

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 7 listopada 2016 r., który wpłynął do tut. Sądu w dniu 10 listopada 2016 r. w sprawie prowadzonej pod sygn. akt IX P 753/15 i który następnie, z uwagi na odmienny skład sądu orzekającego, został wyłączony do odrębnego rozpoznania, powódka K. W., po sprecyzowaniu żądania, wniosła o ustalenie, że jej wynagrodzenie podczas łączącego ją z pozwanym T. (...) (...) w W. wynosiło od 1 lutego 2012 r. do 31 grudnia 2012 r. 2.600 zł miesięcznie, a od 1 stycznia 2013 r. do 31 marca 2015 r. 3.000 zł miesięcznie. Powódka wniosła również o zasądzenie od strony pozwanej, na swoją rzecz, kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swego stanowiska powódka wskazała, iż stosunek pracy, jak i stosunki wynikające z umowy zlecenia, zostały zawarte z grupą podmiotów jako jednym pracodawcą. Zarówno umowa o pracę jak i umowy zlecenia zostały zawarte przez T. M., który w obu podmiotach (stronie pozwanej oraz (...) S.A. w W.) pełnił funkcję prezesa zarządu. W skład obu podmiotów wchodziły te same osoby, choć mają przypisane odwrotne funkcje, a siedziby obu spółek mieszczą się pod takim samym adresem. Powódka podkreśliła, iż w rzeczywistości nie wykonywała pracy wynikającej z umowy zlecenia, natomiast wykonywała swoje obowiązki związane z umową o pracę i podlegała w tym zakresie nadzorowi i kierownictwu pracodawcy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki, na swoją rzecz, kosztów postępowania sądowego.

Strona pozwana wskazała, iż nie jest legitymowana biernie w niniejszej sprawie, która dotyczy w rzeczywistości ustalenia istnienia stosunku pracy między powódką a (...) S.A. Strona pozwana podkreśliła, iż czynności zleczone powódce w ramach umów zlecenia nie pokrywały się z zakresem obowiązków powódki wynikającym z umów o pracę, a skoro powódka twierdzi, że nie wykonywała żadnych czynności na rzecz zleceniodawcy, to nie powinna przyjmować od tego podmiotu wynagrodzenia. Zaznaczyła, że powódka знаła wysokość wynagrodzenia wynikającą z umów o pracę i godziła się świadczyć pracę za ustaloną w nich kwotę. W ocenie strony pozwanej zbieżność osób piastujących stanowiska w zarządach obu spółek, czy też tożsamość siedziby nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, gdyż jedynie na zasadzie wyjątku uzasadnionego konkretnymi okolicznościami można przyjąć koncepcję nieważności czynności prawnej zawartej w celu obejścia prawa i w konsekwencji przypisać jednemu z podmiotów w grupie spółek zadań pracodawcy, a co za tym idzie przypisać mu odpowiedzialność z tytułu pracy w ramach godzin nadliczbowych - w niniejszej sprawie okoliczności takie jednak nie zachodzą, a spółki nie pozostają w jednej grupie kapitałowej.

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 19 września 2011 r. między K. W. a T. (...) (...) z siedzibą w W., reprezentowanym przez prezesa zarządu T. M., doszło do zawarcia umowy o pracę na okres próbny do dnia 30 listopada 2011 r. K. W. została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku referenta do spraw rozliczeń i administracji, z miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 2.400 zł. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano siedzibę oddziału spółki w S..

W dniu 28 listopada 2011 r. między K. W. a T. (...) (...) z siedzibą w W., reprezentowanym przez prezesa zarządu T. M., doszło do zawarcia umowy o pracę na okres określony do dnia 31 grudnia 2012 r. K. W. została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku referenta do spraw rozliczeń i administracji, z miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 2.600 zł. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano siedzibę oddziału spółki w S..

Do zakresu obowiązków K. W. należała obsługa sekretariatu oddziału – odbieranie telefonów, obsługa poczty przychodzącej i wychodzącej, a także rozliczanie prowizji od agentów, przyjmowanie od nich polis i wprowadzanie ich do systemu.

Niesporne, a nadto dowód: umowa o pracę z dnia 19 września 2011 r. – k. 92-93, umowa o pracę z dnia 28 listopada 2011 r. – k. 90-91, karty obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności – k. 121-122, 123-124, zeznania powódki – k. 135-137 w zw. z k. 139;

W dniu 31 stycznia 2012 r. K. W. otrzymała od swojego przełożonego - dyrektora P. G. wcześniej przygotowany wniosek o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dniem 31 stycznia 2012 r., a nadto nową umowę o pracę z T. (...) (...), reprezentowanym przez prezesa zarządu T. M., zawartą na czas określony od dnia 1 lutego 2012 r. do dnia 31 grudnia 2012 r. Zgodnie z umową K. W. miała zostać zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku referenta do spraw rozliczeń i administracji, z miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 1.800 zł. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano siedzibę oddziału spółki w S.. Jedyną różnicą w stosunku do wcześniej obowiązującej umowy o pracę dotyczyła zmniejszenia wynagrodzenia o 800 zł.

Jednocześnie K. W. otrzymała do podpisu od P. G. umowę zlecenia z (...) S.A., również reprezentowaną przez prezesa zarządu T. M.. W treści umowy wskazano, iż K. W. zobowiązuje się wykonać czynności polegające na udzielaniu informacji telefonicznej o zakresie działalności zleceniodawcy. Umowa zlecenia była zawarta na czas oznaczony od dnia 1 lutego 2012 r. do dnia 31 grudnia 2012 r., z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 800 zł. W umowie zlecenia podano, iż zleceniobiorca został zapoznany przez zleceniodawcę z zakresem przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz z zakresem badań lekarskich, które należy wykonać w celu stwierdzenia przeciwwskazań do pracy przewidzianej w zleceniu oraz oświadczył, że badania te wykonał oraz że stan jego zdrowia pozwala na wykonywanie zlecenia. W umowie wskazano również, że zleceniobiorca wykonuje zlecenie samodzielnie (nie podlega kierownictwu zleceniobiorcy i nie jest mu podporządkowany) lub za pomocą swojego zastępcy, jeżeli zleceniodawca nie wyraził sprzeciwu co do osoby zastępcy. W §6 umowy zapisano, że zleceniobiorca jest w pełni świadomy tego, że przedmiotowa umowa nie jest umową o pracę i nie stosuje się do niej przepisów prawa pracy, a przepisy kodeksu cywilnego oraz iż z tytułu wykonywania umowy nie przysługują świadczenia pracownicze tak jak prawo do nabycia urlopu wypoczynkowego i inne temu podobne. W §5 ust. 7 umowy zapisano, że zleceniobiorca nie podlega ubezpieczeniu społecznemu z niniejszej umowy oraz nie wnosi o objęcie go dobrowolnym ubezpieczeniem społecznym.

K. W. podpisała ww. trzy dokumenty przekazane jej przez przełożonego P. G.. P. G. poinformował ją, iż w dalszym ciągu będzie wykonywała te same obowiązki, ale gdyby zdarzył się telefon do oddziału T. (...) (...) w S. z pytaniem, czy znajduje się tu oddział (...) S.A., to należy taką informację potwierdzić.

Takie same propozycje jak K. W. otrzymały od P. G. trzy pozostałe pracownice oddziału w S. – A. K. (1), E. L. i A. K. (2). E. L. została przeniesiona do oddziału w S. z P. od dnia 1 marca 2012 r.

Po podpisaniu nowej umowy o pracę w pracy K. W. nic się nie zmieniło. (...) S.A. nie miała oddziału w S.. Nikt nie dzwonił do oddziału T. (...) (...) w S. szukając kontaktu z (...) S.A. K. W. nie miała żadnej wiedzy na temat produktów oferowanych przez (...) S.A. Przed podpisaniem umowy zlecenia z (...) S.A., ani w czasie jej trwania, K. W. nie spotkała się z nikim ze strony tej spółki, mimo zapisów w umowie zlecenia nie była zapoznana z przepisami z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, ani nie wykonała badań lekarskich. K. W. nie wykonywała żadnych czynności na rzecz (...) S.A., nie wystawiała żadnych rachunków na rzecz tej spółki. Co miesiąc na swoje konto otrzymywała dwa wynagrodzenia od dwóch różnych podmiotów.

K. W. oraz pozostałe pracownice oddziału w S. wyraziły zgodę na obniżenie wynagrodzenia w ramach stosunku pracy i jednocześnie otrzymywanie utraconej części wynagrodzenia w oparciu o umowę zlecenia zawartą z innym podmiotem, albowiem obawiały się, że odmowa przystania na takie warunki, skończy się definitywnym ustaniem stosunku pracy, co sugerował P. G.. E. Ś. po jej przeniesieniu do S. P. G. oznajmił, iż zmniejszenie wynagrodzenia w oparciu o umowę o pracę oraz zawarcie umowy zlecenia, spowodowane jest koniecznością ograniczenia kosztów, a nadto, że jak nie podpisze umowy zlecenia, to w krótkim czasie znajdzie się pretekst, by zwolnić ją z pracy.

Po zawarciu umów zlecenia w pracy A. K. (1) oraz E. Ś. również nic się nie zmieniło. W oparciu o umowę o pracę oraz umowę zlecenia zarabiała tyle samo, co wcześniej wyłącznie na podstawie umowy o pracę. Nie wykonywały żadnych

czynności na rzecz (...) S.A. i nie posiadały wiedzy na temat działalności tej spółki. Czas ich pracy pozostał taki sam. Przed zawarciem umów zlecenia nie przeprowadzono z nimi szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, nie wykonały badań lekarskich.

Analogiczne rozwiązania (...) S.A. stosował w innych oddziałach w Polsce, choć nie wszędzie w tym samym czasie.

W dniu 31 grudnia 2012 r. K. W. podpisała z T. (...) (...), reprezentowanym przez prezesa zarządu T. M., kolejną umowę o pracę, zawartą od dnia 1 stycznia 2013 r. na czas nieokreślony. Zgodnie z umową K. W. została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku referenta do spraw rozliczeń i administracji, z miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 1.800 zł. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano siedzibę oddziału spółki w S..

Jednocześnie K. W. podpisała umowę zlecenia z (...) S.A., reprezentowaną przez prezesa zarządu T. M., o treści identycznej jak poprzednia umowa z tą różnicą, że umowa została zawarta na czas nieoznaczony, a miesięczne wynagrodzenie ustalono na kwotę 1.200 zł.

W pracy K. W. w dalszym ciągu nic się nie zmieniło.

K. W. wykonywała swoją pracę do połowy października 2013 r., a następnie skorzystała ze zwolnienia lekarskiego w związku z ciążą. K. W. urodziła dziecko 14 marca 2014 r., następnie korzystała z urlopu macierzyńskiego i zaległego urlopu wypoczynkowego. Podczas nieobecności w pracy z uwagi na chorobę otrzymywała zasiłek macierzyński naliczony od kwoty wynagrodzenia wskazanej w umowie o pracę.

Z dniem 31 marca 2015 r. (...) S.A. wypowiedziała K. W. umowę zlecenia zawartą w dniu 31 grudnia 2012 r.

Z dniem 30 września 2015 r. doszło do rozwiązania stosunku pracy między K. W. a T. (...) (...) na mocy porozumienia stron.

Dowód: wniosek o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron – k. 72, umowa o pracę z dnia 1 lutego 2012 r. – k. 88-89, umowa zlecenia z dnia 1 lutego 2012 r. – k. 117-118, umowa o pracę z dnia 31 grudnia 2012 r. – k. 85-86, umowa zlecenia z dnia 31 grudnia 2012 r. – k. 119-120, wypowiedzenie umowy zlecenia – k. 11, porozumienie stron z dnia 26 sierpnia 2015 r. – k. 80, zeznania powódki – k. 135-137 w zw. z k. 139, zeznania świadka A. K. (3) – k. 137 – 138, zeznania świadka E. Ś. – k. 138-139;

W skład zarządu T. (...) (...) na dzień 9 listopada 2016 r. wchodził E. C. i R. R. (na dzień 20 września 2016 r. A. L. i E. C.), w skład rady nadzorczej E. Z., A. S., A. K. (4), R. K., K. L., M. J.. Siedziba spółki mieści się przy ul. (...) w W.. Przedmiot działalności spółki to pozostałe ubezpieczenia osobowe, ubezpieczenia majątkowe oraz reasekuracja.

W skład zarządu (...) S.A. na dzień 9 listopada 2016 r. wchodził A. L., E. C., w skład rady nadzorczej E. Z., A. S., A. K. (4). Siedziba spółki mieści się przy ul. (...) w W.. Przedmiot działalności spółki to pozostałe ubezpieczenia osobowe, ubezpieczenia majątkowe oraz reasekuracja.

Podczas pozostawania K. W. w stosunku pracy funkcję prezesa zarządu pracodawcy oraz zleceniodawcy pełnił T. M..

Niesporne, a nadto dowód: odpisy KRS – k. 12-19, 20-29, 71-71 v, wydruki z Internetowego Monitora Sądowego i Gospodarczego – k. 47-57;

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo okazało się zasadne.

Zgodnie z treścią art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia bądź nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

W niniejszej sprawie bezsporne pozostawało, iż powódkę w całym spornym okresie łączył z pozwanym T. (...) (...) stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. Spór natomiast sprowadzał się do tego, czy zwarte z powódką umowy zlecenia miały charakter umów rzeczywistych, czy też fikcyjnych, a miesięczne wynagrodzenie powódki w ramach stosunku pracy faktycznie wynosiło więcej niż kwoty wskazane z tego tytułu w umowach o pracę. Podkreślenia wymaga, iż na taki przedmiot sporu wskazywała również i strona pozwana na 2 stronie odpowiedzi na pozew. Tym samym za nieuzasadnione należy uznać jej stanowisko w kwestii braku legitymacji biernej, albowiem powódka w niniejszym procesie nie domagała się ustalenia, że łączył ją z (...) S.A. stosunek pracy (na marginesie należy wskazać, iż takie powództwo zostało wytoczone w sprawie IX P 753/15 prowadzonej przez tut. Sąd, a następnie cofnięte wraz ze zrzeczeniem się roszczenia, co skutkowało wydaniem postanowienia o umorzeniu postępowaniu, które uprawomocniło się z dniem 4 kwietnia 2017 r.).

Wracając do podstawy prawnej niniejszego powództwa podkreślenia wymaga, iż o istnieniu interesu prawnego decyduje faktyczna i konkretna potrzeba ustalenia określonego stosunku prawnego lub prawa, tj. obiektywnie istniejąca potrzeba ochrony sfery prawnej powoda. Jak wskazał Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z dnia 2 lutego 2018 r. (I Aca 724/17) i z czym Sąd orzekający w niniejszej sprawie się zgadza, uzależnienie powództwa o ustalenie od istnienia interesu prawnego należy oceniać elastycznie, z uwzględnieniem konkretnych okoliczności danej sprawy i wykładni celowościowej. Pojęcie to powinno być tak interpretowane, by uwzględniało ocenę, czy wynik postępowania doprowadzi do usunięcia wątpliwości istniejących na tle określonego stosunku prawnego i zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów. Powództwo z art. 189 k.p.c. musi być celowe, ma bowiem spełniać realną funkcję prawną, a wydane na tej podstawie orzeczenie winno skutkować określeniem w sposób jednoznaczny sytuacji prawnej stron. Nie można zakwestionować interesu prawnego w żądaniu stosunku prawnego lub prawa, gdy ma ono znaczenie zarówno dla obecnych, jak i przyszłych możliwych, ale obiektywnie prawdopodobnych stosunków prawnych lub praw, czy sytuacji prawnej podmiotu występującego z żądaniem. Natomiast o braku takiego interesu można mówić zarówno wówczas, gdy powód nie ma jakiegokolwiek potrzeby ustalenia prawa lub stosunku prawnego, jak również wtedy, gdy może on osiągnąć w pełni ochronę swych praw w sposób prostszy i łatwiejszy np. w procesie o świadczenie albo ukształtowanie prawa lub stosunku prawnego.

Na temat interesu prawnego na gruncie spraw z zakresu prawa pracy wypowiedział się również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 kwietnia 2017 r. (I PK 132/16) wskazując, iż poglądowi, że możliwość dochodzenia przez powoda świadczeń z określonego stosunku prawnego wyklucza istnienie interesu prawnego w ustaleniu tego stosunku należy przypisać znaczenie zasady, od której istnieją wyjątki. Decydujące w tym zakresie winny być właściwości stosunku prawnego. Interes może polegać na usunięciu niepewności co do prawa majątkowego, które jeszcze się nie zaktualizowało oraz praw o charakterze niemajątkowym. Ustalenie istnienia stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje przez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość. Ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy jest w takim przypadku sposobem ochrony praw i uprawnień pracowniczych, gdy jeszcze nie jest możliwe dochodzenie świadczeń od pracodawcy albo z ubezpieczeń społecznych. Sąd orzekający w niniejszej sprawie zgadza się z powyżej przytoczonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, które także w okresie wcześniejszym kształtowało się podobnie. Przykładowo w wyroku z dnia 29 marca 2001 r. (publ. OSNAPiUS rok 2003, nr 1, poz. 12) Sąd Najwyższy stwierdził, że interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy (art. 189 KPC) z reguły nie wyczerpuje się w możliwości dochodzenia świadczeń należnych z tego stosunku prawnego. W uzasadnieniu tego orzeczenia Sąd Najwyższy wskazał, iż jakkolwiek przyjmuje się niemal powszechnie, że możliwość dochodzenia przez powoda świadczeń z określonego stosunku prawnego wyklucza istnienie interesu prawnego w ustaleniu tego stosunku, to poglądowi temu należy przypisać znaczenie zasady, od której istnieją wyjątki. W szczególności decydujące w tym zakresie powinny być właściwości stosunku prawnego. Swoistość stosunku pracy polega na tym, że jego byt stanowi przesłankę powstania innych stosunków prawnych (i to ex lege, jak np. stosunku ubezpieczenia społecznego). Świadczenia wynikające ze stosunku pracy nie obejmują ogółu świadczeń przysługujących pracownikowi z tytułu zatrudnienia (np. należnych ze stosunków prawnych związanych ze stosunkiem pracy). Interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy nie wyczerpuje się przeto w żądaniu świadczeń należnych z tego stosunku prawnego. Ustalenie istnienia stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, poprzez konstrukcję

stażu ubezpieczenia, na ich wysokość. Może mieć znaczenie dla uzależnionych od okresu zatrudnienia przyszłych świadczeń - prawa do nich lub ich wymiaru - z kolejnych stosunków pracy (np. dodatku stażowego czy nagrody jubileuszowej). Także w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 28 września 2005 r. (publ. OSNAiUS rok 2006, nr 6, poz. 71) Sąd Najwyższy podniósł, że w zobowiązaniowym stosunku prawa pracy w roli procesowej powoda z reguły występuje pracownik żądający ustalenia pracowniczej podstawy prawnej swojego zatrudnienia. Tego rodzaju pracownicze powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy jest na ogół postrzegane jako zmierzające do zapewnienia wykonawcy pracy korzystniejszej ochrony wynikającej z przepisów prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych aniżeli ta, jaką dają cywilnoprawne podstawy zatrudnienia na gruncie norm prawa cywilnego. Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni podziela wyżej zaprezentowane stanowisko i jednocześnie zwraca uwagę, iż powódka podczas swego przesłuchania podkreśliła, iż domaga się ustalenia, że jej wynagrodzenie faktycznie było wyższe (niż wynika to z łączących ją ze stroną pozwaną umów o pracę), albowiem wysokość wynagrodzenia ma przełożenie na obowiązek uiszczania wyższych składek emerytalno – rentowych. W istocie należy zauważyć, że wysokość składek na ubezpieczenia emerytalno – rentowe uzależniona jest od osiąganego od pracownika dochodu, te zaś mają wpływ na przyszłe świadczenia emerytalne czy rentowe pracownika, a zatem przyszłe świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Powódka niewątpliwie posiada zatem interes prawny w zgłoszeniu rozpatrywanego obecnie powództwa.

Przesądżając istnienie interesu prawnego Sąd winien w pierwszej kolejności rozstrzygnąć ważność umów zlecenia łączących powódkę z innym podmiotem niż pracodawca.

Przedstawiony powyżej stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dowody z dokumentów (szczegółowo przytoczone w pierwszej części uzasadnienia), których prawdziwości nie kwestionowała żadna ze stron (strony wywodziły natomiast z nich odmienne twierdzenia), a także korespondujące z nimi i ze sobą nawzajem zeznania wszystkich przesłuchanych w sprawie osób, tj. powódki i dwóch świadków. Ze spójnych zeznań powódki oraz świadków wynikało przy tym, iż obniżenie wynagrodzenia w ramach stosunku pracy i jednocześnie przyznanie go na podstawie umów zlecenia zawartych z innymi podmiotem, które w ogóle nie były wykonywane, miało na celu obniżenie kosztów pracodawcy, który praktykę taką zastosował nie tylko w oddziale w S., ale również w innych oddziałach w Polsce. Świadczenie wprost zeznali nadto, że P. G. jasno deklarował, że osoby, które nie zastosują się do nowych warunków, nie będą już pracować. Zarówno powódka, jak i świadkowie zgodnie podkreślali również, iż w ich pracy po zawarciu umów zlecenia nic się nie zmieniło, dalej pracowali 8 godzin świadcząc usługi na rzecz pracodawcy oraz nie wykonywali żadnych czynności na rzecz zleceniodawcy. Co więcej, z zeznań tych osób nie wynika, by kontaktowała się z nimi jakkolwiek osoba ze strony zleceniobiorcy, bądź by zleceniobiorca zlecał im jakiegokolwiek czynności do wykonania.

W ocenie Sądu przytoczone okoliczności wskazują, że celem formalnego rozdzielenia otrzymywanego przez powódkę wynagrodzenia na dwa podmioty, w tym na jeden podmiot w oparciu o zawarte z nim umowy zlecenia, było obejście prawa ubezpieczeń społecznych, polegające na uiszczaniu składek na ubezpieczenie społeczne od kwot niższych niż te, która powódka w istocie w związku ze świadczeniem pracy na rzecz pracodawcy otrzymywała – powódka w spornym okresie, tak samo jak i inni pracownicy oddziału, świadczyła pracę wyłącznie na rzecz pracodawcy i nie świadczyła jej w żadnym wymiarze na rzecz zleceniodawcy. Jej miesięczny dochód stanowił zatem w całości wynagrodzenie za pracę świadczoną na rzecz strony pozwanej. W konsekwencji powódka otrzymała zaniżony zasiłek chorobowy i macierzyński, naliczany od jedynie formalnie obniżonego wynagrodzenia wskazanego w umowie o pracę, a także zaniżone wynagrodzenie chorobowe w pierwszym okresie zwolnienia lekarskiego w związku z ciążą. Wbrew stanowisku strony pozwanej nie sposób przy tym pominąć wykazanych powyżej wzajemnych osobowych powiązań między spółkami (w całym spornym okresie prezesem zarządu obu podmiotów była ta sama osoba, która jako reprezentant obu podmiotów zawierała wszystkie ww. umowy), analogicznego zakresu działalności, jak i wspólnej siedziby. Z uwagi na zasady doświadczenia życiowego nie sposób nadto przyjąć, by podmiot niezwiązany ze stroną pozwaną akceptował fakt wypłaty wynagrodzenia mimo braku wykonywania na jego rzecz jakichkolwiek czynności, a nadto, by zawierał umowy zlecenia akurat na taki sam okres, na jaki powódka miała zawierane umowy o pracę. Raz jeszcze podkreślenia wymaga, iż po zawarciu pierwszej oraz kolejnej umowy zlecenia w pracy powódki nic się

nie zmieniło i w istocie w dalszym ciągu świadczyła ona pracę wyłącznie na rzecz pozwanego T. (...) (...) (i to pracę wcześniej wycenioną na łączną kwotę wynikającą z umowy o pracę i umowy zlecenia).

Na temat obniżenia kosztów pracy i związanym z tym możliwym obejściem prawa wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 września 2006 r., I PK 80/06 (OSNP 2007 nr 23-24, poz. 343). W wyroku tym Sąd Najwyższy stwierdził, że rozdzielenie czynności służących przygotowaniu i poprowadzeniu audycji radiowej, a zatem czynności składających się na to samo zadanie dziennikarskie, pomiędzy umowę o pracę (za najniższym możliwym wynagrodzeniem za pracę) i umowę prawa cywilnego (za wynagrodzeniem, które nie obciążało pracodawcy dodatkowymi kosztami pracy) może sugerować zamiar obejścia prawa [...]. Podobnie zamiar obejścia prawa może sugerować rozdzielenie wykonywanej przez powódkę jednorodnej pracy na dwa podmioty odbierające świadczenie – z jednej strony „C. FM” Spółkę z o.o., której jedynym udziałowcem i prezesem zarządu był [...] M. K., z drugiej strony M. K. jako osobę fizyczną. Ponadto, w dalszej części uzasadnienia Sąd Najwyższy odniósł się do kwestii występowania różnych podmiotów jako strony umowy o pracę i strony umowy prawa cywilnego: faktycznie istniała tożsamość podmiotowa po stronie pracodawcy i zamawiającego dzieło, a obydwie umowy – umowa o pracę i umowa o dzieło – w istocie składały się na jeden stosunek pracy, zaś rozbicie więzi łączącej powódkę z faktycznym pracodawcą na dwa podmioty i dwa różne stosunki prawne (pracy i prawa cywilnego) miało służyć obejściu prawa. Sąd Najwyższy wskazał również na konsekwencje obejścia prawa podnosząc: w takim zakresie zawarte przez strony uzgodnienia – niezależnie od ewentualnej woli stron wyrażonej w nadanej im formie umów cywilnoprawnych – są w sferze prawa pracy nieważne z mocy art. 18 § 2 kp, na podstawie którego w miejsce postanowień nieważnych umów cywilnoprawnych stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy (art. 22 § 1 i 1¹ kp). Natomiast w sferze prawa cywilnego zawarte przez pracodawcę umowy prawa cywilnego na wykonywanie przez pracowników poza czasem pracy tych samych rodzajowo czynności, co objęte stosunkami pracy, są również nieważne z mocy art. 58 § 1 kc jako czynności prawne sprzeczne z ustawą. Pozorne umowy cywilnoprawne są nieważne (art. 83 kc), a skoro praca była faktycznie wykonywana, świadczenie pozostaje ex lege objęte kontraktami pracowniczymi, które automatycznie rodzą obowiązek opłacania składek na pracownicze ubezpieczenie społeczne z tytułu zatrudnienia w pełnym wymiarze pracowników przy wykonywaniu tej samej rodzajowo pracy zawodowej. Kontynuując, Sąd Najwyższy stwierdza w odniesieniu do wcześniejszych orzeczeń, że nie jest możliwe wykonywanie tych samych zadań i obowiązków pracowniczych częściowo na podstawie umowy o pracę, a częściowo na podstawie umowy o dzieło.

Także w wyroku z dnia 30 czerwca 2000 r. (sygn. akt II UKN 523/99), dotyczącym już jednak jedynie zawierania dodatkowych umów cywilnych z pracodawcą, Sąd Najwyższy wskazał, iż zatrudnianie pracowników poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przy pracach tego samego rodzaju, co objęte stosunkiem pracy, stanowi obejście przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych oraz przepisów dotyczących składek na ubezpieczenie społeczne.

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę w pełni podziela ww. wywody Sądu Najwyższego.

W myśl art. 300 k.p. w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Jak stanowi art. 58 §1 i 3 k.c. czynność prawna sprzeczna z ustawą lub mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy, przy czym jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana. W ocenie Sądu jednoczesne zawarcie umów o pracę opiewających na kwotę 1.800 zł oraz umów zlecenia, w których jako miesięczną kwotę wynagrodzenia wskazano w okresie od 1 lutego 2012 r. do 31 grudnia 2012 r. 800 zł, a od dnia 1 stycznia 2013 r. do dnia rozwiązania umowy zlecenia (co miało miejsce z dniem 31 marca 2015 r.) 1.200 zł oraz pobieranie przez powódkę co miesiąc w okresie od 1 lutego 2012 r. do 31 grudnia 2012 r. wynagrodzenia w kwocie 2.600 zł, a w okresie od 1 stycznia 2013 r. aż do skorzystania do zwolnienia lekarskiego w październiku 2013 r. w kwocie 3.000 zł, mimo braku świadczenia jakiegokolwiek pracy na rzecz zleceniodawcy, świadczy o nieważności umów zlecenia, które zostały zawarte wyłącznie w

celu obejścia ustawy, tj. po to, aby od części wynagrodzenia faktycznie uzyskiwanego w ramach stosunku pracy nie były odprowadzane obowiązkowe składki na ubezpieczenie społeczne. W konsekwencji, skoro cała zawodowa aktywność powódki sprowadzała się do wykonywania obowiązków nałożonych na nią w ramach stosunku pracy, otrzymywana przez nią comiesięczna zapłata, stanowiła wynagrodzenie z tego stosunku pracy, o czym orzeczono w punkcie I wynagrodzenia ustalając wysokość wynagrodzenia powódki podczas łączącego ją ze stroną pozwaną stosunku pracy na kwotę 2.600 zł w okresie od 1 lutego 2012 r. do 31 grudnia 2012 r. oraz na kwotę 3.000 zł w okresie od 1 stycznia 2013 r. do 31 marca 2015 r.

Orzeczenie o kosztach procesu wydano na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi poniesione przez niego koszty celowej obrony. Strona pozwana reprezentowana była przez profesjonalnego pełnomocnika, którego wynagrodzenie w związku z przedmiotem sprawy wynosiło 3600 zł – §2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. W myśl art. 35 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w sprawach z zakresu prawa pracy pobiera się opłatę podstawową w kwocie 30 złotych wyłącznie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenia niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Jednakże w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa 50.000 złotych, pobiera się od wszystkich pism procesowych opłatę sądową. Z uwagi na to, że w niniejszej sprawie wartość przedmiotu sporu wynosiła mniej niż 50.000 złotych powódka była zwolniona od ponoszenia opłaty od złożonego pozwu, wynoszącej 5% wartości przedmiotu sporu zgodnie z art. 13 cytowanej ustawy. Wartość przedmiotu sporu wynosiła w niniejszej sprawie 41.200 zł, a zatem opłata od pozwu opiewała na kwotę 2.060 zł (5% z kwoty 41.200 zł), o czym orzeczono w punkcie III wyroku.

W punkcie IV wyroku Sąd omyłkowo nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, choć punkt I wyroku nie odnosił się do zapłaty, a do ustalenia wysokości wynagrodzenia.

ZARZĄDZENIE

1. (...),

2. (...);

3. (...).

17 kwietnia 2018 r.