

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 stycznia 2020r.

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

**Przewodniczący: SSR Joanna Król-Szymielewicz**

**Ławnicy: Krystyna Kruzel, Wanda Arendarska**

**Protokolant: Małgorzata Weres**

**po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 stycznia 2020 roku we W.**

**sprawy z powództwa D. G.**

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

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

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe

**I. ustala, że umowy zlecenia łączące powódkę D. G. ze spółką (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. w okresie od dnia 28.06.2016r. do dnia 23.10.2017r. stanowiły uzupełniającą umowę o pracę zawartą pomiędzy powódką a stroną pozwaną (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.;**

**II. zasądza na rzecz powódki D. G. od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 12.845,33 zł brutto (słownie: dwanaście tysięcy osiemset czterdzieści pięć złotych trzydzieści trzy grosze) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi:**

- od kwoty 1.818,30 złotych od dnia 11.10.2016r. do dnia 10.09.2019r.;

- od kwoty 1.986,60 złotych od dnia 11.09.2019r. do dnia zapłaty;

- od kwoty 2.380,94 złotych od dnia 11.01.2017r. do dnia 10.09.2019r.;

- od kwoty 2.403,61 złotych od dnia 11.09.2019r. do dnia zapłaty;

-- od kwoty 2.652,44 złotych od dnia 11.04.2017r. do dnia zapłaty;

- od kwoty 2.997,35 złotych od dnia 11.07.2017r. do dnia 10.09.2019r.;

- od kwoty 3.061,22 złotych od dnia 11.09.2019r. do dnia zapłaty;

- od kwoty 2.408,03 złotych od dnia 11.10.2017r. do dnia zapłaty;

- od kwoty 333,44 złotych od dnia 11.09.2019r. do dnia zapłaty;

**III. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powódki kwotę 2.700 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;**

**IV. nakazuje stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. w W., aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa tut. Sądu) kwotę 5.398,59 złotych tytułem zwrotu kosztów sądowych;**

**V. nadaje wyrokowi w punkcie II rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.785,19 złotych brutto.**

## UZASADNIENIE

**Powódka D. G. pozwem z dnia 06.04.2018r.**, wniosła o ustalenie, że umowy zlecenia łączące ją ze Spółką (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. w okresie od dnia 28 czerwca 2016r. do dnia 23 października 2017r. stanowiły uzupełniającą umowę o pracę zawartą pomiędzy powódką a stroną pozwaną (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W..

Jednocześnie powódka w pozwie wniosła o zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. kwoty 12.431,40 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od lipca 2016r. do października 2017r. wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi następująco:

- od kwoty 1.818,30 zł od 11.10.2016r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 2.380,94 zł od 11.01.2017r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 2.774,56 zł od 11.04.2017r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 2.997,35 zł od 11.07.2017r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 2.460,25 zł od 11.10.2017r. do dnia zapłaty.

Nadto powódka domagała się zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu roszczeń pozwu powódka wskazała, iż była zatrudniona u strony pozwanej w Spółce (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., początkowo na podstawie umowy na okres próbny od 28.06.2016r. do 27.09.2016r., a od 28.09.2016r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do dnia 31.05.2018r.

Powódka pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na stanowisku pracownika ochrony fizycznej stałej, a następnie jako kwalifikowany pracownik ochrony. Jej wynagrodzenie wynosiło 15,47 zł brutto za godzinę pracy, a od dnia 01.03.2017r. wprowadzono miesięczną stawkę wynagrodzenia wynoszącą 2.584 zł brutto miesięcznie.

Powódka podniosła, że w czasie obowiązywania w/w stosunku pracy ze stroną pozwaną, zawarła ponadto umowę zlecenia ze Spółką powiązaną z (...) Sp. z o.o., tj. ze Spółką (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.. W tej umowie wynagrodzenie powódki również zostało określone na kwotę 15,47 zł brutto za godzinę pracy.

W dalszej kolejności powódka wskazała, iż jak wynika z informacji zawartych w Krajowym Rejestrze Sądowym, 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.

Powódka zarzuciła, że nie można odróżnić, kiedy jej praca była świadczona w ramach umowy o pracę, a kiedy na podstawie umowy zlecenia, w grafiku pracy nie było to wyszczególniane i rozróżniane. Polecenia wydawała powódce jedna i ta sama osoba, powódka nosiła ten sam mundur i identyfikator, świadczyła pracę w tym samym miejscu i podpisywała tylko jedną listę obecności, nigdy nie zastępowała jej inna osoba, a urlop i wszelkie pytania powódka kierowała do tego samego przełożonego.

Przez cały okres swego zatrudnienia powódka świadczyła taką samą pracę tak dla pracodawcy jak i dla zleceniobiorcy i jej obowiązki z umowy o pracę i zlecenia niczym się nie różniły.

Mając powyższe na uwadze powódka wskazała, iż podpisane ze Spółką (...) Sp. z o.o. umowy zlecenia obejmują swoim zakresem ten sam przedmiot co umowy o pracę zawarte przez powódkę z (...) Sp. z o.o. Dlatego, zdaniem powódki umowy zlecenia stanowiły w istocie uzupełniającą umowę o pracę zawartą przez nią ze stroną pozwaną (...) Sp. z o.o. Stąd też powódka wywiodła, iż przysługują jej roszczenia przeciwko dotychczasowemu pracodawcy, tj. (...) Sp. z o.o. o ustalenie uzupełniającego stosunku pracy i o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Powódka wskazała, że zgodnie ze stanowiskiem SN wyrażonym w uchwale z 12.04.1994r., I PZP 13/94, umowa zlecenia zawarta z pracownikiem zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy przewidująca wykonywanie przez niego po godzinach pracy - za ustalonym w niej wynagrodzeniem - pracy tego samego rodzaju, co określony w umowie o pracę, stanowi uzupełniającą umowę o pracę. Bowiern z tym samym pracodawcą, w zakresie wykonywania pracy tego samego rodzaju pracownik może pozostawać tylko w jednym stosunku pracy – vide wyrok SN z 13.03.1997r., I PKN 43/97.

Z uwagi na powyższe, powódka zarzuciła, że umowy zlecenia zostały jej narzucone w zamiarze obejścia korzystnych dla niej jako pracownika zasad prawa pracy, w tym prawa do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Wysokość tego wynagrodzenia powódka szczegółowo wyliczyła w pozwie na sumę 12.431,40 zł brutto za pracę w okresie od lipca 2016r. do października 2017r. w godzinach nadliczbowych.

Ponadto powódka przytoczyła szereg orzeczeń Sądu Najwyższego na potwierdzenie swojego stanowiska w sprawie, w tym m.in.:

- wyrok SN z 08.07.2015r. II PK 282/14, w którym SN stwierdził: „w sytuacji, w której dana osoba jest jednocześnie związana umową o pracę z jedną ze spółek kapitałowych wchodzących w skład grupy spółek i umową zlecenia z inną spółką z tej grupy, a na podstawie tych umów wykonuje jednakowy rodzaj czynności, wynikający z umowy o pracę z formalnym tylko rozdzieleniem czasu pracy i czasu świadczenia usługi, to tak zawarta umowa zlecenia stanowi o obejściu przepisów prawa pracy o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych, a praca wykonywana na jej podstawie jest pracą w ramach stosunku pracy ze spółką będącą pracodawcą”;

- wyrok SN z 05.11.2013r., II PK 50/13, w którym SN wskazał: „Związanie pracownika z jednej strony umową o pracę, a z drugiej umową cywilnoprawną z różnymi podmiotami należącymi do tej samej grupy kapitałowej ma całkowicie sztuczny charakter oraz dowodzi nadużycia osobowości prawnej, polegającego na skorzystaniu ze swobody w kreowaniu osób prawnych w celu pokrzywdzenia innych uczestników obrotu, w tym w szczególności pracowników”;

- wyrok SN z 18.09.2014r. III PK 136/13 o zbliżonym stanie faktycznym do niniejszej sprawy: „Przy takich ustaleniach faktycznych zasadne jest przyjęcie, że mogło dojść do nadużycia konstrukcji osobowości prawnej spółki dominującej, które spowodowało nieuzasadnione (nieusprawiedliwione) zróżnicowanie sytuacji prawnej między pracownikami zatrudnionymi w spółce dominującej a pracownikami spółek zależnych. (...) Istota omawianej instytucji (określanej również jako "pomijanie osobowości prawnej", "pomijanie prawnej odrębności osób prawnych" lub "przebijania welonu korporacyjnego") 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 prawa i uniknięcia zobowiązań wobec pracowników. (...)

Mając na uwadze powyższe, powódka zarzuciła, iż w rozpoznawanej sprawie doszło do nadużycia podmiotowości dominującej pozwanej Spółki.

**Strona pozwana - (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. w odpowiedzi na pozew** (k.86-91) wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jej rzecz od powódki kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Pozwany pracodawca zarzucił, że powódce nie był wypłacany dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych ponieważ powódka nie świadczyła takiej pracy na rzecz pozwanego pracodawcy. Pracodawca nie zlecał powódce pracy w godzinach nadliczbowych. Ponadto w ocenie strony pozwanej fakt, że powódka jednocześnie z umową o pracę z pozwaną Spółką miała zawarte umowy zlecenia z (...) Sp. z o.o. nie ma żadnego znaczenia dla niniejszej sprawy,

ponieważ wskazane umowy zlecenia łączyły powódkę z innym podmiotem, aniżeli umowy o pracę. (...) Sp. z o.o. to odrębny podmiot od strony pozwanej i wszelkie nawiązania przez powódkę do stosunków prawnych łączących ją z tym podmiotem nie mają żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Strona pozwana podniosła także, że umowa zlecenia nie została powódce narzucona, miała ona 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.

Ponadto strona pozwana wniosła o zawiadomienie na podstawie art. 84 k.p.c. o toczącym się postępowaniu Spółki (...) Sp. z o.o. i o poinformowanie tej Spółki o możliwości przystąpienia do strony pozwanej w charakterze interwenienta ubocznego.

***W tej sytuacji Sąd zawiadomił o toczącym się postępowaniu (...) Sp. z o.o., która pismem z dnia 24.10.2018r. (k.147-149) zgłosiła swoje przystąpienie do strony pozwanej w charakterze interwenienta ubocznego.*** Spółkę tę przez cały czas trwania postępowania reprezentował ten sam pełnomocnik co stronę pozwaną – tj. początkowo adw. E. P. (1), a aktualnie r.pr. P. A. (1). Pełnomocnictw procesowych udzielił prezes zarządu K. B. – tak samo jak w przypadku strony pozwanej (k.92 i k. 150 oraz k.255 i k.257). Interwenient uboczny w całości podzielił stanowisko przedstawione w sporze przez stronę pozwaną.

Po wyliczeniu przez stronę pozwaną, w wykonaniu zobowiązania Sądu, wysokości należnego powódce wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w okresie objętym roszczeniem pozwu, czyli od lipca 2016r. do października 2017r. (tabela k.315), na kwotę 13.062,05 zł brutto, powódka pismem procesowym z dnia 20.08.2019r. (k.323) rozszerzyła żądania pozwu wnosząc o zasądzenie tego wynagrodzenia na łączną sumę 12.845,33 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi:

- od kwoty 1.818,30 zł od 11.10.2016r. do dnia doręczenia stronie pozwanej pisma rozszerzającego powództwo, a co nastąpiło w dacie 10.09.2019r. (zwrotne potwierdzenie odbioru pisma przez stronę pozwaną - k.469);
- od kwoty 1.986,60 zł od dnia doręczenia stronie pozwanej pisma rozszerzającego powództwo do dnia zapłaty;
- od kwoty 2.380,94 zł od 11.01.2017r. do dnia doręczenia stronie pozwanej pisma rozszerzającego powództwo;
- od kwoty 2.403,61 zł od dnia doręczenia stronie pozwanej pisma rozszerzającego powództwo do dnia zapłaty;
- od kwoty 2.652,44 zł od 11.04.2017r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 2.997,35 zł od 11.07.2017r. do dnia doręczenia stronie pozwanej pisma rozszerzającego powództwo;
- od kwoty 3.061,22 zł od dnia doręczenia stronie pozwanej pisma rozszerzającego powództwo do dnia zapłaty;
- od kwoty 2.408,03 zł od 11.10.2017r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 333,44 zł od dnia doręczenia stronie pozwanej pisma rozszerzającego powództwo do dnia zapłaty.

***W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy 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 21.08.2001r.

Niecały miesiąc później do KRS wpisano Spółkę (...) Sp. z o.o. - tj. w dniu 19.09.2001r., która także ma siedzibę w W. przy ul. (...). Główny przedmiot działalności tych Spółek jest taki sam, jest to: (...) 80.10.Z - działalność ochroniarska z wyłączeniem obsługi systemów bezpieczeństwa.

Spółka (...) Sp. z o.o. jest jedynym współnikiem (...) Sp. z o.o. i posiada 100% udziałów w kapitale zakładowym.

Prezesem zarządów obu Spółek jest ta sama osoba - K. B.. Według odpisów z KRS obu Spółek przedstawionego przez stronę pozwaną wraz z odpowiedzią na pozew, na dzień 29.05.2018r. w zarządach obu tych Spółek zasiadały te same osoby. Byli to: prezes zarządu K. B., Ł. K., M. K., M. S., P. B..

**Dowód:** - odpisy obu Spółek z KRS na dzień 29.05.2018r.: k.93-98 i k.100-104.

Powódka D. G. była pracownikiem strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w okresie od 28.06.2016r. do 23.10.2017r., początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny od 28.06.2016r. do 27.09.2016r., następnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 28.09.2016r. do 31.05.2018r.

W okresie od 28.06.2016r. do 17.10.2016r. powódka pracowała na stanowisku pracownika ochrony fizycznej stałej, a od 18.10.2016r. do końca zatrudnienia, czyli do dnia 23.10.2017r. na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony. Powódka wykonywała swoje obowiązki na obiektach firmy (...) Sp. z o.o. przy ul. (...) w B..

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

Początkowo wynagrodzenie zasadnicze powódki z umowy o pracę było określone wg stawki godzinowej, która wynosiła 11,02 zł brutto za 1 godzinę pracy, a od dnia 01.11.2016r. - 15,47 zł brutto za 1 godzinę pracy.

W porozumieniu z dnia 27.02.2017r., zmieniającym warunki umowy o pracę, wynagrodzenie zasadnicze powódki określono wg stawki miesięcznej wynoszącej 2.584 zł brutto za 1 miesiąc.

Średnie miesięczne wynagrodzenie zasadnicze za pracę powódki u strony pozwanej wynosiło 2.785,19 zł brutto. Wynagrodzenie wypłacane było powódce do 10-ego dnia każdego kolejnego miesiąca kalendarzowego.

Strony rozwiązały łączący je stosunek pracy na mocy wzajemnego porozumienia ze skutkiem na dzień 23.10.2017r.

**Dowód:** - umowy o pracę: k.22, 24;

- porozumienie stron z 18.10.2016r.: k.26;

- akta osobowe powódki, a w nich świadectwo pracy powódki;

- porozumienie w sprawie zmiany stawki godzinowej: k.27;

- zaświadczenie o wynagrodzeniu powódki: k.99;

- porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę: k.29.

Jednocześnie wraz z nawiązaniem umowy o pracę z (...) Sp. z o.o., powódka w tym samym dniu, tj. 28.06.2016r. zawarła z (...) Sp. z o.o. dwie umowy zlecenia: Nr (...). Na podstawie pierwszej z wymienionych umów zlecenia powódka miała wykonywać czynności polegające na zabezpieczeniu mienia przed kradzieżą, włamaniem, zniszczeniem na terenie obiektu chronionego przez (...) Sp. z o.o.

W §3 ust.1 umowy określono, iż za wykonanie w/w czynności powódce przysługiwało będzie wynagrodzenie wynoszące 10 zł brutto za 1 godzinę.

Następnie w dniu 01.11.2016r. powódka zawarła z (...) Sp. z o.o. aneks do tej umowy zlecenia, na mocy którego od dnia 01.11.2016r. godzinowa stawka wynagrodzenia powódki z umowy zlecenia wynosiła 15,47 zł brutto.

Pismem z dnia 31.12.2016r. (...) Sp. z o.o. poinformowała powódtkę, że rozwiązuje z nią w/w umowę zlecenia z 28.06.2016r. zawartą na stawkę godzinową.

W dniu 01.01.2017r. powódka zawarła z (...) Sp. z o.o. kolejną umowę zlecenia, Nr (...). Na podstawie tej umowy powódka również miała wykonywać czynności polegające na zabezpieczeniu mienia przed kradzieżą, włamaniem, zniszczeniem na terenie obiektu chronionego.

W §3 ust.1 umowy ponownie określono, iż za wykonanie w/w czynności powódce przysługiwało będzie wynagrodzenie wynoszące 15,47 zł za 1 godzinę.

Pismem z dnia 20.10.2017r. powódka zwróciła się do (...) Sp. z o.o. z wnioskiem o rozwiązanie z nią w/w umowy zlecenia z dniem 23.10.2017r., co też nastąpiło.

W/w umowy zlecenia powódki, w których określono jej stawkę wynagrodzenia godzinowo będą dalej nazywane „umowami zlecenia godzinowymi”.

Ponadto, jak już wskazano powyżej, powódka D. G. w dniu 28.06.2016r. zawarła z (...) Sp. z o.o. drugą umowę zlecenia, Nr (...), na czas nieokreślony. Przedmiotem umowy była realizacja przez powódtkę „zleceń krótkoterminowych związanych z ochroną osób i mienia”. W § 3 ust.1 umowy postanowiono: „Za wykonanie czynności opisanych powyżej Zleceniobiorcy przysługiwać będzie wynagrodzenie płatne w terminie do 20 dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni.”

Strony nie określiły wysokości wynagrodzenia należnego powódce na podstawie tej umowy zlecenia, ani według miesięcznej stawki kwotowej ani też według stawki godzinowej.

W/w umowa zlecenia, w której nie określono stawki wynagrodzenia powódki będzie dalej nazywana „umową zlecenia kwotową” – gdyż zgodnie z tą umową: „wyliczenia kwoty należnego Zleceniobiorcy wynagrodzenia dokonać miał Zleceniodawca w oparciu o posiadaną przez siebie dokumentację dotyczącą czynności wykonywanych przez Zleceniobiorcę w danym miesiącu kalendarzowym.” (§ 3 ust.2 tej umowy zlecenia).

**Dowód:** - umowa zlecenia godzinowa z 28.06.2016r.: k.32-34;

- aneks do w/w umowy zlecenia obowiązujący od dnia 01.11.2016r.: k.35;

- pismo rozwiązujące umowę zlecenia godzinową z 28.06.2016r.: k.36;

- umowa zlecenia godzinowa z 01.01.2017r.: k.38-39;

- pismo rozwiązujące umowę zlecenia godzinową z 20.10.2017r.: k.40;

- umowa zlecenia kwotowa z 28.06.2016r.: k.30-31.

Jak już wskazano powyżej, począwszy od dnia 01.11.2016r. zmieniono stawkę godzinową wynagrodzenia powódki zarówno na podstawie umowy o pracę łączącej ją z pozwaną Spółką - na kwotę 15,47 zł za 1 godzinę pracy - jak i na podstawie umowy zlecenia „godzinowej” łączącej powódtkę z (...) Sp. z o.o. – na taką samą stawkę, czyli również na kwotę 15,47 zł brutto za 1 godzinę.

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 taka osoba miała równolegle zawartą umowę o pracę z (...) Sp. z o.o. oraz umowy zlecenia z (...) Sp. z o.o. Taka sytuacja miała miejsce w przypadku powódki D. G.. Ale zdarzały się także sytuacje odwrotne: np. pracownik ochrony J. P. miał zawartą umowę o pracę z (...) Sp. z o.o. a umowę zlecenia z (...) Sp. z o.o.

Wśród pracowników ochrony wykonujących swoją pracę na obiektach firmy (...) tylko na podstawie umowy o pracę lub tylko na podstawie umowy zlecenia zatrudnione są pojedyncze osoby. Wyłącznie umowę o pracę mają osoby przebywające na długotrwałych zwolnieniach lekarskich, a jedynie umowę zlecenia mają osoby, które chcą uniknąć zajęć egzekucyjnych z należności, które otrzymywałyby ze stosunku pracy.

**Dowód:** - zeznania świadka J. P.: k.183;

- zeznania świadka K. M.: k.515-516;

- przesłuchanie powódki: k.478-479.

Umowy o pracę z (...) Sp. z o.o. i umowy zlecenia z (...) Sp. z o.o. (lub odwrotnie) były 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.

Umowy o pracę w imieniu (...) Sp. z o.o. zawarła z powódką E. P. (2) jako „pełnomocnik zarządu” (k.22 i 24). Umowę zlecenia „godzinową” z 01.01.2017r. w imieniu (...) Sp. z o.o. także zawarła z powódką E. P. (2) jako „pełnomocnik zarządu” również i tej Spółki (k.39).

Zarówno umowy o pracę jak i zlecenia przedstawiała pracownikom ochrony do podpisania jedna i ta sama osoba w tym samym biurze. Pracownicy ochrony codziennie podpisywali jedną listę obecności przedłożoną im do podpisu na recepcji firmy (...).

Przełożonymi pracowników ochrony na obiektach firmy (...), w tym i powódki - zarówno z ramienia (...) Sp. z o.o. jak i (...) Sp. z o.o. były te same osoby: K. M. jako szef ochrony obiektu - inspektor nadzoru i Ł. Ś. – menadżer kontraktu. Osoby te wydawały polecenia powódce i pozostałym pracownikom ochrony i nadzorowały ich pracę.

Grafik pracy pracowników ochrony ustalała zazwyczaj K. M.. Grafiki te nie wyszczególniały i nie rozróżniały, kiedy pracownicy pracują w ramach umów o pracę, a kiedy wykonują umowy zlecenia. Pracownicy ochrony nie wiedzieli kiedy wykonują umowę o pracę, a kiedy rozpoczynają czynności z umów zlecenia, gdyż cały czas wykonywali tę samą pracę polegającą na wykonywaniu tych samych zadań ochrony mienia na obiektach firmy (...).

Powódka zarówno w oparciu o umowę o pracę zawartą z (...) Sp. z o.o. jak i o umowy zlecenia łączące ją z (...) Sp. z o.o. wykonywała te same czynności. Powódka otrzymała jedno umundurowanie z napisem (...).

Przy zawieraniu umów o pracę i zlecenia przełożony Ł. Ś. informował pracowników, że zawarcie umów zlecenia jest konieczne z uwagi na to, że w pracy pracowników ochrony na obiekcie A. będą występowały nadgodziny i one będą rozliczane w ramach umów zlecenia z (...) Sp. z o.o.

Zmiany pracowników ochrony były zwykle 12 godzinne. Na obiektach A. było bardzo dużo pracy. Normą była praca pracowników ochrony w godzinach ponadwymiarowych tj. np. po 240 godzin miesięcznie. Za godziny nadliczbowe pracodawca nie wypłacał dodatku tylko były one rozliczane umowami zlecenia „godzinowymi”, według stawki wynagrodzenia za 1 godzinę pracy określonego w tych umowach zlecenia. Umowy zlecenia były zawierane w celu obejścia przepisów prawa pracy o obowiązku wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe przez pracodawcę – w przypadku powódki pracodawcą była Spółka (...) Sp. z o.o.

Pracownicy ochrony, w tym i powódka, otrzymywali dwa przelewy wynagrodzenia: jeden z rozliczeniem umowy o pracę i drugi z rozliczeniem umowy zlecenia.

**Dowód:** - zeznania świadków: A. C.: k.181-182, P. G.: k.182-183, J. P.: k.183, C. S.: k.183, R. A.: k.258-260, M. R.: k.463-464, K. M.: k.515-516, Ł. Ś.: k.516;

- przesłuchanie powódki: k.478-479.

Powódka pracowała na obiektach firmy (...) w godzinach nadliczbowych, za które nie otrzymywała od swojego pracodawcy - strony pozwanej (...) Sp. z o.o. dodatku za pracę w nadgodzinach. Powódka średnio w miesiącu przepracowywała po około 240 godzin.

Powódka otrzymywała odrębnie wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę zawartej z (...) Sp. z o.o. i odrębnie z tytułu umów zlecenia. Przy czym obie umowy zlecenia były ponadto inaczej rozliczane.

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

1. umowę zlecenia „godzinową”, która od 01.11.2016r. określała wysokość wynagrodzenia powódki za 1 godzinę pracy na kwotę 15,47 zł brutto;

2. umowę zlecenia „kwotową”, w której strony nie określiły wysokości wynagrodzenia należnego powódce na podstawie tej umowy zlecenia, ani według miesięcznej stawki kwotowej ani też według stawki godzinowej, jedynie wskazując, iż: „wyliczenia kwoty należnego Zleceniobiorcy wynagrodzenia dokonać miał Zleceniodawca w oparciu o posiadaną przez siebie dokumentację dotyczącą czynności wykonywanych przez Zleceniobiorcę w danym miesiącu kalendarzowym.” (§ 3 ust.2 tej umowy zlecenia).

W pisemnych „Informacjach o wynagrodzeniu z tytułu wykonywania prac zleconych” przez powódkę (k.58-64), na końcu tych dokumentów (...) Sp. z o.o. wskazywała „Wykaz rozliczonych umów zleceń: Typ (...) (i należna kwota) oraz Typ (...) (i kwota)”. Od 01.01.2017r. (...) Sp. z o.o. w ogóle zaprzestała wskazywania w tych dokumentach na końcu szczegółowych rozliczeń z tytułu umów zleceń: (...) oraz (...).

Oznaczenie UG to rozliczenie z umowy zlecenia „godzinowej”, a UI to rozliczenie umowy zlecenia „kwotowej”.

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

Zwykle przełożeni ustalali premię uznaniową w ten sposób, że doliczali pewną kwotę do każdej godziny przepracowanej w danym miesiącu przez pracowników ochrony – zarówno na podstawie umowy o pracę jak i na podstawie umowy zlecenia godzinowej. Ponadto w skład tej premii wchodziły kwoty rzędu 300 do 800 zł za polecenie do pracy innego pracownika, a także za wykrycie kradzieży oraz za szczególny wkład w pracę. Bywało, że przełożeni obniżali premię uznaniową należną danemu pracownikowi za dany miesiąc, z uwagi na jakieś jego wyjątkowe zaniedbanie.

Ponadto pracownicy nie otrzymywali tej premii w przypadku częstych nieobecności w pracy w danym miesiącu.

Zgodnie z Regulaminem Pracy obowiązującym w Spółce (...) Sp. z o.o., pracownikowi może być przyznana premia uznaniowa w szczególności za bardzo dobre wykonywanie obowiązków służbowych, wykonywanie dodatkowych prac i obowiązków zleconych przez przełożonego i za szczególne zaangażowanie w wykonywanie obowiązków służbowych.

**Dowód:** - grafiki pracy powódki: k.75-81;

- informacje o wynagrodzeniu powódki z umowy o pracę: k.41-57;

- informacje o wynagrodzeniu powódki z tytułu wykonywania prac zleconych: k.58-74;

- Regulamin Pracy obowiązujący w (...) Sp. z o.o.: k.224-230;



- zeznania świadków: A. C.: k.181-182, P. G.: k.182-183, J. P.: k.183, C. S.: k.183, R. A.: k.258-260, M. R.: k.463-464, K. M.: k.515-516, Ł. Ś.: k.516;

- przesłuchanie powódki: k.478-479.

Wynagrodzenie powódki za godziny nadliczbowe w okresie objętym roszczeniem pozwu, czyli od lipca 2016r. do października 2017r., przy przyjęciu, że czas pracy powódki przepracowany przez nią w ramach „godzinowych” umów zlecenia był pracą w godzinach ponadwymiarowych świadczoną w oparciu o umowę o pracę łączącą powódkę ze stroną pozwaną (...) Sp. z o.o., wynosi łącznie 12.845,33 zł brutto.

Jest to kwota wynagrodzenia wyliczona już po uprzednim odliczeniu od tego wynagrodzenia kwot wypłaconych powódce z tytułu umów zlecenia „godzinowych”, natomiast bez odliczenia od tego wynagrodzenia należności wypłaconych powódce z umowy zlecenia „kwotowej”, stanowiących w rzeczywistości premie uznaniowe dla powódki, a więc należności niebędących stałym składnikiem wynagrodzenia powódki i niemających charakteru roszczeniowego (wariant I – tabela strony pozwanej k.315).

W wariantcie II-gim - wynagrodzenie powódki za godziny nadliczbowe w okresie objętym roszczeniem pozwu, czyli od lipca 2016r. do października 2017r., przy przyjęciu, że czas pracy powódki przepracowany przez nią w ramach „godzinowych” umów zlecenia był pracą w godzinach ponadwymiarowych świadczoną w oparciu o umowę o pracę łączącą powódkę ze stroną pozwaną (...) Sp. z o.o., po uprzednim odliczeniu od niego zarówno kwot wypłaconych powódce na podstawie „godzinowych” umów zlecenia jak i „kwotowej” umowy zlecenia, wynosi 4.251,75 zł brutto (tabela strony pozwanej k.314).

**Dowód:** - wyliczenie wynagrodzenia powódki za godziny nadliczbowe przez stronę pozwaną - w wariantcie I: k.315;

- wyliczenie wynagrodzenia powódki za godziny nadliczbowe przez stronę pozwaną - w wariantcie II: k.314.

Pismem z dnia 30.03.2018r., przesłanym do strony pozwanej listem poleconym powódka wezwała stronę pozwaną (...) Sp. z o.o. do zapłaty należnego jej wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Strona pozwana nie uczyniła zadość żądaniu powódki.

**Dowód:** - wezwanie do zapłaty: k.18-19.

### ***Mając na uwadze powyższe ustalenia stanu faktycznego, Sąd zważył, co następuje:***

Powództwo jako uzasadnione podlegało uwzględnieniu w całości, tj. Sąd w pkt. I-wszym sentencji wyroku ustalił, że umowy zlecenia łączące powódkę ze Spółką (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. w okresie od dnia 28 czerwca 2016r. do dnia 23 października 2017r. stanowiły uzupełniającą umowę o pracę zawartą pomiędzy powódką a stroną pozwaną (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W..

W pkt. II-gim sentencji wyroku Sąd zasądził na rzecz powódki od jej pracodawcy – strony pozwanej (...) Sp. z o.o. wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w kwocie 12.845,33 zł brutto. Już w tym miejscu zaznaczyć należy, iż nie było sporu pomiędzy stronami co do wysokości tego wynagrodzenia. Wynagrodzenie to wyliczyła strona pozwana i powódka je zaakceptowała, stąd też w sprawie nie zachodziła potrzeba powoływania biegłego sądowego z zakresu księgowości i rachunkowości w celu wyliczenia należnego powódce wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Pełnomocnik powódki na rozprawie w dniu 07.01.2020r. cofnęła zgłoszony w pozwie wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu księgowości (k.516).

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, zwłaszcza w postaci: umów o pracę łączących powódkę z (...) Sp. z o.o., umów zlecenia łączących powódkę ze Spółką (...) Sp. z o.o., odpisów obu tych Spółek z KRS, informacji o wynagrodzeniu powódki uzyskiwanym

z tytułu umów o pracę oraz z tytułu prac zleconych, Regulaminie Wynagradzania obowiązującym u strony pozwanej, a których wiarygodności i mocy dowodowej żadna ze stron nie kwestionowała.

Ponadto Sąd dał wiarę zeznaniom świadków: A. C., P. G., J. P., C. S. (dowódcy zmiany ochrony), R. A., M. R. (koordynatorzy ds. ochrony), K. M. (szef ochrony obiektu – inspektor nadzoru) i Ł. Ś. (menadżer kontraktu), których zeznania Sąd ocenił jako rzeczowe, spójne i jasne, a przez to stanowiące w pełni wiarygodny dowód w sprawie.

Sąd ustalił stan faktyczny w sprawie biorąc również za podstawę konkretne i wiarygodne zeznania powódki D. G..

Zdaniem Sądu niniejsza sprawa wymagała jej rozpoznania i rozważenia niejako w trzech aspektach: po pierwsze Sąd poczynił rozważania mające za swój przedmiot ustalenie, czy stosunek zobowiązaniowy łączący powódkę i Spółkę (...) Sp. z o.o. odpowiadał w istocie cechom pracowniczego stosunku zatrudnienia. Po drugie zaś Sąd rozważył podniesiony przez powódkę zarzut, iż umowy zlecenia zawarte przez nią z (...) Sp. z o.o. były zawarte jedynie w celu obejścia przepisów prawa pracy o wynagrodzeniu za godziny nadliczbowe i tylko po to, by ukryć prawdziwy -jeden stosunek pracy łączący powódkę ze Spółką (...) Sp. z o.o., a do czego doszło poprzez nadużycie podmiotowości pozwanej (...) Sp. z o.o. jako Spółki dominującej wobec (...) Sp. z o.o.

Po trzecie zaś przedmiotem oceny i rozstrzygnięcia Sądu było ustalenie, w jakiej wysokości należy się powódce wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obliczone przez stronę pozwaną w dwóch wariantach: po uprzednim odjęciu od niego kwot wypłaconych powódce z tytułu umów zlecenia „godzinowych”, natomiast bez odliczenia od tego wynagrodzenia należności wypłaconych powódce z umowy zlecenia „kwotowej” (wariant I) lub po uprzednim odliczeniu od tego wynagrodzenia zarówno kwot wypłaconych powódce na podstawie „godzinowych” umów zlecenia jak i „kwotowej” umowy zlecenia (wariant II).

Podstawę prawną roszczenia pozwu o ustalenie stosunku pracy, stanowi 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 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 Kodeksu pracy: „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 §1<sup>1</sup> k.p. stanowi, iż zatrudnienie w warunkach określonych w §1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

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”.

Wskazania przy tym wymaga, iż jakkolwiek w myśl cywilistycznej 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 zarzut, że skoro wolą powódki było zawarcie umów zlecenia z (...) Sp. z o.o. to nieuzasadnione jest żądanie powódki, 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 powódce wynagrodzenie za godziny nadliczbowe od pracodawcy (...) Sp. z o.o.

Problemem tym zajmował się już Sąd Najwyższy i w uzasadnieniach szeregu orzeczeń znajdujemy następujące stanowisko: „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).

Jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w rozpoznawanej sprawie, w postaci zeznań wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków, w Spółkach z grupy (...) ustaloną praktyką 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 taka osoba miała równoległe zawartą umowę o pracę z (...) Sp. z o.o. oraz umowy zlecenia z (...) Sp. z o.o. Taka sytuacja miała miejsce w przypadku powódki D. G.. Ale zdarzały się także sytuacje odwrotne: np. pracownik ochrony J. P. zeznał: W Spółce (...) Sp. z o.o. miałem umowę o pracę, a w Spółce (...) Sp. z o.o. miałem umowę zlecenia”, a ponadto wskazał: „Obie umowy zostały mi przedłożone do podpisania w jednym czasie w jednym biurze z jednym przedstawicielem.”

Także świadek A. C. potwierdził, iż: „Obie umowy zawarłem w tym samym biurze i z tym samym przedstawicielem. Ja nie miałem żadnego wpływu na treść zawartych umów, otrzymałem gotowe formularze do podpisania.”

Przełożona powódki, świadek K. M. wprost wskazała: „To był z góry założony schemat. Jak pracownik nie chciał umowy zlecenia, to nie mógł pracować w nadgodzinach.”

W świetle powyższego, nie sposób przyjąć, iż jak podnoszą strona pozwana oraz interwenient uboczny, zgodnym zamiarem powódki i (...) Sp. z o.o. było zawieranie umów zlecenia. Powódka bowiem w relacjach ze Spółkami z grupy (...) zajmowała pozycję bez wątpienia słabszą, gdyż zależało jej po prostu na posiadaniu źródła dochodów, zaś Spółki te wykorzystywały w relacjach z powódką swą przewagę ekonomiczno-organizacyjną.

Dlatego też, zdaniem Sądu w niniejszej sprawie, przy ocenie charakteru prawnego umów łączących powódkę z (...) Sp. z o.o. i (...) Sp. z o.o., nie można nadać decydującego znaczenia 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.”

Zatrudnienie w ramach stosunku pracy powinno 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 z (...) Sp. z o.o. niczym nie różniła się od pracy, jaką wykonywała ona na podstawie umów zlecenia zawartych z (...) Sp. z o.o.

Zarówno umowy o pracę jak i zlecenia przedstawiała pracownikom ochrony do podpisania jedna i ta sama osoba w tym samym biurze. Pracownicy ochrony codziennie podpisywali jedną listę obecności przedłożoną im do podpisu na recepcji firmy (...).

Przełożonymi pracowników ochrony na obiektach firmy (...), w tym i powódki - zarówno z ramienia (...) Sp. z o.o. jak i (...) Sp. z o.o. były te same osoby: K. M. jako szef ochrony obiektu – inspektor nadzoru i Ł. Ś. – menadżer kontraktu. Osoby te wydawały polecenia powódce i pozostałym pracownikom ochrony i nadzorowały ich pracę zarówno w ramach umów o pracę łączących ich z (...) Sp. z o.o. jak i umów zlecenia z (...) Sp. z o.o.

Grafik pracy pracowników ochrony ustalała zazwyczaj K. M.. Grafik ten nie wyszczególniał i nie rozróżniał, kiedy pracownicy pracują w ramach umów o pracę, a kiedy wykonują umowy zlecenia. Pracownicy ochrony cały czas wykonywali tę samą pracę polegającą na wykonywaniu tych samych zadań ochrony mienia na obiektach firmy (...).

Świadek P. G. zeznał: „Był jeden wspólny grafik pracy, na którym nie było rozróżnienia dla kogo będą wykonywane czynności. Po zakończeniu okresu rozliczeniowego również nie było wiadomo ile godzin u której Spółki pracowaliśmy.”

Inny pracownik ochrony, świadek C. S., wskazał: „Otrzymywaliśmy 1 grafik dla wszystkich pracowników. Nie byłem w stanie odróżnić kiedy pracowałem na umowę o pracę, a kiedy na zlecenie. To samo dotyczy powódki.”

Powódka zaś w toku swych zeznań podała: „Nie wiedziałam, kiedy zaczyna mi się czas pracy w ramach umowy zlecenia, a kiedy kończy czas pracy w ramach umowy o pracę.”

Z materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że powódka zarówno w oparciu o umowę o pracę zawartą z (...) Sp. z o.o. jak i o umowy zlecenia łączące ją z (...) Sp. z o.o. wykonywała te same czynności. Powódka otrzymała również jedno umundurowanie z napisem (...).

W rezultacie, analiza przedstawionego przez świadków i powódkę sposobu jednoczesnego realizowania przez pracowników ochrony umów zlecenia i umów o pracę zawartych ze Spółkami z grupy S., prowadzi do jednoznacznego wniosku, że umowy zlecenia – w tym wypadku zawarte konkretnie przez powódkę z (...) Sp. z o.o. - wyczerpywały wszystkie elementy pracowniczego stosunku zatrudnienia.

Mając na uwadze powyższe, Sąd uznał, że zawieranie przez (...) Sp. z o.o. z powódką umów zlecenia miało na celu w sposób ewidentny obejście przepisów prawa pracy o obowiązku wypłacania powódce przez jej pracodawcę (...) Sp. z o.o. wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. W rzeczywistości bowiem, umowy zlecenia zawierane przez powódkę z (...) Sp. z o.o. stanowiły uzupełniającą umowę o pracę, jaka już łączyła powódkę z (...) Sp. z o.o.

W rozpoznawanej sprawie mamy 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.

Biorąc pod uwagę powyższe poglądy judykatury, tut. Sąd uznał, iż w rozpoznawanej sprawie mamy do czynienia z identyczną sytuacją (z „przebijaniem welonu korporacyjnego”). Bowiemy umowy zlecenia zawierane przez powódkę ze Spółką (...) Sp. z o.o. będącą spółką zależną od (...) Sp. z o.o., stanowiły w istocie realizację stosunku podstawowego, jakim był stosunek pracy łączący powódkę ze Spółką dominującą w tej grupie, czyli z (...) Sp. z o.o.

Nie można tracić z pola uwagi, iż jak wynika z informacji zawartych w Krajowym Rejestrze Sądowym, (...) Sp. z o.o. jest jedynym współnikiem (...) Sp. z o.o. i posiada 100% udziałów w kapitale zakładowym tej Spółki. Obie Spółki mają tę samą siedzibę i adres i ten sam przedmiot działalności gospodarczej – (...) 80.10.Z, tj. działalność ochroniarska z wyłączeniem obsługi systemów bezpieczeństwa. Mają także tego samego prezesa zarządu – K. B., a na dzień składania odpowiedzi na pozew przez stronę pozwaną miały nawet identyczny skład osobowy całego zarządu.

W świetle powyższego, zdaniem Sądu, uzasadniona jest argumentacja powódki, iż praca wykonywana przez nią w ramach umów zlecenia zawieranych z (...) Sp. z o.o., w istocie stanowiła nadal realizację podstawowego stosunku prawnego łączącego powódkę ze Spółką (...) Sp. z o.o., tj. była to kontynuacja stosunku pracy ze stroną pozwaną (...) Sp. z o.o.

Tym samym umowy zlecenia zawarte przez powódkę z (...) Sp. z o.o. stanowiły uzupełniającą umowę o pracę, która łączyła powódkę z (...) Sp. z o.o.

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.

Jeszcze raz zauważyć należy, iż powódka wykonywała swoją pracę dla „zleceniodawcy” w tym samym miejscu, gdzie wykonywała umowę o pracę (na obiektach firmy (...)), a także w tym samym ubraniu służbowym. Polecenia w imieniu obu Spółek (...) wydawały powódce cały czas te same osoby. Nie sposób także oddzielić czasu pracy poświęcanego przez powódkę na realizację umowy o pracę i na wykonywanie umów zlecenia.

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 (...) Sp. z o.o.) 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.

Dodatkowo zaś wskazać należy, iż na wniosek strony pozwanej, Sąd na podstawie art. 84 k.p.c. zawiadomił o toczącym się postępowaniu (...) Sp. z o.o., która 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.

W konsekwencji powyższego, Sąd orzekł jak w pkt. I-wszym sentencji wyroku, tj. ustalił, że umowy zlecenia łączące powódkę ze Spółką (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. w okresie od dnia 28 czerwca 2016r. do dnia 23 października 2017r. stanowiły uzupełniającą umowę o pracę zawartą pomiędzy powódką a stroną pozwaną (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W..

W dalszej kolejności przedstawić należy problematykę związaną z wysokością wynagrodzenia za godziny nadliczbowe należnego powódce. Właściwie bezspornym w sprawie jest fakt, że powódka pracowała ponad ustawowe normy czasu pracy. Jak sama zeznała, średnio pracowała po około 240 godzin w miesiącu (lub nawet więcej). Ten fakt potwierdzili świadkowie, nie zaprzeczyła mu także strona pozwana. Powódka nie otrzymywała jednak wynagrodzenia za godziny nadliczbowe od strony pozwanej, jako swojego pracodawcy, lecz godziny nadliczbowe były rozliczane w ramach umów zlecenia tzw. „godzinowych”, jakie powódka miała zawarte z (...) Sp. z o.o.

Jak wyjaśnił świadek Ł. Ś.: „Umowa zlecenia była proponowana gdy pracownik chciał pracować w godzinach nadliczbowych. (...) Z umowy zlecenia ze stawką godzinową było wypłacane wynagrodzenie za godziny nadliczbowe.”

Powódka w pewnym okresie czasu otrzymywała nawet taką samą stawkę wynagrodzenia za godziny przepracowane na podstawie umowy o pracę zawartej z (...) Sp. z o.o. jak i na podstawie umowy zlecenia „godzinowej” zawartej z (...) Sp. z o.o.; było to 15,47 zł brutto za 1 godzinę pracy, w okresie od 01.11.2016r. do 28.02.2017r. (gdyż od 01.03.2017r. wprowadzono miesięczną stawkę wynagrodzenia zasadniczego powódki z umowy o pracę).

Powódkę łączyły z (...) Sp. z o.o. w sumie 2 umowy zlecenia „godzinowe”: z dnia 28.06.2016r. (zawarta w tym samym dniu co umowa o pracę), po rozwiązaniu której następnego dnia zawarto z powódką kolejną umowę zlecenia godzinową o identycznej treści – tj. w dniu 01.01.2017r.

Jednocześnie zaś z obowiązywaniem umowy zlecenia „godzinowej” powódka miała zawartą z (...) Sp. z o.o. umowę zlecenia „kwotową”, także z dnia 28.06.2016r. Przedmiotem tej umowy była realizacja przez powódkę „zleceń krótkoterminowych związanych z ochroną osób i mienia”. Zgodnie z § 3 ust.2 tej umowy zlecenia: „wyliczenia kwoty należnego Zleceniobiorcy wynagrodzenia dokonać miał Zleceniodawca w oparciu o posiadaną przez siebie dokumentację dotyczącą czynności wykonywanych przez Zleceniobiorcę w danym miesiącu kalendarzowym.”

Strony umowy zlecenia „kwotowej” nie określiły wysokości wynagrodzenia należnego powódce na jej podstawie, ani według miesięcznej stawki kwotowej ani też według stawki godzinowej.

W dołączonych przez powódkę do pozwu pisemnych „Informacjach o wynagrodzeniu z tytułu wykonywania prac zleconych”, na końcu tych dokumentów (...) Sp. z o.o. wskazywała „Wykaz rozliczonych umów zleceń: Typ (...) (i należna kwota) oraz Typ (...) (i kwota)”.

W związku z tym pojawiła się konieczność wyjaśnienia owych skrótów.

Kwestię tę najpełniej wyjaśnili przełożeni powódki. Świadek Ł. Ś. zeznał: „Były dwa rodzaje umów zlecenia, gdzie była stawka godzinowa i kwotowa. Stawka kwotowa nie była określona w umowie, to była premia (...) (...) to była umowa zlecenia kwotowego. (...) to była umowa zlecenia główna czyli godzinowa za przepracowane godziny nadliczbowe.”

W tym temacie wypowiedziała się również świadek K. M., także przełożona powódki: „W jednej z umów (zlecenia) była stawka godzinowa wynagrodzenia, a druga umowa zlecenia opiewała na stawkę kwotową. Nie była wskazana dokładnie ta kwota. Te umowy zlecenia kwotowe dotyczyły premii i za każdym razem były te premie inne. Wysokość premii ustalał menadżer Pan Ś..”

A zatem oznaczenie UG to rozliczenie z umowy zlecenia „godzinowej”, a UI to rozliczenie umowy zlecenia „kwotowej”.

Także świadek P. G. zeznał, że: „Pracownicy mieli zawierane 2 umowy zlecenia, jedna UG to umowa główna z niej wypłacane były pieniądze ze stawki godzinowej, druga UI to tzw. umowy inne, z niej była wypłacana premia. Premia była uznaniowa. Nie było żadnego dokumentu dotyczącego jej zasad.”

Wprawdzie od 01.01.2017r. (...) Sp. z o.o. w ogóle zaprzestała wskazywania w dokumentach zwanych „Informacjami o wynagrodzeniu z tytułu wykonywania prac zleconych” szczegółowych rozliczeń z tytułu umów zleceń: (...) oraz (...), ale należy mieć na uwadze, że w tym czasie toczyło się już szereg procesów przeciwko pozwanej Spółce o zapłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Zdaniem Sądu, powyższe zeznania świadków, potwierdzają argumentację powódki, że kwoty wypłacane powódce na podstawie umowy zlecenia tzw. „kwotowej” stanowiły w istocie premie uznaniowe związane bezpośrednio ze stosunkiem pracy łączącym powódkę ze stroną pozwaną.

Wskazane premie uznaniowe były przyznawane powódce przez jej przełożonych K. M. i Ł. Ś.. Zarówno powódka jak i inni pracownicy ochrony mający zawarte umowy zlecenia „kwotowe” nigdy nie wiedzieli, jaką sumę otrzymają z tytułu takiej umowy zlecenia „kwotowej” za dany miesiąc pracy.

Jak zeznał świadek J. P.: „Otrzymałem dwa osobne przelewy. Premia również była mi wypłacana, ale nigdy nie wiedziałem za co i w jakiej wysokości.”

Koordinator ds. ochrony, świadek P. A. (2) z kolei wskazał: „UI dotyczy zleceń kwotowych, to była premia. Było to wypłacane – premia -każdego miesiąca. Premia ta nie była stała.”

Świadkowie K. M. i Ł. Ś. wyjaśnili, iż zwykle ustalali premie uznaniową w ten sposób, że doliczali pewną kwotę do każdej godziny przepracowanej w danym miesiącu przez pracowników ochrony – zarówno na podstawie umowy o pracę jak i na podstawie umowy zlecenia godzinowej. Jednakże nie był to jedyny składnik tej premii. Dodatkowo bowiem w skład premii wchodziły kwoty rzędu 300 do 800 zł za polecenie do pracy innego pracownika, a także osobno ustalana gratyfikacja pieniężna za wykrycie kradzieży oraz za szczególny wkład w pracę. Bywało, że przełożeni obniżali premie uznaniową należną danemu pracownikowi za dany miesiąc, z uwagi na jakieś jego wyjątkowe zaniedbanie. Ponadto pracownicy nie otrzymywali tej premii w przypadku częstych nieobecności w pracy w danym miesiącu.

Dlatego w ocenie Sądu, nie zasługuje na uwzględnienie podniesiony w toku niniejszego postępowania zarzut strony pozwanej, że zasady wypłaty premii można ująć według pewnego matematycznego wzoru – przedstawionego przez pozwaną w tabeli na karcie 316. Po pierwsze bowiem nie potwierdzają tego zeznania świadków przesłuchanych w rozpoznawanej sprawie. Świadek Ł. Ś. zeznał, że wprawdzie wyliczał premie w E. doliczając określone stawki kwotowe do przepracowanych przez pracowników godzin pracy, ale te stawki „były ruchome, zmieniały się”. I oprócz tego w skład premii wchodziły w/w gratyfikacje pieniężne: za polecenie do pracy innego pracownika, za wykrycie kradzieży, za szczególny wkład w pracę, które także zmieniały się i miały różną wysokość.

Po drugie zaś, jak zasadnie podniosła powódka, z samej tabeli przedstawionej przez stronę pozwaną wynika, że np. w styczniu 2017r. powódka przepracowała 81,50 godzin na podstawie umowy zlecenia i z umowy kwotowej UI otrzymała 679,22 zł, zaś w październiku 2016r. przepracowała mniej godzin z umowy zlecenia – 22 godziny, a z umowy kwotowej (...) otrzymała znacznie większą sumę, tj. 1.092,90 zł.

Zatem nie sposób przyjąć, iż do wyliczeń premii z umowy (...) strona pozwana stosowała jakąś ujednoliconą, stałą – i co najważniejsze – jasną i czytelną – matematyczną regułę.

Z powyższego jednoznacznie wynika, iż kwoty wypłacane powódce na podstawie umowy zlecenia „kwotowej” - (...) - stanowiły w rzeczywistości premie uznaniowe w ramach umowy o pracę przyznawane powódce przez jej przełożonych.

Dodatkowo o tym, że kwoty wypłacane powódce z umowy zlecenia „kwotowej” stanowiły w rzeczywistości premie uznaniowe stanowią zapisy Regulaminu Pracy obowiązującego w Spółce (...) Sp. z o.o. Regulamin ten przewiduje tylko premie uznaniową, nie przewiduje premii regulaminowej. Zgodnie z tym Regulaminem, „pracownikowi może być przyznana premia uznaniowa w szczególności za bardzo dobre wykonywanie obowiązków służbowych, wykonywanie dodatkowych prac i obowiązków zleconych przez przełożonego i za szczególne zaangażowanie w wykonywanie obowiązków służbowych.”

Zaznaczyć przy tym należy, iż owe premie uznaniowe wypłacane powódce na podstawie umowy zlecenia „kwotowej” w żadnym wypadku nie stanowiły kodeksowych dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych.

Właśnie fakt, iż w skład owych premii uznaniowych wchodziły kwoty pieniężne doliczane zarówno do godzin przepracowanych na podstawie umów o pracę w podstawowym wymiarze czasu pracy jak i do godzin przepracowanych na podstawie umów zlecenia „godzinowego”, nie pozwala na przyjęcie, że premie te stanowiły zapłatę dodatków za godziny nadliczbowe.

Skoro bowiem pracownik otrzymuje jakieś dodatkowe kwoty pieniężne doliczane mu przez pracodawcę „za wyjątkowy wkład w pracę” do godzin przepracowanych w normatywnym, podstawowym czasie pracy, to nie można tych kwot traktować jako dodatków za godziny nadliczbowe. Godziny podstawowego, kodeksowego czasu pracy to nie godziny nadliczbowe. Wszelka przeciwna interpretacja tych faktów dokonywana przez stronę pozwaną i interwenienta ubocznego, w ocenie Sądu stanowi bezpodstawną i nie znajdującą umocowania w przepisach prawa polemikę z okolicznościami oczywistymi.

Wypłacane powódce wynagrodzenie z tytułu umowy zlecenia „kwotowej” nie odpowiada zresztą wysokości całego należnego jej wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Nade wszystko zaś pamiętać należy o tym, iż jak zeznali świadkowie, pracownicy ochrony nigdy nie wiedzieli, jaką sumę otrzymają z tytułu umowy zlecenia „kwotowej” za dany miesiąc pracy. Jak już wskazano powyżej, nie było także pewnym, czy w ogóle tę premię otrzymają.

Skoro zatem wynagrodzenie z tytułu umowy zlecenia „kwotowej” było w rzeczywistości premią uznaniową dla powódki, to nie stanowiło ono stałego składnika wynagrodzenia powódki i nie ma ono charakteru roszczeniowego dla powódki (zgodnie z ugruntowanym już orzecznictwem SN). W tej sytuacji Sąd uznał za uzasadnione twierdzenie powódki, iż od wynagrodzenia należnego jej za godziny nadliczbowe nie powinno odliczać się należności wypłaconych powódce z umowy zlecenia „kwotowej”, stanowiących w rzeczywistości premie uznaniowe, a więc niebędących stałym składnikiem wynagrodzenia powódki i niemających charakteru roszczeniowego.

Natomiast oczywistym jest, że od wynagrodzenia należnego powódce za godziny nadliczbowe powinny zostać odjęte kwoty wypłacone powódce z tytułu umów zlecenia „godzinowych”.

Na polecenie Sądu strona pozwana wyliczyła należną powódce kwotę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w okresie objętym roszczeniem pozwu, czyli od lipca 2016r. do października 2017r., przy przyjęciu, że czas pracy powódki przepracowany przez nią w ramach „godzinowych” umów zlecenia był w rzeczywistości pracą w godzinach ponadwymiarowych świadczoną w oparciu o umowę o pracę łączącą powódkę ze stroną pozwaną (...) Sp. z o.o.

I tak wynagrodzenie powódki za godziny nadliczbowe w okresie objętym roszczeniem pozwu, czyli od lipca 2016r. do października 2017r., przy przyjęciu, że czas pracy powódki przepracowany przez nią w ramach „godzinowych” umów zlecenia był pracą w godzinach ponadwymiarowych świadczoną w oparciu o umowę o pracę łączącą powódkę ze stroną pozwaną (...) Sp. z o.o., wynosi łącznie 12.845,33 zł brutto.

Jest to kwota wynagrodzenia wyliczona już po uprzednim odliczeniu od tego wynagrodzenia kwot wypłaconych powódce z tytułu umów zlecenia „godzinowych”, natomiast bez odliczenia od tego wynagrodzenia należności wypłaconych powódce z umowy zlecenia „kwotowej”, stanowiących w rzeczywistości premie uznaniowe dla powódki,



a więc należności niebędących stałym składnikiem wynagrodzenia powódki i niemających charakteru roszczeniowego (wariant I – tabela strony pozwanej k.315).

Zdaniem Sądu rozpoznającego niniejszą sprawę jest to właściwe wyliczenie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe należnego powódce.

Natomiast z ostrożności procesowej – na wypadek nie podzielenia przez Sąd wyższej instancji powyższej argumentacji tut. Sądu, wskazać należy, iż strona pozwana przedstawiła również wyliczenie wynagrodzenia powódki za godziny nadliczbowe w okresie objętym roszczeniem pozwu, czyli od lipca 2016r. do października 2017r. w wariantcie II-gim - przy przyjęciu, że czas pracy powódki przepracowany przez nią w ramach „godzinowych” umów zlecenia był pracą w godzinach ponadwymiarowych świadczoną w oparciu o umowę o pracę łączącą powódkę ze stroną pozwaną (...) Sp. z o.o., po uprzednim odliczeniu od niego zarówno kwot wypłaconych powódce na podstawie „godzinowych” umów zlecenia jak i „kwotowej” umowy zlecenia. W tym wariantcie wynagrodzenie to wynosi 4.251,75 zł brutto (tabela strony pozwanej k.314).

Wyliczenie przez stronę pozwaną należnego powódce wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w wariantcie I nastąpiło w formie szczegółowej tabeli (k.315), na łączną kwotę 13.062,05 zł brutto. Powódka jednak w piśmie z dnia 20.08.2019r. (k.323) wyjaśniła, iż strona pozwana w swoim wyliczeniu ujęła także wynagrodzenie należne powódce za czerwiec 2016r. w kwocie 216,72 zł, a którego to roszczenia powódka nie zgłosiła w pozwie i które w sierpniu 2019r. było już przedawnione. W związku z tym powódka odjęła od kwoty wynagrodzenia wyliczonego przez stronę pozwaną na sumę 13.062,05 zł wskazaną kwotę 216,72 zł tytułem wynagrodzenia za czerwiec, a co dało sumę 12.845,33 zł brutto i rozszerzyła powództwo do tej właśnie sumy.

Z wyliczenia strony pozwanej ujętego w tabeli na karcie 315 wynika, że:

Za okres rozliczeniowy od lipca do września 2016r. należy się powódce wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w kwocie 1.986,60 zł brutto.

Za okres rozliczeniowy od października do grudnia 2016r. należy się powódce wynagrodzenie w kwocie 2.403,61 zł brutto.

Za okres rozliczeniowy od stycznia do marca 2017r. należy się powódce wynagrodzenie w kwocie 2.652,44 zł brutto.

Za okres rozliczeniowy od kwietnia do czerwca 2017r. należy się powódce wynagrodzenie w kwocie 3.061,22 zł brutto.

Za okres rozliczeniowy od lipca do września 2017r. należy się powódce wynagrodzenie w kwocie 2.408,03 zł brutto.

Za miesiąc październik 2017r. należy się powódce wynagrodzenie w kwocie 333,44 zł brutto.

Powódka nie kwestionowała wysokości tego wynagrodzenia i uwzględniając obliczenia strony pozwanej, wskazanym powyżej pismem procesowym z dnia 20.08.2019r. (k.323) rozszerzyła powództwo do kwot wynikających z tego wyliczenia. Jednocześnie sprecyzowała także swoje roszczenie o zasądzenie odsetek ustawowych za opóźnienie, tj. powódka domagała się odpowiednio odsetek od kwot wyszczególnionych w pozwie liczonych od 11-tego dnia miesiąca kalendarzowego jako terminu płatności wynagrodzenia za dany okres rozliczeniowy do dnia doręczenia stronie pozwanej pisma rozszerzającego powództwo (nastąpiło to w dacie 10.09.2019r. – k.469). Zaś od kwot wynagrodzenia ujętych przez stronę pozwaną w w/w tabeli na kwoty wyższe, aniżeli dochodzone pozwem, prawidłowo powódka domagała się zasądzenia odsetek ustawowych za opóźnienie liczonych dopiero od daty doręczenia stronie pozwanej pisma rozszerzającego powództwo – do dnia zapłaty.

Zatem wobec tego, że nie było sporu stron co do samej wysokości należnego powódce wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, Sąd w punkcie II-gim sentencji wyroku, na podstawie art. 80 k.p. w zw. z art. 151<sup>1</sup> k.p. w zw. z art. 481 k.c. zasądził na rzecz powódki od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 12.845,33 zł brutto

tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od lipca 2016r. do października 2017r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi następująco:

- od kwoty 1.818,30 zł od 11.10.2016r. do dnia doręczenia stronie pozwanej pisma rozszerzającego powództwo, a co nastąpiło w dacie 10.09.2019r. (zwrotne potwierdzenie odbioru pisma przez stronę pozwaną - k.469);
- od kwoty 1.986,60 zł od dnia następującego po dniu doręczenia stronie pozwanej pisma rozszerzającego powództwo, czyli od dnia 11.09.2019r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 2.380,94 zł od 11.01.2017r. do dnia doręczenia stronie pozwanej pisma rozszerzającego powództwo, czyli do 10.09.2019r.;
- od kwoty 2.403,61 zł od dnia następującego po dniu doręczenia stronie pozwanej pisma rozszerzającego powództwo, czyli od dnia 11.09.2019r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 2.652,44 zł od 11.04.2017r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 2.997,35 zł od 11.07.2017r. do dnia doręczenia stronie pozwanej pisma rozszerzającego powództwo, czyli do 10.09.2019r.;
- od kwoty 3.061,22 zł od dnia następującego po dniu doręczenia stronie pozwanej pisma rozszerzającego powództwo, czyli od dnia 11.09.2019r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 2.408,03 zł od 11.10.2017r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 333,44 zł od dnia następującego po dniu doręczenia stronie pozwanej pisma rozszerzającego powództwo, czyli od dnia 11.09.2019r. do dnia zapłaty.

Sąd wskazuje przy tym, że jednocześnie z zawarciem umowy o pracę strony podpisały „Informację o warunkach zatrudnienia” (k.23), z której wynikało, iż wynagrodzenie wypłacane będzie powódce do 10-ego dnia każdego kolejnego miesiąca kalendarzowego oraz że powódkę obowiązuje okres rozliczeniowy wynoszący 3 miesiące. Stąd też wynikają powyższe okresy odsetkowe.

W mowie końcowej pełnomocnik strony pozwanej i zarazem interwenienta ubocznego wnosił – w przypadku uwzględnienia przez Sąd powództwa – o zasądzenie odsetek ustawowych od kwot wynagrodzenia ustalonych według wartości netto. W ocenie Sądu wskazany wniosek nie mógł zostać uwzględniony, albowiem Sąd Pracy zasądza należności na rzecz pracownika według wartości brutto i tym samym odsetki ustawowe za opóźnienie w płatności tych kwot – jako należności w stosunku do nich poboczne - powinny być zasądzone od kwot głównych wskazanych według wartości brutto, a nie netto i nie ma możliwości modyfikacji w tym zakresie.

Jak bowiem wskazał Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 7 sierpnia 2001r. sygn. III ZP 13/01: „Sąd Pracy, zasądzając wynagrodzenie za pracę, nie odlicza od tego wynagrodzenia zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz składek na ubezpieczenie społeczne.”

Zasądzana kwota główna roszczenia jest jedna – wskazywana przez Sąd według wartości brutto – i od takiej kwoty głównej roszczenia zasądzone są odsetki jako należności poboczne.

W punkcie III-cim 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 2.700 zł. Wskazane koszty zastępstwa procesowego ustalone zostały w oparciu o § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust.1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 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 (k.9) w związku z roszczeniem powódki o ustalenie stosunku pracy plus kwota wynagrodzenia za godziny nadliczbowe 12.432 zł, co razem dało wartość 42.135 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. 23<sup>1</sup> 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.)

W pkt. IV-tym 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 28.07.2005r. 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 łącznie kwotę 5.398,59 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych, a w tym: kwotę 2.106,75 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy (obliczonej jako 5% od wartości przedmiotu sporu wskazanej w pozwie), a nadto tytułem zwrotu wydatków sądowych, tj. kosztów stawiennictwa świadków: sumę 558,71 zł (k.197) przyznaną przez Sąd świadkowi J. P., 188,28 zł (także k.197) przyznaną świadkowi C. S., kwotę 28 zł (k.378) przyznaną świadkowi P. P., kwotę 1.401,31 zł przyznaną świadkowi Ł. Ś. (k.548) i kwotę 1.115,54 zł przyznaną świadkowi K. M. (k.550), co wszystko razem dało sumę 5.398,59 zł kosztów sądowych.

Nie ma przy tym znaczenia fakt, że strona pozwana w toku procesu cofnęła wnioski dowodowe o przesłuchanie świadków K. M. i Ł. Ś.. Bowiem w tej sytuacji wnioski o przesłuchanie tych świadków zgłosiła powódka, nadto zeznania tych świadków, jako przełożonych powódki, były bardzo istotne dla sprawy, a o czym stronie pozwanej i interwenientowi ubocznemu wiadomo z szeregu innych procesów toczących się przed tut. Sadem w podobnych sprawach.

Ponadto wskazać należy, iż zgodnie z uchwałą SN z dnia 05.03.2007r., 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 V-tym sentencji wyroku, Sąd, na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie II-gim rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki wskazanego w zaświadczeniu strony pozwanej o wysokości zarobków powódki (k.99), tj. do kwoty 2.785,19 zł brutto.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.