

UZASADNIENIE

Inspektor pracy, działając na podstawie art. 63⁽¹⁾ k.p.c., wytoczył powództwa na rzecz A. W. (1), M. W. (1) i J. L. o ustalenie stosunku pracy z M. G. (1): jeżeli chodzi A. W. (1) w okresie od 9 sierpnia 2010 r. do 27 czerwca 2018 r., jeżeli chodzi o M. W. (1) w okresie od 14 stycznia 2013 r. do 27 czerwca 2018 r., jeżeli chodzi o J. L. w okresie od 19 kwietnia 2010 r. 31 maja 2018 r. (sprawy pod sygn. akt IXP 37/19, IXP 40/19, IXP 41/19). W uzasadnieniu powództw wskazano, iż A. W. (1), M. W. (1) i J. L. pracowali pod kierownictwem i nadzorem W. D., działającego w imieniu pracodawcy, który wyznaczył im miejsce pracy, ustalał dni i godziny pracy, wydawał bieżące polecenia związane z wykonywaną pracą. Nie mieli oni możliwości samodzielnego ustalania swoich dni i godzin pracy, samowolnego opuszczania miejsca pracy, doboru osoby na swoje zastępstwo. M. G. (1) nie zgodziła się na zawarcie z nimi umów o pracę pomimo obietnic.

W pismach z dnia 19 marca 2019 r. A. W. (1), M. W. (1) i J. L. wstąpili do postępowania w charakterze powodów.

W odpowiedziach na pozew M. G. (1) wniosła o oddalenie powództw i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, że praca powodów nie była wykonywana codziennie, a jedynie wtedy, kiedy do firmy wpływały zlecenia na wykonanie transportu. Praca nie była wykonywana pod nadzorem i według wskazówek M. G. (1), lecz zgodnie z treścią zlecenia udzielanego przez obcy podmiot i ściśle według wskazówek tego podmiotu. Nie miała ona też wpływu na wybór trasy, czas przejazdu, jedynym jej obowiązkiem było udostępnianie powodom sprawnego samochodu z ważnym przeglądem technicznym i ubezpieczeniem oraz zapewnienie paliwa na wykonanie przewozu. Zwróciła też uwagę, że prowadzone jest przeciwko niej postępowanie sanacyjne.

Na mocy postanowień Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w S. z dnia 23 kwietnia 2019 r. ww. sprawy zostały połączone do wspólnego prowadzenia i rozstrzygnięcia i dalej toczyły się pod sygn. akt IXP 37/19.

W piśmie z dnia 7 czerwca 2019 r. powodowie rozszerzyli powództwo, domagając się (po sprecyzowaniu w piśmie z dnia 15 lipca 2019 r.) zasądzenia wynagrodzenia za pracę: A. W. (1) za miesiące kwiecień, maj i czerwiec 2018 r. po 5.645,41 zł, łącznie 16.936,23 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie odpowiednio od dnia 11 maja 2018 r., 11 czerwca 2018 r. i 11 lipca 2018 r.; M. W. (1) za miesiące kwiecień, maj i czerwiec 2018 r. po 5.645,41 zł, łącznie 16.936,23 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie odpowiednio od dnia 11 maja 2018 r., 11 czerwca 2018 r. i 11 lipca 2018 r.; J. L. za miesiące kwiecień i maj 2018 r. po 5.645,41 zł, łącznie 11.290,82 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie odpowiednio od dnia 11 maja 2018 r. i 11 czerwca 2018 r.

W piśmie z dnia 7 czerwca 2019 r. powodowie (po sprecyzowaniu w piśmie z dnia 29 stycznia 2020 r.) wnieśli dodatkowo o zasądzenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwotach: A. W. (1) 6.620 zł za 48 dni niewykorzystanego urlopu w latach 2016 – 2018, M. W. (1) 6.620 zł za 50 dni niewykorzystanego urlopu w latach 2016 – 2018, J. L. 6.405,12 zł za 48 dni niewykorzystanego urlopu w latach 2016 – 2018.

W piśmie z dnia 7 czerwca 2019 r. powodowie (po sprecyzowaniu w pismach z dnia 26 czerwca 2020 r. i z dnia 31 maja 2021 r. oraz na rozprawie w dniu 28 maja 2021 r.) wnieśli także dodatkowo o zasądzenie na rzecz każdego z powodów kwot po 12.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 października 2018 r. – w przypadku A. W. (1) i M. W. (1) z tytułu wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia (miesiące lipiec, sierpień i wrzesień 2018 r.), zaś w przypadku J. L. z tytułu odszkodowania za rozwiązanie umowy w trybie art. 55 § 1¹ k.p.

W piśmie z dnia 7 czerwca 2019 r. powodowie wnieśli także o zasądzenie na ich rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Postanowieniem Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w S. z dnia 2 lipca 2020 r. podjęto postępowanie z udziałem po stronie pozwanej Zarządcy Masy Sanacyjnej M. G. (1) w związku z faktem, iż na mocy postanowienia Sądu Rejonowego

Szczecin – Centrum w S. z dnia 27 września 2018 r. otwarto postępowanie sanacyjne dłużnika M. G. (1) i wyznaczono zarządcę (k. 320).

Pozwany Zarządca Masy Sanacyjnej M. G. (1) podtrzymał stanowisko i wnioski M. G. (1) i wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Po dodatkowym sprecyzowaniu powództwa w piśmie z dnia 2 listopada 2021 r., powód A. W. (1) wniósł o zasądzenie od M. G. (1) zasiłku chorobowego za miesiąc kwiecień 2018 r. w kwocie 1.039,20 zł, za miesiąc maj 2018 r. w kwocie 909,20 zł, a za miesiąc czerwiec 2018 r. w kwocie 2.857,80 zł.

Postanowieniem Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w S. z dnia 8 listopada 2021 r. przekazano sprawę w zakresie żądania zasiłku chorobowego A. W. (1) za miesiące kwiecień, maj i czerwiec 2018 r. Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w S. jako właściwemu do jej rozpoznania.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. W. (1) zawarł z M. G. (1) w dniu 9 sierpnia 2010 r. umowę zlecenia na okres od 9 sierpnia 2010 r. do 8 sierpnia 2011 r., zaś w dniu 9 sierpnia 2011 r. umowę zlecenia na czas nieokreślony.

W obu umowach jako przedmiot umowy wskazano świadczenie usług transportowych na rzecz zleceniodawcy. Do obowiązków Zleceniobiorcy, zgodnie z tą umową, należało: przewóz rzeczy w transporcie drogowym utrzymywanie pojazdu w stałej gotowości eksploatacyjnej i używanie go wyłącznie z zgodnie z przeznaczeniem, przestrzeganie przepisów o ruchu drogowym, transporcie drogowym oraz czasie pracy kierowców, utrzymywanie porządku, dbanie o powierzony pojazd i jego wyposażenie, oszczędne gospodarowanie pojazdem, konserwacja i wykonywanie drobnych napraw pojazdu, informowanie Zleceniodawcy o konieczności zakupu części zamiennych, ogumienia i narzędzi, prawidłowe wypełnianie kart drogowych, tarczek tachografu oraz pozostałej dokumentacji, obsługiwanie tachografu zgodnie z instrukcją oraz przepisami prawa. W obu umowach Zleceniobiorca oświadczył, że nie pozostaje w zatrudnieniu u innego pracodawcy oraz że posiada wszelkie niezbędne uprawnienia do wykonywania pracy kierowcy. W obu umowach Zleceniobiorca zobowiązał się samodzielnie – nie pod nadzorem Zleceniodawcy i z pełną swobodą w wyborze działania wykonywać przedmiot umowy. Szczegółowy zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności miał regulować załącznik – „zakres obowiązków kierowcy”. Za wykonanie czynności w umowach przewidziano wynagrodzenie ryczałtowe w wysokości 2.780 zł, płatne raz w miesiącu w terminie do 10 dni po upływie miesiąca. Obie umowy można było rozwiązać za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Dowód: umowa zlecenia A. W. (1) z dnia 9.08.2010 r. – k. 35, umowa zlecenia A. W. (1) z dnia 9.08.2011 r. – k. 36

M. W. (1) zawarł z M. G. (1) w dniu 14 stycznia 2013 r. umowę zlecenia na okres od 14 stycznia 2013 r. do 31 marca 2013 r., zaś w dniu 29 marca 2013 r. umowę zlecenia na czas nieokreślony.

W obu umowach jako przedmiot umowy wskazano świadczenie usług transportowych na rzecz zleceniodawcy. Do obowiązków Zleceniobiorcy, zgodnie z tą umową, należało: przewóz rzeczy w transporcie drogowym utrzymywanie pojazdu w stałej gotowości eksploatacyjnej i używanie go wyłącznie z zgodnie z przeznaczeniem, przestrzeganie przepisów o ruchu drogowym, transporcie drogowym oraz czasie pracy kierowców, utrzymywanie porządku, dbanie o powierzony pojazd i jego wyposażenie, oszczędne gospodarowanie pojazdem, konserwacja i wykonywanie drobnych napraw pojazdu, informowanie Zleceniodawcy o konieczności zakupu części zamiennych, ogumienia i narzędzi, prawidłowe wypełnianie kart drogowych, tarczek tachografu oraz pozostałej dokumentacji, obsługiwanie tachografu zgodnie z instrukcją oraz przepisami prawa. W obu umowach Zleceniobiorca oświadczył, że nie pozostaje w zatrudnieniu u innego pracodawcy oraz że posiada wszelkie niezbędne uprawnienia do wykonywania pracy kierowcy. W obu umowach Zleceniobiorca zobowiązał się samodzielnie – nie pod nadzorem Zleceniodawcy i z pełną swobodą w wyborze działania wykonywać przedmiot umowy. Szczegółowy zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności miał regulować załącznik – „zakres obowiązków kierowcy”. Za wykonanie czynności w umowach przewidziano

wynagrodzenie ryczałtowe w wysokości 2.780 zł, płatne raz w miesiącu w terminie do 10 dni po upływie miesiąca. Obie umowy można było rozwiązać za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Dowód: umowa zlecenia M. W. (1) z dnia 14.01.2013 r. – k. 45, umowa zlecenia M. W. (1) z dnia 29.03.2013 r. – k. 46

J. L. zawarł z M. G. (1) w dniu 19 kwietnia 2010 r. umowę zlecenia na okres od 19 kwietnia 2010 r. do 19 lipca 2011 r., zaś w dniu 20 lipca 2011 r. umowę zlecenia na czas nieokreślony.

W obu umowach jako przedmiot umowy wskazano świadczenie usług transportowych na rzecz zleceniodawcy. Do obowiązków Zleceniobiorcy, zgodnie z tą umową, należało: przewóz rzeczy w transporcie drogowym utrzymywanie pojazdu w stałej gotowości eksploatacyjnej i używanie go wyłącznie z zgodnie z przeznaczeniem, przestrzeganie przepisów o ruchu drogowym, transporcie drogowym oraz czasie pracy kierowców, utrzymywanie porządku, dbanie o powierzony pojazd i jego wyposażenie, oszczędne gospodarowanie pojazdem, konserwacja i wykonywanie drobnych napraw pojazdu, informowanie Zleceniodawcy o konieczności zakupu części zamiennych, ogumienia i narzędzi, prawidłowe wypełnianie kart drogowych, tarczek tachografu oraz pozostałej dokumentacji, obsługiwanie tachografu zgodnie z instrukcją oraz przepisami prawa. W obu umowach Zleceniobiorca oświadczył, że nie pozostaje w zatrudnieniu u innego pracodawcy oraz że posiada wszelkie niezbędne uprawnienia do wykonywania pracy kierowcy. W obu umowach Zleceniobiorca zobowiązał się samodzielnie – nie pod nadzorem Zleceniodawcy i z pełną swobodą w wyborze działania wykonywać przedmiot umowy. Szczegółowy zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności miał regulować załącznik – „zakres obowiązków kierowcy”. Za wykonanie czynności w umowach przewidziano wynagrodzenie ryczałtowe w wysokości 2.780 zł, płatne raz w miesiącu w terminie do 10 dni po upływie miesiąca. Obie umowy można było rozwiązać za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Dowód: umowa zlecenia J. L. z dnia 19.04.2010 r. – k. 32, umowa zlecenia J. L. z dnia 20.07.2011 r. – k. 33

M. G. (1) prowadziła działalność gospodarczą pod nazwą F., w ramach której zajmowała się m.in. prowadzeniem hotelu, restauracji, transportem paliw i ich sprzedażą na prowadzonych przez siebie stacjach paliw.

Osobą odpowiedzialną w jej przedsiębiorstwie za część dotyczącą transportu paliw i ich sprzedaży na stacjach paliw był kierownik transportu - W.

D..

(...) w przedsiębiorstwie (...) było około dwudziestu, podobnie jak samochodów ciężarowych. Część z kierowców rozwoziła paliwo po stacjach paliw, zaś część jeździła w trasy.

Niesporne, a nadto dowód: przesłuchanie M. G. (1) w charakterze strony – k. 528-529 w zw. z k. 577-578, zeznania świadka W. D. – k. 533-535

A. W. (1) nie rozmawiał z M. G. (1) o zawarciu umowy o pracę. Przy zawieraniu umowy wskazała ona na umowę zlecenia, na co ten przystał. Choć zależało mu na zawarciu umowy o pracę, uznał, że nie ma na jej zawarcie szans, gdyż umowa zlecenia jest korzystniejsza dla pracodawców. O chęci zawarcia umowy o pracę rozmawiał on tylko z innymi kierowcami pracującymi dla M. G. (1).

Dowód: przesłuchanie powoda A. W. (1) w charakterze strony – k. 361-362 w zw. z k. 576

M. W. (1), zawierając umowę z M. G. (1), nie zastanawiał się nad tym jakiego rodzaju umowę zawiera. Nie wiedział czym różni się umowa o pracę od umowy zlecenia. Kiedy umowa została rozwiązana zdziwił się, że nie otrzymał świadectwa pracy.

Dowód: przesłuchanie powoda M. W. (1) w charakterze strony – k. 527-528 w zw. z k. 576-577

Podczas nawiązania współpracy przez J. L. i M. G. (1), mówiła mu ona, że początkowo zostanie zawarta z nim umowa zlecenia, a następnie, po roku, dwóch latach, kiedy „rozkreći ona firmę”, zostanie zawarta umowa o pracę. W czasie

trwania umowy J. L. dopominał się w rozmowie z M. G. (1) o zawarcie umowy o pracę, lecz bezskutecznie. Zależało mu, aby zawrzeć z M. G. (1) umowę o pracę, ponieważ chciał skorzystać z prawa do emerytury za pracę w szczególnych warunkach. Sytuacja życiowa zmusiła go do kontynuowania pracy na rzecz M. G. (1) pomimo niezawarcia z nią umowy o pracę.

Dowód: przesłuchanie powoda J. L. w charakterze strony – k. 359-361 w zw. z k. 575 i k. 577

A. W. (1) i M. W. (1) wykonywali na rzecz M. G. (1) pracę kierowcy. Obsługiwali autocysternę, przewożąc paliwo w transporcie krajowym i międzynarodowym, jeżdżąc w trasy o różnym czasie trwania.

Przełożonym A. W. (1) i M. W. (1) był W. D., który wydawał im polecenia dokąd mają jechać na załadunek i rozładunek i o której godzinie załadunek bądź rozładunek ma się odbyć. W. D. kontrolował pracę kierowców. Każdy z nich zobowiązany był wypełniać listę transportową, z której wynikała ilość odbytych kursów. Kontrolował on czy kierowcy wyjechali w trasę, czy nie stali zbyt długo na trasie, czy z niej nie zboczyli. W tym celu W. D. dzwonił do kierowców i ustalał powyższe.

A. W. (1) i M. W. (1) nie mieli możliwości, aby samodzielnie ustalać dni i godzin swojej pracy. Pracowali oni co do zasady w dni od poniedziałku do piątku, a niekiedy także w soboty, co zostało im przekazane przez W. D. na początku ich pracy. Pracę (wyjazd w trasę) rozpoczynali o różnych godzinach. Decydował o tym W. D. w zależności od tego gdzie i o której godzinie miał się odbyć załadunek czy rozładunek. Zdarzało się, że określał on kierowcom, o której godzinie powinni wyjechać w trasę, aby zdążyć na czas. W tygodniu od porannych godzin do czasu otrzymania dyspozycji od W. D. powodowie mieli obowiązek czekać w domu w gotowości do pracy. Nie mogli w tym czasie wykonywać pracy na rzecz innego podmiotu. Telefon z poleceniem wyjazdu mógł zdarzyć się co do zasady do godz. 16.00, tj. w godzinach pracy biura w P.. Telefony zdarzały się jednak także w późniejszych godzinach. Powodowie nie mogli bez konsekwencji podjąć decyzji, że w danym dniu nie będą wykonywać pracy albo samowolnie skrócić trasy wracając z niej np. w środku tygodnia. Trasy trwały niekiedy dwa tygodnie. Pracę rozpoczynali oni z terenu bazy w P., gdzie zaparkowane były samochody ciężarowe, znajdował się tam również warsztat i myjnia. Tam też pracę kończyli. W ciągu dnia (podczas trasy) wykonywali pracę przez 9 godzin, czasami 10, 11 godzin, a dwa razy w tygodniu nawet przez 15 godzin – w maksymalnym wymiarze wynikającym z ustawy o czasie pracy kierowców.

W zastępstwie A. W. (1) i M. L. pracy nie mogła wykonać osoba trzecia. Musieli ją wykonywać osobiście. Nie każdy kierowca miał pozwolenie na wjazd na bazę (...) czy (...). Wjazd był za okazaniem imiennej karty wystawionej na danego kierowcę. Każdy odbiór paliwa był też zapisany na określonej osobę i określony numer pojazdu.

W przedsiębiorstwie (...) nie było kierowców „zapasowych”. Dla każdego kierowcy była przewidziana praca.

Dowód: przesłuchanie powoda A. W. (1) w charakterze strony – k. 361-362 w zw. z k. 576, przesłuchanie powoda M. W. (1) w charakterze strony – k. 527-528 w zw. z k. 576-577, zeznania świadka E. A. – k. 530-531, zeznania świadka M. K. – k. 532-533, zeznania świadka W. D. – k. 533-535

J. L. zajmował się transportem paliwa z bazy (...) na stacje paliw prowadzone przez M. G. (1) m.in. w M., P., P., G. W., D..

Jego praca miała nieco inny charakter niż praca A. W. (1) i M. W. (1), ponieważ nie wyjeżdżał on w trasy.

J. L. co do zasady pracował w dniach od poniedziałku do piątku, a niekiedy także w soboty. To czy pracował w soboty zależało od tego czy była dostawa paliwa w tym dniu i czy w związku z tym trzeba je było przepompować na stacje paliw M. G. (1). Nie było wyznaczonych stałych godzin odbioru paliwa z bazy (...) i jego przewiezienia na stacje paliw M. G. (1). J. L. miał obowiązek oczekiwania w tej sprawie na telefon z dyspozycjami z jej biura w P. (od G. D. i E. N., a niekiedy bezpośrednio od M. G. (1)). Najwcześniej otrzymywał telefon w tej sprawie o godz. 12.00, a kończył pracę około godz. 20.00-24.00. Po otrzymaniu telefonu musiał jechać pod bazę (...) i oczekiwać tam na ładunek paliwa, który mógł odbyć się nawet po kilku godzinach od przybycia kierowcy do bazy. Praca każdego dnia zajmowała J. L.

około 8-10 godzin. W międzyczasie wykonywania poszczególnych czynności nie miał on żadnej przerwy w pracy, nie mógł udać się do domu. Przez cały ten czas musiał być w gotowości do wykonywania pracy, w dyspozycji biura w P.. Zdarzył mu się raz na dwa, trzy miesiące jeden dzień wolny w tygodniu od pracy, ale tylko w tym sensie, że oczekiwał on w tym dniu w gotowości na telefon z biura w P. a po zakończeniu dnia okazało się, że nikt w tym dniu nie zadzwonił. Nie uprzedzono go wcześniej, że ten dzień będzie jego dniem wolnym od pracy.

Od J. L. w żaden sposób nie zależały dni i godziny jego pracy.

Żadna osoba trzecia nie mogła zastąpić w pracy J. L.. Musiał ją wykonać osobiście. Jako jeden z nielicznych kierowców miał pozwolenie na wjazd na bazę (...) na podstawie imiennej karty. Każdy odbiór paliwa był zapisany na określoną osobę i określony numer pojazdu.

J. L. nie podlegał pod W. D. jak pozostali kierowcy.

Dowód: przesłuchanie powoda J. L. w charakterze strony – k. 359-361 w zw. z k. 575 i k. 577, przesłuchanie powoda A. W. (1) w charakterze strony – k. 361-362 w zw. z k. 576, zeznania świadka E. A. – k. 530-531, zeznania świadka M. K. – k. 532-533, zeznania świadka W. D. – k. 533-535

Wykonując pracę, wszyscy powodowie kierowali samochodami ciężarowymi należącymi do M. G. (1), które zostały im przez nią powierzone. Koszty paliwa, naprawy, konserwacji i ubezpieczenia tych pojazdów pokrywała w całości M. G. (1).

Niesporne, a nadto dowód: przesłuchanie powoda J. L. w charakterze strony – k. 359-361 w zw. z k. 575 i k. 577, przesłuchanie powoda A. W. (1) w charakterze strony – k. 361-362 w zw. z k. 576, przesłuchanie powoda M. W. (1) w charakterze strony – k. 527-528 w zw. z k. 576-577, przesłuchanie M. G. (1) w charakterze strony – k. 528-529 w zw. z k. 577-578, zeznania świadka E. A. – k. 530-531, zeznania świadka M. K. – k. 532-533, zeznania świadka W. D. – k. 533-535, umowy zlecenia – k. 32-33, k. 35-36, k. 45-46

Kierowcy, w tym powodowie, otrzymywali od M. G. (1) odzież i obuwie robocze. Była to specjalistyczna odzież do przewozu paliw.

Dowód: zeznania świadka W. D. – k. 533-535

Wszyscy powodowie otrzymywali stałe miesięczne wynagrodzenie w kwocie 2.780 zł, płatne do 10 – go dnia miesiąca „z dołu”. Dodatkowo otrzymywali oni diety za odbywane podróże służbowe.

Niesporne, z nadto dowód: przesłuchanie powoda J. L. w charakterze strony – k. 359-361 w zw. z k. 575 i k. 577, przesłuchanie powoda A. W. (1) w charakterze strony – k. 361-362 w zw. z k. 576, przesłuchanie powoda M. W. (1) w charakterze strony – k. 527-528 w zw. z k. 576-577, przesłuchanie M. G. (1) w charakterze strony – k. 528-529 w zw. z k. 577-578, zeznania świadka E. A. – k. 530-531, zeznania świadka M. K. – k. 532-533, zeznania świadka W. D. – k. 533-535, umowy zlecenia – k. 32-33, k. 35-36, k. 45-46

(...) uprawnienia kierowcy odnawiali samodzielnie w firmach zewnętrznych.

Dowód: zeznania świadka W. D. – k. 533-535 , przesłuchanie powoda J. L. w charakterze strony – k. 359-361 w zw. z k. 575 i k. 577, przesłuchanie powoda A. W. (1) w charakterze strony – k. 361-362 w zw. z k. 576, przesłuchanie powoda M. W. (1) w charakterze strony – k. 527-528 w zw. z k. 576-577, przesłuchanie M. G. (1) w charakterze strony – k. 528-529 w zw. z k. 577-578

Wszyscy powodowie korzystali z urlopów wypoczynkowych podczas wykonywania pracy na rzecz M. G. (1), a podczas urlopów otrzymywali wynagrodzenie. Nie otrzymywali za ten okres diet za podróże służbowe. Urlopy były im udzielane po złożeniu wniosków urlopowych na piśmie, ich akceptacji przez W. D. i przekazaniu wniosków do kadr.

Niesporne, a nadto dowód: wnioski urlopowe powodów – k. 551-555, przesłuchanie powoda J. L. w charakterze strony – k. 359-361 w zw. z k. 575 i k. 577, przesłuchanie powoda A. W. (1) w charakterze strony – k. 361-362 w zw. z k. 576, przesłuchanie powoda M. W. (1) w charakterze strony – k. 527-528 w zw. z k. 576-577, zeznania świadka E. A. – k. 530-531, zeznania świadka M. K. – k. 532-533, zeznania świadka W. D. – k. 533-535

W latach 2016 – 2018 A. W. (1) korzystał z urlopu wypoczynkowego w okresach: od 22.08 do 26.08.2016 r. - 5 dni (wniosek urlopowy) z dnia 18.08.2016 r., od 30.04 do 4.05.2018 r. - 5 dni (wniosek z dnia 20.04.2018 r.), w dniu 5.01.2017 r. - 1 dzień (wniosek z dnia 4.01.2017 r.), od 31.07-4.08.2017 r. - 5 dni (wniosek z dnia 31.07.2017 r.) od 21.08 do 30.08.2017 r. - 8 dni (wniosek z dnia 21.09.2017 r.). W sumie A. W. (1) wykorzystał 5 dni urlopu w 2016 r., 14 dni w 2017 r., 5 dni w 2018 r. – razem 24 dni z przysługujących mu za ten okres 66 dni urlopu. Pozostało mu 42 dni niewykorzystanego urlopu.

A. W. (1) posiada wykształcenie zawodowe. 7-letni staż pracy, uprawniający go do 26 – dniowego rocznego wymiaru urlopu uzyskał podczas zatrudnienia u M. G. (1) w dniu 9 sierpnia 2017 r.

Dowód: przesłuchanie powoda A. W. (1) w charakterze strony – k. 361-362 w zw. z k. 576, wnioski urlopowe A. W. (1) – k. 551-552

W latach 2016 – 2018 M. W. (1) korzystał z urlopu wypoczynkowego w okresach: od 9.08-18.08.2017 r. - 7 dni (wniosek urlopowy z dnia 25.08.2017 r.), w dniu 9.03.2018 r. - 1 dzień (wniosek z dnia 9.03.2018 r.), od 8.08-19.08.2016 r. - 9 dni (wniosek z dnia 4.07.2016 r.). W sumie M. W. (1) wykorzystał 9 dni urlopu w 2016 r., 7 dni w 2017 r., 1 dzień w 2018 r., razem 17 dni z przysługujących mu za ten okres 72 dni. Pozostało mu 55 dni niewykorzystanego urlopu.

M. W. (1) posiada wykształcenie zawodowe. Przed rozpoczęciem pracy na rzecz M. G. (2) posiadał 10- letni staż pracy, co uprawniało go do 26-dniowego rocznego wymiaru urlopu.

Dowód: - przesłuchanie powoda M. W. (1) w charakterze strony – k. 527-528 w zw. z k. 576-577, wnioski urlopowe M. W. (1) – k. 554-555

W latach 2016 – 2018 J. L. korzystał z urlopu wypoczynkowego w okresach: od 29.01.2017 r. – 16.02.2018 r. - 15 dni (wniosek urlopowy z dnia 29.01.2017 r.), od 21.08-1.09.2017 r. - 14 dni z dnia 26.07.2017 r.). W sumie J. L. wykorzystał 29 dni urlopu z przysługujących mu za ten okres 63 dni. Pozostało mu 34 dni niewykorzystanego urlopu.

J. L. posiada wykształcenie zawodowe. Przed rozpoczęciem pracy na rzecz M. G. (2) posiadał 20- letni staż pracy, co uprawniało go do 26-dniowego rocznego wymiaru urlopu.

Dowód: przesłuchanie powoda J. L. w charakterze strony – k. 359-361 w zw. z k. 575 i k. 577, wnioski urlopowe J. L. – k. 553

Żaden z powodów nie otrzymał od M. G. (1) ekwiwalentu za niewykorzystany urlopu wypoczynkowy.

Niesporne, a nadto dowód: przesłuchanie powoda J. L. w charakterze strony – k. 359-361 w zw. z k. 575 i k. 577, przesłuchanie powoda A. W. (1) w charakterze strony – k. 361-362 w zw. z k. 576, przesłuchanie powoda M. W. (1) w charakterze strony – k. 527-528 w zw. z k. 576-577

A. W. (1) przebywał na zwolnieniu lekarskim w okresach: w kwietniu 2018 r.: od 23.04 do 30.04.2018 r., w maju 2018 r.: od 25.05 do 31.05.2018 r., w czerwcu 2018 r.: od 1.06 do 11.06.2018 r. i od 13.06 do 27.06.2018 r.

Niesporne, a nadto dowód: zestawienie zwolnień lekarskich A. W. (1) – k.

A. W. (1), M. W. (1) nie wypłacono wynagrodzenia za pracę za miesiące kwiecień, maj, czerwiec 2018 r. (płatnych odpowiednio do 10 maja, 10 czerwca i 10 lipca 2018 r.) J. L. nie wypłacono wynagrodzenia za pracę za miesiące kwiecień i maj 2018 r. (płatnych odpowiednio do 10 maja i 10 czerwca 2018 r.).

Niesporne, a nadto dowód: przesłuchanie powoda J. L. w charakterze strony – k. 359-361 w zw. z k. 575 i k. 577, przesłuchanie powoda A. W. (1) w charakterze strony – k. 361-362 w zw. z k. 576, przesłuchanie powoda M. W. (1) w charakterze strony – k. 527-528 w zw. z k. 576-577, przesłuchanie M. G. (1) w charakterze strony – k. 528-529 w zw. z k. 577-578

M. G. (1) zaprzestała wypłaty wynagrodzeń za pracę, ponieważ straciła płynność finansową na skutek braku płatności od jednego z jej wierzycieli.

Dowód: przesłuchanie M. G. (1) w charakterze strony – k. 528-529 w zw. z k. 577-578

J. L. otrzymał część wynagrodzenia za pracę za miesiąc kwiecień 2018 r. w kwocie 1.000 zł netto – dopiero w dniu 18 czerwca 2018 r.

Niesporne, a nadto dowód: przesłuchanie powoda J. L. w charakterze strony – k. 359-361 w zw. z k. 575 i k. 577, dowód przelewu – k. 375

Z powodu niewypłacenia wynagrodzenia za pracę J. L., w piśmie z dnia 28 maja 2018 r. (złożonym M. G. (2) w dniu 29 maja 2018 r.), rozwiązał umowę w trybie natychmiastowym ze skutkiem na dzień 31 maja 2018 r. i wniósł o wypłacenie mu zaległych pensji.

Dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy z dnia 28.05.2018 r. – k. 34, przesłuchanie powoda J. L. w charakterze strony – k. 359-361 w zw. z k. 575 i k. 577

M. G. (1), w pismach z dnia 13 czerwca 2018 r., wypowiedziała umowy A. W. (1) i M. W. (1) z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 27 czerwca 2018 r. Jednocześnie wezwano ich do rozliczenia się z powierzonego mienia. Pisma te wręczono im w dniu 15 czerwca 2018 r.

Niesporne, a nadto dowód: pisma z dnia 13.06.2018 r. – k. 37, k. 47, przesłuchanie powoda A. W. (1) w charakterze strony – k. 361-362 w zw. z k. 576, przesłuchanie powoda M. W. (1) w charakterze strony – k. 527-528 w zw. z k. 576-577

Na mocy postanowienia Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w S. z dnia 27 września 2018 r. otwarto postępowanie sanacyjne dłużnika M. G. (1) i wyznaczono zarządcę.

Niesporne, a nadto dowód: postanowienie z dnia 27.09.2018 r. – k. 320

Na wykazie wierzytelności sporządzonym w postępowaniu sanacyjnym umieszczono kwoty niewypłaconych powodom wynagrodzeń oraz kwoty niewypłaconego A. W. (1) zasiłku chorobowego w wartościach netto.

Niesporne, a nadto dowód: wykaz wierzytelności – k. 30-31, karty wierzyciela – k. 377-379, k. 382-383, k. 387-388

W postępowaniu sanacyjnym dotyczącym dłużnika M. G. (1) (sygn. akt (...)) nie nastąpiło jeszcze prawomocne zatwierdzenie układu. Postępowanie znajduje się na etapie głosowania nad układem.

Dowód: notatka urzędowa z dnia 5.01.2022 r. – k. 605

Pod sygn. akt (...) toczyło się w Sądzie Rejonowym Szczecin – Prawobrzeże i Zachód w S. (...) postępowanie karne przeciwko M. G. (1) w sprawie m.in. o czyn z art. 281 ust. 1 k.k., w którym została ona obwiniona o to, że prowadząc działalność gospodarczą pod nazwą F. powierzała ona pracę na podstawie zawartych umów zlecenia J. L., A. W. (1), E. A., K. J., M. W. (1) i M. K. w warunkach, które zgodnie z art. 22 § 1 k.p., powinny być zawarte z nimi umowy o pracę. Wyrokiem z dnia 4 lutego 2021 r. została ona uznana za winną popełnienia zarzucanych jej czynów i wymierzono karę grzywny w wysokości 3.000 zł.

Sąd Okręgowy w S. w dniu 27 sierpnia 2021 r. wydał wyrok, w którym uchylono ww. wyrok Sądu Rejonowego z dnia 4 lutego 2021 r. i umorzył postępowanie na podstawie art. 5 § 1 pkt 4 k.p.w., tj. z uwagi na przedawnienie orzekania.

Dowód: wyrok w sprawie VW 219/19 wraz z uzasadnieniem – k. 516-522, notatka urzędowa z dnia 28.09.2021 r. – k. 572

Sąd zważył, co następuje:

Powództwa zasługiwały na uwzględnienie w części dotyczącej żądań ustalenia istnienia stosunku pracy, a także częściowo w zakresie dotyczącym żądań zasądzenia wynagrodzenia, ekwiwalentu za urlop, wynagrodzenia za skrócenie okresu wypowiedzenia (powodowie A. W. (1) i M. W. (1)) oraz odszkodowania za rozwiązanie umowy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. (J. L.).

W pierwszej kolejności należy wskazać, że podstawę prawną roszczenia powodów o ustalenie istnienia stosunku pracy stanowi art. 189 k.p.c., zgodnie z którym powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

W sprawach z zakresu prawa pracy dopuszczalne jest powództwo o ustalenie, a w szczególności powodowie może żądać ustalenia przez sąd istnienia stosunku pracy, gdy mają w tym interes prawny.

Interes prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c. jest kategorią obiektywną. Jest to obiektywna (czyli rzeczywiście istniejąca), a nie tylko hipotetyczna (czyli w subiektywnym odczuciu strony) potrzeba prawna uzyskania wyroku odpowiedniej treści występująca wówczas, gdy powstała sytuacja rzeczywistego naruszenia albo zagrożenia naruszenia określonej sfery prawnej. Praktycznie rzecz biorąc, interes prawny występuje wtedy, gdy sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości, a jednocześnie interes ten nie podlega ochronie w drodze innego środka (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2001 r., I CKN 425/00, LEX nr 52719; z dnia 8 maja 2000 r., V CKN 29/00, LEX nr 52427; z dnia 9 lutego 2012 r., III CSK 181/11).

Sąd orzekający w niniejszej sprawie uważa, że interes prawny pracownika w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy należy rozumieć szeroko, przy uwzględnieniu oddziaływania stosunku zatrudnienia nie tylko na sferę prawa pracy, ale również ubezpieczeń społecznych. Pracownik zawsze bowiem kwalifikuje się interesem prawnym w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy, nawet w przypadku, gdy obok żądania takiego ustalenia występuje z żądaniem o świadczenie. Nie są one traktowane jako dalej idące. Pracownicze powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy jest bowiem postrzegane jako zmierzające do zapewnienia osobie wykonującej pracę ochrony wynikającej z przepisów prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych. Dla celów realizowania w przyszłości uprawnień pracowniczych przez osobę wykonującą pracę istotne jest zatem legitymowanie się wyrokiem ustalającym istnienie stosunku pracy z określonym podmiotem (por. też uchwała 7 sędziów z dnia 28.09.2005r, I PZP 2/05, OSNP 2006/5-6/71).

W niniejszej sprawie pozwany Zarządca Masy Sanacyjnej M. G. (1) kwestionował istnienie pomiędzy stronami stosunku pracy, zarzucając, że strony łączyły umowy cywilnoprawne. Dlatego Sąd uznał, że istnieje niepewność stosunku prawnego stron. Z uwagi na zachodzący pomiędzy stronami spór co do treści łączącego ich stosunku prawnego, Sąd nie miał wątpliwości co do wystąpienia interesu prawnego w niniejszej sprawie.

Dodać także należy, iż legitymacja inspektora pracy do wystąpienia z powództwem wynika z art. 63¹ k.p.c., zgodnie z którym, 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.

Sam fakt istnienia interesu prawnego w wytoczeniu określonego powództwa nie przesądza jednak samoistnie o jego zasadności, stąd też w dalszej kolejności Sąd badał czy charakter stosunku prawnego łączącego strony.

W przedmiotowej sprawie w zasadzie bezspornym pozostawał fakt, iż w okresie spornym strony zawarły na piśmie umowę zlecenia. Poza treścią tych umów ustalenia faktyczne w sprawie poczyniono na podstawie osobowych źródeł dowodowych. Na podstawie tych dowodów dokonano analizy uzgodnień stron i rzeczywistego charakteru świadczonej pracy przez powodów.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania A. W. (1), M. W. (1) i J. L. (na rzecz których powództwo wytoczył inspektor pracy i którzy wstąpili do sprawy w charakterze powodów) w zakresie przedstawianych przez nich okoliczności dotyczących rozpoczęcia współpracy z M. G. (1), ustaleń co do formy zatrudnienia, należnego wynagrodzenia oraz tego jak w rzeczywistości wyglądała praca na jej rzecz.

Zeznania powodów wzajemnie korespondują ze sobą i znajdują pełne odzwierciedlenie w zeznaniach wszystkich świadków przesłuchanych w sprawie, tj. E. A., M. K., W. D. oraz częściowe pokrycie w zeznaniach M. G. (1). Prowadzenie spraw związanych z transportem paliwa powierzyła ona w swoim przedsiębiorstwie kierownikowi transportu – W. D., stąd miał on odpowiednio większą wiedzę na temat organizacji pracy kierowców i jej charakteru. Części faktów, o które pytał ją Sąd podczas przesłuchania wyżej wymieniona nie pamiętała (np. kwestii związanej z udzielaniem powodom urlopów wypoczynkowych), zaś dobrze pamiętał je właśnie świadek W. D., co znalazło też potwierdzenie w dokumentach zebranych w sprawie (np. pisemnych wnioskach urlopowych powodów). Jego zeznania były spontaniczne, szczegółowe, w sposób pełny przedstawiający sposób wykonywania pracy przez powodów, jak i innych kierowców zatrudnianych w przeszłości przez M. G. (1). W całości były one kompatybilne z depozycjami nie tylko powodów, ale i pozostałych świadków (kierowców), tj. E. A. i M. K..

Ustaleń faktycznych w sprawie dokonano także na podstawie zgromadzonych w sprawie dokumentów, które nie były kwestionowane przez żadną ze stron (m.in. umowy zlecenia, wnioski urlopowe, dowody przelewu, wykaz wiarygodności, orzeczenia Sądu wydane w innych sprawach).

Na rozprawie w dniu 29 września 2021 r. Sąd, na podstawie art. 235² § 1 pkt 5 i 6 k.p.c., pominął dowód z zeznań świadka S. G.. Po pierwsze strona pozwana, wezwana na mocy zarządzenia z dnia 6 lipca 2021 r. do uzupełnienia braków tego wniosku dowodowego (k. 560) nie wykonała tego zobowiązania (m.in. nie wyszczególniła faktów, na które miał ten świadek zeznawać), a zatem spełniona została dyspozycja przepisu art. 235² § 1 pkt 6 k.p.c. Ponadto, sytuacja związana z przesłuchaniem tego świadka była szczególna, ponieważ w toku rozprawy w dniu 28 maja 2021 r. okazało się, że świadek S. G. przebywa w areszcie w Niemczech (od marca 2021 r.) i nie była znana data opuszczenia przez niego tego aresztu. Następnie Sąd podjął czynności zmierzające do ustalenia adresu aresztu, w którym przebywa świadek (mąż M. G. (1)). Skierowano też do pełnomocnika pozwanego wspomniane zobowiązanie na mocy zarządzenia z dnia 6 lipca 2021 r., aby ustalić czy przesłuchanie świadka jest konieczne i zasadne w sprawie. Zobowiązania tego nie wykonano, w tym na rozprawie w dniu 29 września 2021 r. (nie wskazano faktów, na które miał on zeznawać). Dodatkowo, jak wynikało z oświadczenia pełnomocnika pozwanego złożonego na tej rozprawie, świadek S. G. w dniu tej rozprawy przebywał już na wolności. Strona pozwana, wnioskująca o jego przesłuchanie i posiadająca wiedzę o tym fakcie (świadek jest mężem M. G. (1)) nie poinformowała Sądu przed rozprawą (choćby dzień wcześniej) o tym fakcie, co umożliwiłoby wezwanie go na rozprawę w dniu 29 września 2021 r. i zakończenie postępowania. Takie działanie (zaniechanie) strony pozwanej prowadzi do konkluzji, że wniosek o przesłuchanie tego świadka zmierzał jedynie do przedłużenia postępowania w sprawie (art. 235² § 1 pkt 5 k.p.c.)

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. Zatrudnienie w powyższych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartą przez strony umowy. Nie jest ponadto dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

Zatem w myśl art. 22 § 1 k.p. jeżeli 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, mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy.

Podkreślenia wymaga fakt, że umowa o pracę jest zawarta, gdy strony dojdą do porozumienia, co do istotnych jej postanowień. Porozumienie może nastąpić w różnej formie, może być ustne, ale także poprzez czynności dorozumiane. Zgodnie z art. 22 k.p. w zw. z art. 29 § 1 k.p. umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, termin jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy a w szczególności rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiaru czasu pracy, terminu rozpoczęcia pracy. Przepis ten nie wskazuje, że konieczne jest zawarcie umowy o pracę na piśmie. Pracodawca natomiast jest zobowiązany do potwierdzenia zawarcia umowy o pracę na piśmie.

Sam fakt, iż powodowie zawarli z M. G. (1) umowy na piśmie zatytułowane „umowa zlecenia” nie przesądza automatycznie, iż łączący strony stosunek prawny nie był stosunkiem pracy. Oczywiście nie bez znaczenia dla rozstrzygnięcia charakteru zawartej umowy są okoliczności jej zawarcia, prowadzone negocjacje oraz ich wynik. O tym jednak czy dana umowa ma charakter umowy o pracę decyduje także istnienie konstytutywnych cech stosunku pracy pozwalających odróżnić ten rodzaj wykonywania pracy od cywilnoprawnych podstaw zatrudnienia. Istotne bowiem jest nie to, jaką formalnie konstrukcją prawną strony zastosowały dla oznaczenia nawiązanego stosunku prawnego, ale rzeczywiste cechy tego stosunku ujawnione w trakcie jego realizacji. Te też czynniki przesądzają o tym, czy nawiązany stosunek zatrudnienia jest stosunkiem pracy czy stosunkiem cywilnoprawnym.

Z zeznań powoda A. W. (1) wynikało, że nie rozmawiał on z M. G. (1) o zawarciu umowy o pracę. Przy zawieraniu umowy wskazała ona na umowę zlecenia, na co ten przystał. Chociaż zależało mu na zawarciu umowy o pracę, uznał, że nie ma na jej zawarcie szans, gdyż umowa zlecenia jest korzystniejsza dla pracodawców. O chęci zawarcia umowy o pracę rozmawiał on tylko z innymi kierowcami pracującymi dla M. G. (1). M. W. (1) zeznał natomiast, że zawierając umowę z M. G. (1), nie zastanawiał się nad tym jakiego rodzaju umowę zawiera. Nie wiedział czym różni się umowa o pracę od umowy zlecenia. Kiedy umowa została rozwiązana zdziwił się, że nie otrzymał świadectwa pracy. Zgodnie z treścią zeznań J. L., M. G. (1), powiedziała mu, że początkowo zostanie zawarta z nim umowa zlecenia, a następnie, po roku, dwóch latach zostanie zawarta umowa o pracę. W czasie trwania umowy J. L. dopominał się w rozmowie z M. G. (1) o zawarciu umowy o pracę, lecz bezskutecznie. Zależało mu, aby zawrzeć z M. G. (1) umowę o pracę, ponieważ chciał skorzystać z prawa do emerytury za pracę w szczególnych warunkach. Sytuacja życiowa zmusiła go do kontynuowania pracy na rzecz M. G. (1) pomimo niezawarcia z nią umowy o pracę.

Z zeznań powodów wynika, że w momencie zawierania przez nich umów z M. G. (1) niezbyt jasno i stanowczo wyartykułowali swoją wolę co do rodzaju umowy jaka miała ich z nią połączyć. Ostatecznie zawarto na piśmie umowy zlecenia. O kwalifikacji umowy decyduje co prawda w pierwszej kolejności zasada swobody umów (wyrażona w art. 353¹ k.c.) polegająca na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie ich łączył. Jeżeli jednak w treści stosunku prawnego łączącego strony (ocenianego nie tylko przez treść umowy, ale przede wszystkim przez sposób jego wykonywania) przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p., to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony (art. 22 § 11 k.p.; por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 1979 r., I CR 440/78, OSPiKA 1979 nr 9, poz. 168; z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 582; z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 646; z dnia 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999 nr 22, poz. 718; z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 138; z dnia 12 stycznia 1999 r., I PKN 535/98, OSNAPiUS 2000 nr 5, poz. 175; z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 562/98, OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 223; z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 417).

Najbardziej istotnymi elementami stosunku pracy są: obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany poleceniom pracodawcy, który jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika. W prawnym stosunku pracy następuje włączenie pracownika do działalności pracodawcy, podporządkowanie go regulaminowi

pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy. Pracownik zobowiązuje się przy tym nie do wykonywania jakiegokolwiek konkretnego zadania, lecz do stałego wypełniania określonego rodzaju pracy związanej z określonym stanowiskiem pracy. Pracownik wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, który ponosi ryzyko związane z jego zatrudnieniem.

Okoliczności sprawy oraz zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazują, iż w niniejszej sprawie spełniona została większość cech statuujących istnienie stosunku pracy.

Powodowie wykonywali pracę osobiście. Osobisty charakter świadczenia pracy polega zaś na tym, że w ramach stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do osobistego wykonywania czynności objętych umówionym rodzajem pracy i nie może powierzyć ich realizacji osobom trzecim. Stosunek ten opiera się na zasadzie szczególnego zaufania między stronami, co z kolei prowadzi do wniosku, że do jego powstania konieczne jest osobiste zawarcie umowy. Taka sytuacja miała miejsce w przedmiotowej sprawie. Osobiste wykonywanie pracy przez powodów wiązało się z tym, że wykonywali ją oni przy pomocy powierzonych im przez M. G. (1) pojazdów ciężarowych. Aby wykonywać pracę musieli legitymować się wystawionymi imiennie przepustkami umożliwiającymi im wjazd na teren bazy paliwowej (...) czy L.. Dokumenty dotyczące odbioru paliwa również wskazywały imiennie na powodów i na numery rejestracyjne pojazdów, którymi kierowali.

Powodowie wykonywali pracę w sposób ciągły aż do rozwiązania ich umów – w przypadku powoda A. W. (1) i powoda J. L. przez okres około 8 lat, a w przypadku powoda M. W. (1) przez okres około 5 lat. Zobowiązanie powodów nie polegało na jednorazowym wykonaniu pewnej czynności lub na wykonaniu ich zespołu składającego się na określony rezultat, lecz wiązało się z wykonywaniem określonych czynności w powtarzających się odstępach czasu w okresie istnienia trwałej więzi prawnej (nawiązanej na czas nieokreślony) jaka łączy pracownika z pracodawcą. W tym czasie powodowie nie wykonywali pracy na rzecz innych podmiotów, a ich przerwy w pracy warunkowane były jedynie korzystaniem z urlopów wypoczynkowych, udzielanych formalnie po złożeniu przez powodów wniosków urlopowych na piśmie (w aktach sprawy), ich akceptacji przez W. D. i przesłaniu do kadr. Udzielanie urlopów wypoczynkowych jest właściwe jedynie stosunkom pracy, żadnym innym. Powodom dodatkowo podczas urlopów wypłacano wynagrodzenie wynikające z ich umowy tak jakby wykonywali w tym czasie pracę, a więc de facto wynagrodzenie urlopowe. Nie wypłacano im w tym czasie jedynie diet, co oczywiście, gdyż nie odbywali w tym czasie podróży służbowych.

Niewątpliwie to M. G. (1) ponosiła ryzyko związane z zatrudnieniem powodów. W ich umowach nie zastrzeżono żadnych kar umownych na wypadek określonych zdarzeń. To M. G. (1) była stroną umów z dostawcami bądź odbiorcami paliwa. Powodowie byli jedynie kierowcami oddelegowanymi do realizowania zleceń transportowych. To M. G. (1) obciążało zatem ryzyko ekonomiczne niezrealizowania bądź niewłaściwego realizowania zadań przez kierowców względem jej kontrahentów. To ona zapewniała też powodom narzędzia pracy: powierzone im samochody ciężarowe, paliwo do tych samochodów. Po jej stronie pozostawała kwestia pokrywania kosztów eksploatacji tych pojazdów, napraw, ubezpieczenia. Pojazdy były parkowane na bazie w P. należącej do jej przedsiębiorstwa. Zapewniła ona także powodom, jak i innym kierowcom odzież i obuwie robocze.

Spełniona została także przesłanka odpłatnego charakteru zatrudnienia, bowiem M. G. (1) wypłacała powodom wynagrodzenie i to w stałej miesięcznej wysokości. Dodatkowo wypłacała im ona diety za podróże służbowe, co również spotykane jest głównie w przypadku pracowniczego charakteru zatrudnienia.

Praca powodów miała charakter podporządkowany, choć co do zasady praca wszystkich kierowców ze swej istoty cechuje się dużym stopniem samodzielności. Podstawową cechą stosunku pracowniczego jest wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, w warunkach podporządkowania. Próbując zdefiniować termin "kierownictwo pracodawcy", należy uwzględnić, że w utrwalonym orzecznictwie, wyinterpretowano szereg cech, których spełnienie pozwala przyjąć istnienie pracy podporządkowanej pracodawcy. Przyjmuje się więc w pierwszej kolejności, że podporządkowanie pracownika obejmuje prawo wydawania przez pracodawcę poleceń związanych z pracą. Podmiot zatrudniający jest organizatorem pracy i decyduje, gdzie i w jakich godzinach będzie realizowany proces pracy. Pracodawca wskazuje zadania oraz proces ich realizacji. Wykonywanie poleceń jest fundamentem wzajemnych

relacji między stronami stosunku pracy. Innymi słowy, istotą pracy 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 k.p.

Zauważyć jednak należy, iż w orzecznictwie widoczna jest tendencja do rozluźnienia ścisłych rygorów podporządkowania pracownika. W wyroku z dnia 13 kwietnia 2016 r. sygn. akt II PK 81/15 Sąd Najwyższy wskazał, iż „Podporządkowanie pracownika (art. 22 § 1 k.p.) może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody, zwłaszcza gdy wykonuje zawód twórczy. Pojęcie podporządkowania pracownika pracodawcy ewoluuje 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 wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób wykonywania tych zadań. Oprócz zawodów twórczych do grupy pracowników, wobec których może mieć zastosowanie "podporządkowanie autonomiczne" należy zaliczyć osoby zajmujące kierownicze stanowiska u pracodawcy, czy wręcz zarządzające zakładem pracy lub jego częścią. Osoby te mogą być zatrudniane na podstawie umowy o pracę, przy czym wykonywanie pracy podporządkowanej ma cechy specyficzne, odmienne od "zwykłego" stosunku pracy. Podobnie rzecz się ma w przypadku osób zatrudnionych w zadaniowym czasie pracy, telepracowników, czy pracowników mobilnych. Permanentne wydawanie poleceń tym grupom zatrudnionych jest iluzoryczne.”.

Sąd podzielając wyżej wskazany pogląd zauważa, iż przystaje on także do realiów przedmiotowej sprawy. Praca kierowcy, zwłaszcza wykonującego przewozy na dłuższych odcinkach, ze swej istoty nie podlega ścisłemu kierownictwu pracodawcy. Praca ta wiąże się z ciągłym ruchem, przemieszczaniem, co utrudnia oraz czyni zbędnym wydawanie przez pracodawcę bieżących poleceń co do sposobu realizacji zadania. Istotą jest bowiem wykonanie w określonym czasie transportu, wybór sposobu realizacji należy zaś zazwyczaj do kierowcy, w czym przejawia się właśnie autonomiczny charakter podporządkowania.

Podporządkowanie powodów w niniejszej sprawie wiązało się niewątpliwie z wyznaczeniem przełożonego dla powodów A. W. (1) i M. W. (1) w osobie kierownika transportu – W. D., który przekazywał im bieżące zlecenia transportowe, informował o miejscu, godzinie rozładunku, czy załadunku, a często także o godzinie, o której powinni wyruszyć w trasę, by zdążyć na czas. Jak sam zeznał świadek W. D. kontrolował on też pracę kierowców sprawdzając, czy kierowcy wyjechali w trasę, czy nie stali zbyt długo na trasie, czy z niej nie zbczyli. Zlecenia transportowe i dyspozycje co do tego, o której godzinie przyjechać do bazy paliwowej (...) i na które stacjach paliw je zawieźć powodowi J. L. (którego charakter pracy był nieco inny niż pozostałych powodów) wydawały natomiast osoby z biura M. G. (1) w P., jak i sama M. G. (1).

Przejawem podporządkowania było także określenie godziny rozpoczęcia pracy z uwzględnieniem specyfiki pracy kierowcy. Czas pracy powodów powiązany został bowiem wprost z realizacją zadań. Stosownie do treści art. 17 ustawy o czasie pracy kierowców, dopuszczalne jest stosowanie zadaniowego czasu pracy do kierowców w przewozie drogowym, a zatem takie uregulowanie czasu pracy było dopuszczalne (z zastrzeżeniem oczywiście respektowania norm czasu pracy). Należy zauważyć, że niezależnie od tego, o której godzinie powodowie A. W. (1) i M. W. (1) wyjeżdżali w trasę w danym dniu i niezależnie od tego, o której godzinie powód J. L. miał stawić się na bazie (...) (po otrzymaniu dyspozycji odpowiednio przez powodów odpowiednio od W. D. i od osób z biura), to dniach od poniedziałku do piątku od godzinnych porannych mieli oni obowiązek pozostawania w gotowości i oczekiwania na dyspozycje co do wyjazdu.

To M. G. (1) (i osoby działające w jej imieniu) określiły również miejsce wykonywania pracy przez powodów (art. 29 § 1 pkt 2 k.p.), które to miejsce w przypadku powodów A. W. (1) i M. W. (1) jeżdżących w trasy było ustalane każdorazowo według zlecenia, a w przypadku powoda J. L. zostało ono określone na stałe jako baza paliwowa (...) i stacje paliw należące do M. G. (1). Określenie miejsca wykonywania pracy może być bowiem szczegółowe, np. przez wskazanie

konkretnego zakładu produkcyjnego, lub bardziej ogólne, np. przez ustalenie, że jest nim siedziba pracodawcy, bądź miejsce realizacji projektu.

Zgodnie z typologiczną metodą klasyfikacji stosunku pracy, przy rozstrzyganiu o kwalifikacji prawnej umowy o świadczenie usług konieczne jest wzięcie pod uwagę całego zespołu cech charakterystycznych, odróżniających umowę o pracę od innych umów oraz rozważenie, czy cechy te są przeważające i czy uzasadniają uznanie istnienia stosunku pracy. Przyjmuje się przy tym, że występowanie łącznie wszystkich cech stosunku pracy nie jest konieczne dla uznania odpowiedniej umowy za umowę o pracę, ponieważ brak jednych cech może być wyrównany większą obecnością innych.

W rozpoznawanym przypadku stosunki prawne łączące powodów i M. G. (1) charakteryzuje się wszystkimi typowymi dla stosunku pracy cechami. Dlatego Sąd doszedł do przekonania, iż łączący strony stosunek prawny był stosunkiem pracy.

Z tego też względu powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy zasługiwało na uwzględnienie, przy czym w okresach objętych żądaniem pozwów, tj. w przypadku powoda A. W. (1) w okresie od 9 sierpnia 2010 r. do 27 czerwca 2018 r., w przypadku M. W. (1) w okresie od 14 stycznia 2013 r. do 27 czerwca 2018 r., a w przypadku J. L. w okresie od 19 kwietnia 2010 r. 31 maja 2018 r.

Ocena, że strony łączył stosunek pracy, skutkowałą zasadnością kolejnych roszczeń powodów.

Wszyscy powodowie domagali się zasądzenia wynagrodzenia za pracę (J. L. za miesiące kwiecień i maj 2018 r., a powodowie A. W. i M. W. dodatkowo za czerwiec 2018 r.). Podstawą roszczenia był art. 80 k.p., zgodnie z którym wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Niespornie powodowie nie otrzymali wynagrodzenia za te miesiące. Jedynie J. L. otrzymał część wynagrodzenia za kwiecień 2018 r. w kwocie 1.000 zł (w dniu 18 czerwca 2018 r.). Jednocześnie kwota dochodzonych przez powodów wynagrodzeń była zawyżona. Z materiału dowodowego, w tym z zeznań powodów, wynika, że przysługiwało im wynagrodzenie za pracę w wysokości 2.780 zł miesięcznie (fakt niesporny). Niezasadnym było zatem domaganie się tytułem wynagrodzenia wyższych kwot aniżeli 2.780 zł miesięcznie. Należy odróżnić wynagrodzenie za pracę od diet za podróże służbowe. Diety takie przysługiwały powodom w czasie zatrudnienia u M. G. (1) za czas odbywanych podróży służbowych, ale nie były przedmiotem niniejszego postępowania.

W konsekwencji należności powodów z tytułu wynagrodzenia za pracę przedstawiały się następująco:

Powód A. W. (1) w okresie spornym przebywał na zwolnieniu lekarskim w okresach 23-30.04.2018 r., 25-31.05.2018 r., 1-11.06.2018 r., 13-27.06.2018 r. Za okresy zwolnień lekarskich powód reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika, będąc zobowiązany kilkukrotnie do sprecyzowania żądań, nie domagał się zasądzenia wynagrodzenia chorobowego, lecz zasiłku chorobowego i sprawę w tym zakresie przekazano prawomocnie do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S.. Przedmiotem sporu pozostawało wynagrodzenie za przepracowane przez powoda dni.

W kwietniu 2018 r. - $2.780 \text{ zł} : 30 = 92,66 \text{ zł}$; 8 dni choroby $\times 92,66 \text{ zł} = 741,28 \text{ zł}$; $2.780 \text{ zł} - 741,28 \text{ zł} = 2.038,72 \text{ zł}$.

W maju 2018 r. - $2.780 \text{ zł} : 30 = 92,66 \text{ zł}$; 7 dni choroby $\times 92,66 \text{ zł} = 648,62 \text{ zł}$; $2.780 \text{ zł} - 648,62 \text{ zł} = 2.131,38 \text{ zł}$.

W czerwcu 2018 r. (do 27.06) - $2.780 \text{ zł} : 30 = 92,66 \text{ zł}$; $11 + 15 = 26$ dni choroby + 3 dni w czerwcu kiedy nie obowiązywała już umowa (28-30.06) = 29 dni $\times 92,66 \text{ zł} = 2.687,14 \text{ zł}$; $2.780 \text{ zł} - 2.687,14 \text{ zł} = 92,86 \text{ zł}$.

Razem należność z tytułu wynagrodzenia za pracę za kwiecień, maj i czerwiec 2018 r. powoda A. W. (1) wynosi 4.262,96 zł.

Odsetki ustawowe za opóźnienie od kwoty wynagrodzenia za kwiecień 2018 r. należne są od dnia 11 maja 2018 r. do dnia zapłaty, od kwoty wynagrodzenia za maj 2018 r. od dnia 11 czerwca 2018 r., od kwoty wynagrodzenia za czerwiec

2018 r. od dnia 11 lipca 2018 r. Podstawą prawną żądania odsetek ustawowych za opóźnienie jest przepis art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Powód M. W. (1) za przepracowany w całości kwiecień i maj 2018 r. powinien otrzymać kwoty po 2.780 zł, a za czerwiec 2018 r. (do 27.06) kwotę 2.502,02 zł ($2.780 \text{ zł} : 30 \text{ dni} = 92,66 \text{ zł} \times 3 / 28-30.06/ = 277,98 \text{ zł}$; $2.780 \text{ zł} - 277,98 \text{ zł} = 2.502,02 \text{ zł}$).

Razem należność z tytułu wynagrodzenia za pracę za kwiecień, maj i czerwiec 2018 r. powoda M. W. (1) wynosi 8.062,02 zł.

Odsetki ustawowe za opóźnienie od kwoty wynagrodzenia za kwiecień 2018 r. należne są od dnia 11 maja 2018 r. do dnia zapłaty, od kwoty wynagrodzenia za maj 2018 r. od dnia 11 czerwca 2018 r., od kwoty wynagrodzenia za czerwiec 2018 r. od dnia 11 lipca 2018 r.

Powód J. L. za przepracowany w całości kwiecień i maj 2018 r. powinien otrzymać kwoty po 2.780 zł. Za kwiecień 2018 r. wypłacono mu jednak 1.000 zł netto w dniu 18 czerwca 2018 r. Zatem za kwiecień 2018 r., po przeliczeniu otrzymanej kwoty 1.000 zł netto na brutto otrzymał on kwotę 1.340 zł ($1.000 \text{ zł netto} = 1.340 \text{ zł brutto}$, vide k. 601).

Za kwiecień 2018 r. powinien otrzymać dodatkowo kwotę 1.440 zł ($2.780 \text{ zł} - 1.340 \text{ zł} = 1.440 \text{ zł}$). Za maj 2018 r. – 2.780 zł.

Razem należność z tytułu wynagrodzenia za pracę za kwiecień, maj 2018 r. powoda J. L. wynosi 4.220 zł.

Odsetki ustawowe za opóźnienie od kwoty wynagrodzenia za kwiecień 2018 r. - 1.340 zł należne są od dnia 11 maja 2018 r. do 18 czerwca 2018 r. (do dnia zapłaty części wynagrodzenia za kwiecień), a od kwoty 1.440 zł od 11 maja 2018 r. do dnia zapłaty, od kwoty wynagrodzenia za maj 2018 r. - 2.780 zł od dnia 11 czerwca 2018 r. do dnia zapłaty.

Kolejne żądanie, zasądzenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, oparte było o treść art. 171 k.p., zgodnie z którym w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Zasady wypłaty i ustalania wysokości ekwiwalentu określa zaś rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop z dnia 8 stycznia 1997 r. W myśl przepisu art. 154 § 1 pkt 2 k.p. i art. 155 § 1 pkt 1 k.p – wymiar urlopu wynosi 26 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat oraz 20 dni - jeżeli jest on zatrudniony przez krótszy okres. Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się z tytułu ukończenia zasadniczej szkoły zawodowej – 3 lat.

Powodowie domagali się zasądzenia ekwiwalentu za urlop niewykorzystany w latach 2016 – 2018, którego niespornie nie otrzymali.

Sąd ustalił na podstawie zeznań powodów, że w ww. latach powodom M. W. (1) i J. L. przysługiwał urlop w wymiarze rocznym 26 dni. Posiadali oni bowiem wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz odpowiednio 10 – letni i 20 – letni staż pracy na moment zatrudnienia u M. G. (1). Powód A. W. (1), również posiadający takie samo wykształcenie, nie był w stanie powiedzieć jak długi staż pracy posiadał. Zatem w jego przypadku, wobec braku dowodów, przyjęto 20 – dniowy roczny wymiar urlopu podczas zatrudnienia u M. G. (1) w 2016 r., natomiast w 2017 i 2018 r. już 26 – dniowy roczny wymiar urlopu. Wynikało to z faktu, że 7-letni staż pracy, który w połączeniu z jego wykształceniem dawał mu 10-letni okres uprawniający do wyższego wymiaru urlopu, uzyskał on podczas siódmego roku pracy dla M. G. (1), tj. w 2017 r.

W oparciu o wnioski urlopowe przedstawione przez pozwanego ustalono, iż w latach 2016 – 2018 A. W. (1) korzystał z urlopu wypoczynkowego w okresach: od 22.08 do 26.08.2016 r. - 5 dni (wniosek urlopowy) z dnia 18.08.2016 r., od 30.04 do 4.05.2018 r. - 5 dni (wniosek z dnia 20.04.2018 r.), w dniu 5.01.2017 r. - 1 dzień (wniosek z dnia 4.01.2017 r.), od 31.07-4.08.2017 r. - 5 dni (wniosek z dnia 31.07.2017 r.) od 21.08 do 30.08.2017 r. - 8 dni (wniosek z dnia

21.09.2017 r.). W sumie A. W. (1) wykorzystał 5 dni urlopu w 2016 r., 14 dni w 2017 r., 5 dni w 2018 r. – razem 24 dni z przysługujących mu za ten okres 66 dni urlopu. Pozostało mu 42 dni niewykorzystanego urlopu.

Przysługujący A. W. (1) w latach 2016 – 2018 urlop ustalono w sposób następujący:

Za 2016 r. – 20 dni urlopu, za 2017 r. 26 dni, za 2018 r. – proporcjonalnie do 30.09.2018 r. – tj. przy uwzględnieniu właściwego okresu wypowiedzenia (26 dni:12 m-cy= 2,16 x 9 m-cy = 19,44 = 20 dni). Razem – 66 dni.

Przy uwzględnieniu współczynnika urlopowego za 2018 r. (20,83) i wysokości wynagrodzenia powoda (2.780 zł) jego należność z tytułu ekwiwalentu za urlop wynosi 5.604,48 zł (2.780 zł : 20,83 x 42, vide k. 602). W pozostałym zakresie jego żądanie z tego tytułu podlegało oddaleniu.

W latach 2016 – 2018 M. W. (1) korzystał natomiast z urlopu wypoczynkowego w okresach: od 9.08-18.08.2017 r. - 7 dni (wniosek urlopowy z dnia 25.08.2017 r.), w dniu 9.03.2018 r. - 1 dzień (wniosek z dnia 9.03.2018 r.), od 8.08-19.08.2016 r. - 9 dni (wniosek z dnia 4.07.2016 r.). W sumie M. W. (1) wykorzystał 9 dni urlopu w 2016 r., 7 dni w 2017 r., 1 dzień w 2018 r., razem 17 dni z przysługujących mu za ten okres 72 dni. Pozostało mu 55 dni niewykorzystanego urlopu.

Przysługujący M. W. (1) w latach 2016 – 2018 urlop ustalono w sposób następujący:

Za 2016 r. przysługiwało mu – 26 dni urlopu, za 2017 r. 26 dni, za 2018 r. – proporcjonalnie do 30.09.2018 r. (26 dni:12 m-cy= 2,16 x 9 m-cy = 19,44 = 20 dni). Razem – 72 dni.

Przy uwzględnieniu współczynnika urlopowego za 2018 r. (20,83) i wysokości wynagrodzenia powoda (2.780 zł) jego należność z tytułu ekwiwalentu za urlop wynosi 7.339,20 zł (2.780 zł : 20,83 x 55, vide k. 604). Domagał się o jednak z tego tytułu zasądzenia jedynie kwoty 6.620 zł i taką kwotę z tego tytułu na jego rzecz zasądzono.

W latach 2016 – 2018 J. L. korzystał zaś z urlopu wypoczynkowego w okresach: od 29.01.2017 r. – 16.02.2018 r. - 15 dni (wniosek urlopowy z dnia 29.01.2017 r.), od 21.08-1.09.2017 r. - 14 dni z dnia 26.07.2017 r.). W sumie J. L. wykorzystał 29 dni urlopu z przysługujących mu za ten okres 63 dni. Pozostało mu 34 dni niewykorzystanego urlopu.

Przysługujący J. L. w latach 2016 – 2018 urlop ustalono w sposób następujący:

Za 2016 r. przysługiwało mu – 26 dni urlopu, za 2017 r. 26 dni, za 2018 r. – proporcjonalnie do 31.05.2018 r. (26 dni:12 m-cy= 2,16 x 5 m-cy = 10,8 =11 dni). Razem – 63 dni.

Przy uwzględnieniu współczynnika urlopowego za 2018 r. (20,83) i wysokości wynagrodzenia powoda (2.780 zł) jego należność z tytułu ekwiwalentu za urlop wynosi 4.536,96 zł (2.780 zł : 20,83 x 34, vide k. 603). W pozostałym zakresie jego żądanie z tego tytułu podlegało oddaleniu.

Powodowie nie domagali się zasądzenia należności z tytułu ekwiwalentu za urlop wraz z odsetkami ustawowymi.

Żądaniem powodów A. W. (1) i M. W. (1) było wynagrodzenie za czas skróconego okresu wypowiedzenia.

Pełnomocnik powodów jako podstawę prawną żądania w tym zakresie wskazał początkowo art. 36² k.p., ale przepis ten dotyczy jedynie możliwości zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Z pism powodów z dnia 7 czerwca 2019 r. (k. 284-285) i z oświadczenia złożonego na rozprawie w dniu 28 maja 2021 r. (k. 527) wynika jednak, że powodowie domagają się wynagrodzenia za skrócenie okresu wypowiedzenia, który z uwagi na staż pracy powodów u M. G. (1) winien wynosić, zgodnie z treścią art. 36 § 1 pkt 3 k.p., trzy miesiące, przy czym bieg tego terminu rozpoczętego w dniu 15 czerwca 2018 r. (data doręczenia powodom oświadczeń wypowiedzeniu umowy) w myśl art. 30 § 2¹ k.p. mógł zakończyć się dopiero z końcem września 2018 r. Podstawą żądania jest zatem art. 49 k.p., według którego w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa i pracę rozwiązuje się z wpływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy.

Powyższe oznacza, że umowy o pracę powodów A. W. (1) i M. W. (1), którzy w dniu 15 czerwca 2018 r. otrzymali wypowiedzenie umowy z zastosowaniem jedynie dwutygodniowego okresu wypowiedzenia rozwiązały się z dniem 30 września 2018 r., nie zaś z dniem 27 czerwca 2018 r. i za ten okres (skróconego wypowiedzenia) przysługuje im wynagrodzenie.

Sąd nie uwzględnił tej daty końcowej trwania stosunku pracy ww. powodów ustalając istnienie stosunku pracy pomiędzy nimi a M. G. (1), ponieważ nie mógł orzec ponad żądanie pozwu.

Należności powodów A. W. (1) i M. W. (1) za skrócony okres wypowiedzenia przedstawiają się następująco:

A. W. (1) – za 3 m-ce lipiec, sierpień i wrzesień 2018 r. – $3 \times 2.780 \text{ zł} = 8.340 \text{ zł}$ + za 3 dni czerwca 2018 r. (28-30.06.2018 r.) – $92,66 \text{ zł} \times 3 (28-30.06) = 277,98 \text{ zł}$

Razem 8.617,98 zł

M. W. (1) - 3 m-ce lipiec, sierpień i wrzesień 2018 r. – $3 \times 2.780 \text{ zł} = 8.340 \text{ zł}$ + za 3 dni czerwca 2018 r. - $92,66 \text{ zł} \times 3 (28-30.06) = 277,98 \text{ zł}$

Razem 8.617,98 zł

Kwoty powyższe w części obejmującej trzykrotność kwoty 2.780 zł (8.340 zł) zasądzono na rzecz powodów wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 11 października 2018 r. do dnia zapłaty zgodnie z żądaniem powodów (k. 284v), natomiast kwotę wynagrodzenia za 3 dni czerwca 2018 r. wraz z odsetkami od dnia 11 lipca 2018 r., ponieważ wynagrodzenia za miesiąc czerwiec 2018 r. powodowie domagali się wraz z odsetkami liczonymi od tej daty. Termin wymagalności tego żądania przypadął na termin wypłaty wynagrodzenia za pracę za poszczególne miesiące, tj. do 10 – go dnia następnego miesiąca.

Powód J. L., który sam dokonał rozwiązania umowy z M. G. (1), domagał się zasądzenia odszkodowania na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Zgodnie z tym przepisem - pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Jako przyczynę rozwiązania umowy z M. G. (1) powód wskazał niewypłacenie mu wynagrodzenia za pracę (domagając się wypłaty zaległych pensji).

Na moment złożenia przez powoda J. L. oświadczenia o rozwiązaniu umowy (29 maja 2018 r.) niespornie nie otrzymał on całości wynagrodzenia za pracę za miesiąc kwiecień 2018 r. (płatnego do 10 maja 2018 r.). Nie miał on jednocześnie żadnego innego źródła dochodu, ponieważ żaden z powodów nie był zatrudniony w innym miejscu anieli przedsiębiorstwo (...). Część wynagrodzenia za ten miesiąc (1.000 zł netto) powód J. L. otrzymał dopiero w dniu 18 czerwca 2018 r. Nie otrzymał następnie w całości wynagrodzenia za pracę w miesiącu maju 2018 r.

Zgodnie z ugruntowanym poglądem w orzecznictwie Sądu Najwyższego, brak wypłaty przez pracodawcę całości wynagrodzenia za pracę jest ciężkim naruszeniem jego podstawowych obowiązków wobec pracownika wynikających chociażby z art. 22 § 1 k.p., według którego pracodawca zobowiązuje się do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem (por. m.in. orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2017 r. w sprawie II PK 198/16, z dnia 18 maja 2017 r. w sprawie II PK 119/16). Inna sytuacja występuje, gdy pracodawca nie wypłaca jedynie jednego ze składników wynagrodzenia, do którego prawo pracownika jest do tego sporne i spór ten jest obiektywnie uzasadniony. W niniejszej sprawie taki przypadek nie ma miejsca. J. L. nie otrzymał od pracodawcy całości wynagrodzenia za miesiąc kwiecień 2018 r., będącego dodatkowo jego jedynym źródłem utrzymania, co skłoniło go do rozwiązania umowy. Gdyby tego nie uczynił, jak w przypadku powodów A. W. (1) i M. W. (1), kilkanaście dni później otrzymałby

zresztą wypowiedzenie umowy z zastosowaniem skróconego (dwutygodniowego) okresu wypowiedzenia. Należy też zauważyć, że przysługujące powodowi wynagrodzenie nie było wysokie (zbliżone do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę), zatem nie można się spodziewać, aby powód odłożył wystarczającą ilość środków na wypadek podobnej sytuacji (utrąty płynności finansowej przez pracodawcę), zatem niewypłacenie mu wynagrodzenia w całości za jeden miesiąc (do momentu rozwiązania umowy) stanowiło realne zagrożenie i uszczerbek dla jego interesów. Powód nie miał też nic wspólnego z powstałą sytuacją, w żaden sposób jej nie zawinił. Jak wynika z zeznań M. G. (1) utraciła ona płynność finansową na skutek niewykonania zobowiązania przez jednego z jej kontrahentów. Jak ocenił Sąd Najwyższy w powołanym już wyżej wyroku z dnia 18 maja 2017 r. wydanego w sprawie II PK 119/16 – trudna sytuacja finansowa pracodawcy, wynikająca z niesolidności kontrahentów nie neguje naruszenia należytej staranności pracodawcy, wpływającej na subsumpcję art. 55 § 1¹ k.p. Jak słusznie zauważono. Ustawodawca w art. 55 § 1¹ k.p. nie uzależnił odpowiedzialności pracodawcy od jego winy. Niezależnie od powyższego należy stwierdzić w ślad za Sądem Najwyższym, iż stosownie do art. 355 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. należyta staranność pracodawcy w zakresie prowadzonej przez niego działalności gospodarczej określa się przy uwzględnieniu zawodowego charakteru tej działalności. Przestrzeganie profesjonalizmu obliguje pracodawcę do takiego działania, aby w razie braku rzeczywistych środków finansowych na wynagrodzenia, niezwłocznie uzyskać takie środki z innego źródła (na przykład z otwartego kredytu bankowego). W tym kontekście przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika i uzyskania odszkodowania (art. 55 § 1¹ k.p.) jest wina pracodawcy polegająca na niedochowaniu należytej staranności. Wina ta nie odnosi się do subiektywnych kryteriów, ale wyłącznie do kryteriów obiektywnych. Trudna sytuacja finansowa pracodawcy, wynikająca z niesolidności kontrahentów, nie neguje naruszenia należytej staranności pracodawcy, wpływającej na subsumpcję art. 55 § 1¹ k.p. Brak należytej staranności jest progiem, po przekroczeniu którego pracodawca naraża się na zarzut niedbalstwa, a w konsekwencji - odpowiedzialność. Z punktu widzenia pracownika jest całkowicie obojętne, z jakiego źródła pracodawca uzyskuje środki na wynagrodzenia. Jest to efekt podstawowej cechy tego stosunku prawnego, w którym pracodawca ponosi ryzyko prowadzonej działalności, które tym samym nie obciąża pracowników. Obowiązek pracodawcy polega więc na terminowym wypłacaniu wynagrodzeń za pracę i w stosunku do takiego obowiązku należy odnosić jego winę (obowiązek zachowania należytej staranności). W takiej sytuacji pracodawca, który opóźnia wypłatę wynagrodzeń, choćby nie przewidział niesolidnego działania kontrahentów, nie spełniał swojego obowiązku, narażając się na konsekwencje wynikające z art. 55 § 1¹ k.p.

W konsekwencji Sąd uznał żądanie powoda za zasadne i zasądził na jego rzecz odszkodowanie w wysokości 3 – miesięcznego wynagrodzenia a pracę, tj. w łącznej kwocie 8.340 zł (3 x 2.780 zł).

Odsetki ustawowe za opóźnienie od ww. kwoty przyznano od dnia 17 lipca 2019 r., ponieważ pismo procesowe z dnia 7 czerwca 2019 r., zawierające żądanie zasądzenia odszkodowania na rzecz powoda, doręczono stronie pozwanej w dniu 16 lipca 2019 r. (k. 307). Dopiero w tym momencie strona pozwana powinna była spełnić świadczenie zgodnie z treścią art. 455 k.c. Wynika z niego, że jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania.

W tym miejscu należy wskazać, że postępowanie sanacyjne prowadzone wobec M. G. (1) nie stanowiło przeszkody dla prowadzenia niniejszego postępowania przeciwko Zarządcy jej Masy Sanacyjnej. Jak wynika bowiem z art. 311 ust. 1 ustawy z dnia 15 maja 2015 r. – Prawo restrukturyzacyjne - postępowania sądowe dotyczące masy sanacyjnej mogą być wszczęte i prowadzone wyłącznie przez zarządcę albo przeciwko niemu. Postępowania te zarządca prowadzi w imieniu własnym na rzecz dłużnika.

W piśmiennictwie pojawił się pogląd, że ponieważ stosownie do art. 102 ust. 1 Prawa restrukturyzacyjnego - wyciąg z zatwierdzonego spisu wierzytelności (po prawomocnym zatwierdzeniu układu), zawierający oznaczenie wierzyciela i przysługującej mu wierzytelności, stanowi tytuł egzekucyjny przeciwko dłużnikowi po prawomocnej odmowie zatwierdzenia układu lub prawomocnym umorzeniu postępowania restrukturyzacyjnego, może powstać wątpliwość, czy w przypadku uznania w całości wierzytelności w spisie wierzytelności powinno dojść do dalszego wyrokowania w postępowaniu cywilnym. Zdaniem P. Zimmermana, ponieważ wyciąg ze spisu wierzytelności

jest tytułem egzekucyjnym przeciwko dłużnikowi, postępowanie wszczęte z powództwa wierzyciela powinno być umorzone w trybie art. 355 k.p.c. jako bezprzedmiotowe, jeżeli przed rozstrzygnięciem powództwa wierzyciel uzyskał uznanie jego wierzytelności w zatwierdzonym spisie wierzytelności. W przeciwnym razie mogłoby dojść do powstania dwóch tytułów egzekucyjnych przeciwko temu samemu dłużnikowi – co stoi w sprzeczności z podstawowymi założeniami prawa procesowego (P. Zimmerman, Prawo upadłościowe. Prawo restrukturyzacyjne..., 2016, s. 1662).

Taka sytuacja nie ma miejsca w niniejszej sprawie, ponieważ do momentu zamknięcia rozprawy i wydania wyroku nie doszło do prawomocnego zatwierdzenia układu i postępowanie sanacyjne znajdowało się na etapie głosowania nad układem.

O kosztach postępowania rozstrzygnięto na podstawie art. 98 k.p.c.

Na koszt te składały się jedynie koszty zastępstwa procesowego w części dotyczącej pierwotnych żądań powodów - ustalenia istnienia stosunku pracy, gdyż rozszerzenie powództwa co do roszczeń majątkowych nastąpiło już po doręczeniu odpisów pozwu (już w toku postępowania) i nawet nie w pismach powodów o wstąpieniu do sprawy w charakterze strony (pisma z dnia 19.03.2019 r. – k. 62, k. 145, k. 237). Zgodnie natomiast z §19 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych i odpowiednio zgodnie z § 19 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie – w razie zmiany w toku postępowania wartości stanowiącej podstawę naliczania opłat bierze się pod uwagę wartość zmienioną poczynając od następnej instancji.

Zatem na rzecz powoda A. W. (1) (wartość przedmiotu sporu w zakresie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy – 24.600 zł) – zasądzono zgodnie z § 2 pkt 55 ww. rozporządzenia tytułem kosztów procesu kwotę 3.600 zł. Na rzecz powoda M. W. (1) (wartość przedmiotu sporu 24.600 zł) i powoda J. L. (wartość przedmiotu sporu - 24.500 zł) podobnie zasądzono kwoty po 3.600 zł.

Z uwagi na zastosowanie przepisu § 19 powołanych rozporządzeń nie miał w sprawie zastosowania art. 310 zdanie drugie Prawa restrukturyzacyjnego, w myśl którego - koszty postępowania obciążają wszczynającego postępowanie, jeżeli nie było przeszkód do umieszczenia wierzytelności w całości w spisie wierzytelności.

Stosownie do treści art. 96 ust. 1 pkt 8 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (u.k.s.c.), inspektor pracy w sprawach z zakresu prawa pracy nie ma obowiązku uiszczania kosztów sądowych. Zgodnie zaś z art. 113 ust. 1 u.k.s.c. kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł: obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (tak też w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r. I PZP 1/07). Opłatę tą ustalono w oparciu o uwzględnianie żądania powodów. Żądania ustalenia stosunku pracy – razem mając na uwadze wszystkich powodów - 73.700 zł. Dodatkowo na ich rzecz zasądzono w sumie – 58.882,38 zł. Razem dawało to wartość 132.582,38 zł co po przemnożeniu przez 0,05 (5% opłaty od pozwu) dawało kwotę 6.629,11 zł, którą powinna na rzecz Skarbu Państwa (Sadu Rejonowego Szczecin – Centrum w S.) uiścić M. G. (1). W sprawie zastosowanie znalazły bowiem przepisy ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych obowiązujące przed 21 sierpnia 2019 r. (art. 15 ustawy z dnia 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw).

Zgodnie z art. 477² § 1 k.p.c., zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego

jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Sąd nadano wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę każdego z powodów.

Mając na uwadze powyższe, orzeczono jak w sentencji wyroku.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)

5. (...)

(...)