

UZASADNIENIE

Inspektor pracy działający na rzecz P. P., B. W., P. W., M. W. oraz M. P. (1) (ten ostatni zmienił w toku procesu nazwisko z W. na P.), po ostatecznym sprecyzowaniu żądań, wniósł o ustalenie, że ww. osoby łączył z pozwaną (...) sp. z o.o. w S. stosunek pracy odpowiednio w następujących okresach: od 1 stycznia 2015 r. do 25 stycznia 2017 r., od 18 maja 2010 r. do 17 stycznia 2017 r., od 1 lipca 2005 r. do 17 stycznia 2017 r., od 20 lipca 2016 r. do 17 stycznia 2017 r. oraz od 13 listopada 2006 r. do 21 listopada 2016 r. P. P. wstąpił do niniejszego procesu w charakterze strony powodowej. M. P. (1) również wstąpił do niniejszego procesu w charakterze strony powodowej w zakresie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy, wniósł natomiast dodatkowo o zasądzenie od pozwanej spółki, na swoją rzecz, kwoty 1.900 zł netto tytułem wynagrodzenia za pracę w listopadzie 2016 r. W uzasadnieniu swego stanowiska strona powodowa, powołując się na charakter pracy osób, na rzecz których wytoczono powództwo, w tym na podporządkowanie pracownicze w zakresie miejsca i czasu pracy oraz sposobu jej wykonywania, wskazała, iż strony w istocie – wbrew zawieranim umowom zlecenia – łączył stosunek pracy. Odnośnie żądania zasądzenia wynagrodzenia M. P. (1) podnosił natomiast, iż nie otrzymał żadnego wynagrodzenia za pracę świadczoną w listopadzie 2016 r.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa całości oraz o zasądzenie od strony powodowej, na swoją rzecz, kosztów procesu według norm prawem przepisanych. Pozwana spółka zaznaczyła, iż nie kontroluje czasu pracy osób zatrudnionych na umowę zlecenie, gdyż wstęp do zakładu pracy możliwy jest przez 24 godziny na dobę, a ewidencja czasu pracy służy jedynie do ustalania wynagrodzenia zleceniobiorców. Podkreśliła, że to powodowie decydowali o tym, kiedy i w jaki sposób wykonywali zlecenie, a spółka jedynie weryfikowała prawidłowość wykonanych przez nich usług i nie mogła powierzyć powodom do wykonania innych zadań, zgodnie ze swoimi potrzebami. Spółka wskazała, iż rodzaj zawartej między stronami umowy nie był narzucony przez pozwaną, a powodowie nigdy nie wnioskowali o ich zatrudnienie w ramach umowy o pracę. Odnośnie żądania zapłaty wynagrodzenia spółka podniosła, iż - jak pokazały zapisy z monitoringu - M. P. (2) nie świadczył pracy w listopadzie 2016 r., a jedynie przekazywał swoją kartę innym pracownikom, co także wskazuje pod jakim „nadzorem i kierownictwem” pracowali powodowie.

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

B. W. łączyły z (...) sp. z o.o. w S. umowy zlecenia w okresie od 1 czerwca 2008 r. do 28 lutego 2017 r.

M. W. łączyły z (...) sp. z o.o. w S. umowy zlecenia w okresie od 1 grudnia 2013 r. do 31 marca 2017 r.

P. P. łączyły z (...) sp. z o.o. w S. umowy zlecenia w okresie od 1 stycznia 2005 r. do 28 lutego 2017 r.

P. W. łączyły z (...) sp. z o.o. w S. umowy zlecenia w okresie od 1 lipca 2005 r. do 28 lutego 2017 r.

Bezsporne, a nadto oświadczenie pozwanej zawarte w piśmie procesowym z dnia 13 sierpnia 2018 r. – k. 550 oraz złożone na rozprawie – k. 555;

M. P. (1) łączyły z (...) sp. z o.o. w S. umowy zlecenia od dnia 1 listopada 2006 r.

W umowach zlecenia wskazano, iż M. P. (1) (wówczas W.) przyjmuje do wykonania testowanie i kalibrację siłowni telekomunikacyjnych, bez nadzoru zleceniodawcy i przy pomocy narzędzi zleceniodawcy. W §1 pkt 3 i 4 umowy ustalono, iż miejsce wykonywania czynności zostanie każdorazowo wskazane przez zleceniodawcę przed rozpoczęciem wykonywania tych czynności, a szczegółowy zakres czynności oraz terminy do ich wykonania określane będą przez zleceniodawcę. W §3 pkt 1 i 2 umowy M. P. (1) zobowiązał się do samodzielnego i osobistego wykonywania czynności. W §3 pkt 3 umowy zapisano, iż przypadku braku możliwości osobistego wykonania czynności zleceniobiorca może je powierzyć do wykonania osobie trzeciej pod warunkiem wcześniejszego uzyskania pisemnej zgody zleceniodawcy. W §3 pkt 4 umowy ustalono, iż koszty poniesione przez zleceniobiorcę w związku z wykonywaniem czynności poza

siedzibą zleceniodawcy, takie jak koszty wyżywienia, noclegów i przejazdów pokrywa zleceniodawca. W §5 pkt 2 umowy wskazano, iż rozliczenie i wypłata wynagrodzenia dokonywana będzie za okresy miesięczne na podstawie rachunku wystawionego przez zleceniobiorcę.

Dowód: częściowo oświadczenie pozwanej zawarte w piśmie procesowym z dnia 13 sierpnia 2018 r. – k. 550 oraz złożone na rozprawie – k. 555, umowy zlecenia – koperta k. 499, zeznania M. P. (1) – k. 480-482 w zw. z k. 541-542;

M. P. (1), B. W., P. W. i M. W. warunki współpracy z (...) sp. z o.o. w S. ustalili z prezesem spółki R. W..

Wynagrodzenie M. P. (1), B. W., P. W. i M. W. określone było stawką miesięczną. W ostatnim okresie współpracy miesięczne wynagrodzenie M. P. (1) wynosiło 2.400 zł netto.

M. P. (1) i B. W. zajmowali się kontrolą jakości oraz kalibracją urządzeń zasilania gwarantowanego. Dokonywali kontroli gotowych produktów tworzonych przez spółkę oraz ustalali ich parametry zgodnie z wymogami klientów. Swoje obowiązki wykonywali w siedzibie firmy przy ul. (...) w S.. R. W. ustalił, że winni pracować w godzinach od 8.00 do 16.00 od poniedziałku do piątku. M. P. (1) i B. W., poza ww. ustalonymi godzinami pracy, pracowali również w nadgodzinach. O konieczności pracy w nadgodzinach decydował dyrektor techniczny J. L., który koordynował proces produkcji. J. L. decydował również o tym, które zlecenia należało wykonać w pierwszej kolejności. M. P. (1) i B. W. swoje obowiązki wykonywali nadto pod kierownictwem dyrektora do spraw jakości A. P. (1), który przekazywał im normy elektryczne.

P. W. pracował na stanowisku brygadzysty odpowiedzialnego za produkcję zasilaczy i za koordynację pracy pozostałych osób zatrudnionych w jego dziale (dziale zasilaczy małej mocy). Swoją pracę wykonywał na hali produkcyjnej w siedzibie spółki. Zlecenia wykonania odpowiednich zasilaczy otrzymywał od kierownika działu R. D. (od 2014 r. zastąpił go J. L.), który informował go również, w jakim terminie należy wykonać produkcję i do kiedy musi nastąpić wysyłka gotowego towaru (już wcześniejszej sprawdzonego w dziale kalibracji) do klienta oraz kontrolował postępy pracy. P. W. zaopatrywał pracowników produkcji, za pośrednictwem magazynu, w części niezbędne do produkcji i rozdzielał pracę między podległych mu pracowników (podlegało mu od 10 do 20 pracowników produkcji). Po zakończeniu produkcji, skontrolowaniu jej oraz kalibracji, zasilacze wracały na halę produkcyjną, skąd były wysyłane do klientów. P. W. przychodził do pracy od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.00 do 16.00, bo tak ustalili z prezesem spółki. Zdarzało się, że pracował również w nadgodzinach, a o konieczności takiej pracy informował go J. L.. Jak P. W. pracował po godz. 16.00, to w pracy pozostawali również podlegli mu pracownicy produkcji (także zatrudnieni w oparciu o umowy zlecenia). Przez pierwsze 6 miesięcy współpracy ze spółką (...) pracował jako pracownik produkcji. Wykonywał wówczas pracę w tych samych godzinach, co później już jako brygadzista, a konkretne zadania do wykonania przydzielał mu brygadzista A. M..

M. W. swoje obowiązki wykonywał na stanowisku pracownika produkcji w dziale zasilaczy wielkiej mocy, na hali produkcyjnej w siedzibie spółki. Jego brygadzystą był M. K., który otrzymywał konkretne zlecenia do wykonania od J. L. i dzielił je na podległych mu pracowników produkcji (około 10-12 osób). Przełożonym M. W. był M. K. oraz J. L., który zastępował brygadzystę podczas jego nieobecności. M. W. pracował od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.00 do 16.00 – takie godziny pracy ustalił prezes spółki. Zdarzało się, że pracował w nadgodzinach. W okresie współpracy ze spółką 2 razy musiał wyjść z pracy przed godziną 16.00. Zgodę na wcześniejsze opuszczenie pracy musiał wyrazić brygadzista.

M. P. (1), B. W., P. W. i M. W. przysługiwał płatny urlop wypoczynkowy w ilości 10 dni w skali roku. Za okres urlopu wypoczynkowego otrzymywali oni 50% wynagrodzenia (istniała również możliwość wykorzystania 5 dni urlopu z wynagrodzeniem 100%). Chęć wykorzystania urlopu należało zgłosić księgowemu K. M.. P. W. dodatkowo musiał ustalać okres swojego urlopu z J. L.. Osobom współpracującym ze spółką przysługiwało również wynagrodzenie za okres zwolnienia lekarskiego. Za pięciodobną nieobecność w pracy z uwagi na złamanie nogi M. P. (2) otrzymał wynagrodzenie w wysokości 60% stawki. Wynagrodzenie za pracę było ustalane w ten sposób, że ustaloną dla pracownika stawką miesięczną dzielono przez ilość godzin do przepracowania w danym miesiącu i tak ustaloną stawkę

mnożono przez ilość faktycznie przepracowanych godzin od 8.00 do 16.00, a za pracę po godzinie 16.00 przyznawano wynagrodzenie w wysokości 1,5 stawki.

M. P. (1), B. W., P. W. i M. W. otrzymali od spółki niezbędne do pracy narzędzia oraz odzież roboczą.

M. P. (1), B. W., P. W. i M. W. nie wystawiali rachunków za swoją pracę. Zajmował się tym K. M., który samodzielnie wyliczał wynagrodzenia zleceniobiorców.

Za M. P. (1), B. W., P. W. i M. W. nie mogła przyjść do pracy z zewnątrz żadna inna osoba. O ewentualnych nieobecnościach należało uprzedzić J. L..

Rejestracja czasu pracy odbywała się za pomocą elektronicznego systemu opartego na kartach zbliżeniowych. Zdarzało się, że M. P. (1) nie mógł zostać w pracy po godzinie 16.00. Informował o tym J. L. i wychodził z pracy.

W dniu 20 listopada 2016 r. Z. W. dowiedział się, że M. P. (1), mimo odbijania karty, nie wykonywał pracy. Sytuacje takie zostały zarejestrowane przez system monitoringu i zdarzyły się 5 razy w listopadzie 2016 r., przy czym kartę za M. P. (1) podbijali K. G. i M. B.. W okresie od 1 do 22 listopada 2016 r. karta M. P. (1) została podbita w dniach 2, 4, 7, 8, 9, 10, 14, 16, 17 i 18.

M. P. (1) w dniu 21 listopada 2016 r. został poproszony na rozmowę do Z. W., który zwolnił go z pracy w tym dniu. M. P. (1) został poinformowany przez Z. W., że nie otrzyma wynagrodzenia za pracę w listopadzie 2016 r., bo spółka nie jest w stanie ustalić ilości przepracowanych przez niego w tym miesiącu godzin (nagrania z monitoringu są przechowywane przez dwa tygodnie). Z. W. wiedział, że M. P. (1) nie było w pracy kilka razy (od 3 do 5) i wyszedł z założenia, że skoro nie jest w stanie udokumentować pracy M. P. (1) w listopadzie 2016 r., to należy przyjąć, że on w ogóle nie pracował.

W spornym okresie w spółce pracowało od około 40 do nawet 100 osób, przy czym najwięcej w charakterze pracowników produkcji. Zdecydowana większość z nich miała zawarte umowy zlecenia. Jedynie z dwiema czy trzema osobami, które pracowały od samego początku istnienia spółki, zostały zawarte umowy o pracę. Osoby te z uwagi na swoje doświadczenie współpracowały z inżynierami w zakresie tworzenia nowych systemów tworzonych po raz pierwszy (prototypów).

Po kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, która miała miejsce w styczniu 2017 r., ze zleceniobiorcami zawarto umowy o pracę. Po zawarciu umów o pracę z osobami, które miały wcześniej zawarte umowy zlecenia, w ich pracy nic się nie zmieniło. Zmiany rodzaju umów spowodowane były również zmianami właścicielskimi w spółce oraz zmianą przepisów dotyczących umów zlecenia. Wcześniej narzucony limit dwudziestu kilku osób zatrudnionych na umowy o pracę wynikał z woli utrzymania odpowiednich proporcji kosztów do przychodów, stąd też na umowy o pracę byli zatrudniani jedynie inżynierowie oraz pracownicy administracji, księgowości i kadr. M. P. (1) i P. W. rozmawiali z prezesem spółki o możliwości zawarcia umów o pracę, ale prezes spółki nie wyrażał na to zgody.

Dowód: zeznania M. P. (1) – k. 480-482 w zw. z k. 541-542, zeznania B. W. – k. 487-488, zeznania P. W. – k. 483-485, zeznania M. W. – k. 485-486, zeznania Z. W. – k. 542-546, częściowo zeznania świadka K. M. – k. 520-524, zeznania świadka R. R. K. – k. 524-525, zeznania świadka M. B. – k. 525-527, zeznania świadka P. M. – k. 527-529, zeznania świadka K. G. – k. 530-532, dokumentacja kontrolna Państwowej Inspekcji Pracy, w tym protokół kontroli – k. 53-97, 155-199, 257-301, 308-352, 374-418;

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo okazało się zasadne w zakresie żądań ustalenia istnienia stosunku pracy, z wyjątkiem żądania zgłoszonego przez Inspektora pracy na rzecz P. P., który następnie wstąpił do sprawy w charakterze strony powodowej. Sąd uwzględnił również częściowo, co do kwoty 571,20 zł netto, żądanie zasądzenia wynagrodzenia na rzecz M. P. (1).

Podstawę prawną żądania ustalenia 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.

Zdaniem Sądu powód, który zgłasza takie żądanie jako jedyne żądanie pozwu, jak i powód, który jednocześnie żąda zapłaty świadczeń związanych z tym stosunkiem, interes taki posiada. Pogląd ten znajduje oparcie w orzecznictwie Sądu Najwyższego. I tak: w wyroku z dnia 19 kwietnia 2001 r. (publ. OSNAPiUS rok 2003, nr 3, poz. 67) Sąd Najwyższy wskazał, że możliwość dochodzenia bieżących świadczeń należnych pracownikowi z tytułu zatrudnienia nie wyłącza istnienia interesu prawnego w ustaleniu nawiązania stosunku pracy (art. 189 KPC), podając w uzasadnieniu, iż interes prawny w ustaleniu nawiązania stosunku pracy wykracza poza możliwość dochodzenia bieżących świadczeń należnych pracownikowi z tytułu zatrudnienia. Może on polegać również na uzyskaniu pewności co do prawa do uzależnionych od okresu pracy świadczeń przyszłych u tego samego lub u kolejnych pracodawców albo ich wymiaru. Istnienie bądź nieistnienie stosunku pracy może wpływać na sytuację pracownika w zakresie innych stosunków prawnych, np. z ubezpieczeń społecznych. Również 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 poglądomu 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. OSNAPiUS 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 aprobuje powyżej zaprezentowane poglądy. Zwraca również uwagę, iż żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy, na mocy art. 63¹ k.p.c., może zgłosić również inspektor pracy działający na rzecz określonych osób.

Fakt istnienia interesu prawnego w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy nie przesądza jednak, co oczywiste, o zasadności powództwa, w dalszej kolejności należało zatem zbadać charakter stosunku prawnego łączącego strony.

Jak stanowi 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. W myśl zaś §1¹ ww. art. 22 k.p. zatrudnienie w warunkach określonych w §1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez stronę umowy, a jak stanowi §1² art. 22 k.p. nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w §1. Celem ww. przepisu jest przeciwstawianie się praktyce zawierania pozornych umów prawa cywilnego w celu obejścia przepisów, w szczególności ochronnego ustawodawstwa pracy oraz opłacania składek na ubezpieczenie społeczne.

Przedstawione powyżej ustalenia faktyczne poczynione zostały na podstawie dowodów z dokumentów (szczegółowo wymienionych powyżej), których prawdziwości nie kwestionowała żadna ze stron, a nadto w oparciu o korespondujące ze sobą - w istotnym dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy zakresie - zeznania osób, na rzecz których wytoczono

powództwo, niemal wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków i w końcu w znacznej mierze również samego prezesa pozwanej spółki.

Jak wynika z treści ww. art. 22 k.p. priorytetowe znaczenie dla ustalenia charakteru łączącego strony stosunku prawnego ma nie nazwa umowy, a sposób wykonywania czynności. W bogatym orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że charakter podstawowy, konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy ma przede wszystkim fakt podporządkowania pracownika wyrażający się w określonym czasie pracy i określonym miejscu wykonywania czynności, podpisywaniu list obecności, podporządkowaniu pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy (tak m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 marca 2006 r., publ. Monitor Prawniczy, rok 2006, nr 9, str. 474, z dnia 25 listopada 2005 r., publ. Wokanda, rok 2006, nr 4, str. 26).

W ocenie Sądu materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie pozwala na przyjęcie, iż M. P. (1), B. W., P. W. i M. W. wykonywali swoją pracę w systemie podporządkowania co do miejsca i czasu pracy, a nadto sposobu jej wykonywania.

Co bezsporne między stronami, warunki współpracy M. P. (1), B. W., P. W. i M. W. z pozwaną spółką, osoby te ustalały ze Z. W. (wynika to z zeznań ww. osób, a nadto zeznań K. M. i samego prezesa). Poza sporem pozostaje również, iż praca była wykonywana w miejscu wskazanym przez spółkę, to jest w jej siedzibie, a spółka dostarczała osobom, z którymi podpisała umowy zlecenia, odpowiednie narzędzia umożliwiające wykonanie zleconych zadań oraz odzież roboczą. Okoliczność wyznaczania przez spółkę miejsca pracy oraz przekazywania narzędzi do jej wykonywania wynika dodatkowo, w przypadku M. P. (1), z treści zawartych z nim umów zlecenia. Sąd dysponuje wyłącznie umowami M. P. (1), co nie przeszkodziło jednak – w szczególności z uwagi na brak sporu w zakresie ciągłości tych umów i czasu ich trwania (z wyjątkiem ustania współpracy z M. P. (1), o czym szerzej poniżej) – poczynieniu ustaleń w zakresie faktycznego sposobu wykonywania pracy, również przez pozostałe osoby, w oparciu o osobowy materiał dowodowy.

Odnosnie czasu pracy osób, na których rzecz wytoczono powództwa, podkreślenia wymaga, iż już z samych zeznań Z. W., przesłuchanego w charakterze strony pozwanej, wynika, iż „firma zawsze pracowała od 8 do 16” i w spornym okresie też tak było. Prezes spółki zeznał również: „My, jako firma, chcieliśmy, żeby osoby, które mają zlecenie przychodziły na 8 do pracy i pracowały w tych godzinach od 8 do 16, ale nie było to jakoś rygorystyczne. Jak ustalaliśmy warunki współpracy, to ja mówiłem tym osobom, że firma pracuje od 8 do 16 i że dobrze by było, żeby pracowali w tych samych godzinach”. Odnosnie osób zajmujących się kalibracją Z. W. wskazał natomiast „ten dział bardzo często pracował w innych godzinach, często dłużej. Praca np. zaczynała się później. O tym, że zacznie się później informował pan L. - kierownik produkcji”. Jednocześnie, już bez rozróżniania na pracowników poszczególnych działów, prezes spółki zeznał: „Oczekiwaliśmy, że osoby na zleceniu będą wykonywały jakąś tam ilość pracy. To miało być przynajmniej 8 godzin dziennie”. I ponownie w zakresie samego działu kalibracji wskazał: „jeżeli z produkcji zeszło co najmniej 5 systemów i dotarły do działu kalibracji nie o 9, jak było planowane, ale np. o 14, to oczekiwaliśmy, że dział kalibracji będzie pracował dłużej”. W ocenie Sądu już same zeznania prezesa spółki (a to on ustalał warunki współpracy ze spółką) świadczą o tym, że w istocie spółka miała ustalone dla wszystkich, którzy wykonywali pracę na jej rzecz, godziny pracy od 8.00 do 16.00, a od pracowników na zlecenie oczekiwano pracy w ilości nie mniejszej niż 8 godzin dziennie, dodatkowo w przypadku osób zajmujących się kalibracją istniała możliwość późniejszego rozpoczęcia pracy, ale o tym powinien poinformować J. L., co oznacza, że regułą pozostawała praca od godz. 8.00. Zeznania te korespondują z zeznaniami osób, na rzecz których wytoczono powództwa, a także zeznaniami świadka K. G., który zeznał, iż zarówno w dziale produkcji, jak i w dziale kalibracji godziny pracy były ustalone od 8.00 do 16.00. Także świadek P. M. wskazał, że praca na produkcji trwała od 8.00 do 16.00 i tak należało pracować (jednocześnie świadek podał, że on sam raz w tygodniu przychodził do pracy na godz. 10.00, ale że jego wyjątkowa pozycja wynikała stąd, że jako jedyna osoba nie produkował systemów, a jedynie je szykował do kalibracji, a po powrocie z kalibracji zajmował się ich wysyłką do klientów). Odnosnie działu kalibracji świadek P. M. zeznał, iż w dziale tym również pracowano przeważnie od 8.00 do 16.00, ale nie wie, czy osoby zatrudnione w tym dziale musiały przychodzić do pracy na 8.00. Wątpliwości te jednak, jak wskazano powyżej, rozwił sam prezes spółki, z którego zeznań wynika, co podkreślono powyżej, iż ustaloną regułą w dziale kalibracji była praca od godz. 8.00. Szytywne godziny pracy w dziale produkcji

zostały również potwierdzone przez świadka M. B., który nie miał wiedzy o warunkach pracy w dziale kalibracji. (...) o ustalonych między osobami, na których rzecz zostało wytoczone powództwo, a pozwaną spółką godzinach pracy nie posiadał świadek R. K. (pracował jako serwisant w serwisie elektroniki). Potwierdził jedynie, że spółka zaczynała pracę o godz. 7.00 czy 8.00 rano, a zdarzało się, iż praca była kontynuowana także po godzinie 17.00. Na brak wiedzy w tym zakresie powoływał się również świadek K. M., który zeznał, że pierwotne ustalenia czynione były ze Z. W., a w trakcie współpracy, poza zmianą wynagrodzenia, pozostałe ustalenia nie podlegały zmianom. Mając na względzie powyższe Sąd ustalił, iż M. P. (1), B. W., P. W. i M. W. byli zobowiązani do świadczenia pracy od poniedziałku do piątku od godz. 8.00 do godz. 16.00, co wprost wskazuje na charakterystyczne dla stosunku pracy podporządkowanie w zakresie czasu pracy. Ustalenia tego nie może zmienić okoliczność, iż osoby wykonujące swoją pracę w oparciu o umowy zlecenia sporadycznie opuszczały miejsce pracy wcześniej, bądź sporadycznie nie zostawały w pracy po godz. 16.00, choć przełożeni zlecali zakończenie konkretnego zamówienia. Osoby te informowały bowiem wówczas swoich przełożonych o konieczności opuszczenia pracy, a jednorazowe sytuacje pracy krótszej niż 8 godzin (jeżeli strona pozwana stoi na stanowisku, że przez cały sporny okres były to częstsze sytuacje, to powinna okoliczność tę wykazać, czego nie uczyniła), bądź odmowy wykonania pracy w godzinach nadliczbowych występują również w ramach umów o pracę i w żadnej mierze nie mogą przesądzać o cywilnoprawnym charakterze współpracy w sytuacji, gdy godziny pracy zostały ustalone przy nawiązywaniu współpracy na czas od 8.00 do 16.00. Co więcej, prezes spółki sam zeznał, iż obecnie (po przekształceniu umów zlecenia w umowy o pracę) pracownik również może odmówić pracy w godzinach nadliczbowych i nie będą wobec niego wyciągnięte żadne konsekwencje, bo taką ma praktykę. Brak ewentualnych konsekwencji nie był zatem uzależniony od rodzaju umowy łączącej strony, a od podejścia spółki do zatrudnianych przez siebie osób.

Sąd ustalił również, iż powodowie byli zobowiązani do osobistego świadczenia pracy, co również wynika – poza zeznaniami osób, na których rzecz zostały wytoczone powództwa – z zeznań Z. W.. Prezes spółki zeznał bowiem, że gdyby do pracy zamiast zleceniodawcy przyszedł ktoś spoza spółki, to on zawarłby z taką osobą, po sprawdzeniu jej kwalifikacji, nową umowę zlecenia. Odnośnie zastępstw przez osoby związane już ze spółką umowami zlecenia, czy umowami o pracę, prezes spółki wskazał, iż zleceniobiorcy winni uprzedzać o takich zastępstwach kierownika J. L.. Jednocześnie ani prezes spółki, ani świadkowie nie podnosili, by osoby, na rzecz których wytoczono powództwa, w ogóle korzystały z takiej możliwości. Świadek K. M. posłużył się natomiast sformułowaniem, że jak pracownik nie przyszedł w danym dniu do pracy, to mógł go odrobić, albowiem, tak jak w każdym zakładzie pracy, tak również i w pozwanej spółce, była określona liczba dni roboczych w danym miesiącu. Następnie K. M. starał się wycofać ze sformułowania o konieczności odrabiania dni roboczych, co jednak stanowiło, w ocenie Sądu, jedynie nieudolną próbę odwołania spontanicznej części wypowiedzi dotyczącej pracowniczego podporządkowania odnośnie czasu pracy.

W oparciu o zeznania M. P. (1), B. W., P. W. i M. W., ale również zeznania przesłuchanych świadków w osobach R. K. i M. B., Sąd ustalił, iż w działach produkcji (zarówno małych zasilaczy jak i wielkich zasilacz) nadzór nad wykonywaną pracą w stosunku do M. W. sprawował brygadzysta M. K. oraz kierownik produkcji J. L., a nad pracą brygadzysty P. W. (po pierwszych 6 miesiącach pracy, kiedy to P. W. jako pracownik produkcji sam podlegał brygadziście) R. D. i J. L.. Praca M. P. (1) oraz B. W. była natomiast nadzorowana przez J. L., który koordynował przebieg zleceń i wskazywał – w razie takiej konieczności – które zlecenie winna zostać wykonane jako pierwsze oraz A. P. (2) – dyrektora do spraw jakości. Podkreślenia w tym miejscu wymaga, iż sam fakt wykonywania przez M. P. (4) i B. W. bardziej specjalistycznych czynności niż na działach produkcji i brak stałej bieżącej kontroli, nie przesądza w żadnej mierze o braku pracowniczego podporządkowania w sytuacji, gdy zleceniobiorcy wykonują pracę w stałym procesie pracy, tj. w miejscu i czasie ustalonym przez zleceniodawcę, a w razie kumulacji zleceń, podlegają poleceniom kierownika produkcji co do tego, które z nich wykonać jako pierwsze.

Odnośnie godzin pracy, tj. wymaganego ośmiogodzinnego dnia pracy, Sąd zwrócił również uwagę, iż cały opisany powyżej system wynagradzania (w zakresie obowiązującego systemu wynagradzania zeznania wszystkich przesłuchanych w sprawie osób pozostawały zgodne) został ukształtowany w ten sposób, iż praca ponad 8 godzin dziennie wynagradzana była według 1,5 stawki, co w istocie stanowiło odpowiednik dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, które są charakterystyczne wyłącznie dla stosunku pracy. Zleceniobiorcy korzystali w pozwanej spółce

także z płatnych urlopów (choć w wymiarze niższym niż przewiduje to kodeks pracy) oraz płatnych zwolnień lekarskich, co również odpowiada cechom stosunku pracy, a nie umowy zlecenia. Jest to o tyle charakterystyczne, że w istocie, po przeprowadzeniu dowodu z zeznań prezesa spółki, nie sposób nie odnieść wrażenia, iż o rodzaju zawieranych umów nie decydowały rzeczywiste warunki pracy (a być może i wola samego prezesa), a wymogi narzucane przez większościowego wspólnika w zakresie zatrudnienia na etatach pracowniczych nie większej ilości osób niż dwadzieścia parę celem utrzymania odpowiedniej proporcji kosztów do przychodów.

Sąd oczywiście miał na względzie, iż osoby, na rzecz których zostały wytoczone powództwa, w dniu zawierania z nimi umów zlecenia, dobrowolnie zgodziły się na zawieranie umów cywilnoprawnych (z zeznań samego prezesa spółki wynika, iż osoby te już podczas zatrudnienia przychodziły do niego z prośbą o zmianę umów zlecenia na umowy o pracę). Okoliczność dobrowolności podpisywania umów zlecenia nie może jednak niweczyć przewidzianego w art. 22 § 1¹ k.p. skutku uznania za stosunek pracy czynności wykonywanych w warunkach określonych w §1 oraz czynić iluzorycznym zakaz zastępowania umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w §1 (art. 22 §1² k.p.). W literaturze (Komentarz do kodeksu pracy pod red. W. Musiańskiego, LexisNexis 2007 r., art. 22 k.p.) podkreśla się, iż stosownie do funkcji ochronnej prawa pracy cywilistyczna zasada wolności umów w tym zakresie zostaje ograniczona i podporządkowana bezwzględnie obowiązującemu przepisowi ochronnemu prawa pracy i ogólnie obowiązującemu porządkowi prawnemu. Dlatego też w razie stwierdzenia, że umowa w istocie swej jest umową o pracę, wola stron nadania jej innego charakteru pozostaje bez znaczenia, a umowa spełniająca warunki umowy o pracę musi być uznana za taką, nawet wbrew woli stron. Tylko bowiem taka interpretacja zapobiegnie korzystaniu w coraz większym stopniu – w sposób niezgodny z prawem - z niepracowniczych form świadczenia pracy, co stanowi swoistą ucieczką dającego zatrudnienie od przyjmowania pracowniczey podstawy zatrudnienia i wykorzystywanie jego ekonomiczno – organizacyjnej przewagi. Pogląd ten Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni popiera. Raz jeszcze podkreślenia wymaga, iż o rodzaju stosunku prawnego łączącego strony nie może decydować wola utrzymania „odpowiedniej proporcji kosztów do przychodów”, a rzeczywisty sposób wykonywania umowy. Co znaczące, po kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, ze wszystkim osobami zatrudnionymi dotychczas na podstawie umów zlecenia, które wyraziły taką wolę, zawarto umowy o pracę, a w sposobie wykonywania przez nie pracy nic się zmieniło. Wcześniejszego zawierania umów zleceń w żadnym razie nie mogą tłumaczyć zeznania prezesa, który wskazał: „Starałem się być najbliżej tych form, które daje zatrudnienie normalne, czyli na umowę pracę. To już jest pytanie do właścicieli, czyli do większościowego udziałowca, dlaczego były zawierane umowy zlecenia, a nie umowy o pracę. Ja zrobiłem wszystko, co mogłem zrobić, tj. dać jak najwięcej świadczeń w ramach umów cywilnoprawnych”. I choć prezes spółki wskazał, że gdyby to tylko od niego zależało, to też zawarłby umowy zlecenia, to poza ogólnym wskazaniem, że „charakter tej działalności pasował do zlecenia”, nie podał żadnych innych argumentów za zawarciem umów zlecenia. Jednocześnie prezes spółki zeznał; „Ja miałem ograniczoną ilość osób, które mogłem zatrudnić na podstawie umowy o pracę. Takie były dyrektywy z korporacji. To mogło być około dwudziestu kilku osób. Na to składała się grupa, którą musiałem zatrudnić na umowę o pracę, czyli inżynierowie, administracja, księgowość i kadry”. Zdaniem Sądu zeznania te świadczą o tym, że również sama spółka, reprezentowana przez jej prezesa, zdawała sobie sprawę, że w istocie zawieranie z kolejnymi osobami umów zlecenia (niemal ze wszystkim osobami zajmującymi się produkcją oraz osobami z działu kalibracji) nie odpowiadało prawu.

Mając na względzie wszystko powyższe Sąd ustalił, iż M. P. (1), B. W., P. W. i M. W. pozostawali z pozwaną spółką w stosunkach pracy w okresach wskazanych w punktach I, II, III i IV wyroku. Okresy te odpowiadały przy tym żądaniom pozwów i choć niejednokrotnie faktycznie były dłuższe (co wynika z pisma strony pozwanej, w której wskazane są okresy trwania między stronami umów zlecenia), to Sąd, jako związany treścią powództwa i nie orzekający ponad żądanie, ograniczył je do okresów wynikających z żądań strony powodowej. Odnośnie daty końcowej stosunku pracy M. P. (1) Sąd przyjął, zgodnie z twierdzeniami pozwu, iż stosunek pracy uległ zakończeniu z dniem 21 listopada 2016 r., albowiem jak wynika z zeznań M. P. (1), złożonych zarówno w toku postępowania kontrolnego, jak i podczas rozprawy przed tut. Sądem, to właśnie w tym dniu prezes spółki zwolnił go z pracy, a w odpowiedzi na pozew, ani w toku niniejszego procesu, pozwana spółka nie zaprzeczyła temu stanowisku. Co więcej, z zeznań prezesa spółki wynika, iż

przed zwolnieniem M. P. (1) analizował on monitoring za okres dwóch tygodni listopada, co również wskazuje na to, że rozwiązanie umowy między stronami mogło nastąpić w poniedziałek 21 listopada 2016 r.

W punkcie V wyroku Sąd oddalił powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy między P. P. a pozwaną spółką. P. P., który wstąpił do procesu w charakterze strony, nie stawiał się na żadną z rozpraw (był wezwany pod rygorem pominięcia dowodu z jego zeznań), co skutkowało brakiem możliwości ustalenia, jakie czynności, w jakim czasie i w jakim okresie wykonywał oraz zweryfikowania jego twierdzeń w oparciu o pozostałe osobowe środki dowodowe, co uczyniono w stosunku do osób, o których mowa w punktach I, II, III i IV wyroku. W konsekwencji materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie dawał podstaw do przyjęcia, iż P. P. wykonywał pracę w warunkach pracowniczego podporządkowania.

Postawę prawną żądania zasądzenia wynagrodzenia zgłoszonego przez M. P. (1) stanowi art. 80 k.p., w myśl którego wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Sąd ustalił, iż wynagrodzenie powoda w ostatnim okresie zatrudnienia wynosiło 2.400 zł netto miesięcznie (taką kwotę wynagrodzenia wskazał sam powód, a prezes pozwanej spółki podał przed tym Sądem, iż było to możliwe; umowy zlecenia nie zawierały żadnych kwot wynagrodzeń). W oparciu o załączony do akt sprawy „raport wyjątków” Sąd ustalił, iż karta M. P. (1) została odbita w dniach 2, 4, 7, 8, 9, 10, 14, 16, 17 i 18 listopada 2016 r. Jak wynika jednak z materiału dowodowego sam fakt odbicia karty nie przesądzał o tym, że powód faktycznie był w pracy. Jak zeznał świadek M. B. „M. P. (1) udostępniał swoją kartę do odbijania innym osobom, w tym mnie. (...) zostawiał swoją kartę na stoliku jak wychodził z pracy. Potem do mnie dzwonił następnego dnia mówiąc, że się spóźni i prosił, żebym odbił za niego kartę. Ja to robiłem. (...) Zdarzało się kilka razy, że w ogóle nie przyszedł, a ja za niego odbijałem kartę. Inni też za niego odbijali kartę”. Świadek K. G. zeznał, że pod koniec zatrudnienia M. P. (1) ze dwa razy odbił jego kartę. Na od 3 do 5 przypadków braku świadczenia pracy i odbicia w tych dniach karty przez kolegów powoda, powoływał się również w swoich zeznaniach prezes spółki. Jednocześnie prezes spółki zeznał, iż nie wie, czy było tak, że w listopadzie 2016 r. M. P. (1) faktycznie nie przepracował ani jednego dnia. Mając na względzie powyższe Sąd przyjął, uśredniając zeznania ww. świadków i prezesa spółki, iż w ramach ww. 10 dni, w których została odbita karta powoda, przez 5 dni nie świadczył on faktycznie pracy. Do zapłaty pozostawało jednak wynagrodzenie za 5 przepracowanych dni (poza sporem pozostawało, że powód w ogóle nie otrzymał wynagrodzenia za listopad 2016 r.). W listopadzie 2016 r. było 21 dni pracy, czyli 168 godzin pracy. Wynagrodzenie M. P. (1) za godzinę pracy wynosiło 14,28 zł netto (2.400 : 168), a za 40 godzin pracy (5 dni) 571,20 zł netto i taką też kwotę zasądzone od pozwanej spółki w punkcie VI wyroku, oddalając w punkcie VII wyroku powództwo M. P. (1) o zapłatę wynagrodzenia w pozostałym zakresie. Na marginesie Sąd wskazuje, iż częściowa nieobecność powoda w pracy w listopadzie 2016 r. nie świadczy o cywilnoprawnym charakterze zatrudnienia, gdyż wiążące strony umowy zlecenia, stanowiące w istocie umowy o pracę, już znacznie wcześniej przekształciły się w umowę zawartą na czas nieokreślony, do której rozwiązania niezbędne było wyraźne oświadczenie jednej ze stron, co zresztą nastąpiło w dniu 21 listopada 2018 r., kiedy strona pozwana zwolniła powoda z pracy.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu zawarte w punktach VIII i IX wyroku oparto na treści art. 98 § 1 i 2 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. W niniejszej sprawie strona pozwana reprezentowana była przez profesjonalnego pełnomocnika – adwokata, którego wynagrodzenie minimalne wynosiło, odnośnie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy, 180 zł - §9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 20 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, przy przyjęciu, iż roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy jest najbardziej zbliżone do roszczeń wymienionych w §9 ust. 1 pkt 1 ww. rozporządzenia. Powód P. P. wstąpił do niniejszego procesu w charakterze strony powodowej, a skoro przegrał proces o ustalenie istnienia stosunku pracy (jak wskazywano już powyżej nie stawiał się na żadnej z rozpraw sądowych), to należało zasądzić od niego, na rzecz strony pozwanej, ww. kwotę 180 zł tytułem kosztów procesu, o czym orzeczono w punkcie IX wyroku. Sąd zwraca również uwagę, iż wobec wstąpienia P. P. do niniejszego procesu między nim a Państwową Inspekcją Pracy doszło do współuczestnictwa jednolitego (art. 56 §1 k.p.c. w zw. z art. 63² k.p.c.), o którym – w zakresie kosztów procesu – mowa w art. 105 §1 k.p.c., w myśl którego współuczestnicy sporu zwracają koszty procesu w częściach równych, przy czym sąd może nakazać zwrot kosztów procesu odpowiednio do udziału każdego ze współuczestników w sprawie,

jeżeli pod tym względem zachodzą znaczne różnice. Zupełnie bierna postawa P. P., który początkowo, podczas kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, wskazał, że chciałby ustalenia istnienia stosunku pracy, a następnie wstąpił do procesu i nie podjął jakichkolwiek czynności przez cały czas jego trwania, skutkowałą przyjęciem przez Sąd, że to on winien być w całości obciążany kosztami procesu.

Punkt VIII wyroku odnosi się do M. P. (1) i stanowi obciążenie kosztami procesu z uwagi na przegranie sprawy w zakresie żądania wynagrodzenia za listopad 2016 r. w 70%. Zgodnie z §2 pkt 3 w zw. z §9 ust. 1 pkt 2 ww. Rozporządzenia wynagrodzenie pełnomocnika pozwanego, odnośnie żądania zasądzenia 1.900 zł netto tytułem wynagrodzenia, wynosiło 675 zł, w związku z czym powód winien uiścić pozwanej kwotę 472,50 zł z uwagi na przegranie sprawy w 70% ($675 \text{ zł} \times 0,70 = 472,50 \text{ zł}$) i tak też orzeczono w punkcie VIII wyroku.

Podstawę odstąpienia od obciążania Państwowej Inspekcji Pracy kosztami procesu (punkt X wyroku) stanowił art. 102 k.p.c., w myśl którego w przypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegranej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Należy zauważyć, iż Państwowa Inspekcja Pracy przegrała proces w zakresie powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy wytoczonych na rzecz A. R., L. K. i R. M.. Osoby te nie wstąpiły do niniejszego procesu, ale złożyły oświadczenia, że świadomie zawarły umowy zlecenia i nie wyrażają zgody na uczestnictwo w niniejszej sprawie. W związku z takimi oświadczeniami Inspektor pracy cofnął powództwa wytoczone na ich rzecz, co skutkowało (obecnie prawomocnym) umorzeniem postępowania. Mając na uwadze, że powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy zostały wytoczone na początku marca 2017 r., a ww. osoby zaledwie niewiele ponad miesiąc wcześniej składały, w ramach kontroli prowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy, zeznania, z których wynikało, że chciałyby ustalenia stosunku pracy, to za szczególne okoliczności należy uznać nagłą zmianę zdania przez te osoby, co skutkowało cofnięciem powództw przez Inspektora pracy – trudno bowiem podtrzymywać powództwa wbrew woli osób, które miałyby być ich ewentualnym beneficjentem. Na marginesie tut. Sąd wskazuje, iż Państwowa Inspekcja Pracy nie jest z urzędu zwolniona od obowiązku ponoszenia kosztów procesu. Art. 106 k.p.c. (mający zastosowanie do inspektorów pracy na mocy art. 63² k.p.c.) nie dotyczy bowiem, w ocenie Sądu, sytuacji, gdy prokurator (bądź inny podmiot posiadający takie uprawnienia) samodzielnie wytacza powództwo na rzecz określonego podmiotu. Przeciwna interpretacja tego przepisu prowadziłaby do nieuprawnionych wniosków, iż prokurator, wytaczając powództwa, które ostatecznie okazywałyby się bezzasadne, byłby zawsze zwolniony od obowiązku uiszczania kosztów procesu, i to niezależnie od wysokości kosztów poniesionych przez stronę niesłusznie pozwaną (w tym wynagrodzenia ustanowionego przez nią pełnomocnika), co nie dałoby się pogodzić z zasadami równości stron w procesie. Pogląd o obowiązku uiszczania w takim wypadku kosztów procesu na rzecz wygrywającej strony pozwanej znajduje także potwierdzenie w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 2013 r. (sygn. V CZ 124/12). Oczywiście Sąd może również odstąpić od obciążania podmiotu wytaczającego powództwo na rzecz określonej osoby kosztami procesu na zasadach ogólnych, tj. na podstawie art. 102 k.p.c., jeżeli spełnione zostały wskazane w nim warunki, co ma miejsce właśnie w niniejszej sprawie. Sąd nie znalazł również podstaw do obciążenia Państwowej Inspekcji Pracy kosztami procesu w zakresie odrzucenia pozwu wniesionego przez Inspektora pracy na rzecz M. P. (1) w części dotyczącej żądania zapłaty wynagrodzenia, albowiem ostatecznie P. P. samodzielnie wytoczył powództwo o zapłatę wynagrodzenia i to on został obciążony kosztami procesu w niniejszej sprawie. M. P. (1) nie pozostawał w zakresie tego żądania współuczestnikiem sporu w myśl 105 k.p.c. albowiem Inspektor pracy nie miał podstaw do wytoczenia powództwa o zapłatę. Skoro M. P. (2) poniósł w całości koszty procesu w zakresie żądania zapłaty wynagrodzenia, to brak było podstaw do ponownego obciążania nimi Państwowej Inspekcji Pracy.

Podstawę rozstrzygnięcia zawartego w punkcie XI wyroku stanowił art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, zgodnie z którym 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. W niniejszej sprawie strona powodowa była zwolniona z obowiązku ponoszenia kosztów sądowych, stąd też z uwagi na fakt przegrania niniejszej sprawy przez stronę pozwaną w zakresie żądań ustalenia istnienia stosunku pracy przez czterech powodów oraz częściowo w zakresie żądania zapłaty wynagrodzenia za listopad 2016 r., Sąd – w myśl ww. zasady wynikającej z art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych – nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum

w Szczecinie kwotę 3.914 zł stanowiącą 5% z kwoty 78.271,20 – wartości przedmiotu sporu w zakresie przegranego procesu (wartość przedmiotu sporu stanowiła w przypadku B. W. – kwota 22.200 zł, M. W. – kwota 11.100 zł, P. W. – kwota 22.200 zł, M. P. (1) – kwota 22.200 zł w zakresie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy oraz kwota 571,20 zł – częściowo zasądzonego wynagrodzenia, co łącznie dawało kwotę 78.271,20 zł).

Zgodnie z treścią art. 477² 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 nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, stąd też orzeczono jak w punkcie XII wyroku, to jest nadano rygor natychmiastowej wykonalności odnośnie zasądzonej na rzecz M. P. (1) kwoty 571,20 zł.

ZARZĄDZENIE

1. (...);

2. (...);

3. (...).

5 marca 2019 r.