

Sygn. akt X P 217/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 grudnia 2020 r.

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

Przewodniczący: SSR Piotr Broy

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu w dniu 17 grudnia 2020 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa K. C.

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

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

o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatku za pracę w godzinach nocnych

I. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powoda K. C. kwotę 34.032,76 zł brutto (słownie trzydzieści cztery tysiące trzydzieści dwa złote 76/100) wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od następujących kwot:

- 698,14 zł od dnia 11 lipca 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r.,

- 2.542,48 zł od dnia 11 października 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r.,

oraz ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od następujących kwot:

- 698,14 zł od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty,

- 2.542,48 zł od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty,

- 3.124,49 zł od dnia 11 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty,

- 3.086,26 zł od dnia 11 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty,

- 2.985,71 zł od dnia 11 lipca 2016 r. do dnia zapłaty,

- 3.295,11 zł od dnia 11 października 2016 r. do dnia zapłaty,

- 6.083,57 zł od dnia 11 stycznia 2017 r. do dnia 9 stycznia 2020 r.

- 6.083,59 zł od 10 stycznia 2020 r. do dnia zapłaty,

- 3.888,32 zł od dnia 11 kwietnia 2017 r. do dnia zapłaty,

- 3.967,34 zł od dnia 11 lipca do dnia 09.01.2020 r. ,

- 4.018,77 zł od dnia 10.01.2020 r. do dnia zapłaty,
- 4.309,89 zł od dnia 11 października 2017 r. do dnia zapłaty

II. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 755,32 zł brutto (słowie: siedemset pięćdziesiąt pięć) tytułem nieopłaconego dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 13 listopada 2018 r. do dnia zapłaty.

III. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powoda kwotę 4.269,62 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i dojazdów pełnomocnika, a dalej idący wniosek oddala,

IV. nakazuje stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. w W., aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa tut. Sądu) kwotę 2.119,31 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 1.702 zł. opłaty od pozwu.

V. nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.500 zł.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 6 kwietnia 2018 r. (data wpływu do tut. Sądu) powód K. C. wniósł o ustalenie, że w okresie od dnia 1 kwietnia 2015 r. do dnia 20 października 2017 r. łączące powoda ze spółką (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. umowy zlecenia stanowiły uzupełniającą umowę o pracę zawartą między powodem a pozwaną spółką (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. oraz zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kwoty 15.732,19 zł brutto tytułem nieopłaconego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami odpowiednio od kwot:

- 698,14 zł od dnia 11 lipca 2015 r. do dnia zapłaty,
- 2.542,48 zł od dnia 11 października 2015 r. do dnia zapłaty,
- 3.124,49 zł od dnia 11 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty,
- 3.086,26 zł od dnia 11 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty,
- 2.985,71 zł od dnia 11 lipca 2016 r. do dnia zapłaty,
- 3.295,11 zł od dnia 11 października 2016 r. do dnia zapłaty

oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego i poniesionej opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w wysokości 17,00 zł.

Uzasadniając żądanie pozwu powód podniósł, że posiada interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy z uwagi na stan niepewności co do istnienia stosunku prawnego, a ustalenie będzie stanowiło prejudykat do dalszego rozstrzygnięcia przez Sąd o zasadności pozwu w zakresie dochodzenia przez powoda wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Dalej, w okresie od dnia 1 kwietnia 2015 r. do dnia 20 października 2017 r. był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na stanowisku pracownika ochrony fizycznej stałej, a następnie kwalifikowanego pracownika ochrony. Ponadto w czasie obowiązywania w/w stosunku pracy, zawierał umowy zlecenia ze spółką powiązaną ze stroną pozwaną, tj. (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.. W ten sposób wykonywał 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 jego praca jest świadczona na podstawie umowy o pracę, a kiedy na umowę zlecenia. Polecenia wydawała powodowi jedna i ta sama osoba, 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 kierował do jednej i tej samej osoby. Umowy zlecenia obejmowały swoim zakresem ten sam przedmiot, co umowa o pracę ze stroną pozwaną i w jego ocenie stanowiły one w

istocie uzupełniająca umowę o pracę ze stroną pozwaną. Stąd przysługuje mu stosowne roszczenie przeciwko byłemu pracodawcy o wypłatę wynagrodzenia w postaci dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych (k. 3-9).

Pismem z dnia 23 lipca 2018 r. powód ograniczył swoje żądanie do kwoty 15.732,19 zł tytułem nieopłaconego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami z wskazanymi w petitum pozwu.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o jego oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Jednocześnie strona pozwana wniosła o zawiadomienie o toczącym się postępowaniu spółki (...) sp. z o.o. z siedzibą w W..

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwana zarzuciła, że godziny przepracowane przez powoda na rzecz spółki (...) w ramach umowy zlecenia nie były faktycznie pracą wykonywaną na rzecz pracodawcy. Powoda z obiema spółkami łączyły dwa odrębne stosunki prawne, na podstawie których wykonywał on inne czynności. O tej odrębności świadczy również fakt, że od strony pozwanej otrzymywał wynagrodzenie za umowę o pracę, bo taki łączył strony stosunek prawny. Nie otrzymywał natomiast wynagrodzenia z umów zlecenie, na których opiera swoje roszczenie, a które było mu wypłacane przez S. P.. Powód sam wskazuje, że równoległe do zatrudnienia u strony pozwanej na umowę o pracę wiązała go również umowa zlecenia z inną spółką. Każda ze spółek prowadzi niezależnie od siebie działalność w zakresie ochrony, zatrudnia pracowników, zleceniobiorców, którzy nie pokrywają się w obu spółkach, tzn. nie jest tak, że wszystkie osoby pracujące w S. P. pracują jednocześnie u strony pozwanej albo odwrotnie. Każda ze spółek była odrębnym podmiotem umów, nie tylko z powodem czy innymi pracownikami – ale również w relacjach z kontrahentami. Twierdzenia powoda, że zawarte umowy zlecenia miały charakter pozorny i nie były wykonywane są nieuzasadnione. Jeżeli na podstawie umowy są realizowane obowiązki zleceniobiorcy oraz zleceniodawcy, to nie można uznać, że taka umowa nie jest faktycznie wykonywana. Strona pozwana wskazała, że nawiązanie zatrudnienia na umowę o pracę było całkowicie dobrowolne, zależało od powoda i nikt nie wywierał na niego żadnego nacisku. Jeżeli jakiś pracownik chciał jeszcze dorobić to mógł – ale nie musiał – zatrudnić się w innej spółce z grupy (...), która oferowała zatrudnienie na umowę zlecenia na innych stanowiskach. Strona pozwana podkreśliła, że w przypadku ewentualnego uznania, że praca na umowę zlecenia była wykonywana faktycznie dla strony pozwanej, konsekwencją tego byłoby doliczenie przychodu z umów zlecenia do przychodów z umowy o pracę i obliczenie składki na ubezpieczenie społeczne od tak ustalonej kwoty podstawy wymiaru, a nie uznanie pracy w ramach umowy zlecenia za pracę w godzinach nadliczbowych i obliczenie z tego tytułu wynagrodzenia za nadgodziny.

Pismem z dnia 8 października 2018 r. (...) sp. z o.o. z siedzibą w W., zgłosiła swoje przystąpienie do sprawy w charakterze interwenienta ubocznego po stronie pozwanej, wnosząc o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie interwenient uboczny zarzucił, że powód od dnia 1 kwietnia 2015 r. do dnia 20 października 2017 r. wykonywał na jego rzecz czynności polegające na realizacji zleceń krótkoterminowych związanych z ochroną osób i mienia. Z uwagi na łączące strony umowy zlecenia posiada interes prawny w przystąpieniu do sprawy po stronie pozwanej, bowiem w przypadku niekorzystnego rozstrzygnięcia, będzie mógł wystąpić z roszczeniami majątkowymi w stosunku do powoda, tj. zwrot wypłaconych kwot z tytułu umów zlecenia.

Pismem z dnia 18 października 2018 r. powód rozszerzył powództwo w ten sposób, że wniósł o zasądzenie od strony pozwanej tytułem nieopłaconego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych łącznej kwoty 34.206,69 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami odpowiednio od kwot:

- 698,14 zł od dnia 11 lipca 2015 r. do dnia zapłaty,
- 2.542,48 zł od dnia 11 października 2015 r. do dnia zapłaty,
- 3.124,49 zł od dnia 11 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty,
- 3.086,26 zł od dnia 11 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty,

- 2.985,71 zł od dnia 11 lipca 2016 r. do dnia zapłaty,
- 3.295,11 zł od dnia 11 października 2016 r. do dnia zapłaty
- 6.083,57 zł od dnia 11 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty,
- 4.036,60 zł od dnia 11 kwietnia 2017 r. do dnia zapłaty,
- 3.967,34 zł od dnia 11 lipca 2017 r. do dnia zapłaty,
- 4.386,99 zł od dnia 11 października 2017 r. do dnia zapłaty

oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 755,32 zł brutto tytułem nieopłaconego dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia pozwanej pisma z rozszerzeniem powództwa do dnia zapłaty.

Pismem z dnia 7 stycznia 2020 r. powód sprecyzował roszczenie o zasądzenie dodatku z pracę w godzinach nadliczbowych i z tego tytułu domagał się zasądzenia kwoty 34.032,76 zł brutto wraz z:

ustawowymi odsetkami liczonymi od następujących kwot:

- 698,14 zł od dnia 11 lipca 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r.,
- 2.542,48 zł od dnia 11 października 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r.,

ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od następujących kwot:

- 698,14 zł od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty,
- 2.542,48 zł od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty,
- 3.124,49 zł od dnia 11 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty,
- 3.086,26 zł od dnia 11 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty,
- 2.985,71 zł od dnia 11 lipca 2016 r. do dnia zapłaty,
- 3.295,11 zł od dnia 11 października 2016 r. do dnia zapłaty,
- 6.083,57 zł od dnia 11 stycznia 2017 r. do dnia doręczenia stronie pozwanej pisma rozszerzającego powództwo,
- 6.083,59 zł od dnia doręczenia stronie pozwanej pisma rozszerzającego powództwo do dnia zapłaty,
- 3.888,32 zł od dnia 11 kwietnia 2017 r. do dnia zapłaty,
- 3.967,34 zł od dnia 11 lipca do dnia doręczenia stronie pozwanej pisma rozszerzającego powództwo,
- 4.018,77 zł od dnia doręczenia stronie pozwanej pisma rozszerzającego powództwo do dnia zapłaty,
- 4.309,89 zł od dnia 11 października 2017 r. do dnia zapłaty

oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 755,32 zł brutto tytułem nieopłaconego dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia stronie pozwanej pisma z dnia 18 października 2018 r. do dnia zapłaty.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

Strona pozwana – (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. przy ul. (...), w dniu 19 września 2001 r. została wpisana do Krajowego Rejestru Sądowego.

W dniu 21 sierpnia 2001 r. do Krajowego Rejestru Sądowego został wpisany interwenant uboczny – (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. przy ul. (...).

Główny przedmiot działalności obu spółek jest taki sam, jest to: (...) 80.10.Z - działalność ochroniarska z wyłączeniem obsługi systemów bezpieczeństwa.

Strona pozwana jest jedynym wspólnikiem interwenienta ubocznego i posiada 100% udziałów w kapitale zakładowym.

Na dzień 31 marca 2018 r. w skład organu uprawnionego do reprezentacji strony pozwanej wchodziły następujące osoby: K. B. - prezes zarządu oraz Ł. K., M. K., M. S., P. B. - członkowie zarządu.

Na dzień 31 marca 2018 r. w skład organu uprawnionego do reprezentacji interwenienta ubocznego wchodziły następujące osoby: K. B. - prezes zarządu oraz Ł. K., M. K., M. S., P. B. - członkowie zarządu.

Dowód: - informacja odpowiadająca odpisowi aktualnemu z rejestru przedsiębiorców, stan na dzień 31.03.2018 r., k. 13 – 15,

- informacja odpowiadająca odpisowi aktualnemu z rejestru przedsiębiorców, stan na dzień 31.03.2018 r., k. 16 – 18.

Powód K. C. był zatrudniony u strony pozwanej w okresie od dnia 1 kwietnia 2015 r. do dnia 20 października 2017 r. na podstawie pisemnych umów o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pracownika ochrony fizycznej stałej, a następnie kwalifikowanego pracownika ochrony. Jako miejsce pracy w umowach o pracę wskazano obiekty chronione przez stronę pozwaną na terenie województwa (...).

Początkowo wynagrodzenie powoda zostało określone na kwotę 10,42 zł/h brutto. Następnie porozumieniem 10 listopada 2015 r. wynagrodzenie zasadnicze powoda od dnia 1 listopada 2015 r. zostało określone na kwotę 15,47 zł/h brutto, a od dnia 1 marca 2017 r. zostało określone na kwotę 2.584,00 zł/m-c brutto.

W informacji o warunkach zatrudnienia wskazano, że powód pracuje w równoważnym systemie czasu pracy z możliwością przedłużenia do 24h na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przeciętnym okresie rozliczeniowym wynoszącym trzy miesiące. Wynagrodzenie było płatne do 10. dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni.

Dowód: - umowa na okres próbny z dn. 01.04.2015 r., k. 22,

- informacja o warunkach zatrudnienia z dn. 01.04.2015 r., k. 23,

- umowa o pracę na czas określony z dn. 01.07.2015 r., k. 24,

- informacja o warunkach zatrudnienia z dn. 01.07.2015 r., k. 25,

- porozumienie o zmianie warunków umowy o pracę z dn. 01.10.2015 r., k. 26,

- porozumienie o zmianie warunków umowy o pracę z dn. 10.11.2015 r., k. 27,

- porozumienie o zmianie warunków umowy o pracę z dn. 27.02.2017 r., k. 28,

- umowa o pracę na czas określony z dn. 28.02.2017 r., k. 29,

- informacja o warunkach zatrudnienia z dn. 01.03.2017 r., k. 30,

- świadectwo pracy z dn. 25.10.2017 r., k. 33.

Interwenant uboczny oraz powód zawarli na piśmie następujące umowy nazwane umowami zlecenia:

- w dniu 1 kwietnia 2015 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). Za wykonanie czynności określonych w umowie, powodowi przysługiwało wynagrodzenie zależne od ilości wykonywanych czynności przy uwzględnieniu stawki 9,00 zł/godz. (§ 3 ust. 1).

- w dniu 1 kwietnia 2015 r. umowę nr (...), na podstawie której powód miał wykonywać czynności polegające na realizacji zleceń krótkoterminowych związanych z ochroną osób i mienia (§ 1). Za wykonanie czynności określonych w umowie, powodowi przysługiwało wynagrodzenie płatne po przedstawieniu rachunku zawierającego należną kwotę w terminie do 5. dnia każdego miesiąca.

- od dnia 1 listopada 2015 r. za wykonane czynności opisane w umowie zlecenia nr (...) przysługiwało powodowi wynagrodzenie według stawki godzinowej w wysokości 15,47 zł brutto. Aneks z dnia 1 lutego 2016 r. wprowadzono zmianę polegającą na tym, że wyliczenia kwoty należnego zleceniobiorcy wynagrodzenia zleceniodawca dokonywał w oparciu o posiadaną dokumentację dotyczącą czynności wykonywanych przez zleceniobiorcę w danym miesiącu kalendarzowym.

- 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. 2). Dni i godziny wykonywania czynności będących przedmiotem umowy, miały być ustalane przez strony każdorazowo, na okres jednego miesiąca, w terminie 3 dni przed końcem miesiąca kalendarzowego (§ 1 ust. 5). Umowa została zawarta na czas nieokreślony (§ 2 ust. 1). Za wykonanie czynności określonych w umowie, powodowi przysługiwało wynagrodzenie, którego wysokość zależała od ilości iloczynu czasu poświęconego na wykonywanie czynności określonych w § 1 i stawki 15,47 zł brutto za godzinę (§ 3 ust. 1).

Pismami z dnia 31 grudnia 2016 r. interwenant uboczny rozwiązał z powodem umowy zlecenia zawarte w dniu 1 kwietnia 2015 r.

Pismem z dnia 20 października 2017 r. powód wystąpił o rozwiązanie umowy zlecenia za porozumieniem stron.

Dowód: - umowa zlecenie z dn. 01.04.2015 r., k. 34 – 35,

- umowa zlecenie z dn. 01.04.2015 r., k. 36,

- aneks z dn. 01.11.2015 r., k. 38,

- aneks z dn. 01.02.2016 r., k. 39,

- pisma z dn. 31.12.2016 r., k. 40 – 41,

- umowa zlecenie z dn. 01.01.2017 r., k. 42 - 43,

- pismo z dn. 20.10.2017 r., k. 44.

U strony pozwanej obowiązywał Regulamin Wynagradzania. Spółka była zobligowana do jego posiadania. Był on stosowany do każdej osoby zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia i umowy o pracę. Istniała możliwość przyznania premii uznaniowej, dodatkowych premii i nagród.

Dowód: - zeznania świadka Ł. Ś. (1), k. 418,

- zeznania świadka M. R., k. 431.

Podejmując zatrudnienie na umowę o pracę u strony pozwanej powód równocześnie podpisywał umowę zlecenia z interwenientem ubocznym. Powód nie miał możliwości podpisania tylko jednej umowy. Warunkiem podjęcia pracy było podpisanie umów z obiema spółkami. Były one podpisywane w tym samym czasie, miejscu i w obecności tych samych osób. Nie informowano, dlaczego zawierane są obie umowy. Osoby pracujące z powodem na ochranianym obiekcie również miały równocześnie zawarte umowy o pracę i umowy zlecenia z obiema spółkami.

Powód pracował na terenie firmy (...) na B.. Szefem ochrony obiektu była K. M., managerem Ł. Ś. (1), a koordynatorem P. P.. K. C. i powód byli dowódcami zmiany.

Przez cały okres zatrudnienia powód wykonywał na ochranianym obiekcie taką samą pracę, czynności niczym się nie różniły. Pracownicy mieli tych samych przełożonych i wykonywali polecenia tych samych osób. Nie było możliwe rozróżnienie, kiedy i w jakich godzinach praca jest wykonywana na podstawie umowy o pracę, a kiedy na umowę zlecenia. Nie wyznaczano, kiedy miano być pracownikiem, a kiedy zleceniobiorcą.

Grafik układała K. M.. Pracownicy ochrony pracowali na zmianach 12 godzinnych, 9 godzinnych, krótkich, tj. 8 godzinnych, dniówkach i nockach. Praca odbywała się w godzinach od 7:00 do 19:00 i od 19:00 do 7:00. Grafiki opracowywano na każdy miesiąc. Obowiązywał jeden grafik pracy.

Praca odbywała się na tym samym obiekcie. Pracownicy ochrony w czasie całej zmiany cały czas pracowali w tym samym mundurze, który miał jedno logo S.. Oprócz tego mieli jeden identyfikator na firmę (...) oraz nosili dwie legitymacje – S. P. oraz (...) jednocześnie, które mieli obowiązek cały czas posiadać przy sobie. Nie informowano pracowników, kiedy je okazywać. Pracownicy musieli wykonywać obowiązki osobiście.

Na obiekcie A. prowadzona była jedna lista obecności.

Pracownicy dysponowali jednym adresem mailowym do przełożonych. Wszelkie sprawy załatwiano w jednym biurze na ul. (...).

Pracownicy otrzymywali dwa przelewy wynagrodzenia w tym samym czasie bądź dzień po dniu. Jeden od strony pozwanej tytułem wynagrodzenia z tytułu umowy o pracę w ramach obowiązujących w danym miesiącu norm czasu pracy. Drugi od interwenienta ubocznego tytułem wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia.

Pracownicy ochrony nie wystawiali interwenientowi ubocznemu żadnych rachunków. Nikt nie informował powódki, że dodatki z tytułu umów zlecenia mają rekompensować jej stawkę z umowy o pracę.

Pracownicy nie otrzymywali dodatkowego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i pracę w godzinach nocnych. Jeżeli wypłacano dodatki za pracę w godzinach nocnych, to za umowę zlecenie nic nie było dodatkowo płacone.

Strona pozwana nie wypłacała powodowi dodatków z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Powyższa sytuacja dotyczyła większości pracowników.

Dowód: - zeznania świadka D. G., k. 299,

- zeznania świadka J. P., k. 300,

- zeznania świadka A. C., k. 300 - 301,

- zeznania świadka P. G., k. 301,

- zeznania świadka R. A., k. 317 – 318,

- zeznania świadka Ł. Ś. (1), k. 418,

- zeznania świadka M. R., k. 431,
- wyjaśnienia powoda, płyta CD,
- zeznania świadka N. W., płyta CD,
- zeznania świadka G. K., płyta CD,
- informacja o wynagrodzeniu, k. 53 –72,
- zestawienie wynagrodzeń, k. 128,
- raporty miesięczne dla osoby ubezpieczonej, k. 45 – 52,
- wydruk grafików pracy, k. 100 – 123,
- wydruk list płac, k. 203 – 206.

Jedna z zawieranych umów zlecenia obejmowała stawkę godzinową, a druga dodatkowe świadczenia, wśród których znajdował się dodatek za przepracowane godziny i dodatki do wynagrodzenia, jak np. bonusy typu pracownik miesiąca, premia za pozyskanie pracownika., której warunkiem otrzymania było, aby pracownik z polecenia pracował 3 miesiące. Była to jednorazowa wypłata od 300,00 zł do 800,00 z brutto. Nie obejmowało to dodatku za pracę w nocy. Jeżeli pracownik był dodatkowo wynagradzany, to też było to wypłacane w ramach tej umowy. Od października 2017 r. wprowadzono dodatkowy bon za 1 zł za każdą godzinę w okresach nasilonej pracy wysyłkowej przed świętami. Umowa nie przewidywała dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, nie było tego w umowie.

Zatwierdzanie listy wypłat następowało w systemie placowo-kadrowym, który dotyczył wszystkich spółek. Procedura środków określanych jako UI stanowiących dodatki była następująca: kalkulację robił arkusz E., była tam wprowadzana ilość przepracowanych godzin, co wykonywał szef lub inspektor ochrony. Następnie Ł. Ś. (1) akceptował to, a po nim dyrektor regionalny, M. R.. Ł. Ś. (1) mógł zmieniać kwoty, obniżyć lub podwyższyć wynagrodzenie. Natomiast M. R. nie dokonywał korekt, mógł poprosić o wyjaśnienia, gdy kwoty były za wysokie.

Na obiektach A. osoby z nadzoru miały wyższą stawkę godzinową z wszystkimi tego następstwami.

Dowód: - zeznania świadka Ł. Ś. (1), k. 418,

- zeznania świadka M. R., k. 431.

W okresie objętym sporem na „zlecenie” powód przepracował następującą ilość godzin:

1. w 2015 r.:

- kwiecień – 24,00,
- maj – 32,00,
- czerwiec – 21,00,
- lipiec – 158,00,
- sierpień – 96,00,
- wrzesień – 20,00,
- październik – 37,00,

- listopad – 63,00,
- grudzień – 118,50,

2. w 2016 r.:

- styczeń – 57,00,
- luty – 72,00,
- marzec – 70,50,
- kwiecień – 69,00,
- maj – 67,50,
- czerwiec – 56,50,
- lipiec – 113,00,
- sierpień – 59,50,
- wrzesień – 40,50,
- październik – 193,75,
- listopad – 86,00,
- grudzień – 113,50,

3. w 2017 r.:

- styczeń – 101,00,
- luty – 72,50,
- marzec – 95,50,
- kwiecień – 61,75,
- maj – 74,75,
- czerwiec – 113,25,
- lipiec – 118,75,
- sierpień – 86,00,
- wrzesień – 85,00,
- październik – 21,50.

Dowód: - informacja o wynagrodzeniu z tytułu wykonywania prac zleconych, k. 79 – 99,

- rejestr wynagrodzeń, k. 238 – 240,

- zestawienie wynagrodzeń, k. 137.

Stosunek pracy powoda łączący go ze stroną pozwaną ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

Dowód: - porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę z dn. 28.02.2017 r., k. 31 – 32,

- świadectwo pracy z dn. 25.10.2017 r., k. 33.

Wezwaniem z dnia 30 marca 2018 r. powód wezwał stronę pozwaną do zapłaty na jego rzecz kwoty 34.206,69 zł brutto tytułem nieopłaconego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami od wskazanych w piśmie kwot.

Dowód: - przedsądowe wezwanie do zapłaty z dn. 30.03.2018 r., k. 19 – 20.

Dodatek do wynagrodzenia powoda za godziny nadliczbowe za okres od dnia 1 kwietnia 2015 r. do dnia 20 października 2017 r., przy przyjęciu, że czas pracy przepracowany przez niego w ramach „godzinowych” umów zlecenia był pracą w godzinach ponadwymiarowych świadczoną w oparciu o umowę o pracę łączącą go ze stroną pozwaną, wynosił łącznie 35.368,05 zł brutto.

Dowód: - wyliczenie wynagrodzenia powoda dokonane przez stronę pozwaną, k. 395 - 396.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za ostatnie trzy miesiące pracy wynosiło 2.638,62 zł brutto.

Dowód: - zaświadczenie z dn. 12.09.2018 r., k. 170.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje.

Powództwo jako zasadne zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszym postępowaniu powód dochodził zasądzenia kwoty 34.032,76 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od wskazanych kwot oraz kwoty 755,32 zł tytułem dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych. Podstawę faktyczną swojego żądania wywodził z faktu, że zawierając umowę o pracę ze stroną pozwaną, zawarł równocześnie z interwenientem ubocznym umowę zlecenia, która tak naprawdę stanowiła uzupełnienie umowy o pracę w zakresie rozliczenia godzin nadliczbowych. Istotne dla rozstrzygnięcia sprawy było zatem ustalenie jaki charakter miały umowy zlecenia zawierane przez powoda z interwenientem ubocznym.

W pierwszej kolejności należało wskazać, że podstawę prawną roszczenia pozwu o ustalenie stosunku pracy, stanowi art. 189 k.p.c. Przepis ten wprowadza istnienie interesu prawnego jako materialnoprawną podstawę zasadności powództwa o ustalenie stosunku prawnego lub prawa. W ocenie Sądu, powód w sposób jasny i oczywisty przedstawił istnienie swojego interesu prawnego w uzyskaniu pozytywnego rozstrzygnięcia w przedmiocie roszczenia o ustalenie stosunku pracy, skoro jednocześnie domagał się zasądzenia od strony pozwanej wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Niezależnie od powyższego wskazać należy, że w judykaturze od dawna ukształtowany jest pogląd, zgodnie z którym: „pracownik ma interes prawny na podstawie art. 189 k.p.c. w ustaleniu rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy, nawet jeżeli oparte na tym ustaleniu jego potencjalne roszczenia mogą zaktualizować się dopiero w przyszłości” (vide: wyrok SN z 05.12.2002r., I PKN 629/01, Wokanda 2003/9/24, wyrok SN z 23.01.2018r., II PK 333/16, Lex nr 2453050).

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.

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 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, że skoro powód dobrowolnie zawierał z interwenientem ubocznym umowy zlecenia to nieuzasadnione jest jego żądanie, aby potraktować czynności wykonywane przez niego w obu spółkach, jako jednej umowy o pracę, z tytułu której przysługiwałoby mu wynagrodzenie za godziny nadliczbowe od pracodawcy – strony pozwanej. Analizą tego typu problemu 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 postępowania dowodowego wynikało, że osoby podejmujące zatrudnienie u strony pozwanej na umowę o pracę na stanowisku pracownika ochrony, zawierali równocześnie z interwenientem ubocznym umowy zlecenia. Sam fakt zawierania dwóch różnych umów z dwoma różnymi spółkami nie był kwestionowany przez żadną ze stron. Podnoszona była natomiast kwestia woli stron. Z ustaleń faktycznych wynika jednak, że zatrudniane osoby nie miały w tym zakresie żadnego wyboru. Nie mogły bowiem podpisać tylko jednej z umów, z jedną ze spółek. Zawieranie umów z obiema spółkami było powszechną, wręcz standardową metodą działania obu spółek. Z zeznań świadków zatrudnionych na stanowisku pracownika ochrony jednoznacznie wynika, że podejmując zatrudnienie u strony pozwanej, do podpisu dostawali „komplet dokumentów” (umowy o pracę, umowy zlecenia), przy czym umowa zlecenia miała być zawierana w celu rozliczenia godzin nadliczbowych wynikających ze stosunku pracy zawartego ze stroną pozwaną. Taka sytuacja miała również miejsce w przypadku powoda, który ze stroną pozwaną miał zawartą umowę o pracę, natomiast z interwenientem ubocznym umowy zlecenia. Za niewiarygodne należy uznać twierdzenia, jakoby zgodnym zamiarem powoda i interwenienta ubocznego było zawieranie umów zlecenia. Powód w relacjach ze spółkami grupy (...) zajmował pozycję bez wątpienia słabszą, gdyż poszukiwał źródła utrzymania, zaś obie spółki wykorzystywały w relacjach z powodem swą przewagę ekonomiczno-organizacyjną.

To, że mamy do czynienia z celowym zabiegiem zawierania równocześnie dwóch umów, różnego rodzaju, z dwoma różnymi podmiotami gospodarczymi można wysnuć nie tylko z zeznań świadków, ale także z zasady logicznego rozumowania. Należy zwrócić uwagę, że obie spółki są ze sobą powiązane kapitałowo oraz osobowo (w zarządzie obu spółek były w większości te same osoby). Powszechną praktyką jest, iż spółki danej grupy kapitałowej w celu obniżenia kosztów oświadczonych usług, starają się minimalizować koszty poprzez zatrudnianie pracowników w kilku spółkach w różnych wymiarach etatu, bądź w różnych formach zatrudnienia.

Dlatego też, zdaniem Sądu w niniejszej sprawie, przy ocenie charakteru prawnego umów łączących powoda ze stroną pozwaną i interwenientem ubocznym, nie można nadać decydującego znaczenia tylko samej woli stron. Jak wskazał SN w wyroku z 5 maja 2010 r. (I PK 8/10 – pub. portal orzeczeń SN) 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.

Z ustaleń faktycznych wynika, że praca wykonywana przez powoda w okresie spornym w ramach umowy zlecenia zawartej z interwenientem ubocznym, niczym nie różniła się od pracy jaką wykonywał on w ramach stosunku pracy na rzecz strony pozwanej. Pracownicy ochrony pracowali na zmianach 12 godzinnych, 9 godzinnych, krótkich, tj. 8 godzinnych, dniówkach i nockach. Wszyscy pracowali według jednego grafiku układanego na danym miesiąc przez K. M., bez podziału na zadania wynikające z umowy o pracę i z umowy zlecenia. Powód podpisywał jedną listę obecności. W wykonywanej przez niego pracy nie było żadnych różnic pomiędzy pracą na umowę o pracę a umowę zlecenia. Cały czas wykonywał te same czynności polegające na wykonywaniu zadań ochrony mienia na obiektach firmy (...) w B.. Miał tych samych przełożonych, którzy wydawali polecenia pracownikom ochrony i nadzorowali ich pracę zarówno w ramach umów o pracę jak i umów zlecenia. Nikt nie informował pracowników, kiedy świadczą pracę na umowę o pracę, a kiedy na umowę zlecenia. Rozgraniczenie tych dwóch stosunków prawnych było najzwyczajniej w świecie po prostu niemożliwe, gdyż nie było żadnej wyraźnej granicy, która by to umożliwiła. Pracownicy obu spółek mieli jednolite umundurowanie, wyposażeni byli w jeden identyfikator, tak że nie można było rozróżnić, kiedy pracują dla określonej spółki. Obowiązkowo musieli natomiast posiadać przy sobie dwie legitymacje – S. P. i (...). Okoliczności te potwierdzają zeznania wszystkich świadków.

Na uwagę zasługuje fakt, że rozgraniczenia pracy powoda na umowę o pracę i umowę zlecenia nie potrafiła dokonać ani strona pozwana, ani interwenient uboczny. Żadna ze stron nie jest 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.

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 za godziny nadliczbowe 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 miesiący według stawki podstawowego wynagrodzenia bez uwzględniania stosownych dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych.

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 17 marca 2015 r. (sygn. akt I PK 179/14 – publ. portal orzeczeń SN), co istotne – w sprawie o bardzo zbliżonym stanie faktycznym do stanu faktycznego niniejszej sprawy, Sąd Najwyższy wyjaśnił, iż jako przykład typowego nadużycia formy (instytucji) prawnej Spółki wymienia się „pomieszanie sfer”, które może być rzeczowe (dotyczyć sfery majątkowej Spółki i wspólnika, kiedy nie wiadomo, do jakiego majątku wspólnika, czy

spółki dominującej/zależnej należy określony przedmiot lub masa majątkowa) lub podmiotowe (tj. dotyczyć sposobu prowadzonej przez Spółkę działalności oraz relacji zachodzących w jej strukturach wewnętrznych i występowania w stosunkach zewnętrznych). Sąd Najwyższy wskazał, że istota omawianej instytucji (zwanej także „pomijaniem prawnej odrębności osób prawnych”) na gruncie prawa pracy polega na tym, że rzeczywisty „właściciel” zakładu pracy doprowadza swoim działaniem (przekształcając odpowiednio struktury organizacyjne) do formalnego związania pracownika stosunkiem umownym z podmiotem od siebie uzależnionym i pozbawionym uprawnień właścicielskich, co może prowadzić do obejścia przepisów prawa pracy i uniknięcia zobowiązań wobec pracowników. Jednocześnie Sąd Najwyższy zauważył, iż w aktualnym stanie prawnym nie są przewidziane żadne szczególne konstrukcje prawne przeciwdziałające nadużywaniu podmiotowości prawnej i pozwalające na pomijanie prawnej odrębności osób prawnych.

Tej samej problematyki dotyczył 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, tut. Sąd uznał, że w rozpoznawanej sprawie mamy do czynienia z identyczną sytuacją (z „przebijaniem welonu korporacyjnego”). Bowiem 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. Jak wynika z informacji zawartych w Krajowym Rejestrze Sądowym, strona pozwana jest jedynym współnikiem interwenienta ubocznego i posiada 100% udziałów w kapitale zakładowym tej spółki. Obie spółki mają tę samą siedzibę i adres i ten sam przedmiot głównej działalności gospodarczej – (...) 80.10.Z, tj. działalność ochroniarska z wyłączeniem obsługi systemów bezpieczeństwa. Mają także tego samego prezesa zarządu – K. B. oraz w zdecydowanej większości identyczny skład osobowy całego zarządu.

W świetle powyższego, zdaniem Sądu, uzasadniona jest argumentacja powoda, że praca wykonywana przez niego w ramach umów zlecenia zawieranych z interwenientem ubocznym, w istocie stanowiła realizację podstawowego stosunku prawnego łączącego go ze stroną pozwaną, tj. była to kontynuacja stosunku pracy ze stroną pozwaną. Tym samym 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 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. Także w wyroku z dnia 03 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.

Z ustaleń faktycznych wynika, że powód miał wykonywać swoją pracę dla „zleceniodawcy” w tym samym miejscu, gdzie wykonywał pracę na rzecz strony pozwanej na podstawie umowy o pracę (na obiektach firmy (...)), a także w tym samym ubraniu służbowym. Polecenia w imieniu obu spółek (...) wydawały mu 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 tych okolicznościach na wniosek strony pozwanej, Sąd wezwał do udziału w sprawie spółkę (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., która zgłosiła swoje przystąpienie do procesu po stronie pozwanej w charakterze interwenienta ubocznego.

Reasumując, w konsekwencji powyższego, Sąd w **punkcie I** sentencji wyroku ustalił, że umowy zlecenia łączące powoda z interwenientem ubocznym w okresie od dnia 1 kwietnia 2015 r. do dnia 20 października 2017 r. stanowiły uzupełniającą umowę o pracę zawartą pomiędzy powodem a stroną pozwaną.

Odnosząc się natomiast do roszczenia powoda o zasądzenie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych oraz za pracę w godzinach nocnych Sąd uznał, że ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód pracował ponad ustawowe normy czasu pracy. Okoliczności te wynikają z zeznań świadków i wyjaśnień powoda oraz z załączonych do akt sprawy grafików pracy i rozliczenia zleceń. Poza tym strona pozwana w zasadzie nie przeczyła temu, że w ciągu miesiąca powód pracował w wymiarze ponadnormatywnym. Zarzucała jednak, że w ramach stosunku pracy jego czas pracy miał być zgodny z przepisami, a to co robił poza tym czasem, miało wynikać z umów zlecenia z interwenientem ubocznym, przez co pozostałe dodatkowe godziny nie stanowiły nadgodzin. Nie mniej jednak w świetle przytoczonych na wstępie rozważań okoliczności te nie znajdują żadnego prawnego uzasadnienia. Za dodatkowo przepracowane godziny powód nie otrzymywał wynagrodzenia za godziny nadliczbowe od strony pozwanej, jako swojego pracodawcy, lecz od interwenienta ubocznego w ramach zawartej z nim umowy zlecenia. Ilość przepracowanych godzin była wprowadzana przez Ł. Ś. (2) do systemu, który automatycznie rozliczał je pomiędzy stroną pozwaną, a interwenientem ubocznym według stawki podstawowej, która dla umowy o pracę i umowy zlecenia była taka sama (15,47 zł brutto). Okoliczności te potwierdzają zgodne zeznania praktycznie wszystkich świadków. Powód otrzymywał taką samą stawkę wynagrodzenia za godziny przepracowane na podstawie umowy o pracę jak i na podstawie umowy zlecenia.

Ponadto, pracownicy ochrony, w tym również powód otrzymywali od interwenienta ubocznego pewne dodatkowe świadczenia, np. premie uznaniowe, za polecenie innej osoby. Trudno zakwalifikować je jednak jako kodeksowe dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych. Nie taka była ich rola i charakter. Dlatego też, w ocenie Sądu, nie ma podstaw do odliczenia z należnego powodowi dodatku do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, wypłaconych mu z umowy zlecenia dodatkowych świadczeń. Poza tym należy mieć na uwadze, że do ich wypłaty była zobligowana strona pozwana jako pracodawca, a nie interwenient uboczny. W toku postępowania strona pozwana w żaden sposób nie wykazała, że wypłacała powodowi sporne dodatki za godziny nadliczbowe. Natomiast zgodnie z art. 94 pkt 9a k.p. pracodawca jest obowiązany prowadzić dokumentację związaną ze stosunkiem pracy.

Bezsporne było, że od obu spółek powód otrzymał podstawowe wynagrodzenie za wszystkie przepracowane godziny pracy. Nie mniej jednak poprzez zastosowanie konstrukcji dwóch umów z dwoma różnymi podmiotami, strona pozwana nie wypłacała powodowi za dodatkowe godziny pracy stosownych dodatków określonych w art. 151¹ § 1 k.p. i art. 151⁸ § 1 k.p. Dlatego też, uwzględniając roszczenie Sąd na podstawie art. 80 k.p. w zw. z art. 151¹ k.p. zasądził również na rzecz powoda dochodzoną przez niego kwotę dodatku za godziny nadliczbowe, wyliczoną hipotetycznie przez stronę pozwaną, której wysokość w ostatecznym rozrachunku nie była kwestionowana przez powoda. W **punkcie III** sentencji wyroku z kolei Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 755,32 zł brutto tytułem dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej na podstawie art. 80 k.p. w zw. z art. 151⁸ k.p.

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Z informacji o warunkach zatrudnienia wynika, że termin wypłaty wynagrodzenia przypadał do 10-ego dnia każdego kolejnego miesiąca kalendarzowego oraz że powoda obowiązywał trzymiesięczny okres rozliczeniowy. W zakresie rozszerzonego powództwa, Sąd uwzględnił żądanie odsetkowe zgodnie z treścią wniosku tj. odsetek liczonych od dnia doręczenia stronie pozwanej odpisu pisma z rozszerzeniem powództwa.

Stan faktyczny w sprawie, Sąd w dużej mierze był bezsporny niekwestionowany przez strony. Spór w zasadzie sprowadzał się do rozważań natury prawnej odnośnie łączących strony stosunków prawnych. Okoliczności sporne zostały ustalone w oparciu o zaoferowane przez strony wnioski dowodowe w postaci zeznań świadków, wyjaśnień powoda oraz załączonych do akt sprawy dowodów z dokumentów w szczególności znajdujących się w aktach osobowych, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Za niewiarygodne Sąd uznał natomiast przedstawione przez stronę pozwaną karty ewidencji czasu pracy, gdyż pozostawały one w sprzeczności z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym. W świetle zgromadzonego materiału dowodowego, w ocenie Sądu, były one sporządzane

tylko i wyłącznie na potrzeby „formalnego” rozliczenia czasu pracy powoda w świetle obowiązujących przepisów prawa pracy i nie odzwierciedlały jego rzeczywistych godzin pracy.

Oceny zeznań świadków oraz wyjaśnień powoda, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sąd uznał je za wiarygodne, gdyż były rzeczowe, spójne, wzajemnie się uzupełniały i zgodnie korespondowały ze zgromadzonymi w sprawie wiarygodnymi dowodami z dokumentów. Relacje świadków potwierdzają okoliczności podnoszone w toku postępowania przez powoda, charakter jego pracy.

W **punkcie III** sentencji wyroku, Sąd na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. orzekł o kosztach zastępstwa procesowego stron. W myśl art. 98 § 3 k.p.c., do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony. W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez powoda, który wygrał proces były koszty wynagrodzenia pełnomocnika go reprezentującego, które zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1800 ze zm.), wynosiły 2.700,00 zł. Dodatkowo były to także koszty dojazdu pełnomocnika na rozprawy zgodnie ze złożonym spisem kosztów (k. 439), przy czym w niniejszej sprawie ujęto jednorazowe koszty związane ze stawiennictwem na wszystkich wspólnych terminach postępowania dowodowego., nie ujęto natomiast kosztów korespondencji. Nie zasądzono również kosztów procesu od interwenienta ubocznego, gdyż jego udział w sprawie nie wygenerował dodatkowych kosztów procesu po stronie powoda.

W **punkcie IV** sentencji wyroku nie opłaconymi przez powoda kosztami sądowymi, od uiszczenia których był on zwolniony z mocy ustawy, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ust.1 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz.1398) w zw. z art. 98 k.p.c. obciążył stronę pozwaną, jako przegrywającą proces. Obejmowały one stosunkową opłatę sądową od pozwu obliczonej jako 5% od wartości przedmiotu sporu. Zgodnie bowiem z uchwałą SN z dnia 5 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. akt I PZP 1/07; publ. OSNP 2007/19-20/269). Nadto, oprócz opłaty od pozwu (kwota 1.702 zł. pozwaną spółkę obciążono wydatkami sądowymi w kwocie 417,31 zł.

W **punkcie V** sentencji wyroku, Sąd, na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie II rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.