

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 12 marca 2015 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa Z. S. przeciwko Przedsiębiorstwu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. i (...)’ spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. o odszkodowanie

1/ zasądził od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powoda kwoty:

a/ 6501,00 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 30 maja 2014r do dnia zapłaty tytułem odszkodowania;

b/ 900,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

2/ oddalił powództwo w pozostałej części;

3/ obciążył i nakazał pobrać od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz Skarbu Państwa kasa Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 325,00 złotych tytułem opłaty sądowej, i

4/ nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1386,00 złotych.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Pozwana (...) Sp. z o.o. ma siedzibę w W., przy ul. (...). Zajmuje się między innymi specjalistycznym i niespecialistycznym sprzątaniem budynków i obiektów przemysłowych. Prezesem spółki na dzień 17 października 2013 roku był M. Z..

Pozwana Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o. w W. ma siedzibę także przy ul. (...), również zajmuje się między innymi specjalistycznym i niespecialistycznym sprzątaniem budynków i obiektów przemysłowych, a prezesem spółki na dzień 17 października 2013 roku był także M. Z.. Jedynym wspólnikiem Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. w W. jest pozwana (...) sp.zo.o. w W..

Obie pozwane ściśle współpracują ze sobą. Mają wspólną obsługę kadrową i finansową. Reguluje to umowa o współpracy. Obie pozwane korzystają z tych samych pracowników i bazy danych, przedmiot ich działalności jest taki sam. Zasadą w obu pozwanych jest, że osoba która zaczyna pracę „w okresie próbnym” otrzymuje zlecenie, a dopiero po tym okresie umowę o pracę. (...) sp.zo.o. w W. zleca zadania wykonywane przez jednego i tego samego pracownika, wykonującego pracę w obiekcie obsługiwanym przez obie pozwane spółki. Rozbicie umów zlecenia przedstawianych „nowozatrudnionym” na dwa podmioty wywołane jest wewnętrznymi rozliczeniami pozwanych spółek, ponieważ w jednej z nich pracownik otrzymuje wyłącznie minimalne wynagrodzenie, a w drugiej ma wypłacane kwoty ze zlecenia. Oddziały terenowe obu pozwanych znajdują się w tych samych lokalizacjach i są w ten sam sposób zorganizowane. Majątek służący wykonywaniu zadań należy do (...) sp.zo.o. /k: 134/. Przedsiębiorstwo (...) posiada majątek na innych obiektach. Rekrutacja dla obu pozwanych odbywa się w terenie i jest prowadzona przez tą samą osobę, a obie pozwane mają świadomość co do osób „zatrudnianych” oraz proponowanych im umów. Kierownik obiektu, na którym pracownik miał wykonywać pracę decydował, która z pozwanych miała „zatrudnić” pracownika na umowę o pracę, a która na zlecenie.

Pozwane spółki mają jeden oddział i biuro w Ł., przy ul. (...). / W okresie od 6 września 2010 roku do 9 maja 2011 roku powód był zarejestrowany w PUP w Ł. jako osoba bezrobotna.

W dniu 10 maja 2011 roku pozwana Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o. w W. zawarła z powodem na czas nieokreślony umowę „zlecenia”, której przedmiotem było utrzymanie czystości. W okresie od maja do sierpnia 2011 roku miesięczny przychód powoda wynosił z tego tytułu 68,77 zł miesięcznie (poza wrześniem i listopadem 2011r) . Od tej kwoty

w/w pozwana odprowadzała składki na ubezpieczenia społeczne, Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

W dniu 17 maja 2011 roku pozwana (...) Sp. z o.o. w W. również zawarła z powodem na czas nieokreślony umowę nazwaną umową zlecenia, której przedmiotem także było utrzymanie czystości. Wynagrodzenie powoda z tzw. zleceń za maj 2011 roku wyniosło w tej spółce 1.040,66 zł, za czerwiec 2011r – 1.373,63 zł, za lipiec 2011r – 1.372,53 zł, a za sierpień 2011r – 1.439,56 zł. Od tych wynagrodzeń w/w pozwana odprowadziła wyłącznie składki na ubezpieczenie zdrowotne. Nie odprowadzała składek na ubezpieczenia społeczne i na Fundusz Pracy.

W obu w/w umowach w par. 5 zawarto zapis, że zleceniobiorca jest świadomy, że umowa nie jest umową o pracę, lecz cywilnoprawną i stosuje się do niej przepisy kodeksu cywilnego. Zleceniobiorca akceptuje więc fakt, że nie przysługują mu świadczenia pracownicze. Jednocześnie wprowadzano zapisy, że narzędzia i materiały dostarczy zleceniodawca, a koszt wykonania zlecenia także poniesienie zleceniodawca. W obu przypadkach wynagrodzenie dla powoda miało być wypłacane na podstawie wystawianych przez niego rachunków.

W praktyce pozwane spółki przelewały wynagrodzenia powoda, także za prace wykonywane na podstawie zleceń, do 20 dnia miesiąca za miesiąc poprzedni, bez wystawiania przez powoda rachunków.

Następnie pozwana (...) Sp. z o.o. w W. podpisywała z powodem umowy o pracę. Najpierw na okres próbny, potem na czas określony w okresie od 1 września 2011 roku do 4 lutego 2012 roku, na stanowisku sprzątacza, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 1.386 zł, stanowiącym minimalne wynagrodzenie za pracę w roku 2011. Stosunek pracy ustał na skutek 2-tygodniowego wypowiedzenia dokonanego przez w/w pozwaną w dniu 20 stycznia 2012r. W w/w okresie pozwana (...) sp.zo.o. odprowadzała od wynagrodzeń powoda składki na ubezpieczenia społeczne oraz na Fundusz Pracy.

Faktycznie, przez cały okres pracy na stanowisku sprzątacza, tj. od 10 maja 2011 roku do 4 lutego 2012 roku powód świadczył pracę na tych samych zasadach, w tym samym miejscu (magazyny firmy (...) w Ł., ul. (...)) i czasie oraz dla tego samego podmiotu, tj. na rzecz (...) Spółki z o.o. w W.. Powód, świadcząc pracę w tym okresie nie miał świadomości, że podpisywał różne umowy dla różnych podmiotów /obu pozwanych/. Nie wiedział, że formalnie -w związku z podszywaniem mu do podpisu umowami - pracuje w ocenie pozwanych w dwóch różnych firmach. Generalnie w całym okresie objętym sporem praca powoda polegała wyłącznie na sprzątnięciu i porządkowaniu magazynu należącego do firmy (...). Powód świadczył ją na tym samym obszarze, pod kierunkiem tej samej osoby i w ten sam sposób. Powód nie mógł wykonywać pracy w dowolnych godzinach, czy wychodzić w trakcie wyznaczonego czasu pracy. Kierownik kontrolował, czy powód jest i jak wykonuje pracę. Powód nie zauważył, aby w jakimkolwiek czasie zmieniała się organizacja pracy, grafiki, czy miejsce i sposób wykonywania pracy. Nikt nie informował go, czy i kiedy miałyby kończyć się prace dla jednej z pozwanych a zaczynać dla drugiej.

Powód zgłosił się do pracy w firmie (...) po uzyskaniu od kolegi informacji o wolnym etacie. Na rozmowę kwalifikacyjną powód przyszedł do biura pozwanych na ul. (...). Był przekonany, że mieści się tam jedna firma (...). Rozmowy wstępne w sprawie pracy prowadził z powodem kierownik zmiany - R., który wprowadzał powoda w zakres obowiązków, informując tylko, że powód będzie sprzątał magazyn firmy (...), porządkował kartony, że praca będzie na 3 zmiany, a wynagrodzenie najniższe krajowe. Powoda obowiązywał 8-godzinny czas pracy, miał prawo do 30 minut przerwy. Powód jako osoba z III grupą inwalidzką miał przyrzeczone zawarcie umowy o pracę, co zresztą nastąpiło. Powód, przez rok będący bezrobotnym, szybko wyraził zgodę na proponowane warunki i podpisał dwa przedłożone blankiety, w których nie było określonego czasu obowiązywania umowy ani nazw i podpisów podmiotów, które zawierały z nim umowy. Powodowi zależało na szybkim rozpoczęciu pracy. Później dostał kopię tych dokumentów, które okazały się „umowami zlecenia” zawartymi na czas nieokreślony. Wcześniej powód nie podpisywał nigdy umów zlecenia, a o różnicach w stosunku do umowy o pracę, wiedział tyle, że na zleceniu nie otrzyma wynagrodzenia za czas choroby ani urlopu.

Ponieważ powód miał ustalony stopień niepełnosprawności to po 4 miesiącach pracy i starań otrzymał do podpisu umowę o pracę. Nie zauważył nazwy podmiotu, który zawierał z nim umowę o pracę. Nie zwracał też uwagi na

różne nazwy podmiotów, które wpisywano w umowach przekazywanych mu do podpisu, a które okazały się różnymi podmiotami, choć w nazwie posiadały firmę (...). Po otrzymaniu do podpisu umowy o pracę, powód w dalszym ciągu wykonywał te same obowiązki, w tym samym magazynie, w ten sam sposób, na trzy zmiany (tydzień na poranne, tydzień na popołudniowe i tydzień na nocne) i nadal jego przełożonym był kierownik zmiany- R.. Gdy powód podpisywał wcześniejsze „umowy zlecenia” nie zwracał uwagi, czy drugą stroną jest pozwana A., czy Przedsiębiorstwo (...). Nigdy nie rozróżniał, czy i kiedy, dla której z ww. spółek wykonuje pracę. Ostatecznie otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę, od którego nie odwoływał się. Wynagrodzenie wypłacano powodowi w dwóch częściach: jedną w niższej kwocie a po 3-4 dniach kwotę wyższą, wynikającą z umowy o pracę. Powód nie zwracał uwagi, czy przelewy pochodziły od jednej czy od wielu firm.

W czasie obowiązywania umowy o pracę podpisanej z pozwaną spółką (...), powód otrzymywał równocześnie wynagrodzenia z tytułu umowy „zlecenia” od pozwanego Przedsiębiorstwa (...), w kwocie 324,18 zł brutto za wrzesień 2011 roku, 91,21 zł za październik, 116,48 zł za listopad i 25,27 zł za grudzień 2011 roku.

Żaden z przedstawicieli obu pozwanych nie rozmawiał z powodem na temat sposobu odprowadzania składek od wynagrodzeń otrzymywanych na podstawie umów „zlecenia” bądź innych umów.

Powód dowiedział się, że miał podpisane umowy z dwiema firmami dopiero podczas rejestracji w PUP. Wówczas dowiedział się także, że umowy w pewnych okresach były umowami zalecenia i nie doprowadzono od nich składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy.

Po rozwiązaniu umowy o pracę, od dnia 5 lutego 2012 roku do dnia 23 maja 2012 roku powód pobierał zasiłek chorobowy (tak, jak i w okresie od 30 stycznia 2014r do dnia 04 lutego 2012r), naliczany od podstawy wymiaru nie niższej niż minimalne wynagrodzenie obowiązujące w tym okresie.

W dniu 30 maja 2012 roku powód zarejestrował się w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ł. jako osoba bezrobotna i wniósł o przyznanie prawa do zasiłku dla bezrobotnych.

Decyzją z dnia 9 lipca 2012 roku Wojewoda (...) utrzymał w mocy zaskarżoną przez powoda decyzję Prezydenta Miasta Ł. z dnia 30 maja 2012 roku, orzekającą o uznaniu powoda za osobę bezrobotną od dnia rejestracji, tj. od dnia 30 maja 2012 roku i o braku prawa do zasiłku dla bezrobotnego. Podstawą wydania decyzji było nieudokumentowanie przez powoda okresu uprawniającego do zasiłku dla bezrobotnego. W decyzji wskazano, że okresy zaliczane do wymaganych 365 dni zatrudnienia wymienia enumeratywnie art. 71 ust.1 pkt.2 i ust.2 ustawy o promocji zatrudnienia /.../. Zgodnie z tym przepisem, prawo do zasiłku przysługuje bezrobotnemu za każdy dzień kalendarzowy po upływie 7 dni od dnia zarejestrowania się we właściwym powiatowym urzędzie pracy, w okresie 18 miesięcy poprzedzających dzień zarejestrowania, łącznie przez okres co najmniej 365 dni, jeżeli:

- był zatrudniony i osiągał wynagrodzenie w kwocie co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę, od którego istnieje obowiązek opłacania składki na Fundusz Pracy, z zastrzeżeniem art. 104a-105; w okresie tym nie uwzględnia się okresów urlopów bezpłatnych trwających łącznie dłużej niż 30 dni,

- świadczył usługi na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do których zgodnie z przepisami ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo współpracował przy wykonywaniu tych umów, przy czym podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy stanowiła kwota co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę w przeliczeniu na okres pełnego miesiąca, z zastrzeżeniem art. 104b ust. 2. Ponadto wskazano, że do 365 dni, o których mowa w ust. 1 pkt. 2, zalicza się również okresy pobierania, m.in. /.../ zasiłku chorobowego, /.../ , jeżeli podstawę wymiaru tych zasiłków i świadczenia, z uwzględnieniem kwoty składek na ubezpieczenia społeczne, stanowiła kwota wynosząca co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę. Jednocześnie w uzasadnieniu decyzji wskazano, że zgodnie z art. 104 ust.1 pkt. lit. a i c w/w ustawy, obowiązkowe składki na Fundusz Pracy, ustalone od kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2007 r. Nr 11, poz. 74, z późn. zm.), wynoszących

w przeliczeniu na okres miesiąca, co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę, /.../ opłacają: 1/ pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne za osoby: pozostające w stosunku pracy lub stosunku służbowym, wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, oraz za osoby z nimi współpracujące /.../. Zgodnie natomiast z art. 107 ust.1 w/w ustawy składki na Fundusz Pracy opłaca się za okres trwania obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych w trybie i na zasadach przewidzianych dla składek na ubezpieczenia społeczne.

Wojewoda (...) podkreślił przy tym, że to bezrobotny winien udokumentować okres uprawniający do zasiłku w dniu dokonania rejestracji. Powód warunków tych nie wypełnił, bowiem w okresie 18 miesięcy poprzedzających dzień rejestracji, tj. 30 maja 2011r /czyli w okresie od 29 listopada 2010r do dnia 29 maja 2012r/ był:

-zarejestrowany w PUP jako bezrobotny od 06 września 2010r do dnia 09 maja 2011r i pobierał zasiłek dla bezrobotnego od dnia 14 września 2010r do dnia 09 maja 2011r;

- wykonywał pracę na zlecenie dla Przedsiębiorstwa (...) od dnia 10 maja 2011r do dnia 31 sierpnia 2011r;

- był zatrudniony w (...) sp.zo.o. od dnia 01 września 2011r do dnia 04 lutego 2012r w pełnym wymiarze czasu pracy;

- pobierał zasiłek chorobowy od dnia 05 lutego 2012r do dnia 23 maja 2012r z podstawą wymiaru równą minimalnemu wynagrodzeniu.

Do okresu uprawniającego do nabycia prawa do zasiłku można zaliczyć okresy zatrudnienia i świadczenia usług na podstawie umowy zlecenia, jeśli podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy stanowiła kwota co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę w przeliczeniu na okres pełnego miesiąca.

Do okresu 365 dni wymaganych do nabycia prawa do zasiłku dla bezrobotnych, Wojewoda nie zaliczył powodowi w związku z powyższymi przepisami okresu świadczenia usług w ramach umowy zlecenia w Przedsiębiorstwie (...) od dnia 1 czerwca 2011 roku do dnia 31 lipca 2011 roku, ponieważ w powyższym okresie podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy stanowiła kwota niższa niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Powodowi zaliczono do wymaganego okresu okres wykonywania zlecenia od 10 maja 2011 roku do 31 maja 2011 roku ponieważ gdyby w tym okresie powód pracował pełny miesiąc, jego wynagrodzenie po przeliczeniu byłoby wyższe od minimalnego i od dnia 01 do 31 sierpnia 2011r. Zaliczono także okresy pracy w spółce (...) od dnia 01 września 2011r do dnia 04 lutego 2012r, okresy pobierania zasiłku chorobowego od dnia 05 lutego 2012r do dnia 23 maja 2012r (łącznie 319 dni). Do okresu 365 dni nie zaliczono okresu wykonywania zlecenia dla Przedsiębiorstwa (...) sp.zo.o. od dnia 01 czerwca 2011r do dnia 31 lipca 2011r, podstawą wymiaru składek w tym okresie stanowiła kwota niższa niż najniższe wynagrodzenie.

W uzasadnieniu decyzji wskazano, iż przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nie przewidują żadnych wyjątków, natomiast organ administracji nie ma uprawnień do uznaniowego przyznawania zasiłków dla bezrobotnych.

Powód zaskarżył w/w decyzję do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Ł., który wyrokiem z dnia 10 stycznia 2013 roku skargę oddalił, nie stwierdzając naruszenia przez organy administracji przepisów prawa materialnego bądź procesowego, uzasadniającego uchylene decyzji. Sąd ustalił, iż organ administracji prawidłowo przyjął iż w okresie 18 miesięcy poprzedzających zarejestrowanie się w PUP, tj. przed 30 maja 2012 roku, powód wykazał 319 z 365 dni wymaganych do przyznania zasiłku dla bezrobotnych. W sprawie nie było możliwe zsumowanie kwot otrzymywanych z A. i Przedsiębiorstwa (...), ponieważ nie można było zaliczyć okresu świadczenia usług w ramach umowy zlecenia w Przedsiębiorstwie (...) od dnia 01 czerwca 2011r do dnia 31 lipca 2011r. W tym okresie czerwca i lipca podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy była niższa niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Brak było także podstaw do sumowania kwot otrzymywanych z dwóch umów zlecenia od (...) sp.zo.o. i Przedsiębiorstwa (...) sp.zo.o. w czerwcu i lipcu 2011r, bowiem prawo do zasiłku dla bezrobotnych uzależnione jest od faktycznego

odprowadzania składek naliczonych od kwoty co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę. W w/w miesiącach odprowadzono wyłącznie składki od kwot 68,77 zł, a nie od minimalnego wynagrodzenia. Sąd ten wskazał, że w tej sytuacji nie mógł uwzględnić twierdzenia skarżącego o braku świadomości wykonywania pracy na rzecz dwóch odrębnych podmiotów.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powoływanych powyżej dowodów z dokumentów, których wiarygodności strony nie podważały.

Dowód strony powodowej a dotyczący opinii biegłego d.s rachunkowości /k: 148/ jako zbędny podlegał oddaleniu. Wysokość szkody powoda /de facto nie kwestionowana w sporze/ była oczywista i podlegała wyliczeniu na podstawie obowiązujących przepisów. Sprowadzała się do kwot zasiłku dla bezrobotnych, które powód uzyskałby w spornym okresie, gdyby nie bezprawne działania pozwanej spółki (...), która fikcyjnie ograniczyła zatrudnienie powoda do okresu objętego świadectwem pracy. Tymczasem praca powoda w warunkach stosunku pracy świadczona była w okresie co najmniej od 10 maja 2011r do dnia 04 lutego 2012r na rachunek i ryzyko jednej tylko pozwanej spółki, będącej w istocie pracodawcą. Fakt ten potwierdziła umowa o pracę przedstawiona powodowi do podpisu we wrześniu 2011r.

Strona pozwana nie wykazała, aby praca świadczona przez powoda na rzecz obu spółek na podstawie umów „zlecenia” różniła się od pracy świadczonej na podstawie umowy o pracę przedstawionej powodowi od września 2011 roku. W tej sytuacji Sąd dał wiarę zeznaniom powoda i świadka J. S. w zakresie charakteru i rodzaju świadczonej przez powoda pracy w okresie od 10 maja 2011 roku do rozwiązania stosunku pracy.

Zeznania powoda Sąd uznał za spójne, logiczne oraz potwierdzone przez inne dowody. Pozwane nie przedstawiły dowodów przeciwnych, nie obaliły wersji prezentowanej przez powoda, a którą potwierdziły także zeznania świadka J. S..

W toku sporu strona powodowa wycofała wnioski o przesłuchanie jako świadków O. H. i D. S. oraz strony pozwanej /k: 165v, 171/, a strona pozwana w ogóle nie zgłaszała wniosków dowodowych. Pozwane nie stawily się także celem przesłuchania, a wyjaśnienia składane przez byłego Prezesa pozwanych, mogły być traktowane wyłącznie w kategoriach przyznania okoliczności faktycznych istotnych do wyniku sporu.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał iż wniesione powództwo co do zasady zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd podniósł, że spór opierał się na łączącym strony (powoda i spółkę (...)) stosunku pracy, a nie zlecenia, jak wywodziła to strona pozwana. Powód opierał swoje roszczenie o twierdzenie, że w całym spornym okresie świadczenia pracy w magazynach firmy (...) łączył go stosunek pracy (potwierdzony od września 2011r dokumentem umowy o pracę wydanym mu przez pozwaną spółkę (...)). Spółka (...) (nie Przedsiębiorstwo) przekazywało do wykonania zadania na obiektach firmy (...) i posiadała tam majątek konieczny do wykonywania usług dla firmy (...) (przyznane przez Prezesa pozwanych). Powyższe, determinowało właściwość sądu pracy, tym bardziej, że umowy zlecenia przekazywane powodowi do podpisu w pewnych okresach całego okresu spornego, okazały się nieważne. Powód cały czas świadczył pracę w ramach stosunku pracy dla (...) sp.zo.o., a wynagrodzenia przelane mu przez dwa podmioty /obie pozwane/ za sporny czerwiec i lipiec 2011r winny być zsumowane i pracodawca powoda winien odprowadzić od tych kwot składki na ubezpieczenia społeczne i na Fundusz Pracy.

Sąd podniósł, iż przepis art. 356 § 1 k.c. stanowi, że na dłużniku nie spoczywa obowiązek osobistego świadczenia, poza trzema przypadkami: jeżeli to wynika z treści czynności prawnej, z ustawy albo z właściwości świadczenia. Oznacza to jako zasadę, że wykonawcą świadczenia nie musi być dłużnik, który celem spełnienia świadczenia może posłużyć się innymi podmiotami, jako swoimi pomocnikami, albo też powierzyć wykonanie zobowiązania osobie trzeciej, ponosząc odpowiedzialność za ich działania. Jeżeli dłużnik nie musi świadczyć osobiście, w konsekwencji na wierzycielu ciąży obowiązek przyjęcia świadczenia od innej niż dłużnik osoby, jednak tylko wówczas, gdy działa ona z upoważnienia dłużnika, a co najmniej z jego przyzwoleniem. Natomiast art. 356§2 kc dotyczy wiarygodności pieniężnych stanowiąc,

iż jeżeli wierzytelność pieniężna jest wymagalna, wierzyciel nie może odmówić przyjęcia świadczenia od osoby trzeciej, chociażby działała bez wiedzy dłużnika.

W sprawie doszło do spełnienia części należności za pracę powoda przez Przedsiębiorstwo (...) (w części opłacała je spółka (...) jako wynagrodzenie ze zlecenia). Pozwane nie wykazały, czy i w jakim zakresie praca powoda była świadczona dla Przedsiębiorstwa (...). W tej sytuacji wniosek o spełnieniu świadczenia w pewnych okresach za pozwaną (...) przez pozwane Przedsiębiorstwo, jako podmiot trzeci rozliczający dług spółki (...) w ramach jakichś wzajemnych rozliczeń, był słuszny.

Powyższe zdaniem Sądu wskazuje więc na pracowniczy charakter roszczenia powoda, które opiera się na więzi między pracodawcą i byłym pracownikiem.

W tej sytuacji postanowienia „umów zlecenia” /de facto nie ważnych i zmierzających do obejścia przepisów związanych z pracowniczym stosunkiem prawnym powoda/ poddające spory właściwości sądu cywilnego, także nie były ważne i wiążące. Odnosiły się wyłącznie do ewentualnych sporów mogących wyniknąć ze stosunku zlecenia, jako czynności symulowanej, gdy tymczasem rzeczywistym stosunkiem łączącym strony objęte wyrokiem była umowa o pracę. Zarzut strony pozwanej o niewłaściwości Sądu nie był skuteczny i nie podlegał uwzględnieniu. Spór toczył się więc przed właściwym sądem /orzekającym w takim samym składzie co orzekałby sąd cywilny/.

Pomiędzy pozwanymi nie należało się dopatrywać solidarności zobowiązania. Odpowiedzialność pozwanej spółki (...) wynikała z art. 471 kc. Pozwana ta nawiązując z powodem w całym okresie świadczenia przez niego pracy sprzątacza /10 maja 2011r do 04 lutego 2012r/ stosunek pracy, zobowiązana była zgodnie z przepisami do wypłacania co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę, a od takich kwot odprowadzenia odpowiednich składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy. Gdyby pozwana spółka (...) z obowiązku tego wywiązała się, a nie ograniczyła odprowadzanie stosownych składek tylko do okresu objętego świadectwem pracy, powód uzyskałby zasiłek dla bezrobotnych w kwotach co najmniej objętych pozwem i nie poniósłby szkody. W takiej sytuacji okresy świadczenia pracy w związku z odprowadzeniem składek co najmniej od minimalnego wynagrodzenia, tj., także za czerwiec i lipiec 2011r (wynagrodzenia przelane z obu pozwanych, m.in. za czerwiec i lipiec 2011r należało zsumować, bo dotyczyły jednego świadczenia pracy) zostałyby wliczone do okresu 365 dni w okresie 18 miesięcy poprzedzających rejestrację w Urzędzie Pracy. Natomiast z pozwanym Przedsiębiorstwem (...) powoda nie łączył w spornym okresie stosunek prawny. Umowy podsunęte powodowi do podpisu jako zlecenia z Przedsiębiorstwem (...) były nieważne, zmierzały wyłącznie do umożliwienia rozpisywania wynagrodzenia ponad minimalne na inne podmioty niż spółka (...). Przyznał to Prezes pozwanych pełniący funkcję w okresie składania wyjaśnień i zorientowany w zasadach działania obu pozwanych. Między powodem a Przedsiębiorstwem nie istniała w spornym okresie taka więź prawna, która uzasadniałaby obciążanie tego podmiotu odpowiedzialnością za brak zasiłku dla bezrobotnych. Przedsiębiorstwo, jako podmiot trzeci, wykonujący za spółkę (...) spełnienie długu-wypłatę wynagrodzenia- w ramach wzajemnych rozliczeń między spółkami, nie podnosił odpowiedzialności za nie odprowadzenie stosownych składek, w tym na Fundusz Pracy, przez spółkę (...) (Przedsiębiorstwo takie składki odprowadziło). Mając na uwadze powyższe ustalenia i rozważania, powództwo przeciwko pozwanemu Przedsiębiorstwu podlegało oddaleniu, a sprawa podlegała rozpoznaniu przez tutejszy Sąd w składzie jednoosobowym (bowiem nie realizowano roszczenia o ustalenie), bez konieczności angażowania w rozstrzygnięcie sporu sądu cywilnego.

Roszczenie powoda o zasądzenie odszkodowania co do zasady podlegało uwzględnieniu, ale tylko w stosunku do pozwanej (...) Spółki z o.o. w W., będącej faktycznym pracodawcą powoda w okresie od 10 maja 2011 roku do 4 lutego 2012 roku.

W przypadku szkody powoda możliwe więc było naprawienie jej w oparciu o odpowiedzialność z art. 471 kc, a nie art. 415 kc jak domagał się jego pełnomocnik.

Na wstępie rozstrzygnąć należało kwestię istnienia w spornym okresie stosunku pracy oraz podmiotu, z którym powód nawiązał umowę o pracę. Okres, w którym przedstawiono powodowi do podpisu umowę o pracę, poprzedzały okresy w których przekazywano powodowi do podpisu wyłącznie umowy nazwane zleceniami. W każdym z w/w okresów

wymagano od powoda świadczenia tej samej pracy, zorganizowanej w ten sam sposób i pod kierownictwem tej samej osoby. Rozróżnienie okresów, w których powoda miała łączyć umowa o pracę i umowy zlecenia było więc całkowicie dowolne i nieuzasadnione. Pozwane nie przedstawiły i nie wykazały, czemu miałyby służyć takie rozróżnienie. W tej sytuacji nasuwa się jedyny wniosek, że podział na takie umowy wynikał wyłącznie z zamiaru uniknięcia przez pozwaną spółkę obciążenia składkami ubezpieczeniowymi ewentualnie wypłaty świadczeń związanych ze stosunkiem pracy, w tym w zakresie godzin nadliczbowych. Przedstawiciele pozwanej upoważnieni do ich reprezentowania nie stawili się i nie złożyli zeznań, a pozwane nie przejawiały inicjatywy dowodowej zmierzającej do wykazania niezasadności powództwa. Wyjaśnienia składane przez Prezesa Zarządu pozwanych potwierdziły trafność przedstawionych powyżej wniosków. Jedynym powodem rozróżnienia okresów zlecenia i stosunku pracy dla powoda było manipulowanie rozliczeniami i chęć uzyskania jak najtańszej siły roboczej kosztem sytuacji podporządkowanego pracownika.

Strona powodowa domagała się ustalenia istnienia stosunku pracy w spornym okresie przestankowo jako podstawy rozstrzygnięcia o odpowiedzialności pozwanych. Wobec warunków świadczenia pracy przez powoda (w tym samym miejscu, czasie, pod tym samym kierownictwem) niemożliwe było ustalenie, że łączył go wówczas stosunek pracy z każdą z pozwanych.

W sprawie, powód podpisał wprawdzie umowę nazwaną zleceniem, z pozwanym Przedsiębiorstwem /do września 2011r także z pozwaną spółką (...)/. Jednak umowa zlecenia była tu w istocie zawarta dla ukrycia faktycznego rozmiaru wynagrodzenia, które (...) sp.o.o. zobowiązała się wypłacać powodowi, za pracę świadczoną na jej rzecz. Służyło to obejściu przepisów ubezpieczeniowych i podatkowych, aby zmniejszyć koszty zatrudnienia. W istocie powód, w tym samym czasie, w ten sam sposób, spełniał tę samą pracę, pod kierownictwem tych samych osób. Zawarta przez strony umowa, nazwana umową zlecenia, była umową czasowo uzupełniającą umowę o pracę. Jej przedmiotem było zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy dokładnie tego samego rodzaju, co praca określona w umowie o pracę.

Nie można przyjąć, że ta sama praca (faktycznie wykonywana) jest jednocześnie, w tym samym czasie świadczona na rzecz innego podmiotu w ramach równoległego stosunku pracy. /wyrok SN z dnia 14 kwietnia 2009 r., III PK 61/08, OSNP 2010/23-24/288/. Oznaczałoby to bowiem, że za te same działania należy się wynagrodzenie od dwóch różnych podmiotów, a zatem że powód miałby otrzymać dwukrotną kompensatę za raz tylko wykonaną pracę.

W wyroku z dnia 13 marca 2012r / II PK 170/11, LEX nr 1211150/, SN przyjął pogląd „1. Gdy umowa jest przez strony wykonywana, nie może być mowy o pozorności, co jednak nie wyklucza możliwości badania, czy zawarcie umowy nie zmierzało do obejścia prawa, w szczególności przepisów o czasie pracy lub o ubezpieczeniu społecznym. 2. Pracodawcą pracownika jest tylko jeden podmiot określony w art. 3 k.p. Świadczenie pracodawcy, w tym wynagrodzenia za pracę w stosunku pracy nie może być zatem uznane za świadczenie podzielne w rozumieniu art. 380 § 2 k.c., gdyż w zatrudnieniu pracowniczym po stronie zatrudniającego nie występuje wielość pracodawców jako dłużników./.../. 4. Wykonywanie pracy w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, znajdującym się w zakładzie pracy innego podmiotu i pod jego kierownictwem, nie powoduje nawiązania stosunku pracy z tym podmiotem./.../.” Pracodawcą pracownika jest tylko jeden podmiot określony w art. 3 k.p. Nie oznacza to wyłączenia wszystkich reguł prawa zobowiązaniowego, w tym w sytuacji zaspokojenia wierzytelności pracownika przez inny podmiot niż pracodawca lub odpowiedzialności za wierzytelności pracownicze podmiotów innych niż pracodawca, co z reguły ma podstawę prawną w szczególnej regulacji.

Jedna z pozwanych, tj. spółka (...) zdecydowała się podpisać z powodem umowę o pracę, po okresie korzystania z jego pracy na podstawie umów zlecenia. Spółka ta wypłacała wynagrodzenie i korzystała z pracy powoda. Nie wykazała, aby było inaczej, ani też aby stosunek pracy nawiązał się z innym podmiotem. W oparciu o dokonane ustalenia przyjąć więc należało, że w całym okresie świadczenia pracy, powód świadczył pracę podporządkowaną i spełniającą przesłanki z art. 22 kp. Pracodawcą faktycznym w tym czasie była natomiast spółka (...), a umowy zlecenia zawierane / podpisywane na narzuconych drukach/ z Przedsiębiorstwem (...) były nieważne i służyły obejściu przepisów prawa.

Mając na uwadze treść art.22 k.p., Sąd podniósł iż o tym czy pracownik pozostaje w stosunku pracy z zatrudniającym go podmiotem, czy też w innym stosunku (stosunku cywilnoprawnym) decyduje charakter łączącego strony stosunku i treść zawartej umowy, a nie jej nazwa. Nie jest możliwym zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w §1 (art. 22§1² k.p.). Praca powoda w okresie od 10 maja 2011r do 04 lutego 2012r spełniała wszystkie w/w przesłanki. Niewątpliwie istniał więc stosunek pracy i to z pozwaną (...) sp.zo.o., która faktycznie istnienie takiej więzi prawnej potwierdziła, wydając powodowi /na skutek jego nalegań/ od września 2011r dokument umowy o pracę.

Zgodnie z zasadą swobody umów (art. 353¹ k.c.), strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współzycia społecznego. Swoboda ta dotyczy przy tym nie tylko ustalenia treści umowy, ale także wyboru charakteru łączącego strony stosunku prawnego.

Przepis art.58§1 k.c. stanowi, iż czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. Nieważność bezwzględna czynności prawnej oznacza, że czynność prawna nie wywołuje żadnych konsekwencji w sferze cywilnoprawnej. Nie jest to jednak równoznaczne z czynnością nieistniejącą, a więc z brakiem jakiegokolwiek bytu prawnego takiej czynności. Czynność nieważna może bowiem, pomimo swej nieważności, oddziaływać na szeroko rozumianą sferę interesów prawnych danego podmiotu. W judykaturze sformułowano pogląd, że o czynności prawnej sprzecznej z ustawą lub mającej na celu obejście ustawy można mówić tylko wtedy, gdy czynność taka pozwala na uniknięcie zakazów, nakazów lub obciążeń wynikających z przepisu ustawy i tylko z takim zamiarem została dokonana (wyr. SN z dnia 1 czerwca 2010 r., II UK 34/10, Lex nr 619639). Ponadto ta sama czynność prawna nie może być równocześnie kwalifikowana jako pozorna (art. 83 § 1 k.c.) i mająca na celu obejście ustawy (wyr. SN z dnia 29 marca 2006 r., II PK 163/05, OSNP 2007, nr 5-6, poz. 71). Według art. 58 § 2 k.c. nieważna jest również czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego.

Tymczasem pozwana (...) sp.zo.o. wbrew tym zasadom, wykorzystując pozycję strony silniejszej w obrocie gospodarczym, kosztem powoda poszukującego pracy zmierzała do zaspokojenia potrzeb w zakresie wykonania przyjętych usług sprzątania magazynów firmy (...) z najmniejszym możliwym kosztem działalności. Nie bacząc na szkodę powoda, który pracował w czasie przekraczającym normy, pozwana (...) nie dopełniła obowiązku potwierdzenia umowy o pracę na piśmie za cały okres pracy. Ponadto postępowanie podjęte przez pozwaną spółkę (...) naruszało zasady współzycia społecznego poprzez próbę unikania obciążeń w pełnym zakresie i przerzucanie ich części na umowy cywilnoprawne, w tym te, których drugą stroną miało być Przedsiębiorstwo (...).

Umowy zlecenia zawarte z powodem przez pozwane spółki należało także ocenić w świetle art. 83 kc. Istota art. 83 § 1 zd. 1 k.c. zawiera się w wyjaśnieniu, co to znaczy, że oświadczenie jest złożone dla pozor. Oznacza to najogólniej rzecz biorąc, że jest symulowane. Symulacja ta musi się składać z dwóch elementów. Po pierwsze, strony, które dokonują takiej czynności prawnej, próbują wywołać wobec osób trzecich rzeczywiste, prawdziwe przeświadczenie, że ich zamiarem jest wywołanie skutków prawnych, objętych treścią ich oświadczeń woli. Po drugie, musi między stronami istnieć tajne, niedostępne osobom trzecim porozumienie, że te oświadczenia woli nie mają wywołać zwykłych skutków prawnych (akt konfidencji); porozumienie co do tego, że zamiar wyrażony w treści symulowanych oświadczeń woli nie istnieje lub że zamiar ten jest inny niż ujawniony w symulowanych oświadczeniach.

Analiza okoliczności, w których doszło do zawarcia umowy zlecenia oraz skutków jakie w związku z tym powstały dla stron, zdaniem Sądu prowadzi do wniosku, że umowy zlecenia nie były czynnością pozorną. Zostały zawarte celem uzyskania od powoda pracy wynagradzanej niżej niż na podstawie umowy o pracę, ale bez porozumienia z powodem, któremu treść takiej umowy narzucono /z naruszeniem zasady swobody umów/. Okoliczności sprawy w pełni potwierdziły, że umowy te były nieważne-sprzeczne z prawem i sprzeczne z zasadami współzycia społecznego oraz zmierzały do obejścia przepisów o czasie pracy i wynagrodzeniach pracowników.

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 niezwyfikowanych twierdzeń pracodawcy - nie byli zainteresowani pracą w godzinach nadliczbowych (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 października 1994 roku III AUr 865/94 opubl. OSA z 1995r. nr 2 poz.19). Także Sąd Najwyższy orzekł, iż 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 czerwca 2000 roku II UKN 523/99 OSNAPiUS 2002 nr 1, poz. 22). Choć umowa zlecenia była zawarta z podmiotem nie będącym formalnie pracodawcą powoda, to jednak z uwagi na znaczne powiązania formalno-prawne z pracodawcą powoda, ścisłą ich współpracę brak możliwości rozróżnienia gdzie kończy się zakres działalności jednej spółki a zaczyna zakres działalności i kompetencji drugiej Są uznał iż powód świadczył w całości pracę na rzecz (...) spółki z o.o.

Reasumując Sąd stwierdził, iż zawarte przez powoda i Przedsiębiorstwo (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w W. umowy, nazwane umowami zlecenia, są nieważne. W istocie w tym okresie (od 10 maja 2011) doszło do nawiązania stosunku pracy ze spółką (...), a ewentualnie zawierane jednoczesne zlecenia można było nazwać umowami uzupełniającymi umowę o pracę nawiązaną z pozwaną spółką (...). Przedmiotem ich jest bowiem zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy dokładnie tego samego rodzaju, co praca określona w umowie o pracę, tj. pracy polegającej na sprzątaniu. Podkreślenia wymaga, iż w rozpoznawanej sprawie powód, nie był w stanie odróżnić momentu, w którym w ciągu dnia kończyło się wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy, a rozpoczynało w ramach umowy zlecenia. Tym trudniejsze było to do odróżnienia, że czynności wykonywane na podstawie każdej ze wspomnianych umów nie różniły się między sobą niczym. Były to dokładnie te same czynności, wykonywane przy użyciu tych samych narzędzi. Nadto powód miał tego samego przełożonego, który wydawał polecenia. Te wszystkie okoliczności przemawiają za wnioskiem, iż celem pozwanego było uniknięcie konsekwencji i ograniczeń, jakie rodzi praca w ramach stosunku pracy.

W przypadku umów mających za przedmiot świadczenie określonych usług, czy też wykonywania określonych czynności na rzecz innego podmiotu, strony mają możliwość wyboru między nawiązaniem podlegającego reżimowi Kodeksu pracy stosunku pracy, bądź zawarciem umowy cywilnoprawnej regulowanej przepisami Kodeksu cywilnego, jak np. umowy zlecenia czy umowy o dzieło. Sąd Najwyższy wypowiadał się wielokrotnie, że praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, Lex nr 39601), a także że przepisy art. 22§1 i 1¹ k.p. nie wykluczają możliwości zawierania umów cywilnoprawnych (agencji, o dzieło, zlecenia), gdy jest to zgodne z charakterem i celem świadczonej pracy oraz nie stwarzają domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1998 r., II UKN 229/98, Lex nr 37516). Celem powołanych wyżej przepisów jest zwalczanie patologicznych sytuacji, w których dochodzi do zawierania pozornych umów prawa cywilnego w celu obejścia przepisów ochronnych ustawodawstwa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych, a nie przełamywanie zasady pacta sunt servanda (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 1997 r., II UKN 67/97, Lex nr 31074 oraz z dnia 3 czerwca 1998 r., I PKN 170/98, Lex nr 36238).

Poszczególne elementy charakterystyczne dla stosunku pracy, mogą być jednak także treścią stosunków cywilnoprawnych. W wielu przypadkach postanowienia umowy o pracę i umowy zlecenia, czy też innych umów o świadczenie usług, mogą być ze sobą zbieżne, a sposób wykonania tych umów podobny. Z tego względu o ustaleniu charakteru umowy o świadczenie pracy nie może przesądzać jednoznacznie jeden jej element, ale całokształt okoliczności faktycznych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2009 r., III PK 38/09, Lex nr 560867). Ponadto, jak wielokrotnie wskazywał Sąd Najwyższy dla oceny rodzaju stosunku prawnego łączącego strony, w przypadku występowania w nim elementów charakterystycznych zarówno dla stosunku pracowniczego, jak i dla stosunku cywilnoprawnego, decydujące jest ustalenie, które z tych elementów mają charakter przeważający (wyroki

Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, Lex nr 36702; z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, Lex nr 37685; z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, Lex nr 234370; z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/10, Lex nr 602668).

Tak, więc możliwe byłoby nawiązanie przez strony umów zlecenia, gdyby sposób świadczenia pracy nie wskazywał, że w istocie doszło do zawarcia umowy o pracę. W sprawie tak właśnie było. Trudno także byłoby uznawać, że powód-osoba o bardzo niskiej świadomości prawnej i faktycznej, w przeszłości nie nawiązujący umów zlecenia, miał zachowaną swobodę wyboru i zawarcia umowy. Zdaniem Sądu o tym, że było odwrotnie świadczy fakt, że od dawna poszukiwał pracy, podpisywał takie blankiety jakie pozwane podsuwały /zawsze przez jedną i tą samą osobę-kierownika R./, aby tylko pracować, nie czytał blankietów, które wypełniano nazwą pracodawcy i okresem trwania umowy już po ich podpisaniu przez powoda. Ponadto powód nie godził się na umowy zlecenia, nie tego oczekiwał. Przez cztery miesiące zabiegał o uzyskanie umowy o pracę i w końcu ją otrzymał. Nie zwracał przy tym uwagi czy drugą stroną umowy była spółka (...) czy Przedsiębiorstwo (...), byle tyle świadczyć pracę i otrzymywać wynagrodzenie. Należało przy tym mieć na uwadze, że jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22§1 k.p. to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy. W takiej sytuacji zawarcie umowy prawa cywilnego, (nawet zgodnie z jednoznaczną wolą stron ocenianą przez treść umowy), nie oznacza, że nie będzie konieczne jej potraktowanie jako umowy o pracę. Stosunek cywilnoprawny może bowiem "przekształcić się" w stosunek pracy, jeżeli strony zaczną go wykonywać w sposób charakterystyczny dla tego stosunku prawnego.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Rejonowy stwierdził, że w przedmiotowej sprawie - pomimo podpisywania przez strony w pewnych okresach objętych sporem cywilnoprawnych umów zlecenia - w rzeczywistości zatrudnienie powoda w całym spornym okresie miało charakter zatrudnienia pracowniczego, bowiem przeważały w nim elementy charakterystyczne dla stosunku pracy. Strona pozwana nie podjęła trudu wykazania okoliczności przeciwnych. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego sąd może ustalić istnienie stosunku pracy także wtedy, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07, Lex nr 494044). Potwierdzeniem słuszności przedstawionego rozumowania jest fakt zawarcia z powodem od września 2011r umowy o pracę na takich samych zasadach jak praca, którą wykonywał wcześniej. Jednocześnie zlecenia powierzane mu na bieżąco przez drugą pozwaną spółkę- Przedsiębiorstwo (...) - były nieważne, ich celem było „rozpisywanie” wynagrodzenia na dwa podmioty, aby uniknąć obciążenia z tytułu składek oraz nadmiernych obciążeń pracowniczych. Tak, aby pozwana spółka (...) mogła wypłacać wyłącznie najniższe wynagrodzenie, niezależnie od rodzaju i rozmiaru pracy świadczonej przez powoda.

W ocenie Sądu, w okresie od 10 maja 2011 roku do 31 sierpnia 2011 roku i oczywiście dalej, powód świadczył pracę w warunkach typowych dla umowy o pracę. Organizacja i sposób wykonywania pracy nie różniły się od pracy wykonywanej na rzecz pozwanej A. w okresie od września 2011 roku. Powód w obu przypadkach świadczył pracę podporządkowaną kierownikowi zmiany, w ramach stałej organizacji pracy, w miejscu i czasie pracy wyznaczonym przez pracodawcę, powód otrzymywał wynagrodzenie za staranne świadczenie pracy, a nie za jej rezultat, przy wykorzystaniu składników majątkowych pozwanego pracodawcy. Wprawdzie powód zawarł umowę nazwaną zleceniem, jednak nazwa umowy nie miała w tym przypadku decydującego znaczenia. Pozwana nie wykazała, aby twierdzenia powoda były niewiarygodne, nie wykazała innej organizacji pracy ani nie podała uzasadnienia dla poprzedzania okresów zatrudnienia umowami zlecenia przy takim samym sposobie świadczenia tej samej pracy. Powód zobowiązany był do osobistego, starannego działania przy sprzątnięciu magazynu należącego do spółki (...). Wykonywał pracę określonego rodzaju – sprzątacza, w sposób ciągły, powtarzający się, polegający na oddaniu swojej zdolności do pracy do dyspozycji innego podmiotu – pozwanej A..

Umowy zlecenia zawartą z powodem przez Przedsiębiorstwo (...) (bowiem zawierane ze spółką (...)) w istocie stanowiły stosunek pracy i dawały ciągłość zatrudnienia z umową o pracę wydaną powodowi za okres od września 2011r) nie tyle więc zawarto dla pozorów, co w sposób naruszający obowiązujące przepisy z zakresu prawa pracy.

W ocenie Sądu, pozwane Przedsiębiorstwo (...) przekazało powodowi umowę zlecenia do podpisu w celu uniknięcia obciążeń publicznoprawnych związanych z zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę przez spółkę (...) / w ramach ścisłej współpracy i wzajemnego „rozliczania” kosztów tej samej pracy, tych samych osób/ , bądź konieczności wypłacania oskładkowanych wynagrodzeń za godziny nadliczbowe.

Nie odprowadzając składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy, pozwana (...) zlekceważyła interes powoda, w odprowadzaniu wszystkich składek od minimalnego wynagrodzenia za pracę, które warunkowało prawo i wysokość niektórych świadczeń z ubezpieczeń społecznych i z zabezpieczenia na wypadek bezrobocia. Przez zawarcie z powodem umowy zlecenia, mającej na celu obejście przepisów dotyczących stosunku pracy i wynikających z nich praw i obowiązków obu stron, powód doznał szkody z uwagi na odmowę prawa do zasiłku dla bezrobotnego, z uwagi na nie wykazanie wymaganego okresu uprawniającego do tego zasiłku.

W rzeczywistości w okresie, którego powodowi nie wliczono do okresu warunkującego nabycie prawa do zasiłku dla bezrobotnych (czerwiec i lipiec 2011r), powód świadczył pracę także na podstawie stosunku pracy, a wynagrodzenie jakie winien otrzymywać od pracodawcy /w istocie takie otrzymał tylko od dwóch pozwanych, rozpisane na dwa stosunki prawne, aby uniknąć nadmiernych obciążeń/ –najniższe wynagrodzenie uprawniało do zaliczenia tych okresów do okresów zatrudnienia wliczanych do stażu pracowniczego, od którego zależało prawo do zasiłku.

Gdyby nie bezprawne działania pozwanej spółki (...), powód byłby uprawniony do zasiłku dla bezrobotnego. Gdyby bowiem pozwana A. zawarła z powodem umowę o pracę, tak jak to miało miejsce dopiero po 4 miesiącach pracy na podstawie umowy nazwanej zleceniem, wówczas wszystkie okresy świadczenia pracy Urząd Pracy wliczyłoby do stażu pracy, od którego zależy prawo do zasiłku.

Okolicznością potwierdzającą powyższe rozważania, jest zatrudnienie powoda na podstawie umowy o pracę w zakresie wykonywania identycznych obowiązków, jak na podstawie wcześniejszej „umowy zlecenia”. Pozwana przyznała tym samym, że łączący strony stosunek, spełniał wszelkie cechy stosunku pracy. W tym okresie nie zmieniała organizacji pracy powoda ani rodzaju pracy.

Mając wszystko powyższe na uwadze, Sąd ustalił, iż między stronami wskazanymi w sentencji wyroku istniał stosunek pracy od 10 maja 2011 roku do 4 lutego 2012 roku. Za cały ten okres w roku 2011 powodowi przysługiwało wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż 1386,00 zł miesięcznie (minimalnego wynagrodzenia za pracę), od którego pozwana winna odprowadzić należne składki, w tym na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy. Nie uczyniła tego generując szkodę powoda, który pozostał bez środków utrzymania w okresie 12 miesięcy od dnia rejestracji w Urzędzie Pracy, choć wcześniej od 10 maja 2011r do 23 maja 2012r /czyli przez ponad 365 dni/ pracował i korzystał z zasiłku chorobowego.

W myśl art. 471 kc w zw. z art. 300 kp., dłużnik obowiązany jest do naprawienia szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, chyba że niewykonanie lub nienależyte wykonanie jest następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

Pozwana (...) sp.zo.o. była zobowiązana jako pracodawca do odprowadzania składek na Fundusz Pracy i nie tego nie uczyniła. Nie wykazała, aby nastąpiło to na skutek okoliczności, za które nie odpowiada.

Stosownie do treści art. 353 § 1 kc, podstawowym obowiązkiem dłużnika (tutaj pozwanej (...) sp.zo.o.) jest spełnienie świadczenia. W sprawie pozwana winna odprowadzić stosowne składki od wynagrodzeń powoda. Prowadziłoby to do zaspokojenia interesu wierzyciela, wskutek czego zobowiązanie wygasłoby. Niekiedy jednak rzecz ma się inaczej, ponieważ dłużnik uchyla się od spełnienia świadczenia albo też świadczy niezgodnie z treścią zobowiązania. Z tego też względu w Kodeksie cywilnym zawarto regulację dotyczącą skutków niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania. Dla ustalenia roszczenia odszkodowawczego na w/w podstawie nie ma znaczenia, czy naruszono powinność należytego wykonania zobowiązania umownego, wynikającego z jednostronnej czynności prawnej, czynu niedozwolonego, bezpodstawnego wzbogacenia, decyzji administracyjnej, orzeczenia sądu czy też innych zdarzeń.

Przepis nie wprowadza tu żadnych szczególnych kwalifikacji wadliwości zachowania się dłużnika. Wywołuje zatem tę odpowiedzialność każde, chociażby najłżejsze uchybienie zobowiązaniu przez dłużnika, i to niezależnie od tego, na czym miałyby ono polegać. Chodzi tu o każdą rozbieżność, która wystąpi pomiędzy prawidłowym spełnieniem świadczenia, czyli zgodnym z treścią zobowiązania i uwzględniającym wymagania z art. 354 Kkc a rzeczywistym zachowaniem się dłużnika

Skutkiem niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania warunkującym możliwość dochodzenia odszkodowania jest powstanie szkody majątkowej.

Oprócz wskazanych powyżej przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej dłużnika, tj.: 1) niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, którego skutkiem jest 2) powstanie szkody w majątku lub interesach dłużnika, konieczne jest wykazanie pomiędzy nimi 3) adekwatnego związku przyczynowego - art. 361 § 1kc. Przepis art. 471 kc wymaga bowiem, aby niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania było następstwem okoliczności, za które dłużnik ponosi odpowiedzialność. Z konstrukcji powołanego przepisu wynika, że wierzyciel zwolniony jest z obowiązku wykazania owych okoliczności, ponieważ ich istnienie objęte zostało domniemaniem prawnym (preasumptio iuris tantum). Owo domniemanie w żadnym razie nie dotyczy pozostałych przesłanek odpowiedzialności (wyr. SN z 19.12.1997 r., II CKN 531/97, L.). Udowodnienie niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania oraz powstanie szkody uruchamia wniosek zawarty w domniemaniu z art. 471 in fine kc.

Powód wywiązał się w sporze z powołanych reguł dowodowych i wykazał przesłanki odpowiedzialności jednej z pozwanych. Pozwane w sprawie nie wykazały, aby stosunki prawne między nimi a powodem układały się odmiennie niż ustalono na podstawie dowodów prezentowanych przez powoda. Na pracodawcy spoczywa obowiązek dowodzenia, że niewykonanie zobowiązania stanowi skutek okoliczności, za które nie ponosi on odpowiedzialności (Wyrok Sądu Najwyższego, z dnia 19 kwietnia 2013 r.; III PK 45/12). Pozwana (...) sp.zo.o. w/w okoliczności nie wykazała.

Wobec powstania po stronie powoda szkody majątkowej związanej z utratą prawa do zasiłku w kwotach objętych sentencją wyroku pozwana winna szkodę wyrównać wypłacając kwoty wskazane w wyroku (2x 717 zł za czerwiec i lipiec 2012, x 563 za sierpień 2012r do kwietnia 2012= 6501 zł).

Na mocy przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U.2015.149 j.t.) według stanu obowiązującego na w okresie od maja 2012 roku do czerwca 2013 roku, obowiązkowe składki na Fundusz Pracy, ustalone od kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, wynoszących w przeliczeniu na okres miesiąca, co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę, w przypadku osób, o których mowa w art. 6 ust. 2 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, co najmniej wynagrodzenie, o którym mowa w tym przepisie, a w przypadku osób wykonujących pracę w okresie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania co najmniej 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę, opłacają pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne za osoby pozostające w stosunku pracy lub stosunku służbowym (art. 104 ust. 1 pkt 1 lit a).

Prawo do zasiłku przysługuje bezrobotnemu za każdy dzień kalendarzowy po upływie 7 dni od dnia zarejestrowania się we właściwym powiatowym urzędzie pracy, z zastrzeżeniem art. 75, jeżeli w okresie 18 miesięcy poprzedzających dzień zarejestrowania, łącznie przez okres co najmniej 365 dni był zatrudniony i osiągał wynagrodzenie w kwocie co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę, od którego istniał obowiązek opłacania składki na Fundusz Pracy, z zastrzeżeniem art. 104a-105 (art. 71 ust. 1 pkt 2 lit. a).

Wysokość zasiłku wynosiła wówczas 717 zł miesięcznie w okresie pierwszych trzech miesięcy posiadania prawa do zasiłku i 563 zł miesięcznie w okresie kolejnych miesięcy posiadania prawa do zasiłku (art. 72 ust. 1).

Powód nabyłby prawo do zasiłku od dnia 06 czerwca 2012r /po 7 dniach od zarejestrowania w Urzędzie, które miało miejsce 29 maja 2012r/, a zasiłek otrzymywany w okresie objętym pozwem wynosiłby co najmniej kwotę 6501 zł wskazaną w wyroku (w istocie nawet wyższą). Ponieważ powód nie trzymał prawa do zasiłku z uwagi na niewywiązanie

się przez pozwaną (...) sp.zo.o z opłaty składek na Fundusz Pracy, winna mu ona wyrównać poniesioną szkodę. Stosowne organy odmówiły powodowi wypłaty świadczenia.

Powód został zarejestrowany jako osoba bezrobotna od dnia 29 maja 2012 roku. Zatem, gdyby pozwany pracodawca odprowadzał składki od minimalnego wynagrodzenia za pracę powoda (także w czerwcu i lipcu 2011 roku, gdy strony łączył stosunek pracy), powód mógłby wykazać okres zasiłkowy niezbędny do nabycia prawa do zasiłku dla bezrobotnego.

W myśl art. 73 ust.1 pkt.2 ustawy o promocji zatrudnienia, okres pobierania zasiłku wynosi: 2) 12 miesięcy - dla bezrobotnych a) zamieszkałych w okresie pobierania zasiłku na obszarze powiatu, jeżeli stopa bezrobocia na tym obszarze w dniu 30 czerwca roku poprzedzającego dzień nabycia prawa do zasiłku przekraczała 150% przeciętnej stopy bezrobocia w kraju lub b) powyżej 50 roku życia oraz posiadających jednocześnie co najmniej 20-letni okres uprawniający do zasiłku.

W takiej sytuacji, od dnia 06 czerwca 2012r powód pobierałby przez 12 miesięcy zasiłek dla bezrobotnych. Pozwana nie wykazała istnienia przesłanek negatywnych dla takiego prawa., a Sąd nie dopatrywał się ich istnienia w spornym okresie.

Kwotę wskazaną w sentencji wyroku należało zasądzić z odsetkami od dnia 30 maja 2014r tj. od dnia następnego po dniu doręczenia odpisów pozwu stronie pozwanej /k: 77/. W tym dniu nastąpiło wezwanie do zapłaty świadczenia. Jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania (art.455kc).

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art.481§1 k.c. w związku z art. 300 k.p.. W przedmiotowej sprawie powód nie wezwał pozwanej do zapłaty odszkodowania przed wszczęciem postępowania, a roszczenie powoda o odszkodowanie nie ma określonego terminu jego spełnienia, zatem należność należało uznać za wymagalną od dnia następnego po dacie wezwania do spełnienia świadczenia, a to nastąpiło w dniu 29 maja 2014 roku, kiedy pozwanej doręczono odpis pozwu. Przed dniem wyroku WSA, tj. 30 stycznia 2013r odmawiającego powodowi prawa do zasiłku dla bezrobotnego nie można jeszcze było mówić o szkodzie powoda, bowiem decyzja Wojewody (...) nie była jeszcze prawomocna, a do dnia doręczenia pozwu powód nie wzywał do naprawienia szkody. Roszczenie o odsetki w pozostałym zakresie podlegało zatem oddaleniu.

Na marginesie należało zauważyć, że odpowiedzialność pozwanej spółki (...) nawet rozpatrywana w aspekcie art. 415 kc , także rodziłaby tożsamą odpowiedzialność odszkodowawczą. Wyrządzenie szkody przez czyn niedozwolony jest samoistnym źródłem stosunku obligacyjnego i skutkuje zaistnieniem odpowiedzialności odszkodowawczej ex delicto (deliktowej). Artykuł 415 kc ma jednak zastosowanie w takich wypadkach, w których do wyrządzenia szkody dochodzi poza istniejącymi między danymi osobami stosunkami prawnymi, a zdarzenie wywołujące szkodę jest jednocześnie źródłem powstania zobowiązania, którego treść ab initio sprowadza się do obowiązku naprawienia wyrządzonej tym zdarzeniem szkody. Ten przepis na ogół nie obejmuje natomiast obowiązku naprawienia szkody, wyrządzonej w ramach istniejącego już między stronami stosunku prawnego.

W sprawie, czyn pozwanej (...) sp.z o.o. był bezprawny, świadomie zawiniony i stanowił przyczynę zaistnienia szkody powoda. Niewykonanie zobowiązania samo przez się nie może być uznane za działanie bezprawne w rozumieniu art. 415 kc. Nie może być jednak wątpliwości co do tego, iż czynu niedozwolonego można się dopuścić również i wtedy, gdy poszkodowanego i sprawcę łączy stosunek zobowiązaniowy, co ma miejsce, kiedy szkoda jest następstwem takiego działania lub zaniechania sprawcy, które stanowi samoistne, tzn. niezależnie od zakresu istniejącego zobowiązania, naruszenie ogólnie obowiązującego przepisu prawa bądź zasad współżycia społecznego, w szczególności jeśli dochodzi do wyrządzenia szkody na osobie (zob. wyr. SN: z 10.4.1974 r., I PR 415/73, OSPiKA 1975, Nr 4, poz. 55; z 3.6.1981 r., IV CR 18/81, L.; z 10.10.1997 r.,III CKN 202/97, OSN 1998, Nr 3, poz. 42). W takiej sytuacji mamy do czynienia ze zbiegiem roszczeń odszkodowawczych ex delicto i ex contractu, i przepis art. 443 kc co do zasady przyjmuje swobodną konkurencję między nimi. Przyjmuje się jednak, że strona powinna poszukiwać ochrony przede wszystkim w ramach łączącego ją ze sprawcą stosunku zobowiązaniowego, a dopiero w braku tegoż może korzystać w pełni z

ochrony deliktowej o charakterze generalnym. Konkurencję między roszczeniami z reżimu ex delicto i ex contractu wyłączać może jedynie treść istniejącego uprzednio zobowiązania, przez co rozumieć należy zarówno samą umowę stron, jak i przepisy ustawy, w sposób szczególny określające podstawy i zakres odpowiedzialności za szkody wynikłe z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania. W tych wszystkich przypadkach kiedy treść istniejącego wcześniej (zanim wystąpił czyn niedozwolony) zobowiązania oznacza zakres odpowiedzialności odszkodowawczej ex contractu w sposób łagodniejszy wobec reżimu deliktowego, czy wręcz odpowiedzialność deliktową wyłącza, poszkodowany nie będzie mógł dochodzić całości lub części odszkodowania, w tym też jego uzupełnienia, na zasadach przewidzianych przez art. 415 i nast. KC.

Z uwagi na powyższe Sąd zasądził na rzecz powoda od pozwanego pracodawcy łączną kwotę 6.501 zł / na podstawie art. 471 kc w zw. z art. 300 kp/, stanowiącą odszkodowanie z tytułu utraty prawa do zasiłku dla bezrobotnego za okres od czerwca 2012 roku do kwietnia 2013 roku, z uwagi na bezprawne nie wykonanie zobowiązania przez pozwaną (...) sp.zo.o. (brak potwierdzenia całego okresu zatrudnienia oraz nieodprowadzenie składek na Fundusz Pracy, np. za czerwiec i lipiec 2011r).

Brak było podstaw do zasądzenia kwoty 717 zł za maj 2012r, bowiem powód zarejestrował się jako bezrobotny dopiero od dnia 30 maja 2012r. Natomiast pozostałe żądanie dotyczyło miesięcy od czerwca 2012r do kwietnia 2013tr i za te miesiące uwzględniono roszczenie w zakresie kwot sprecyzowanych w pozwie /w sumie dały one kwotę 6501 zł/.

Chybiony okazał się zarzut przedawnienia roszczenia podniesiony przez pozwaną. Przepis art. 751 kc nie mógł być podstawą upływu tego terminu, ponieważ podstawa odpowiedzialności pozostawał stosunek pracy, a nie zlecenia. Ogólne zasady przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy reguluje art. 291 par.1 kp, który stanowi, że roszczenia ze stosunku pracy przedawniają się z upływem 3 lat od kiedy stały się wymagalne. Zgodnie z art. 120 § 1 kc w zw. z art. 300 kp, bieg przedawnienia rozpoczyna się od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Jeżeli wymagalność roszczenia zależy od podjęcia określonej czynności przez uprawnionego, bieg terminu rozpoczyna się od dnia, w którym roszczenie stałoby się wymagalne, gdyby uprawniony podjął czynność w najwcześniejszym możliwym terminie. Termin przedawnienia roszczenia o zapłatę odszkodowania z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania (art. 471 kc) rozpoczyna bieg od dnia wystąpienia szkody pozostającej w związku przyczynowym z tym zdarzeniem (art. 120 § 1 KC)/uchwała Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2013 r.; III CZP 72/13/. W literaturze oraz orzecznictwie prezentowane jest stanowisko, że termin przedawnienia roszczenia o odszkodowanie ex contractu rozpoczyna bieg w chwili, w której powstała szkoda pozostająca w związku z naruszeniem zobowiązania (wyroki Sądu Najwyższego z 4 marca 2010 r., I CSK 407/09, OSNCP 1979, nr 1-2, poz. 7 oraz z 19 grudnia 2007 r., V CSK 340/07). Chwilą, w której wierzyciel najwcześniej może wezwać dłużnika do zapłaty odszkodowania jest dzień, w którym doszło do spełnienia przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej. W konsekwencji, w tym momencie rozpocznie się bieg przedawnienia roszczenia o naprawienie szkody ex contractu.

W sprawie, bieg przedawnienia roszczenia rozpoczął się dnia kolejnego po wydaniu wyroku WSA oddalającego skargę powoda na decyzję Wojewody (...) odmawiającą prawa do zasiłku dla bezrobotnych. Bieg terminu rozpoczął się więc w dniu 31 stycznia 2013r, czyli roszczenie w momencie wytoczenia pozwu, nie było przedawnione i podlegało uwzględnieniu.

O kosztach zastępstwa procesowego w punkcie 1b Sąd orzekł na podstawie art.98 k.p.c. w zw. z art. 100 k.p.c. i nałożył na pozwaną (...) Sp. z o.o. obowiązek poniesienia kosztów zastępstwa procesowego powoda w pełnym zakresie w kwocie 900 zł, na podstawie §2-4, 12 ust.1 punkt 2 w związku z §6 punkt 5 i par. 20 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity Dz. U. z 2013 roku, poz. 461).

O kosztach sądowych w punkcie 3 sentencji wyroku Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 w związku z art. 97 i 96 ust. 1 pkt. 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2014.1025 j.t.), obciążając nimi pozwaną spółkę (...) w zakresie w jakim przegrała sprawę. Na koszty te złożyła się opłata od pozwu, której nie miał obowiązku uiścić powód, z uwzględnieniem wartości zasądzzonego roszczenia (6.501 zł x 5% -325 zł,).

Zgodnie z dyspozycją art.477² § 1 k.p.c., Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego minimalnego wynagrodzenia powoda.

Apelację od powyższego orzeczenia w części uwzględniającej powództwo wniósł (...) sp.z o.o.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

I. Naruszenie prawa procesowego, tj:

1/ 321 kpc bo :

- przedmiotem roszczeń pozwu nie było ustalenie, że powoda ze skarżącym łączyła mowa o pracę a nie umowa zlecenie, a zatem orzekł ponad roszczenie pozwu, bo brak tytułu prawnego do naliczenia odszkodowania z tytułu umowy łączącej strony umowy cywilno-prawnej - bo gdyby odszkodowanie miało być naliczone z tego tytułu to orzeczenie w tej sprawie mógłby wydać Sąd Cywilny a nie Sąd Pracy.

2/ art 233 kpc przez naruszenie, przy wydawaniu orzeczenia zasad logiki, zasad współzycia społecznego i doświadczenia życiowego, przez brak wszechstronnego rozważenia materiału, zebranego w toku postępowania, w tym:

a/ pominięcie bezspornych okoliczności, to jest, wykorzystywania przez powoda, w niekontrolowanych przez niego samych okresach, uprawnień do korzystania :

-z zasiłków chorobowych, co spowodowało, że za okres zwolnienia lekarskiego powód aczkolwiek miał nieobecność usprawiedliwioną, to nie miał prawa do zasiłku chorobowego, co zmniejszyło jego minimalne wynagrodzenie określone umową o pracę i nie pozwoliło na zaliczenie tego okresu do okresu wymaganego do przyznania powodowi, po przerwie w pobieraniu ostatniego 9 miesięcznego zasiłku dla bezrobotnych, kolejnego zasiłku dla bezrobotnych ,

- uwzględnienie przez Sąd I Instancji postawionego przez powoda zarzutu, że zleceniodawcy powoda mieli wiedzę o „wysokości uzyskiwanego u obu wynagrodzeniach”, co przeczy powołanym wyżej zasadom i zasadzie zdroworozsądkowości,

c/ umowa zlecenia nie rządzi się przepisami prawa pracy a przepisami kodeksu cywilnego i o wysokości osiąganego wynagrodzenia, w rozliczeniu ustalanego wynagrodzenia godzinowego, decyduje zleceniobiorca .

II. Naruszenie prawa materialnego, w tym:

1/ art. 5 kc przez wystąpienie powoda z roszczeniem, które było już przedmiotem rozpoznania przez Wojewódzki Sąd Administracyjny w Ł., które zakończyło się oddaleniem skargi wyrokiem z dnia 10 stycznia 2013r., sygn. akt: (...) S.A. /Łd 760 /12 , a zatem w przedmiotowym powództwie powód występuje o to samo roszczenie co w ww. postępowaniu przed WSA ale w oparciu o inne przepisy. Zatem „takie działanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony” ,

2/ art. 353(1) kc , bo strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości(naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współzycia społecznego, a zatem powód, przy pełnej świadomości składał oświadczenia woli przez podpisanie ze skarżącym umowy zlecenie,

3/ art. 415 kc, bo brak związku przyczynowo - skutkowego pomiędzy rzekomym zawinieniem przez skarżącego a szkodą powoda,

4/ art. 362 kc, bo to nie skarżący wyrządził szkodę powodowi, tylko sam powód wyrządził sobie szkodę, nie kontrolując właściwie wypełnienia przesłanek w celu zdobycia uprawnień związanych z ewentualnym bezrobociem i prawem do zasiłku z którego w przeszłości skutecznie korzystał.

W związku z powyższym skarżący wniósł o zmianę wyroku i oddalenie powództwa w całości alternatywnie zaś uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, nadto o orzeczenie o kosztach procesu w tym kosztach zastępstwa procesowego według norm przewidzianych.

Pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji oraz zasądzenie kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu oświadczając, iż koszty te nie zostały pokryte ani w całości ani w części.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

Zauważyć należy, że w apelacji zostały przytoczone wyłącznie wybrane okoliczności o treści dla strony pozwanej korzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - nie wygodnego lub nie odpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez powoda. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

Sąd Okręgowy zgadza się z poczynionymi w sprawie ustaleniami, co do tego, iż przesłankowo przedmiotem żądania pozwu było ustalenie istnienia stosunku pracy powoda z pozwanym (...) sp.z o.o. a jego nienależyte wykonywanie stanowiło podstawę dochodzonego odszkodowania.

Twierdzenia apelacji co do okoliczności przeciwnych w tym przedmiocie są całkowicie gołosłowne i nie znajdują oparcia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Bezwzględnie wskazać należy, że już w pozwie powód podnosił, iż w skutek nieuprawnionych działań strony pozwanej podpisywał umowy zlecenia i umowę o pracę nie zdając sobie sprawy ze skutków różnicy w zakresie wskazanej nazwy pracodawcy. Uważał iż pozwane firmy

stanowiły jeden podmiot a wynagrodzenie, które otrzymywał przez cały okres zatrudnienia na umowę zlecenie było jednakowe. Podniósł, iż pozwani nijako zonglowali sposobem jego zatrudnienia w celu uniknięcia konieczności opłacenia należnych składek z tytułu ubezpieczeń społecznych. Pozwani narzucili mu zawarcie określonej treści umów, wprowadzając go w błąd co do istoty tych umów i manipulowali nimi pomimo tego, że powód przez cały czas wykonywał tę samą pracę w tych samych miejscach, to zaś stanowiło podstawę odpowiedzialności pozwanych wobec powoda. Łączna kwota uzyskiwanego przez powoda wynagrodzenia – czego obaj pozwani mieli pełną świadomość – przekraczała ustawową granicę, od której powstawał obowiązek opłacenia składki na Fundusz Pracy. Z tego obowiązku pozwani się nie wywiązali a ich działania zmierzyły wyłącznie do uniknięcia – kosztem powoda – obowiązków w zakresie opłacania składek.

Z powyższego – wbrew twierdzeniom apelacji nie sposób wyprowadzić wniosku o tym iż powód upatrywał odpowiedzialności pozwanych w ramach istniejących tylko i wyłącznie umów zlecenia i faktu ich zawarcia nie kwestionował. Orzeczenie w tej materii żadną miarą nie narusza zatem zasad określonych w art. 321 kpc. a ocena materiału sprawy w tej kwestii jest zgodna z dyrektywą art. 233 § 1 kpc. Słusznie więc roszczenia powoda rozpoznane zostały przez Sąd pracy a nie Sąd Cywilny.

W ocenie Sądu Okręgowego Sad Rejonowy prawidłowo uznał także, iż powoda z pozwanym (...) Sp. z o.o. w całym spornym okresie łączyła umowa o pracę.

W przepisie art. 22 § 1 kp określone zostały najbardziej istotne cechy stosunku pracy. Zgodnie z tym przepisem 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, zaś pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy i nie ma wpływu na to nazwa zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1¹ kp). Nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art. 22 § 1 kp. (SN w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 417). Co więcej, nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu ww. warunków wykonywania pracy (art. 22 § 1² kp).

W przypadku umów innych niż umowa o pracę, dla oceny rodzaju stosunku prawnego łączącego strony decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999, nr 20, poz. 646). Wyłącznie w przypadku równego nasilenia cech umowy o pracę oraz cech umowy cywilnoprawnej o rodzaju umowy decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może też być wyrażony na piśmie. (wyrok SN z dnia 14 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449). Dopuszczalne jest także zawarcie stosunku pracy poprzez czynności konkludentne tj. przez faktyczne dopuszczenie do pracy osoby, która podjęła, za wiedzą i zgodą pracodawcy, pracę na określonym stanowisku. Wola stron może być bowiem wyrażona przez każde ich zachowanie, które ujawnia ją w sposób dostateczny (art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2014 r. I PK 92/14 M.P.Pr. (...) -255 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2007 r. I BP 64/06 LEX nr 567313 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2003 r. I PK 633/02 OSNP 2004/20/346, M.P.Pr.-wkl. 2005/1/14 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2009 r. I PK 215/08 OSNP 2010/23-24/283). Ponadto oddalenie powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy nie jest możliwe z powołaniem się na zamiar zawarcia umowy typu zlecenie, jeżeli przy realizacji umowy zleceniodawca - choćby za dorozumianą zgodą zleceniobiorcy - przekształcił ją w zobowiązanie pracownicze (por. wyrok SN z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 415/98, OSNAPiUS 1999, nr 24, poz. 780).

Stosunek pracy wyróżnia się koniecznością osobistego wykonywania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko oraz odpłatnością pracy.

Zasada osobistego świadczenia oznacza, iż pracownik ma obowiązek wykonywać pracę samodzielnie, osobiście i nie może samowolnie, bez zgody pracodawcy powierzyć pracy innej osobie. Wymóg osobistego świadczenia pracy wiąże się z osobistymi przymiotami pracownika takimi jak kwalifikacje, wiek, doświadczenie itp. Przy czym w świetle art. 22 § 1¹ oceny charakteru umowy należy dokonywać nie tylko na podstawie przyjętych przez jej strony postanowień, które

mogą mieć na celu stworzenie pozoru innej umowy, lecz także na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania. Dlatego zastrzeżenie w umowie możliwości zastępowania się w pracy przez wykonawcę inną osobą nie odbiera jej cech umowy o pracę, zwłaszcza gdy faktycznie takie zastępstwa nie nastąpiły, a inne cechy badanej umowy wskazują na przewagę cech charakterystycznych dla stosunku pracy (SN w wyroku z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/10, LEX nr 602668).

Zasada ciągłości świadczenia pracy polega na tym, iż pracownik ma obowiązek wykonać określone czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej go z pracodawcą. Nie chodzi tutaj zatem o sytuację jednorazowego wykonania pewnej czynności lub ich zespołu składającego się na określony rezultat. Właściwym przedmiotem umowy o pracę jest świadczenie pracy w sposób ciągły, powtarzający się i polegający na oddaniu swojej zdolności do pracy do dyspozycji innego podmiotu. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 r. I PKN 451/99 OSNP 2001/10/337, M.Prawn. 2001/11/575 Dz.U.2014.1502).

Jedną z podstawowych zasad odróżniających stosunek pracy od wykonywania pracy na innej podstawie jest podporządkowanie pracownika polegające na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego związanych z organizacją i przebiegiem pracy (patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999r I PKN 277/99 OSNP 2001/1/18 Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 października 2014 r. III AUa 61/14 LEX nr 1566959 wyr. SN z 18.5.2006 r., III UK 30/06, L.). Praca powinna być świadczona przez pracownika w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

Reasumując, jak zauważa się w orzecznictwie sądowym, stosunek pracy to więź prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika przy umówionej pracy i wypłacanie mu wynagrodzenia za pracę (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie III APr 10/96, Apel.-Lub. 1997/2/10, Lex nr 29672).

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 (wyrok SN z dnia 30.06.2000r. II UKN 523/99 OSNAPiUS 2002 nr 1, poz. 22).

Praca świadczona na rzecz innej osoby prawnej nie może być podstawą żądania zapłaty od pracodawcy wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Taką odpowiedzialność pozwany mógłby ponosić, w razie ustalenia, że łącząca strony umowa zlecenia uzupełnia treść istniejącego między nimi stosunku pracy (por. w tym zakresie wyrok SN z dnia 13 listopada 2009 r, III PK 44/09, LEX nr 578142).

W ocenie Sądu II instancji Sąd Rejonowy wydając rozstrzygnięcie co do meritum powyższych zasad nie naruszył, choć w istocie nie sposób zgodzić się ze stwierdzeniem Sądu I instancji, iż zgodnie z art. 58 kc umowy cywilnoprawne formalnie zawarte przez powoda zarówno z (...) Sp. z o.o. jak i Przedsiębiorstwem (...) w okresie poprzedzającym zawarcie na piśmie umowy o pracę jak i w czasie jej trwania mogą być równocześnie kwalifikowane jako nieważne (mająca na celu obejście przepisów prawa) oraz uzupełniająca umowę o pracę.

Odnosząc się do powyższego stwierdzić przede wszystkim należy, iż zgodnie z art. 58 kc czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba, że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy.

Wobec powyższego – w rozumieniu powoływanego przepisu – umową mającą na celu obejście prawa jest umowa, której treść z formalnego punktu widzenia nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane np. gdy czynność taka pozwala na uniknięcie zakazów, nakazów lub obciążeń wynikających z przepisu ustawy i z tylko takim zamiarem została dokonana (por. np. wyrok SN z 1.06.2010 r. II UK 34/10, lex nr 61939 i powołane w nim orzecznictwo).

Znamiennym jest jednak, że nieważność, o której stanowi art. 58 kc dotyczy czynności prawnej (oświadczenia woli, umowy) stanowiącej podstawę powstania określonego stosunku prawnego i jest nieważnością bezwzględną co oznacza, że nieważna czynność prawna nie wywołuje i nie może wywołać żadnych skutków prawnych objętych wolą stron. Nieważność ta powstaje z mocy prawa i datuje się od samego początku (*ex tunc*), to znaczy od chwili dokonania nieważnej czynności prawnej. Inaczej rzecz ujmując, dotknięta bezwzględną nieważnością umowa nie może wywołać skutku w postaci nawiązania między jej stronami stosunku prawnego i wynikających z niego konsekwencji, nawet jeżeli jest przez strony wykonywana (por wyrok SN z 7.04.2010 r., II UK 357/09, OSNP 2011 nr 19-20, poz 258).

Nie mniej jednak w przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia okolicznościach faktycznych możliwym było ustalenie, że sposób wykonywania umów zlecenia w sposób świadczący w istocie o zawarciu umowy o pracę z (...) Sp. z o.o. sprawiał, że *de facto* wykonywanie umów zlecenia z obiema pozwanymi firmami przestało być wypełnione jakąkolwiek treścią. Naruszenie art. 58 § 1 kc nie oznacza zatem bezzasadności żądań powoda.

W uzasadnieniu wyroku z dnia 5 listopada 2013 r. w sprawie II PK 50/13 (LEX nr 1408889) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, w myśl którego zawarta umowa zlecenia nie rodzi trwałego stosunku obligacyjnego przez sam fakt jej spisania, w sytuacji gdy nie jest realizowana, a więc nie są wykonywane ani obowiązki zleceniodawcy, ani na rzecz owego zleceniodawcy obowiązki zleceniobiorcy, a praca o której mowa w umowie zlecenia (jej przedmiot) jest realizowana w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem. W takim przypadku nie ma potrzeby weryfikowania umowy zlecenia zawartej z odrębnym podmiotem z punktu widzenia jej skuteczności (ważności). Odnosi się to do sytuacji, gdy praca jest *de facto* wykonywana stale pod kierunkiem i na zlecenie podmiotu będącego pracodawcą, przez niego oceniana, co do ilości i sumowana, zaś podmiot ten stale pełni funkcje kierownicze i nadzorcze wobec pracujących. Przypisywanie tej pracy innemu podmiotowi, gdy jej ilość przekracza normalny czas pracy, stanowi wyłącznie czynność techniczno – organizacyjną. Wtedy właśnie – *ex post* – dochodzi do obciążenia tą pracą podmiotu niebędącego pracodawcą, w czym pracownik nie uczestniczył czynnie i o czym nie wiedział w momencie zawierania zlecenia z innym podmiotem. O wypełnianiu takiej umowy konkretnymi zleceniami (poleceniami) uruchamiającymi stosunek zlecenia, nie świadczy ani następcze rozliczanie pracy, ani rozłożenie zapłaty wynagrodzenia na dwa podmioty, gdy ta sama praca jest organizowana i wykonywana na rzecz jednego podmiotu, a wszystkie czynności kierownicze oraz zależność od czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy, *de facto* następują w ramach więzi między podmiotem będącym pracodawcą i jego pracownikami. Taka zaś więź musi być oceniona jako stosunek pracy, skoro pracownik stale wykonuje tą samą pracę zlecaną przez jeden podmiot będący pracodawcą, przy jednakowej organizacji pracy i osobie pracę tę nadzorującej. Taki faktyczny układ stosunków zatrudnienia wskazuje, że praca stale jest wykonywana na rzecz jednego podmiotu (pracodawcy), a zawarta umowa zlecenia nie jest wypełniana konkretną treścią, ale jej charakter pozostaje ramowy. (por. też wyrok SN z 5. 11.2013 r. II PK 50/13 LEX 140889 i uzasadnienie wyroku SN z dnia 01.04. 2014 r. I PK 241/13 opubl. [www. sn.pl](http://www.sn.pl)).

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika jednoznacznie, iż z taką sytuacją mamy do czynienia na gruncie rozpatrywanego przypadku. Wobec formalnego wykonywania zadań przez powoda na warunkach umowy o pracę na rzecz (...) Sp. z o.o. (czego w procesie strona pozwana dostępnymi środkami dowodowymi nie podważyła, umowy zlecenie przestały być wypełniane jakąkolwiek treścią, a kwestia wcześniejszego zawarcia umowy zlecenia z Przedsiębiorstwem (...) – przed zawarciem umowy zlecenia z (...) Sp. z o.o. i umowy o pracę - nie niweczy poprawności ustaleń Sądu I instancji wskazujących na jej formalne istnienie, jedynie celem uzupełnienia faktycznie powstałego stosunku pracy i uniknięcia stosowania przepisów o odprowadzeniu od wynagrodzenia składek na ubezpieczenia społeczne.

W ocenie Sądu Okręgowego w tych okolicznościach o faktycznym wykonywaniu umowy zlecenia z Przedsiębiorstwem (...) nie może świadczyć, tylko i wyłącznie, fakt jej wcześniejszego zawarcia przed umową zlecenia z (...) Sp. z o.o. i przed stosunkiem pracy.

Należy podkreślić, że zawieranie w pierwszej kolejności umów zleceń, a dopiero następnie, po upływie pewnego okresu czasu, umowy o pracę z pozwanym, było przyjętą w relacjach wewnętrznych pozwanych i ustaloną między nimi praktyką prowadzącą do rozpisywania wynagrodzenia ponad minimalne na inne podmioty niż spółka (...)

co pozwalało także na uniknięcie odprowadzania części składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy. O zawieraniu takich umów decydowały obydwie podmioty. Formalnie istniejące umowy zlecenia były potrzebne jedynie do rozliczeń finansowych i przesunięć środków finansowych z wynagrodzeń, a tym samym nie były wypełniane jakąkolwiek treścią. Powód nie miał możliwości świadczenia pracy wyłącznie na podstawie umowy o pracę, ponieważ zlecenia były podstawą do opłacania mniejszych składek. Potwierdzają to także wyjaśnienia samego powoda, który jak podniósł, nie przywiązywał wagi, do tego z którym podmiotem i jaką zawarł umowę, gdyż nie miało to żadnego przełożenia na wykonywane przez niego obowiązki, ich organizację oraz otrzymywane wynagrodzenie. Wywodzenie zatem z faktu wcześniejszego zawarcia umowy zlecenia z innym niż pracodawca podmiotem, twierdzeń o faktycznym wykonywaniu w jej ramach zadań na rzecz innego podmiotu niż pracodawca, nie mogło zostać zaakceptowane.

Ponadto zdaniem Sądu Okręgowego wspomnianego wyroku SN z 1.04.2014 r. nie można interpretować w ten sposób, że tylko od samej daty zawarcia umowy o pracę i umowy zlecenia z poszczególnymi podmiotami zależeć ma zasadność powództwa.

Zgodnie z dyspozycją art. 65 § 1 kc w zw. z art. 300 kp oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Z § 2 wynika zaś, że w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu.

Nie tylko przepisy prawa, lecz także oświadczenia woli wymagają wykładni w celu ustalenia właściwego ich znaczenia, a w rezultacie w celu rozpoznania skutków prawnych, jakie one wywołują. W przypadku oświadczeń woli potrzeba taka zachodzi nie tylko dla ustalenia ich treści, lecz także dla stwierdzenia, czy dane zachowanie było w ogóle oświadczeniem woli, czy dana czynność prawna doszła do skutku oraz jaki jest jej charakter prawny (Z. Radwański, Glosa do wyroku SN z dnia 8 czerwca 1999 r., II CKN 379/98, OSP 2000, z. 6, poz. 92; post. SN z dnia 15 kwietnia 2003 r., V CK 9/02, Lex nr 146432; wyr. SN z dnia 22 czerwca 2006 r., V CSK 70/06, OSNC 2007, nr 4, poz. 59; wyr. SN z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 320/10, Lex nr 1095827; wyr. SN z dnia 22 września 2011 r., V CSK 427/10, Lex nr 1095853; wyr. SN z dnia 2 grudnia 2011 r., III CSK 55/11, Gazeta Prawna 2011, nr 245, s. 7). Zatem nie tylko w dziedzinie wykładni przepisów prawa, lecz także przy wykładni oświadczeń woli znajduje zastosowanie zasada omnia sunt interpretanda, oznaczająca, że każde oświadczenie woli, niezależnie od formy, w jakiej zostało złożone, podlega wykładni sądowej, o czym decyduje art. 65 k.c. (zob. wyr. SN z dnia 21 listopada 1997 r., I CKN 825/97, OSNC 1998, nr 5, poz. 81, z glosami: A. Szpunara, OSP 1998, z. 5, poz. 93 i A. Zielińskiego, Palestra 1998, z. 9-10, s. 202 i n.; M. Romanowski, Ogólne reguły wykładni kontraktów w świetle zasad europejskiego prawa kontraktów a reguły wykładni umów w prawie polskim, PPH 2004, nr 8, s. 17; M. Zieliński, Z. Radwański, Wykładnia prawa cywilnego, SPP 2006, nr 1, s. 20).

Sąd Najwyższy niejednokrotnie zajmował stanowisko, nieprzyznające brzmieniu umowy tak zdecydowanie przesądzającego znaczenia. W uzasadnieniu wyroku z dnia 8 czerwca 1999 r., II CKN 379/98, OSN 2000, nr 1, poz. 10, stwierdzono, że art. 65 § 2 w sposób odmienny określa sposób dokonywania wykładni oświadczeń woli stron, niż to ma miejsce w przypadku wykładni tekstu aktu prawnego. Zdaniem sądu, zamiar i cel umowy znajdują się na pierwszym miejscu, a dopiero w dalszej kolejności należy uwzględniać dosłowne brzmienie tej umowy. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 grudnia 2000 r., II CKN 351/00, OSN 2001, nr 6, poz. 95, w którym stwierdził, że art. 65 nie daje podstaw do ograniczania zakresu wykładni do postanowień umowy niejasnych od strony językowej. Możliwa jest zatem sytuacja, w której „właściwy sens czynności prawnej przy uwzględnieniu kontekstu złożonych oświadczeń woli, będzie odbiegał od jej „jasnego” znaczenia w świetle reguł językowych”. W tym kontekście trafna jest uwaga P. S., że hipoteza art. 65 k.c. „nie jest ograniczona do oświadczeń woli, które nie są jasne, dlatego wykładni podlega każde oświadczenie woli” (P. Sobolewski (w:) Kodeks cywilny..., red. K. Osajda, t. 1, s. 687).

Słuszne jest stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane w wyroku z dnia 26 listopada 2010 r., IV CSK 258/10, LEX nr 707916, zgodnie z którym „sąd nie może uznać, że wykładnia językowa treści umowy jest na tyle jednoznaczna, że należy na niej poprzestać, jeśli ten sam tekst inaczej rozumieją strony umowy oraz orzekające w sprawie sądy”.

Zakres zastosowania art. 65 § 1 k.c. jest szeroki, odnosi się on do wszystkich oświadczeń woli, bez względu na rodzaj kreowanych przez nie czynności prawnych, a więc do oświadczeń woli składających się na jednostronne i dwustronne czynności prawne, uchwały itp. Natomiast przepis art. 65 § 2 k.c. literalnie dotyczy tylko umów. Jednakże judykatura i doktryna zgodnie przyjmują, że zawarte w tym przepisie dyrektywy wykładni, w szczególności reguła, aby przy wykładni oświadczeń woli nie opierać się wyłącznie na ich dosłownym brzmieniu, lecz by uwzględniać także zamiar stron oraz cel czynności prawnej, może być odnoszona nie tylko do umów, lecz także do wszelkich oświadczeń woli składanych innej osobie (por. uchw. SN z dnia 29 czerwca 1995 r., III CZP 66/95, OSNC 1995, nr 12, poz. 168; wyr. SN z dnia 8 maja 2000 r., V CKN 38/00, Lex nr 52432; Z. Radwański (w:) System prawa prywatnego, t. 2, 2002, s. 53), a nawet do testamentów (Z. Radwański, Wykładnia testamentów, op. cit., s. 5 i n.).

W ocenie Sądu Okręgowego, również o tym czy faktycznie dana umowa jest realizowana przesądza całokształt okoliczności konkretnego przypadku. Przyjęcie zaś tezy odmiennej byłoby nie tylko niesprawiedliwe, ale i patologiczne. Pozwalało by bowiem na ominięcie przepisów zarówno prawa pracy jak i ubezpieczeń społecznych oraz uniknięcie płacenia odpowiedniego wynagrodzenia jak i składek z tego tytułu, poprzez jedynie wcześniejsze – chociażby o kilka dni – zawieranie umowy zlecenia z innym podmiotem. W ocenie Sądu Okręgowego nie jest możliwym akceptowanie takiego stanowiska, a koniecznym jest badanie faktycznego zamiaru stron oraz zamiaru, jakim kierowały się obydwie podmioty prawne, w momencie podejmowania decyzji o wcześniejszym zawieraniu takich umów zlecenia. Skoro w niniejszej sprawie zostało udowodnione, że zasadą i zgodnym zamiarem obydwu Spółek, było zawieranie umów zlecenia, celem dokonania jedynie określonych rozliczeń pozwalających na uniknięcie zapłaty składek w tym na Fundusz Pracy, nie sposób przyjąć, że faktycznie umowy zlecenia, bez względu na chwilę ich zawarcia były wypełnione jakąkolwiek treścią. Nie taki był bowiem zgodny zamiar pozwanych w tym zakresie i nie w tym celu były zawierane umowy zlecenia.

Zaznaczyć należy, iż powód podczas całego okresu zatrudnienia nie wiedział, kiedy wykonywał obowiązki z umowy o pracę, a kiedy ze zlecenia, ponieważ one niczym się nie różniły. Nie różniła się także organizacja pracy w żadnym zakresie. Powód w pracy posługiwał się mieniem stanowiącym majątek (...) sp.z o.o. a kadry obu pozwanych były wspólne. Oba podmioty pozwane miały świadomość co do wielkości wypłacanego powodowi wynagrodzenia. / okoliczności przyznane przez stronę pozwaną/ Przełożonym powodowi, była zawsze jedna osoba i to ona wydawała mu wiążące polecenia związane z pracą. Powód podczas całego zatrudnienia sprzątał magazyny firmy (...). Powód zawsze pracował na 3 zmiany rozpoczynał i kończył pracę o jednakowych porach. Nic nie zmieniło się w organizacji pracy a zakres obowiązków był ten sam. Powód wykonywał pracę na rzecz (...) Sp. z o.o. a do przypisywania pracy powodowi na rzecz Przedsiębiorstwa (...) dochodziło tylko formalnie celem naliczenia i wypłaty wynagrodzenia. Z tytułu umowy o pracę powód miał wypłacane wynagrodzenie minimalne, zaś z tytułu umowy zlecenia pozostała część wynagrodzenia za pracę. Tym samym ustalenie, iż powód rzeczywiście wykonywał pracę w pełnym zakresie tylko na rzecz jednego podmiotu tj. swojego pracodawcy (...) Sp. z o.o., było ze wszech miar prawidłowe.

Wbrew twierdzeniom apelacji nie sposób przyjąć też, iż Sąd Rejonowy naruszył art. 353(1) kc, bo strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości(naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego, a powód, przy pełnej świadomości składał oświadczenia woli przez podpisanie ze skarżącym umowy zlecenie.

Jeszcze raz podnieść należy, że nazwa umowy nie jest elementem decydującym samodzielnie o rodzaju zobowiązania, w oderwaniu od oceny rzeczywistego przedmiotu tej umowy i sposobu oraz okoliczności jej wykonania. (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 28 lutego 2013 r. III AUa 1043/12 LEX nr 1321959). Wykonywanie umowy cywilnoprawnej w sposób typowy dla stosunku pracy powoduje zmianę łączącej strony więzi prawnej. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 1965 r. III PU 17/65 OSNC 1966/4/66, Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2008 r. I PK 182/07 OSNP 2009/5-6/60, Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 1976 r. I PZP 18/76 OSP 2010/3/25).

Podkreślenia wymaga, iż wbrew twierdzeniom apelacji powód nie miał świadomości co do tego, z którym podmiotem i jaką stricte umowę zawiera. Powód podpisywał przedstawiony mu blankiet, w którym zarówno czas trwania umowy,

jej rodzaj oraz drugi podmiot kontraktu nie były oznaczone. Wypełnioną umowę otrzymał w okresie późniejszym gdy wypełniał już obowiązki pracownicze. Bezwzględnie powód będąc długo bezrobotnym chciał pracować w oparciu o umowę o pracę i wyraźnie zawarcia takiej właśnie umowy się domagał - co ostatecznie zostało zrealizowane dopiero we wrześniu 2011 r. Powód przez cały okres zatrudnienia wykonywał osobiście pracę podporządkowaną w stricte określonym przez stronę pozwaną miejscu i czasie. Jego zakres obowiązków określony do sprzątanego magazynu firmy (...) był niezmienny (oparty na czynnościach starannego działania) a organizacja pracy stała. Z tych też względów należało dojść do przekonania, iż wolą stron było ukształtowanie zawartej przez nie umowy na warunkach stosunku pracy.

Ponadto nawet gdyby uznać za zasadne twierdzenia apelacji, iż w istocie strony nie zamierzały początkowo zawrzeć umowy innej niż umowa zlecenia (bo fakt późniejszego zawarcia umowy o pracę nie był przez stronę apelującą kwestionowany) to i tak wykonywanie umowy cywilnoprawnej w sposób typowy dla stosunku pracy spowodowało zmianę łączącej strony więzi prawnej. Wypełnianie przez powoda zadań w ramach zlecenia w porównaniu z obowiązkami wypełnianymi w ramach umowy o pracę niczym się nie różniło. Tym samym strony poprzez czynności faktyczne konkludentne w sposób dorozumiany przekształciły treść łączącego je stosunku prawnego. Dlatego należało dojść do przekonania, iż w istocie powód w całym okresie spornym zatrudniony, był w ramach stosunku pracy.

Chybionymi są też twierdzenia apelacji co do braku odpowiedzialności pozwanego (...) sp.z o.o. za powstałą po stronie powoda szkodę, w postaci braku wypłaty zasiłku dla bezrobotnych na podstawie art. 415 kc i przyczynienia się powoda do powstania szkody wobec niekontrolowanego korzystania z uprawnień w postaci zasiłku chorobowego i zasiłku dla bezrobotnych – art. 362 kc.

Odnosząc się do powyższego zgodzić się należy z Sądem Rejonowym iż podstawa odpowiedzialności pozwanego oparta była na treści art. 471 a nie 415 kc.

Zgodnie z art. 471 kc dłużnik obowiązany jest do naprawienia szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, chyba że niewykonanie lub nienależyte wykonanie jest następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

W myśl przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U.2015.149 j.t.) według stanu obowiązującego na w okresie od maja 2012 roku do czerwca 2013 roku, obowiązkowe składki na Fundusz Pracy, ustalone od kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, wynoszących w przeliczeniu na okres miesiąca, co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę, w przypadku osób, o których mowa w art. 6 ust. 2 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, co najmniej wynagrodzenie, o którym mowa w tym przepisie, a w przypadku osób wykonujących pracę w okresie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania co najmniej 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę, opłacają pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne za osoby pozostające w stosunku pracy lub stosunku służbowym (art. 104 ust. 1 pkt 1 lit a).

Prawo do zasiłku przysługuje bezrobotnemu za każdy dzień kalendarzowy po upływie 7 dni od dnia zarejestrowania się we właściwym powiatowym urzędzie pracy, z zastrzeżeniem art. 75, jeżeli w okresie 18 miesięcy poprzedzających dzień zarejestrowania, łącznie przez okres co najmniej 365 dni był zatrudniony i osiągał wynagrodzenie w kwocie co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę, od którego istniał obowiązek opłacania składki na Fundusz Pracy, z zastrzeżeniem art. 104a-105 (art. 71 ust. 1 pkt 2 lit. a).

Jak potwierdziło przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe, pozwani zawierając powodem formalnie umowy zlecenia zastępujące lub uzupełniające umowę o pracę świadomie unikali obciążeń wynikających ze wskazanego przepisu. Tym samym rzeczywisty pracodawca powoda (...) sp.z o.o. ponosi odpowiedzialność za nienależyte wykonanie zobowiązania mającego swe źródło w stosunku pracy. Uchybienia pozwanego w postaci braku wpłat składek na fundusz pracy spowodowały po stronie powoda szkodę w postaci braku wypłaty zasiłku dla

bezrobotnych. Tym samym zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania odpowiadającego utraconym świadczeniom z tego tytułu było uzasadnione.

Nieistotne jest przy tym czy powód w sposób kontrolowany, czy nie korzystał z uprawnień w postaci zasiłku chorobowego i zasiłku dla bezrobotnych. Gdyby bowiem pozwany pracodawca ze swych obowiązków wywiązywał się należycie i w związku z istnieniem stosunku pracy w całym spornym okresie odprowadzał składkę na Fundusz Pracy co najmniej od minimalnego wynagrodzenia za pracę, sposób korzystania powoda z tych świadczeń w stanie faktycznym sprawy nie miałby wpływu na jego prawo do zasiłku dla bezrobotnych.

Brak też podstaw do uznania, iż na mocy art. 5 kc wystąpienie powoda z roszczeniem, które było już przedmiotem rozpoznania przez Wojewódzki Sąd Administracyjny w Ł., które zakończyło się oddaleniem skargi wyrokiem z dnia 10 stycznia 2013r., sygn. akt: (...) S.A. /Łd 760/12, było nieuprawnione. Nie sposób też zgodzić się ze skarżącym, że w przedmiotowym powództwie powód występuje o to samo roszczenie co w ww. postępowaniu przed WSA ale w oparciu o inne przepisy - wobec tego „takie działanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony”.

Mając powyższe na uwadze wskazać należy, iż decyzją z dnia 9 lipca 2012 roku Wojewoda (...) utrzymał w mocy zaskarżoną przez powoda decyzję Prezydenta Miasta Ł. z dnia 30 maja 2012 roku, orzekającą o uznaniu powoda za osobę bezrobotną od dnia rejestracji, tj. od dnia 30 maja 2012 roku i o braku prawa do zasiłku dla bezrobotnego. Powód zaskarżył w/w decyzję do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Ł., który wyrokiem z dnia 10 stycznia 2013 roku skargę oddalił, nie stwierdzając naruszenia przez organy administracji przepisów prawa materialnego bądź procesowego, uzasadniającego uchylenie decyzji. Sąd ustalił, iż organ administracji prawidłowo przyjął iż w okresie 18 miesięcy poprzedzających zarejestrowanie się w PUP, tj. przed 30 maja 2012 roku, powód wykazał 319 z 365 dni wymaganych do przyznania zasiłku dla bezrobotnych. W sprawie nie było możliwe zsumowanie kwot otrzymywanych z A. i Przedsiębiorstwa (...), ponieważ nie można było zaliczyć okresu świadczenia usług w ramach umowy zlecenia w Przedsiębiorstwie (...) od dnia 01 czerwca 2011r do dnia 31 lipca 2011r. W tym okresie czerwca i lipca podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy była niższa niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Brak było także podstaw do sumowania kwot otrzymywanych z dwóch umów zlecenia od (...) sp.zo.o. i Przedsiębiorstwa (...) sp.zo.o. w czerwcu i lipcu 2011r, bowiem prawo do zasiłku dla bezrobotnych uzależnione jest od faktycznego odprowadzania składek naliczonych od kwoty co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę. W w/w miesiącach odprowadzono wyłącznie składki od kwot 68,77 zł, a nie od minimalnego wynagrodzenia. Sąd ten wskazał, że w tej sytuacji nie mógł uwzględnić twierdzenia skarżącego o braku świadomości wykonywania pracy na rzecz dwóch odrębnych podmiotów.

W świetle powyższego bezsprzecznie przedmiotem postępowania przed Wojewódzkim Sądem Administracyjnym w Ł., było prawo powoda do zasiłku dla bezrobotnych. Tymczasem istota niniejszego postępowania było orzeczenie w przedmiocie odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanych w tym (...) sp.z o.o. za brak wypłaty wskazanego świadczenia. Roszczeń wysuwanych w tych postępowaniach żadną miarą nie można więc utożsamiać. WSA w Łodzi orzekał w przedmiocie prawa do świadczenia. Niniejsze postępowanie dotyczyło zaś, nie zasiłku dla bezrobotnych ale odpowiedzialności odszkodowawczej podmiotów, które do pozbawienia powoda tego prawa swym nieuprawnionym działaniem doprowadziły. Twierdzenie więc apelacji, iż powód wystąpił z roszczeniem, które było już przedmiotem rozpoznania przez niezawisły sąd nie ma więc żadnego oparcia w rzeczywistości.

W ocenie Sądu II instancji, nie można uznać też, że w przedmiotowym powództwie powód występuje o to samo roszczenie co w ww. postępowaniu przed WSA ale w oparciu o inne przepisy. Wobec tego „takie działanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony”. Jeszcze raz wskazać należy, iż dochodzone we wskazanych postępowaniach roszczenia nie są tożsame – inna jest ich podstawa prawna oraz podmiot ewentualnie zobowiązany do ich wypłacenia. Przy tym okoliczność, iż wypłata tych świadczeń ma zabezpieczać te same interesy powoda nie ma żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia zwłaszcza w kontekście powołanego przez stronę skarżącą art. 5 kp.

W świetle art. 8 kp który w istocie tak samo jak art. 5 k.c., określa granice wykonywania praw podmiotowych przez pracownika i pracodawcę nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Z istoty nadużycia prawa podmiotowego wynika, że dokonuje go strona, która wykonując swoje prawo, czyni to niezgodnie z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (wyr. SN z 20.1.2011 r., I PK 135/10, MoPr 2011, Nr 9, s. 475). Artykuł 8 kp umożliwia dokonanie oceny organowi stosującemu prawo, a także sądowi pracy, czy korzystanie przez uprawnionego z zagwarantowanego mu przepisami prawa pracy prawa podmiotowego mieści się czy też wykracza poza granice zasad współzycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa (wyr. SN z 17.9.1997 r., I PKN 273/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 394). Powód dochodząc świadczeń odszkodowawczych za brak wypłaty zasiłku dla bezrobotnych do nabycia, którego w wyniku nieuprawnionego działania (...) sp.z o.o. przesłanek obiektywnie nie spełnił, nie nadużywa ani swych praw podmiotowych ani nie narusza zasad współzycia społecznego. Ferując wskazane roszczenie powód nie zachowuje się nielojalnie względem pracodawcy dążąc jedynie do wyrównania bezprawnie powstałego uszczerbku. Ponadto podnieść należy, iż w judykaturze ukształtował się pogląd, określany jako „zasada czystych rąk”, zgodnie z którym nie może powoływać się na naruszenie zasady współzycia społecznego podmiot osoba, która narusza przepisy prawa lub zasady współzycia społecznego. (wyr. SN z 6.3.1998 r., I PKN 552/97, OSNP 1999, Nr 4, poz. 124; wyr. SN z 8.6.1999 r., I PKN 96/99, OSNP 2000, Nr 16, poz. 615). W rozpoznawanym przypadku jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego pozwany wyłącznie z uwagi na własne interesy, jawnie naruszał uprawnienia powoda wynikające z istniejącego faktycznie stosunku pracy nie wpłacając wymaganych składek na Fundusz Pracy, co skutkowało pozbawieniem powoda prawa do zasiłku dla bezrobotnych. Z tych też względów powołanie się przez (...) sp.z o.o na art. 8 kp czy 5 kc nie może być skuteczne.

Reasumując - w kontekście powyższych rozważań - Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja w całości jest chybiona i jako taka nie może się ostać. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie i ostatecznie trafnie wywiódł na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, iż pozwany (...) sp.z o.o ponosi odpowiedzialność za wyrządzoną powodowi szkodę w postaci pozbawienia go prawa do zasiłku dla bezrobotnych spowodowaną brakiem opłacania wymaganych składek na Fundusz Pracy.

Zaskarżone orzeczenie odpowiada zatem prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy, zgodnie z treścią art. 385 kpc oddalił apelację (...) sp.z o.o jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego udzielonego powodowi za II instancję z urzędu orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. a także § 13 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. 2013 r., poz. 461 j.t.), uwzględniając zwrot stawki podatku VAT.