

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 9 lutego 2016 roku Sąd Rejonowy w Pabianicach IV Wydział Pracy ustalił, że powód:

- **K. G. (1)** był zatrudniony przez pozwanego M. M. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) M. M. (1) w okresie od 1 kwietnia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2014 roku, na podstawie umowy o pracę, w wymiarze ¼ etatu i zasądził od pozwanego na rzecz powoda z tytułu wynagrodzenia za pracę kwoty określone w wyroku. Ponadto zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 241,92 zł brutto z odsetkami ustawowymi od 1 stycznia 2015 roku do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za 2014 rok oraz kwotę 161,28 zł brutto, z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2015 roku do dnia zapłaty tytułem dodatkowego ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za 2014 rok. Jednocześnie zobowiązał pozwanego do wydania powodowi świadectwa pracy stwierdzającego zatrudnienie powoda w okresie od 1 kwietnia 2014 roku do roku do dnia 31 grudnia 2014 roku, na podstawie umowy o pracę, w wymiarze ¼ etatu (pkt 1-5 wyroku);

- **J. K. (1)** był zatrudniony przez pozwanego w okresie od 1 maja 2014 roku do dnia 31 października 2014 roku, na podstawie umowy o pracę, w wymiarze ¼ etatu i zasądził od pozwanego na rzecz powoda z tytułu wynagrodzenia za pracę kwoty określone w wyroku. Ponadto zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 241,96 zł brutto, z odsetkami ustawowymi od 1 listopada 2014 roku do dnia zapłaty z tytułu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za 2014 rok oraz kwotę 80,65 zł brutto, z ustawowymi odsetkami od dnia 1 listopada 2014 roku do dnia zapłaty tytułem dodatkowego ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za 2014 rok. Jednocześnie zobowiązał pozwanego do wydania powodowi świadectwa pracy stwierdzającego zatrudnienie powoda w okresie od 1 maja 2014 roku do roku do dnia 31 października 2014 roku, na podstawie umowy o pracę, w wymiarze ¼ etatu (pkt 6 -10);

- **Z. L.** był zatrudniony przez pozwanego w okresie od 1 kwietnia 2014 roku do dnia 31 lipca 2014 roku, na podstawie umowy o pracę, w wymiarze ¼ etatu (pkt 11);

- **I. J.** był zatrudniony przez pozwanego w okresie od 1 maja 2014 roku do dnia 31 sierpnia 2014 roku, na podstawie umowy o pracę, w wymiarze ¼ etatu (pkt 12);

- **J. P.** był zatrudniony przez pozwanego w okresie od 1 kwietnia 2014 roku do dnia 31 sierpnia 2014 roku, na podstawie umowy o pracę, w wymiarze ¼ etatu (pkt 13);

- **A. S. (1)** był zatrudniony przez pozwanego w okresie od 1 kwietnia 2014 roku do dnia 31 lipca 2014 roku, na podstawie umowy o pracę, w wymiarze ¼ etatu i zasądził od pozwanego na rzecz powoda z tytułu wynagrodzenia za pracę kwoty określone w wyroku. Ponadto zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 241,96 zł brutto, z odsetkami ustawowymi od 1 sierpnia 2014 roku do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za 2014 rok. Jednocześnie zobowiązał pozwanego do wydania powodowi świadectwa pracy stwierdzającego zatrudnienie powoda w okresie od 1 kwietnia 2014 roku do roku do dnia 31 lipca 2014 roku, na podstawie umowy o pracę, w wymiarze ¼ etatu (pkt 14- 17).

Ponadto Sąd Rejonowy nadał wyrokowi w punktach: 2, 3, 4, 7, 8, 9, 15, 16 rygor natychmiastowej wykonalności (pkt 18), umorzył postępowanie w zakresie cofniętych powództw na rzecz J. P., I. J., Z. L. (pkt 19), obciążył i nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Pabianicach kwotę 318 zł tytułem opłaty od pozwu (pkt 20) oraz zasądził od pozwanego na rzecz powoda A. S. (1) z tytułu zwrotu kosztów procesu kwotę 270 zł (pkt 21).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powodowie pracowali w charakterze pracowników ochrony, na podstawie umów o pracę zawartych ze spółką (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł., której prezesem zarządu jest M. M. (1). M. M. (1) prowadzi jednocześnie działalność gospodarczą pod nazwą (...) M. M. (1). Z uwagi na zmianę zasad dofinansowania zatrudnienia osób

niepełnosprawnych, które zostały od 1 kwietnia 2014 roku zmniejszone o około 30%, pozwany podjął decyzję o redukcji kosztów zatrudnienia w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. i powierzeniu części dotychczasowych zadań wykonywanych przez pracowników spółki – powodów, w ramach umów zleceń zawartych z M. M. (1) prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą (...) M. M. (1). Umowy zlecenia podpisywano na jeden miesiąc. Za zlecenia otrzymywali kwoty od 19 zł do 80 zł. Powodowie nadal pracowali na dotychczasowych posterunkach i takich samych liczebnie obsadach. K. G. układał grafiki dla swojego posterunku V. w R.. Układał jeden grafik na 180 godzin pracy w miesiącu. 126 godzin było wypracowane w ramach umowy o pracę, pozostałe w ramach umowy zlecenia. Po przeliczeniu ilości godzin przepracowanych w ramach umowy zlecenia wartość jednej godziny wynosiła około 1 złotówki. Urlopy były zaznaczane w grafikach, jeśli ktoś potrzebował wolny dzień dzwonił do koordynatora W. J. i on zmieniał grafik. B. B. dokonywał kontroli obiektów, nadzorował pracowników, rozliczał godziny pracy, decydował o zastępstwach. Powodowie pracowali taką samą liczbę godzin i wykonywali takie same obowiązki jak dotychczas, jednakże część godzin pracy była rozpisana w ramach umowy o pracę ze spółką ($\frac{3}{4}$ etatu) a pozostała część ($\frac{1}{4}$) w ramach umowy zlecenia. Sposób obsadzania służb nie zmienił się. Nie zmienił się również zakres obowiązków wykonywanych dotychczas przez powodów ani ilość godzin do przepracowania średnio 180 godzin miesięcznie zlecenia. W konsekwencji miesięczne wynagrodzenie powodów zostało obniżone. Powodowie nie mieli uprawnień do sprawdzania stanu zabezpieczenia przeciwpożarowego na terenie obiektów.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż roszczenie powodów było zasadne i podlegało uwzględnieniu.

Sąd stwierdził, że stan faktyczny w sprawie daje podstawy do przyjęcia, iż powodowie świadczyli pracę w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę, pod jego kierownictwem i za wynagrodzeniem, co wypełnia przesłanki art. 22 k.p. Praca powodów była nadzorowana, czas pracy był organizowany przez koordynatorów w formie grafiku, powodowie nie mogli decydować o zastępstwach czy dniach wolnych. Powodowie w ramach umów zlecenia wykonywali te same obowiązki co dotychczas, nie zmieniła się liczba pracowników odpowiedzialna za posterunek. W zasadzie zmieniło się jedynie wynagrodzenie powodów – uległo zmniejszeniu. Zdaniem Sądu nie ma żadnych wątpliwości, że umowy zlecenia zawierane z powodami były umowami fikcyjnymi, które służyły wyłącznie do obniżenia kosztów zatrudnienia. Powodowie przeliczyli ilość rzeczywiście przepracowanych godzin w ramach umowy zlecenia i wartość jednej godziny wynosiła 1 złotówkę. Sąd Rejonowy nie miał wątpliwości, że mimo podpisanych przez powodów umów zlecenia w istocie strony łączyła umowa o pracę. Ścisłe powiązania obu podmiotów (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością i działalności jednoosobowej M. M., reprezentowanie obu działalności przez te same osoby (M. P., W. J.) nie mogą powodować dowolności w dysponowaniu pracownikami i ujemnych konsekwencji dla pracowników. Konsekwencją uznania, że strony łączyła umowa o pracę jest konieczność wyrównania wynagrodzenia powodów do wynagrodzenia minimalnego obowiązującego w 2014 roku. Zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 11 września 2013 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2014 r. (Dz. U. z dnia 13 września 2013 r.) od dnia 1 stycznia 2014 roku ustalono minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości 1.680 zł. A zatem przyjmując, że powodowie byli zatrudnieni w ramach umowy o pracę z najniższym dozwolonym wynagrodzeniem Sąd Rejonowy zasądził kwoty żądane tytułem wyrównania wynagrodzenia od kwot otrzymywanych z umów zlecenia do kwot wynikających z minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Zgodnie z art. 97 § 1 k.p. zd. pierwsze, w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy, pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Na podstawie zd. pierwszego § 2 art. 97 k.p. w świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Szczegółowo treść świadectwa pracy i tryb postępowania w tym zakresie reguluje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku (Dz. U. z dnia 30 maja 1996 roku) w sprawie szczegółowej treści świadectw pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania. Świadectwo pracy jest dokumentem, który jest dowodem faktów w nim stwierdzonych, jednakże nie dokumentem urzędowym, o którym mowa w art. 244 k.p.

Sąd zobowiązał pozwanego do wydania powodom K. G., J. K., A. S. świadectwa pracy za okres zatrudnienia.

Zgodnie z art. 152 § 1 k.p. pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej "urlopem", na podstawie art. 154 § 1 k.p. wymiar urlopu wynosi: 1) 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat, 2) 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat. Zgodnie z ustawą z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 nr 127 poz. 721 j.t.) osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności (art. 19 ust. 1). Na podstawie art. 171. § 1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powodów K. G., J. K. ekwiwalent za urlop wypoczynkowy i ekwiwalent za dodatkowy urlop wypoczynkowy, a A. S. za urlop wypoczynkowy zgodnie z żądaniem.

Sąd Rejonowy o rygornie natychmiastowej wykonalności orzekł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Sąd uwzględnił powództwo w zakresie żądanych ustawowych odsetek od niewypłaconego wynagrodzenia i ekwiwalentu. Wynagrodzenia powinny zostać zapłacone do 10 następnego miesiąca, a zatem po upływie tego terminu może być liczony bieg odsetek ustawowych w oparciu o art. 359 k.c. w zw. z art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Sąd I instancji umorzył postępowanie w zakresie cofniętych żądań w oparciu o art. 355 § 1 k.p.c. uznając, że nie zachodzą przesłanki z art. 203 § 4 k.p.c.

Sąd Rejonowy orzekł o kosztach sądowych na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 Ustawy z dn. 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) i nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Pabianicach kwotę 318 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych.

Powyższe orzeczenie w całości zaskarżył pełnomocnik strony pozwanej.

Apelujący zarzucił wyrokowi:

1. nieważność postępowania na podstawie art. 379 pkt 2 k.p.c. w zw. z ruszeniem art. 63¹ i art. 63² k.p.c. oraz art. 465 k.p.c. w zakresie zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda A. S. (1) wynagrodzenia za pracę wraz z odsetkami (punkt 15 wyroku), zasądzenie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wraz z odsetkami (punkt 16 wyroku), zobowiązanie do wydania świadectwa pracy (punkt 17 wyroku) oraz nadanie wyrokowi rygornie natychmiastowej wykonalności w części dotyczącej punktu 15 i 16 (punkt 18 wyroku) poprzez występowanie przez inspektora pracy z powyższymi roszczeniami pomimo braku umocowania w postaci pełnomocnictwa, przy czym postępowanie w tym zakresie jest nieważne od dnia wniesienia pozwu w wymienionej części;

2. naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik postępowania, tj.

a) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez zaniechanie wszechstronnej i obiektywnej analizy materiału

dowodowego zebranego w niniejszej sprawie przez:

- przypisanie odmiennego znaczenia woli stron w zawieraniu umowy zlecenia niż wynika to z dokumentów w postaci umów zlecenia, zeznań świadków i wyjaśnień powodów,

- ustalenie istnienia stosunku pracy, podczas gdy z treści umowy wiążącej strony wynikało, iż jest to stosunek zobowiązaniowy na podstawie umowy zlecenia,

- ustalenie, że powodowie wykonywali pracę pod nadzorem i kierownictwem pozwanego, podczas gdy pozwany nie sprawował kierownictwa nad sposobem wykonywania umowy zlecenia,

- ustalenie, że zmiana zasad finansowania zakładów pracy chronionej nie ma znaczenia dla sprawy,

b) art. 230 k.p.c. poprzez uznanie przez Sąd, że pozwany nie kwestionował okresów zatrudnienia ani wysokości kwot żądanych i wyliczeń poczynionych przez inspektora pracy i tym samym uznania, że doszło do milczącego przyjęcia roszczenia co do wysokości, podczas gdy pozwany stanowczo kwestionował powództwo co do zasady i podniósł bezzasadność roszczenia co do wysokości;

3. naruszenie przepisów prawa materialnego:

a) art. 65 k.c., art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez błędne przyjęcie, że strony nie złożyły oświadczenia woli o zawarciu umowy zlecenia oraz poprzez pominięcie zasady swobody umów oraz pominięcie woli stron,

b) art. 22 k.p. poprzez błędne przyjęcie, że między powodami a pozwanym istniał stosunek pracy, podczas gdy:

- zastrzeżenie osobistego wykonywania pracy w określonych dniach i godzinach nie przesądza o nawiązaniu stosunku pracy,

- pomiędzy stronami nie istniało podporządkowanie pracownicze;

c) art. 6 k.c. w zw. z art. 22 k.p. poprzez pominięcie przez Sąd reguł ciężaru dowodu i ustalenie stosunku pracy, podczas gdy powodowie nie udowodnili podporządkowania pracowniczego jako przesłanki stosunku pracy;

4. w przypadku nieuwzględnienia przez Sąd II instancji powyższych zarzutów w części dotyczącej istnienia stosunku pracy, skarżący podniósł zarzut braku legitymacji procesowej po stronie pozwanego i w związku z tym zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik postępowania i naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.

a) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez zaniechanie wszechstronnej i obiektywnej analizy materiału dowodowego zebranego w niniejszej sprawie przez ustalenie istnienia stosunku pracy z pozwanym podczas, gdy z uzasadnienia Sądu i materiału dowodowego wynika, że powodowie faktycznie świadczyli na rzecz spółki (...) sp. z o.o., a nie na rzecz pozwanego,

b) art. 22 k.p. w zw. z art. 3 k.p. poprzez błędne przyjęcie, że M. M. (1) prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą (...) M. M. (1) jest pracodawcą i stroną stosunku pracy zawartego z powodami, pominięcie ustalenia osoby pracodawcy i rzeczywistego beneficjenta świadczonej przez pracowników pracy.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniosł:

- o uchylenie zaskarżonego wyroku i zniesienie postępowania w zakresie dotkniętym nieważnością, tj. w zakresie roszczeń A. S. (1) wskazanych w punktach 15-18 wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, ewentualnie na wypadek nieuwzględnienia zarzutu nieważności o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództw wniesionych przez Okręgowego Inspektora Pracy w Ł. działającego na rzecz: K. G. (1), A. S. (1), J. P., I. J., Z. L., J. K. (1) oraz o zasądzenie kosztów procesu za I i II instancję według norm prawem przepisanych;

- o zmianę zaskarżonego wyroku w pozostałej części i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództw wniesionych przez Okręgowego Inspektora Pracy w Ł. działającego na rzecz: K. G. (1), A. S. (1), J. P., J. J., Z. L., J. K. (1) oraz o zasądzenie kosztów procesu za I i II instancję według norm prawem przepisanych, ewentualnie wnosząc o: uchylenie wyroku sądu I instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

W dniu 25 maja 2016 roku pełnomocnik strony powodowej złożył odpowiedź na apelację wnosząc o jej oddalenie.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu pierwszej instancji jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku i nie znajduje żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutu nieważności postępowania (art. 379 pkt 2 k.p.c.) wskutek naruszenia przez Sąd Rejonowy art. art. 63¹ i art. 63² k.p.c. oraz art. 465 k.p.c. w zakresie zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda A. S. (1) wynagrodzenia za pracę, ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, zobowiązania do wydania świadectwa pracy oraz nadania wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności w części dotyczącej punktu 15 i 16 poprzez występowanie przez inspektora pracy z powyższymi roszczeniami pomimo braku umocowania w postaci pełnomocnictwa, przy czym postępowanie w tym zakresie jest nieważne od dnia wniesienia pozwu w wymienionej części.

Zgodnie z art. 379 pkt 2 k.p.c. nieważność postępowania zachodzi, jeżeli strona nie miała zdolności sądowej lub procesowej, organu powołanego do jej reprezentowania lub przedstawiciela ustawowego, albo gdy pełnomocnik strony nie był należycie umocowany.

Z kolei art. 63¹ k.p.c. stanowi, że w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy inspektorzy pracy mogą wytaczać powództwa na rzecz obywateli, a także wstępować, za zgodą powoda, do postępowania w tych sprawach w każdym jego stadium.

Z treści tego przepisu jasno wynika, że do wytoczenia przez inspektora powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy nie jest wymagana zgoda pracownika. Wymaganie to dotyczy jedynie wstąpienia do toczącego się już postępowania. Nie ma podstaw do twierdzenia, by brak zgody lub sprzeciw pracownika, na którego rzecz inspektor wytoczył powództwo odbierał mu legitymację czynną. Pozycja inspektora pracy w postępowaniu, do którego przystąpił, jest szczególna. Nie jest on stroną w ścisłym tego słowa znaczeniu i żaden przepis nie nakazuje stosować do niego reguł dotyczących strony, czy współuczestnika (inaczej przy wytoczeniu powództwa na rzecz określonej osoby – art. 56 § 1 in fine KPC). Jednakże niewątpliwie inspektor pracy jest uczestnikiem (podmiotem) postępowania. Podkreślenia wymaga, że inspektor pracy może wstąpić tylko i wyłącznie do sprawy o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Zgodnie zaś z art. 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2015, poz. 640) Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie określonym w ustawie.

W niniejszej sprawie inspektor pracy wytoczył przeciwko pozwanemu powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy oraz, w przypadku niektórych z powodów, o związane z tym powództwem należności tj. roszczenia finansowe oraz o wydanie świadectw pracy. Zgodnie z powyżej przytoczoną regulacją inspektor pracy może wystąpić z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy. Nadto, sprawując nadzór i kontrolę w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej jest uprawniony reagować również na inne nieprawidłowości w zakresie zatrudnienia pracowników. W sytuacji A. S. (1), jak i dwóch innych powodów, inspektor pracy wystąpił dodatkowo o wyrównanie wynagrodzenia za pracę, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, ekwiwalent za dodatkowy urlop wypoczynkowy, czy też wydanie świadectwa pracy. Jednak, co istotne A. S. (3) w dniu 7 stycznia 2015 roku złożył do akt sprawy pismo, w którym poparł w całości powództwo wniesione przez inspektora pracy i złożył oświadczenie o przystąpieniu do sprawy w charakterze powoda. Tym samym objął swym żądaniem wszystkie

zgłoszone przez inspektora pracy roszczenia. A co za tym idzie, okoliczność umocowania, czy też udzielenia wyraźnego pełnomocnictwa dla inspektora pracy jest prawnie obojętna z uwagi na to, iż powód A. S. (1) w pełni poparł powództwo we wszystkich jego punktach i objął je jako własne. W tej sytuacji uznać należy, że nie doszło do naruszenia powyższych norm prawnych.

Odnosząc się do zarzutu braku legitymacji procesowej po stronie pozwanej Sąd Okręgowy uznał go za chybiony.

Zgodzić się należy, że brak legitymacji materialnej (czynnej lub biernej) skutkuje co do zasady oddaleniem powództwa. W odróżnieniu od zdolności sądowej i zdolności procesowej kodeks postępowania cywilnego nie zawiera definicji legalnej legitymacji procesowej. W nauce prawa i w praktyce sądowej przyjmuje się jednak, że legitymacja procesowa jest właściwością podmiotu, w stosunku do którego sąd może rozstrzygnąć o istnieniu albo nieistnieniu indywidualno-konkretnej normy prawnej przytoczonej w powództwie. Legitymacja procesowa jest więc zawsze powiązana z normami prawa materialnego. Sąd dokonuje oceny istnienia legitymacji procesowej strony w chwili orzekania co do istoty sprawy, a stwierdziwszy brak legitymacji procesowej czynnej lub biernej, zamyka rozprawę i wydaje wyrok oddalający powództwo. Istotą takiego rozstrzygnięcia, przy braku legitymacji procesowej biernej jest to, że nie da się przytoczyć takich przepisów prawa, które uzasadniałyby uwzględnienie żądania w stosunku do osoby wskazanej jako strona pozwana. Zauważyć należy, że pracownik, który pozostaje w stosunku pracy z określonym podmiotem i zawiera umowę zlecenie na wykonywanie takiej samej pracy z innym podmiotem, może odwoływać się do art. 22 § 1¹ k.p., jednak ocena w tym zakresie odnosić się będzie tylko (albo w pierwszej kolejności) do relacji (umowy) ze zleceniodawcą, skoro pracownik nie podważa jednocześnie pierwotnego zatrudnienia na podstawie stosunku pracy z pierwszym zatrudniającym. Stosunek pracy ustalony na podstawie art. 22 § 1¹ k.p. nie może się niejako nałożyć na zawarty wcześniej stosunek pracy, czyli ani go nie zastępuje, ani nie wstępuje zamiennie w pierwotny stosunek pracy. Zachodzi kolizja między dwoma stosunkami pracy w tym samym czasie na rzecz dwóch pracodawców, a także wtedy, gdy drugie zatrudnienie w tym samym czasie co stosunek pracy będzie oparte na umowie zlecenia.

W niniejszej sprawie powodowie świadczyli pracę na rzecz (...) sp. z o.o. w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu, zaś na $\frac{1}{4}$ etatu na rzecz (...) M. M. (1). Powodowie wykonywali obowiązki na rzecz dwóch podmiotów, przy czym z jednym mieli zawartą umowę o pracę, zaś z drugim, pomimo wykonywania takich samych obowiązków, umowę zlecenia. W związku z tym wystąpili przeciwko zleceniodawcy o ustalenie istnienia stosunku pracy, jako podmiotowi który ich zatrudnił, pracę przyjmował i wynagradzał. Ponadto powodowie nie wskazywali na istnienie pomiędzy nimi a (...) sp. z o.o. jakiegokolwiek stosunku prawnego, z którego mogliby wywodzić swoje roszczenia sformułowane w pozwie. Nie wskazują też materialnoprawnej podstawy takich roszczeń. Powództwo zostało wytoczone przeciwko (...) M. M. (1), która to firma podpisała z powodami umowy cywilnoprawne. Powodowie na rzecz tego podmiotu wykonywali czynności w wymiarze $\frac{1}{4}$ etatu. To, że pozostała część etatu $\frac{3}{4}$ świadczyli na podstawie umowy o pracę na rzecz innego podmiotu tj. (...) sp. z o.o. nie oznacza automatycznie, że pozostała część etatu w wymiarze $\frac{1}{4}$ faktycznie nie była świadczona na rzecz pozwanego. Z umów zlecenia jasno wynika, kto był podmiotem zatrudniającym powodów. Także z załączonych dokumentów w postaci przelewów wynika, że pensja była wypłacana przez pozwanego. Przeprowadzone zaś postępowanie dowodowe potwierdziło, na czyją rzecz praca była świadczona i pod którym kierownictwem. Powyższe okoliczności potwierdzają, że prawidłowo adresatem zgłoszonych roszczeń był pozwany tj. (...) M. M. (1). Ponadto podnieść należy, że strona pozwana przez cały czas trwania postępowania pierwszo instancyjnego nie podnosiła powyższego zarzutu.

Mając powyższe na uwadze stwierdzić należy, iż teza o braku legitymacji biernej po stronie (...) M. M. (1) w niniejszej sprawie jest nieuzasadniona. A co za tym idzie powyższy zarzut nie mógł odnieść zamierzonego skutku instancyjnego.

Przechodząc do pozostałych zarzutów uznać należy, że brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji prawa procesowego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie sprzecznych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

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 zakreślone 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 wając 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.

O dowolności można mówić wówczas, gdy sąd ocenia dowody bez ich właściwej analizy, bądź też wbrew zdrowemu rozsądkowi lub zasadom logicznego rozumowania. Nie jest natomiast dowolną taka ocena, która – choć prowadzi do niekorzystnych dla strony powodowej konkluzji – to jednak jest logicznie i rzeczowo umotywowana.

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.

Przede wszystkim nie ma racji skarżący, że poczynione ustalenia fatyczne jak i przeprowadzone rozważania prawne przez Sąd Rejonowy były nieprawidłowe, polegające na przypisaniu odmiennego znaczenia woli stron w zawieraniu umowy zlecenia, niż wynika to z dokumentów w postaci umów zlecenia, zeznań świadków i wyjaśnień powodów.

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

Zawarcie umowy o pracę prowadzi do powstania między stronami stosunku pracy. Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy, pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Stosunek pracy powstaje zasadniczo na podstawie zawartej przez strony umowy o pracę, przy czym zgodnie z art. 22 § 1¹ k.p. 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 § 1 k.p.

Stosunek cywilnoprawny zlecenia, zgodnie z art. 743 k.c. obejmuje swą treścią zobowiązanie przyjmującego zlecenie do dokonania określonej czynności prawnej (a nie faktycznej) dla dającego zlecenie, jednak zgodnie z art. 750 k.c. przepisy o umowie zlecenia stosuje się odpowiednio do umów o świadczenie usług, jeśli nie są uregulowane innymi przepisami. Zgodnie z przepisami o umowie zlecenia, umowa o świadczenie usług może być umową bezterminową

i odpłatną, zaś przy świadczeniu usług usługobiorca może udzielać usługodawcy odpowiednich wskazówek co do sposobu ich wykonania, zaś usługodawca zasadniczo za świadczone usługi otrzymuje od usługobiorcy wynagrodzenie (art. 743-751 k.c.).

Możliwość świadczenia pracy na różnych podstawach powoduje, że w razie zaistnienia sporu co do charakteru łączącego strony stosunku prawnego, ustalenie, czy strony łączył stosunek pracy czy nie, napotyka na znaczne trudności. W wielu przypadkach bowiem 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.

Stosunek pracy jest dobrowolnym stosunkiem zobowiązaniowym, zachodzącym między dwoma podmiotami, z których jeden, zwany pracownikiem obowiązany jest świadczyć osobiście i w sposób ciągły, powtarzający się na rzecz i pod kierownictwem drugiego podmiotu zwanego pracodawcą, pracę określonego rodzaju oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem. Dobrowolność zatem, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia stanowią konstytutywne cechy stosunku pracy, odróżniające go od innych stosunków prawnych.

Poszczególne jednak elementy, charakterystyczne dla stosunku pracy, mogą być także treścią stosunków cywilnoprawnych. Z tego też względu ustaleniu charakteru umowy o świadczenie pracy nie może przesądzać jednoznacznie jeden jej element, ale całokształt okoliczności faktycznych. Aby zatem ocenić charakter umowy, trzeba dokonać wszechstronnej analizy, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy są przeważające. Należy to uczynić w oparciu o takie elementy, jak wola stron, kierując się jednak nie tyle przedmiotem zobowiązania, ile sposobem jego realizacji. W świetle art. 22 § 1¹ k.p. 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.

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy przede wszystkim nie można zgodzić się ze skarżącym, że do zawarcia umów zlecenia doszło w sposób dobrowolny. Z okoliczności sprawy należy wyprowadzić zdecydowanie przeciwny wniosek. Powodowie w sposób konsekwentny wskazywali, że jeśli chcieli nadal pracować, to byli zobligowani do podpisania umów zlecenia z pozwanym M. M. (1) prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą (...) M. M. (1). Wynika to choćby z zeznań J. K. (1), który to podał, że „powiedzieli, że jak chcę pracować to mam podpisać”, „Były puste kartki, nie wypełnione”. K. G. (1) zeznał, że „powiedział krótko podpisujesz czy nie, jak to sp...”, Podpisałem, bo miałem kredyt w banku”; I. (...) zeznał, że „firma później wzięła nas na 3/4 etatu. Nie wiem dlaczego. Zgodziłem się, bo taka była propozycja, nie było innej”.

Zatem nie było mowy o żadnej swobodzie po stronie pracowników, co do wyboru rodzaju umowy. Pozwany w sposób kategoriyczny narzucił warunki współpracy, nie pozostawiając pracownikom innych możliwości. Miał świadomość, że pracownicy przystaną na stawiane warunki, ponieważ wielu z nich, jako osoby niepełnosprawne mogło mieć trudności w znalezieniu zatrudnienia na wolnym rynku pracy. Ponadto niektórzy mieli zobowiązania np. kredytowe i zmuszeni byli przyjąć propozycję pozwanego. To zaś oznacza, że powodowie, aby utrzymać wynagrodzenie na porównywalnym – i tak niskim - poziomie zmuszeni byli przystać na zaproponowane warunki tj. zmniejszenia zatrudnienia do 3/4 etatu w spółce (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. oraz podjąć zatrudnienie w wymiarze 1/4 etatu u pozwanego. Zapewne usprawiedliwieniem dla działania pracodawcy (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. nie może być fakt, że od dnia 1 kwietnia 2014 roku zmieniły się zasady dofinansowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Pracodawca, jako przedsiębiorca w pełni ponosi ryzyko prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej. Natomiast ww. podmiot stanął na stanowisku, że pracownicy winni w tym ryzyku partycypować. Takie zachowanie nie zasługuje w żadnym wypadku na aprobatę. Podpisanie umów zlecenia z pozwanym miało jedynie na celu odciążenie dotychczasowego pracodawcy od ponoszenia zwiększonych kosztów zatrudnienia. W związku z tym uznać należało, że do zawarcia umów zlecenia nie doszło w sposób swobodny.

Dokonując oceny charakteru prawnego łączącego strony stosunku Sąd słusznie zauważył, że powodowie nadal pracowali na dotychczasowych posterunkach i w takich samych liczebnie obsadach. Posterunki były obsadzane według grafików. Sposób obsadzania służb nie zmienił się. Nie zmienił się również zakres obowiązków wykonywanych dotychczas przez powodów ani ilość godzin do przepracowania - średnio 180 godzin miesięcznie. Powodowie pracowali w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, pod jego kierownictwem i nadzorem, za wynagrodzeniem, pracę mogli wykonywać jedynie osobiście, a zmiany grafików czy dni wolne wymagały uzgodnień z koordynatorem. Tworzono jeden grafik obejmujący umowę zlecenia i umowę o pracę. Praca powodów – wbrew zarzutom apelacji - była pracą podporządkowaną. Zaznaczyć należy, że tradycyjne pojmowanie podporządkowania jako obowiązku wykonywania przez pracownika poleceń pracodawcy ewoluje w miarę rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania, pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne, polegające na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania. W tymże systemie podporządkowania pracodawca określa godziny pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawia pracownikowi (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 12 maja 2011 r. II UK 2Q września 1999 r., I PKN 277/99, OSNP 2001 nr 1, poz. 18 i z dnia 9 września 659/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 139).

W niniejszej sprawie – jak już podniesiono powyżej – pozwany ustalał miejsce, czas pracy i sposób wykonywania obowiązków. Zatem nie ma wątpliwości, iż była to praca podporządkowana. Ponadto była to praca świadczona przez powodów osobiście, w sposób ciągły. Czynności wykonywane przez powodów były czynnościami powtarzającymi się, bez możliwości osiągnięcia rezultatu, co wskazuje na charakterystyczną dla stosunku pracy ciągłość świadczenia pracy. Powodowie byli zobowiązani do stałego świadczenia pracy przez cały czas trwania umowy i tak też tę pracę świadczyli. Ponadto powodowie za wykonaną pracę otrzymywali regularne comiesięczne wynagrodzenie. Okoliczność ta także nie pozostaje bez znaczenia dla oceny łączącego strony stosunku prawnego. Co prawda umowa zlecenia także co do zasady jest umową odpłatną, jednak sposób wynagradzania powodów przemawia za uznaniem pracowniczego charakteru umowy. Ponadto powodowie wykonywali dokładnie takie same czynności, jak w ramach stosunku pracy tj. pilnowanie obiektów. Faktycznie nigdy nie dochodziło do wyodrębnienia różnych czynności wykonywanych w ramach stosunku pracy, czy też umowy zlecenia.

Mając powyższe na uwadze stwierdzić należy, że brak jest podstaw do uznania, iż doszło do naruszenia przepisu art. 6 k.c. w zw. z art. 22 k.p. poprzez pominięcie przez Sąd reguł ciężaru dowodu i ustalenie stosunku pracy, podczas gdy powodowie nie udowodnili podporządkowania pracowniczego jako przesłanki stosunku pracy oraz art. 65 k.c., art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez błędne przyjęcie, że strony nie złożyły oświadczenia woli o zawarciu umowy zlecenia oraz poprzez pominięcie zasady swobody umów oraz pominięcie woli stron.

Nie ma uzasadnionych podstaw także kolejny zarzut apelacji dotyczący naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 230 k.p.c. poprzez jego zastosowanie i uznanie, że pozwany w sposób milczący zaakceptował roszczenia w sytuacji, gdy stanowczo zakwestionował powództwa co do zasady i wysokości zgłoszonych roszczeń.

Przepis ten stanowi, że gdy strona nie wypowie się co do twierdzeń strony przeciwnej o faktach sąd, mając na uwadze wyniki całej rozprawy, może fakty te uznać za przyznane.

Artykuł 230 k.p.c. pozwala sądowi przyjąć pewne fakty za ustalone, bez prowadzenia postępowania dowodowego, gdy przeciwnik nie wypowiedział się co do faktów wskazanych przez stronę, a mógł to uczynić. Jeżeli na podstawie wyniku całej rozprawy, czyli wszystkich okoliczności sprawy, całego materiału procesowego, sąd poweźmie przekonanie, że strona nie zamierzała i nie zamierza zaprzeczyć istnieniu faktów przytoczonych przez stronę przeciwną, może zastosować art. 230 (wyrok SN z dnia 18 czerwca 2004 r., II CK 293/03, LEX nr 174169). W razie jakichkolwiek wątpliwości co do stanowiska strony względem twierdzeń faktycznych strony przeciwnej nie można stosować art. 230 (wyrok SN z dnia 25 lutego 2010 r., I CSK 348/09, LEX nr 688851). Można uznać za przyznane jedynie fakty, a nie ich kwalifikację prawną (wyrok SN z dnia 15 maja 2009 r., II CSK 680/08, LEX nr 519278).

Zauważyć należy, że pozwany w złożonych odpowiedziach na pozwy przedstawił swoje stanowisko w sprawie wskazując, jego zdaniem, na bezzasadność roszczeń o ustalenie istnienia stosunku pracy jak i pozostałych zgłoszonych żądań. Na kolejnych zaś terminach rozprawy wnosił jedynie o oddalenie powództw. Na żadnym etapie postępowania rozpoznawczego nie odniósł się co do wysokości zgłoszonych roszczeń, czy też nieprawidłowości w ich wyliczeniu. Stanowisko strony pozwanej ograniczało się do negocjowania powództw co do zasady. Jednak nie jest to równoznaczne – przy braku konkretnych zarzutów – z negocjowaniem wyliczeń przedstawionych przez stronę powodową. Ponadto strona pozwana nie kwestionowała także okresów zatrudnienia powodów. W związku z tym Sąd Rejonowy, uwzględniając powództwa zasądził kwoty określone w pozwach. Strona pozwana nie zgłosiła żadnych zarzutów w zakresie nieprawidłowego wyliczenia świadczeń dokonanych przez inspektora pracy. W tej sytuacji Sąd uwzględnił powództwa w kształcie zgłoszonym przez inspektora pracy. Co istotne, również w apelacji skarżący nie wskazuje, że od strony matematycznej przedłożone wyliczenia były błędne. Z tych też względów brak jest podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 230 k.p.c.

Podsumowując uznać należy, że Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowej interpretacji wskazanych norm prawnych, a poczynione ustalenia i wysnute wnioski są w pełni poprawne, logiczne i spójne. Z tych też względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.

E.W.