

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 lutego 2021r.

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

Przewodniczący: SSR Joanna Król-Szymielewicz

Protokolant: Małgorzata Weres

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 3 lutego 2021 roku we W.

sprawy z powództwa D. H.

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

o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i za pracę w porze nocnej

I. zasądza na rzecz powoda D. H. od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 11.936,58 zł brutto (słownie: jedenaście tysięcy dziewięćset trzydzieści siedem złotych pięćdziesiąt osiem groszy) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi:

- od kwoty 1.339,63 złotych od dnia 11.04.2017r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 900,18 złotych od dnia 11.07.2017r. do dnia 31.07.2020r.;
- od kwoty 964,98 złotych od dnia 01.08.2020r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1.693,53 złotych od dnia 11.10.2017r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 2.058,06 złotych od dnia 11.01.2018r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 2.413,57 złotych od dnia 11.04.2018r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1.667,72 złotych od dnia 11.06.2018r. do dnia 31.07.2020r.;
- od kwoty 1.720,88 złotych od dnia 01.08.2020r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 431,08 złotych od dnia 11.04.2017r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 278,56 złotych od dnia 11.07.2017r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 223,64 złotych od dnia 11.10.2017r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 223,80 złotych od dnia 11.01.2018r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 357,44 złotych od dnia 11.04.2018r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 231,44 złotych od dnia 11.06.2018r. do dnia zapłaty;

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

III. nakazuje stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. w W., aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa tut. Sądu) kwotę 750 złotych tytułem zwrotu kosztów sądowych;

IV. nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.064,78 złotych brutto.

UZASADNIENIE

Powód D. H. pozwem z dnia 02.04.2020r. (data stempla pocztowego na kopercie k.82), wniósł o zasądzenie na jego rzecz od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. sumy 13.330,19 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej w okresie od 1 stycznia 2017r. do 31 maja 2018r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od poszczególnych kwot wymienionych w pozwie.

Po wyliczeniu przez stronę pozwaną w trakcie procesu, w wykonaniu zobowiązania Sądu, wysokości należnego powodowi wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w okresie objętym roszczeniem pozwu, czyli od 1 stycznia 2017r. do 31 maja 2018r., powód pismem procesowym z dnia 21.07.2020r. (k.151) sprecyzował żądania pozwu wnosząc o zasądzenie łącznie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej w sumie 11.936,58 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi następująco:

- **od kwoty 1.339,63 złotych od dnia 11.04.2017r. do dnia zapłaty;**
- **od kwoty 900,18 złotych od dnia 11.07.2017r. do dnia 31.07.2020r.;**
- **od kwoty 964,98 złotych od dnia 01.08.2020r. do dnia zapłaty;**
- **od kwoty 1.693,53 złotych od dnia 11.10.2017r. do dnia zapłaty;**
- **od kwoty 2.058,06 złotych od dnia 11.01.2018r. do dnia zapłaty;**
- **od kwoty 2.413,57 złotych od dnia 11.04.2018r. do dnia zapłaty;**
- **od kwoty 1.667,72 złotych od dnia 11.06.2018r. do dnia 31.07.2020r.;**
- **od kwoty 1.720,88 złotych od dnia 01.08.2020r. do dnia zapłaty;**
- **od kwoty 431,08 złotych od dnia 11.04.2017r. do dnia zapłaty;**
- **od kwoty 278,56 złotych od dnia 11.07.2017r. do dnia zapłaty;**
- **od kwoty 223,64 złotych od dnia 11.10.2017r. do dnia zapłaty;**
- **od kwoty 223,80 złotych od dnia 11.01.2018r. do dnia zapłaty;**
- **od kwoty 357,44 złotych od dnia 11.04.2018r. do dnia zapłaty;**
- **od kwoty 231,44 złotych od dnia 11.06.2018r. do dnia zapłaty.**

Jednocześnie powód domagał się przesłankowego ustalenia, że umowy zlecenia łączące go ze Spółką (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. w spornym okresie od stycznia 2017r. do maja 2018r. stanowiły uzupełniającą umowę o pracę zawartą pomiędzy powodem a stroną pozwaną (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.. Z tego faktu powód wywodził swoje roszczenia o zapłatę wynagrodzenia od pracodawcy za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej.

Nadto powód w pozwie domagał się zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu roszczeń pozwu powód wskazał, iż w okresie od października 2014r. do maja 2018r. był zatrudniony u strony pozwanej - w Spółce (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., na podstawie umów o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony fizycznej.

Wynagrodzenie powoda wynosiło 15,47 zł brutto za godzinę pracy, a od dnia 01.03.2017r. wprowadzono miesięczną stawkę wynagrodzenia wynoszącą 2.584 zł brutto miesięcznie.

Powód podniósł, że w czasie obowiązywania w/w stosunku pracy ze stroną pozwaną, zawarł 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 powoda również zostało określone na kwotę 15,47 zł brutto za godzinę pracy.

W dalszej kolejności powód wskazał, 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.

Powód zarzucił, że nie można odróżnić, kiedy jego 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 powodowi jedna i ta sama osoba, powód nosił ten sam mundur i identyfikator, świadczył pracę w tym samym miejscu i podpisywał tylko jedną listę obecności, nigdy nie zastępowała go inna osoba, a urlop i wszelkie pytania powód kierował do tego samego przełożonego.

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

Mając powyższe na uwadze powód wskazał, iż podpisane ze Spółką (...) Sp. z o.o. umowy zlecenia obejmują swoim zakresem ten sam przedmiot co umowy o pracę zawarte przez powoda z (...) Sp. z o.o. Dlatego, zdaniem powoda umowy zlecenia stanowiły w istocie uzupełniającą umowę o pracę zawartą przez niego ze stroną pozwaną (...) Sp. z o.o. Stąd też powód wywiódł, iż przysługują mu roszczenia przeciwko dotychczasowemu pracodawcy, tj. (...) Sp. z o.o. o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej na podstawie przesłankowego ustalenia istnienia uzupełniającego stosunku pracy łączącego powoda z pozwaną Spółką.

Powód wskazał, 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. Bowiem 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, powód zarzucił, że umowy zlecenia zostały mu narzucone w zamiarze obejścia korzystnych dla niego jako pracownika zasad prawa pracy, w tym prawa do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Ponadto powód przytoczył 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 praw 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, powód zarzucił, 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.91-94) wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jej rzecz od powoda kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Pozwany pracodawca zarzucił, że powodowi nie był wypłacany dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych ponieważ powód nie świadczył takiej pracy na rzecz pozwanego pracodawcy. Pracodawca nie zlecał powodowi pracy w godzinach nadliczbowych. Ponadto w ocenie strony pozwanej fakt, że powód jednocześnie z umową o pracę z pozwaną Spółką miał zawarte umowy zlecenia z (...) Sp. z o.o. nie ma żadnego znaczenia dla niniejszej sprawy, ponieważ wskazane umowy zlecenia łączyły powoda z innym podmiotem, aniżeli umowy o pracę. (...) Sp. z o.o. to odrębny podmiot od strony pozwanej i wszelkie nawiązania przez powoda do stosunków prawnych łączących go z tym podmiotem nie mają żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Strona pozwana podniosła także, że umowa zlecenia nie została powodowi narzucona, miał on możliwość swobodnego wyboru zatrudnienia u strony pozwanej i zawarcia umów zlecenia.

Zarzuciła również, że zasady wypłaty premii powodowi można ująć według pewnego matematycznego wzoru i był to wypłacany w każdym miesiącu dodatek za każdą fizycznie przepracowaną godzinę.

Ponadto w ocenie strony pozwanej, w przypadku uwzględnienia przez Sąd powództwa, zasądzenie odsetek ustawowych powinno nastąpić od kwot wynagrodzenia powoda ustalonych według wartości netto, a nie brutto.

Niezależnie od powyższego, 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 jednak nie przystąpiła do procesu w charakterze interwenienta ubocznego.

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 wspólnikiem (...) 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 wraz z pozwem, na dzień 31.03.2020r. w zarządach obu tych Spółek zasiadały te same osoby. Byli to: prezes zarządu K. B., Ł. K., M. K. (1), M. S., P. B..

Dowód: - odpisy obu Spółek z KRS na dzień 09.10.2019r.: k.12-15.

Powód D. H. był pracownikiem strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w okresie od 01.10.2014r. do 31.08.2018r., początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny od 01.10.2014r. do 31.12.2014r., następnie na podstawie dwóch umów o pracę zawartych na czas określony: od 01.01.2015r. do 31.08.2016r. i od 01.09.2016r. do 31.08.2018r.

Powód pracował na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony.

W okresie objętym roszczeniem pozwu, czyli od 1 stycznia 2017r. do 31 maja 2018r. powód wykonywał swoje obowiązki na obiektach firmy (...) Sp. z o.o. przy ul. (...) w B..

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

Początkowo wynagrodzenie zasadnicze powoda z umowy o pracę było określone wg stawki godzinowej, która wynosiła 15,47 zł brutto za 1 godzinę pracy.

W porozumieniu z dnia 27.02.2017r., zmieniającym warunki umowy o pracę powoda, wynagrodzenie zasadnicze powoda określono wg stawki miesięcznej wynoszącej 2.584 zł brutto za 1 miesiąc, począwszy od daty 01.03.2017r.

Średnie miesięczne wynagrodzenie zasadnicze za pracę powoda u strony pozwanej z ostatnich 3-ech miesięcy pracy, wynosiło 5.064,78 zł brutto. Wynagrodzenie wypłacane było powodowi do 10-ego dnia każdego kolejnego miesiąca kalendarzowego.

Dowód: - umowy o pracę: k.18, 20;

- akta osobowe powoda;

- porozumienie w sprawie zmiany stawki godzinowej: k.22;

- zaświadczenie o wynagrodzeniu powoda: k.97.

Jednocześnie wraz z nawiązaniem umowy o pracę z (...) Sp. z o.o., powód w tym samym dniu, tj. 01.10.2014r. zawarł z (...) Sp. z o.o. dwie umowy zlecenia na czas nieokreślony: Nr (...) oraz Nr (...). Na podstawie pierwszej z wymienionych umów zlecenia powód miał 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 powodowi przysługiwało będzie wynagrodzenie wynoszące 12,66 zł brutto za 1 godzinę.

W/w umowa zlecenia powoda, w której określono jego stawkę wynagrodzenia godzinowo będzie dalej nazywana „umową zlecenia godzinową”.

Ponadto, jak już wskazano powyżej, powód w dniu 01.10.2014r. zawarł z (...) Sp. z o.o. drugą umowę zlecenia, Nr (...), na czas nieokreślony. Przedmiotem umowy była realizacja przez powoda: „zleceń krótkoterminowych związanych z ochroną osób i mienia”. W § 3 zdanie pierwsze umowy postanowiono: „Za wykonanie czynności opisanych powyżej Zleceniobiorcy przysługiwać będzie wynagrodzenie płatne po przedstawieniu rachunku zawierającego należną kwotę, w terminie do 5 dnia każdego miesiąca.”

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

W/w umowa zlecenia, w której nie określono stawki wynagrodzenia powoda będzie dalej nazywana „umową zlecenia kwotową” – gdyż jak już wskazano powyżej, zgodnie z tą umową: „Za wykonanie czynności opisanych powyżej Zleceniobiorcy przysługiwać będzie wynagrodzenie płatne po przedstawieniu rachunku zawierającego należną kwotę, w terminie do 5 dnia każdego miesiąca.” (§ 3 umowy zlecenia).

Po tym, gdy pracownicy wystąpili z szeregiem pozwów przeciwko stronie pozwanej o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, strona pozwana z dniem 31.12.2016r. rozwiązała z powodem umowę zlecenia „kwotową” zawartą w dniu 01.10.2014r. i w dacie 01.01.2017r. zawarła z powodem nową umowę zlecenia: Nr (...).

Na podstawie nowej umowy zlecenia, z dnia 01.01.2017r. powód również miał wykonywać czynności polegające na zabezpieczeniu mienia przed kradzieżą, włamaniem, zniszczeniem na terenie obiektu chronionego.

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

Jednocześnie jednak, pomimo rozwiązania umowy zlecenia „kwotowej”, z 01.10.2014r., zasady wypłacania wynagrodzenia za realizację umów zlecenia nie zmieniły się, gdyż w nowej umowie zlecenia, z dnia 01.01.2017r., oprócz stawki godzinowej wynagrodzenia, w § 3 ust. 3 umowy, wskazano: „Zleceniobiorcy może być powierzone wykonywanie dodatkowych czynności za dodatkowym uzgodnionym między stronami wynagrodzeniem. Zleceniodawca może również podjąć decyzję o zwiększeniu wynagrodzenia należnego Zleceniobiorcy za wykonane czynności umowne, w przypadku gdy w ocenie Zleceniodawcy będzie to uzasadnione wyższą niż należyta starannością Zleceniobiorcy przy wykonywaniu usług opisanych w § 1 pkt.1.”

Kwoty wynagrodzenia należnego Zleceniobiorcy za ową „wyższą niż należyta staranność Zleceniobiorcy przy wykonywaniu usług”, strony w umowie zlecenia z 01.01.2017r. nie wskazały. Zatem nowa umowa, z 01.01.2017r. jest jednocześnie umową zlecenia „godzinową” i „kwotową”. Dotychczasowe zasady wypłat wynagrodzenia z tytułu realizacji zlecenia nie zmieniły się.

Z dniem 31 maja 2018r. strony rozwiązały w/w umowę zlecenia zawartą w dniu 01.01.2017r.

Dowód: - umowa zlecenia godzinowa z 01.10.2014r.: k.219-220;

- umowa zlecenia godzinowa z 01.01.2017r.: k.212-213;

- pismo rozwiązujące umowę zlecenia z 01.01.2017r.: k.211;

- umowa zlecenia kwotowa z 01.10.2014r.: k.221;

- pismo rozwiązujące umowę zlecenia kwotową z 01.10.2014r.: k.216.

Jak już wskazano powyżej, stawka godzinowa wynagrodzenia powoda zarówno na podstawie umowy o pracę łączącej go z pozwaną jak i na podstawie umowy zlecenia z dnia 01.01.2017r. łączącej powoda z (...) Sp. z o.o. – wynosiła tyle samo, czyli 15,47 zł brutto za 1 godzinę.

Ustalona 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 powoda D. H..

Dowód: - zeznania świadków: M. K. (2): k.167-168, T. P.: k.168, P. R.: k.168-169, K. G.: k.169;

- przesłuchanie powoda: k.273.

Umowy o pracę z (...) Sp. z o.o. i umowy zlecenia z (...) Sp. z o.o. 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 powodem E. P. (1) jako „pełnomocnik zarządu”, po zmianie nazwiska – E. P. (2) (podpis jest taki sam). Także umowy zlecenia w imieniu (...) Sp. z o.o. zawarła z powodem E. P. (1) (następnie P.) jako „pełnomocnik zarządu” również i tej Spółki.

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 powoda - 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 powodowi 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 (...).

Powód zarówno w oparciu o umowę o pracę zawartą z (...) Sp. z o.o. jak i o umowy zlecenia łączące go z (...) Sp. z o.o. wykonywał te same czynności. Powód otrzymał 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 ze stawką godzinową zawartych 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 powoda pracodawcą była Spółka (...) Sp. z o.o.

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

Dowód: - zeznania świadków: M. K. (2): k.167-168, T. P.: k.168, P. R.: k.168-169, K. G.: k.169;

- przesłuchanie powoda: k.273.

Powód pracował na obiektach firmy (...) w godzinach nadliczbowych, za które nie otrzymywał od swojego pracodawcy - strony pozwanej (...) Sp. z o.o. dodatku za pracę w nadgodzinach.

Powód otrzymywał odrębnie wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę zawartej z (...) Sp. z o.o. i odrębnie z tytułu umów zlecenia. Przy czym obie umowy zlecenia: „godzinowa” i „kwotowa” były ponadto inaczej rozliczane.

W „paskach wynagrodzeń” tj. pisemnych „Informacjach o wynagrodzeniu z tytułu wykonywania prac zleconych” początkowo (...) Sp. z o.o. na końcu tych dokumentów wskazywała „Wykaz rozliczonych umów zleceń: Typ (...) (i należna kwota) oraz Typ (...) (i kwota)”. Jednak po wystąpieniu przez pracowników z pozwami, tak jak w niniejszej sprawie, od 01.01.2017r. (...) Sp. z o.o. w ogóle zaprzestała wskazywania w tych dokumentach na końcu szczegółowych rozliczeń z tytułu umów zleceń: (...) oraz (...) (karty: 206-210).

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

Kwoty wypłacane powodowi na podstawie umowy zlecenia „kwotowej” z 01.10.2014r. oraz z umowy zlecenia z 01.01.2017r. za „wyższą niż należyta staranność Zleceniobiorcy”, stanowiły w rzeczywistości premie uznaniowe w ramach umowy o pracę przyznawane powodowi przez jego przełożonych K. M. i Ł. Ś.. Zarówno powód jak i inni pracownicy ochrony mający zawarte takie umowy zlecenia „kwotowe” nigdy nie wiedzieli, jaką sumę otrzymają z tytułu takiej umowy zlecenia „kwotowej” za dany miesiąc pracy. Premia ta była co miesiąc w innej wysokości. Była ona przyznawana przykładowo za: polecenie do pracy innego pracownika, za wykrycie kradzieży, za brak absencji chorobowej oraz za szczególny wkład w pracę.

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 powoda: k.65-81;

- informacje o wynagrodzeniu powoda z umowy o pracę: k.190-197;

- informacje o wynagrodzeniu powoda z tytułu wykonywania prac zleconych: k.206-210;

- Regulamin Wynagradzania: k.198-201;

- zeznania świadków: M. K. (2): k.167-168, T. P.: k.168, P. R.: k.168-169, K. G.: k.169;

- przesłuchanie powoda: k.273.

Wynagrodzenie powoda za godziny nadliczbowe w okresie objętym roszczeniem pozwu, czyli od 1 stycznia 2017r. do 31 maja 2018r., przy przyjęciu, że czas pracy powoda przepracowany przez niego w ramach „godzinowych” umów zlecenia był pracą w godzinach ponadwymiarowych świadczoną w oparciu o umowę o pracę łączącą powoda ze stroną pozwaną (...) Sp. z o.o., wynosi łącznie 10.190,62 zł brutto.

Jest to kwota wynagrodzenia wyliczona już po uprzednim odliczeniu od tego wynagrodzenia kwot wypłaconych powodowi z tytułu umów zlecenia „godzinowych”, natomiast bez odliczenia od tego wynagrodzenia należności wypłaconych powodowi z umowy zlecenia „kwotowej”, stanowiących w rzeczywistości premie uznaniowe dla powoda, a więc należności niebędących stałym składnikiem wynagrodzenia powoda i niemających charakteru roszczeniowego (wariant I – tabela strony pozwanej k.143).

W wariantcie II-gim - wynagrodzenie powoda za godziny nadliczbowe w okresie objętym roszczeniem pozwu, czyli od 1 stycznia 2017r. do 31 maja 2018r., przy przyjęciu, że czas pracy powoda przepracowany przez niego w ramach „godzinowych” umów zlecenia był pracą w godzinach ponadwymiarowych świadczoną w oparciu o umowę o pracę łączącą powoda ze stroną pozwaną (...) Sp. z o.o., po uprzednim odliczeniu od niego zarówno kwot wypłaconych powodowi na podstawie „godzinowych” umów zlecenia jak i „kwotowej” umowy zlecenia, wynosi minus – 611,19

zł brutto (tabela strony pozwanej k.143 odwrót). Czyli w tym wariancie nie występuje wynagrodzenie za godziny nadliczbowe do wypłacenia powodowi.

Dowód: - wyliczenie wynagrodzenia powoda za godziny nadliczbowe przez stronę pozwaną - w wariancie I: k.143;

- wyliczenie wynagrodzenia powoda za godziny nadliczbowe przez stronę pozwaną - w wariancie II: k.143 odwrót.

Ponadto w okresie od 1 stycznia 2017r. do 31 maja 2018r. powód pracował w porze nocnej. Należny mu z tego tytułu dodatek do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej, którego strona pozwana nie wypłaciła powodowi i którego wysokości nie kwestionowała, wynosi 1.745,96 zł brutto.

Bezsporne (oświadczenie pełnomocnika strony pozwanej o niekwestionowaniu wysokości wyliczonego przez powoda wynagrodzenia za pracę w porze nocnej – k.169 odwrót, w protokole rozprawy z dnia 31.07.2020r.).

Pismem z dnia 17.03.2020r., przesłanym do strony pozwanej listem poleconym powód wezwał stronę pozwaną (...) Sp. z o.o. do zapłaty należnego mu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i za pracę w porze nocnej. Strona pozwana nie uczyniła zadość żądaniu powoda.

Dowód: - wezwanie do zapłaty: k.16-17.

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

Powództwo jako uzasadnione podlegało uwzględnieniu w całości.

W rozpoznawanej sprawie powód domagał się zasądzenia od strony pozwanej łącznej sumy 11.936,58 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej w okresie od 1 stycznia 2017r. do 31 maja 2018r.

Ocena zasadności roszczeń powoda o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej wymagała uprzedniego, przesłankowego ustalenia, czy zasadne jest twierdzenie powoda, że umowy zlecenia łączące go ze Spółką (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. w spornym okresie od stycznia 2017r. do maja 2018r. stanowiły uzupełniającą umowę o pracę zawartą pomiędzy powodem a stroną pozwaną (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.. Bowiem z tego właśnie faktu powód wywodził swoje roszczenia o zapłatę wynagrodzenia od pracodawcy za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej.

Wobec takiego specyficznego ukształtowania roszczeń powoda, na wstępie niniejszych rozważań Sąd zauważył potrzebę odniesienia się do kwestii składu Sądu (jednoosobowego). Podnieść należy, iż zagadnienie to było przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego w uchwale z dnia 10 listopada 2016r., III PZP 10/16, w której to Sąd Najwyższy powziął pod rozwagę sytuację, w której pracownik dochodził od pracodawcy zasądzenia wynagrodzenia za pracę, w sytuacji gdy pracodawca negował istnienie stosunku pracy, a pracownik mimo to nie rozszerzał powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Na tle powyższego stanu faktycznego, Sąd Najwyższy po przeprowadzeniu obszernego dyskursu prawnego, podjął wskazaną uchwałę z dnia 10 listopada 2016 r., III PZP 10/16 stwierdzając, iż „W sprawie, w której powód żąda zapłaty wynagrodzenia za pracę i nie dochodzi równocześnie ustalenia istnienia stosunku pracy, Sąd pierwszej instancji rozpoznaje sprawę w składzie jednego sędziego - art 47 § 1 k.p.c.”.

Na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, Sąd uznał, że istotnie umowy zlecenia łączące powoda ze Spółką (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. w spornym okresie stanowiły uzupełniającą umowę o pracę zawartą pomiędzy powodem a stroną pozwaną (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W..

W konsekwencji powyższego stwierdzenia, Sąd zasądził na rzecz powoda od jego pracodawcy – strony pozwanej (...) Sp. z o.o. wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i za pracę w porze nocnej w łącznej kwocie 11.936,58 zł brutto. Już w tym miejscu zaznaczyć należy, iż nie było sporu pomiędzy stronami co do wysokości tego wynagrodzenia. Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wyliczyła strona pozwana i powód je zaakceptował, stąd też w sprawie nie

zachodziła potrzebna powoływania biegłego sądowego z zakresu księgowości i rachunkowości w celu wyliczenia należnego powodowi wynagrodzenia, a o co początkowo w pozwie wnosił powód.

Ponadto pełnomocnik strony pozwanej na rozprawie w dniu 31.07.2020r. (k.169 odwrót) oświadczył, iż nie kwestionuje wyliczeń wynagrodzenia za pracę w porze nocnej dokonanych przez powoda.

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

Ponadto Sąd dał wiarę zeznaniom świadków: M. K. (2), T. P., P. R. i K. G. (byli pracownicy ochrony zatrudnieni u strony pozwanej), których zeznania Sąd ocenił jako rzeczowe, spójne i jasne, a przez to stanowiące w pełni wiarygodny dowód w sprawie.

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

Natomiast za niewiarygodne Sąd uznał zeznania świadków: R. A. (inspektor nadzoru, specjalista ds. bhp) i M. R. (dyrektor regionalny), którzy nadal wykonują pracę zarówno dla strony pozwanej jak i dla interwenienta ubocznego i stąd wynika fakt, że nie są to świadkowie w pełni obiektywni w niniejszej sprawie. Zeznania tych świadków, w zakresie których wskazali, że kwoty wypłacane pracownikom z tytułu umów zlecenia „kwotowego” były stałe i oparte na z góry określonym matematycznym wzorze, pozostają w absolutnej sprzeczności z zeznaniami pozostałych świadków. Bowiem jak np. wskazał świadek K. G.: „Były premie, ale nigdy nie byłem w stanie tego sobie obliczyć, w jakiej wysokości.”

Z kolei świadek T. P. podał: „Nigdy nie można było przewidzieć, w jakiej wysokości wynagrodzenie otrzyma się z tytułu UI (umów zlecenia „kwotowych”), bo co miesiąc było inne.”

Dlatego też zeznania świadków R. A. i M. R. nie stały się podstawą do ustalenia przez Sąd stanu faktycznego w sprawie.

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 powoda i Spółkę (...) Sp. z o.o. odpowiadał w istocie cechom pracowniczego stosunku zatrudnienia. Po drugie zaś Sąd rozważył podniesiony przez powoda zarzut, iż umowy zlecenia zawarte przez niego 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 powoda 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 powodowi wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obliczone przez stronę pozwaną w dwóch wariantach: po uprzednim odjęciu od niego kwot wypłaconych powodowi z tytułu umów zlecenia „godzinowych”, natomiast bez odliczenia od tego wynagrodzenia należności wypłaconych powodowi z umowy zlecenia „kwotowej” (wariant I) lub po uprzednim odliczeniu od tego wynagrodzenia zarówno kwot wypłaconych powodowi na podstawie „godzinowych” umów zlecenia jak i „kwotowej” umowy zlecenia – a dokładniej w niniejszej sprawie - na podstawie §3 ust.3 umowy zlecenia z dnia 01.01.2017r. za „wyższą niż należyta staranność Zleceniobiorcy” (wariant II).

W ocenie Sądu, powód posiadał interes prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c. w przesłankowym ustaleniu stosunku pracy, skoro jednocześnie domagał się zasądzenia od strony pozwanej wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i za pracę w porze nocnej, a które to roszczenia związane są z pracowniczym stosunkiem zatrudnienia.

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 §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.

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 wola powoda było zawarcie umów zlecenia z (...) Sp. z o.o. to nieuzasadnione jest żądanie powoda, aby potraktować czynności wykonywane przez niego w obu Spółkach: w (...) Sp. z o.o. i (...) Sp. z o.o. jako jednej umowy o pracę, z tytułu której przysługuje powodowi 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 też miejsce w przypadku powoda.

Jak zeznał świadek M. K. (2): „W jednym czasie zawierałem obie umowy, w jednym biurze, z tą samą kadrową.”

Także powód zeznał: „Ja podpisywałem obie umowy w jednym dniu w obecności menadżera Ł. Ś.. Wszyscy dostawali do podpisania dwie umowy: o pracę i zlecenie.”

Świadek T. P. dodatkowo wskazał: „Nie było możliwości pracy tylko na umowę o pracę lub tylko na umowę zlecenia.”

W świetle powyższego, nie sposób przyjąć, jak podnosi strona pozwana, iż zgodnym zamiarem powoda i (...) Sp. z o.o. było zawieranie umów zlecenia. Powód bowiem w relacjach ze Spółkami z grupy (...) zajmował pozycję bez wątpienia

słabszą, gdyż zależało mu po prostu na posiadaniu źródła dochodów, zaś Spółki te wykorzystywały w relacjach z powodem swą przewagę ekonomiczno-organizacyjną.

Dlatego też, zdaniem Sądu w niniejszej sprawie, przy ocenie charakteru prawnego umów łączących powoda 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 §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 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 powoda wykonywana przez niego w ramach stosunku pracy łączącego go z (...) Sp. z o.o. niczym nie różniła się od pracy, jaką wykonywał on 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 powoda - 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 powodowi 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.. Grafiki te nie wyszczególniały i nie rozróżniały, 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 M. K. (2) zeznał: „Grafiki ustalała K. M.. Z grafików nie wynikało, w jakim czasie pracuję na podstawie umowy o pracę, a w jakim na umowę zlecenia, był jeden grafik. Nigdy to nie było rozróżnione.”

Z materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że powód zarówno w oparciu o umowę o pracę zawartą z (...) Sp. z o.o. jak i o umowy zlecenia łączące go z (...) Sp. z o.o. wykonywał te same czynności. Powód otrzymał również jedno umundurowanie z napisem (...).

W rezultacie, analiza przedstawionego przez świadków i powoda 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 powoda 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 powodem umów zlecenia miało na celu w sposób ewidentny obejście przepisów prawa pracy o obowiązku wypłacania powodowi przez jego pracodawcę (...) Sp. z o.o. wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. W rzeczywistości bowiem, umowy zlecenia zawierane przez powoda z (...) Sp. z o.o. stanowiły uzupełniającą umowę o pracę, jaka już łączyła powoda 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 powoda 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 powoda 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 wspólnikiem (...) Sp. z o.o. i posiada 100% udziałów w kapitale zakładowym tej Spółki. Obie Spółki mają tę samą siedzibę i adres i ten sam przedmiot działalności gospodarczej – (...) 80.10.Z, tj. działalność ochroniarska z wyłączeniem obsługi systemów bezpieczeństwa. Mają także tego samego prezesa zarządu – K. B., a na dzień 31.03.2020r. miały nawet identyczny skład osobowy całego zarządu.

W świetle powyższego, zdaniem Sądu, uzasadniona jest argumentacja powoda, iż praca wykonywana przez niego w ramach umów zlecenia zawieranych z (...) Sp. z o.o., w istocie stanowiła nadal realizację podstawowego stosunku prawnego łączącego powoda 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 powoda z (...) Sp. z o.o. stanowiły uzupełniającą umowę o pracę, która łączyła powoda 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 powód wykonywał swoją pracę dla „zleceniodawcy” w tym samym miejscu, gdzie wykonywał umowę o pracę (na obiektach firmy (...)), a także w tym samym ubraniu służbowym. Polecenia w imieniu obu Spółek (...) wydawały powodowi cały czas te same osoby. Nie sposób także oddzielić czasu pracy poświęcanego przez powoda 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 powoda 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 jednak z własnej woli nie przystąpiła do udziału w niniejszym procesie jako interwenient uboczny.

W konsekwencji powyższego, Sąd przesłankowo ustalił, że umowy zlecenia łączące powoda ze Spółką (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. w spornym okresie od dnia 1 stycznia 2017r. do dnia 31 maja 2018r. stanowiły uzupełniającą umowę o pracę zawartą pomiędzy powodem 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 powodowi. Bezspornym w sprawie jest fakt, że powód pracował ponad ustawowe normy czasu pracy. Ten fakt potwierdzili świadkowie, nie zaprzeczyła mu także strona pozwana. Powód nie otrzymywał jednak wynagrodzenia za godziny nadliczbowe od strony pozwanej, jako swojego pracodawcy, lecz godziny nadliczbowe były rozliczane w ramach umów zlecenia tzw. „godzinowych”, jakie powód miała zawarte z (...) Sp. z o.o.

Wprawdzie powód zeznał: „Otrzymywałem wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, wypłacała mi je (...)” To jednak już w kolejnym zdaniu wyjaśnił: „To było wypłacane na podstawie umowy zlecenia. W tej umowie zlecenia wynagrodzenie określone było godzinowo.” Zatem powodowi chodziło o umowę zlecenia tzw. „godzinową”. Zaś na pytania pełnomocnika powoda, wyjaśnił on: „Nie otrzymywałem dodatków kodeksowych do wynagrodzenia. Pracodawca nie informował, że premie mają zastępować dodatki kodeksowe za nadgodziny. (...) Premia była w różnej wysokości.”

Wyjaśnić należy, iż powoda łączyły początkowo dwie umowy zlecenia z (...) Sp. z o.o.:

1. umowa zlecenia „godzinowa” z 01.10.2014r., która określała wysokość wynagrodzenia powoda za 1 godzinę pracy na kwotę 12,66 zł brutto (k.219);
2. umowa zlecenia „kwotowa”, także z 01.10.2014r. (k.221), w której strony nie określiły wysokości wynagrodzenia należnego powodowi na podstawie tej umowy zlecenia, ani według miesięcznej stawki kwotowej ani też według stawki godzinowej, jedynie wskazując, iż: „Za wykonanie czynności opisanych powyżej Zleceniobiorcy przysługiwać będzie wynagrodzenie płatne po przedstawieniu rachunku zawierającego należną kwotę, w terminie do 5 dnia każdego miesiąca.” (§ 3 umowy zlecenia).

Następnie strona pozwana z dniem 31.12.2016r. rozwiązała z powodem umowę zlecenia „kwotową” zawartą w dniu 01.10.2014r. i w dacie 01.01.2017r. zawarła z powodem nową umowę zlecenia: Nr (...).

Jednakże zasady wypłacania wynagrodzenia za realizację umów zlecenia nie zmieniły się, gdyż w nowej umowie zlecenia, z 01.01.2017r., oprócz stawki godzinowej wynagrodzenia za zlecenie wynoszącej nadal 15,47 zł brutto za 1 godzinę, w § 3 ust. 3 umowy, wskazano, że Zleceniodawca może wypłacić Zleceniobiorcy dowolnie przyjętą przez siebie kwotę wynagrodzenia za: „wyższą niż należytą staranność Zleceniobiorcy przy wykonywaniu usług”. Kwoty tego wynagrodzenia należnego Zleceniobiorcy, strony w umowie zlecenia z 01.01.2017r. nie wskazały. Zatem nowa umowa, z 01.01.2017r. jest jednocześnie umową zlecenia „godzinową” i „kwotową”.

Jak zeznali przesłuchani w sprawie świadkowie, na „paskach wynagrodzeń” nazywanych: „Informacjami o wynagrodzeniu z tytułu wykonywania prac zleconych”, (...) Sp. z o.o. do dnia 01.01.2017r. wskazywała oznaczenia: (...) (i należną kwotę) oraz (...) (i kwotę)”. Były to kwoty stanowiące rozliczenie dwóch umów zlecenia łączących pracowników z (...) Sp. z o.o., tj. umowy zlecenia „godzinowej” i „kwotowej”. Natomiast od 1 stycznia 2017r. zaczęły

obowiązywać nowe umowy zlecenia będące jednocześnie umowami zlecenia „godzinowymi” i „kwotowymi”, gdyż na ich podstawie była wypłacana stawka godzinowa za zlecenie i premia uznaniowa dotychczas wypłacana na podstawie „kwotowej” umowy zlecenia.

Jak zeznał świadek P. R.: „UG to były godziny przepracowane na umowę zlecenie, UI to była premia uznaniowa. Powiedział nam o tym nasz przełożony Ł. Ś., że UI to premia uznaniowa, ale nie powiedział, jak będzie przyznawana. To były nieregularne kwoty, o nich decydował Ł. Ś.. Premia była za polecenie pracownika, za obecność w pracy, bez L4. Nie wiedziałem, w jakiej wysokości będzie ta premia. Decydował o tym Ł. Ś.. Mimo, że od stycznia 2017r. nie było już na paskach wynagrodzeń oznaczenia UI, to dalej tak wszystko funkcjonowało.”

Podobnie wyjaśnił to świadek T. P., wskazując: „Nie wiem jaka była stawka w ramach UI, bo co miesiąc była inna. Nigdy nie było mi powiedziane, że z UI to będzie wynagrodzenie za godziny ponadnormatywne. To, że od 1 stycznia 2017r. nie było już na paskach wynagrodzeń oznaczenia UI, to nie oznacza, że przestali nam dawać premię. Dalej wszystko funkcjonowało na takich samych zasadach, jak były te oznaczenia UI.”

A zatem oznaczenie na „paskach wynagrodzeń” dotyczących umów zlecenia skrótu (...) to rozliczenie z umowy zlecenia „godzinowej”, a (...) to rozliczenie umowy zlecenia „kwotowej”.

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, zeznania świadków potwierdzają argumentację powoda, że kwoty wypłacane powodowi na podstawie umowy zlecenia tzw. „kwotowej”, a następnie na podstawie § 3 ust. 3 umowy zlecenia z dnia 01.01.2017r. za „wyższą niż należyta staranność Zleceniobiorcy przy wykonywaniu usług” - stanowiły w istocie premie uznaniowe związane bezpośrednio ze stosunkiem pracy łączącym powoda ze stroną pozwaną.

Wskazane premie uznaniowe były przyznawane powodowi przez jego przełożonego Ł. Ś.. Zarówno powód jak i inni pracownicy ochrony nigdy nie wiedzieli, jaką sumę otrzymają z tytułu takiej umowy zlecenia „kwotowej” za dany miesiąc pracy.

Jak już wskazano na wstępie niniejszych rozważań, z zeznań świadka K. G. wynika: „Były premie, ale nigdy nie byłem w stanie tego sobie obliczyć, w jakiej wysokości.”

A zatem kwota premii uznaniowej nie była stała, zmieniała się – jej wysokość zależała od uznania przełożonego Ł. Ś.. W skład premii wchodziły różne gratyfikacje pieniężne: za polecenie do pracy innego pracownika, za wykrycie kradzieży, za szczególny wkład w pracę, za brak absencji chorobowej, których wysokość także zmieniała się. Dlatego w ocenie Sądu, nie zasługuje na uwzględnienie podniesiony w toku niniejszego postępowania zarzut strony pozwanej, że zasady wypłaty premii można ująć według jakiegoś matematycznego wzoru, bowiem nie potwierdzają tego zeznania świadków przesłuchanych w rozpoznawanej sprawie.

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 powodowi na podstawie umowy zlecenia „kwotowej” (...) i następnie na podstawie „mieszanej” umowy zlecenia z 01.01.2017r. za: „wyższą niż należyta staranność Zleceniobiorcy” - stanowiły w rzeczywistości premie uznaniowe w ramach umowy o pracę przyznawane powodowi przez jego przełożonego.

Dodatkowo o tym, że powyższe kwoty wypłacane powodowi stanowiły w rzeczywistości premie uznaniowe stanowią zapisy Regulaminu Pracy obowiązującego w Spółce (...) Sp. z o.o. Regulamin ten przewiduje tylko premię 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 powodowi na podstawie umowy zlecenia „kwotowej” oraz za: „wyższą niż należyta staranność Zleceniobiorcy” w żadnym wypadku nie stanowiły kodeksowych dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie daje podstaw do poczynienia takiego stwierdzenia.

Dodatkowo jeszcze raz w tym miejscu należy przytoczyć zeznanie świadka T. P.: „Nigdy nie było mi powiedziane, że z UI to będzie wynagrodzenie za godziny ponadnormatywne.”

Wypłacane powodowi wynagrodzenie z tytułu umowy zlecenia z 01.01.2017r. za: „wyższą niż należyta staranność Zleceniobiorcy” nie odpowiada zresztą wysokości całego należnego mu 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.

Skoro zatem wynagrodzenie z tytułu umowy zlecenia „kwotowej” i następnie na podstawie mieszanej umowy zlecenia z 01.01.2017r. za: „wyższą niż należyta staranność Zleceniobiorcy”, było w rzeczywistości premią uznaniową dla powoda, to nie stanowiło ono stałego składnika wynagrodzenia powoda i nie ma ono charakteru roszczeniowego dla powoda (zgodnie z ugruntowanym już orzecznictwem SN). W tej sytuacji Sąd uznał za uzasadnione twierdzenie powoda, iż od wynagrodzenia należnego mu za godziny nadliczbowe nie powinno odliczać się w/w należności, stanowiących w rzeczywistości premie uznaniowe, a więc niebędących stałym składnikiem wynagrodzenia powoda i niemających charakteru roszczeniowego.

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

Na polecenie Sądu strona pozwana wyliczyła należną powodowi kwotę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w okresie objętym roszczeniem pozwu, czyli od 1 stycznia 2017r. do 31 maja 2018r., przy przyjęciu, że czas pracy powoda przepracowany przez niego w ramach „godzinowych” umów zlecenia był w rzeczywistości pracą w godzinach ponadwymiarowych świadczoną w oparciu o umowę o pracę łączącą powoda ze stroną pozwaną (...) Sp. z o.o.

I tak wynagrodzenie powoda za godziny nadliczbowe w okresie objętym roszczeniem pozwu, przy przyjęciu, że czas pracy powoda przepracowany przez niego w ramach „godzinowych” umów zlecenia był pracą w godzinach ponadwymiarowych świadczoną w oparciu o umowę o pracę łączącą powoda ze stroną pozwaną (...) Sp. z o.o., wynosi łącznie 10.190,62 zł brutto.

Jest to kwota wynagrodzenia wyliczona już po uprzednim odliczeniu od tego wynagrodzenia kwot wypłaconych powodowi z tytułu umów zlecenia „godzinowych”, natomiast bez odliczenia od tego wynagrodzenia należności wypłaconych powodowi z umowy zlecenia „kwotowej”, stanowiących w rzeczywistości premie uznaniowe dla powoda, a więc należności niebędących stałym składnikiem wynagrodzenia powoda i niemających charakteru roszczeniowego (wariant I – tabela strony pozwanej k.143).

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

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 powoda za godziny nadliczbowe w okresie objętym roszczeniem pozwu, w wariantcie II-gim - przy przyjęciu, że czas pracy powoda przepracowany przez niego w ramach „godzinowych” umów zlecenia był pracą w godzinach ponadwymiarowych świadczoną w oparciu o umowę o pracę łączącą powoda ze stroną pozwaną (...) Sp. z o.o., po uprzednim odliczeniu od niego zarówno kwot wypłaconych powodowi na podstawie „godzinowych” umów zlecenia jak i „kwotowej” umowy

zlecenia. W tym wariantcie wynagrodzenie to wynosi minus – 611,19 zł brutto (tabela strony pozwanej k.143 odwrot). Czyli w tym wariantcie nie występuje wynagrodzenie za godziny nadliczbowe do wypłacenia powodowi.

Powód nie kwestionował wyliczeń dokonanych przez stronę pozwaną i uwzględniając obliczenia strony pozwanej, pismem procesowym z dnia 21.07.2020r. (k.151) sprecyzował powództwo dostosowując swoje roszczenia do kwot wynikających z wyliczeń pozwanego pracodawcy. Jednocześnie sprecyzował także swoje roszczenie o zasądzenie odsetek ustawowych za opóźnienie, tj. od kwot wynagrodzenia ujętych przez stronę pozwaną w w/w wyliczeniu na kwoty wyższe, aniżeli dochodzone pozwem, prawidłowo powód domaga się zasądzenia odsetek ustawowych za opóźnienie liczonych dopiero od daty doręczenia stronie pozwanej pisma precyzującego powództwo (nastąpiło to na rozprawie w dniu 31.07.2020r.) – do dnia zapłaty.

Dodatkowo, powód w pozwie domagał się zapłaty kwoty 1.745,96 zł brutto tytułem niewypłaconego mu przez stronę pozwaną dodatku za pracę w porze nocnej. Pełnomocnik strony pozwanej, na rozprawie w dniu 31.07.2020r. oświadczył, że nie kwestionuje wysokości tego dodatku obliczonego przez powoda.

Zatem wobec tego, że nie było sporu stron co do samej wysokości należnego powodowi wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i za pracę w porze nocnej, Sąd w punkcie I-wszym sentencji wyroku, na podstawie art. 80 k.p. w zw. z art. 151¹ k.p. i art. 151⁸ k.p. w zw. z art. 481 k.c. zasądził na rzecz powoda od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. sumę 11.936,58 zł brutto, a w tym: 10.190,62 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz 1.745,96 zł brutto tytułem dodatku za pracę w porze nocnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi następująco:

- od kwoty 1.339,63 złotych od dnia 11.04.2017r. do dnia zapłaty;

- od kwoty 900,18 złotych od dnia 11.07.2017r. do dnia 31.07.2020r.;

-- od kwoty 964,98 złotych od dnia 01.08.2020r. do dnia zapłaty;

- od kwoty 1.693,53 złotych od dnia 11.10.2017r. do dnia zapłaty;

- od kwoty 2.058,06 złotych od dnia 11.01.2018r. do dnia zapłaty;

- od kwoty 2.413,57 złotych od dnia 11.04.2018r. do dnia zapłaty;

- od kwoty 1.667,72 złotych od dnia 11.06.2018r. do dnia 31.07.2020r.;

- od kwoty 1.720,88 złotych od dnia 01.08.2020r. do dnia zapłaty;

- od kwoty 431,08 złotych od dnia 11.04.2017r. do dnia zapłaty;

- od kwoty 278,56 złotych od dnia 11.07.2017r. do dnia zapłaty;

-- od kwoty 223,64 złotych od dnia 11.10.2017r. do dnia zapłaty;

- od kwoty 223,80 złotych od dnia 11.01.2018r. do dnia zapłaty;

- od kwoty 357,44 złotych od dnia 11.04.2018r. do dnia zapłaty;

- od kwoty 231,44 złotych od dnia 11.06.2018r. do dnia zapłaty.

Sąd wskazuje przy tym, że jednocześnie z zawarciem umowy o pracę strony podpisały „Informację o warunkach zatrudnienia” (k.19), z której wynikało, iż wynagrodzenie wypłacane będzie powodowi do 10-ego dnia każdego kolejnego miesiąca kalendarzowego oraz że powoda obowiązuje okres rozliczeniowy wynoszący 3 miesiące. Sąd też wyznacza powyższe okresy odsetkowe.

Strona pozwana wniosła, aby w przypadku uwzględnienia przez Sąd powództwa, zasądzenie odsetek ustawowych nastąpiło od kwot wynagrodzenia ustalonych według wartości netto. W ocenie Sądu wskazany wniosek nie mógł zostać uwzględniony, albowiem Sąd Pracy zasądza należności główne 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 zasądzane są odsetki jako należności poboczne.

W punkcie II-gim 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 powoda 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 powoda.

Wbrew argumentacji pełnomocnika strony pozwanej, w niniejszej sprawie nie zachodziły podstawy do stosunkowego rozdzielenia kosztów zastępstwa pomiędzy stronami. Bowiem pełnomocnik strony pozwanej podniósł, że skoro w piśmie procesowym z dnia 21.07.2020r. powód wskazał niższą kwotę roszczenia, aniżeli w pozwie, to koszty zastępstwa procesowego powinny zostać pomiędzy stronami rozdzielone. Zauważyć jednak należy, że pismo procesowe powoda z dnia 21.07.2020r. nie stanowiło cofnięcia pozwu w określonym zakresie, lecz jedynie sprecyzowanie powództwa, a to z uwagi na specyfikę niniejszej sprawy, która jest sprawą o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i za pracę w porze nocnej. Wynagrodzenie to w sposób precyzyjny jest w stanie obliczyć jedynie pracodawca na podstawie prowadzonej przez siebie szczegółowej ewidencji czasu pracy pracownika – lub biegły sądowy. Powód w pozwie wnosił o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego sądowego, jednakże wobec przedstawienia przez stronę pozwaną wyliczeń należnego powodowi wynagrodzenia, przeprowadzenie tego dowodu okazało się być zbędne i jednocześnie możliwe stało się sprecyzowanie roszczeń przez powoda stosownie do wyliczeń strony pozwanej. Powód nie może jednak ponosić z tego tytułu negatywnych konsekwencji. Ponadto kwota podana przez powoda w jego piśmie procesowym z dnia 21.07.2020r. odpowiada 90% wyjściowego roszczenia powoda wskazanego w pozwie. Zgodnie zaś z art. 100 zdanie 2 k.p.c.: „Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznacznej części swego żądania.”

W pkt. III-cim 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 pkt.6 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 kwotę 750 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych, tj. tytułem zwrotu opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.

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 IV-tym sentencji wyroku, Sąd, na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie I-wszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda wskazanego w zaświadczeniu strony pozwanej o wysokości zarobków powoda (k.97), tj. do kwoty 5.064,78 zł brutto.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.