

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 listopada 2019 r.

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

Przewodniczący: **Sędzia Izabela Wawrzynów**

Ławnicy: W. C., M. B.

Protokolant: Iwona Romanowska – Gładka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21 listopada 2019 r. we W.

sprawy z powództwa M. C. (1)

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

przy udziale interwenienta ubocznego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych

I. **ustala, że umowy zlecenia łączące powódkę M. C. (1) ze spółką (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. w okresie od dnia 1 kwietnia 2015 r. do dnia 21 października 2017 r. stanowiły uzupełniającą umowę o pracę zawartą pomiędzy powódką, a stroną pozwaną (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.;**

II. **zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powódki kwotę 13362,47 zł brutto (trzydzieści tysięcy trzysta sześćdziesiąt dwa złote 47/100), tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z:**

a) **ustawowymi odsetkami liczonymi od kwoty 708,56 zł od dnia 11.07.2015 r. do 31.12.2015 r.,**

b) **ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od następujących kwot:**

- **708,56 zł od dnia 01.01.2016 r. do dnia zapłaty;**

- **1204,15 zł od dnia 11.01.2016 r. do dnia zapłaty;**

- **951,40 zł od dnia 11.04.2016 r. do dnia zapłaty;**

- **1717,17 zł od dnia 11.07.2016 r. do dnia zapłaty;**

- **1229,86 zł od dnia 11.10.2016 r. do dnia 09.09.2019 r.;**

- **2158,07 zł od dnia 09.09.2019 r. do dnia zapłaty;**

- **734,83 zł od dnia 09.09.2019 r. do dnia zapłaty;**

- **1647,55 zł od dnia 11.04.2017 r. do dnia 09.09.2019 r.;**

- 1918,29 zł od dnia 09.09.2019 r. do dnia zapłaty;

- 267,61 zł od dnia 11.07.2017 r. do dnia zapłaty;

- 3702,38 zł od dnia 11.10.2017 r. do dnia zapłaty;

c) **zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powódki kwotę 2880,00 złotych, tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;**

d) **nakazuje stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. w W., aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa tut. Sądu) kwotę 2889,52 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;**

e) **nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2 634,45 złotych brutto.**

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 3 kwietnia 2018 r. (data prezentaty Biura Podawczego Sądu), ostatecznie sprecyzowanym pismem z dnia 8 sierpnia 2019r. (k. 330-332) skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w W., powódka M. C. (1) wniosła o ustalenie, że w okresie od dnia 1 kwietnia 2015r. do dnia 21 października 2017r. łączące powódkę ze spółką (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. umowy zlecenia stanowiły uzupełniającą umowę o pracę zawartą między powódką a stroną pozwaną oraz o zasądzenie od strony pozwanej na swoją rzecz kwoty 13.362,47 zł brutto tytułem nieopłaconego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z:

a) ustawowymi odsetkami liczonymi od następujących kwot:

- 708,56 zł od 11.07.2015 r. do 31.12.2015r.;

b) ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od następujących kwot:

- 708,56 zł od 01.01.2016 r. do dnia zapłaty;

- 1.204,15 zł od 11.01.2016 r. do dnia zapłaty;

- 951,40 zł od 11.04.2016 r. do dnia zapłaty;

- 1.717,17 zł od 11.07.2016 r. do dnia zapłaty;

- 1.229,86 zł od 11.10.2016 r. do 09.09.2019r.;

- 2.158,07 zł od 09.09.2019 r. do dnia zapłaty;

- 734,83 zł od 09.09.2019 r. do dnia zapłaty;

- 1.647,55 zł od 11.04.2017 r. do 09.09.2019r.;

- 1.918,29 zł od 09.09.2019r. do dnia zapłaty;

- 267,61zł od 11.07.2017 r. do dnia zapłaty;

- 3.702,38 zł od 11.10.2017 r. do dnia zapłaty;

Nadto, powódka domagała się zasądzenia od strony pozwanej kosztów procesu wg norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego i poniesionej opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w wysokości 17,00 zł (k. 3-10).

Uzasadniając żądanie pozwu powódka wskazała, że od dnia 1 kwietnia 2015r. do dnia 30 listopada 2017r. była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie kilku umów o pracę ostatnio na stanowisku Kwalifikowanego Pracownika Ochrony – początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny do dnia 30 czerwca 2015r., następnie umów o pracę na czas określony od dnia 1 lipca 2015r. do dnia 28 lutego 2017r. oraz od dnia 28 lutego 2017r. do dnia 21 listopada 2018r., która to została rozwiązana na skutek złożonego przez powódkę w dniu 18 października 2017r. oświadczenia o rozwiązaniu umowy z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Podniosła również, że w czasie obowiązywania w/w umów o pracę, powódka miała zawarte ze spółką powiązaną ze stroną pozwaną, tj. ze Spółką (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. trzy umowy zlecenia: umowa zlecenia nr (...) od dnia 1 kwietnia 2015r. do dnia 31 grudnia 2016r., umowa zlecenia nr (...) od dnia 1 kwietnia 2015r. do dnia 31 grudnia 2016r. oraz umowa zlecenia nr (...) od dnia 1 stycznia 2017r. do dnia 21 października 2017r. W ten sposób powódka wykonywała pracę w tym samym miejscu i w zasadzie za taką samą stawkę (najpierw tj. od dnia 1 kwietnia 2015r. za 11,42 zł brutto/h, potem od dnia 10 listopada 2015r. w wysokości 15,47 zł brutto/h, od dnia 27 lutego 2017r. w wysokości 2.584,00 zł/miesiąc, a od dnia 28 lutego 2017r. w wysokości 15,47 zł brutto/h) na rzecz strony pozwanej, choć formalnie na podstawie dwóch różnych stosunków prawnych. W praktyce nie można było odróżnić, kiedy jego praca jest świadczona na podstawie umowy o pracę, a kiedy na umowę zlecenia. Powódka podpisała umowę o pracę oraz umowę zlecenia w tym samym dniu i miejscu, a także za pośrednictwem tego samego przedstawiciela strony pozwanej – pełnomocnika Zarządu E. P., przez cały okres zatrudnienia świadczyła taką samą pracę w tym samym miejscu, a obowiązki wykonywane na podstawie umów o pracę i zlecenia niczym się nie różniły. Polecenia wydawał jej ten sam przełożony-menedżer, wykonywała pracę przy użyciu tych samych składników majątkowych (mundur, identyfikator, jeden login do komputera) i na podstawie jednego grafiku nie wyróżniającego, które godziny powódka przepracowała dla strony pozwanej, a które dla drugiej spółki. Nadto, powódka podpisywała tylko jedną listę obecności, e-mailowe raportowanie o zmianach było wspólne dla obu spółek, a godziny pracy były co miesiąc ustalane przez tę samą osobę – kadrową K. M.. Stąd umowy zlecenia obejmowały swoim zakresem ten sam przedmiot, co ww. umowy o pracę ze stroną pozwaną i w ocenie powódki stanowiły w istocie uzupełniająca umowę o pracę ze stroną pozwaną, a nie umowy zlecenia z (...) sp. z o.o., a powódce przysługuje roszczenie przeciwko byłemu pracodawcy o wypłatę wynagrodzenia w postaci dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych na zasadach wyrażonych w art. 151¹ k.p., albowiem nigdy nie otrzymała ich od strony pozwanej.

Powódka wskazała, że zgodnie ze stanowiskiem SN wyrażonym w wyroku z 08.07.2015r., II PK 282/14, w sytuacji, w której dana osoba jest jednocześnie związana umową o pracę z jedną ze spółek kapitałowych wchodzących w skład grupy spółek i umowa zlecenia z inną spółką z tej grupy, a na podstawie tych umów wykonuje jednakowy rodzaj czynności, wynikający z umowy o pracę z formalnym rozdzieleniem czasu pracy i czasu świadczenia usługi, to tak zawarta umowa zlecenia stanowi o obejściu przepisów prawa pracy o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, a praca wykonywana na jej podstawie jest pracą w ramach stosunku pracy ze spółką będącą pracodawcą. W ocenie powódki, z taką sytuacją mamy do czynienia na gruncie rozpatrywanego przypadku.

Powódka wskazała, że z informacji zawartych w Krajowym Rejestrze Sądowym wynika, że Spółka (...) Sp. z o.o. jest jedynym wspólnikiem (...) Sp. z o.o. i posiada 100% udziałów w kapitale zakładowym tej Spółki. Co więcej, obie Spółki mają tę samą siedzibę i adres, zostały zarejestrowane w przeciągu miesiąca w tym samym roku oraz mają taki sam przedmiot działalności gospodarczej – (...) 80.10.Z, tj. działalność ochroniarska z wyłączeniem obsługi systemów bezpieczeństwa. Nadto, mają taki sam skład zarządu, w tym tego samego Prezesa Zarządu K. B..

Z uwagi na powyższe, powódka zarzuciła, że strona pozwana wykorzystując pozycję strony silniejszej w obrocie gospodarczym, kosztem powódki zmierzała do zaspokojenia potrzeb w zakresie wykonania przyjętych usług z najmniejszym możliwym kosztem działalności.

Powódka powołała się również na treść pisma Państwowej Inspekcji Pracy, która stwierdziła, że z treści złożonego w toku kontroli oświadczenia oraz analizy przedłożonych dokumentów wynika, że praca wykonywana na podstawie umów zlecenie była wykonywana w warunkach właściwych dla umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm prawem przepisanych (k. 133-139).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie, strona pozwana zarzuciła w pierwszej kolejności, że niedopuszczalne jest, by w procesie bez udziału (...) sp. z o.o. rozstrzygać o kwestiach, które mają związek z tą spółką tj. ustalać, iż godziny przepracowane przez powódkę na podstawie umowy zlecenia zawartej z (...) sp. z o.o. były w istocie pracą na rzecz pozwanej, bowiem byłoby to pozbawieniem zleceniodawcy możliwości zaprezentowania swoich racji i wzięcia udziału w procesie.

W ocenie pozwanej spółki godziny przepracowane przez powódkę w (...) sp. z o.o. w ramach umowy zlecenie nie były faktycznie pracą wykonaną na rzecz strony pozwanej, ponieważ powódkę z obiema spółkami łączyły dwa odrębne stosunki prawne, na podstawie których wykonywała ona inne czynności. Nadto, strona pozwana wypłacała powodowi tylko wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę.

Dodatkowo wskazane umowy zlecenia łączyły powoda z innym podmiotem aniżeli umowy o pracę. (...) Sp. z o.o. to odrębny podmiot od strony pozwanej, posiadający własny numer KRS, własny zarząd i siedzibę i nie jest stroną niniejszego postępowania. Strona pozwana przyznała, że obie spółki łączą pewne powiązania i należą one do grupy spółek (...), ale nie zmienia to faktu, że każda z nich to jest odrębnym podmiotem w kontaktach z kontrahentami i pracownikami oraz każda z nich zawiera umowy w swoim imieniu. Relacje między powódką a (...) sp. z o.o. pozostają w całkowitym oderwaniu od relacji łączących ją ze stroną pozwaną i nie mają żadnego znaczenia w tej sprawie.

W ocenie strony pozwanej Sąd nie może rozstrzygać o pozorności umów z podmiotem, który nie jest stroną tego postępowania, a czego domaga się powódka. Strona pozwana nie może przedłożyć żadnych dokumentów, które związane są z zatrudnieniem powódki w (...) sp. z o.o. ani formułować żadnych twierdzeń i wniosków z tym związanych, ponieważ jest to zupełnie odrębny podmiot i to on ewentualnie powinien być zobowiązany do przedłożenia jakichkolwiek wymaganych dokumentów i informacji związanych z zatrudnieniem u niego powódki.

Strona pozwana podniosła także, że umowa zlecenia nie została powódce narzucona, miała on możliwość swobodnego wyboru zatrudnienia u strony pozwanej i zawarcia umów zlecenia. Jeśli powódka czy jakikolwiek inny pracownik chciał jeszcze dorobić, to mógł – ale nie musiał – zatrudnić się w jeszcze innej Spółce z grupy S., czyli w (...) Sp. z o.o., która oferowała zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia na innych stanowiskach.

Niezależnie od powyższego, pozwana spółka podniosła, że nawet gdyby uznać, że praca była przez powódkę wykonywana w ramach umowy zlecenia na rzecz pracodawcy, to konsekwencją byłoby zastosowanie art. 8 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych z dnia 13 października 1998r. (Dz. U. z 2015r., poz. 121). Wedle tej regulacji nastąpiłoby doliczenie przychodu z umów zlecenia do przychodów ze stosunku pracy i obliczenie składki na ubezpieczenia społeczne od tak ustalonej kwoty podstawy ich wymiaru, a nie uznawanie pracy w ramach umowy zlecenia za prace w godzinach nadliczbowych i obliczania należnego wynagrodzenia z tego tytułu.

Pismem z dnia 15 listopada 2018r. (data stempla pocztowego) do udziału w sprawie **w charakterze interwenienta ubocznego** po stronie pozwanej zgłosiła się spółka (...) sp. z o.o. z siedzibą w W., wnosząc o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz interwenienta ubocznego kosztów procesu według norm przypisanych (k. 186-188).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie interwenient uboczny podał, że w dniu 1 kwietnia 2015r. zawarł z powódką umowę zlecenia przedmiotem, której było wykonywanie czynności polegających na zabezpieczeniu mienia przed kradzieżą, włamaniem, zniszczeniem na terenie obiektu chronionego. Rzeczony stosunek obligacyjny był kontynuowany na podstawie kolejnych umów zlecenia aż do dnia 30 listopada 2017r. Z uwagi na łączące go z powódką umowy zlecenia (...) sp. z o.o. posiada interes prawny w przystąpieniu do sprawy po stronie pozwanej, bowiem w

przypadku niekorzystnego dla strony pozwanej rozstrzygnięcia, będzie mógł wystąpić z roszczeniami majątkowymi w stosunku do powódki tj. o zwrot wypłaconej jej kwoty z tytułu umów zlecenia.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana - (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. przy ul. (...) została wpisana do Krajowego Rejestru Sądowego w dniu 19 września 2001 r. Niespełna miesiąc wcześniej, tj. 21 sierpnia 2001 r. do KRS wpisano interwenienta ubocznego - (...) 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.

Interwenient uboczny jest jedynym wspólnikiem strony pozwanej i posiada 100% udziałów w kapitale zakładowym.

Na dzień 31 marca 2018r. oraz 10 września 2018 r. 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 KRS strony pozwanej (k. 13-15, 143-152)

odpis KRS interwenienta ubocznego (k. 16-18, 158-168, 191-196)

Powódka M. C. (1) była zatrudniona u strony pozwanej początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny z dnia 1 kwietnia 2015r., a następnie na mocy dwóch umów o pracę na czas określony: od dnia 1 lipca 2015r. do dnia 28 lutego 2017r. i od dnia 1 marca 2017r. do dnia 21 listopada 2018r. Powódka świadczyła pracę najpierw na stanowisku Pracownika Ochrony (...) Stałej, a następnie Kwalifikowanego Pracownika Ochrony w pełnym wymiarze czasu pracy. Miejscem świadczenia pracy wskazano obiekty chronione przez stronę pozwaną na terenie woj. (...), ale faktycznie praca była stale wykonywana przy ul. (...) w B.. Ostatnia z umów o pracę ustała z dniem 30 listopada 2017r. wskutek złożenia przez powódkę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 18 października 2017r. z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

W umowie o pracę z 1 kwietnia 2014 r. wynagrodzenie powódki zostało określone na kwotę 10,42 zł/h brutto. Porozumieniem z dnia 10 listopada 2015 r. godzinowa stawka za pracę powódki została podwyższona do kwoty 15,47 zł brutto. Wreszcie płaca zasadnicza powódki została określona na kwotę 2.584 zł brutto miesięcznie na mocy porozumienia z dnia 27 lutego 2017 r.

W informacji o warunkach zatrudnienia z dnia 1 marca 2017r. wskazano, że powódka pracuje w równoważnym systemie czasu pracy z możliwością przedłużenia do 24h na dobę i przeciętnie w 40 godzin tygodniowo w przeciętnym okresie rozliczeniowym wynoszącym trzy miesiące.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy z ostatnich trzech miesięcy pracy wynosiło 2.634,45 zł brutto.

Dowód: akta osobowe powódki, w szczególności umowa o pracę z dn. 1.04.2015r. (także k. 24), umowa o pracę z dn. 1.07.2015r. (także k. 26), porozumienie o zmianie warunków umowy o pracę z dn. 15.10.2015r.(także k. 28), porozumienie o zmianie warunków umowy o pracę z dn. 10.11.2015r. (także k. 29), umowa o pracę z dn. 28.02.2017r. (także k. 32), porozumienie o zmianie warunków umowy o pracę z dn. 27.02.2017r. (także k. 31), informacja o warunkach zatrudnienia z dnia 1 marca 2017r. (także k. 33), wypowiedzenie umowy o pracę z dn. 18.10.2017r.(także k. 34), świadectwo pracy z dn. 30.11.2017r.

zaświadczenie o wynagrodzeniu powódki (k. 153)

Powódka i interwenient uboczny zawarli następujące umowy zlecenia:

- w dniu 1 kwietnia 2015 r. umowę nr (...), na podstawie której powódka miał wykonywać czynności polegające na zabezpieczeniu mienia przed kradzieżą, włamaniem, zniszczeniem na terenie obiektu chronionego (§ 1 ust. 1). Dni i godziny wykonywania czynności będących przedmiotem umowy, miały być ustalane przez strony każdorazowo, na okres jednego miesiąca, w terminie 3 dni przed końcem miesiąca kalendarzowego (§ 1 ust. 2). Umowa została zawarta na czas nieokreślony (§ 2 ust. 1). Za wykonanie czynności określonych w umowie powódce przysługiwało wynagrodzenie, którego wysokość zależała od ilości wykonywanych czynności, przy uwzględnieniu stawki 9 zł/godz. (§ 3 ust. 1).

Aneksem z dnia 1 listopada 2015r. strony ustaliły, że wynagrodzenie za czynności opisane w ww. umowie zlecenia będzie przysługiwało powódce w kwocie 15.47 zł za godzinę brutto.

Z dniem 31 grudnia 2016r. interwenient uboczny zawiadomił powódkę o rozwiązaniu ww. umowy zlecenia.

- w dniu 1 kwietnia 2015 r. umowę zlecenia nr (...), na podstawie której powódka miała wykonywać czynności polegające na realizacji zleceń krótkoterminowych związanych z ochroną osób i mienia (§ 1). Umowa została zawarta na czas nieokreślony (§ 3 ust. 1). Umowa nie wskazywała w jakiej wysokości powódka miała otrzymywać wynagrodzenie. Strony ustaliły tylko, że będzie ono płatne w oparciu o posiadaną przez interwenienta ubocznego dokumentację dotyczącą czynności wykonanych przez powódkę w danym miesiącu kalendarzowym, w terminie do 20 dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni (§ 4 ust. 1 i 2).

Z dniem 31 grudnia 2016r. interwenient uboczny zawiadomił powódkę o rozwiązaniu ww. umowy zlecenia.

- w dniu 1 stycznia 2017 r. powódka zawarła z interwenientem ubocznym umowę nr (...), na podstawie której powódka miał wykonywać czynności polegające na zabezpieczeniu mienia przed kradzieżą, włamaniem, zniszczeniem na terenie obiektu chronionego (§ 1 ust. 2). Dni i godziny wykonywania czynności będących przedmiotem umowy, miały być ustalane przez strony każdorazowo, na okres jednego miesiąca, w terminie 3 dni przed końcem miesiąca kalendarzowego (§ 1 ust. 5). Umowa została zawarta na czas nieokreślony (§ 2 ust. 1). Za wykonanie czynności określonych w umowie, powódce przysługiwało wynagrodzenie, którego wysokość zależała od ilości iloczynu czasu poświęconego na wykonywanie czynności określonych w umowie wykonywanych czynności stawki 15,47 zł/h brutto (§ 3 ust. 1).

Umowa została rozwiązana z dniem 21 października 2017r.

Dowód: umowa zlecenie nr (...) z dn. 01.04.2015r. (k. 35-36 i 204-205)

aneks do umowy zlecenia z dn. 01.11.2015r. (k. 37 i 202)

zawiadomienie z dn. 31.12.2016r. (k. 39 i 201)

zawiadomienie z dn. 31.12.2016r. (k. 40 i 206)

umowa zlecenie nr (...) z dn. 1.01.2017r. (k. 41-42, 198-199)

wypowiedzenie umowy zlecenia z dn. 18.10.2017r. (k. 43 i 197)

umowa zlecenie nr (...) z dn. 01.04.2015r. (k. 207-208)

Na początku kwietnia 2015 r. powódka zawarła równocześnie umowę o pracę ze stroną pozwaną oraz umowy zlecenia z interwenientem ubocznym. Większość pracowników miało dwie umowy - o pracę ze stroną pozwaną i zlecenia z interwenientem ubocznym lub odwrotnie, a nadto nie mieli wpływu na ich treść, ponieważ warunkiem zatrudnienia było jednoczesne podpisanie umowy o pracę oraz umowy zlecenie z pełnomocnikiem obu spółek. Powódka pracowała początkowo jako Pracownik Ochrony (...) Stałej, a następnie na stanowisku Kwalifikowanego Pracownika Ochrony, na obiektach A. w B.. Do jej obowiązków należała kontrola ludzi i obiektu oraz jego zabezpieczenie. Na mocy umów

zlecenia zawartych z interwenientem ubocznym powódka miała wykonywać te same czynności. Powódce nigdy nie zostało wyszczególnione, co należy do jej obowiązków wynikających z umowy o pracę, a co z umowy zlecenia. Nigdy nie wiedziała, kiedy wykonuje umowę o pracę, a kiedy rozpoczyna umowę zlecenia, ponieważ wykonywała te same czynności na tych samych obiektach na podstawie jednego grafiku przygotowywanego przez K. M.. Pracowała w systemie zmianowym, zwykle po 12 godzin w dzień albo w nocy.

Przełożonym powódki był Ł. Ś. – menadżer, jednak nie przebywał on codziennie na obiekcie, tylko pojawiał się 2-3 razy w miesiącu. Nadzór nad pracą powódki polegał na tym, że przełożony mailowo lub telefonicznie przekazywał niezbędne informacje w zakresie kontroli pracowników, standardów pracy, zmiany godzin pracowników. Nigdy nie było podziału pomiędzy obiema spółkami i powódka nie wiedziała, kto wydaje jej polecenia z jakiej spółki.

Powódka codziennie podpisywała jedną listę obecności, która nie była przypisana do żadnej konkretnej spółki.

Powódka mogła składać sugestie co do grafików, które zazwyczaj były uwzględniane. W grafikach nie było rozróżniane, kiedy powódka pracuje w ramach umowy o pracę, a kiedy na umowę zlecenia. Oznaczenia na grafiku należało czytać w sposób następujący: 1 – praca w dzień przez 12h; 2 – praca w nocy przez 12h; A – krótka zmiana dzienna tj. 9,5h; B – krótka zmiana nocna tj. 9,5h; D1 – dyżur dzienny pod telefonem przez 12h; D2 – dyżur nocny pod telefonem przez 12h.

Powódka korzystała z tych samych narzędzi pracy, tj. komputera, umundurowania z napisem (...), identyfikatora. Posiadała natomiast dwie legitymacje z obu spółek, które należało posiadać przy sobie jednocześnie.

Powódka oraz inni pracownicy otrzymywali wynagrodzenie osobnymi przelewami od strony pozwanej oraz interwenienta ubocznego. W tytułach przelewów posługiwano się skrótami (...) tj. umowa główna oraz (...) tj. umowa inna. Powód i inni pracownicy nie wystawiali rachunku z tytułu umowy zlecenia.

Nie były wypłacane powódce dodatki z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Dowód: zeznania świadka P. G. (k. 297-298)

zeznania świadka D. G. (k. 298)

zeznania świadka J. P. (1) (k. 298)

zeznania świadka C. S. (k.299)

zeznania świadka R. A. (k. 348)

zeznania świadka M. C. (2) (k.369)

kserokopie informacji o wynagrodzeniach (k. 44-73)

kserokopie rachunków (k. 74-81)

kserokopie informacji do umów zleceń (k. 82-102)

karty ewidencji czasu pracy powódki (załącznik do akt i k. 218-2510)

zestawienie dokonanych przez stronę pozwaną wypłat na rzecz powódki (k. 154-157)

Stosownie do działu IV pkt 2 obowiązującego u strony pozwanej Regulaminu Wynagradzania w spółce przewidziano możliwość przyznawania jedynie premii uznaniowe za bardzo dobre wykonywanie obowiązków służbowych, wykonywanie dodatkowych prac i obowiązków związanych z pracą, zleconych przez przełożonego lub szczególne zaangażowanie w wykonywanie obowiązków służbowych. Strona pozwana nie przewidziała natomiast premii regulaminowych.

Dowód: regulamin wynagradzania strony pozwanej (k. 212-217)

W okresie od kwietnia 2015 r. do maja 2018 r. powódka przepracowała następująca ilość godzin:

- kwiecień 2015 r. – 192 godz.,
- maj 2015 r. – 192 godz.,
- czerwiec 2015 r. – 180 godz.,
- lipiec 2015 r. – 252 godz.,
- sierpień 2015 r. – 48 godz.,
- wrzesień 2015r. – 140 godz.,
- październik 2015 r. – 190 godz.,
- listopad 2015 r. – 214 godz.,
- grudzień 2015 r. – 202 godz.,
- styczeń 2016 r. – 183 godz.,
- luty 2016 r. – 188 godz.,
- marzec 2016 r. – 186,5 godz.,
- kwiecień 2016 r. – 193 godz.,
- maj 2016 r. – 242 godz.,
- czerwiec 2016 r. – 180 godz.,
- lipiec 2016 r. – 111 godz.,
- sierpień 2016 r. – 268,5 godz.,
- wrzesień 2016 r. – 220 godz.,
- październik 2016 r. – 215,5 godz.,
- listopad 2016 r. – 12 godz.,
- grudzień 2016 r. – 0 godz.,
- styczeń 2017 r. – 274,5 godz.,
- luty 2017 r. – 33,5 godz.,
- marzec 2017 r. – 0 godz.,
- kwiecień 2017 r. – 0 godz.,
- maj 2017 r. – 0 godz.,
- czerwiec 2017 r. – 181,5godz.,

- lipiec 2017 r. – 250,75 godz.,
- sierpień 2017 r. – 259,5godz.,
- wrzesień 2017 r. – 251,5 godz.,

Dowód: kserokopie grafików miesięcznych za okres 10.2015r.-09.2017r. (k. 103-126)

karty ewidencji czasu pracy powódki (załącznik do akt)

Z tytułu dodatków za godziny nadliczbowe za okres od dnia 1 kwietnia 2015 r. do dnia 21 października 2018 r. powódce przysługiwała łącznie kwota 14.358,87 zł brutto. Należność ta nie została uiszczona przez stronę pozwaną.

Dowód: okoliczności bezsporne

Pismem z dnia 22 lutego 2018 r. powódka wezwała stronę pozwaną do zapłaty kwoty 11.542,99 zł brutto wraz z odsetkami tytułem nieopłaconego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, jednakże pozwana spółka nie ustosunkowała się w żaden sposób do rzezonego wezwania, jak i nie uregulowała należności.

Dowód: wezwanie do zapłaty z dn. 22.02.2018r. wraz z dowodem nadania (k. 19-20)

Powódka w dniu 1 lutego 2018r. wniosła skargę do Państwowej Inspekcji Pracy, w następstwie której ta przeprowadziła kontrolę zarówno u strony pozwanej, jak i interwenienta ubocznego. Okręgowy Inspektorat Pracy w P. stwierdził nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przez te podmioty prawa pracy, w szczególności poprzez obchodzenie regulacji w zakresie pracy w godzinach nadliczbowych poprzez zawieranie umów cywilnoprawnych z kapitałowo powiązаныmi podmiotami i poinformował powódkę o wszczęciu w stosunku do osób winnych postępowania w sprawie o wykroczenia.

Dowód: pismo PIP z dn. 01.03.2018r. (k. 21-23)

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo jako uzasadnione zasługiwało w całości na uwzględnienie.

W rozpoznawanej sprawie powódka domagała się ustalenia, że w okresie od dnia 1 kwietnia 2015r. do dnia 21 października 2018r. łączące powódkę ze spółką (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. umowy zlecenia stanowiły uzupełniającą umowę o pracę zawartą między powódką a stroną pozwaną oraz o zasądzenie od strony pozwanej na swoją rzecz kwoty 13.362,47 zł brutto tytułem nieopłaconego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa w całości.

Podstawę pierwszego żądania, stanowił art. 189 k.p.c. Przepis ten wprowadza istnienie interesu prawnego jako materialnoprawną podstawę zasadności powództwa o ustalenie stosunku prawnego lub prawa. W ocenie Sądu, powódka w sposób jasny i oczywisty przedstawiła istnienie swojego interesu prawnego w uzyskaniu pozytywnego rozstrzygnięcia w przedmiocie roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy, skoro jednocześnie domagała się zasądzenia od strony pozwanej wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Niezależnie jednak od tego wskazać należy, iż w judykaturze od dawna już ukształtowany jest pogląd, zgodnie z którym: „pracownik ma interes prawny na podstawie art. 189 k.p.c. w ustaleniu rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy, nawet jeżeli oparte na tym ustaleniu jego potencjalne roszczenia mogą zaktualizować się dopiero w przyszłości” (vide: wyrok SN z 05.12.2002r., I PKN 629/01, Wokanda 2003/9/24, wyrok SN z 23.01.2018r., II PK 333/16, Lex nr 2453050).

W myśl 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.” Zaś przepis art. 22 §1¹ k.p. stanowi, iż 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 §1² k.p.: „Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w §1”. Wskazania przy tym wymaga, iż jakkolwiek 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 podniosła w toku procesu zarzut, że skoro wolą powódki było zawarcie umów zlecenia z (...) Sp. z o.o. to nieuzasadnione jest jej żądanie, aby potraktować czynności wykonywane przez nią w obu Spółkach: 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.

Sąd Najwyższy analizował już tę kwestię, przyjmując następujące stanowisko w uzasadnieniach szeregu orzeczeń: „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.” (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).

Przeprowadzone postępowanie dowodowe pozwoliło na konstatację, że 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 taka osoba miała równoległe zawartą umowę o pracę ze stroną pozwaną oraz umowy zlecenia z interwenientem ubocznym, bądź też odwrotnie, umowy zlecenia ze stroną pozwaną, a umowę o pracę z interwenientem ubocznym. Okoliczności te potwierdzają zeznania wszystkich świadków, jak również wyjaśnienia samej powódki. Warto także zaznaczyć, że ani strona pozwana, ani interwenient uboczny nie kwestionują tych okoliczności. Taka też sytuacja miała miejsce w przypadku powódki, która ze stroną pozwaną miał zawartą umowę o pracę, natomiast z interwenientem ubocznym umowy zlecenia.

Z zeznań świadków: P. G., D. G., J. P. (1), C. S., R. A. oraz M. A. wynika, że podejmując zatrudnienie jednocześnie zawierali umowy o pracę i umowy zlecenia, albowiem do podpisu dostawali komplet przygotowanych dokumentów i nie mieli możliwości wpływania na ich treść, a także, że pracodawca uzależniał zatrudnienie pracownika od jednoczesnego zawarcia dwóch umów: o pracę i zlecenia. Jak wynika chociażby z zeznań świadków P. G. umowa zlecenie miała za zadanie rekompensować dodatkowe godziny pracy.

Z powodów wyżej wskazanych, nie sposób przyjąć, iż jak podnosi strona pozwana, zgodnym zamiarem powódki i interwenienta ubocznego było zawieranie umów zlecenia. Powódka bowiem w relacjach ze Spółkami z grupy (...) zajmowała pozycję bez wątpienia słabszą, gdyż zależało jej jedynie na posiadaniu źródła dochodów, zaś Spółki wykorzystywały w relacjach z nią swą przewagę ekonomiczno-organizacyjną. W związku z tym, w ocenie Sądu przy ocenie charakteru prawnego umów łączących powódkę 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 §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.

Jak wynika z materiału dowodowego sprawy, praca powódki wykonywana przez nią w ramach stosunku pracy łączącego ją ze stroną pozwaną niczym nie różniła się od pracy, jaką wykonywała na podstawie umów zlecenia zawartych z interwenientem ubocznym. Mimo, iż strona pozwana w odpowiedzi na pozew wskazała, że powódka wykonywał różne czynności na podstawie każdej z umów, to nie podała konkretnie czym zajmowała się powódka jako pracownik strony pozwanej, a czym jako zleceniobiorca (...) sp. z o.o.

Grafik pracy pracowników ochrony ustalała K. M. pełniąca funkcję szefa ochrony. Znamiennym jest, że nie można było z niego odczytać, kiedy pracownicy pracują w ramach umów o pracę, a kiedy wykonują umowy zlecenia – nie istniały w tym zakresie odpowiednie oznaczenia. Pracownicy ochrony, w tym również powód, cały czas wykonywali tę samą pracę polegającą na wykonywaniu tych samych zadań ochrony mienia na obiektach firmy (...). Mieli 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. Co więcej, pracownicy obowiązkowo musieli mieć ze sobą każdorazowo dwa identyfikatory wystawione zarówno przez stronę pozwaną, jak i interwenienta ubocznego. Nadto, pracownicy ochrony codziennie podpisywali jedną listę obecności przedłożoną im do podpisu.

Okoliczności braku jakiegokolwiek rozróżnienia w świadczeniu pracy na rzecz strony pozwanej od interwenienta ubocznego, a wręcz fizycznej niemożliwości takiego rozróżnienia zgodnie potwierdzają wszyscy świadkowie. Nawet strona pozwana ani interwenient uboczny nie podjęli próby wskazania, w jakim czasie danego dnia służby w danym miesiącu powódka miałaby świadczyć pracę w ramach umowy o pracę, a w jakich w ramach umowy zlecenia.

Całokształt powyższych rozważań, analiza przedstawionego przez świadków oraz powódkę sposobu jednoczesnego realizowania przez pracowników ochrony umów zlecenia i umów o pracę zawartych z obu Spółkami z grupy (...), prowadzi do jednoznacznego wniosku, że umowy zlecenia – w tym wypadku zawarte konkretnie przez powódkę z interwenientem ubocznym - wyczerpywały wszystkie elementy pracowniczego stosunku zatrudnienia.

Mając na uwadze powyższe, Sąd uznał, że zawieranie z powódką przez interwenienta ubocznego umów zlecenia miało w rzeczywistości na celu obejście przepisów prawa pracy dotyczących obowiązku wypłacania powódce przez jego pracodawcę – stronę pozwaną, pełnego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w postaci stosownych dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych. W rzeczywistości bowiem, umowy zlecenia zawierane przez powódkę z interwenientem ubocznym stanowiły uzupełniającą umowę o pracę, jaka już łączyła ją ze stroną pozwaną. Miały one

bowiem na celu rozliczenie wszystkich przepracowanych przez powódkę godzin pracy w danym miesiący według stawki podstawowego wynagrodzenia bez uwzględniania stosownych dodatków. Mamy zatem tutaj 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 17.03.2015r., 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). SN 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 SN 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 SN z dnia 05.11.2013r., 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. SN wskazał nadto, iż rozłożenie kwestii zapłaty wynagrodzenia na dwa podmioty nie zmienia faktu, że zawsze chodzi o jeden stosunek pracy.

Mając na względzie zacytowane wyżej poglądy judykatury, tut. Sąd uznał, iż w rozpoznawanej sprawie mamy do czynienia z identyczną sytuacją (z „przebijaniem welonu korporacyjnego”), ponieważ umowy zlecenia zawierane przez powódkę 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.

Niebagatelne znaczenie ma również fakt, iż jak wynika z informacji zawartych w Krajowym Rejestrze Sądowym, jedynym wspólnikiem strony pozwanej jest interwenient uboczny posiadający 100% udziałów w kapitale zakładowym tej Spółki. Obie Spółki mają tę samą siedzibę i adres i ten sam przedmiot głównej działalności gospodarczej – (...) 80.10.Z, tj. działalność ochroniarska z wyłączeniem obsługi systemów bezpieczeństwa. Mają także tego samego prezesa zarządu – K. B. oraz w ówczesnym czasie identyczny skład osobowy całego zarządu.

W tym zaś miejscu, z ostrożności procesowej Sąd wyjaśnia, że zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego zawartym w cytowanym już powyżej wyroku z dnia 08.07.2015r., sygn. akt II PK 282/14, nie można postawić zasadnego zarzutu, iż Spółka, z którą powódkę łączyły dodatkowo umowy zlecenia (czyli interwenient uboczny) została w niniejszym procesie pozbawiona możliwości obrony swych praw. Dokładnie tę problematykę poruszył w przywołanym wyroku SN, wskazując, iż stroną jest jedynie osoba uczestnicząca w procesie w tym charakterze, a nie osoba, która może lub ewentualnie powinna być stroną. Nie istnieje bowiem status strony w ujęciu abstrakcyjnym. Zatem nie można mówić o pozbawieniu możliwości obrony swych praw strony, której brak.

Poza tym należy wskazać, że Spółka (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. zgłosiła swoje przystąpienie do strony pozwanej w charakterze interwenienta ubocznego. Spółkę tę reprezentuje ten sam pełnomocnik, co stroną pozwaną. Pełnomocnictwa procesowego udzielił ten sam prezes zarządu K. B. – tak samo jak w przypadku strony pozwanej.

Tym samym umowy zlecenia zawarte przez powódkę z interwenientem ubocznym stanowiły w istocie uzupełniającą umowę o pracę, która łączyła powódkę ze stroną pozwaną.

W drugiej kolejności Sąd rozważył zasadność roszczenia powoda dotyczącego dodatków za przepracowane godziny nadliczbowe i na tej podstawie stwierdził, iż ono także zasługiwało na uwzględnienie.

W zasadzie bezsporne w sprawie było to, że powódka pracowała ponad ustawowe normy czasu pracy. Wynika to bowiem nie tylko z zeznań świadków oraz wyjaśnień powódki, ale także z załączonych do akt sprawy grafików. Poza tym strona pozwana w zasadzie nie zaprzecza temu, że czas pracy powódki przekraczał obowiązujące ją normy kodeksowe. Jedyną linią obrony strony pozwanej było wskazanie, że w ramach stosunku pracy czas pracy powódki był zgodny z przepisami, a to co robiła poza tym czasem, miało wynikać z umów zlecenia z interwenientem ubocznym, przez co pozostałe dodatkowe godziny nie stanowiły nadgodzin. Okoliczności te w świetle przeprowadzonych na wstępie rozważań nie znajdują jednak żadnego prawnego uzasadnienia. Za dodatkowo przepracowane godziny powódka nie otrzymywała wynagrodzenia za godziny nadliczbowe od strony pozwanej, jako swojego pracodawcy, lecz godziny te były rozliczane w ramach umów zlecenia, jakie powódka miała zawarte z interwenientem ubocznym. Okoliczności te potwierdzają zgodne zeznania wszystkich świadków. Powódka otrzymywała taką samą stawkę wynagrodzenia za godziny przepracowane na podstawie umowy o pracę zawartej ze stroną pozwaną jak i na podstawie umowy zlecenia „godzinowej” zawartej z interwenientem ubocznym.

Jakkolwiek strona pozwana w piśmie z dnia 6 czerwca 2019r. wskazywała na wypłacanie powódce dodatków za przepracowane godziny etatowe w wysokości 2,83 zł/h oraz godziny zlecenia 3,34 zł/h „w ramach UI kwotowej” to nie wskazała, czym w istocie one są, a 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 powódka nie mogłaby dochodzić jego wypłaty przed sądem.

Przyznać rację należy powódce, która podniosła, iż twierdzenie o wypłacie dodatków w kwotach 2,83 zł i 3,34 zł jest niewiarygodne, zwłaszcza w kontekście wyodrębnionej w tym samym piśmie kolumny nr 15 wskazującej na inne dodatki wypłacane powódce z umowy zlecenia, nie tłumacząc jednocześnie, czym one są i z czego wynikają, a nadto wskazując, że w miesiącach październiku 2016r. oraz styczniu 2017r. były one ustalone na poziomie ujemnym, a więc miały pomniejszać wynagrodzenie podstawowe. Taki zabieg jest w ocenie Sądu niezrozumiały oraz świadczy o tym, koncepcja ww. dodatków została wymyślona przez stronę pozwaną na potrzeby niniejszego postępowania.

Bezsporne było, że od obu spółek powódka otrzymał podstawowe wynagrodzenie za wszystkie przepracowane godziny pracy. Nie mniej jednak poprzez zastosowanie „hybrydowej” konstrukcji umowy o pracę połączonej z umową zlecenia zawartą z inną spółką grupy (...), strona pozwana nie wypłacała powódce za dodatkowe godziny pracy stosownych dodatków określonych z art. 151¹ § 1 k.p.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu zaoferowane przez strony, reprezentowane przez profesjonalnych pełnomocników, wnioski dowodowe w postaci zeznań świadków, wyjaśnień powódki oraz załączonych do akt sprawy dowodów z dokumentów, niekwestionowanych przez strony i niebudzących żadnych wątpliwości, w szczególności znajdujących się w aktach osobowych, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. W świetle dokonanych ustaleń za niewiarygodną należało uznać jednak przedstawioną przez stronę pozwaną kartę ewidencji czasu pracy powódki. Nie odzwierciedlała ona bowiem jej rzeczywistego czasu pracy, a tylko ten wynikający z kodeksowych norm.

Oceny zeznań świadków oraz wyjaśnień powódki, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sąd dał wiarę zeznaniom wszystkich świadków oraz wyjaśnieniom powódki, gdyż te wzajemnie się uzupełniały i zgodnie korespondowały ze zgromadzonymi w sprawie wiarygodnymi dowodami z dokumentów. Relacje świadków spójnie i logicznie potwierdzają okoliczności podnoszone przez powódkę w pozwie oraz w trakcie wyjaśnień składanych przed sądem. Poza tym należy wskazać, że stan faktyczny w dużej mierze był bezsporny nie kwestionowany

przez stronę pozwaną, ani interwenienta ubocznego. Spór w zasadzie sprowadzał się do rozważań natury prawnej odnośnie łączących strony w rzeczywistości stosunków prawnych.

W konsekwencji powyższego, Sąd orzekł jak **w pkt I sentencji wyroku**, tj. ustalił, że umowy zlecenia łączące powódkę z interwenientem ubocznym w okresie od dnia 1 kwietnia 2015 r. do dnia 21 października 2017 r. stanowiły uzupełniającą umowę o pracę zawartą pomiędzy powódką a stroną pozwaną.

Zgodnie z wyliczeniem przedstawionym przez stronę pozwaną (k. 310-312), nie kwestionowanego przez żadną ze stron, z tytułu dodatku za godziny nadliczbowe, powódce przysługiwała kwota 14.358,87zł brutto. Mając jednak na uwadze, że powódka ostatecznie dochodziła kwoty 13.362,47 zł z uwagi na przedawnienie roszczenia o dodatek za godziny nadliczbowe co do miesiąca kwietnia 2016r. Sąd na podstawie art. 80 k.p. w zw. z art. 151 (1) k.p. **w pkt II sentencji** zasądził na jej rzecz dochodzoną przez nią kwotę.

W pkt III 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, koszty procesu poniesione przez powódkę jako stronę wygrywającą proces obejmowały koszty zastępstwa procesowego wynoszące łącznie 2.880 zł (2700,00 + 180,00 zł). Wskazane koszty zastępstwa procesowego ustalone zostały w oparciu o § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust.1 pkt 2 oraz §9 ust.1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r. poz. 1800). Stawka ta przed Sądem Pracy stanowi 75% stawki podstawowej i obliczona została od wartości przedmiotu sporu, odpowiadającej roszczeniom powódki, na którą składały się: wskazana w pozwie suma wynagrodzeń powódki za 1 rok w kwocie 29.703 zł w związku z roszczeniem o ustalenie stosunku pracy wraz z kwotą dodatków do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe zasądzoną przez Sąd (13.362,47 zł), co razem dało wartość 43.066 zł.

Jak bowiem wskazał Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 8 grudnia 2009r. I PZ 17/09 (OSNP 2011/15-16/207): „Sprawa o ustalenie istnienia stosunku pracy należy do spraw o prawa majątkowe, w której wartość przedmiotu sporu podlega ustaleniu zgodnie z regułą wyznaczoną przez art. 23¹ k.p.c. Zatem w takiej sprawie - co do zasady - wysokość kosztów zastępstwa procesowego, które strona przegrywająca spór jest zobowiązana uiścić przeciwnikowi powinna być liczona według § 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r.” (§ 6 dawnego rozporządzenia dotyczącego stawek – obecnie jest to § 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie.).

Sąd orzekł o kosztach sądowych **w pkt IV sentencji wyroku**, 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 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2018r., poz. 300 t.j.). Na tej podstawie Sąd nakazał stronie pozwanej, aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2.889,52 zł, na którą składały się: 2.154 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy (obliczonej jako 5% od wartości przedmiotu sporu, na którą składały się: wskazana w pozwie suma wynagrodzeń powoda za 1 rok w związku z roszczeniem powódki o ustalenie stosunku pracy plus kwota wynagrodzenia za godziny nadliczbowe zasądzona przez Sąd; 90,26 zł tytułem kosztów związanych ze stawiennictwem świadka C. S. (k. 304), 560,83 zł tytułem kosztów związanych ze stawiennictwem świadka J. P. (2) (k. 306), 84,43 zł tytułem kosztów związanych ze stawiennictwem świadka D. G. (k. 308)

W pkt. VI sentencji wyroku Sąd na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie II rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki wskazanego w zaświadczeniu strony pozwanej o wysokości zarobków powódki, tj. do kwoty 2.634,45 zł brutto.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.