

UZASADNIENIE

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

- **Z. N.** był zatrudniony przez pozwanego M. M. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) M. M. w okresie od 1 kwietnia 2014 roku do dnia 31 lipca 2014 roku i od 1 września 2014 roku do 30 września 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 złotych brutto, z odsetkami ustawowymi od 1 października 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 dnia 31 lipca 2014 roku i od 1 września 2014 roku do 30 września 2014 roku, na podstawie umowy o pracę, w wymiarze ¼ etatu (pkt 1-4 wyroku);

- **M. T. (1)** był zatrudniony przez pozwanego M. M. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) M. M. w okresie od 2 maja 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 241,96 zł brutto, z odsetkami ustawowymi od 1 stycznia 2015 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 2 maja 2014 roku do dnia 31 grudnia 2014 roku, na podstawie umowy o pracę, w wymiarze ¼ etatu (pkt 5 -8);

- **M. P. (1)** był zatrudniony przez pozwanego M. M. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) M. M. 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 241,96 zł brutto, z odsetkami ustawowymi od 1 stycznia 2015 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 dnia 31 grudnia 2014 roku, na podstawie umowy o pracę, w wymiarze ¼ etatu (pkt 9 -12);

- **A. C. (1)** był zatrudniony przez pozwanego M. M. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) M. M. 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 403,20 zł brutto, z odsetkami ustawowymi od 1 stycznia 2015 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 dnia 31 grudnia 2014 roku, na podstawie umowy o pracę, w wymiarze ¼ etatu (pkt 13 -16);

- **K. K. (1)** był zatrudniony przez pozwanego M. M. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) M. M. w okresie od 1 czerwca 2014 roku do dnia 31 sierpnia 2014 roku, na podstawie umowy o pracę, w wymiarze ¼ etatu (pkt 17);

- **R. W. (1)** był zatrudniony przez pozwanego M. M. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) M. M. w okresie od 1 kwietnia 2014 roku do dnia 31 sierpnia 2014 roku, na podstawie umowy o pracę, w wymiarze ¼ etatu (pkt 18);

Ponadto Sąd Rejonowy nadał wyrokowi w punktach: 2, 3, 6, 7, 10, 11, 14, 15 rygor natychmiastowej wykonalności (pkt 19), umarzył postępowanie w zakresie cofniętych powództw na rzecz **K. K. (1)** i **R. W. (1)** (pkt 20), obciążył i nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Pabianicach kwotę 413 zł tytułem opłaty od pozwu (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.. Prowadzi on jednocześnie działalność gospodarczą pod nazwą (...) M. M.. Z uwagi na zmianę zasad dofinansowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych, pozwany podjął decyzję o redukcji kosztów zatrudnienia w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. i powierzeniu części dotychczasowych zadań wykonywanych przez pracowników spółki, w ramach umów zleceń zawartych z M. M., prowadząc działalność gospodarczą pod nazwą (...) M. M.. Umowy zlecenia podpisywano na jeden miesiąc. Powodowie nie wystawiali rachunków. Za zlecenia otrzymywali kwoty symboliczne od 30 zł do maksymalnie 100 zł. Powodowie nadal pracowali na dotychczasowych posterunkach i takich samych liczebnie obsadach, zakres zadań nie zmienił się, pracownicy robili to, co poprzednio. Posterunki były obsadzane według grafików. W. J. nadzorował pracowników w ramach umowy o pracę i w ramach umowy zlecenia. 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. W konsekwencji miesięczne wynagrodzenie powodów zostało obniżone o około 200 – 300 zł mniej za pracę w tym samym wymiarze. 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.

Sąd meriti 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. Powodowie nadal mieli wypłacane wynagrodzenie za pracę, świadczone jednakże w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu, natomiast kwoty otrzymywane ze „zlecenia” były symboliczne od 20-120 złotych, co w przeliczeniu dawało 1 złoty za godzinę. Zdaniem Sądu nie ma żadnych wątpliwości, że umowy zlecenia służyły wyłącznie do obniżenia kosztów zatrudnienia. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że prowadzący działalność gospodarczą ponosi ryzyko jej prowadzenia, nie może ono być przerzucane na pracowników. Nie jest możliwym zakwalifikowanie umów zaproponowanych powodom jako umów zlecenia, bowiem zakres tych umów był niekiedy kuriozalny, np. sprawdzanie zabezpieczenia przeciwpożarowego obiektów, do czego powodowie nie mają żadnych uprawnień, czy sprawdzanie obiektu pod względem bezpieczeństwa antywłamaniowego. Zgodnie z art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Sąd uznał, że między stronami doszło do nawiązania stosunku pracy, który trwał: z Z. N. od 1 kwietnia 2014 roku do 31 lipca 2014 roku i od 1 września 2014 roku do 30 września 2014 roku; z M. T. od 2 maja 2014 roku do 31 grudnia 2014 roku; z A. C. od 1 kwietnia 2014 roku do 31 grudnia 2014 roku; z M. P. od 1 kwietnia 2014 roku do 31 grudnia 2014 roku; z K. K. od 1 czerwca 2014 roku do 31 sierpnia 2014 roku; z R. W. od 1 kwietnia 2014 roku do 31 sierpnia 2014 roku. Pełnomocnik pozwanego nie kwestionował ani wskazanych okresów zatrudnienia ani wysokości kwot żądanych i wycień poczynionych przez inspektora pracy, kwestionował jedynie podstawę żądania i podnosił brak przesłanek z art. 22 k.p.

Konsekwencją uznania, że strony łączyła umowa o pracę jest konieczność wyrównania wynagrodzenia powodów do wynagrodzenia minimalnego obowiązującego w 2014 roku. 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. Świadectwo pracy jest dokumentem, który jest dowodem faktów w nim stwierdzonych, jednakże nie dokumentem urzędowym, o którym mowa w art. 244 k.p. Świadectwo pracy jest dokumentem prywatnym, oświadczeniem wiedzy pracodawcy co do stosunku pracy. Sąd Rejonowy zobowiązał pozwanego do wydania powodom Z. N., M. T. (1), M. P. (1), A. C. (3) 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. 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 Z. N., M. T. (1), M. P. (1), A. C. (1) ekwiwalent za urlop wypoczynkowy zgodnie z żądaniem.

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

Sąd I instancji 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 kc w zw. z art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Sąd Rejonowy 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 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, póź. 1398 ze zm.) i nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Pabianicach kwotę 413 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych.

Powyższe orzeczenie w całości zaskarżył pełnomocnik strony pozwanej.

Apelujący zarzucił wyrokowi:

1. 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;

2. 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;

3. 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. prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą (...) M. M. 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 wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództw wniesionych przez Okręgowego Inspektora Pracy w Ł. działającego na rzecz: Z. N., R. W. (1), A. C. (1), M. P. (1), M. T. (1), K. 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 braku legitymacji procesowej po stronie pozwanej.

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 i w praktyce sądowej przyjmuje się jednak na ogół, 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 w chwili orzekania co do istoty sprawy, a stwierdziwszy jej brak 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 jeżeli pracownik, który pozostaje w stosunku pracy z określonym podmiotem i zawiera potem 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 prawnymi, realizowanymi w tym samym czasie na rzecz dwóch podmiotów.

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.. 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 materialno prawnej podstawy takich roszczeń. Powództwo zostało wytoczone przeciwko (...) M. M., która to firma podpisała umowy cywilnoprawne. Powodowie na rzecz tego podmiotu wykonywali czynności w wymiarze $\frac{1}{4}$ etatu. Z umów zlecenia jasno wynika, kto był podmiotem zatrudniającym powodów. Także z załączonych dokumentów w postaci przelewów wynagrodzenia wynika, że pensja była wypłacana przez pozwanego. Przeprowadzone zaś postępowanie dowodowe potwierdziło, na czyją rzecz praca była świadczona i pod czym kierownictwem. Powyższe okoliczności potwierdzają, że właściwym adresatem zgłoszonych roszczeń był M. M..

Przechodząc do pozostałych zarzutów uznać należy, że brak jest 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 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 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 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.

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, 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. Aby zatem ocenić charakter umowy trzeba dokonać wszechstronnej analizy, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy są przeważające.

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. Ponadto sama nazwa umowy oraz jej treść nie mogą przesądzać o cywilnoprawnym charakterze łączącego strony stosunku. Sąd bowiem, oceniając czy strony łączył stosunek pracy, ma obowiązek wziąć pod uwagę całokształt okoliczności i faktyczne warunki, w jakich praca była wykonywana. Sąd Najwyższy podkreśla, że pierwszorzędne znaczenie ma nie tyle treść zawartej między stronami umowy, ile sposób jej wykonywania (uzasadnienie wyroku z dnia 20 sierpnia 2001 r., I PKN 594/00, OSNP 2003 Nr 16, poz. 375, 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 258; 5 maja 2010 r., I PK 8/10, LEX nr 602668; 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14).

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, że Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny charakteru łączącego strony stosunku prawnego. Powodowie pracowali w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, pod jego kierownictwem i nadzorem, za wynagrodzeniem, pracę mogli wykonywać jedynie osobiście, zmiany grafików, dni wolne wymagały uzgodnień z koordynatorem. Tworzono jeden grafik obejmujący umowę zlecenia i umowę o pracę. Praca powodów – wbrew zarzutom apelacji - była pracą podporządkowaną. Byli oni zobligowani pracować w

miejscu, czasie i w sposób wskazany przez pracodawcę. Ponadto była to praca świadczona przez powodów osobiście w sposób ciągły. Powodowie nie mogli w ramach zastępstwa powierzyć wykonywania swoich obowiązków osobie trzeciej. Powodowie mieli obowiązek stawić się na swoich zmianach i wykonywać powierzone im obowiązki, przy czym czynili to 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. Biorąc pod uwagę powyższe rozważania stwierdzić należy, że pomimo zawarcia przez strony cywilnoprawnej umowy, w rzeczywistości zatrudnienie powodów miało charakter zatrudnienia pracowniczego, bowiem przeważały w nim elementy charakterystyczne dla stosunku pracy. Z poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych nie da się wyprowadzić wniosków, że do zawarcia umów zlecenia doszło w sposób dobrowolny. Powodowie w sposób konsekwentny wskazywali, że jeśli chcieli pracować dla dotychczasowego pracodawcy byli zobligowani do podpisania umów zlecenia z pozwanym M. M. prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą (...) M. M.. Wynika to choćby z zeznań A. C. (1). Zatem nie było mowy o żadnej swobodzie po stronie pracowników, co do wyboru rodzaju umowy. M. M. w sposób kategoryczny 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 ze znalezieniem zatrudnienia na wolnym rynku pracy.

Mając powyższe na uwadze stwierdzić należy, że brak jest podstaw do uznania, iż doszło do naruszenia przepisu prawa materialnego.

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 milcząco 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 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 do wysokości zgłoszonych roszczeń, czy też nieprawidłowości w zakresie ich wyliczenia. 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. Strona pozwana nie zgłosiła żadnych zarzutów w zakresie nieprawidłowego wyliczenia świadczeń dokonanych przez inspektora pracy, wskazując choćby, jakie ewentualnie kwoty miałyby to być, gdyby powództwa okazały się zasadne. Ponadto strona pozwana nie kwestionowała także okresów zatrudnienia powodów. W związku z tym Sąd Rejonowy, uwzględniając powództwa zasądził kwoty określone w pozwach. 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.

Zdaniem Sądu Okręgowego, 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 brak jest podstaw do zmiany zaskarżonego wyroku. Sąd drugiej instancji zważył więc, iż zaskarżone rozstrzygnięcie w świetle zgromadzonego materiału dowodowego było oczywiście uzasadnione.

Z tych też względów, Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony pozwanej jako bezzasadną.

E.W.