

Sygn. akt IV P 44/23

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 grudnia 2023 roku

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Marek Osowicki
Ławnicy:	Jan Poczekajło Jolanta Woźniak
Protokolant:	kierownik sekretariatu Anna Górska

po rozpoznaniu w dniu 12 grudnia 2023 roku w Człuchowie

sprawy z powództwa M. K. (1)

i M. L.

przeciwko P. F. (1)

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wydanie świadectwa pracy i o wynagrodzenie

- zobowiązuje pozwanego P. F. (1) do wydania powodowi M. K. (1) świadectwa pracy za okres zatrudnienia od dnia 28 listopada 2022 roku do dnia 11 lutego 2023 roku z informacją, że powód był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku oczyszczacza w terminie 7 dni
- zasądza od pozwanego P. F. (1) na rzecz powoda M. K. (1) kwotę 3 825 zł netto (trzy tysiące osiemset dwadzieścia pięć złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 14 lipca 2023 roku do dnia zapłaty, tytułem wynagrodzenia za styczeń i luty 2023 roku
- zobowiązuje pozwanego P. F. (1) do wydania powodowi M. L. świadectwa pracy za okres zatrudnienia od dnia 5 grudnia 2022 roku do dnia 25 stycznia 2023 roku z informacją, że powód był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku oczyszczacza w terminie 7 dni
- oddala powództwo M. L. o wynagrodzenie za styczeń 2023 roku
- zasądza od pozwanego P. F. (1) na rzecz powoda M. K. (1) kwotę 795 zł (siedemset dziewięćdziesiąt pięć złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się niniejszego wyroku do dnia zapłaty, tytułem kosztów procesu
- koszty procesu z powództwa M. L. znosi wzajemnie
- oddala powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy.

(-) J. P. (-) M. O. (-) J. W.

UZASADNIENIE

Pełnomocnik powodów M. K. (1) i M. L. wniósł powództwo przeciwko P. F. (2) o ustalenie na potrzeby niniejszego postępowania istnienia stosunku pracy pomiędzy powodem M. K. (1) a pozwanym w okresie od 28.11.2022 r. do 11.02.2023 r. oraz pomiędzy powodem M. L. a pozwanym w okresie od 5.12.2022 r. do 25.01.2023 r., nakazanie pozwanemu wydania powodom świadectwa pracy, zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda M. K. (1) kwoty 3 825 zł netto tytułem wynagrodzenia za styczeń i luty 2023 r. a na rzecz M. L. kwoty 3.498 netto zł tytułem wynagrodzenia za pracę za styczeń 2023 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie jak i zasądzenie od pozwanego na rzecz powodów kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniach pozwów pełnomocnik powodów wskazał, że powodowie świadczyli pracę na rzecz pozwanego na stanowiskach czyszczaczy. Strony nie zawierały żadnej umowy o pracę, która mogłaby stanowić potwierdzenie łączącego ich stosunku pracy. Powodowie są w posiadaniu list obecności, z których wynika bezpośrednio, że świadczyli na rzecz pozwanego pracę. Wynagrodzenie za pracę było wypłacane w gotówce. Pozwany nie wypłacił powodom całości wynagrodzenia za przepracowane godziny.

Pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie powództw w całości i zasądzenie od powodów na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty. Pełnomocnik pozwanego podniósł brak biernej legitymacji procesowej pozwanego wskazując, iż pracodawcą powodów była spółka (...) sp. z o.o. w C., która faktycznie wypłacała pracownikom wynagrodzenia, pozwany tylko i wyłącznie w sposób przejściowy pokrywał koszty związane z zatrudnieniem powodów. Pozwany raz w miesiącu przedstawiał spółce (...) listę obecności powodów, celem jej akceptacji. Po dokonaniu powyższych czynności oraz uzyskaniu akceptacji przedstawionej listy obecności, pozwany wypłacał wynagrodzenie powodom, które następnie było zwracane pozwanemu przez (...) sp. z o.o. w C. na podstawie wystawianych faktur VAT. Powodów i pozwanego nie łączył stosunek pracy lecz z (...) sp. z o.o. w C.. Wbrew twierdzeniom powodów otrzymali całość wynagrodzenia za styczeń, które zostało wypłacone osobiście oraz bezpośrednio do rąk powoda przez pozwanego. Ponadto to na podmiocie (...) sp. z o.o. w C. ciążył obowiązek wypłaty wynagrodzenia powodom, także w zakresie objętych pozwem tj. za miesiąc styczeń 2023 r. Pozwany na podstawie poczynionych z (...) sp. z o.o. w C. ustaleń, pozwany był zobligowany do prowadzenia dokumentacji powodów jedynie w ograniczonym zakresie. W maju 2023 r. doszło do pożaru samochodu dostawczego pozwanego, wraz z przewożoną dokumentacją dotyczącą osób zatrudnionych przez pozwanego jak i pozostałej dokumentacji, w tym dotyczącej powodów.

Uzasadnienie faktyczne:

Pozwany P. F. (2) od 22.03.2021 r. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...), między innymi w zakresie obróbki metali.

(dowód: wydruk z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej Rzeczypospolitej Polskiej k.11).

Firma pozwanego była dłużnikiem firmy (...) prowadzonej przez A. K. z tytułu dostarczonej stali. A. K. ustalił z pozwanym P. F. (2) spłacenie długu przez podjęcie współpracy i pracy w formie wykonania zleceń i podzleceń. Za wykonane zlecenia i pracę co miesiąc firma pozwanego I. Spaw wystawiała fakturę firmie (...) a następnie W. C. należącej również do A. K..

(dowód: zeznania świadków A. K. k.194-195 od 00:35:36 do 00:59:25, M. K. (2) k.194 od 00:22:00 do 00:35:36, Ł. F. (1) k.182 od 00:42:44 do 01:00:12, wydruk sms k. 74).

Powód M. K. (1) z polecenia A. K. od 28 listopada 2022 r. rozpoczął pracę u pozwanego P. F. (2) prowadzącego firmę (...) na stanowisku czyszczyciela elementów metalowych i wykonywał ją do 11 lutego 2023 r. Powód M. L. 5 grudnia 2022 r. podjął pracę u pozwanego P. F. (2) prowadzącego firmę (...) na stanowisku czyszczyciela elementów metalowych i

wykonywał ją do 25 stycznia 2023 r. Bieżące polecenia dotyczące pracy wydawał powodowi bezpośrednio Ł. F. (2) i P. F. (2). Pracami powodów jako brygadziści kierował Ł. F. (1). Nadzorował pracę powodów P. F. (2) i Ł. F. (1). Wynagrodzenia za pracę wypłacał powodowi bezpośrednio w gotówce również Ł. F. (1). Powodowie pracowali w tym samym miejscu co pracownicy pozwanego, od poniedziałku do piątku od 6 do 15 a czasami dłużej. O tym, że mają zostać dłużej w pracy informował P. F. (2) i Ł. F. (1). Ł. F. (2) decydował czy ktoś ma kwalifikacje do pracy.

(dowód: zeznania świadków T. G. k.183 od 01:03:49 do 01:13:47, K. B. k.194 od 00:17:49 do 00:21:38, M. K. (2) k.194 od 00:28:57 do 00:30:05, A. K. k.194-195 od 00:42:28 do 01:02:47, R. C. k. 182 od 00:22:13 do 00:22:56, J. F. k.182 od 00:26:17 do 00:32:32, Ł. F. (1) k.183 od 00:47:26 do 00:53:08, listy obecności k. 6-7, 44-45).

A. K. na przełomie stycznia i lutego 2023 r. wysłał sms-a, w którym napisał między innymi „robicie to ludźmi, którzy dostają ode mnie pieniądze”.

(dowód: sms k.74).

Państwowa Inspekcja Pracy 24 marca 2023 r. przeprowadziła czynności kontrolne u pracodawcy (...) Spaw (...) Stalowe P. F. (2) w C. przy ul. (...), podczas tych czynności Ł. F. (1) potwierdził, że powód M. K. (1) świadczył pracę w zakładzie bez potwierdzenia na piśmie zawartych umów o pracę.

(dowód: pismo PIP k.8-9).

Uzasadnienie prawne:

Powództwa zasługują na częściowe uwzględnienie.

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 zobowiązuje się do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.).

O tym, czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę nie decyduje formalne zawarcie (**podpisanie**) umowy nazwanej umową o pracę, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie na jej podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy - świadczenie pracy przez pracownika z zamiarem wykonywania obowiązków pracowniczych, czyli świadczenie pracy podporządkowanej, w charakterze pracownika, w czasie i miejscu oznaczonym przez pracodawcę. Same sporządzenie dokumentacji pracowniczej nie przesądza o istnieniu stosunku pracy, bez faktycznego świadczenia pracy podporządkowanej na określonym stanowisku pracy i w umówionym wymiarze czasu pracy.

Do cech charakterystycznych stosunku pracy zalicza się: dobrowolność wykonywania pracy przez pracownika, osobisty charakter świadczenia tej pracy, ciągłość pracy, podporządkowanie pracownika pracodawcy, odpłatność pracy oraz ponoszenie przez pracodawcę wszelkiego ryzyka (osobowego, organizacyjnego i ekonomicznego) związanego z realizacją zobowiązania.

Aby zatrudnienie mogło spowodować nawiązanie stosunku pracy, muszą być spełnione wszystkie przesłanki, od których zależy ważność umowy o pracę. Na konieczną treść umowy o pracę składają się zatem rodzaj pracy oraz fakt wynagradzania pracownika (essentialia negotii umowy o pracę), osobisty i stały charakter świadczenia pracy oraz podporządkowanie w procesie pracy kierownictwu pracodawcy również co do czasu i miejsca jej świadczenia oraz wyznaczonych zadań.

Wykonywanie pracy pod „kierownictwem” pracodawcy oznacza, że pracownik powinien stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy (art. 100 § 1 k.p.) i pozostawać do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 k.p.).

Przepis art. 22 § 1 k.p. stanowi o wykonywaniu czynności (obowiązków) pod kierownictwem pracodawcy w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Zarówno w doktrynie, jak i w orzecznictwie, wyinterpretowano szereg wymagań,

których spełnienie pozwala przyjąć istnienie pracy podporządkowanej pracodawcy. Przyjmuje się w pierwszym rzędzie, że podporządkowanie pracownika obejmuje prawo wydawania przez pracodawcę poleceń (Z. Hajn, glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98, OSP 2000 nr 12, poz. 177 oraz W. Muszalski, Charakter prawny pracy członka zarządu spółki handlowej, Państwo i Prawo 1992 nr 10, s. 67).

Sąd podziela pogląd Sądu Najwyższego, iż wyznaczanie osobie zatrudnionej w sposób jednostronny miejsca, w którym ma ona wykonywać pracę, a także określanie godzin jej pracy, wskazuje na istnienie cechy charakterystycznej dla umowy o pracę (vide: Wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z 7 czerwca 2017 r., I PK 176/16).

Również w doktrynie prawa pracy podkreśla się, iż dla stosunku pracy charakterystyczne jest, że pracownik wykonuje swoje obowiązki w określonym przez pracodawcę miejscu i czasie (por.: Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy – relacja pojęć (w) Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga Jubileuszowa Prof. H. Lewandowskiego, Warszawa 2009; T. Duraj, podporządkowanie co do przedmiotu świadczenia pracownika – wybrane problemy, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2012 nr 11, s. 21-29; Z. Góral, H. Lewandowski, Przeciwdziałanie stosowaniu umów cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1996 nr 12, s. 21)

Ponadto Sąd Najwyższy w wyroku z 9 lutego 1999 r., I PKN 562/98 (OSNAPIUS 2000 nr 6. poz. 223) uznał, że wykonywanie pracy we wszystkich dniach tygodnia (z wyjątkiem sobót i niedziel) i w wyznaczonych godzinach, stanowi pracę pod stałym kierownictwem pracodawcy.

Obowiązek codziennego stawiania się do pracy (przebywania w miejscu pracy) oraz wykonywanie na bieżąco poleceń przełożonego, który codziennie kontroluje wykonanie jego poleceń osobiście, może świadczyć o wykonywaniu pracy w reżimie pracowniczego stosunku zobowiązaniowego.

Istotą pracy umownie podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków, a w szczególności określania czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy, a obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych został wyeksponowany w art. 100 § 1 KP Pracowniczego podporządkowania nie można więc utożsamiać z permanentnym nadzorem (obserwacją) przełożonego nad sposobem czy też właściwym tempem wykonywanych czynności, wystarczy bowiem wskazanie zadania i określenie terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości wykonanej pracy. Istotne natomiast jest to, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy (vide: wyrok SN Izby Pracy z 22.09.2020 r., I PK 126/19)

Pracodawca wskazuje zadania oraz proces ich realizacji. Wykonywanie poleceń jest fundamentem wzajemnych relacji między stronami stosunku pracy. Innymi słowy, istotą pracy umownie podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków, a w szczególności określania czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania (tak: Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 16 maja 2019 r. II PK 27/18).

W niniejszej sprawie z logicznych i jasnych zeznań świadków T. G., K. B., M. K. (2), A. K. i częściowo z zeznań R. C., J. F. i Ł. F. (1), znajdujących potwierdzenie w opieczętowanych pieczęcią firmową firmy (...) w C. listach obecności powodów a nawet podpisach pozwanego na listach za styczeń 2023 r. wynika, że powodowie z przedstawicielem pozwanego Ł. F. (1) uzgadniali warunki pracy, pracowali codziennie w wyznaczonych przez pozwanego godzinach pracy a nawet w polecanych przez niego nadgodzinach, w określonym przez pozwanego miejscu oraz wykonując zleczone czynności pracownicze, na bieżąco polecane przez pozwanego lub jego ojca Ł. F. (1) i pod ich kierownictwem oraz nadzorem.

Ponadto istotne jest, iż również ojciec pozwanego, będący przez niego upoważniony, wypłacał powodowi wynagrodzenie za pracę.

O istnieniu umowy o pracę pomiędzy stronami świadczy też bezsporny fakt, że firma pozwanego I. Spaw co miesiąc wystawiała fakturę firmie (...) a następnie W. C. za wykonane zlecenie i dopiero z tych dochodów firma pozwanego wypłacała powodowi wynagrodzenie.

Gdyby powodowie byli pracownikami firmy (...) lub następnie W. C. i dla nich świadczyli pracę to niezrozumiałe i nielogiczne byłoby „pośrednictwo” firmy pozwanego w wypłacie powodowi wynagrodzeń oraz wystawiania faktur przez firmę pozwanego za wykonaną przez nich pracę na rzecz spółki (...).

Również gdyby powodowie byli w stosunku pracy z firmami (...) lub W. C. to te zakłady winny prowadzić dokumentację pracowniczą powodów i ich listy obecności w pracy oraz pracownicy tych firm winni bezpośrednio wydawać powodowi polecenia dotyczące pracy, ją nadzorować i kontrolować oraz wypłacać stosowne wynagrodzenie.

Natomiast z uzasadnienia pisma procesowego pełnomocnika pozwanego z 15.08.2023 r. wynika, iż to pozwany prowadził dokumentację powoda M. K. (1), która miała służyć wraz z samochodem F. (...).

Co do powoda M. L. sam pozwany wyjaśnił, iż z inicjatywy jego i Ł. F. (1) został on ściągnięty i tak zaczął pracę na hali produkcyjnej.

Ponadto pozwany na rozprawie w dniu 22.09.2023 r. wyjaśnił, iż jego firma była podwykonawcą spółki (...) a jego ojciec Ł. F. (1) był pełnomocnikiem w jego firmie (...).

Co więcej w wiarygodnych zeznaniach świadków T. G., Ł. F. (1), R. C., K. B., A. K. oraz M. K. (2) wynika, że A. K. nie wydawał poleceń pracowniczych powodowi a tylko zlecał pozwanemu i jego ojcu wykonanie konkretnych zamówień.

Z uwagi na sprzeczność zeznań powyższych świadków z zeznaniami J. F., matki pozwanego, sąd nie dał wiary jej zeznaniom w części, iż powodowie wykonywali wszystkie prace na polecenie A. K. i od niego powód K. otrzymywał wielokrotnie polecenia oraz że A. K. wydawał również polecenia pracownikom pozwanego P. F. (2).

Zdaniem sądu teść sms-a A. K. „robicie to ludźmi, którzy dostają ode mnie pieniądze”, będąca skrótem myślowym, dotyczącym współpracy z firmą pozwanego i zapłaty za wystawiane przez firmę pozwanego faktury, z których to pieniędzy pozwany wypłacał swoim pracownikom wynagrodzenia, nie świadczy, że powodowie byli jego pracownikami.

Stosownie do przepisu art. 97 § 1 k.p. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą.

W sytuacji gdy pracodawca odmawia wydania świadectwa pracy, pracownik może domagać się nakazania pracodawcy jego wydania w postępowaniu przed sądem pracy (wyr. SN z 18.12.1979 r., I PR 75/79, OSNCP 1980, Nr 6, poz. 125).

Mając na uwadze powyższe, w ocenie sądu roszczenie powodów o zobowiązanie pozwanego do wydania im świadectw pracy zasługuje w pełni na uwzględnienie.

Pracownik w ramach łączącego go z pracodawcą stosunku pracy za wykonaną pracę otrzymuje wynagrodzenie. Jest to jedna z podstawowych reguł określona przez przepisy prawa. Zgodnie z treścią przepisu art. 94 pkt. 5 k.p. pracodawca jest obowiązany terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie za pracę.

Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego, iż pracodawca **powinien** prowadzić imienną listę (kartę) wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń majątkowych związanych z pracą wypłaconych pracownikowi. Na pracodawcy spoczywa ciężar wykazania, iż wypłacił pracownikowi wynagrodzenie w należyj wysokości (por. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z 2007-11-20, II PK 81/07, O.: Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rok 2009, Nr 1-2, poz. 5, str. 18).

Niedopełnienie obowiązku prowadzenia przez pracodawcę imiennej listy wynagrodzenia za pracę sprawia, iż w razie sporu o wypłatę świadczeń majątkowych, które powinny być dokumentowane za pomocą dokumentów, jakie pracodawca ma obowiązek gromadzić w sprawach związanych ze stosunkiem pracy, następuje zmiana rozkładu ciężaru dowodów.

Więc na stronie pozwanej spoczywał obowiązek wykazania w procesie, iż powodowie otrzymali należne wynagrodzenie za pracę za sporny okres.

Za pracę wykonaną, co potwierdzają listy obecności przedłożone przez powodów, należne jest im normalne wynagrodzenie (art. 80 k.p.).

W niniejszej sprawie profesjonalny pełnomocnik pozwanej spółki nie przedstawił żadnego dowodu potwierdzającego wypłatę powodowi M. K. (1) zaległego wynagrodzenia za styczeń i część lutego 2023 r.

Zaś powód M. K. (1) konsekwentnie twierdził, iż nie otrzymał wynagrodzenia za styczeń i część lutego (...). To koreluje z wyjaśnieniami pozwanego złożonymi na rozprawie w dniu 22.09.2022 r., że spółka (...) od stycznia wstrzymała płatność.

Co więcej pozwany nie wypłacając powodowi wynagrodzenia za sporny okres na rachunek bankowy i nie posiadając pisemnego lub w formie elektronicznej wniosku powoda o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych, naruszał przepis art. 86 § 3 k.p.

W ocenie sądu pozwany pracodawca nie sprostął spoczywającemu na nim obowiązkowi wynikającemu z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. wykazania w toku procesu, iż wypłacił powodowi M. K. (1) wynagrodzenie za pracę, w spornym okresie i to w należyj wysokości.

Natomiast w roszczenie powoda M. L. o wynagrodzenie za część stycznia 2023 r. nie zasługuje na uwzględnienie wobec niekonsekwentnych twierdzeń samego powoda na rozprawie z 22.09.2023 r. raz, iż „nie otrzymał żadnego wynagrodzenia i pracował do grudnia” a kolejny raz wyjaśnił, „za styczeń dostał wynagrodzenie, tylko nie pamięta w jakiej kwocie, że pieniądze dawał mu starszy F. i że nie kwitował odbioru pieniędzy”.

Zaś w sprawie bezsporne było, że to właśnie ojciec pozwanego Ł. F. (1) wypłacał pracownikom wynagrodzenia.

Zgodnie z przepisami, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Jeżeli stopa odsetek za opóźnienie nie była z góry oznaczona, należą się odsetki ustawowe (art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy jest roszczeniem w trybie art.189 k.p.c., zgodnie z którym, można żądać ustalenia przez sąd istnienia bądź nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy strona ma w tym interes prawny.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że brak interesu prawnego w rozumieniu komentowanego przepisu ma miejsce wówczas, gdy stan niepewności prawnej może być usunięty w drodze dalej idącego powództwa o świadczenie.

Co do zasady przyjmuje się brak interesu prawnego w domaganiu się ustalenia treści stosunku pracy w sytuacjach, w których powodowi przysługują już roszczenia o konkretne świadczenia (vide: Wyrok SN z 5.09.2017 r., II PK 206/16, LEX nr 2401064).

Ustalenie istnienia stosunku pracy miało charakter prejudycjalny, gdyż powodowie wystąpili z roszczeniami o wynagrodzenie i o zobowiązanie pozwanego do wydania im świadectw pracy, które to roszczenia wywodzili z faktu łączącej ich zdanem strony umowy o pracę.

Pełnomocnik powodów nie wykazał, iż mimo zgłoszenia dalej idących roszczeń, po stronie powodów, istnieje mimo to interes prawny w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy.

Zatem w ocenie sądu po stronie powodów nie występował interes prawny o ustalenie istnienia pomiędzy stronami stosunku pracy w sytuacji wytoczenia dalej idących roszczeń, których warunkiem było istnienie pomiędzy stronami stosunku pracy.

Skoro interes prawny stanowi przesłankę merytoryczną powództwa o ustalenie, zatem brak interesu prawnego prowadzi do oddalenia powództwa, a nie do odrzucenia pozwu.

Mając na uwadze powyższe sąd na podstawie przepisu art. 97 k.p. zobowiązał pozwanego do wydania powodom świadectw pracy w terminie 7 dni oraz na mocy art. 80 k.p. zasądził od pozwanego na rzecz powoda M. K. (1) kwotę 3825 zł netto zł tytułem wynagrodzenia za okres od 1 stycznia do 11 lutego 2023 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 14.07.2031 r. do dnia zapłaty, oddalił powództwo M. L. o wynagrodzenie za okres od 1 do 25 stycznia 2023 r. oraz oddalił roszczenia powodów o ustalenie stosunku pracy z powodu braku interesu prawnego, art. 189 k.p.c.

O kosztach procesu w sprawie z powództwa M. K. (1) sąd orzekł na podstawie przepisu art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 2 pkt 3 i § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 265 ze zm.) zasądając od strony pozwanej na rzecz powoda koszty procesu w kwocie 795 zł.

Z uwagi na częściowe uwzględnienie powództwa M. L. o kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 100 k.p.c.