

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 października 2021 r.

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

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała-Koziol

Protokolant : Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 7 października 2021 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa: **M. F.**

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 M. F. kwotę 43.622,53 zł brutto (czterdzieści trzy tysiące sześćset dwadzieścia dwa złote i 53/100) tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi:

- od kwoty 5.097,38 zł od dnia 11.10.2016 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 7.274,77 zł od dnia 11.01.2017 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 4.822,48 zł od dnia 11.04.2017 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 6.024,85 zł od dnia 11.07.2017 r. do dnia 8.09.2020 r.,
- od kwoty 6.198,18 zł od dnia 9.09.2020 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 5.041,80 zł od dnia 11.10.2017 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 5.770,09 zł od dnia 11.01.2018 r. do dnia 8.09.2020 r.,
- od kwoty 5.943,91 zł od dnia 9.09.2020 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 5.507,76 zł od dnia 11.04.2018 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 3.585,30 zł od dnia 11.06.2018 r. do dnia 8.09.2020 r.,
- od kwoty 3.736,26 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 M. F. kwotę 1274,54 zł brutto (jeden tysiąc dwieście siedemdziesiąt cztery złote i 54/100) tytułem dodatku za pracę w godzinach nocnych, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi:

- od kwoty 207,40 zł od dnia 11.10.2016 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 322,08 zł od dnia 11.01.2017 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 147,52 zł od dnia 11.04.2017 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 262,66 zł od dnia 11.07.2017 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 95,20 zł od dnia 11.10.2017 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 119,20 zł od dnia 11.01.2018 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 57,36 zł od dnia 11.04.2018 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 63,12 zł 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 2.700,00 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 2245 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 5060,45 zł.

## UZASADNIENIE

**Powód M. F.** pozwem z dnia 9 października 2019 r., ostatecznie sprecyzowanym w piśmie procesowym z dnia 17 lutego 2020 r., domagał się zasądzenia od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na swoją rzecz kwoty 43.622,53 zł brutto tytułem nieopłaconego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie odpowiednio:

- od kwoty 5.097,38 zł od dnia 11 października 2016 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 7.274,77 zł od dnia 11 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 4.822,48 zł od dnia 11 kwietnia 2017 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 6.024,85 zł od dnia 11 lipca 2017 r. do dnia doręczenia pozwanej odpisu pisma rozszerzającego powództwo;
- od kwoty 6.198,18 zł od dnia doręczenia pozwanej odpisu pisma rozszerzającego powództwo do dnia zapłaty;
- od kwoty 5.041,80 zł od dnia 11 października 2017 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 5.770,09 zł od dnia 11 stycznia 2018 r. do dnia doręczenia pozwanej odpisu pisma rozszerzającego powództwo;
- od kwoty 5.943,91 zł od dnia doręczenia pozwanej odpisu pisma rozszerzającego powództwo do dnia zapłaty;
- od kwoty 5.507,76 zł od dnia 11 kwietnia 2018 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 3.585,30 zł od dnia 11 czerwca 2018 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 3.736,26 zł od dnia doręczenia pozwanej pisma rozszerzającego powództwo do dnia zapłaty.

Nadto powód wniósł o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kwoty 1.274,54 zł brutto tytułem nieopłaconego dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi odpowiednio:

- od kwoty 207,40 zł od dnia 11 października 2016 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 322,08 zł od dnia 11 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 147,52 zł od dnia 11 kwietnia 2017 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 262,66 zł od dnia 11 lipca 2017 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 95,20 zł od dnia 11 października 2017 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 119,20 zł od dnia 11 stycznia 2018 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 57,36 zł od dnia 11 kwietnia 2018 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 63,12 zł od dnia 11 czerwca 2018 r. do dnia zapłaty.

Powód domagał się także zasądzenia kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że w okresie od października 2014r. do maja 2018 r. powód miał zawarte z pozwaną umowy o pracę, na pełen etat, na stanowisko Kwalifikowanego Pracownika Ochrony Fizycznej, na podstawie których zobowiązał się do świadczenia pracy w obiektach chronionych przez pozwaną spółkę na terenie województwa (...), przy czym w czasie obowiązywania ww. stosunku pracy ze stroną pozwaną, zawarł ponadto umowy zlecenia ze spółką powiązaną ze stroną pozwaną, tj. z (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., które to polegały na wykonywaniu tych samych obowiązków, co te z umów o pracę. W ten sposób powód wykonywał pracę w tym samym miejscu i zawsze za taką samą stawkę na rzecz strony pozwanej, choć formalnie na podstawie dwóch różnych stosunków prawnych. Zdaniem powoda w praktyce nie można było odróżnić, kiedy praca jest świadczona na podstawie umowy o pracę, a kiedy na umowę zlecenia. Powód podpisał umowę o pracę oraz umowę zlecenia w tym samym dniu i miejscu, a także za pośrednictwem tego samego przedstawiciela pozwanej, przez cały okres zatrudnienia świadczył taką samą pracę, a obowiązki wykonywane na podstawie umowy o pracę i umowę zlecenia niczym się nie różniły. Dalej podał, że świadczył pracę podporządkowaną kierownictwu pozwanej, w ramach umów o pracę i zlecenia miał tego samego przełożonego-menadżera, który wydawał mu polecenia, nadto wykonywał pracę przy użyciu tych samych składników majątkowych, m.in. mundur, identyfikator, jeden e-mail i login do komputera, miał jeden miesięczny grafik i jedną miesięczną listę obecności. Obowiązywało wspólne e-mailowe raportowanie o zmianach, zaś godziny pracy były ustalane przez tę samą osobę. W ocenie powoda umowy zlecenia obejmowały swoim zakresem ten sam przedmiot, co umowa o pracę ze stroną pozwaną i stanowiły one w istocie uzupełniającą umowę o pracę ze stroną pozwaną. Stąd powodowi przysługuje stosowne roszczenie przeciwko pracodawcy o wypłatę wynagrodzenia w postaci dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych.

Nadto powód wskazał, że nie otrzymał pełnego dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych.

Powód podniósł, że z informacji zawartych w Krajowym Rejestrze Sądowym wynika, że strona pozwana Spółka (...) 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.

W odpowiedzi na pozew **strona pozwana (...) Sp. z o.o. w W.** wniosła o oddalenie powództwa w całości, a także o zasądzenie od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów postępowania, a także kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie pozwana wskazała, że powód w sposób całkowicie dobrowolny i świadomy zawarł osobno umowę o pracę z pozwaną oraz odrębne umowy zlecenia z (...) Sp. z o.o. Zgodnie z twierdzeniami pozwanej, powód świadczył pracę na podstawie umowy o pracę oraz na podstawie odrębnych umów zlecenia, o czym według niej świadczy to, iż wynagrodzenie było przekazywane z dwóch różnych rachunków bankowych, powód posiadał dwa różne identyfikatory oraz możliwe było odróżnienie momentu, w którym powód zaprzestał świadczenia pracy na rzecz pozwanej, a rozpoczynał na rzecz zleceniodawcy. Pozwana stwierdziła, że cel zawarcia umowy zlecenia był zgodny z prawem, gdyż realizował zarówno interes pracownika, jak i zleceniodawcy. Wskazała, że praca powoda w zakresie przekraczającym normy kodeksowe nie wynikała z polecenia pracodawcy, lecz z przyjęcia przez M. F. – motywowanego względami ekonomicznymi- propozycji współpracy ze spółką zależną.

Ponadto pozwana wskazała na wadliwość poglądu, iż umowy zlecenia stanowiły faktycznie uzupełniającą umowę o pracę. Podkreśliła, że z faktu zależności pomiędzy podmiotami tworzącymi tzw. grupę kapitałową nie można automatycznie łączyć z solidarnością za zobowiązania poszczególnych podmiotów, czy też odpowiedzialnością za zobowiązania jednego podmiotu obarczać inny podmiot wchodzący w skład tej samej grupy kapitałowej.

Z ostrożności procesowej na wypadek, gdyby uznano roszczenie powoda za zasadne, strona pozwana zakwestionowała wysokość oraz sposób obliczenia jego żądań. Wskazała, że domaganie się przez powoda odsetek ustawowych za opóźnienie od poszczególnych kwot wskazanych jako kwoty brutto jest nieuprawnione, a nadto wartość dochodzonego przez niego świadczenia nie uwzględnia wszystkich kwot, które powód otrzymał tytułem umów zlecenia.

Na rozprawie w dniu 7 stycznia 2020 r. do udziału w sprawie w charakterze **interwenienta ubocznego** po stronie pozwanej wstąpiła spółka (...) sp. z o.o. **z siedzibą w W.**. W piśmie z dnia 28 stycznia 2020 r. wniosła o zasądzenie od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W dalszym toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie.

#### **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.

W dniu 19 września 2001 r. do KRS wpisano interwenienta ubocznego - (...) sp. z o.o., która także ma siedzibę w W. przy ul. (...).

Główny przedmiot działalności obu Spółek to działalność ochroniarska z wyłączeniem obsługi systemów bezpieczeństwa ( (...) 80.10.Z).

Pozwana jest jedynym wspólnikiem interwenienta ubocznego i posiada 100% udziałów w kapitale zakładowym. Zgodnie ze stanem na dzień 9 października 2019 r. w zarządach (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. oraz (...) sp. z o.o. zasiadały te same osoby, a mianowicie prezes zarządu K. B. oraz członkowie zarządu, tj. Ł. K., M. K., M. S., P. B..

**Dowód:** odpis (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. (k. 13-14); odpis (...) sp. z o.o. (k. 15-16).

Powód M. F. był zatrudniony u strony pozwanej na okres próbny w okresie od dnia 14 października 2014 r. do dnia 13 stycznia 2015 r., na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony. Jako miejsce pracy wskazano obiekty chronione przez spółkę na terenie województwa (...). Wynagrodzenie powoda określono według stawki godzinowej wynoszącej 15,47 zł brutto.

W dniu 14 stycznia 2015 r. powód zawarł z pozwaną umowę o pracę na czas określony od dnia 14 stycznia 2015 r. do dnia 31 sierpnia 2016 r. z zachowaniem dotychczasowych warunków pracy i płacy, natomiast w dniu 31 sierpnia

2016r. pozwana spółka i powód zawarli kolejną umowę o pracę na czas określony od dnia 1 września 2016r. do dnia 31 sierpnia 2018r.

Począwszy od dnia 31 sierpnia 2018r. powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, zaś jego wynagrodzenie zasadnicze ustalono na kwotę 2.889 zł brutto miesięcznie.

Pismem z dnia 26 lipca 2019r. strona pozwana zawiadomiła powoda o przejściu zorganizowanej części przedsiębiorstwa pozwanej spółki przez (...) sp. z o.o. z dniem 1 września 2019r.

**Dowód:** akta osobowe powoda, w szczególności: umowa o pracę z dnia 14 października 2014 r. (także k. 20); informacja o warunkach zatrudnienia z dnia 14 października 2014 r. (także k. 21); umowa o pracę z dnia 14 stycznia 2015 r. (także k. 22); informacja o warunkach zatrudnienia z dnia 14 stycznia 2015 r. (także k. 23); umowa o pracę z dnia 31 sierpnia 2016 r. (także k. 25); informacja o warunkach zatrudnienia z dnia 1 września 2016 r. (także k. 26); umowa o pracę z dnia 31 sierpnia 2018r.,

informacja o warunkach zatrudnienia z dnia 31 sierpnia 2018r., zawiadomienie o przejściu zorganizowanej części przedsiębiorstwa z dnia 26 lipca 2019r.

W dniu 14 października 2014 r. powód zawarł z interwenientem ubocznym (...) sp. z o.o. umowę zlecenia nr (...), na podstawie której powód miał wykonywać czynności polegające na zabezpieczeniu mienia przed kradzieżą, włamaniem, zniszczeniem na terenie obiektu chronionego (§ 1 ust. 1 umowy). Umowa została zawarta na czas nieokreślony (§ 2 ust. 1 umowy). Za wykonanie czynności wskazanych w umowie powodowi przysługiwało wynagrodzenie, ustalane jako iloczyn czasu poświęconego na wykonywanie czynności wymienionych w § 1 i stawki 15,47 zł brutto za godzinę (§ 3 ust. 1 umowy).

Tego samego dnia powód zawarł z interwenientem ubocznym także kolejną umowę zlecenia nr (...), na podstawie której powód miał wykonywać czynności polegające na realizacji zleceń krótkoterminowych związanych z ochroną osób i mienia (§ 1 umowy). Umowa została zawarta na czas nieokreślony (§ 2 umowy). Za wykonanie czynności wskazanych w umowie powodowi przysługiwało wynagrodzenie płatne po przedstawieniu rachunku zawierającego należną kwotę w terminie do 5 dnia każdego miesiąca (§ 3 umowy). Umowa ta została rozwiązana w dniu 31 grudnia 2016r.

Z kolei w dniu 1 stycznia 2017r. powód zawarł z interwenientem ubocznym umowę nr (...), na podstawie której powód miał wykonywać czynności polegające na zabezpieczeniu mienia przed kradzieżą, włamaniem, zniszczeniem na terenie obiektu chronionego (§ 1 ust. 1 umowy). Umowa została zawarta na czas nieokreślony (§2 ust. 1 umowy), a za wykonywanie wskazanych czynności określonych umową powód miał otrzymywać wynagrodzenie godzinowe w kwocie 15,47 zł brutto (§3 ust. 1 umowy). Ponadto w umowie tej wskazano, że zleceniodawca może podjąć decyzję o zwiększeniu wynagrodzenia należnego zleceniodawcy w przypadku, gdy będzie to w ocenie zleceniodawcy uzasadnione wyższą niż należyta starannością (§ 3 ust. 3 zd. 2 umowy). Umowa została rozwiązana w dniu 31 maja 2018r.

**Dowód:** umowa zlecenia z dnia 14 października 2014 r. (k. 28-29);

umowa zlecenia z dnia 14 października 2014 r. (k. 30);

pismo o rozwiązaniu umowy z dnia 31 grudnia 2016r. (k. 31);

umowa zlecenia z dnia 1 stycznia 2017r. (k. 33-35);

pismo o rozwiązaniu umowy z dnia 14 maja 2018r. (k. 36).

Zgodnie z częścią VII obowiązującego u strony pozwanej regulaminu wynagradzania w stosunku do pracowników może być stosowany zryczałtowany dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych na podstawie decyzji pracodawcy

lub osoby przez niego upoważnionej i może być on stosowany na zasadach określonych w przepisach prawa pracy lub w sytuacji, gdy nie stanowi on dla pracownika rozwiązania mniej korzystnego niż wynika to z przepisów prawa pracy, przy czym wysokość zryczałtowanego dodatku dla danego pracownika określana jest wówczas w umowie o pracę.

**Dowód:** regulamin wynagradzania strony pozwanej (k. 164-170);

Powód pracował dla strony pozwanej od 2014 r. jako kwalifikowany pracownik ochrony w obiektach A. w B., przy ul. (...). Ustaloną praktyką w spółkach z grupy (...) było, iż z osobami podejmującymi zatrudnienie jako pracownicy ochrony na obiektach firmy (...) w B. nawiązywano jednocześnie dwa stosunki prawne: jeden na podstawie umowy o pracę i drugi na podstawie umów zlecenia. Zazwyczaj osoba miała równolegle zawartą umowę o pracę z (...) Sp. z o.o. oraz umowę zlecenia z (...) Sp. z o.o. Umowy o pracę z (...) Sp. z o.o. i umowy zlecenia z (...) Sp. z o.o. (lub odwrotnie) były zwykle zawierane jednocześnie w tym samym miejscu i zazwyczaj przez tę samą osobę w imieniu tak (...) Sp. z o.o. jak i (...) Sp. z o.o. Z inicjatywą zawierania dwóch umów – tj. umowy o pracę oraz umowy zlecenia wychodziła strona pozwana. Powyższa sytuacja miała miejsce również w przypadku powoda. Jeśli ktoś chciał pracować w nadgodzinach, musiał to robić w ramach umowy zlecenia, nie mógł zaś w ramach umowy o pracę.

Powodowi nigdy nie zostało wyszczególnione, co należy do jego obowiązków wynikających z umowy o pracę, co zaś - z umowy zlecenia. Nie miał również wiedzy co do tego, kiedy wykonuje obowiązki na podstawie umowy o pracę, a kiedy rozpoczyna ich wykonywanie na podstawie umowy zlecenia. Powodowi nie wypłacano dodatków z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych i nie uzyskał on informacji, w jaki sposób będą rozliczane przez pracodawcę owe godziny. Nie było możliwości wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w przypadku wykonywania obowiązków jedynie na podstawie umowy o pracę.

Powód zarówno w oparciu o umowę o pracę zawartą z pozwaną, jak i w oparciu o umowę zlecenia zawartą z interwenientem ubocznym, wykonywał te same czynności, korzystał z tego samego stroju służbowego z jednakowym oznaczeniem i podpisywał się na jednym grafiku, który układała K. M.. Pracownicy posiadali dwie legitymacje z obu spółek, które nosili przy sobie jednocześnie i nie wiedzieli, kiedy pracują dla (...) Sp. z o.o., a kiedy dla (...) Sp. z o.o.

W grafikach nie było rozróżnienia godzin, w których dany pracownik pracuje w ramach umowy o pracę, w których zaś na podstawie umowy zlecenia. Oznaczenia na grafiku należało czytać w sposób następujący: 1 – dyżur dzienny przez 12h; 2 – dyżur nocny przez 12h; A – krótki dyżur dzienny około 9 h; B – krótki dyżur nocny około 9 h; D1 – dyżur dzienny pod telefonem przez 12h; D2 – dyżur nocny pod telefonem przez 12h. Przez skrót (...) rozumieć należy umowę główną, (...) umowę inną.

Przełożonymi pracowników ochrony na obiektach firmy (...), w tym i powoda - zarówno z ramienia (...) Sp. z o.o. jak i (...) Sp. z o.o. były te same osoby: K. M. jako szef ochrony obiektu i Ł. Ś. – menadżer ochrony fizycznej stałej, a później menadżer kontraktu. Osoby te wydawały polecenia powodowi i pozostałym pracownikom ochrony i nadzorowały ich pracę. Sprawy kadrowe były załatwiane z dwóch umów u jednej osoby, tj. K. M.. K. M. i Ł. Ś. mieli wpływ na dodatkowe wynagrodzenie z tytułu np. polecenia pracownika. Dodatkowe składniki wynagrodzenia przysługiwały za osiągnięcia, polecenie osoby do pracy, za wykrycie kradzieży. Finalnie to Ł. Ś. decydował o wysokości tych dodatków i ich przyznaniu.

Powód otrzymywał dwa przelewy – jeden z tytułu umowy o pracę, a drugi z tytułu umowy zlecenia. Zdarzały się sytuacje, gdy powód w ramach umowy zlecenia w jednym miesiącu pracował większą ilość godzin niż w drugim, a otrzymywał dużo mniejsze wynagrodzenie (przykład: w kwietniu 2018r. powód przepracował 106 godzin i otrzymał z tego tytułu 1.519,72 zł, natomiast w grudniu 2016r. przepracował 206 godzin i otrzymał wynagrodzenie w kwocie 913,73 zł). Pozostali pracownicy również mieli problem z wyliczeniem otrzymywanego wynagrodzenia, kwoty były różne nawet mimo tej samej ilości godzin pracy w różnych miesiącach. Pracownik kadr K. M. nie wskazała jednego konkretnego schematu wyliczania pensji pracowników ochrony.

Wynagrodzenie z umów zlecenia obejmowało pracę w godzinach przekraczających normy czasu pracy określonego w umowie o pracę ze stroną pozwaną. Wynagrodzenie ze wszystkich umów (tj. z umów zlecenia i umów o pracę) było

przeliczone przez jedną aplikację i wszystkie dane z tego zakresu były ujmowane na jednej liście. Powód nie wystawił rachunku z tytułu umowy zlecenia.

Powód uważał, że kwota podana przy oznaczeniu (...) oznaczała wynagrodzenie z umowy zlecenia obliczane według wzoru liczba godzin \* stawka, natomiast kwota podana przy oznaczeniu (...) dotyczyła premii uznaniowej czy ekwiwalentu za pranie. Powód nie otrzymywał i nie miał wiedzy o dodatku w wysokości 3,34 zł brutto do każdej przepracowanej w ramach umowy zlecenia godziny pracy. Dodatek ten nie był uregulowany w żadnym akcie wewnętrznym strony pozwanej, w szczególności w regulaminie pracy i wynagradzania.

**Dowód:** informacja o wynagrodzeniu powoda za okres lipiec 2016r.-maj 2018r. (k. 37-59);

informacja o wynagrodzeniu z tytułu prac zleconych powodowi za okres lipiec 2016r.-maj 2018r. (k. 60-82);

zeznania świadka Ł. Ś. na rozprawie w dniu 7 stycznia 2020 r. (k. 124v.-125)

pisemne zeznania świadka M. D. (k. 223-228);

pisemne zeznania świadka M. R. (k. 232-236);

pisemne zeznania świadka R. A. (k. 239-245);

pisemne zeznania świadka J. G. (k. 248-250);

pisemne zeznania świadka K. S. (k. 271-276);

przesłuchanie powoda (k. 289v.)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 5.060,45 zł brutto.

**Dowód:** zaświadczenie z dnia 19 grudnia 2019 r. (k. 122).

W okresie od lipca 2016 r. do maja 2019 r. powód przepracował następującą ilość nadgodzin:

- lipiec 2016 r. – 120 godz.;

- sierpień 2016 r. – 92,5 godz.;

- wrzesień 2016 r. – 117 godz.;

- październik 2016 r. – 124,25 godz.;

- listopad 2016 r. – 140 godz.;

- grudzień 2016 r. – 206 godz.;

- styczeń 2017 r. – 120 godz.;

- luty 2017 r. – 120 godz.;

- marzec 2017 r. – 88 godz.;

- kwiecień 2017 r. – 128 godz.;

- maj 2017 r. – 105,5 godz.;

- czerwiec 2017r., - 144,75 godz.;

- lipiec 2017 r. – 96 godz.;

- sierpień 2017 r. – 112 godz.;
- wrzesień 2017 r. – 132 godz.;
- październik 2017 r. – 116,75 godz.;
- listopad 2017 r. – 128 godz.;
- grudzień 2017 r. – 117 godz.;
- styczeń 2018 r. – 144 godz.;
- luty 2018 r. – 104 godz.;
- marzec 2018 r. - 112 godz.;
- kwiecień 2018 r. – 106 godz.;
- maj 2018 r. – 116 godz.;

**Dowód:** grafiki pracy powoda za okres lipiec 2016r.-maj 2018r. (k. 83-104); ewidencja czasu pracy powoda u pozwanej (k. 141-163).

Przy przyjęciu założenia, że powoda i (...) sp. z o.o. w W. łączył jeden stosunek pracy, w ramach którego powód pracował w nadgodzinach (nie zaś na zlecenie dla (...) sp. z o.o.), bez uwzględnienia kwot wypłaconych z tytułu premii, z tytułu dodatków za godziny nadliczbowe za okres od października 2016 r. do maja 2018 r. przysługiwała powodowi łącznie kwota 43.622,53 zł brutto, zaś z tytułu dodatków za pracę w porze nocnej w tym samym okresie przysługiwała mu kwota 1.274,54 zł brutto. Należności te nie zostały uiszczone przez stronę pozwaną ani (...) sp. z o.o.

**Dowód:** okoliczność bezsporna

Pismem z dnia 2 października 2019 r. powód wezwał pozwaną do zapłaty na swoją rzecz kwoty 43.469,95 zł brutto tytułem nieopłaconego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami ustawowymi oraz kwoty 1.274,54 zł brutto tytułem nieopłaconego dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie.

**Dowód:** przedsądowe wezwanie do zapłaty z dnia 2 października 2019 r. (k. 17-18);

potwierdzenie nadania (k. 19).

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo, jako uzasadnione, zasługiwało w całości na uwzględnienie.

W rozpoznawanej sprawie, powód domagał się zasądzenia od pozwanej (...) Sp. z o.o. na swoją rzecz kwoty 43.622,53 brutto tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie oraz kwoty 1.274,54 zł brutto tytułem nieopłaconego dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie.

Stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zeznania świadków, przesłuchanie powoda, załączone do akt sprawy i niekwestionowane przez strony dowody z dokumentów, w tym dokumenty znajdujące się w aktach osobowych powoda.

Oceny zeznań świadków oraz wyjaśnień powoda, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków oraz wyjaśnieniom powoda, gdyż wzajemnie się uzupełniały i zgodnie korespondowały ze zgromadzonymi w sprawie wiarygodnymi dowodami z dokumentów. Wskazać należy, że stan faktyczny sprawy był w zasadzie bezsporny.



Podstawę swojego żądania powód wywodził z faktu, że zawierając umowę o pracę ze stroną pozwaną, zawarł równocześnie z interwenientem ubocznym umowy zlecenia, które tak naprawdę stanowiły uzupełnienie umowy o pracę w zakresie rozliczenia godzin nadliczbowych.

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 §1<sup>1</sup> k.p. stanowi, że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 08.07.2015r., 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 03.06.2008r., 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.

W myśl art. 22 §1<sup>2</sup> k.p. nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w § 1.

Choć w myśl zasady wyrażonej w art. 353<sup>1</sup> 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 podniosła w toku procesu, że skoro powód dobrowolnie zawierał z interwenientem ubocznym umowy zlecenia, to nieuzasadnione jest jego żądanie, aby potraktować czynności wykonywane przez niego w obu spółkach, jako jedną umowę o pracę, z tytułu której przysługiwałoby mu wynagrodzenie za godziny nadliczbowe od pracodawcy – strony pozwanej.

Analizą problemu wykonywania tej samej pracy na podstawie zawartych na ten sam okres dwóch umów o pracę lub umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej zajmował się już Sąd Najwyższy przyjmując stanowisko, że „świadczanie 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.” (por. 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).

Ze zgromadzonego w toku niniejszego postępowania materiału dowodowego wynika, że osoby podejmujące zatrudnienie u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na stanowisku pracownika ochrony, zawierały równocześnie z interwenientem ubocznym umowę (lub umowy) zlecenia. Sam fakt zawierania dwóch różnych umów

z dwoma różnymi spółkami nie był kwestionowany przez żadną ze stron. Strona pozwana zarzucała jednak, że takie ukształtowanie zatrudnienia było zgodne z wolą obu stron.

Z ustaleń faktycznych niniejszej sprawy wynika, że zatrudniane osoby nie miały w zakresie liczby, rodzaju i treści podpisywanych umów możliwości dokonania wyboru. Jeśli chciały zostać zatrudnione i pracować w nadgodzinach, nie mogły podpisać wyłącznie umowy o pracę. Zawieranie umów różnego rodzaju z dwiema spółkami równocześnie było typową praktyką działania obu spółek – pozwanego i interwenienta ubocznego. Z zeznań świadków zatrudnionych na stanowisku pracownika ochrony jednoznacznie wynika, że podejmując zatrudnienie u strony pozwanej, do podpisania dostawali jednocześnie dwie umowy (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. Taka sytuacja miała również miejsce w przypadku powoda, który ze stroną pozwaną miał zawartą umowę o pracę, natomiast z interwenientem ubocznym - umowę zlecenia.

Z powodów wyżej wskazanych, nie sposób przyjąć, iż jak podnosi strona pozwana, zgodnym zamiarem powoda i interwenienta ubocznego było zawarcie umowy zlecenia. Powód bowiem w relacjach ze Spółkami z grupy (...) zajmował pozycję bez wątpienia słabszą, gdyż zależało mu jedynie na posiadaniu źródła dochodów, zaś Spółki wykorzystywały w relacjach z nim swą przewagę ekonomiczno-organizacyjną. Należy ponadto podkreślić, że spółki (...) sp. z o.o. i (...) sp. z o.o. są ze sobą powiązane kapitałowo i osobowo (w zarządzie obu spółek występowały te same osoby). Znaną praktyką jest natomiast, iż spółki danej grupy kapitałowej, w celu obniżenia kosztów, zatrudniają pracowników w kilku spółkach, w różnych wymiarach etatu, bądź w przy zastosowaniu różnych form zatrudnienia.

W związku z tym, w ocenie Sądu przy ocenie charakteru prawnego umów łączących powoda ze stroną pozwaną i interwenientem ubocznym, nie można nadać decydującego znaczenia tylko samej woli stron.

Jak wskazał SN w wyroku z dnia 05.05.2010r., I PK 8/10, (Lex nr 602668), w świetle art. 22 §1<sup>1</sup> 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. Sąd Najwyższy w wyroku z 5 maja 2010 r. (I PK 8/10 – pub. portal orzeczeń SN) wyjaśnił, że w świetle art. 22 §1<sup>1</sup> 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. W podobnym tonie wypowiedział się Sąd Najwyższy także w wyroku z dnia 7 czerwca 2017 r. (sygn. akt I PK 176/16 – pub. portal orzeczeń SN), w którym stwierdził, że wola stron nie może przełamać normatywnej formuły wyrażonej w art. 22 § 1, § 1<sup>1</sup> i § 1<sup>2</sup> k.p. Zgodnie z § 1 art. 22 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 zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Z kolei § 1<sup>1</sup> tego artykułu stanowi, że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Natomiast według art. 22 § 1<sup>2</sup> k.p. nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

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.

Z ustaleń faktycznych niniejszej sprawy wynika, że praca wykonywana przez powoda w spornym okresie, w ramach umowy zlecenia zawartej z interwenientem ubocznym, niczym nie różniła się od pracy, jaką wykonywał on w ramach stosunku pracy na rzecz strony pozwanej. Wszyscy pracownicy pracowali według jednego grafiku układanego na dany miesiąc przez K. M., bez podziału na zadania wynikające 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 podstawie umowy o pracę a umowy zlecenia, gdyż przez cały czas wykonywał te same czynności polegające na ochronie mienia na obiektach

firmy (...) w B.. Przełożonym powoda na obiektach firmy (...), zarówno z ramienia strony pozwanej jak i interwenienta ubocznego była ta sama osoba tj. Ł. Ś..

Pracownicy nie byli informowani, kiedy świadczą pracę na podstawie umowy o pracę, a kiedy na podstawie umowy zlecenia. Rozgraniczenie tych dwóch stosunków prawnych nie było możliwe. Pracownicy obu spółek ten sam ubiór służbowy z plaketką (...), tak , że nie można było jednoznacznie odróżnić czy pracują na rzecz strony pozwanej, czy interwenienta ubocznego, gdyż obie spółki posługiwały się tym samym logiem. Obowiązkowo musieli natomiast posiadać przy sobie dwie legitymacje, na których były rozróżnione obie spółki. Nadto, pracownicy ochrony codziennie podpisywali jedną listę obecności przedłożoną im do podpisu.

Powyższe okoliczności potwierdzają zeznania wszystkich świadków, jak również przesłuchanie powoda.

Na uwagę zasługuje fakt, że rozgraniczenia pracy powoda na podstawie umowy o pracę i umowy zlecenia nie potrafiła dokonać ani strona pozwana, ani interwenient uboczny. Żadna ze stron nie była w stanie wskazać, w jakim czasie danego dnia służby, w danym miesiącu powód miałby świadczyć pracę w ramach umowy o pracę, a w jakich w ramach umowy zlecenia i jakie czynności miałby wówczas wykonywać. Analiza okoliczności faktycznych niniejszej sprawy prowadzi do jedyne go słusznego i logicznego wniosku, że umowy zlecenia - w tym wypadku zawarte konkretnie przez powoda z interwenientem ubocznym - wyczerpywały wszystkie elementy pracowniczego stosunku zatrudnienia.

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 – publ. portal orzeczeń SN), 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.

Powyższej problematyki dotyczył również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2013 r. (sygn. akt II PK 50/13, OSNP 2014r., nr 9, poz. 129), w którym Sąd 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.

W niniejszej sprawie umowy zlecenia, zawierane przez powoda z interwenientem ubocznym, będącym spółką zależną od strony pozwanej, stanowiły w istocie realizację stosunku podstawowego, jakim był stosunek pracy łączący powoda ze spółką dominującą w tej grupie, czyli ze stroną pozwaną. Nie można tracić również z pola uwagi, 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 oraz ten sam przedmiot działalności gospodarczej – (...) 80.10.Z, tj. działalność ochroniarską z wyłączeniem obsługi systemów bezpieczeństwa. Nadto mają także tego samego prezesa zarządu – K. B., a nawet identyczny w spornym okresie skład osobowy zarządu.

Tym samym wskazać należy, że umowy zlecenia zawarte przez powoda z interwenientem ubocznym stanowiły uzupełniającą umowę o pracę, która łączyła go ze stroną pozwaną. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 lipca 2015 r. (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. Również w wyroku z dnia 3 czerwca 2008r., sygn. akt 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.

Mając powyższe na uwadze, Sąd uznał, że zawierane z powodem przez interwenienta ubocznego umowy zlecenia miały w rzeczywistości na celu obejście przepisów prawa pracy, dotyczących obowiązku wypłacania przez pracodawcę – stronę pozwaną, pełnego wynagrodzenia w postaci stosownych dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych. Umowy zlecenia zawierane 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 wynikających z kodeksu pracy dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych.

Wobec tego Sąd rozważył zasadność roszczenia powoda dotyczącego dodatków za przepracowane godziny nadliczbowe i pracę w porze nocnej i na tej podstawie stwierdził, iż zasługiwało ono na uwzględnienie.

Definicja pracy w godzinach nadliczbowych sformułowana została w art. 151 § 1 k.p., który przewiduje, że stanowi ją 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.

Zgodnie z art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, natomiast 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. Wskazać trzeba, że w przedmiotowej sprawie w większości miesięcy doszło do przekroczenia tygodniowej normy czasu pracy, albowiem powód co do zasady pracował zgodnie z harmonogramami sporządzanymi przez przełożonych.

Wedle art. 151<sup>8</sup> § 1 k.p. pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

Sąd uznał, że ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód pracował ponad ustawowe normy czasu pracy oraz w porze nocnej, a okoliczności te wynikają z zeznań świadków, przesłuchania powoda, załączonych do akt sprawy grafików pracy oraz z zestawienia przedłożonego przez pozwaną. Ponadto strona pozwana w zasadzie nie przeczyła temu, że w ciągu miesiąca powód pracował w wymiarze ponadnormatywnym i w porze nocnej. 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.

W świetle ustalonego stanu faktycznego, Sąd Rejonowy przyjął, iż powód pracował w nadgodzinach, dla tego samego (pозwanego) pracodawcy.

Za dodatkowo przepracowane godziny powód nie otrzymywał wynagrodzenia za godziny nadliczbowe od strony pozwanej, jako swojego pracodawcy, lecz od interwenienta ubocznego w ramach zawartej z nim umowy zlecenia. Ilość przepracowanych godzin była wprowadzana przez przełożonego powoda do systemu, który automatycznie rozliczał

je pomiędzy stroną pozwaną, a interwenientem ubocznym według stawki podstawowej w wysokości 15,47 zł brutto. Okoliczności te potwierdzają zgodne zeznania praktycznie wszystkich świadków. Powód otrzymywał wprawdzie miesięcznie zasadnicze wynagrodzenie w kwocie wprost wskazanej w umowie, niemniej większość pozostałych pracowników ochrony otrzymywało taką samą stawkę wynagrodzenia za godziny przepracowane na podstawie umowy o pracę, jak i na podstawie umowy zlecenia. Nadto, strona pozwana nie wypłaciła powodowi stosownego dodatku określonego w art. 151<sup>8</sup> § 1 k.p.

Ponadto, powód otrzymywał od interwenienta ubocznego pewną dodatkową kwotę oznaczaną w rozliczeniach jako „dodatek UI”. Z zeznań świadków, wynika, że stanowiła ona premię uznaniową przyznawaną przez Ł. Ś. lub K. M. i uzależniona od ich indywidualnej decyzji, np. premie za polecenie innej osoby do pracy, za wykrycie kradzieży itp. Strona pozwana podnosiła natomiast, że wypłacała powodowi dodatki za przepracowane godziny etatowe w wysokości 2,83 zł/h oraz godziny zlecenia 3,34 zł/h „w ramach UI kwotowej”, choć obowiązujący u strony pozwanej Regulamin Wynagradzania nie przewiduje premii regulaminowej. Zgodnie ze stanowiskiem wyrażonym przez Sąd Najwyższy premia uznaniowa, która nie ma charakteru roszczeniowego, nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę (vide: wyrok z dnia 20 lipca 2000 r., sygn. I PKN 17/00, OSNP 2002/3/77). Natomiast prawo pracownika do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych ma charakter roszczeniowy i stanowi jeden ze składników wynagrodzenia. Nawet, gdyby uznać, że strona pozwana rzeczywiście taki dodatek wypłacała, to powód nie mógłby dochodzić jego wypłaty przed sądem.

Brak jakichkolwiek podstaw do zakwalifikowania wypłaconych powodowi kwot jako kodeksowych dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, bowiem nie taka była ich rola i charakter. Dodatki stanowiły rodzaj nagrody, a więc świadczenia uznaniowego, całkowicie uzależnionego od woli pracodawcy. Dlatego też, w ocenie Sądu, nie ma podstaw do odliczenia z należnego powodowi dodatku do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, wypłaconych mu z tytułu umowy zlecenia ewentualnych dodatkowych świadczeń. Podkreślenia wymaga, że pracownicy ochrony nie wiedzieli, jaką sumę otrzymają z tytułu dodatku „UI” za dany miesiąc pracy. Wynagrodzenie to było w rzeczywistości premią uznaniową dla powoda a zatem nie stanowiło ono stałego składnika jej wynagrodzenia. Co więcej – z samej treści łączącej strony umowy zlecenia wynika, że dodatkowe wynagrodzenie (ponad umówioną stawkę godzinową) mogło być wypłacone na podstawie oceny zleceniodawcy bez doprecyzowania za co, i w jakiej wysokości, powód miałby dostać dodatkowe wynagrodzenie ponad stawkę godzinową. W tej sytuacji Sąd uznał za uzasadnione twierdzenie powoda, iż od wynagrodzenia należnego mu za godziny nadliczbowe nie powinno odliczać się należności wypłaconych z tytułu dodatku UI, gdyż w rzeczywistości stanowiły one świadczenia uznaniowe, mające charakter nagrody, niebędące stałym składnikiem jego wynagrodzenia i niemające charakteru roszczeniowego.

Wbrew stanowisku pozwanej, należna powodowi kwota (wyliczenie w tabeli k. 139) winna zatem stanowić równowartość kwoty z rubryki 8 (7-6 czyli, należność za ewentualne godziny nadliczbowe (7) minus należność brutto za godziny zlecenia (6) wyliczona jako stawka 15,47 zł razy ilość godzin), nie zaś równowartość kwoty z punktu 11 tabeli (7-10, tj. należność za ewentualne godziny nadliczbowe (7) minus faktycznie wypłacone wynagrodzenie w ramach umowy zlecenia (10), tj. zawierające dodatek UI).

Zgodnie z wyliczeniem przedstawionym przez stronę pozwaną (k. 139 - kolumna 8), niekwestionowanym przez żadną ze stron, z tytułu dodatku za godziny nadliczbowe, powodowi przysługiwała za okres od lipca 2016r. do maja 2018 r. łącznie kwota 43.622,53 zł brutto. Wobec powyższego Sąd na podstawie art. 80 k.p. w zw. z art. 151<sup>1</sup> k.p. **w pkt I sentencji wyroku** zasądził na jego rzecz dochodzoną pozewm kwotę.

Powyższą należność Sąd na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. zasądził wraz z dochodzonymi przez powoda odsetkami. Należy wskazać, że według „Informacji o warunkach zatrudnienia”, wynagrodzenie należne powodowi wypłacane miało być do 10-ego dnia każdego kolejnego miesiąca kalendarzowego, natomiast okres rozliczeniowy wynosił 3 miesiące. Stąd też wynikają okresy odsetkowe orzeczone w sentencji wyroku. Pozwana w odpowiedzi na pozew wskazała, iż odsetki winny być liczone nie od kwot brutto, lecz netto. Twierdzenie pozwanej jest nieuprawnione. Jak wskazał bowiem Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 19 września 2002 r. (III PZP 18/02, OSNP 2003, nr 9, poz. 214), odsetki z tytułu opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia za pracę przysługują pracownikowi za czas opóźnienia

także w części, od której pracodawca odprowadził składki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne oraz zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych. Wynagrodzenie za pracę podlega zasądzeniu w wysokości niepomniejszonej o publicznoprawne zobowiązania pracownika z tytułu zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, jak również składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne, czyli w kwocie określonej jako należność "brutto". Nie należy zapominać również, że wynagrodzenie za pracę stanowi niezbędny element treści stosunku pracy i zostało określone przepisami prawa pracy, z których wynika, iż należy się ono w całości, a więc również w tej części, którą pracodawca ma obowiązek potrącić. Jak podkreślono w uchwale - jeśli pracowniczą wierzytelnością ze stosunku pracy pozostaje cały zarobek, to tym bardziej wierzytelnością nie przestaje być część odliczonego wynagrodzenia.

Strona pozwana nie kwestionowała wyliczeń powoda w zakresie dodatku za pracę w porze nocnej, wobec czego Sąd na podstawie art. 80 k.p. w zw. z art. 151<sup>8</sup> § 1 k.p. **w pkt II sentencji wyroku** zasądził na jej rzecz dochodzoną pozwem kwotę tj. 1.274,54 zł brutto wraz z dochodzonymi przez powoda odsetkami za opóźnienie.

W tym miejscu wskazać należy, że Sąd nie podzielił w całości żądania powoda co do przyznania odsetek ustawowych od dochodzonych tytułem dodatku za godziny nadliczbowe kwot 6.198,18 zł, 5.943,91zł oraz 3.736,26 zł. Rzeczonych odsetek powód domagał się w piśmie rozszerzającym powództwo z dnia 17 lutego 2020r., gdzie wskazał, że domaga się od powyższych kwot odsetek ustawowych za opóźnienie liczonych od dnia doręczenia stronie pozwanej odpisu ww. pisma, tj. od 8 września 2020 r. Ponieważ od kwot żądanych za te same okresy, w niższej wysokości (sprzed doprecyzowania) odsetki zostały zasądzone do dnia 8 września 2020 r. włącznie, to odsetki od kwoty w doprecyzowanej, wyższej wysokości, należne są od dnia 9 września 2020 r., od tej daty pozwana pozostaje w opóźnieniu ze spełnieniem doprecyzowanego świadczenia. Zasądzenie tych odsetek od kwoty 8 września 2020 r., zgodnie z żądaniem, skutkowałoby dwukrotnym zasądzeniem odsetek za ten sam dzień, od tych samych (częściowo) kwot. Z tych względów Sąd **w pkt III sentencji wyroku** oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

**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). W niniejszej sprawie nie ulegało wątpliwości, że powód proces wygrał, albowiem oddalenie powództwa nastąpiło wyłącznie w zakresie odsetek i to w nieznacznym zakresie. Koszty procesu poniesione przez powoda jako stronę wygrywającą proces obejmowały koszty zastępstwa procesowego wynoszące 2.700 zł (§ 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).

**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 (Dz.U. Nr 167, poz.1398). Na tej podstawie Sąd nakazał stronie pozwanej, aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa łączną kwotę 2.245 zł, na którą składała się opłata sądowa od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy (obliczona na podstawie art. 13 ust. 2 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 755 z późn. zm.).

Wskazać należy, że zgodnie z uchwałą SN z dnia 05 marca 2007 r., Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do Sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy); z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy (por. uchwała SN z 05.03.2007; sygn. I PZP 1/07; publ. OSNP 2007/19-20/269).

**W punkcie VI sentencji wyroku**, Sąd na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie I i II rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda wskazanego w zaświadczeniu strony pozwanej o wysokości zarobków powoda (k. 122), tj. do kwoty 5.060,45 zł brutto.

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