

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 czerwca 2021 r.

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

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała-Kozioł

po rozpoznaniu w dniu 8 czerwca 2021 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa: **K. H.**

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

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

o zapłatę dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych

I. zasądza od strony pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powódki K. H. kwotę 17.155,18 zł brutto (siedemnaście tysięcy sto pięćdziesiąt pięć złotych i 18/100) tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi:

- od kwoty 337,32 zł od dnia 11.04.2017 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 2.784,65 zł od dnia 11.07.2017 r. do dnia 8.09.2020 r.;
- od kwoty 2.846,58 zł od dnia 9.09.2020 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 2.149,17 zł od dnia 11.10.2017 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 4.032,25 zł od dnia 11.01.2018 r. do dnia 8.09.2020 r.;
- od kwoty 4.173,79 od dnia 9.09.2020 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 4.627,32 od dnia 11.04.2018 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 2.898,93 zł od dnia 11.06.2018 r. do dnia 8.09.2020 r.;
- od kwoty 3.021,00 zł od dnia 9.09.2020 r. do dnia zapłaty;

II. zasądza od strony pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powódki K. H. kwotę 900,85 zł brutto (dziewięćset złotych i 85/100) tytułem dodatku za pracę w godzinach nocnych, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi:

- od kwoty 52,08 zł od dnia 11.04.2017 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 104,34 zł od dnia 11.07.2017 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 232,98 zł od dnia 11.10.2017 r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 206,64 zł od dnia 11.01.2018 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 220,65 zł od dnia 11.04.2018 r. do dnia zapłaty,,
- od kwoty 84,16 zł od dnia 11.06.2018 r. do dnia zapłaty;

III. w pozostałym zakresie oddala powództwo;

IV. zasądza od strony pozwanej (...) sp. z o.o. w W. na rzecz powódki kwotę 1.800,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

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

VI. nadaje wyrokowi w punkcie I i II rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.193,31 zł.

UZASADNIENIE

Powódka **K. H.** pozwem z dnia 17 października 2019 r., ostatecznie sprecyzowanym w piśmie procesowym z dnia 12 lutego 2020r., domagała się zasądzenia od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na swoją rzecz kwoty 17.155,18 zł brutto tytułem nieopłaconego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie odpowiednio:

- od kwoty 337,32 zł od dnia 11 kwietnia 2017 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 2.784,65 zł od dnia 11 lipca 2017 r. do dnia doręczenia pozwanej odpisu pisma rozszerzającego powództwo;
- od kwoty 2.846,58 zł od dnia doręczenia pozwanej odpisu pisma rozszerzającego powództwo do dnia zapłaty;
- od kwoty 2.149,17 zł od dnia 11 października 2017 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 4.032,25 zł od dnia 11 stycznia 2018 r. do dnia doręczenia pozwanej odpisu pisma rozszerzającego powództwo;
- od kwoty 4.173,79 zł od dnia doręczenia pozwanej odpisu pisma rozszerzającego powództwo do dnia zapłaty;
- od kwoty 4.627,32 zł od dnia 11 kwietnia 2018 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 2.898,93 zł od dnia 11 czerwca 2018 r. do dnia doręczenia pozwanej odpisu pisma rozszerzającego powództwo;
- od kwoty 3.021,00 zł od dnia doręczenia pozwanej odpisu pisma rozszerzającego powództwo do dnia zapłaty.

Nadto powódka wniosła o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kwoty 900,85 zł brutto tytułem nieopłaconego dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi odpowiednio:

- od kwoty 52,08 zł od dnia 11 kwietnia 2017 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 104,34 zł od dnia 11 lipca 2017 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 232,98 zł od dnia 11 października 2017 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 206,64 zł od dnia 11 stycznia 2018 r. do dnia zapłaty;

- od kwoty 220,65 zł od dnia 11 kwietnia 2018 r. do dnia zapłaty;

- od kwoty 84,16 zł od dnia 11 czerwca 2018 r. do dnia zapłaty.

Powódka domagała się także zasądzenia kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że w okresie od marca 2017r. do maja 2018r. powódka miała zawarte z pozwaną umowy o pracę, na pełen etat, na stanowisko Kwalifikowanego Pracownika Ochrony Fizycznej, na podstawie których zobowiązała się do świadczenia pracy w obiektach chronionych przez pozwaną spółkę na terenie województwa (...), przy czym w czasie obowiązywania ww. stosunku pracy ze stroną pozwaną, zawarła ponadto umowy zlecenia ze spółką powiązaną ze stroną pozwaną, tj. z (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., które to polegały na wykonywaniu tych samych obowiązków, co te z umów o pracę. W ten sposób powódka wykonywała pracę w tym samym miejscu i zawsze za taką samą stawkę, na rzecz strony pozwanej, choć formalnie na podstawie dwóch różnych stosunków prawnych. W praktyce nie można było odróżnić, kiedy praca jest świadczona na podstawie umowy o pracę, a kiedy na umowę zlecenia. Powódka podpisała umowę o pracę oraz umowę zlecenia w tym samym dniu i miejscu, a także za pośrednictwem tego samego przedstawiciela pozwanej, przez cały okres zatrudnienia świadczyła taką samą pracę, a obowiązki wykonywane na podstawie umowy o pracę i umowę zlecenia niczym się nie różniły. Dalej podała, że świadczyła pracę podporządkowaną kierownictwu pozwanej, w ramach umów o pracę i zlecenia miała tego samego przełożonego-menedżera, który wydawał jej polecenia, nadto wykonywała pracę przy użyciu tych samych składników majątkowych, m.in. mundur, identyfikator, jeden e-mail i login do komputera, miała jeden miesięczny grafik i jedną miesięczną listę obecności. Obowiązywało wspólne e-mailowe raportowanie o zmianach, zaś godziny pracy były ustalane przez tę samą osobę. W ocenie powódki umowy zlecenia obejmowały swoim zakresem ten sam przedmiot, co umowa o pracę ze stroną pozwaną i stanowiły one w istocie uzupełniającą umowę o pracę ze stroną pozwaną. Stąd powódce przysługuje stosowne roszczenie przeciwko pracodawcy o wypłatę wynagrodzenia w postaci dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych.

Nadto powódka wskazała, że nie otrzymała pełnego dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych.

Powódka podniosła, że z informacji zawartych w Krajowym Rejestrze Sądowym wynika, że strona pozwana Spółka (...) Sp. z o.o. jest jedynym wspólnikiem (...) Sp. z o.o. i posiada 100% udziałów w kapitale zakładowym tej Spółki. Obie Spółki mają tę samą siedzibę i adres, i ten sam przedmiot działalności gospodarczej – (...) 80.10.Z, tj. działalność ochroniarska z wyłączeniem obsługi systemów bezpieczeństwa.

W odpowiedzi na pozew z dnia 30 grudnia 2019 r. strona pozwana **(...) Sp. z o.o. w W.** wniosła o oddalenie powództwa w całości, a także o zasądzenie od powódki na swoją rzecz zwrotu kosztów postępowania, a także kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

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

Ponadto pozwana wskazała na wadliwość poglądu, iż umowy zlecenia stanowiły faktycznie uzupełniającą umowę o pracę. Podkreśliła, że z faktu zależności pomiędzy podmiotami tworzącymi tzw. grupę kapitałową nie można

automatycznie łączyć z solidarnością za zobowiązania poszczególnych podmiotów, czy też odpowiedzialnością za zobowiązania jednego podmiotu obarczać inny podmiot wchodzący w skład tej samej grupy kapitałowej.

(...) Sp. z o.o. na wypadek, gdyby uznano roszczenie powódki względem niej za zasadne, zakwestionowała wysokość oraz sposób obliczenia jej żądań. Wskazała, że domaganie się przez powódkę odsetek ustawowych za opóźnienie od poszczególnych kwot wskazanych jako kwoty brutto jest nieuprawnione, a nadto wartość dochodzonego przez nią świadczenia nie uwzględnia wszystkich kwot, które powódka otrzymała tytułem umów zlecenia.

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

W dalszym toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. przy ul. (...) została wpisana do Krajowego Rejestru Sądowego w dniu 21 sierpnia 2001 r.

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

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

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

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

Powódka K. H. była zatrudniona u strony pozwanej na okres próbny w okresie od dnia 1 marca 2017 r. do dnia 31 maja 2017 r., na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony. Jako miejsce pracy wskazano obiekty chronione przez spółkę na terenie województwa (...). Miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 2.584 zł brutto.

W dniu 31 maja 2017 r. powódka zawarła z pozwaną umowę o pracę na czas określony od dnia 1 czerwca 2017 r. do dnia 31 stycznia 2019 r. z zachowaniem dotychczasowych warunków pracy i płacy.

Porozumieniem z dnia 10 maja 2018 r. strony zmieniły wysokość miesięcznego wynagrodzenia powódki na kwotę 2.889 zł brutto.

W dniu 28 stycznia 2019 r. pozwana i powódka zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, począwszy od dnia 1 lutego 2019r.

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

Dowód: umowa o pracę z dnia 28 lutego 2017 r. (k. 20 akt); informacja o warunkach zatrudnienia z dnia 1 marca 2017 r. – w aktach osobowych powódki oraz k. 21 akt; umowa o pracę z dnia 31 maja 2017 r. (k. 22 akt); informacja o warunkach zatrudnienia z dnia 1 czerwca 2017 r. – w aktach osobowych powódki oraz k. 23 akt; porozumienie o zmianie warunków umowy o pracę z dnia 10 maja 2018r. – w aktach osobowych powódki, umowa o pracę z dnia 28 stycznia 2019 r. – w aktach osobowych powódki; informacja o warunkach zatrudnienia z dnia 1 lutego 2019 r. – w

aktach osobowych powódki; zawiadomienie o przejściu zorganizowanej części przedsiębiorstwa z dnia 26 lipca 2019r.
– w aktach osobowych powoda.

W dniu 1 marca 2017 r. Powódka zawarła z interwenientem ubocznym (...) sp. z o.o. umowę zlecenia nr (...) na podstawie której powódka miała wykonywać czynności polegające na zabezpieczeniu mienia przed kradzieżą, włamaniem, zniszczeniem na terenie obiektu chronionego (§ 1 ust. 1 umowy). Umowa została zawarta na czas nieokreślony (§ 2 ust. 1 umowy). Za wykonanie czynności wskazanych w umowie powódce przysługiwało wynagrodzenie, ustalane jako iloczyn czasu poświęconego na wykonywanie czynności wymienionych w § 1 i stawki 15,47 zł brutto za godzinę (§ 3 ust. 1 umowy).

- w dniu 1 stycznia 2017 r. umowę nr (...) na podstawie której powód miał wykonywać czynności polegające na zabezpieczeniu mienia przed kradzieżą, włamaniem, zniszczeniem na terenie obiektu chronionego (§ 1 ust. 1 umowy). Umowa została zawarta na czas nieokreślony (§2 ust. 1), a za wykonywanie wskazanych czynności określonych umową powód miał otrzymywać wynagrodzenie godzinowe w kwocie 15,47 zł brutto (§3 ust. 1). Ponadto w umowie tej wskazano, że zleceniodawca może podjąć decyzję o zwiększeniu wynagrodzenia należnego zleceniodawcy w przypadku, gdy będzie to w ocenie zleceniodawcy uzasadnione wyższą niż należyta starannością (§ 3 ust. 3 zd. 2). W dniu 1 stycznia 2018 r. zawarto aneks do ww. umowy, w którym wskazano m.in., że za wykonanie czynności powódce przysługiwać będzie wynagrodzenie, ustalone jako iloczyn czasu poświęconego na wykonywanie czynności określonych w §1 umowy i stawki 15,47 zł brutto za godzinę.

Dowód: umowa zlecenia z dnia 1 marca 2017 r. (k. 24-26 akt); aneks do umowy zlecenia z dnia 1 stycznia 2018 r. (k. 27 akt).

Zgodnie z częścią VII obowiązującego u strony pozwanej regulaminu wynagradzania w stosunku do pracowników może być stosowany zryczałtowany dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych na podstawie decyzji pracodawcy lub osoby przez niego upoważnionej i może być on stosowany na zasadach określonych w przepisach prawa pracy lub w sytuacji, gdy nie stanowi on dla pracownika rozwiązania mniej korzystnego niż wynika to z przepisów prawa pracy, przy czym wysokość zryczałtowanego dodatku dla danego pracownika określana jest wówczas w umowie o pracę.

Dowód: regulamin wynagradzania strony pozwanej (k. 122-128 akt);

Powódka pracowała dla strony pozwanej od 2017 r. jako kwalifikowany pracownik ochrony w obiektach A. w B., przy ul. (...). Ustaloną praktyką w spółkach z grupy (...) było, iż z osobami podejmującymi zatrudnienie jako pracownicy ochrony na obiektach firmy (...) w B. nawiązywano jednocześnie dwa stosunki prawne: jeden na podstawie umowy o pracę i drugi na podstawie umów zlecenia. Zazwyczaj osoba miała równoległe zawartą umowę o pracę z (...) Sp. z o.o. oraz umowę zlecenia z (...) Sp. z o.o. Umowy o pracę z (...) Sp. z o.o. i umowy zlecenia z (...) Sp. z o.o. (lub odwrotnie) były zwykle zawierane jednocześnie w tym samym miejscu i zazwyczaj przez tę samą osobę w imieniu tak (...) Sp. z o.o. jak i (...) Sp. z o.o. Z inicjatywą zawierania dwóch umów – tj. umowy o pracę oraz umowy zlecenia wychodziła strona pozwana. Powyższa sytuacja miała miejsce również w przypadku powódki. Umowy zlecenia nie podpisywały tylko te osoby, które nie pracowały w nadgodzinach. Jeśli ktoś chciał pracować w nadgodzinach, musiał to robić w ramach umowy zlecenia, nie mógł zaś w ramach umowy o pracę.

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

Powódka zarówno w oparciu o umowę o pracę zawartą z pozwaną, jak i w oparciu o umowę zlecenia zawartą z interwenientem ubocznym, wykonywała te same czynności, używała jednego umundurowania z jednakowym

oznaczeniem i podpisywała się na jednym grafiku, który układała K. M.. Pracownicy posiadali dwie legitymacje z obu spółek, które nosili przy sobie jednocześnie i nie wiedzieli, kiedy pracują dla (...) Sp. z o.o., a kiedy dla (...) Sp. z o.o.

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

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

Powódka otrzymywała dwa przelewy – jeden z tytułu umowy o pracę, a drugi z tytułu umowy zlecenia. Zdarzały się sytuacje, gdy powódka w ramach umowy zlecenia w jednym miesiącu pracowała większą ilość godzin niż w drugim, a otrzymywała dużo mniejsze wynagrodzenie (przykład: w maju 2017r. powódka przepracowała 73,25 godzin i otrzymała z tego tytułu 709,07 zł, natomiast w styczniu 2018r. przepracowała 60 godzin i otrzymała wynagrodzenie w kwocie 1.034,76 zł). Pozostali pracownicy również mieli problem z wyliczeniem otrzymywanego wynagrodzenia, kwoty były różne nawet mimo tej samej ilości godzin pracy w różnych miesiącach. Pracownik kadr K. M. nie wskazała jednego konkretnego schematu wyliczania pensji pracowników ochrony.

Wynagrodzenie z umów zlecenia obejmowało pracę w godzinach przekraczających normy czasu pracy określonego w umowie o pracę ze stroną pozwaną. Wynagrodzenie ze wszystkich umów (tj. z umów zlecenia i umów o pracę) było przeliczane przez jedną aplikację i wszystkie dane z tego zakresu były ujmowane na jednej liście. Powódka nie wystawiała rachunku z tytułu umowy zlecenia.

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

Dowód: informacja o wynagrodzeniu powódki za okres marzec 2017r.-maj 2018r. (k. 28-42), informacja o wynagrodzeniu z tytułu prac zleconych powódce za okres marzec 2017r.-maj 2018r. (k. 43-57); zeznania świadka Ł. Ś. na rozprawie w dniu 7 stycznia 2020 r., e- protokół: 00:06:02-00:38:03; pisemne zeznania świadka R. A. (k. 179-185); pisemne zeznania świadka Z. B. (k. 187-192); pisemne zeznania świadka M. R. (k. 196-200); pisemne zeznania świadka M. C. (k. 202-209); pisemne zeznania świadka A. K. (k. 211-217); przesłuchanie powódki na rozprawie w dniu 8 czerwca 2021 r., e- protokół: 00:01:57-00:15:18.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.193,31 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie z dnia 19 grudnia 2019 r. (k. 90 akt).

W okresie od kwietnia 2016 r. do września 2017 r. powód przepracował następującą ilość godzin:

- marzec 2017 r. – 186,75 godz.;
- kwiecień 2017 r. – 208 godz.;
- maj 2017r. – 233,25 godz.;

- czerwiec 2017 r.- 214,75 godz.;
- lipiec 2017 r. – 212,25 godz.;
- sierpień 2017 r. – 208,50 godz.;
- wrzesień 2017 r. – 204,25 godz.;
- październik 2017 r. – 233,25 godz.;
- listopad 2017 r. – 246,25 godz.;
- grudzień 2017 r. – 252 godz.;
- styczeń 2018 r. – 220 godz.;
- luty 2018 r. – 286 godz.;
- marzec 2018 r. – 272 godz.;
- kwiecień 2018 r. – 266 godz.;
- maj 2018 r. – 233,5 godz.;

Dowód: grafiki pracy powódki za okres marzec 2017r. – maj 2018r. (k. 58-72 akt); ewidencja czasu pracy powódki u pozwanej (k. 107-121 akt).

Przy przyjęciu założenia, że powódkę i (...) sp. z o.o. w W. łączył jeden stosunek pracy, w ramach którego powódka pracowała w nadgodzinach (nie zaś na zlecenie dla (...) sp. z o.o.), z tytułu dodatków za godziny nadliczbowe za okres od marca 2017 r. do maja 2018 r. powódce przysługiwała łącznie kwota 17.155,18 zł brutto, zaś z tytułu dodatków za pracę w porze nocnej w tym samym okresie powódce przysługiwała kwota 900,85 zł brutto. Należności te nie zostały uiszczone przez stronę pozwaną ani (...) sp. z o.o.

Okoliczność bezsporna.

Pismem z dnia 2 października 2019 r. powódka wezwała pozwaną do zapłaty na swoją rzecz kwoty 16.921,72 zł brutto tytułem nieopłaconego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami ustawowymi oraz kwoty 900,95 zł brutto tytułem nieopłaconego dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie.

Dowód: przedsądowe wezwanie do zapłaty z dnia 2 października 2019 r. (k. 17-18 akt); potwierdzenie nadania (k. 19 akt).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo, jako uzasadnione, zasługiwało na uwzględnienie niemal w całości.

W rozpoznawanej sprawie, powódka domagała się zasądzenia od pozwanej (...) Sp. z o.o. na swoją rzecz kwoty 17.155,18 brutto tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie oraz kwoty 900,85 zł brutto tytułem nieopłaconego dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie.

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

Oceny zeznań świadków oraz wyjaśnień powódki Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków oraz wyjaśnieniom powódki, gdyż wzajemnie się uzupełniały i

zgodnie korespondowały ze zgromadzonymi w sprawie wiarygodnymi dowodami z dokumentów. Wskazać należy, że stan faktyczny sprawy był w zasadzie bezsporny, niekwestionowany przez żadną ze stron i sprowadzał się do rozważań natury prawnej, odnośnie łączących strony stosunków.

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

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

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 08.07.2015r., sygn. akt II PK 282/14, czynności formalnie wykonywane na rzecz innego niż pracodawca podmiotu są wykonywaniem pracy na rzecz tego pracodawcy, bowiem art. 22 k.p. obejmuje także sytuację, w której praca odpowiadająca cechom stosunku pracy została objęta formalnie umową wiążącą jej wykonawcę z innym podmiotem niż pracodawca, na którego rzecz praca ta faktycznie była wykonywana. Także w wyroku z dnia 03.06.2008r., I PK 311/07, (OSNP 2009 nr 19-20, poz. 258) Sąd Najwyższy dostrzegł możliwość uznania obowiązków rzekomo wykonywanych na rzecz dwóch podmiotów, jako obowiązków wykonywanych w ramach jednego stosunku pracy.

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

Choć w myśl 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, że skoro powódka dobrowolnie zawierała z interwenientem ubocznym umowy zlecenia, to nieuzasadnione jest jej żądanie, aby potraktować czynności wykonywane przez niego w obu spółkach, jako jedną umowy o pracę, z tytułu której przysługiwałoby jej wynagrodzenie za godziny nadliczbowe od pracodawcy – strony pozwanej.

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

Ze zgromadzonego w toku niniejszego postępowania materiału dowodowego wynika, że osoby podejmujące zatrudnienie u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na stanowisku pracownika ochrony, zawierały równocześnie z interwenientem ubocznym umowę (lub umowy) zlecenia. Sam fakt zawierania dwóch różnych umów z dwoma różnymi spółkami nie był kwestionowany przez żadną ze stron. Strona pozwana zarzucała jednak, że takie ukształtowanie zatrudnienia było zgodne z wolą obu stron.

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

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

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

Jak wskazał SN w wyroku z dnia 05.05.2010r., I PK 8/10, (Lex nr 602668), w świetle art. 22 §1¹ k.p. oceny charakteru umowy należy dokonywać nie tylko na podstawie jej postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozoru innej umowy, ale nade wszystko na podstawie faktycznych warunków wykonywania umowy. SN w wyroku z 5 maja 2010 r. (I PK 8/10 – pub. portal orzeczeń SN) wyjaśnił, że 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. W podobnym tonie wypowiedział się Sąd Najwyższy także w wyroku z dnia 7 czerwca 2017 r. (sygn. akt I PK 176/16 – pub. portal orzeczeń SN), w którym stwierdził, że wola stron nie może przełamać normatywnej formuły wyrażonej w art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p. Zgodnie z § 1 art. 22 k.p., przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Z kolei § 1¹ tego artykułu stanowi, że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Natomiast według art. 22 § 1² k.p. nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

Zatrudnienie w ramach stosunku pracy winno spełniać następujące cechy: odpłatności, osobistego świadczenia pracy, ciągłości pracy, świadczenia pracy w sposób podporządkowany pod kierownictwem, w miejscu i czasie pracy wyznaczonym przez pracodawcę.

Z ustaleń faktycznych niniejszej sprawy wynika, że praca wykonywana przez powódkę w spornym okresie, w ramach umowy zlecenia zawartej z interwenientem ubocznym, niczym nie różniła się od pracy, jaką wykonywała ona w ramach stosunku pracy na rzecz strony pozwanej. Wszyscy pracownicy pracowali według jednego grafiku układanego na dany miesiąc przez K. M., bez podziału na zadania wynikające z umowy o pracę i z umowy zlecenia. Powódka podpisywała

jedną listę obecności. W wykonywanej przez nią pracy nie było żadnych różnic pomiędzy pracą na podstawie umowy o pracę a umowy zlecenia, gdyż przez cały czas wykonywała te same czynności polegające na ochronie mienia na obiektach firmy (...) w B.. Przełożonym powódki na obiektach firmy (...), zarówno z ramienia strony pozwanej jak i interwenienta ubocznego była ta sama osoba tj. Ł. Ś..

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

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

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

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

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

Biorąc pod uwagę powyższe poglądy judykatury Sąd uznał, że w rozpoznawanej sprawie mamy do czynienia z opisywanym w w/w wyrokach zjawiskiem „nadużycia osobowości prawnej” spółek kapitałowych, zwanym inaczej „przebijaniem welonu korporacyjnego”.

Umowy zlecenia, zawierane przez powoda z interwenientem ubocznym, będącym spółką zależną od strony pozwanej, stanowiły w istocie realizację stosunku podstawowego, jakim był stosunek pracy łączący powoda ze spółką dominującą w tej grupie, czyli ze stroną pozwaną. Nie można tracić również z pola uwagi, iż jak wynika z informacji zawartych w Krajowym Rejestrze Sądowym, (...) Sp. z o.o. jest jedynym wspólnikiem (...) Sp. z o.o. i posiada 100% udziałów

w kapitale zakładowym tej Spółki. Obie Spółki mają tę samą siedzibę i adres oraz ten sam przedmiot działalności gospodarczej – (...) 80.10.Z, tj. działalność ochroniarską z wyłączeniem obsługi systemów bezpieczeństwa. Nadto mają także tego samego prezesa zarządu – K. B., a nawet identyczny w spornym okresie skład osobowy zarządu.

Tym samym wskazać należy, że umowy zlecenia zawarte przez powoda z interwenientem ubocznym stanowiły uzupełniającą umowę o pracę, która łączyła go ze stroną pozwaną. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 lipca 2015 r. (sygn. akt II PK 282/14), czynności formalnie wykonywane na rzecz innego niż pracodawca podmiotu są wykonywaniem pracy na rzecz tego pracodawcy, bowiem art. 22 k.p. obejmuje także sytuację, w której praca odpowiadająca cechom stosunku pracy została objęta formalnie umową wiążącą jej wykonawcę z innym podmiotem niż pracodawca, na którego rzecz praca ta faktycznie była wykonywana. Również w wyroku z dnia 3 czerwca 2008r., sygn. akt I PK 311/07 (OSNP 2009 nr 19-20, poz. 258), Sąd Najwyższy dostrzegł możliwość uznania obowiązków rzekomo wykonywanych na rzecz dwóch podmiotów, jako obowiązków wykonywanych w ramach jednego stosunku pracy.

W rozpoznawanej sprawie mamy zdaniem Sadu 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 17.03.2015 r., sygn. akt I PK 179/14, co istotne – w sprawie o bardzo zbliżonym stanie faktycznym do stanu faktycznego niniejszej sprawy, Sąd Najwyższy wyjaśnił, iż jako przykład typowego nadużycia formy (instytucji) prawnej Spółki wymienia się „pomieszanie sfer”, które może być rzeczowe (dotyczyć sfery majątkowej Spółki i wspólnika, kiedy nie wiadomo do jakiego majątku wspólnika, czy spółki dominującej/zależnej należy określony przedmiot lub masa majątkowa) lub podmiotowe (tj. dotyczyć sposobu prowadzonej przez Spółkę działalności oraz relacji zachodzących w jej strukturach wewnętrznych i występowania w stosunkach zewnętrznych). Sąd Najwyższy wskazał, że istota omawianej instytucji (zwanej także „pomijaniem prawnej odrębności osób prawnych”) na gruncie prawa pracy polega na tym, że rzeczywisty „właściciel” zakładu pracy doprowadza swoim działaniem (przekształcając odpowiednio struktury organizacyjne) do formalnego związania pracownika stosunkiem umownym z podmiotem od siebie uzależnionym i pozbawionym uprawnień właścicielskich, co może prowadzić do obejścia przepisów prawa pracy i uniknięcia zobowiązań wobec pracowników. Jednocześnie Sąd Najwyższy zauważył, iż w aktualnym stanie prawnym nie są przewidziane żadne szczególne konstrukcje prawne przeciwdziałające nadużywaniu podmiotowości prawnej i pozwalające na pomijanie prawnej odrębności osób prawnych.

Tej samej problematyki dotyczył wyrok Sądu Najwyższego z dnia 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. Sąd Najwyższy wskazał nadto, iż rozłożenie kwestii zapłaty wynagrodzenia na dwa podmioty nie zmienia faktu, że zawsze chodzi o jeden stosunek pracy.

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

Mając powyższe na uwadze, Sąd uznał, że zawierane z powodem przez interwenienta ubocznego umowy zlecenia miały w rzeczywistości na celu obejście przepisów prawa pracy, dotyczących obowiązku wypłacania przez pracodawcę – stronę pozwaną, pełnego wynagrodzenia w postaci stosownych dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych. Umowy zlecenia zawierane z interwenientem ubocznym miały bowiem na celu tylko i wyłącznie rozliczenie wszystkich przepracowanych przez powoda godzin pracy w danym miesiącu według stawki podstawowego wynagrodzenia bez uwzględniania wynikających z kodeksu pracy dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych.

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

Definicja pracy w godzinach nadliczbowych sformułowana została w art. 151 § 1 k.p., który przewiduje, że stanowi ją praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy.

Zgodnie z art. 151¹ § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, natomiast 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. Wskazać trzeba, że w przedmiotowej sprawie w większości miesięcy doszło do przekroczenia tygodniowej normy czasu pracy, albowiem powód co do zasady pracował zgodnie z harmonogramami sporządzanymi przez przełożonych.

Wedle art. 151⁸ § 1 k.p. pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

Sąd uznał, że ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powódka pracowała ponad ustawowe normy czasu pracy oraz w porze nocnej, a okoliczności te wynikają z zeznań świadków, przesłuchania powódki, załączonych do akt sprawy grafików pracy oraz z zestawienia przedłożonego przez pozwaną. Ponadto strona pozwana w zasadzie nie przeczyła temu, że w ciągu miesiąca powódka pracowała w wymiarze ponadnormatywnym i w porze nocnej. Zarzucała jednak, że w ramach stosunku pracy jego czas pracy miał być zgodny z przepisami, a to co robiła poza tym czasem, miało wynikać z umów zlecenia z interwenientem ubocznym, przez co pozostałe dodatkowe godziny nie stanowiły nadgodzin.

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

Za dodatkowo przepracowane godziny powódka nie otrzymywała wynagrodzenia za godziny nadliczbowe od strony pozwanej, jako swojego pracodawcy, lecz od interwenienta ubocznego w ramach zawartej z nim umowy zlecenia. Ilość przepracowanych godzin była wprowadzana przez przełożonego powoda do systemu, który automatycznie rozliczał je pomiędzy stroną pozwaną, a interwenientem ubocznym według stawki podstawowej w wysokości 15,47 zł brutto. Okoliczności te potwierdzają zgodne zeznania praktycznie wszystkich świadków. Powódka otrzymywała wprawdzie miesięcznie zasadnicze wynagrodzenie w kwocie wprost wskazanej w umowie tj. 2.889 zł brutto, niemniej większość pozostałych pracowników ochrony otrzymywało taką samą stawkę wynagrodzenia za godziny przepracowane na podstawie umowy o pracę, jak i na podstawie umowy zlecenia. Nadto, strona pozwana nie wypłaciła powódce stosownego dodatku określonego w art. 151⁸ § 1 k.p.

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

gdyby uznać, że strona pozwana rzeczywiście taki dodatek wypłacała, to powódka nie mogłaby dochodzić jego wypłaty przed sądem.

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

Wbrew stanowisku pozwanej, należna powódce kwota (wyliczenie w tabeli k. 105) winna zatem stanowić równowartość kwoty z rubryki 8 (7-6 czyli, należność za ewentualne godziny nadliczbowe (7) minus należność brutto za godziny zlecenia (6) wyliczona jako stawka 15,47 zł razy ilość godzin), nie zaś równowartość kwoty z punktu 11 tabeli (7-10, tj. należność za ewentualne godziny nadliczbowe (7) minus faktycznie wypłacone wynagrodzenie w ramach umowy zlecenia (10), tj. zawierające dodatek UI).

Zgodnie z wyliczeniem przedstawionym przez stronę pozwaną (k. 105 - kolumna 8), niekwestionowanym przez żadną ze stron, z tytułu dodatku za godziny nadliczbowe, powódce przysługiwała za okres od marca 2017 r. do maja 2018 r. łącznie kwota 17.155,18 zł brutto. Wobec powyższego Sąd na podstawie art. 80 k.p. w zw. z art. 151¹ k.p. w pkt I sentencji wyroku zasądził na jej rzecz dochodzoną pozwem kwotę. Bezsporne było, że pracę w godzinach nocnych powódka wykonywała w wymiarze określonym w grafikach. Wbrew stanowisku pozwanej, nie można przyjąć, że nie sposób wyliczyć wysokości dodatków za pracę w godzinach nocnych. Strona powodowa oparła swoje wyliczenia na grafikach przesłanych powodowi przez pracodawcę, obejmujących jego pracę w obu spółkach, a pozwany ani interwenient wyliczeń tych nie zakwestionowali.

Powyższą należność Sąd na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. zasądził wraz z dochodzonymi przez powódkę odsetkami. Należy wskazać, że według „Informacji o warunkach zatrudnienia”, wynagrodzenie należne powodowi wypłacane miało być do 10-ego dnia każdego kolejnego miesiąca kalendarzowego, natomiast okres rozliczeniowy wynosił 3 miesiące. Stąd też wynikają okresy odsetkowe orzeczone w sentencji wyroku. Pozwana w odpowiedzi na pozew wskazała, iż odsetki winny być liczone nie od kwot brutto, lecz netto. Twierdzenie pozwanej jest nieuprawnione. Jak wskazał bowiem Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 19 września 2002 r. (III PZP 18/02, OSNP 2003, nr 9, poz. 214), odsetki z tytułu opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia za pracę przysługują pracownikowi za czas opóźnienia także w części, od której pracodawca odprowadził składki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne oraz zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych. Wynagrodzenie za pracę podlega zasądzeniu w wysokości niepomniejszonej o publicznoprawne zobowiązania pracownika z tytułu zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, jak również składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne, czyli w kwocie określonej jako należność "brutto". Nie należy zapominać również, że wynagrodzenie za pracę stanowi niezbędny element treści stosunku pracy i zostało określone przepisami prawa pracy, z których wynika, iż należy się ono w całości, a więc również w części którą pracodawca ma obowiązek potrącić. Jak podkreślono w uchwale jeśli pracowniczą wierzytelnością ze stosunku pracy pozostaje cały zarobek, to tym bardziej wierzytelnością nie przestaje być część odliczonego wynagrodzenia.

Strona pozwana nie kwestionowała wyliczeń powódki co do dodatku za pracę w porze nocnej, wobec czego Sąd na podstawie art. 80 k.p. w zw. z art. 151⁸ § 1 k.p. w pkt II sentencji wyroku zasądził na jej rzecz dochodzoną pozewem kwotę tj. 900,85 zł brutto wraz z dochodzonymi przez powódkę odsetkami za opóźnienie.

W tym miejscu wskazać należy, że Sąd nie podzielił żądania powódki co do przyznania odsetek ustawowych od dochodzonych tytułem dodatku za godziny nadliczbowe kwot 2.846,58 zł, 4.173,79 zł oraz 3.021 zł. Rzeczonych sum powódka domagała się w piśmie rozszerzającym powództwo z dnia 12 lutego 2020r., gdzie wskazała, że domaga się od powyższych kwot odsetek ustawowych za opóźnienie liczonych od dnia doręczenia stronie pozwanej odpisu ww. pisma. Według ugruntowanego w orzecznictwie poglądu, zgodnie z art. 481 § 1 k.c. odsetki należą się wierzycielowi od chwili, gdy dłużnik opóźnia się ze spełnieniem wymagalnego świadczenia pieniężnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 czerwca 2004 r., sygn. akt V CK 551/03, wyrok Sądu Najwyższego z 7 sierpnia 2003 r., sygn. akt IV CKN 372/01, wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu, sygn. akt I ACa 1664/04). Skoro częściowo roszczenie powódka sprecyzowała dopiero w piśmie procesowym z dnia 12 lutego 2020r., to odnośnie do odsetek od kwot 2.846,58 zł, 4.173,79 zł oraz 3.021 zł., o wymagalności roszczenia w tym zakresie można mówić dopiero od dnia doręczenia pisma z dnia 12.02.2020 r., stanowiącego w istocie rzeczy wezwanie do spełnienia świadczenia (art. 455 k.c.). Strona pozwana miała możliwość wykonania tej części zobowiązania dopiero wraz z wezwaniem do jego spełnienia, w tym wypadku od dnia następnego po dniu doręczenia pisma, co nastąpiło 8 września 2020 r. Nie wykonując zobowiązania strona pozwana pozostawała w opóźnieniu, lecz dopiero od dnia następnego po dniu doręczenia pisma procesowego, zatem zasądzenie odsetek od ww. kwot mogło nastąpić dopiero od 9 września 2020r. Z tych względów Sąd w pkt III sentencji wyroku oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

W punkcie IV sentencji wyroku, Sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw

i celowej obrony (koszty procesu), a także art. 100 k.p.c., zgodnie z którym w sytuacji gdy strona uległa tylko w nieznacznej części swojego roszczenia, można na jej przeciwnika nałożyć obowiązek zwrotu kosztów w całości. W niniejszej sprawie nie ulegało wątpliwości, że powódka proces wygrała, albowiem oddalenie powództwa nastąpiło wyłącznie w zakresie odsetek i to w nieznacznym zakresie. Koszty procesu poniesione przez powódkę jako stronę wygrywającą proces obejmowały koszty zastępstwa procesowego wynoszące 2.700 zł (§ 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust.1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie w brzmieniu obowiązującym w dniu wniesienia pozwu). Stawka ta przed Sądem Pracy stanowi 75% stawki podstawowej i obliczona została od wartości przedmiotu sporu, która wynosiła 18.056,03 zł.

Na skutek omyłki Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki koszty zastępstwa procesowego w stawce 1800 zł zamiast 2700 zł. W przypadku wniesienia zażalenia, błąd ten zostanie skorygowany, wola sądu było bowiem uwzględnienie w całości wysuniętego przez powódkę żądania zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,

W punkcie V sentencji wyroku, Sąd orzekł o kosztach sądowych biorąc za podstawę art. 98 §1 k.p.c., wyrażający zasadę odpowiedzialności strony przegrywającej za wynik procesu oraz przepisy art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz.1398). Na tej podstawie Sąd nakazał stronie pozwanej, aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa łączną kwotę 1.000 zł na którą składała się opłata sądowa od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy (obliczona na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 7 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 755 z późn. zm.).

Wskazać należy, że zgodnie z uchwałą SN z dnia 05 marca 2007 r., Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do

Sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy); z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy (por. uchwała SN z 05.03.2007; sygn. I PZP 1/07; publ. OSNP 2007/19-20/269).

W punkcie VI sentencji wyroku, Sąd na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie I i II rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki wskazanego w zaświadczeniu strony pozwanej o wysokości zarobków powódki (k. 90 akt), tj. do kwoty 4.193,31 zł brutto.

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