

Sygn. akt IV P 444/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 kwietnia 2017 r.

Sąd Rejonowy w (...) IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Monika Wawro
Protokolant:	st. sekr. sądowy Danuta Zakrzewska

po rozpoznaniu w dniu 20 kwietnia 2017 r. w (...)

na rozprawie sprawy z powództwa S. T. (1)

przeciwko

1) (...) Sp. z o.o. w W.,

2) (...) Sp. z o.o. w W.,

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

I. powództwo oddała,

II. zasądza od powoda S. T. (1) na rzecz pozwanego (...) Sp. z o.o. w W. kwotę 1.800 (jeden tysiąc osiemset) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego,

III. nie obciąża powoda S. T. (1) kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego (...) Sp. z o.o. w W..

Sygn. akt IV P 444/15

UZASADNIENIE

Powód S. T. (1) wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 30.000 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe przepracowane w okresie od dnia 21 grudnia 2012 roku do dnia 12 sierpnia 2014 roku w (...) Sp. z o.o. w W. oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przewidzianych.

W uzasadnieniu wskazano, iż oprócz łączącej powoda z pozwaną spółką umowy o pracę, została także zawarta umowa zlecenie z (...) Sp. z o.o. w W.. W ocenie powoda, umowę zlecenie zawarto z zamiarem obejścia prawa, bowiem w obu spółkach (...) był inkasentem, odbierał pieniądze od wymienionych podmiotów, kierownikiem powoda była jedna i ta sama osoba w zakresie realizacji obowiązków z obu umów. Nadto, powód kończył i zaczynał zarówno pracę w ramach stosunku pracy, jak i zlecenia w tym samym miejscu, pobierając broń z tego samego magazynu, używając tego samego pojazdu służbowego, munduru i narzędzi.

Pozwana (...) Sp. z o.o. w W. (A.. 1) wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew podniesiono, iż z uwagi na wprowadzenia dla pracowników ochrony zryczałtowanego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i porze nocnej, z mocy art. 149 § 1 kp zwolniona jest ze szczegółowego prowadzenia ewidencji czasu pracy pracowników, dlatego też prowadzone są jedynie wykazy godzin przepracowanych, obejmujące normę czasu pracy, liczbę godzin przepracowanych w miesiącu uwzględniającą liczbę godzin nocnych i ewentualne adnotacje dotyczące nieobecności pracownika w pracy. Odnosząc się do kwoty żądania, pozwana wskazała, iż jest to jedynie suma własnych wyliczeń powoda, niepotwierdzona żadnymi dowodami, a powód nie pracował ponad normy czasu pracy. Podmiot, z którym zawarto umowę zlecenia jest odrębnym od pracodawcy podmiotem prawnym, a przedmiot działalności obu spółek nie jest tożsamy. Zwrócono także uwagę na fakt, iż umundurowanie w obu podmiotach jest identyczne, a pozwana nie miała wpływu na suwerenne decyzje powoda w zakresie zawierania umów zlecenia z innymi podmiotami i wykonywania czynności w wolnym czasie. Pozwana zawnioskowała również wezwanie do udziału w sprawie w trybie art. 194 § 1 kpc (...) Sp. z o.o. w W..

Postanowieniem z dnia 10 sierpnia 2015 roku Sąd Rejonowy wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanego (...) Sp. z o.o. w W. (k. 42).

Pozwana (...) Sp. z o.o. w W. (A.. 2) w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego. Ponadto, z ostrożności procesowej, w przypadku zasądzenia na rzecz powoda jakichkolwiek kwot od (...) Sp. z o.o. w W., wniosła o zasądzenie od powoda kwoty 15.929,64 zł wraz z odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem bezpodstawnego wzbogacenia w okresie objętym żądaniem pozwu.

Na poparcie swoje stanowiska pozwana wskazała, że w ramach łączącej strony umowy zlecenia S. T. (1) realizował usługi polegające na czynnościach związanych z konwojowaniem wartości pieniężnych, w tym ich ochronie, obsłudze i serwisowaniu bankomatów i innych urządzeń bankowych, obsłudze korespondencji, dokonywaniu czynności zdawczo-odbiorczych oraz innych obowiązków wynikających z umów z klientami Spółki, a od dnia 11 marca 2014 roku powodowi powierzono do realizacji wykonywanie usług polegających na czynnościach związanych z transportem wartości pieniężnych, w tym również konwojowanym transportem wartości pieniężnych, obsłudze i serwisowaniu bankomatów i innych urządzeń bankowych, obsłudze korespondencji, dokonywaniu czynności zdawczo-odbiorczych oraz innych obowiązków wynikających z umów z klientami Spółki, a powód wykonywanie tych czynności mógł powierzyć, za zgodą Spółki, osobie trzeciej. W ocenie pozwanej, przyjęcie, że zadania realizowane przez powoda były wykonywane jedynie w ramach łączącej wymienionego z pozwaną A.. 1 umowy o pracę, powoduje, iż powód całkowicie przekreśla i odrzuca możliwość wykonywania jakichkolwiek zadań w ramach zawartej umowy zlecenia, a w takim przypadku wynagrodzenie wypłacone przez (...) Sp. z o.o. w W. jest świadczeniem nienależnym, które winno podlegać zwrotowi.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 21 grudnia 2012 roku S. T. (1) zawarł z (...) Sp. z o.o. w W. umowę o pracę na okres próbny na stanowisku konwojenta z wynagrodzeniem 1.600 złotych brutto miesięcznie. Kolejną umowę o pracę strony zawarły w dniu 01 kwietnia 2013 roku na czas określony do dnia 31 marca 2018 roku, określając wynagrodzenie na kwotę 1.450 złotych miesięcznie. W skład wynagrodzenia wchodził także zryczałtowany dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 150 złotych i dodatek za pracę w porze nocnej w kwocie 150 złotych.

Natomiast w dniu 03 stycznia 2013 roku powód zawarł umowę zlecenia nr (...) obowiązującą do dnia 31 grudnia 2015 roku z (...) Sp. z o.o. w W., zgodnie z którą zleceniobiorca zobowiązał się do kontroli i weryfikacji dokumentów związanych z obsługą kaset bankomatowych. W umowie zlecenia określono także, iż wynagrodzenie za powyższe czynności przysługuje według cen umownych wzajemnie akceptowanych.

(...) Sp. z o.o. w W. prowadzi m.in. działalność w zakresie pozostałej działalności finansowej, działalności wspomagającej usługi finansowe, pozostałego pośrednictwa pieniężnego, działalności ochroniarskiej w zakresie obsługi systemów bezpieczeństwa, a przedmiotem działalności (...) Sp. z o.o. w W. jest przede wszystkim działalność ochroniarska z wyłączeniem systemów bezpieczeństwa, działalność ochroniarska w zakresie obsługi systemów bezpieczeństwa, pozostała finansowa działalność usługowa, pozostała działalność wspomagająca usługi finansowe, pozostałe pośrednictwo pieniężne.

Obie spółki miały siedzibę w O., przy ul. (...), miały też wspólny magazyn broni, podzielony na dwa podmagazyny- należący do (...) Sp. z o.o. i (...) Sp. z o.o. Konkretni pracownicy nie mieli przypisanej własnej broni, lecz pobierali ją z różnych podmagazynów, w zależności od decyzji dyspozytorów.

(...) Sp. z o.o. w W. nie prowadziła szczegółowej ewidencji czasu pracy, a jedynie wykazy godzin przepracowanych, obejmujące normę czasu pracy, liczbę godzin przepracowanych w miesiącu uwzględniającą liczbę godzin nocnych i ewentualne adnotacje dotyczące nieobecności pracownika w pracy.

(bezsporne; d: umowa o pracę- k. 13/B akt osobowych; porozumienie zmieniające- k. 15/B akt osobowych; świadectwa pracy- akta osobowe; umowa zlecenie- k. 12, 60- 61; wykazy godzin pracy i wykaz wynagrodzenia powoda- k. 23- 26; wzory umundurowania- k. 27- 32; odpisy KRS 33- 35, 36- 38, 50- 52; roczne karty wynagrodzeń z tytułu umowy zlecenia- k. 53- 54; zeznania Z. K.- k. 156v- 158; częściowo zeznania J. S.- k. 104v- 106v; częściowo zeznania M. N.- k. 89- 90v; przesłuchanie S. T.- k. 88- 88v w zw. z 497v- 498).

W dniu 01 lutego 2013 roku sporządzono aneks do umowy zlecenia, zgodnie z którym wskazano, iż do obowiązków S. T. (1) należało przyjmowanie zleceń polegających na świadczeniu na rzecz zleceniodawcy usług polegających na czynnościach związanych z konwojowaniem wartości pieniężnych, w tym ich ochronie, obsłudze i serwisowaniu bankomatów i innych urządzeń bankowych, obsłudze korespondencji, wykonywaniu czynności zdawczo-odbiorczych oraz wykonywaniu innych obowiązków wynikających z umów z klientami spółki. Zgodnie z powyższym aneksem, powód miał w zamian za świadczenie usług konwojowania wartości pieniężnych wykonywanych w dni robocze u pracodawcy otrzymywać kwotę 13,40 złotych brutto za godzinę, natomiast w odniesieniu do pozostałych usług, wynagrodzenia miało być określone według cen umownych wzajemnie akceptowalnych.

Kolejnym aneksem do umowy zlecenia, z dnia 11 marca 2014 roku, powodowi powierzono do realizacji wykonywanie usług polegających na czynnościach związanych z transportem wartości pieniężnych, w tym również konwojowanym transportem wartości pieniężnych, obsłudze i serwisowaniu bankomatów i innych urządzeń bankowych, obsłudze korespondencji, dokonywaniu czynności zdawczo-odbiorczych oraz innych obowiązków wynikających z umów z klientami Spółki. W § 2 określono też wynagrodzenie na kwotę 13,40 złotych brutto za godzinę pracy za transport wartości pieniężnych w dni robocze, natomiast w odniesieniu do innych usług, powód miał otrzymywać wynagrodzenie według cen umownych wzajemnie akceptowanych.

(bezsporne; d: aneksy do umów zlecenia- k. 57- 58)

Kierownikiem i osobą bezpośrednio nadzorującą pracę powoda zarówno w ramach umowy o pracę, jak i umowy zlecenia był J. S. (2)- przedstawiciel pozwanych i kierownik biura terenowego w O.. Powód każdego dnia rozpoczynał wykonywanie obowiązków w siedzibie przy ul. (...), a konkretne obowiązki określała tzw. karta zadań w formie elektronicznej. S. T. (1), po pobraniu broni służbowej z podmagazynu należącego do pracodawcy, bądź zleceniodawcy przez cały dzień swojej pracy poruszał się z tą samą grupą osób, przeważnie jednym pojazdem służbowym, a wykonane zadania rejestrował potwierdzeniem na posiadanym jednym terminalu. Po zakończonej w danym dniu pracy, zdawał broń palną, wpisując się do tzw. książki broni. Czas pracy z podziałem na poszczególne zadania był rejestrowany na elektronicznej karcie zadań, a następnie J. S. (2) przekazywał informacje w niej zawarte pracodawcom. Od początku 2013 roku u pozwanych nastąpiła zmiana w zasadach wykonywania obowiązków zarówno przez pracowników, jak i przez zleceniobiorców. W dniach (nie objętych grafiką zadań u pozwanej A.. 1), które wskazał pracownik, jako te, w których mógł i chciał w następnym miesiącu wykonywać czynności z zakresu umowy zlecenia (na rzecz pozwanej A.. 2),

mógł zostać skierowany do wykonywania czynności na rzecz zleceniodawcy. Nastąpił wyraźny rozdział obowiązków w dni, w które miała być wykonywana praca, pracownik pobierał broń z podmagazynu pracodawcy i przez cały dzień pozostawał do jego dyspozycji (świadczył pracę), natomiast w pozostałe dni, kiedy pobierał broń z podmagazynu zleceniodawcy, pozostawał z kolei do dyspozycji zleceniodawcy i wykonywał jedynie umowę zlecenia, wykonując jednak faktycznie te same czynności, w tym samym umundurowaniu, z tymi samymi współpracownikami, dysponując tym samym terminalem oraz podlegając tym samym przełożonym.

(d: kopia książek broni- k. 114- 124, 167- 471; zeznania Z. K.- k. 156v- 158; częściowo zeznania J. S.- k. 104v- 106v; częściowo zeznania M. N.- k. 89- 90v; zeznania W. S.- k. 106v- 107; przesłuchanie S. T.- k. 88- 88v w zw. z 497v- 498).

Natomiast niektórzy inni pracownicy, np. W. S. (2) wykonywali swoje obowiązki w „konfiguracji” odwrotnej- w ramach umowy o pracę byli zatrudnieni w (...) Sp. z o.o., natomiast w ramach umowy zlecenia- w (...) Sp. z o.o. W. S. (2) w ramach umów z pozwanymi wykonywał obowiązki konwojenta, inkasenta i kierowcy, podobnie, jak powód.

(d: zeznania W. S.- k. 106v- 107; częściowo zeznania J. S.- k. 104v- 106v).

W dniu 12 sierpnia 2014 roku S. T. (1) rozwiązał umowę o pracę i sporządził pismo wypowiedzające umowę zlecenia z dniem 12 sierpnia 2014 roku.

(bezsporne; rozwiązanie umowy o pracę- akta osobowe; notatka- k. 102, 103; wypowiedzenie umowy zlecenia- k. 56; oświadczenie- k. 101; świadectwa pracy- k. 21- 22 akt osobowych)

(...) Sp. z o.o. w W. wypłaciła S. T. (1) łącznie kwotę 15.929,64 zł tytułem wynagrodzenia za wykonywanie umowy zlecenia.

(bezsporne; karty wynagrodzeń- k. 53- 54; aneksy- k. 57- 58)

Z uwagi na fakt, iż wyliczenie wynagrodzenia należnego powodowi za pracę w godzinach nadliczbowych wymagało wiadomości specjalnych Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu kadr i płac, którego zobowiązał dodatkowo do zaliczenia na poczet ewentualnych należności wynagrodzenia otrzymanego od zleceniodawcy - (...) Sp. z o.o. w W.. Zgodnie z opinią biegłego, w okresie objętym pozwem należność S. T. (1) z tytułu wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w okresie objętym pozwem (pomniejszona o ryczałt) wyniosła 11.924,65 złotych z uwagi na fakt wykonania 1.033,10 godzin nadliczbowych, natomiast wynagrodzenie otrzymane w tym okresie od zleceniodawcy wyniosło 15.929,64 złote. We wnioskach biegły wskazał, iż nadwyżka nad wynagrodzeniem należnym z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych u pracodawcy (...) Sp. z o.o. w W. wyniosła 4.004,99 złotych.

(d: opinia- k. 502- 523)

Sąd zważył, co następuje:

Jakkolwiek stanowisko powoda pozostaje słuszne co do zasady, to jednak powództwo podlegało oddaleniu co do wysokości.

Poza sporem pozostaje fakt, iż powód był zatrudniony w pozwanej spółce (...) Sp. z o.o. w W. na podstawie umowy o pracę z najniższym miesięcznym wynagrodzeniem, a także fakt, iż już od stycznia 2013 roku S. T. (1) łączyła z (...) Sp. z o.o. w W. umowa zlecenia, o której istnieniu jakkolwiek wiedział, to jednak nie miał pełnej świadomości, kiedy dokładnie jest wykonywana.

S. T. (1) w sposób należyty i przekonujący, stosownie do swoich możliwości i upływu czasu wykazał, iż w okresie objętym pozwem wykonywał czynności zaliczane, jego zdaniem w sposób nieuprawniony, zarówno do jego obowiązków pracowniczych, jak i do czynności wykonywanych w ramach umowy zlecenia. Powód słusznie przy tym wskazywał, iż jedynym obiektywnym dowodem na okres czasu, w którym pozostawał do dyspozycji pracodawcy są

książki broni, które były uzupełniane przez pracowników obu pozwanych spółek i które nie były przez stronę pozwaną kwestionowane.

Sąd podzielił przy tym twierdzenia powoda, jakoby przez cały dzień pracy (kwalifikowanej przez pozwane spółki zarówno jako wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę, jak i z umowy zlecenia), poruszał się jednym pojazdem służbowym, z jedną ekipą współpracowników i miał na sobie jeden mundur i wykonywał czynności konwojenta, inkasenta i kierowcy, a także miał nad sobą tych samych przełożonych. Okoliczności te zostały potwierdzone zarówno przekonującymi zeznaniami współpracownika- W. S. (2), jak również częściowo zeznaniami bezpośredniego przełożonego J. S. (2) i częściowo zeznaniami świadka M. N. (2). Ponadto, S. T. (1) wiarygodnie wskazał, iż w jego ocenie, nie sposób było czynić rozdziału między czynnościami wykonywanymi w ramach umowy o pracę i w ramach umowy zlecenia, a o tym, z jakiego podmagazynu była pobierana broń- decydował danego dnia dyspozytor. Również i w tym zakresie twierdzenia powoda pozostają spójne z zeznaniami świadka W. S. (2) oraz zasadniczo z zeznaniami Z. K. (2).

Jako wiarygodne i logiczne należy także, w ocenie Sądu, potraktować zeznania dyrektora regionalnego pozwanych- Z. K. (2), który nieco odmiennie od świadków J. S. (2) i M. N. (2) podał, że od początku 2013 roku nie występował taki podział zadań u pozwanych, który powodował niejako przeplatanie się obowiązków pracownika i zleceniobiorcy w ciągu jednego dnia pracy. Świadek wyraźnie zaznaczył, że w dni, kiedy pracownik (powód) pobierał broń z podmagazynu pozwanej (...), wykonywał umowę o pracę, natomiast w dniach, kiedy broń była pobierana z podmagazynu K. Konwój- S. T. (1) realizował umowę zlecenia. Dodatkowo, świadek wskazał, iż do realizacji obowiązków polegających na obsłudze kaset bankomatowych nie była potrzebna broń, albowiem zawartość kasety nie przekracza jednej jednostki obliczeniowej.

Na podzielenie nie zasługują natomiast zeznania świadka M. N. (2), zgodnie z którymi w ramach umowy o pracę powód miał obowiązek transportowania wartości i pieniędzy, natomiast zgodnie z umowami zlecenia była mowa o transporcie wartości niewymagającym posiadania broni i licencji pracownika ochrony. Zeznania te pozostają sprzeczne z treścią aneksów do umowy zlecenia, z których wynika, że już od 01 lutego 2013 roku S. T. (1) zobowiązał się wykonywać usługi związane między innymi z konwojowaniem wartości pieniężnych, w tym ich ochroną, a od 11 marca 2014 roku- transportem wartości pieniężnych. Zatem, w ocenie Sądu obowiązki powyższe, wbrew twierdzeniom świadka zostały określone w sposób tożsamy. Tym samym, w świetle treści umowy zlecenia wraz z aneksami, niewiarygodne wydają się być twierdzenia świadka, jakoby konwojenci (umowa o pracę) zajmowali się jedynie ochroną, a pozostałe funkcje np. kierowcy, osoby transportującej (fizycznie przenoszącej wartości) wykonywane były jedynie przez zleceniobiorców. Godzi się zauważyć, iż także w zakresie porównania czasu, w jakim pracownik dysponował bronią oraz faktu, iż w tym czasie mógł wykonywać zarówno zadania wynikające z umowy o pracę, jak i z umowy zlecenia, zeznania świadka M. N. (2) stoją w sprzeczności nie tylko z twierdzeniami powoda, lecz również częściowo zeznaniami świadka J. S. (2), który stwierdził, że w obu spółkach „charakter pracy był ten sam- przewóz wartości pieniężnych” oraz świadka Z. K. (2), który stwierdził, że od początku 2013 roku panowały w obu pozwanych spółkach jednolite zasady- jeżeli pracownik pobierał broń z jednego z podmagazynów, to tego dnia wykonywał jedynie obowiązki na rzecz tej spółki.

Sąd uznał także za nieprzekonujące w pozostałej części zeznania świadka J. S. (2), który próbował uzasadnić podział zadań realizowanych w ramach umowy o pracę oraz w ramach umowy zlecenia faktem, że spółki miały różnych klientów, a ci- różne wymagania. Dodatkowo, twierdzenia, jakoby S. T. (1) wiedział, które zadania wykonuje w ramach której umowy oraz fakt, że jeżeli danego dnia pobierał broń z podmagazynu (...), to tego dnia wykonywał czynności w ramach umowy o pracę, lecz mógł wykonywać także czynności zlecenia, natomiast w dniu, kiedy pobierał broń z podmagazynu K. Konwój, to tego dnia wykonywał tylko czynności w ramach umowy zlecenia, a broń służyła mu do ochrony osobistej, jawią się jako wewnętrznie sprzeczne, zwłaszcza w świetle twierdzeń tego samego świadka, iż charakter pracy w obu spółkach był ten sam, a do wykonywania czynności w ramach umowy zlecenia nie była potrzebna broń, a także pozostają niespójne nie tylko z twierdzeniami powoda, lecz także ze stanowczymi i wiarygodnymi zeznaniami Z. K. (2).

W konsekwencji uznać należy, iż wytworzony podział obowiązków pracowników jednego zespołu był sztuczny, nieprzejrzysty oraz nieweryfikowalny w toku praktycznego wykonywania zadań do tego stopnia, iż sami pracownicy pozwanych (J. S. (2), M. N. (2) i Z. K. (2)) opisywali zasady podziału zadań w sposób odmienny. W ocenie Sądu, kompleksowa analiza powyższych zeznań i przedstawionych w toku postępowania dokumentów, nakazuje wysnuć wniosek, iż obowiązki wykonywane zarówno przez pracowników, jaki i zleceniobiorców były niemal identyczne, a podział został wprowadzony jedynie w tym celu, by uniknąć zakwalifikowania części godzin przepracowanych przez powoda jako godzin nadliczbowych i wynikających z tego obciążeń dla pracodawcy. Wniosek ten potwierdza także fakt, pobierania broni z podmagazynu K. Konwój. Skoro bowiem broń jest potrzebna jedynie do ochrony wartości (czynności rzekomo wykonywanej tylko w ramach umowy o pracę), to brak jest jakichkolwiek powodów pobierania broni z podmagazynu pozwanej A.. 2 celem wykonywania czynności niewymagających jej posiadania. Fakt pobierania przez powoda broni z podmagazynu pozwanej A.. 2 świadczy zatem o tym, że w ramach umowy zlecenia także świadczone były usługi związane z ochroną wartości, a zatem tożsame z obowiązkami wynikającymi z umowy o pracę. Wyżej opisany wniosek jest tym bardziej uprawniony w świetle twierdzeń Z. K. (2), jakoby od 2013 roku klienci obu spółek zmienili umowy- zlecając zarówno jednej, jak i drugiej pozwanej spółce zarówno czynności w zakresie ochrony wartości, jak i obsługi urzędzeń.

Jak wynika z ustaleń oraz analizy i oceny zarówno zeznań świadków, jak i zgromadzonych dokumentów, zawieranie umów zlecenia, następowało zasadniczo jednocześnie z zawieraniem umów o pracę. Natomiast rozliczanie czasu pracy powoda odbywało się w ten sposób, iż sumowano wszystkie przepracowane godziny, a następnie godziny przepracowane ponad normatywny czas pracy były zaliczane na poczet godzin pracy wykonywanej w ramach umowy zlecenia nawiązanej z pozwaną A.. 2. Role przełożonych pracowników obu spółek były nieczytelne i niejednoznaczne. To samo dotyczyło także osób zajmujących się sprawami kadrowymi. W trakcie pracy w danym miesiącu powód nie mógł wiedzieć, czy w danym czasie wykonuje pracę na podstawie umowy o pracę, czy umowy zlecenia. Fakt pobrania broni odnotowywano co prawda w dwóch książkach broni, jednak czynili to ci sami dyspozytorzy, a broń była wydawana w celu realizacji tych samych zadań. Dopiero na koniec okresu rozliczeniowego konkretne okresy czasu, w których pracownicy pracowali, były zaliczane do czasu pracy obciążającego pozwaną A.. 1 na podstawie zawartej z nią umowy o pracę albo były zarachowywane na rzecz innej spółki z grupy i zawartej z tą spółką umowy zlecenia. Obciążenie zleceniodawcy pracą powoda, jak wynika z ustaleń, następowało dopiero wówczas, gdy normy czasu pracy obowiązujące pracowników zostały przekroczone w okresie rozliczeniowym.

Nadto, S. T. (1) nie miał wpływu na konfigurację podmiotową w zakresie zawartych umów. Umowy te były przedstawiane do podpisu przez jednego przełożonego i podpisywane w jednym miejscu, a pracownikom wyjaśniano, że umowa zlecenie zawiera dużo korzystniejsze „rozwiązania finansowe”, czego pracownicy, jako nieprofesjonaliści oczywiście sprawdzić nie mogli, podobnie, jak nie mogli przewidzieć konsekwencji takiego wynagradzania. Nie sposób przy tym zakwestionować twierdzeń pracowników pozwanych, iż zasadniczo podpisanie umowy zlecenia nie było obligatoryjne, jednak zarówno powód, jak i świadek W. S. (2), przekonująco stwierdzili, że właśnie takie wrażenie odnieśli. Przy czym zakres obowiązków określonych w umowie zlecenia (i aneksach) podpisanych przez S. T. (1) i sposób ich wykonywania odpowiadały definicji stosunku pracy (art. 22 kp), a przykładowy zapis § 3 ust. 4 umowy zlecenia zgodnie z którym powód mógł powierzyć wykonywanie zadań osobie trzeciej, był w okolicznościach przedmiotowej sprawy niewykonalny.

Dokonując oceny słuszności stanowiska powoda co do zasady, Sąd w pierwszej kolejności winien odnieść się do stanowiska strony powodowej, jakoby łącząca S. T. (1) z pozwaną A.. 2 była umową nieważną. Mając na względzie ustalenia faktyczne i rozważania poczynione powyżej, przyjąć należy, iż umowa zlecenia faktycznie nie była wykonywana, kwalifikowanie godzin przepracowanych ponad wymiar czasu pracy obowiązujący powoda jako zlecenia i wypłatę z tego tytułu wynagrodzenia przez inny, lecz powiązany kapitałowo podmiot, należy potraktować jako działanie mające na celu obejście przepisów o czasie pracy przez pozwaną (...) Sp. z o.o. w W..

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego (w sprawie o bardzo zbliżonym stanie faktycznym) z dnia 05 listopada 2013 roku w sprawie o sygn. akt II PK 50/13 (OSNP 2014/9/129) „zawarta umowa zlecenia nie rodzi trwałego

stosunku obligacyjnego przez sam fakt jej spisania w sytuacji, gdy nie jest realizowana, a więc nie są wykonywane ani obowiązki zleceniodawcy, ani na rzecz owego zleceniodawcy, obowiązki zleceniobiorcy, a praca o której mowa w umowie zlecenia (jej przedmiot) jest realizowana w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem. W takim przypadku nie ma potrzeby weryfikowania umowy zlecenia zawartej z odrębnym podmiotem z punktu widzenia jej skuteczności (ważności). Zdaniem Sądu Najwyższego, przyjęty stan faktyczny sprawy daje prawo zaprezentowania poglądu, że umowy zlecenia de facto nie były w ogóle wykonywane, przeto nie ma ani potrzeby ani możliwości weryfikowania ich z punktu widzenia ich skuteczności. Nie chodzi tu o przypisanie spółkom zależnym od pozwanej chęci obejścia prawa, czy zawierania pozornych kontraktów, bowiem to nie te podmioty miały cel ekonomiczny w takim obejściu prawa czy fikcyjnym kształtowaniu wzajemnych relacji między pracownikami i pozwanym, lecz o ocenę stanu faktycznego, w którym de facto praca była wykonywana pod kierunkiem i na zlecenie pozwanego, przez niego była oceniana co do ilości i sumowana. Pełnił on stale funkcje kierownicze i nadzorcze wobec pracujących. Kwestią natomiast techniczno-organizacyjną było "papierowe" przypisywanie tej pracy spółkom zależnym wówczas, gdy jej ilość przekraczała normalny czas pracy. Wtedy właśnie - ex post - dochodziło do obciążania ową pracą spółki zależnej, w czym pracownicy nie uczestniczyli czynnie i o czym nie wiedzieli, w momencie zawierania obok umowy o pracę umów zlecenia ze spółkami zależnymi od pozwanego. Nigdy jednak nie zostały one wypełnione konkretnymi zleceniami (poleceniami). Następnie rozliczanie pracy nie wskazuje na fakt pierwotnego uruchomienia stosunku zlecenia w sytuacji, gdy ta sama praca jest już organizowana i wykonywana na rzecz innego podmiotu. De facto wszystkie czynności kierownicze, zależność co do czasu, miejsca i sposobu wykonania pracy następowały w ramach więzi między pozwaną Spółką i pracownikami. Taka zaś więź musi być oceniona jako stosunek pracy, skoro pracownik stale wykonuje tę samą pracę - dozorowanie - i jest ona mu zlecana przy jednakowej organizacji pracy przez kierownika zmiany, który prace nadzoruje. Faktyczny zatem układ stosunków zatrudnienia powstały na kanwie niniejszego sporu wskazuje, że praca stale była wykonywana na rzecz jednego pracodawcy, tj. pozwanego, a zawarte umowy zlecenia nie zostały wypełnione konkretną treścią. Ich charakter pozostał ramowy. A. casum umowy zlecenia były zatem nie tyle pozorne, co uśpione. Nie jest bowiem tak, że zawarta umowa zlecenia rodzi trwały stosunek obligacyjny przez sam fakt jej spisania, w sytuacji gdy nie jest realizowana; nie są realizowane ani obowiązki zleceniodawcy, ani na rzecz owego zleceniodawcy obowiązki zleceniobiorcy, a praca, o której mowa w umowie zlecenia, przedmiot tej pracy, jest realizowana w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem. Rozłożenie w takim stanie faktycznym kwestii zapłaty wynagrodzenia na dwa podmioty nie zmienia faktu, że zawsze chodzi o jeden stosunek pracy" (tak również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 01 kwietnia 2014 roku, I PK 241/13, LEX nr 1455193, M.P.Pr. 2014/6/315-317, M.P.Pr. 2014/6/315 oraz w wyroku z dnia 13 marca 2014 roku, I PK 157/13, LEX nr 14962). Powyższe rozważania pozostają w całej rozciągłości aktualne na gruncie przedmiotowej sprawy.

Nadto, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 czerwca 2008 roku (I PK 311/07 OSNP 2009 nr 19-20, poz. 258) podniósł, że „czynności formalnie wykonywane na rzecz innego niż pracodawca podmiotu są wykonywaniem pracy na rzecz tego pracodawcy bowiem art. 22 k.p. w § 1 i § 1¹ obejmuje także sytuację, w której praca odpowiadająca cechom stosunku pracy została objęta formalnie umową wiążącą jej wykonawcę z innym podmiotem niż pracodawca, na którego rzecz praca ta faktycznie była wykonywana. Z punktu widzenia art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. istotne jest bowiem jedynie to, czy faktycznie była ona świadczona w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.” (tak również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 08 lipca 2015 roku, II PK 282/14, LEX nr 1771522, M.P.Pr. 2015/11/599-603).

W konsekwencji przyjąć należy, iż czas pracy przepracowany przez S. T. (1) w ramach zakwestionowanej umowy zlecenia w istocie stanowi nadal realizację łączącego go z pozwaną spółką (...) Sp. z o.o. w W. stosunku pracy i przekroczenie nominalnego czasu pracy w każdym okresie rozliczeniowym stanowi o pracy w godzinach nadliczbowych. Powód bowiem będąc jednocześnie związany umową o pracę z pozwaną spółką (...) i umową zlecenia z innym podmiotem powiązany - K. Konwój, na podstawie tych umów wykonywał jednakowy rodzaj czynności w tym samym miejscu z formalnym tylko (i następnie) rozdzieleniem czasu pracy i czasu świadczenia usług. Dodatkowo, codzienne czynności wykonywane były pod jednym kierownictwem, w tym samym umundurowaniu, z tymi samymi współpracownikami. Za Sądem Najwyższym należy przyjąć, iż zatrudnianie pracowników poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przy pracach tego samego rodzaju - co objęte stosunkami pracy - stanowi obejście przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych, nawet gdyby pracownicy byli doraźnie zainteresowani

wykonywaniem tego zatrudnienia w ramach umów cywilnoprawnych (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 1994 r., I PZP 13/94, OSNAPiUS 1994 Nr 3, poz. 39 oraz wyrok z dnia 30 czerwca 2000 r., II UKN 523/99, OSNAPiUS 2002 Nr 4, poz. 179). „Świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o pracę poza normalnym czasem pracy pracowników, na podstawie kolejnej umowy o pracę lub umów cywilnoprawnych (zlecenia, o dzieło), jest bowiem kontynuowaniem stosunku pracy w godzinach nadliczbowych. Zawieranie takich umów stanowi obejście przepisów o czasie pracy, przy czym nie ma tu znaczenia wola pracownika i pracodawcy. Praca nadliczbowa jest możliwa jedynie wówczas, gdy wprost dopuszczają ją przepisy ustawy, i to w granicach ustalonych tymi przepisami” (wyrok SA w Lublinie z dnia 17 sierpnia 2006 roku, III APa 24/06, OSA 2007/7/12, por. też. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 08 lipca 2015 roku, II PK 282/14, LEX 1771522).

Zupełnie nieuzasadnionym wydaje się zatem twierdzenie z odpowiedzi na pozew, zgodnie z którym, pozwana będąca pracodawcą powoda nie miała żadnego wpływu na decyzje powoda w zakresie dysponowania czasem wolnym i fakt, że poza godzinami pracy wykonywał umowę zlecenie na rzecz innego podmiotu, jak również że pozwana nie ma pełnej wiedzy, jakie zadania powód wykonywał w ramach umowy zlecenia. Powyższe twierdzenia pozostają w rażącej sprzeczności nie tylko z zeznaniami W. S. (2) i twierdzeniami S. T. (1), lecz przede wszystkim z zeznaniami świadka J. S. (2) (zawnioskowanego właśnie przez pozwaną) zgodnie z którymi przede wszystkim zadania w ramach obu spółek przeplatały się i trudno w praktyce wyobrazić sobie sytuację, że powód dysponował w środku dnia pracy czasem wolnym i spędzał go dowolnie, posiadając przy tym służbową broń należącą do pozwanej. Trudno również przyjąć za prawdziwą tezę pozwanej, jakoby nie dysponowała wiedzą na temat wykonywanych zadań, skoro w obu podmiotach był jeden przełożony- właśnie J. S. (2), jedna elektroniczna karta zadań i jeden terminal pracownika.

Jakkolwiek faktycznie książka broni nie jest dokumentem z zakresu prawa pracy i wskazuje jedynie czas, w którym broń znajdowała się poza magazynem i osobę, która ją pobrała, to jednak trudno wyobrazić sobie, iż pozwana A.. 1 zezwoliłaby na używanie broni do celów pozasłużbowych, tak więc należy domniemywać z prawdopodobieństwem graniczącym z pewnością, iż w czasie, kiedy pracownik posiadał broń formalnie należącą do pozwanych, wykonywał obowiązki służbowe, jak wyżej wskazano- niemal identyczne w ramach umowy o pracę i w ramach umowy zlecenia. Wniosków powyższych nie może anulować fakt, iż umundurowanie w obu spółkach było identyczne.

Sam J. S. (2) wskazał jednakże, że definicja konwojenta to pracownik ochrony wyposażony w broń, natomiast pozwana spółka zleceniodawca przyznała, że powód wykonywał czynności związane z konwojowaniem wartości pieniężnych, w tym ich ochronie, obsłudze i serwisowaniu bankomatów i innych urządzeń bankowych, obsłudze korespondencji, dokonywaniu czynności zdawczo-odbiorczych oraz innych obowiązków wynikających z umów z klientami Spółki, a od dnia 11 marca 2014 roku powodowi powierzono do realizacji wykonywanie usług polegających na czynnościach związanych z transportem wartości pieniężnych, w tym również konwojowanym transportem wartości pieniężnych, obsłudze i serwisowaniu bankomatów i innych urządzeń bankowych, obsłudze korespondencji, dokonywaniu czynności zdawczo-odbiorczych oraz innych obowiązków wynikających z umów z klientami Spółki. Zatem S. T. (1) wykonywał w ramach czynności wykonywanych na rzecz obu spółek te same zadania, do których wykonywania była potrzebna broń.

Z uwagi na powyższe, Sąd przyjął, iż czynności realizowane przez S. T. (1), kwalifikowane przez pozwane spółki, jako wykonywanie umowy zlecenia, były w istocie niczym innym, jak wykonywaniem pracy w ramach łączącej powoda z pozwaną (...) umowy o pracę.

W konsekwencji Sąd uznał, że doszło do nadużycia przewagi ekonomicznej strony pozwanej. Świadczenie przez powoda tej samej rodzajowo pracy, jaką określono w umowie o pracę, w ramach umów zlecenia stanowiło obejście przepisów o czasie pracy. Ukształtowanie przez pozwanego więzi prawnych stanowi nadużycie ekonomicznej przewagi nad pracownikami, a wykonywanie przez nich tej samej pracy po godzinach pracy w ramach umów cywilnoprawnych stanowi kontynuowanie stosunku pracy w godzinach nadliczbowych na rzecz pozwanej.

Odnosząc się natomiast do ustalenia ilości godzin nadliczbowych przepracowanych przez powoda, Sąd przede wszystkim miał na względzie treść art. 151 § 1 kp, zgodnie z którym praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika

normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

W ocenie Sądu, faktyczny czas pracy powoda odzwierciedlały książki broni, które, jak wyżej wskazano, nie są dokumentami z zakresu prawa pracy, jednak są to jedyne obiektywne dowody dokumentujące rzeczywisty czas pracy S. T. (1).

Nie sposób przy tym przyjąć, iż czas pracy odzwierciedlają sporządzone przez pracodawcę karty ewidencji czasu pracy powoda albowiem, jak wynika z ustalonego w przedmiotowej sprawie stanu faktycznego oraz częściowo zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, do zakresu czynności wykonywanych w ramach stosunku pracy zaliczono godziny zgodne z normami czasu pracy natomiast wszystkie pozostałe przepracowane godziny zaliczono do czynności wykonywanych w ramach umowy zlecenia.

Sąd miał przy tym na względzie treść wyroku Sądu Najwyższego z dnia 05 kwietnia 2016 roku (II PK 68/15, LEX 2023156), według którego „z mocy art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, co dotyczy także wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Ewidencjonowanie czasu pracy służy udokumentowaniu przepracowanych godzin i obliczeniu należnego z tego tytułu wynagrodzenia, nie jest natomiast ustawowym warunkiem jego wypłaty. Mimo zatem braku ewidencji czasu pracy lub jej nierzetelności, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jeśli przy pomocy innych dowodów wykaże fakt przepracowania określonej liczby godzin, w tym godzin nadliczbowych. Odnosi się to również do osoby prowadzącej na polecenie pracodawcy dokumentację pracowniczą. Jeśli osoba ta prowadzi nieprawidłowo ową dokumentację i czyni to samowolnie, może narazić się na odpowiednie konsekwencje pracownicze, ale i wtedy nie traci ona prawa do wynagrodzenia za rzeczywiście przepracowany i udowodniony przy pomocy innych środków prawnych czas pracy. Tym bardziej nie można odmówić jej prawa do wynagrodzenia za przepracowane, a nieujęte w ewidencji godziny pracy, jeżeli nierzetelne prowadzenie tejże dokumentacji pracowniczej następuje za wiedzą i zgodą lub wręcz na polecenie pracodawcy”.

Podkreślić przy tym należy, iż „w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Jeżeli sąd (po swobodnej ocenie dowodów - art. 233 § 1 k.p.c.) dojdzie do wniosku, że powód przy pomocy takich dowodów wykazał swoje twierdzenia to na pracodawcy, który nie prowadził prawidłowej ewidencji czasu pracy, spoczywa ciężar udowodnienia, że pracownik rzeczywiście nie pracował w tym czasie” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09 lipca 2009 roku, II PK 34/09, LEX 527067). Przenosząc powyższe na grunt przedmiotowej sprawy przyjąć należy, iż A. N. wykazał zarówno za pomocą dowodu z zeznań świadków, jak i zeszytów służby (których prawdziwości i rzetelności strona pozwana niekwestionowana) zarówno dni, jak i ilość godzin przepracowanych jako nadliczbowe.

Istotnym jest także fakt, iż zgodnie z informacją, którą powód otrzymał podejmując zatrudnienie w pozwanej spółce (...) (02 stycznia 2013 roku oraz 01 marca 2013 roku), początkowo S. T. (1) obowiązywały normy pracy ustalone w Regulaminie pracy, a następnie wskazano, iż jest to maksymalnie 12-godzinna dobową i przeciętnie 40-godzinna tygodniowa norma czasu pracy. „Dopuszczalność stosowania dobowego wymiaru czasu pracy, przekraczającego 8 godzin uznać można za podstawową cechą różniącą system równoważny od systemu podstawowego, opartego na konstrukcji sztywnej normy dobowej, której przekroczenie jest równoznaczne z wykonywaniem pracy w godzinach nadliczbowych. Zwrócić przy tym należy uwagę na fakt, iż przedłużenie czasu pracy nie musi mieć charakteru wyjątkowego. Zawarte w powyższej dyspozycji określenie, że dłuższy czas pracy może być

wprowadzony "w poszczególnych dniach i tygodniach", wskazuje, że taki system pracy może być stosowany stale w przedsiębiorstwie" (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06 listopada 1980 roku I PRN 110/80, OSNC 1981/6/08).

Nie budzi wątpliwości Sądu fakt, iż S. T. (1) był zatrudniony właśnie w równoważnym systemie czasu pracy. Analizując żądanie powoda co do wysokości, Sąd miał przy tym na względzie, iż „w zakresie, w jakim przedłużony czas pracy nie zostanie wyrównany skróceniem czasu pracy lub wolnymi dniami pracy w innych dniach lub tygodniach w okresie 1 miesiąca, pracę w tej części należy traktować jako pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych i za pracę taką przysługuje pracownikowi dodatkowe wynagrodzenie” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06 listopada 1980 roku I PRN 110/80, OSNC 1981/6/08).

Sąd w całej rozciągłości podzielił przy tym opinię biegłego sporządzoną w przedmiotowej sprawie na okoliczność precyzyjnego wyliczenia zarówno ilości, jak i wartości przepracowanych przez powoda godzin nadliczbowych.

Podkreślić bowiem należy, że Sąd nie dysponuje wiadomościami specjalnymi, które posiadają biegli. Zgodnie zaś z utrwalonym w tej mierze poglądem Sądu Najwyższego - opinie biegłych (...) mogą być oceniane przez Sąd - wyłącznie przez pryzmat ich zgodności z zasadami logicznego myślenia, doświadczenia życiowego oraz wiedzy powszechnej, wystarczające dla uznania bądź nie uznania opinii biegłego za przekonywującą (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2005 r., II CK 572/04, Lex nr 151656).

W ocenie Sądu, opinia biegłego jest jasna, logiczna i rzetelna, odpowiada na zadane przez Sąd oraz została sporządzona zgodnie ze wskazaniem wiedzy fachowej, przy jednoczesnym braku okoliczności nakazujących dyskwalifikację przedmiotowej opinii, przy jednoczesnym wskazaniu, że żadna ze stron zasadniczo nie kwestionowała wniosków opinii.

W świetle powyższego, przyjęć należy, iż S. T. (1) przepracował w pozwanej spółce (...) w okresie dochodzonym pozwem 1.033 godziny nadliczbowe, za które należne wynagrodzenie (pomniejszone o ryczałt) wyniosło 11.924,65 złotych, natomiast wynagrodzenie otrzymane w tym okresie od zleceniodawcy wyniosło 15.929,64 złote. Zatem różnica na korzyść powoda wyniosła 4.004,99 złotych.

Jakkolwiek zatem, mając na względzie powyższe rozważania, nie można zgodzić się ze stanowiskiem pozwanych spółek, które próbowały wykazać, iż powód pracował w liczbie godzin odpowiadającej ewidencji czasu pracy, prowadzonej przez pracodawcę, a dodatkowo wykonywał obowiązki z tytułu zawartej z innym podmiotem umowy zlecenia, uzyskując z tego tytułu stosowne należności, bowiem przyjęć należy, iż powód w istocie realizował obowiązki pracownicze wynikające z umowy o pracę w wymiarze przekraczającym obowiązujące go normy czasu pracy, to jednak rację miały pozwane utrzymując, że powód otrzymał wszelkie należne mu kwoty (choć częściowo w formie spełnienia świadczenia przez osobę trzecią).

W konsekwencji, Sąd na podstawie art. 151 § 1 kp w zw. z art. 80 kp a contrario oddalił powództwo, uznając, iż powód otrzymał wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

O kosztach postępowania w odniesieniu do pozwanej (...) Sp. z o.o. w W., orzeczono po myśli art. 98 kpc w związku z § par. 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu - zasądając od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1800 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II wyroku).

Sąd w oparciu o treść art. 102 kpc w zw. z art. 194 § 1 kpc nie obciążył powoda kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego na rzecz pozwanej (...) Sp. z o.o. w W., albowiem pozwana (...) Sp. z o.o. w W. została wezwana do udziału w sprawie na wniosek pozwanej (...) Sp. z o.o. w W., a jak wynika z treści pozwu, intencją powoda nie było pozywanie (...) Sp. z o.o. w W..

SSR Monika Wawro