

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 lipca 2021 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała-Kozioł

po rozpoznaniu w dniu 30 czerwca 2021 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa: **Z. B.**

przeciwko: **(...) sp. z o.o. w W.**

z udziałem interwenienta ubocznego **(...) sp. z o.o. z siedzibą w W.**

o zapłatę dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych

I. zasądza od strony pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powoda Z. B. kwotę 18.674,65 zł brutto (osiemnaście tysięcy sześćset siedemdziesiąt cztery złote i 65/100) tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi:

- od kwoty 982,36 zł od dnia 11.10.2016 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 2.486,83 zł od dnia 11.01.2017 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 2.259,10 zł od dnia 11.04.2017 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.501,02 zł od dnia 11.07.2017 r. do dnia 8.09.2020 r.,
- od kwoty 1.559,54 zł od dnia 9.09.2020 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 2.073,11 zł od dnia 11.10.2017 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 3.405,16 zł od dnia 11.01.2018 r. do dnia 8.09.2020 r.,
- od kwoty 3.530,86 zł od dnia 9.09.2020 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 3.897,91 zł od dnia 11.04.2018 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.808,80 zł od dnia 11.06.2018 r. do dnia 8.09.2020 r.,
- od kwoty 1.884,96 zł od dnia 9.09.2020 r. do dnia zapłaty;

II. zasądza od strony pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powoda Z. B. kwotę 860,21 zł brutto (osiemset sześćdziesiąt złotych i 21/100) tytułem dodatku za pracę w godzinach nocnych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi:

- od kwoty 107,40 zł od dnia 11.10.2016 r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 88,00 zł od dnia 11.01.2017 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 117,63 zł od dnia 11.04.2017 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 108,28 zł od dnia 11.07.2017 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 149,68 zł od dnia 11.10.2017 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 68,02 od dnia 11.01.2018 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 179,12 zł od dnia 11.04.2018 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 42,08 od dnia 11.06.2018 r. do dnia zapłaty;

III. w pozostałym zakresie oddala powództwo;

IV. zasądza od strony pozwanej (...) sp. z o.o. w W. na rzecz powoda kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

V. nakazuje stronie pozwanej (...) sp. z o.o. w W., aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu) kwotę 1000 zł tytułem zwrotu kosztów opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy;

VI. nadaje wyrokowi w punkcie I i II rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.893,59 zł.

UZASADNIENIE

Powód Z. B. pozwem z dnia 9 października 2019 r. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. kwoty 18.571,44 zł brutto tytułem nieopłaconego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie odpowiednio:

- od kwoty 988,70 zł od dnia 11 października 2016 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 2.502,89 zł od dnia 11 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 2.316,73 zł od dnia 1 kwietnia 2017 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1.501,02 zł od dnia 1 lipca 2017 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 2.115,02 zł od dnia 11 października 2017 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 3.405,16 zł od dnia 11 stycznia 2018 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 3.932,72 zł od dnia 11 kwietnia 2018 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1.808,80 zł od dnia 11 czerwca 2018 r. do dnia zapłaty.

Nadto powód domagał się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 860,21 zł brutto tytułem nieopłaconego dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi odpowiednio:

- od kwoty 107,40 zł od dnia 11 października 2016 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 88 zł od dnia 11 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 117,63 zł od dnia 11 kwietnia 2017 r. do dnia zapłaty;

- od kwoty 108,28 zł od dnia 11 lipca 2017 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 149,68 zł od dnia 11 października 2017 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 68,02 zł od dnia 11 stycznia 2018 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 179,12 zł od dnia 11 kwietnia 2018 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 42,08 zł od dnia 11 czerwca 2018 r. do dnia zapłaty.

Powód wniósł także o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W treści uzasadnienia pozwu powód podał, że w okresie od września 2014 r. do maja 2018 r. był zatrudniony u pozwanej na podstawie umów o pracę na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony fizycznej, świadcząc pracę w obiektach chronionych przez spółkę (...) Sp. z o.o. na terenie województwa (...). Wskazał, że w czasie trwania powyższych umów zawarł także umowy zlecenia na czas nieoznaczony ze spółką powiązaną ze stroną pozwaną, tj. ze spółką (...) Sp. z o.o., które to umowy polegały według powoda, na wykonaniu tych samych obowiązków, co te z umów o pracę. Z. B. podniósł, iż umowy zlecenia obejmowały swoim zakresem ten sam przedmiot, co umowa o pracę ze stroną pozwaną i w ocenie powoda stanowiły one w istocie uzupełniającą umowę o pracę ze stroną pozwaną. Dodał, że wobec powyższego, przysługuje mu stosowne roszczenie przeciwko byłemu pracodawcy o wypłatę wynagrodzenia w postaci dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych. Powód wskazał, iż nigdy nie otrzymał od pracodawcy dodatku do wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe, a także dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych. Według powoda, jedynym i rzeczywistym jego pracodawcą była pozwana, natomiast umowy zlecenia zawarte między nim a (...) Sp. z o.o. należy traktować jako umowę uzupełniającą umowę o pracę między nim a pozwaną.

W odpowiedzi na pozew z dnia 30 grudnia 2019 r. **strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.** wniosła o oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych, a także zawiadomienie w trybie art. 84 § 1 k.p.c. spółki (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. o toczącym się postępowaniu w niniejszej sprawie i wezwanie jej do wzięcia udziału w sprawie po stronie pozwanej.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwana wskazała, że powód w sposób całkowicie dobrowolny i świadomy swoich decyzji zawarł osobno umowę o pracę z pozwaną oraz odrębne umowy zlecenia z (...) Sp. z o.o. Z. B., według pozwanej, świadczył pracę na jednym etacie na rzecz pozwanej oraz realizował zlecenia na rzecz (...) Sp. z o.o., świadczą o tym wynagrodzenia przelewane od każdej ze spółek odrębnymi przelewami; możliwość odróżnienia momentu, w którym powód zaprzestał pracy na rzecz pozwanej, a rozpoczął na rzecz zleceniodawcy oraz posiadanie dwóch różnych identyfikatorów. Pozwana podała, że cel zawarcia umowy zlecenia był zgodny z prawem, a zawarcie umów zlecenia nie stanowiło obejścia przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych. Podniosła, że kwestionuje wysokość oraz sposób obliczenia żądań powoda. Dodała, że powód domaga się odsetek ustawowych za opóźnienie od poszczególnych kwot wskazanych jako kwoty brutto co jest nieuprawnione. Dodatkowo strona pozwana zarzuciła, iż wartość dochodzonego przez powoda świadczenia nie uwzględnia wszystkich kwot, które powód otrzymał tytułem umów zlecenia.

Na rozprawie w dniu 7 stycznia 2020 r. **(...) Sp. z o.o.** zgłosiła swoje przystąpienie do strony pozwanej w charakterze **interwenienta ubocznego**.

Pismem z dnia 28 stycznia 2020 r. (k. 135-135v. akt) interwenient uboczny wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Pismem z dnia 12 lutego 2020 r. (k. 169-172v. akt) **powód sprecyzował i rozszerzył swoje powództwo** wskazując, iż wnosi o zasądzenie od strony pozwanej kwoty 18.674,65 zł brutto tytułem nieopłaconego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie odpowiednio:

- od kwoty 982,36 zł od dnia 11 października 2016 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 2.486,83 zł od dnia 11 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 2.259,10 zł od dnia 11 kwietnia 2017 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1.501,02 zł od dnia 11 lipca 2017 r. do dnia doręczenia stronie pozwanej niniejszego pisma;
- od kwoty 1.559,54 zł od dnia doręczenia pozwanej niniejszego pisma do dnia zapłaty;
- od kwoty 2.073,11 zł od dnia 11 października 2017 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 3.405,16 zł od dnia 11 stycznia 2018 r. do dnia doręczenia pozwanej niniejszego pisma;
- od kwoty 3.530,86 zł od dnia doręczenia pozwanej niniejszego pisma do dnia zapłaty;
- od kwoty 3.897,91 zł od dnia 11 kwietnia 2018 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1.808,80 zł od dnia 11 czerwca 2018 r. do dnia doręczenia pozwanej niniejszego pisma;
- od kwoty 1.884,96 zł od dnia doręczenia pozwanej niniejszego pisma do dnia zapłaty.

Nadto powód domagał się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 860,21 zł brutto tytułem nieopłaconego dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od następujących kwot:

- od kwoty 107,40 zł od dnia 11 października 2016 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 88 zł od dnia 11 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 117,63 zł od dnia 11 kwietnia 2017 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 108,28 zł od dnia 11 lipca 2017 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 149,68 zł od dnia 11 października 2017 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 68,02 zł od dnia 11 stycznia 2018 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 179,12 zł od dnia 11 kwietnia 2018 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 42,08 zł od dnia 11 czerwca 2018 r. do dnia zapłaty.

W piśmie procesowym z dnia 25 maja 2021 r. (k. 278 akt) pozwana i interwenient uboczny wskazali, że kwestionują roszczenie dotyczące dodatku za godziny nocne co do zasady, a nie co do wysokości, ponieważ nie ewidencjonują tych godzin.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana - (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. przy ul. (...) została wpisana do Krajowego Rejestru Sądowego w dniu 21 sierpnia 2001 r. Niespełna miesiąc później, tj. w dniu 19 września 2001 r. do KRS wpisano - (...) Sp. z o.o., która także ma siedzibę w W. przy ul. (...).

Główny przedmiot działalności obu Spółek jest taki sam, jest to: (...) 80.10.Z - działalność ochroniarska z wyłączeniem obsługi systemów bezpieczeństwa.

Strona pozwana jest jedynym wspólnikiem (...) Sp. z o.o. i posiada 100% udziałów w kapitale zakładowym.

W zarządach obu tych Spółek zasiadały te same osoby. Byli to: prezes zarządu K. B. oraz członkowie zarządu: Ł. K., M. K., M. S., P. B..

Dowód: odpis (...) Sp. z o.o. (k. 13-14 akt); odpis (...) Sp. z o.o.(k. 15-16).

Powód Z. B. był pracownikiem strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w okresie od dnia 1 września 2014 r. do maja 2018 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 1 września 2014 r. do dnia 30 listopada 2014 r., a następnie: na podstawie umowy o pracę z dnia 1 grudnia 2014 r. na czas określony od dnia 1 grudnia 2014 r. do dnia 30 czerwca 2016 r.; umowy o pracę na czas określony z dnia 1 lipca 2016 r. na okres od dnia 1 lipca 2016 r. do dnia 31 maja 2018 r.; umowy o pracę na czas określony z dnia 1 czerwca 2018 r. na okres od dnia 1 czerwca 2018 r. do dnia 21 listopada 2018 r. oraz umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 5 listopada 2018 r. od dnia 22 listopada 2018 r.

Zasadnicze wynagrodzenie powoda początkowo wynosiło 12,66 zł brutto za 1 godzinę pracy. W dniu 31 października 2014 r. powód zawarł z pozwaną porozumienie o zmianie warunków umowy o pracę. W porozumieniu wskazano, że płaca zasadnicza powoda od dnia 1 października 2014 r. będzie wynosiła 15,47 zł brutto za godzinę pracy. W dniu 27 lutego 2017 r. powód natomiast zawarł z pozwaną porozumienie o zmianie warunków umowy o pracę, w którym wskazano, że płaca zasadnicza powoda od dnia 1 marca 2017 r. będzie wynosiła 2.584 zł brutto miesięcznie. Kolejnym porozumieniem o zmianie warunków umowy o pracę z dnia 10 maja 2018 r. strony ustaliły, iż od dnia 1 czerwca 2018 r. wynagrodzenie zasadnicze powoda będzie wynosić 2.889 zł brutto miesięcznie.

Powód na podstawie ww. umów pracował na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony. Wykonywał swoje obowiązki na obiektach chronionych przez spółkę na terenie województwa (...).

Powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, w równoważnym systemie czasu pracy z możliwością przedłużenia do 24 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym wynoszącym 3 miesiące.

Termin wypłaty wynagrodzenia przypadał do 10-ego dnia każdego kolejnego miesiąca kalendarzowego.

Dowód: umowa o pracę z dnia 1 września 2014 r. na okres próbny – akta osobowe powoda; porozumienie z dnia 31 października 2014 r. o zmianie warunków umowy o pracę – akta osobowe powoda; umowa o pracę z dnia 1 grudnia 2014 r. – akta osobowe powoda; informacja o warunkach zatrudnienia z dnia 1 grudnia 2014 r. – akta osobowe powoda; umowa o pracę z dnia 1 lipca 2016 r. – akta osobowe powoda; informacja o warunkach zatrudnienia z dnia 1 lipca 2016 r. – akta osobowe powoda; porozumienie o zmianie warunków umowy o pracę z dnia 27 lutego 2017 r. – akta osobowe powoda; porozumienie o zmianie warunków umowy o pracę z dnia 10 maja 2018 r. – akta osobowe powoda; umowa o pracę z dnia 1 czerwca 2018 r. – akta osobowe powoda; informacja o warunkach zatrudnienia z dnia 1 czerwca 2018 r. – akta osobowe powoda; umowa o pracę z dnia 5 listopada 2018 r. – akta osobowe powoda; informacja o warunkach zatrudnienia z dnia 22 listopada 2018 r. – akta osobowe powoda; przesłuchanie powoda na rozprawie w dniu 30 czerwca 2021 r. (k. 288v.-289 akt).

W dniu, w którym Z. B. zawarł ze stroną pozwaną umowę o pracę na okres próbny, zawarł również z (...) Sp. z o.o. dwie umowy zlecenia na czas nieokreślony, tj. umowę o nr. (...) oraz umowę o nr. (...).

Na podstawie pierwszej z ww. umów zlecenia, powód miał realizować zlecenia krótkoterminowe związane z ochroną osób i mienia. W §3 zd. pierwsze umowy postanowiono, że za wykonanie czynności opisanych powyżej zleceniobiorcy przysługiwać będzie wynagrodzenie płatne po przedstawieniu rachunku zawierającego należną kwotę, w terminie do 5 – go dnia każdego miesiąca. Strony nie określiły wysokości wynagrodzenia należnego powodowi na podstawie

tej umowy zlecenia, ani według miesięcznej stawki kwotowej ani też według stawki godzinowej („umowa zlecenia kwotowa”). Umowę tę rozwiązano z dniem 31 grudnia 2016 r.

Ponadto jak już wskazano powyżej, powód w dniu 1 września 2014 r. zawarł z (...) Sp. z o.o. drugą umowę zlecenia o nr. (...), na czas nieokreślony. W §3 ust.1 umowy określono, iż za wykonanie ww. czynności powodowi przysługiwało będzie wynagrodzenie wynoszące 12,66 zł brutto za godzinę pracy („umowa zlecenia godzinowa”). Umowę tę rozwiązano z dniem 31 grudnia 2016 r.

Dowód: umowa zlecenia z dnia 1 listopada 2014 r. o nr. (...) (k. 28 akt); pismo z dnia 31 grudnia 2016 r. (k. 32 akt); umowa zlecenia z dnia 1 listopada 2014 r. o nr. (...) (k. 29-30 akt); pismo z dnia 31 grudnia 2016 r. (k. 33 akt).

W dniu 1 stycznia 2017 r. powód zawarł z (...) Sp. z o.o. umowę zlecenia nr (...). Zgodnie z ww. umową zleceniobiorca zobowiązał się do wykonywania czynności polegających na zabezpieczeniu mienia przed kradzieżą, włamaniem, zniszczeniem na terenie obiektu chronionego. Wedle §3 pkt 1 umowy, za wykonywane czynności zleceniobiorcy miało przysługiwać wynagrodzenie, ustalane jako iloczyn czasu poświęconego na wykonywanie czynności wymienionych w §1 i stawki 15,47 zł brutto za godzinę.

Umowę zlecenia nr (...) rozwiązano w dniu 31 maja 2018 r.

Dowód: umowa zlecenie nr (...) z dnia 1 stycznia 2017 r. (k. 34-35 akt); pismo z dnia 14 maja 2018 r. (k. 36 akt).

Większość pracowników grupy S. miała zawarte dwie umowy: umowę o pracę ze stroną pozwaną i zlecenie z (...) Sp. z o.o. (interwenient uboczny) lub odwrotnie. Umowy były zawierane w tym samym biurze i za pośrednictwem tego samego przedstawiciela. Pracownicy otrzymywali do podpisu od K. M. komplet dokumentów, nie mieli wpływu na treść umowy, a nadto nie mogli zawrzeć tylko jednej umowy. Umowa o pracę obejmowała sumę godzin, które były przepracowane jako normatyw, natomiast umowa zlecenie obejmowana godziny ponadnormatywne.

Powód pracował w obiekcie A.. Jego przełożonymi zarówno ze stosunku pracy, jak i z umowy zlecenia, były te same osoby, które posługiwały się jednym mailem dla obu spółek. K. M. przygotowywała natomiast grafiki pracy.

Pracownicy (w tym powód) nie mieli świadomości kiedy świadczą pracę na podstawie umowy o pracę, a kiedy wykonują zadania wynikające z umowy zlecenia. Powód zarówno w oparciu o umowę o pracę zawartą z (...) Sp. z o.o., jak i o umowę zlecenia łączącą go z (...) Sp. z o.o. wykonywał te same czynności. Pracownicy otrzymali jeden strój służbowy, który mieli nosić zarówno świadcząc pracę dla pozwanej, jak i wykonując czynności z tytułu umowy zlecenia, którą zawarli z (...) Sp. z o.o., a także podpisywali jeden grafik. Spółki posiadały jedno logo, a mianowicie trzy czerwone kropki i napis (...), a także to samo biuro. Nadto lista obecności dla obu spółek była jedna i pracownicy składali na niej podpis. Brak było możliwości zamieniania się na służby z inną osobą.

Pracownicy posiadali natomiast dwie legitymacje (odrębne dla każdej ze spółek), a także otrzymywali dwa osobne przelewy (tego samego dnia) z tytułu każdej z umów.

Pracownicy nie otrzymywali dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych takich jak 50% czy 100%.

Dowód: przesłuchanie powoda Z. B. na rozprawie w dniu 30 czerwca 2021 r. (k. 288v.-289 akt); zeznania na piśmie świadka K. H. (k. 220-221 akt; k. 223-224 akt); zeznania na piśmie świadka A. K. (k. 246-249v. akt); zeznania na piśmie świadka M. C. (k. 253-255 akt; k. 257-258 akt); zeznania świadka Ł. Ś. na rozprawie w dniu 7 stycznia 2020 r. (k. 125v.-126v. akt).

Wynagrodzenie z tytułu umów zlecenia, było traktowane jako wynagrodzenie za godziny nadliczbowe z umowy o pracę.

Ł. Ś. decydował finalnie o wysokości premii. Premia naliczała była po podstawieniu danych w programie E.. W razie przewinienia obniżano lub wstrzymywano dodatki. Premia za polecenie pracownika wynosiła od 300 zł do 800 zł. Nadto obowiązywała premia za wykrycie kradzieży.

Dowód: zeznania świadka Ł. Ś. na rozprawie w dniu 7 stycznia 2020 r. (k. 125v.-126v. akt).

Oznaczenia na grafiku należało czytać w sposób następujący: 1 – zmiana dzienna 12 godz.; 2 – zmiana nocna 12 godz.; A – zmiana dzienna krótka 8 h 45 min; B – zmiana nocna krótka 8 h 45 min; U – urlop; X- dzień wolny od pracy; D1 – dyżur dzienny 12 h; D2 – dyżur nocny 12 h; OP – opieka; (...) – służba na drugim obiekcie A., oznaczonym w skrócie (...); CH- chorobowe.

Dowód: zeznania na piśmie świadka K. H. (k. 223-224 akt); zeznania na piśmie świadka A. K. (k. 246-249v. akt); zeznania na piśmie świadka M. C. (k. 253-255 akt; k. 257-258 akt).

Powód pracował na obiektach firmy (...) w godzinach nadliczbowych, za które nie otrzymywał od swojego pracodawcy - strony pozwanej (...) Sp. z o.o. dodatku za pracę w nadgodzinach. Powód pracował zarówno na zmianach dziennych, jak i nocnych (system dwuzmianowy). Powód nie wystawiał rachunków spółce z tytułu umowy zlecenia.

Powód, jak wskazano powyżej, pracując na obiektach firmy (...) miał jednocześnie zawartą umowę o pracę z (...) Sp. z o.o. oraz umowy zlecenia z (...) Sp. z o.o.:

- umowę zlecenia „godzinową”, która określała wysokość wynagrodzenia powoda za 1 godzinę pracy na kwotę 15,47 zł brutto (tak jak w umowie o pracę);

- umowę zlecenia „kwotową”, w której strony nie określiły wysokości wynagrodzenia należnego powodowi na podstawie tej umowy zlecenia, ani według miesięcznej stawki kwotowej ani też według stawki godzinowej, jedynie wskazując, iż wynagrodzenie miało być „płatne po przedstawieniu rachunku zawierającego należną kwotę”.

Przez skrót (...) należy rozumieć stawkę godzinową z umowy zlecenia, natomiast skrót (...) dotyczył wynagrodzenia dodatkowego np. premii uznaniowej.

Kwoty wypłacane powodowi na podstawie umowy zlecenia „kwotowej” (...) stanowiły w rzeczywistości premie uznaniowe w ramach umowy o pracę przyznawane powodowi przez jego przełożonych. Zarówno powód, jak i inni pracownicy ochrony mający zawarte takie umowy zlecenia „kwotowe” nigdy nie wiedzieli, jaką sumę otrzymają z tytułu takiej umowy zlecenia „kwotowej” za dany miesiąc pracy.

Zgodnie z Regulaminem wynagradzania (...) Sp. z o.o., pracownikom strony pozwanej mogła zostać przyznana premia uznaniowa, handlowa bądź dla liderów projektów działu zabezpieczeń technicznych.

Premia uznaniowa mogła być przyznana za bardzo dobre wykonywanie obowiązków służbowych, za wykonywanie dodatkowych prac i obowiązków związanych z pracą, zleconych przez przełożonego oraz za szczególne zaangażowanie w wykonywaniu obowiązków służbowych. Premia uznaniowa mogła być przyznana za okresy miesięczne, kwartalne lub roczne w zależności od decyzji przełożonego.

Pracownikowi wykonującemu pracę w godz. od 22:00-6:00 przysługiwał dodatek za pracę w porze nocnej, w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia.

Pracownikowi przysługiwał dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych na zasadach określonych w kodeksie pracy.

Dowód: grafiki pracy powoda (k. 83-105 akt); informacje o wynagrodzeniu powoda z tytułu umowy o pracę (k. 37-59 akt); informacje o wynagrodzeniu powoda z tytułu umowy zlecenia (k. 60-82 akt); ewidencja czasu pracy powoda (k. 140-160 akt); regulamin wynagradzania (...) Sp. z o.o. zatwierdzony uchwałą Zarządu (...) Sp. z o.o. nr (...) z dnia 27 września 2016 r. (k.161-167 akt); przesłuchanie powoda Z. B. na rozprawie w dniu 30 czerwca 2021 r. (k. 288v.-289 akt); zeznania na piśmie świadka K. H. (k. 223-224 akt); zeznania na piśmie świadka A. K. (k. 246-249v. akt); zeznania świadka Ł. Ś. na rozprawie w dniu 7 stycznia 2020 r. (k. 125v.-126v. akt).

Wynagrodzenie powoda za godziny nadliczbowe w wariancie pierwszym, w okresie objętym roszczeniem pozwu, czyli od 1 lipca 2016 r. do 31 maja 2018 r., przy przyjęciu, że czas pracy powoda przepracowany przez niego w ramach umowy zlecenia był pracą w godzinach ponadwymiarowych świadczoną w oparciu o umowę o pracę łączącą powoda ze stroną pozwaną (...) Sp. z o.o., wynosi łącznie 18.674,65 zł brutto.

W wariancie drugim (k. 138v. akt) wynagrodzenie powoda za godziny nadliczbowe w okresie objętym roszczeniem, czyli od 1 lipca 2016 r. do 31 maja 2018 r., przy przyjęciu, że czas pracy powoda przepracowany przez niego w ramach umowy zlecenia był pracą w godzinach ponadwymiarowych świadczoną w oparciu o umowę o pracę łączącą powoda ze stroną pozwaną (...) Sp. z o.o., po uprzednim odliczeniu od niego należności wypłaconych z tytułu umowy zlecenia, wynosi – (minus) 95,40 zł brutto.

Dowód: wyliczenie wynagrodzenia powoda za godziny nadliczbowe przez stronę pozwaną - w wariancie I (k.138 akt); wyliczenie wynagrodzenia powoda za godziny nadliczbowe przez stronę pozwaną - w wariancie II (k.138v.).

W okresie od 1 lipca 2016 r. do 31 maja 2018 r. powód pracował w porze nocnej. Należny mu z tego tytułu dodatek do wynagrodzenia, którego strona pozwana nie wypłaciła powodowi i którego wysokości nie kwestionowała, wynosi 860,21 zł brutto.

Bezsporne (pismo procesowe pozwanej i interwenienta ubocznego z dnia 25 maja 2021 r. (k. 278 akt)).

Od czerwca 2018 r. pracodawca zmienił politykę zatrudnienia i w spółkach (...) zaczęła obowiązywać jedynie umowa o pracę.

Dowód: zeznania na piśmie świadka K. H. (k. 223-224 akt);); zeznania na piśmie świadka A. K. (k. 246-249v. akt).

Pismem z dnia 2 października 2019 r. powód wezwał pozwaną do zapłaty kwoty 18.571,44 zł tytułem nieopłaconego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, a także kwoty w wysokości 860,21 zł tytułem nieopłaconego dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej.

Dowód: przedsądowe wezwanie do zapłaty z dnia 2 października 2019 r. wraz z potwierdzeniem nadania (k. 17-19 akt).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda, obliczone jako ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.893,59 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie z dnia 19 grudnia 2019 r. (k. 123 akt).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo, jako uzasadnione, podlegało uwzględnieniu niemal w całości.

W rozpoznawanej sprawie powód domagał się ostatecznie zasądzenia od strony pozwanej kwoty 19.534,86 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej w okresie od 1 lipca 2016 r. do 31 maja 2018 r., ze wskazanymi w piśmie procesowym odsetkami za opóźnienie.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, zwłaszcza w postaci: umów o pracę łączących powoda z (...) Sp. z o.o., umów zlecenia łączących powoda z (...) Sp. z o.o., odpisów obu tych Spółek z KRS, informacji o wynagrodzeniu powoda uzyskiwanym z tytułu umów o pracę oraz z tytułu umowy zlecenia, a których wiarygodności i mocy dowodowej żadna ze stron nie kwestionowała.

Ponadto Sąd dał wiarę zeznaniom świadków: A. K., K. H., M. C., Ł. Ś. (pracownicy i byli pracownicy ochrony zatrudnieni u strony pozwanej), których zeznania Sąd ocenił jako rzeczowe, spójne i jasne, a przez to stanowiące w pełni wiarygodny dowód w sprawie.

Sąd ustalił stan faktyczny w sprawie biorąc również za podstawę konkretne i wiarygodne zeznania powoda Z. B. przesłuchanego w charakterze strony postępowania.

Natomiast za częściowo niewiarygodne Sąd uznał zeznania świadków: R. A. (inspektor nadzoru, specjalista ds. bhp) i M. R. (dyrektor regionalny), którzy nadal wykonują pracę zarówno dla strony pozwanej, jak i dla interwenienta ubocznego i stąd wynika fakt, że nie są to świadkowie w pełni obiektywni w niniejszej sprawie. Zeznania tych świadków, w zakresie w których wskazali, że kwoty wypłacane pracownikom z tytułu umów zlecenia były stałe i oparte na z góry określonym matematycznym wzorze, pozostają w sprzeczności z zeznaniami pozostałych świadków, a zwłaszcza z zeznaniami świadka Ł. Ś. – przełożonego powoda, który te kwoty przyznawał pracownikom, w tym i powodowi. Dlatego też zeznania świadków R. A. i M. R. nie stały się podstawą do ustalenia przez Sąd stanu faktycznego w sprawie.

Ocena zasadności roszczeń powoda o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej wymagała uprzedniego, przesłankowego ustalenia, czy zasadne jest twierdzenie powoda, że umowy zlecenia łączące go ze Spółką (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. w spornym okresie od lipca 2016 r. do maja 2018 r. stanowiły uzupełniające umowy o pracę zawarte pomiędzy powodem a stroną pozwaną (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.. Z tego faktu bowiem powód wywodził swoje roszczenia o zapłatę wynagrodzenia od pracodawcy za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej.

Na wstępie rozważań należy wskazać, iż zgodnie z art. 22 § 1 k.p. „przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.” Natomiast przepis art. 22 §1¹ k.p. stanowi, że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

W myśl art. 22 §1² k.p.: „Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w § 1”.

Choć w myśl cywilistycznej zasady wyrażonej w art. 353¹ k.c., o wyborze podstawy prawnej zatrudnienia decydują same zainteresowane strony, to jednak, jak podnosi się w judykaturze, ustalenie, że umowa nazwana umową zlecenia spowodowała w istocie nawiązanie stosunku pracy, służy ochronie osoby, która świadcząc pracę na warunkach umowy o pracę, została pozbawiona pracowniczego statusu na skutek nadużycia ekonomiczno-organizacyjnej przewagi pracodawcy, a nie przełamaniu zasady pacta sunt servanta (por. wyrok SN z 03.06.1998r., I PKN 170/98, OSN 1999/11/369).

Strona pozwana podnosiła w toku procesu, że skoro powód dobrowolnie zawierał umowy zlecenia z (...) Sp. z o.o. to nieuzasadnione jest jego żądanie, aby potraktować czynności wykonywane przez niego w obu spółkach, tj. w (...) Sp. z o.o. i (...) Sp. z o.o. jako jednej umowy o pracę, z tytułu której przysługuje wynagrodzenie za godziny nadliczbowe od pracodawcy – strony pozwanej.

Analizą tego typu problemu zajmował się już Sąd Najwyższy przyjmując stanowisko, że „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 kontynuowaniem stosunku pracy w godzinach nadliczbowych. Zawieranie takich umów stanowi obejście przepisów prawa o czasie pracy, przy czym nie ma tu znaczenia wola pracownika i pracodawcy. Świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o pracę, poza normalnym czasem pracy pracowników na podstawie umów zlecenia jest kontynuowaniem stosunku pracy w godzinach nadliczbowych, nawet gdyby pracownicy - według twierdzeń pracodawcy - nie byli zainteresowani pracą w godzinach nadliczbowych. Zatrudnianie pracowników poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przy pracach tego samego rodzaju co objęte stosunkiem pracy, stanowi obejście przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych oraz przepisów dotyczących składek na ubezpieczenie społeczne.” (vide:

uzasadnienia wyroku SN z 17.03.2015r., I PK 179/14 oraz uchwały SN z 12.04.1994r., I PZP 13/94, OSNAPiUS Nr 3/1994, poz.39).

Z ustaleń faktycznych wynika, że osoby podejmujące zatrudnienie u strony pozwanej jako pracownicy ochrony na podstawie umowy o pracę, zawierali równocześnie z interwenientem ubocznym umowy zlecenia. Przy czym nie były to żadne jednostkowe przypadki, ale rutynowa praktyka obu podmiotów gospodarczych, gdyż dotyczyło to większości pracowników. Okoliczności zawierania równocześnie dwóch różnych umów nie były zresztą kwestionowane przez żadną ze stron, a dodatkowo potwierdzone zostały zeznaniami świadków oraz wyjaśnieniami samego powoda. Taka też sytuacja miała miejsce w przypadku powoda, który ze stroną pozwaną miał zawartą umowę o pracę, natomiast z interwenientem ubocznym umowy zlecenia. Z zeznań świadków zatrudnionych na stanowisku pracownika ochrony jednoznacznie wynika, że podejmując zatrudnienie u strony pozwanej, do podpisu dostawali komplet dokumentów (umowy o pracę, umowy zlecenia), przy czym umowa zlecenia miała być zawierana w celu rozliczenia godzin nadliczbowych wynikających ze stosunku pracy zawartego ze stroną pozwaną.

Mając na uwadze powyższe nie sposób było uznać, że zgodnym zamiarem powoda i interwenienta ubocznego było zawieranie umów zlecenia. Powód w relacjach ze spółkami grupy kapitałowej S. zajmował pozycję bez wątpienia słabszą, gdyż zależało mu po prostu na posiadaniu źródła dochodów, zaś spółki te wykorzystywały w relacjach z powodem swą przewagę ekonomiczno-organizacyjną. Z zeznań świadków jednoznacznie wynika, że obie umowy zostały im przedstawione do podpisania równocześnie, w tym samym biurze.

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie, biorąc pod uwagę charakter prawny umów łączących powoda ze stroną pozwaną i interwenientem ubocznym, nie można nadać decydującego znaczenia tylko samej woli stron. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 05.05.2010r., I PK 8/10, w świetle art. 22 §1¹ k.p. oceny charakteru umowy należy dokonywać nie tylko na podstawie jej postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozoru innej umowy, ale nade wszystko na podstawie faktycznych warunków wykonywania umowy. Zatrudnienie w ramach stosunku pracy winno spełniać następujące cechy: odpłatności, osobistego świadczenia pracy, ciągłości pracy, świadczenia pracy w sposób podporządkowany pod kierownictwem, w miejscu i czasie pracy wyznaczonym przez pracodawcę.

Zgodnie z ustaleniami faktycznymi przeprowadzonymi w toku postępowania, praca wykonywana przez powoda w okresie spornym w ramach umów zlecenia zawartych z interwenientem ubocznym, niczym nie różniła się od pracy jaką wykonywał on w ramach stosunku pracy na rzecz strony pozwanej. Wszyscy pracownicy wykonywali pracę według jednego grafiku ustalanego przez K. M., bez wskazywania na podział zadań z umowy o pracę i z umowy zlecenia. Powód podpisywał jedną listę obecności. W wykonywanej przez niego pracy nie było żadnych różnic pomiędzy pracą na umowę o pracę, a umowę zlecenia, gdyż cały czas wykonywał te same czynności. Nikt nie informował pracowników, kiedy świadczą pracę na podstawie umowy o pracę, a kiedy na podstawie umowy zlecenia. Pracownicy strony pozwanej oraz interwenienta ubocznego mieli jednakowe umundurowanie, więc nie można było rozróżnić kiedy pracują dla określonej spółki. Obowiązkowo musieli natomiast posiadać przy sobie dwie legitymacje – S. Polska i (...). Nadto spółki posługiwały się jednym logo (trzy czerwone kropki i napis (...)). Obie spółki używały również jednego adresu mailowego.

Okoliczności braku jakiegokolwiek rozróżnienia w świadczeniu pracy na rzecz konkretnej i wręcz fizycznej niemożliwości takiego rozróżnienia zgodnie potwierdzają świadkowie A. K., K. H., M. C., Ł. Ś. a także powód.

W rezultacie, analiza ustalonego stanu faktycznego prowadzi do jednoznacznego wniosku, że umowy zlecenia - w tym wypadku umowa zawarta konkretnie przez powoda z interwenientem ubocznym - wyczerpywała wszystkie elementy pracowniczego stosunku zatrudnienia.

Mając na powyższe uwadze Sąd uznał, że zawarcie z powodem przez interwenienta ubocznego umowy zlecenia miało w rzeczywistości na celu obejście przepisów prawa pracy dotyczących obowiązku wypłacania powodowi przez jego pracodawcę – stroną pozwaną, pełnego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w postaci stosownych dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych oraz z porze nocnej. Umowy zlecenia zawarte z interwenientem ubocznym miały

bowiem na celu tylko i wyłącznie rozliczenie wszystkich przepracowanych przez powoda godzin pracy w danym miesiącu według stawki podstawowego wynagrodzenia bez uwzględniania stosownych dodatków.

W rozpoznawanej sprawie mamy więc do czynienia ze zjawiskiem tzw. „nadużycia osobowości prawnej” spółek kapitałowych (inaczej zwanej „przebijaniem welonu korporacyjnego”). Zjawisko to było już przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego. W wyroku z dnia 17 marca 2015 r., sygn. akt I PK 179/14, co istotne – w sprawie o bardzo zbliżonym stanie faktycznym do stanu faktycznego niniejszej sprawy, Sąd Najwyższy wyjaśnił, iż jako przykład typowego nadużycia formy (instytucji) prawnej spółki wymienia się „pomieszanie sfer”, które może być rzeczowe (dotyczyć sfery majątkowej Spółki i wspólnika, kiedy nie wiadomo do jakiego majątku wspólnika, czy spółki dominującej/zależnej należy określony przedmiot lub masa majątkowa) lub podmiotowe (tj. dotyczyć sposobu prowadzonej przez Spółkę działalności oraz relacji zachodzących w jej strukturach wewnętrznych i występowania w stosunkach zewnętrznych). Sąd Najwyższy wskazał, że istota omawianej instytucji (zwanej także „pomijaniem prawnej odrębności osób prawnych”) na gruncie prawa pracy polega na tym, że rzeczywisty „właściciel” zakładu pracy doprowadza swoim działaniem (przekształcając odpowiednio struktury organizacyjne) do formalnego związania pracownika stosunkiem umownym z podmiotem od siebie uzależnionym i pozbawionym uprawnień właścicielskich, co może prowadzić do obejścia przepisów prawa pracy i uniknięcia zobowiązań wobec pracowników. Jednocześnie Sąd Najwyższy zauważył, iż w aktualnym stanie prawnym nie są przewidziane żadne szczególne konstrukcje prawne przeciwdziałające nadużywaniu podmiotowości prawnej i pozwalające na pomijanie prawnej odrębności osób prawnych.

Tej samej problematyki dotyczył wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2013 r., sygn. akt II PK 50/13 (OSNP 2014r., nr 9, poz.129), w którym Sąd Najwyższy podniósł, iż w razie stwierdzenia w danej sprawie instytucji nadużycia osobowości prawnej, można przypisać jednemu z podmiotów grupy kapitałowej zadania pracodawcy. Sąd Najwyższy wskazał nadto, iż rozłożenie kwestii zapłaty wynagrodzenia na dwa podmioty nie zmienia faktu, że zawsze chodzi o jeden stosunek pracy.

Biorąc pod uwagę powyższe poglądy judykatury Sąd uznał, iż w rozpoznawanej sprawie mamy do czynienia z identyczną sytuacją (z „przebijaniem welonu korporacyjnego”). Umowy zlecenia były bowiem zawarte przez powoda z interwenientem ubocznym będącym spółką zależną od strony pozwanej i stanowiły w istocie realizację stosunku podstawowego, jakim był stosunek pracy łączący powoda ze stroną pozwaną.

Nie można tracić z pola widzenia także tego, iż jak wynika z informacji zawartych w Krajowym Rejestrze Sądowym, (...) Sp. z o.o. jest jedynym wspólnikiem (...) Sp. z o.o. i posiada 100% udziałów w kapitale zakładowym tej Spółki. Obie Spółki mają tę samą siedzibę i adres i ten sam przedmiot działalności gospodarczej – (...) 80.10.Z, tj. działalność ochroniarska z wyłączeniem obsługi systemów bezpieczeństwa. Mają także tego samego prezesa zarządu –K. B..

W świetle powyższego, zdaniem Sądu, uzasadniona jest argumentacja powoda, że praca wykonywana przez niego w ramach umów zlecenia zawieranych z interwenientem ubocznym, w istocie stanowiła realizację podstawowego stosunku prawnego łączącego go ze stroną pozwaną, tj. była to kontynuacja stosunku pracy ze stroną pozwaną. Tym samym umowa zlecenia zawarta przez powoda z interwenientem ubocznym stanowiła uzupełniającą umowę o pracę, która łączyła powoda ze stroną pozwaną. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 lipca 2015r., sygn. akt II PK 282/14, czynności formalnie wykonywane na rzecz innego niż pracodawca podmiotu są wykonywaniem pracy na rzecz tego pracodawcy, bowiem art. 22 k.p. 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. Także w wyroku z dnia 3 czerwca 2008r., I PK 311/07, (OSNP 2009 nr 19-20, poz. 258) Sąd Najwyższy dostrzegł możliwość uznania obowiązków rzekomo wykonywanych na rzecz dwóch podmiotów, jako obowiązków wykonywanych w ramach jednego stosunku pracy.

Należy podkreślić, że powód wykonywał swoją pracę dla „zleceniodawcy” w tym samym miejscu, gdzie wykonywał umowę o pracę, a także w tym samym ubraniu służbowym. Nie sposób także oddzielić czasu pracy poświęcanego przez powoda na realizację umowy o pracę i na wykonywanie umowy zlecenia.

W zasadzie bezsporne w sprawie było to, że powód pracował ponad ustawowe normy czasu pracy. Wynika to z wyjaśnień powoda, ale przede wszystkim z załączonych do akt sprawy grafików. Poza tym strona pozwana w zasadzie nie przeczyła temu, że czas pracy powoda przekraczał obowiązujące go normy kodeksowe. Zarzucała jednak, że w ramach stosunku pracy jego czas pracy miał być zgodny z przepisami, a to co robił poza tym czasem, miało wynikać z umów zlecenia z interwenientem ubocznym, przez co pozostałe dodatkowe godziny nie stanowiły nadgodzin. Okoliczności te w świetle przeprowadzonych rozważań nie znajdują jednak żadnego prawnego uzasadnienia. Za dodatkowo przepracowane godziny powód nie otrzymywał wynagrodzenia za godziny nadliczbowe od strony pozwanej, jako swojego pracodawcy, lecz godziny te były rozliczane w ramach umowy zlecenia, jaką powód miał zawartą z interwenientem ubocznym. Okoliczności te potwierdzają zgodne zeznania praktycznie wszystkich świadków.

Powód otrzymywał taką samą stawkę wynagrodzenia za godziny przepracowane na podstawie umowy o pracę zawartej ze stroną pozwaną, jak i na podstawie umowy zlecenia zawartej z interwenientem ubocznym. Nie mniej jednak poprzez zastosowanie konstrukcji dwóch umów z dwoma różnymi podmiotami, strona pozwana nie wypłacała powodowi za dodatkowe godziny pracy stosownych dodatków określonych z art. 151¹ § 1 k.p. i art. 151⁸ § 1 k.p. Dlatego też, uwzględniając roszczenie Sąd w punkcie I sentencji wyroku podstawie art. 80 k.p. w zw. z art. 151¹ k.p. zasądził na rzecz powoda dochodzoną przez niego kwotę dodatku za godziny nadliczbowe za miesiące od lipca 2016 r. do maja 2018 r., wyliczoną hipotetycznie przez stronę pozwaną tj. kwotę 18.674,65 zł brutto.

W punkcie II sentencji wyroku, Sąd podstawie art. 80 k.p. w zw. z art. 151⁸ k.p. zasądził na rzecz powoda od strony pozwanej kwotę 860,21 zł brutto tytułem dodatku za pracę w porze nocnej za okres od lipca 2016 r. do maja 2018 r. W ramach przepracowanych godzin, rozliczanych w oparciu o umowę zlecenia, powód nie otrzymywał przysługujących mu kodeksowych dodatków za pracę, w tym również nie otrzymał pełnego dodatku za pracę w porze nocnej. Bezsporne też było, że taką pracę wykonywał, gdyż świadczył ją na dwie dwunastogodzinne zmiany: poranną i nocną, co było odnotowywane w grafiku odpowiednio poprzez cyfry „1” i „2”. Wbrew stanowisku pozwanej, nie można uznać, że nie sposób wyliczyć wysokości tych dodatków. Strona powodowa oparła swoje wyliczenia na grafikach przesłanych powodowi przez pracodawcę, obejmujących jego pracę w obu spółkach, a pozwany ani interwenient uboczny wyliczeń tych nie zakwestionowali.

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Z informacji o warunkach zatrudnienia wynika, że termin wypłaty wynagrodzenia przypadał do 10-ego dnia każdego kolejnego miesiąca kalendarzowego oraz że powoda obowiązuje okres rozliczeniowy wynoszący trzy miesiące. Stąd też wynikają okresy odsetkowe od zasądzonych roszczeń.

W punkcie III sentencji wyroku Sąd oddalił roszczenie w zakresie żądania odsetek dwukrotnie za ten sam dzień, tj. 8 września 2020 r. Powód żądał odsetek od kwot 1.501,02 zł, 3.405,16 zł i 1.808,80 zł od dnia ich wymagalności do dnia doręczenia pozwanej pisma z dnia 12 lutego 2020 r., czyli do dnia 8 września 2020 r. Odsetek od kwot wyższych za te same okresy z powodu rozszerzenia tym pismem powództwa żądał od tego samego dnia, tj. od dnia 8 września 2020 r. Sąd zasądził zatem te odsetki od dnia kolejnego, tj. od dnia 9 września 2020 r. do dnia zapłaty, aby nie przyznać powodowi dwukrotnie odsetek ustawowych za ten sam dzień.

W punkcie IV sentencji wyroku, Sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu) oraz na podstawie art. 100 k.p.c., mając na uwadze, że powód uległ w bardzo nieznacznej części swojego roszczenia. W niniejszej sprawie, koszty procesu poniesione przez powoda jako stronę wygrywającą proces obejmowały koszty zastępstwa procesowego i wynosiły 2.700 zł. Wskazane koszty zastępstwa procesowego ustalone zostały w oparciu o § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust.1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie w brzmieniu obowiązującym w dniu wniesienia pozwu. Stawka ta przed Sądem Pracy stanowi 75% stawki podstawowej i obliczona została od

wartości przedmiotu sporu, odpowiadającej roszczeniom powoda, na którą składała się dochodzona przez powoda kwota.

W punkcie V sentencji wyroku Sąd orzekł o kosztach sądowych biorąc za podstawę art. 98 § 1 k.p.c., wyrażający zasadę odpowiedzialności strony przegrywającej za wynik procesu oraz przepisy art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Na tej podstawie Sąd nakazał stronie pozwanej, aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1000 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu.

W punkcie VI sentencji wyroku, Sąd, na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda wskazanego w zaświadczeniu strony pozwanej o wysokości zarobków powoda, tj. do kwoty 3.893,59 zł brutto.

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.