

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z 25 lipca 2018 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo M. K. przeciwko D. S. w zakresie roszczeń o ustalenie istnienia stosunku pracy, wydanie świadectwa pracy, wydanie umowy o pracę i ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, nadto oddalił powództwo M. K. przeciwko R. B. w zakresie roszczeń o ustalenie istnienia stosunku pracy, wydanie świadectwa pracy, wydanie umowy o pracę i ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, a roszczenie pieniężne powódki o wynagrodzenie przekazał do Wydziału Cywilnego Sądu Rejonowego w Łodzi.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Pozwana D. S. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w Ł. przy ul. (...), w ramach której świadczy usługi finansowe – pośrednictwo kredytowe.

Pozwany R. B. prowadził działalność gospodarczą pod firmą (...), w ramach której pośredniczył w udzielaniu kredytów bankowych na rzecz (...) Agricole. Obecnie działalność gospodarcza jest zawieszona.

W 2015 roku pozwani prowadzili działalność pod tym samym adresem, tj. w Ł. przy ul. (...), ale w innych pomieszczeniach. Placówka partnerska (...) Agricole, prowadzona przez R. B., znajdowała się na pierwszym piętrze, a na parterze mieściło się biuro (...).

Pozwani zatrudniali pracowników oddzielnie, na własny rachunek, na podstawie umów o pracę i umów zlecenia. W biurze kredytowym prowadzonym przez D. S. jest duże zapotrzebowanie na pracowników. Prowadzi ona niemal stałą rekrutację. Na początku 2015 roku pozwana D. S. zamieściła ogłoszenie, że poszukuje osób zainteresowanych pracą w branży finansowej.

W dniu 3 lutego 2015 r. powódka, odpowiadając na ogłoszenie rekrutacyjne, zgłosiła się do firmy Handlowo-Usługowej (...) D. S. z siedzibą w Ł. przy ul. (...) na rozmowę kwalifikacyjną w sprawie pracy.

Rekrutację przeprowadzał oddelegowany przez pozwaną D. S., pracownik Ł. T.. Pozwana nadzorowała pracę Ł. T., który pracował u niej na stanowisku opiekuna klienta. Ł. T. nie wykonywał czynności w firmie (...) u pozwanego R. B., ani nie sprawował kierownictwa nad pracą pracowników zatrudnianych przez któregokolwiek z pozwanych. Ł. T. informował osoby rekrutowane, że najpierw zawierana jest umowa zlecenia, a potem ewentualnie umowa o pracę. Zakres obowiązków osób zatrudnionych na umowę zlecenia i osób zatrudnionych na umowę o pracę był różny, co wiązało się w szczególności z uczestnictwem pracowników w szkoleniach czy dostępem do systemu bankowego (nabycia uprawnień). Podstawą zatrudnienia było złożenie zaświadczenia o niekaralności.

Po rozmowie kwalifikacyjnej Ł. T. nie zaproponował powódce pracy u pozwanej D. S.. Ocenił, że nie odpowiada ona modelowi pracownika, którego poszukiwała pozwana. Ł. T. polecił jednak kandydaturę powódki R. B.. Pozwany poszukiwał wówczas osoby, która wykona tzw. „obdzwonkę” klientów potencjalnie zainteresowanych ofertą banku (...) – kredytem „prostoliczonym”, który w tamtym okresie był reklamowany w mediach.

Pozwana D. S. nie podpisała z powódką umowy zlecenia ani umowy o pracę.

R. B. zatrudniał w firmie głównie pracowników na umowę o pracę. Pracownicy, w tym M. L. (z domu S.), zajmowali się sprzedażą kredytów w (...) Agricole i ubezpieczeń w P.. Posiadali oni stosowne uprawnienia bankowe, uczestniczyli w szkoleniach. Pozwany zaoferował powódce zatrudnienie w oparciu o umowę zlecenia ze względu na potrzebę zatrudnienia osoby, która wykona konkretne czynności, inne niż te, które na co dzień wykonywali jego pracownicy

- tj. wykona rozmowy telefoniczne z potencjalnymi klientami, których zachęci do przyścia do biura i skorzystania z oferty kredytowej.

Następnego dnia po rozmowie kwalifikacyjnej, tj. w środę 4.02.2015 r., powódka zadzwoniła do Ł. T. i powiedziała, że podejmie pracę. Ł. T. kazał jej przyjść następnego dnia, ale nie od samego rana.

Powódka stawiała się w pracy po raz pierwszy w czwartek 5.02.2015 r. o godz. 10:00. Początkowo siedziała na parterze, gdzie nikt nie polecił jej żadnych czynności do wykonania.

Po pewnym czasie przyszedł Ł. T., który powiedział jej, żeby poszła na pierwsze piętro, gdzie siedzi R. B.. R. B. powiedział powódce, że proponuje jej zlecenie, które będzie polegać na dzwonieniu do klientów banku. Powódka wyraziła na to zgodę. W tym dniu wykonywała rozmowy telefoniczne do potencjalnych klientów usług bankowych, których dane samodzielnie znajdowała w Internecie. Obserwowała też pracę R. B.. Z pracy wyszła o godzinie 17.00.

Następnego dnia, w piątek 6.02.2015 r., powódka przyszła do pracy na godzinę 9.00. R. B. przekazał jej bazę klientów banku (...), a także przesłał na jej adres e-mail procedurę udzielania kredytów w tym banku. Powódka dzwoniła tego dnia do klientów z bazy danych i zapraszała ich na wizytę w placówce. Z pracy wyszła o godzinie 17.00.

W poniedziałek, 9.02.2015 r., powódka przyszła do pracy o godzinie 9.00. Naszły ją wątpliwości, czy zostanie z nią zawarta umowa o pracę, czego oczekiwała. Aby udokumentować fakt wykonywania pracy tego dnia wykonała zdjęcia firmy, pozapisywała nazwiska klientów, do których dzwoniła. Z pracy wyszła o godzinie 17.00.

We wtorek, 9.02.2015 r., po przyjściu powódki do pracy pozwany R. B. przedstawił jej przygotowaną przez jego księgową umowę zlecenia na okres od 5 do 10 lutego 2015 roku na stanowisku „opiekun klienta” za wynagrodzeniem 350 złotych. Pozwany szacował, że w tym czasie powódka byłaby w stanie zadzwonić do wszystkich klientów z przekazanej jej bazy danych. M. K. odmówiła podpisania umowy, ponieważ oczekiwała umowy o pracę i chciała w oparciu o nią pracować dalej. R. B. chciał zapłacić powódce za dotychczas wykonane czynności. Zaproponował jej wynagrodzenie proporcjonalne do liczby klientów, do których zdołała dotychczas zadzwonić spośród wszystkich klientów widniejących w przekazanej jej bazie. Powódka odmówiła przyjęcia wynagrodzenia. Biuro opuściła tego dnia około godziny 12.00.

W dniu 10.02.2015 r. w godzinach porannych powódka przyszła do biura (...) i wyraziła swą gotowość do pracy. Krzyczała, że jest gotowa do pracy, że należy jej się ta praca. Wywiązała się awantura. Powódka prosiła klientów przebywających wówczas w biurze, by zgodzili się zostać świadkami i przekazali jej swoje numery telefonów.

Powódka nie podpisała wniosku o udzielenie pełnomocnictw bankowych, umożliwiających jej oferowanie usług bankowych. Pozwany R. B. nie wystąpił o udzielenie dla niej takich pełnomocnictw. Powódka nie podpisywała listy obecności, kiedy przychodziła do pracy.

Powódka nie wiedziała, na rzecz którego podmiotu wykonuje czynności w pracy. Obydwa pozwane podmioty mieściły się w tym samym budynku na ul. (...). Z holu są oddzielne wejścia i oddzielne obanerowania. Były 3 witryny oraz 3 platformy świetlne dotyczące (...) Agricole, P. i Biura (...).

M. L., która w tym okresie była pracownikiem pozwanego, nie wiedziała, w jakich godzinach pracuje powódka i jaki jest jej zakres obowiązków.

Pozwany zgłosił powódkę do ubezpieczeń emerytalnego, rentowego i wypadkowego, wskazując, że tytuł istniał w okresie od 5.02.2015 r. do 10.02.2015 r. Wystawił też powódce rachunek z dnia 10.02.2015 r. na kwotę 261,64 zł netto z tytułu umowy zlecenia.

R. B. w dniu 11.02.2015 r. wysłał powódce przekazem pocztowym kwotę 261,64 złotych tytułem wynagrodzenia. M. K. odmówiła przyjęcia przekazu.

W dniu 10 lutego 2015 r. powódka zgłosiła się do Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Ł. i złożyła skargę przeciwko D. S. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą Firma Handlowo-Uslugowa (...) z siedzibą w Ł. przy ul. (...) oraz R. B. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w Ł. przy ul. (...). Przeprowadzono kontrolę w obydwu podmiotach. Po jej przeprowadzeniu, w oparciu o zgromadzone dokumenty i złożone oświadczenia i zeznania, Państwowa Inspekcja Pracy nie stwierdziła nieprawidłowości przy zatrudnianiu powódki na podstawie umowy zlecenia przez R. B. (Kredyt - (...), Ł. ul. (...)). Nie stwierdzono także cech charakterystycznych dla stosunku pracy w zatrudnianiu powódki przez pozwanego R. B.. Pouczono powódkę o prawie i sposobie wniesienia powództwa do sądu pracy.

Powódka wysłała w dniu 10 lutego 2015 roku pozwanej D. S. oświadczenie o gotowości do świadczenia dalszej pracy.

W odpowiedzi na powyższe oświadczenie D. S. wskazała, że nie jest adresatem tego oświadczenia woli, ponieważ powódka zatrudniona była na podstawie umowy zlecenia u pozwanego R. B..

Powódka złożyła skargę przeciwko pozwanym do Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych. Decyzją z dnia 13 stycznia 2016 roku odmówiono uwzględnienia jej wniosku w tym przedmiocie.

Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo podlega oddaleniu.

Sąd wskazał, iż na podstawie art. 189 k.p.c. żądać ustalenia przez sąd istnienia stosunku prawnego lub prawa może osoba, która ma w tym interes prawny, który zachodzi, gdy skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni ochronę prawnie chronionych interesów i definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu sporu w przyszłości. Zgodnie z powszechnie przyjętą wykładnią komentowanego przepisu interes prawny to obiektywna (czyli rzeczywiście istniejąca), a nie tylko hipotetyczna (czyli w subiektywnym odczuciu strony) potrzeba uzyskania wyroku odpowiedniej treści występująca wówczas, gdy powstała sytuacja rzeczywistego naruszenia albo zagrożenia naruszenia określonej sfery prawnej. Niepewność stosunku prawnego lub prawa powinna zachodzić obiektywnie według rozumnej oceny sytuacji, a nie według odczucia powoda, który uważa, że nastąpiło naruszenie sfery jego uprawnień (wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 17 lutego 2012 roku w sprawie I ACa 51/2012, LexPolonica nr 3118859). Zgodnie zaś z ustalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, co do zasady, pracownik ma interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy choćby z tego powodu, że ustalenie takie warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, poprzez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2006 roku w sprawie I PK 250/05, M.P.Pr. (...); wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2002 roku w sprawie I PKN 629/01, OSNP 2004/11/194; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 roku w sprawie I PKN 333/00, OSNP 2003/1/12).

Sąd I instancji odnosząc się do samej zasadności zgłoszonego przez powódkę roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy wskazał, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, Prawo Pracy 2000/4/31). Przepis art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p. daje stronom możliwość decydowania o rodzaju stosunku prawnego, a art. 22 § 1¹ k.p. nie wprowadza ani domniemania zawarcia umowy o pracę ani fikcji prawnej zawarcia umowy tego rodzaju. Nie ogranicza zatem woli stron w wyborze podstawy zatrudnienia, choć z pewnością daje pierwszeństwo zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę.

Zgodnie z regulacją art. 22 § 1 k.p., stanowiącego definicję legalną stosunku pracy, przez nawiązanie tego stosunku 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. Z treści przytoczonego przepisu wynikają cechy charakterystyczne stosunku pracy. Jest to stosunek prawny, który charakteryzuje się tym, że: jest osobisty, odpłatny, polega na starannym działaniu, przedmiot świadczenia ma charakter ciągły, a praca wykonywana jest w warunkach podporządkowania, pod kierownictwem

pracodawcy oraz na jego ryzyko. Ponadto, stosunek pracy jest stosunkiem dobrowolnym, a jego nawiązanie wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika (art. 11 k.p.).

Obowiązek osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik nie może powierzyć realizacji czynności, jakie wynikają z umowy o pracę osobom trzecim. Brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999, nr 24, poz. 775). Pracownik otrzymuje wynagrodzenie za wykonywanie pracy, za jej świadczenie, a nie za rezultat pracy – umowa o pracę nie jest bowiem umową rezultatu, ale starannego działania. Cechą charakterystyczną stosunku pracy jest też możliwość wymierzania przez pracodawcę kar wobec pracownika w ramach odpowiedzialności porządkowej.

Sąd I instancji podkreślił, że podporządkowanie pracownika pracodawcy jest szczególnie istotnym elementem, odróżniającym umowę o pracę od innych stosunków zobowiązaniowych, w ramach których istnieje obowiązek świadczenia pracy. Dotyczy ono sposobu, miejsca i czasu wykonywania przez pracownika pracy, a także innych jego obowiązków objętych treścią stosunku pracy. W ramach podporządkowania pracownika mieści się możliwość żądania przestrzegania ustalonych przez pracodawcę (zwłaszcza w ramach regulaminu pracy) reguł porządkowych oraz poddania się jego władztwu dyscyplinarnemu (karom porządkowym). Kolejnymi cechami stosunku pracy, które nie występują w umowie zlecenia oraz umowie o dzieło, są: obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście i w sposób ciągły, pozostawania do dyspozycji pracodawcy i wykonywania jego poleceń. Podporządkowanie pracownika pracodawcy jest znacznie większe niż np. w przypadku stron umowy zlecenia. Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na wykonywaniu czynności zleczanych na bieżąco. Elementem pracowniczego podporządkowania jest z kolei m.in. obowiązek osobistego wykonywania pracy w zespole zorganizowanym przez pracodawcę, w ściśle oznaczonym miejscu i czasie (wyrok z dnia 15 października 1999 roku w sprawie I PKN 370/99, OSNAP 2001/7/214).

Niektóre cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mogą występować przy świadczeniu pracy na podstawie umów prawa cywilnego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 1997 r., II UKN 67/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 57). Jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy. Przy kwalifikacji prawnej umowy należy uwzględnić okoliczności istniejące w chwili jej zawarcia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2010 r., II PK 354/09, LEX nr 598002). Zgodnie z treścią art. 22 § 1² k.p., nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 tego przepisu.

Sąd Rejonowy zauważył, że w orzecznictwie dotyczącym charakteru zatrudnienia, wskazuje się, że elementem różniącym umowę o pracę od umowy zlecenia nie jest rodzaj wykonywanych czynności. Dla obu tych umów przedmiotem świadczenia mogą być bowiem identyczne czynności. Jak wyżej podniesiono, elementami istotnymi w umowie o pracę, które nie występują w umowie zlecenia, jest obowiązek pracownika osobistego świadczenia pracy, podporządkowania pracodawcy, obowiązek przestrzegania czasu pracy i przestrzegania dyscypliny pracy. Niektóre cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mogą występować przy świadczeniu pracy na podstawie umów prawa cywilnego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 1997 r., II UKN 67/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 57). Podnieść należy jednak, iż umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawianiu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb innych czynności zleczanych. Umowa cywilnoprawna zatem ogranicza się do realizowania konkretnych czynności, bez możliwości ich zmiany w ramach zawartego stosunku prawnego. W umowie o pracę natomiast pracownik zobowiązuje się do wykonywania różnych czynności jakie zawarte są w zakresie jego obowiązków, mogą one być niejednorodnego rodzaju.

Istotnym sensem regulacji zawartej w art. 22 § 1¹ i § 1² k.p. jest przeniesienie ciężaru badania charakteru stosunku prawnego, w którego ramach świadczona jest praca, z ustalenia i wykładni treści umowy zawartej przez strony na

ustalenie faktycznych warunków jej wykonywania. To ustalenie, a nie treść oświadczeń woli, decyduje o charakterze łączącego strony stosunku prawnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2016 r., I PK 139/15).

Art. 22 k.p. nie koliduje z art. 353¹ k.c. statuującym zasadę swobody kontraktowej. Przepisy kodeksu pracy akcentują bowiem, że oprócz określonej pracy podstawowym elementem stosunku prawnego jest też wola podjęcia określonego zatrudnienia. Stosunek pracy nie może zostać nawiązany bez zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Jest to podstawowa zasada prawa pracy (art. 11 k.p.). Regulacje prawa pracy uwzględniają fakt, że pracownik jest stroną ekonomicznie i socjalnie słabszą niż pracodawca. Z tych założeń zrodziło się prawo pracy z jego funkcją pierwotną i podstawową, tj. funkcją ochronną. Ochrona świadczącego pracę nie może jednak znaczyć i nigdy nie znaczyła rozstrzygnięcia wszelkich wątpliwości tylko i wyłącznie na korzyść pracownika. Orzecznictwo nie wypracowało uniwersalnego rozwiązania dla każdego przypadku zatrudnienia pracowniczego lub cywilnoprawnego. Kwestia istnienia bądź nieistnienia stosunku pracy musi być rozstrzygnięta w oparciu o wszelkie okoliczności sprawy. Dotychczasowy dorobek doktryny i orzecznictwa nie dostarcza gotowych rozwiązań i nie pozwala na kwalifikowanie, że określona praca, na danym stanowisku w zakładzie pracy, może być wykonywana wyłącznie na podstawie stosunku pracy. Kategorycznie nie zostało przesądzone, co stanowi klucz w podobnych sporach – czy prymat ma sposób realizacji umowy, czy decyduje jej nazwa i wola stron. Należy stwierdzić, że wszystkie te elementy mają znaczenie. Uprawnione jest również stwierdzenie, że praca organizowana przez zatrudniającego, nawet pod jego kierownictwem i kontrolą, nie jest właściwa tylko stosunkowi pracy, stąd wola stron w wyborze podstawy zatrudnienia nie jest bez znaczenia i nie może być pomijana w sporze o kwalifikację zatrudnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2017 r., II PK 15/16).

W ocenie Sądu Rejonowego w rozpoznawanej sprawie należało zatem rozstrzygnąć, czy stosunek prawny istniejący między stronami procesu wykonywany był w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy i nosił jego cechy, czy była to więc o charakterze cywilnoprawnym. W razie bowiem ustalenia istnienia stosunku pracy należało uznać dalsze roszczenie powódki o wydanie świadectwa pracy (wszak stosunek ten definitywnie ustał) oraz przystąpić do rozważań o zasadności pozostałych roszczeń pieniężnych wywodzonych ze stosunku pracy.

W pierwszej kolejności, Sąd zważył, że powódka świadczyła pracę na rzecz pozwanego R. B., a nie na rzecz pozwanej D. S., pomimo tego, że sam proces rekrutacji przeprowadzał pracownik pozwanej L. T., oddelegowany przez nią do tej czynności. Za taką oceną przemawia szereg okoliczności. Po pierwsze, powódka wykonywała czynności na pierwszym piętrze, gdzie mieściła się placówka (...) Agricole, prowadzona przez R. B., a nie na parterze, gdzie znajdowało się biuro (...). Po drugie, to R. B. przekazał powódce bazę danych klientów banku, do których miała dzwonić powódka. On zatem, a nie pozwana, bądź jej pracownicy, powierzył powódce określoną pracę do wykonania. Po trzecie, R. B. wysłał powódce drogą e-mail procedurę udzielania kredytów w (...) Agricole, która miała pomóc jej w prowadzeniu rozmów telefonicznych. Niewątpliwie świadczy to o tym, że pozwany był zainteresowany, by stworzyć powódce odpowiednie warunki do wykonania powierzonych jej czynności. Nikt poza R. B. nie był zainteresowany zleceniem powódce jakichkolwiek zadań. Jak przyznała sama powódka, kiedy przyszła pierwszego dnia do pracy i usiadła w biurze na parterze, nie wykonywała żadnych czynności pracowniczych (k. 97). Po czwarte, wyłącznie pozwany (a nie pozwana) dążył do tego, by sformalizować łączący go z powódką stosunek prawny i zawrzeć pisemną umowę zlecenia. D. S. nie proponowała powódce podpisania żadnej umowy – ani o pracę ani zlecenia. Po piąte, to pozwany zgłosił powódkę do ubezpieczeń emerytalnego, rentowego i wypadkowego, wskazując, że tytuł istniał w okresie od 5.02.2015 r. do 10.02.2015 r.

Sąd I instancji dał wiarę twierdzeniom pozwanych, że pomiędzy powódką a R. B. doszło do zawarcia umowy cywilnoprawnej w formie ustnej. R. B. w rozmowie wprost zaproponował M. K. tego rodzaju zatrudnienie, a powódka wyraziła na to zgodę. Podkreślić przy tym należy, że nawet gdyby umowa ta nie została zawartą w tej formie, doszłoby do jej nawiązania *per facta concludentia* – poprzez przystąpienie do wykonywania umowy przez powódkę w obecności pozwanego. W żadnej mierze nie zmieniłoby to oceny charakteru łączącej strony umowy, albowiem okoliczności wykonywania przez powódkę powierzonych jej czynności wskazywały na brak cech charakterystycznych dla stosunku pracy, w szczególności podporządkowania.

Praca powódki polegała na wykonywaniu czynności jednorodnych – telefonowaniu do klientów banku, których dane znajdowały się w powierzonej jej bazie, a następnie zapraszaniu ich na wizytę w placówce celem zaoferowania kredytu. Przez cały okres pracy u pozwanego zakres zleconych jej czynności nie ulegał zmianie. Nikt nie rościł sobie prawa do zarządzania jej pracą, delegowania jej do wykonywania innych zadań. Pozwany nie organizował jej pracy, lecz poprzestał na jednorazowym powierzeniu jej określonego zadania, które powódka sukcesywnie realizowała. Jak przyznała sama powódka, każdy dzień wyglądał podobnie (k. 47, 00:24:29). Pozwany nie planował rozszerzać zakresu jej obowiązków, ponieważ nawet nie złożył wniosku o udzielenie powódce pełnomocnictw bankowych, wymaganych dla zawierania umów. Świadczy to o tym, że nie traktował M. K. jako perspektywicznego pracownika, z którym wiązałby oczekiwania w zakresie długoterminowej współpracy, ale konsekwentnie uważał ją za osobę, której powierzył wykonanie określonego zadania.

Powódka nie miała bezpośredniego przełożonego. Nikt nie oceniał postępów, jakości i efektywności jej pracy. Pracę wykonywała w biurze pozwanego, ale R. B. nie wymagał jej obecności w biurze i dopuszczał możliwość wykonywania połączeń telefonicznych poza biurem (pracę zdalną). Było to technicznie możliwe, ponieważ praca nie wymagała specjalistycznych narzędzi. Do jej wykonania wystarczył komputer i telefon. Powódka nie miała również obowiązku podpisywania listy obecności, a co więcej – nikt nie rozliczał jej z czasu spędzonego w biurze. Fakt ten dostrzegalny jest zwłaszcza przy uwzględnieniu, że spośród czterech dni, które powódka spędziła w biurze pozwanego, jedynie przez dwa z nich pracowała – według swoich twierdzeń – w godzinach od 9.00 do 17.00. Pozostałe dwa dni w pracy była krócej.

Przywołane okoliczności dotyczące sposobu realizowania przez powódkę umowy w sposób niewątpliwy wskazują, że nie miała ona charakteru umowy o pracę. Nie była to praca podporządkowana, wykonywana w ramach narzuconej dyscypliny, nie miała określonych ram czasowych w zakresie godzin pracy, a sprowadzała się do wykonania określonego przedmiotowo zadania. Wynagrodzenie, które naliczył za jej wykonanie pozwany było zapłatą za częściowy rezultat pracy, a nie za samo jej świadczenie. Jak bowiem wskazał R. B., jego wysokość odpowiadała proporcjonalnie liczbie klientów, do których zdołała zadzwonić powódka w odniesieniu do liczby wszystkich klientów, którzy byli w bazie. Cechy te przemawiają za zakwalifikowaniem łączącej strony więzi zobowiązaniowej jako umowy o dzieło, której wykonanie uzależnione jest od określonego rezultatu, a nie wyłącznie starannego działania w określonym czasie. Tezie tej nie przeczy fakt, że umowa, którą przedstawił pozwany powódce do podpisu miała nazwę „umowa zlecenia”. Dokument ten sporządzony został bowiem nie przez pozwanego, ale przez jego księgową i mógł w pełni nie oddawać woli i oczekiwań stron umowy, tym bardziej, że obie strony nie były podmiotami profesjonalnymi w dziedzinie formułowania tego rodzaju umów.

Mając powyższe na uwadze Sąd I instancji uznał, że w realiach niniejszej sprawy brak było zgodnej woli stron co do zatrudnienia powódki w oparciu o umowę o pracę. Pozwana D. S. nie była w ogóle zainteresowana zatrudnieniem powódki i nie powierzyła jej żadnych zadań, zaś R. B. zaoferował powódce jedynie wykonanie skonkretyzowanej czynności, której wykonania powódka się podjęła. Pozwany potrzebował osoby, która w krótkim okresie zrealizuje konkretną czynność – wykona połączenia telefoniczne do klientów z określonej bazy danych. Zapotrzebowanie na tego rodzaju działania wynikało z trwającej w tym okresie kampanii reklamowej oferty kredytowej banku (...), którego placówkę partnerską prowadził pozwany. Sam fakt, że M. K. chciała zostać zatrudniona na podstawie umowy o pracę, wbrew realnym potrzebom pozwanego i jego uzewnętrznionej woli, nie może uzasadniać rozstrzygnięcia sporu na jej korzyść. Stosunek pracy opiera się na więzi kontraktowej, zakorzenionej w prawie prywatnym, wobec czego zgodna wola obu jego stron ma znaczenie pierwszoplanowe. Powódka nie mogła zatem narzucić drugiej stronie, wbrew jej woli, zawarcie umowy o pracę, niezależnie od tego, jak bardzo jej na tym zależało i jak bardzo była do tego zdeterminowana.

Reasumując Sąd Rejonowy, po dokonaniu subsumpcji ustalonych faktów pod obowiązujące normy prawa pracy, ocenił, że w realiach niniejszej sprawy brak jest podstaw do uznania, iż strony łączył stosunek pracy. Świadczy o tym przede wszystkim brak cech konstytutywnych tego rodzaju więzi prawnej, uregulowanych w art. 22 § 1 k.p.

Także okoliczności związane z nawiązaniem stosunku prawnego nie pozwalają na uznanie, iż nastąpiło zatrudnienie w oparciu o przepisy prawa pracy. Wobec tego powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy podlegały oddaleniu.

W konsekwencji ustalenia, że stron postępowania nie łączył stosunek pracy, brak było podstaw do uznania za zasadne tych roszczeń objętych pozwem, które były nierozzerwalnie związane ze stosunkiem pracy. Jak bowiem trafnie wskazał Sąd Najwyższy, w sytuacji, gdy przedmiotem roszczeń są żądania, które mogą być wywodzone tylko ze stosunku pracy, w razie stwierdzenia niewystępowania zatrudnienia pracowniczego, zachodzi konieczność oddalenia powództwa w ich zakresie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 98/06, OSNP 2007/21-22/309).

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w punkcie 1. i 2. sentencji wyroku.

Zważywszy, że jednym z roszczeń dochodzonych przez powódkę było żądanie zapłaty wynagrodzenia, które może mieć swoje źródło tak w umowie o pracę, jak i w umowie cywilnoprawnej, Sąd Rejonowy na podstawie art. 200 § 1 k.p.c. przekazał sprawę w tym zakresie do rozpoznania w postępowaniu cywilnym (poza postępowaniem odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy), o czym orzekł w punkcie 3. sentencji wyroku. Sąd rozpoznający niniejszą sprawę w pełni podziela zapatrywanie Sądu Najwyższego, który uznaje, że po stwierdzeniu cywilnoprawnego charakteru roszczenia sąd pracy nie może go oddalić, a powinien przekazać w jego zakresie sprawę do rozpoznania w postępowaniu "zwykłym" (zob. m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2009 r., II PZP 5/09, LEX nr 518051; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2004 r., I PK 42/04, OSNP 2005/14/209).

Mając na uwadze wynik procesu, determinujący zakres kosztów procesów, których zasądzenia może domagać się strona procesu (art. 98 § 1 k.p.c.), Sąd I instancji nie uwzględnił żądania powódki o uwzględnienie w kosztach procesu utraconego przez nią zarobku (k. 100 akt sprawy). Utracony zarobek stanowi wprawdzie jeden ze składników niezbędnych kosztów procesu ponoszonych przez stronę występującą w postępowaniu osobiście (art. 98 § 2 k.p.c.), ale roszczenie o jego zasądzenie od strony przeciwnej jest aktualne jedynie w przypadku wygrania procesu. Utracony zarobek niewątpliwie nie stanowi natomiast wydatku (art. 5 ustawa z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 300 z późn. zm., dalej: u.k.s.c.) i tym samym nie może zostać przejęty na rachunek Skarbu Państwa, jak inne wydatki pracowników przegrywających procesy w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 97 u.k.s.c.).

Apelację od ww. wyroku wniosła powódka, która zaskarżyła wyrok w części, oddalającej powództwo, tj. w punkcie 1 i 2 wyroku, oraz w części przekazania roszczenia o wynagrodzenie do Wydziału Cywilnego Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, tj. w punkcie 3. Ponieważ rozstrzygnięcia te wyczerpują całokształt orzeczenia Sądu I instancji, uznać należy, że apelująca zaskarżyła ten wyrok w całości.

Powyzszemu wyrokowi powódka zarzuciła naruszenie prawa procesowego poprzez naruszenie zasady bezstronności Sądu oraz zasady prawdy obiektywnej. Naruszenia te w ocenie skarżącej wynikały zwłaszcza z treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku, sprzeczności poczynionych przez Sąd orzekający ustaleń faktycznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz brakiem obiektywizmu przy ocenie całokształtu materiału dowodowego.

Apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w zakresie punktów 1-3 oraz zasądzenie od pozwanych kosztów procesu według norm przepisanych za każdą instancję.

W uzupełnieniu apelacji powódka wskazała, że w zakresie punktu 1 wyroku wnosi o ustalenie, zgodnie z żądaniem pozwu, istnienia stosunku pracy pomiędzy pozwaną D. S. a powódką w okresie od dnia 5 lutego 2015 roku do 4 marca 2015 roku oraz uwzględnienie roszczeń wynikających z tego stosunku pracy t.j. wydania powódce umowy o pracę na okres próbny w czasie wskazanym powyżej, wydania powódce świadectwa pracy, wypłatę wynagrodzenia w kwocie 1.343,85 złotych oraz odsetek ustawowych liczonych od dnia 10 marca 2015 roku od kwoty 1.132,41 złotych i od dnia 10 kwietnia 2015 roku liczonych od kwoty 211,44 złotych, a nadto wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 258,76 złotych oraz odsetek ustawowych liczonych od dnia 4 marca 2015 roku. W zakresie punktu 2 zaskarżonego wyroku powódka wniosła o orzeczenie nie istnienia stosunku pracy pomiędzy powódką a pozwanym R. B., a tym samym o oddalenie roszczeń powódki, które ze stosunku pracy mogłyby

wynikać, natomiast w zakresie punktu 3 o orzeczenie nie istnienia stosunku prawnego wynikającego z umowy zlecenia rzekomo zawartej pomiędzy pozwanym R. B. a powódką lub o przekazanie sprawy w tym zakresie do Wydziału Cywilnego Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi.

W toku postępowania odwoławczego Sąd Okręgowy dopuścił dowód z zeznań świadka J. B.. Dowód ten okazał się nieprzydatny dla rozstrzygnięcia istoty sprawy i jako taki został pominięty. J. B. był świadkiem rozmowy powódki z Ł. T., w trakcie, której powódka żądała dopuszczenia jej do pracy. Świadek nie miał żadnej wiedzy na temat charakteru wykonywanej przez powódkę pracy, nie znał pozwanych, wskazał jedynie, że powódka nie została dopuszczona tego dnia do pracy.

Sąd II instancji oddalił nadto wniosek dowodowy powódki z nagrania wyżej opisanej rozmowy z Ł. T.. Stosownie bowiem do art. 381 k.p.c. Sąd drugiej instancji może pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynika później. Niewątpliwie dowód z nagrania rozmowy z 11 marca 2015 roku, mógł być zgłoszony na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego, nadto w toku postępowania drugoinstancyjnego nie ujawniły się takie okoliczności, które uzasadniałyby dopuszczenie tego dowodu na tym etapie, a które nie istniały w toku postępowania przed Sądem I instancji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je, jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Apelująca zarzuciła wyrokowi Sądu I instancji naruszenie zasady bezstronności oraz zasady prawdy materialnej.

Zasada bezstronności, którą rozpatrywać należy łącznie z zasadą równości stron procesu, dekodowana jest z licznych przepisów k.p.c., których celem jest zapewnienie stronom faktycznej, a nie tylko formalnej równości w postępowaniu.

W szczególności wskazać należy, że stosownie do art. 49 k.p.c. sąd wyłącza sędziego na jego żądanie lub na wniosek strony, jeżeli istnieje okoliczność tego rodzaju, że mogłaby wywołać uzasadnioną wątpliwość co do bezstronności sędziego w danej sprawie. Godzi się zauważyć, że skarżąca w toku całego postępowania przed Sądem I instancji nie składała wniosku, o którym mowa w powyższym artykule, pomimo iż, jak wskazuje w apelacji, zaangażowanie Sądu w obronę pozwanych zauważyła jeszcze na rozprawie przed wydaniem wyroku.

Naruszenie zasady bezstronności i równości stron w procesie jest szczególnie istotne w kontekście art. 379 pkt 5 k.p.c., gdyż w określonych warunkach może stanowić o pozbawieniu strony możliwości obrony swoich praw, co powoduje nieważność postępowania. W celu zapewnienia faktycznej równości stron w procesie, Sąd winien stosownie do art. 5 i 212 k.p.c. udzielać stronom niezbędnych pouczeń lub zwrócić uwagę na zasadność ustanowienie pełnomocnika procesowego. Wypada zauważyć, że skarżąca, pomimo samodzielnego działania w procesie, nie wykazywała bezradności i brak było przesłanek do udzielania jej jakichkolwiek pouczeń, ponad te wymagane ściśle przez przepisy prawa.

Zasada prawdy obiektywnej, zwana również zasadą prawdy materialnej lub po prostu zasadą prawdy, wywodzona jest w szczególności z art. 3 k.p.c. Godzi się zauważyć, że zasadę tę dekodowano zwłaszcza z uchylonego z dniem 1 lipca 1996 roku § 2, stosownie do którego Sąd powinien dążyć do wszechstronnego zbadania wszystkich istotnych okoliczności sprawy i do wyjaśnienia rzeczywistej treści stosunków faktycznych i prawnych. Sąd z urzędu może podejmować czynności dopuszczalne według stanu sprawy, jakie uzna za potrzebne do uzupełnienia materiału i dowodów przedstawionych przez strony i uczestników postępowania. Po uchyleniu powyższego przepisu zasada

prawdy materialnej doznała osłabienia o tyle, o ile zwiększyła się rola stron w przedstawianiu twierdzeń i dowodów na ich poparcie, kosztem zmniejszenia, choć nie wyeliminowania, roli Sądu w tym zakresie. Naruszenie tej zasady możliwe jest w szczególnych sytuacjach, np. gdy Sąd powinien dopuścić dowód z urzędu, a tego nie uczynił, co jednocześnie miało wpływ na rozstrzygnięcie sprawy.

Analiza treści apelacji prowadzi do wniosku, że skarżąca naruszenia zasady bezstronności oraz prawdy obiektywnej dopatruje się w nieprawidłowej ocenie materiału dowodowego przez Sąd, poprzez odmówienie wiarygodności jej depozycjom, a przyznanie takiego waloru zeznaniom pozwanych oraz świadków, a także w pominięciu lub oddaleniu wniosków dowodowych przez nią zgłaszanych.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego.

Sąd musi ocenić wszystkie przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszelkie towarzyszące im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Sąd zobowiązany jest przeprowadzić selekcję dowodów, wybierając te, na których się oparł i ewentualnie odrzucił inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Przez moc dowodową rozumie się przy tym siłę przekonania, jaką uzyskał Sąd wskutek przeprowadzenia określonych dowodów o istnieniu lub nieistnieniu faktu, którego one dotyczyły. Ocena wiarygodności dowodu zależy od środka dowodowego. Sąd, oceniając wiarygodność decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę, czy też nie.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć, zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego. Reguły te nie zostały przez Sąd I instancji naruszone.

Analizując treść apelacji należy stwierdzić, iż skarżąca nie zdołała skutecznie wykazać przyczyn, które dyskwalifikowałyby możliwość uznania dokonanej przez Sąd pierwszej instancji oceny materiału dowodowego za prawidłową. Procesowe zarzuty strony sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów przezeń dokonaną i jako takie, nie mogą się ostać. Apelująca przeciwstawia, bowiem ocenie dokonanej przez Sąd I instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę. Tymczasem - prawidłowo zrealizowanym zadaniem Sądu Rejonowego, było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności i pozwalała na prawidłowe zastosowanie prawa materialnego.

W uzasadnieniu apelacji skarżąca podnosiła liczne przykłady, które w jej ocenie miały świadczyć o sprzeczności w ocenie materiału dowodowego dokonanej przez Sąd, a w szczególności o niezasadnym daniu wiary zeznaniom świadka Ł. T. oraz obydwu pozwanych przy jednoczesnym odmówieniu wiary jej depozycjom. Apelująca argumentowała, że prawidłowo przeprowadzona analiza materiału dowodowego prowadzić musi do wniosku, iż spełnione zostały wszystkie przesłanki determinujące uznania stosunku łączącego ją z pozwaną D. S. za stosunek pracy.

W pierwszej kolejności skarżąca podniosła, że zobowiązana była do osobistego świadczenia pracy, która to okoliczność w jej ocenie wynika z zeznań Ł. T., w których wskazał, że powódka przed przystąpieniem do pracy została zobligowana do przedstawienia zaświadczenia o niekaralności oraz z zeznań pozwanej D. S., która zeznała, że istniała możliwość zatrudnienia przy sprzedaży kredytów osoby posiadającej odpowiednie doświadczenie. Doświadczenie to powódka

posiadała. Zauważyć należy, że przedstawione przez powódkę argumenty nie przesądzają w żadnym wypadku o tym, że Sąd dokonał błędnej analizy materiału dowodowego. Z tego fragmentu apelacji powódka zdaje się wskazywać na nieprawidłową wykładnię prawa materialnego w postaci art. 22 k.p. dokonaną przez Sąd I instancji. W tym zakresie należy podkreślić, co uczynił już Sąd Rejonowy, że niektóre cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mogą występować przy świadczeniu pracy na podstawie umów prawa cywilnego. Tylko zatem holistyczna ocena całokształtu stosunku łączącego obie strony może przesądzić o zakwalifikowaniu go jako stosunku pracy bądź jako stosunku cywilnoprawnego. N. od tego, zobligowanie powódki do przedłożenia zaświadczenia o niekaralności oraz wyrażenie przez pozwaną D. S. potencjalnej możliwości zatrudnienia przy sprzedaży kredytów, nie przesądza o tym, że z powódką została zawarta umowa o pracę. Podobnego zaświadczenia może żądać także podmiot, który nie ma zamiaru zatrudnić danej osoby na umowę o pracę, a jedynie na podstawie umowy cywilnoprawnej. Stosunek tego rodzaju także wiąże się z zaufaniem, w szczególności mając na uwadze, że w jego ramach dopuszcza się drugą stronę do przebywania w miejscu pracy, udostępnia jej się określone dokumenty itp. Godzi się zauważyć, że żądanie zaświadczenia o niekaralności było elementem zwyczajnej procedury kwalifikacyjnej przeprowadzanej w firmie pozwanej. Niezasadnie powódka wywodzi, że żądanie przedstawienia zaświadczenia o niekaralności, świadczyć miałyby jakoby powódka pozytywnie przeszła proces rekrutacji.

Wreszcie zauważyć należy, że Sąd I instancji nie zakwestionował osobistego charakteru świadczenia pracy przez powódkę. Warunek osobistego świadczenia pracy jest jednak warunkiem koniecznym, ale niewystarczającym do uznania danego stosunku za stosunek pracy w rozumieniu art. 22 k.p.

Apelująca podnosi, że za pośrednictwem Ł. T. zaproponowano jej wynagrodzenie w kwocie 1.800 złotych brutto oraz prowizję od sprzedanego produktu .. (...) ocenie skarżącej taki wniosek płynie z zeznań Ł. T.. Bliższa analiza jego depozycji, w kontekście całokształtu materiału dowodowego prowadzi jednak do odmiennego wniosku. Świadek zeznał wprawdzie, że przedstawił powódce oczekiwania pracodawcy oraz informował ją o wynagrodzeniu, chociaż nie pamiętał konkretnych kwot, jednakże nie wynika z tych zeznań jakoby powódce zaproponowano wynagrodzenie za pracę w wskazanej przez nią kwocie. Zauważyć trzeba, że świadek zeznając o procesie rekrutacji w firmie (...) przedstawił w pierwszej kolejności zwyczajowe zasady, którymi się kierował w procesie rekrutacji. Sam Ł. T., wbrew twierdzeniom powódki wskazał, że potencjalnych kandydatów do pracy zatrudniano w firmie na okres próbny na podstawie umowy zlecenie. Zgodnie z jego zeznaniami zakres obowiązków osoby wykonującej pracę na podstawie umowy zlecenia mógł być odmienny od tego, który dotyczył osób zatrudnionych na stałe. W dalszej części zeznań wskazał jednak, że „propozycja skierowana do powódki była zupełnie innego rodzaju”. Świadek wskazał, że poinformował powódkę o tym, że nie będzie zatrudniona na stanowisku o które aplikowała, przekazał jej także propozycję pracy na rzecz R. B..

Nadto powódka sama wskazuje w apelacji, że kwota 1.800 złotych brutto wynika z faktu iż w tamtym okresie była to płaca minimalna, nie zaś że rzeczywiście zaproponowano jej taką kwotę wynagrodzenia.

Powódka podnosi, że o sprzeczności w ustaleniach Sądu I instancji przesądza fakt, iż Ł. T. informował ją o godzinach pracy biura i zasadach w nim panujących. W ocenie skarżącej brak było podstaw do udzielania jej takich informacji, gdyby nie przeszła pozytywnie procesu rekrutacji. Wnioski, które wyciąga powódka są jednak zbyt daleko idące. Jest czymś naturalnym, że w procesie rekrutacyjnym kandydat na pracownika jest informowany o podstawowych zasadach funkcjonowania placówki, nie sposób jednak z tego wywodzić, podjęcia przez pracodawcę pozytywnej decyzji o zatrudnieniu. Tym bardziej co wynika z zeznań samej powódki, pytała ona podczas rozmowy kwalifikacyjnej o warunki pracy.

Apelująca wskazuje również, że Sąd I instancji nieprawidłowo ustalił brak stosunku podporządkowania w charakterze świadczonej przez powódkę pracy. W ocenie skarżącej pozostawała ona pod kierownictwem Ł. T., będącego pracownikiem pozwanej D. S.. Argumenty powódki stanowią w istocie powtórzenie jej zeznań złożonych przed Sądem I instancji i pozostają w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym, w postaci zeznań Ł. T. i R. B., o których to przesłuchanie powódka sama wносиła. Powódka nie przedstawiła w tym zakresie żadnych przekonujących argumentów, które prowadzić by mogły do odmiennej oceny tej części materiału dowodowego.

Skarżąca podniosła, że sam fakt wykonywania przez nią pracy na I piętrze, gdzie mieściła się siedziba firmy (...), nie może przesądzać o tym, że wykonywała ona pracę na jego rzecz, a nie na rzecz D. S.. Podobnie nie świadczy o tym samodzielnie, fakt, że to R. B. przekazał jej e-mailem listę klientów banku, do których miała dzwonić. Na marginesie apelująca nietrafnie zarzuca Sądowi Rejonowemu, iż ten pominął jej depozycje, w których wskazała, że na początku dzwoniła do klientów, których sama wyszukała w Internecie. Powyższe zeznania Sąd I instancji uwzględnił w ustaleniach stanu faktycznego. W istocie dla ustalenia na czyją rzecz świadczona była praca przez powódkę nie ma znaczenia czy R. B. przekazał bazę klientów skarżącej z własnej inicjatywy czy też na polecenie Ł. T.. Ustalono bowiem ponad wszelką wątpliwość, że R. B. posiadał odrębną działalność gospodarczą od D. S., a Ł. T. nie był jego pracownikiem, a tym bardziej przełożonym. Tym samym, ewentualne polecenie przekazania bazy danych przez Ł. T. nie miało dla R. B. charakteru wiążącego, a tym bardziej nie świadczyło o tym, że skarżąca wykonywała pracę na rzecz D. S.. Powódka podnosi, że również przesłanie jej przez R. B. procedury udzielania kredytów nie może przesądzać o fakcie zatrudnienia u pozwanego, tym bardziej, że w jej ocenie procedury te nie obejmowały istotnych z punktu widzenia jej obowiązków informacji. Nadto skarżąca wskazała, że nie może świadczyć o tym fakt zaproponowania jej przez pozwanego podpisania umowy zlecenia oraz zgłoszenie jej, jako podmiotu podlegającego ubezpieczeniu społecznym do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

W ocenie apelującej Sąd Rejonowy błędnie ustalił, że wykonywała ona pracę na rzecz pozwanego R. B., podczas gdy w rzeczywistości świadczyła ją na rzecz D. S.. Zauważyć należy, że Sąd podał kilka argumentów za przyjęciem takiego stanowiska. W ocenie Sądu Okręgowego argumenty te łącznie dawały słuszną podstawę do przyjęcia, że skarżąca świadczyła pracę na rzecz pozwanego R. B.. W tym świetle jawi się jako daremna próba odnoszenia się przez powódkę do każdego, pojedynczego argumentu i odrębne ich roztrząsanie. Niewątpliwym jest, że to dopiero zbiorcza analiza wszystkich dowodów daje podstawy do wyciągnięcia odpowiednich wniosków. Powyższe przytoczone przez Sąd I instancji argumenty dawały w ocenie Sądu Okręgowego podstawę do przyjęcia, że skarżąca świadczyła pracę na rzecz R. B., nie zaś na rzecz D. S.. Godzi się zauważyć, że taki stan rzeczy logicznie wypływa z całokształtu ujawnionych w toku postępowania pierwszoinstancyjnego okoliczności.

Niesłusznie skarżąca podnosi, że Sąd I instancji przyjął dwa wykluczające się stany faktyczne. Sąd I instancji ustalił, że pozwany zaproponował powódce umowę zlecenia 5 lutego 2015 roku, kiedy ta stawiała się u niego w biurze. Wbrew bowiem ocenie powódki drugi akapit na czwartej stronie uzasadnienia nie dotyczy stanu na dzień 3 lutego 2015 roku, a odnosi się do ogólnych faktów ustalonych w sprawie, t.j. dotyczących kogo i na jakich zasadach zatrudniał pozwany oraz do podstawy i przyczyn zaproponowania powódce umowy zlecenia.

Niezasadnie też skarżąca podnosi niekonsekwencji Sądu I instancji w przyjęciu jej wersji zdarzenia, co do wykonywania pracy w godzinach od 9 do 17, podczas gdy R. B. zeznał, że strony umówiły się na prace po 2-3 godziny dziennie. Godzi się zauważyć, że faktyczne godziny wykonywania pracy mogły być inne niż te, na jakie wstępnie się umówiono. Nie jest wykluczona sytuacja, w której strony umówią się na pracę w określonym wymiarze czasu, a później ta praca będzie wykonywana w odmiennym wymiarze godzinowym. Samo ustalenie, że praca będzie wykonywana po 2-3 godziny dziennie, świadczy o tym, że strony nie ustaliły tej kwestii precyzyjnie. Zeznania pozwanego w tym zakresie nie są jednoznaczne, co sam wskazuje, mówiąc, że nie pamięta dokładnie tych okoliczności. Żaden z innych świadków, zawnioskowanych przez powódkę, ani pozwana nie była w stanie wskazać w jakich godzinach powódka przebywała w pracy. W tym zakresie Sąd słusznie zatem przyjął, że powódka wykonywała czynności w pracy dłużej niż przez 2-3 godziny dziennie, co nie oznacza, że wcześniej nie umówiła się na pracę w krótszym wymiarze.

Wbrew zastrzeżeniom skarżącej, przedstawione w tej sprawie dowody zostały przez Sąd Rejonowy ocenione prawidłowo. Uwzględnić bowiem należy, że moc dowodowa oznacza siłę przekonania uzyskaną przez sąd wskutek przeprowadzenia dowodów na potwierdzenie prawdziwości lub nieprawdziwości twierdzeń co do okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, a wiarygodność decyduje o tym, czy określony środek dowodowy ze względu na cechy indywidualne i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę. Ramy swobodnej oceny dowodów zakreślone są natomiast przez wymogi procedury, zasady doświadczenia życiowego, reguły logicznego myślenia i pewien poziom świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa

materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków i wając ich moc oraz wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału w sprawie. W zakreślonych powyżej ramach decyduje zatem przekonanie sądu nie zaś strony. Nie jest tym samym wystarczające samo przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie, niż ocena sądu. Dla podważenia dokonanej przez sąd oceny dowodów oraz poczynionych w oparciu o nią ustaleń nie jest bowiem nawet wystarczające wskazanie, że zgromadzone dowody pozwalają także na wyciągnięcie odmiennych wniosków co do okoliczności faktycznych danej sprawy.

Skarżąca podnosi, że przed podjęciem pracy u pozwanej, była zatrudniona u innego pracodawcy. W jej ocenie nie można uznać za przekonywujące ustalenie, że zgodziła się na świadczenie pracy na podstawie umowy zlecenie, rezygnując jednocześnie z umowy o pracę. Stanowisko powódki jest błędne. Zgodnie bowiem z wersją wydarzeń przez nią zaprezentowaną pozwana za pośrednictwem Ł. T. miała jej zaproponować umowę o pracę na okres próbny 1 miesiąca. Wskazać należy, że zawarcie takiej umowy w żadnym zakresie nie obliguje pracodawcy do kontynuowania zatrudnienia. Faktycznie rzecz biorąc dla osoby poszukującej stałego zatrudnienia umowa taka nie stanowi alternatywy istotnie korzystniejszej niż umowa zlecenia. Powódka rezygnując zatem z pracy u dotychczasowego pracodawcy podejmowała określone ryzyko, nie miała bowiem żadnej pewności, że znajdzie u pozwanej stałe zatrudnienie. Tym samym słusznie Sąd I instancji uznał, że fakt rezygnacji ze wcześniej wykonywanej pracy przez powódkę, nie miał znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

W ocenie apelującej okoliczność, iż D. S. poszukiwała pracownika na stanowisko doradcy klienta oraz że Ł. T. informował ją o warunkach pracy i oczekiwaniach pracodawcy wynika, że obydwu stronom przyświecał zgodny cel w postaci zawarcia umowy o pracę. Godzi się zauważyć, że powyższe okoliczności są niewystarczające do przyjęcia, że taki w istocie była zamiar pozwanej. Okoliczności te świadczą jedynie o tym, że prowadzony był proces rekrutacji w firmie pozwanej, a powódka była jedną z kandydatek na to stanowisko.

Wskazać jednak należy, że w istocie przedmiotem niniejszej sprawy było ustalenie stosunku pracy pomiędzy powódką a pozwanym R. B. lub też powódką D. S.. Apelująca zdaje się wykazywać, że czynności, które wykonywała świadczyła na rzecz D. S., podczas gdy nie zauważa, że istotą problemu jest to czy stosunek łączący ją z jednym bądź drugim pozwanym miał charakter stosunku pracowniczego.

W orzecznictwie dotyczącym charakteru zatrudnienia, podnosi się, że elementem różniącym umowę o pracę od umowy zlecenia nie jest rodzaj wykonywanych czynności. Dla obu tych umów przedmiotem świadczenia mogą być bowiem identyczne czynności. Elementami istotnymi w umowie o pracę, które nie występują w umowie zlecenia, jest obowiązek pracownika osobistego świadczenia pracy, podporządkowania pracodawcy, obowiązek przestrzegania czasu pracy i przestrzegania dyscypliny pracy. Niektóre cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mogą występować przy świadczeniu pracy na podstawie umów prawa cywilnego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 1997 roku w sprawie II UKN 67/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 57).

Sąd I instancji prawidłowo zastosował art. 22 k.p. do ustalonego przez siebie stanu faktycznego. Poczynione przez niego rozważania w zakresie charakteru wykonywanej przez powódkę pracy, wskazane w uzasadnieniu wyroku, jednoznacznie i przekonywująco wskazują na to, że nie miała ona niezbędnych cech stosunku pracowniczego, co uniemożliwia uwzględnienie powództwa.

Oceny tej w żaden sposób nie zmieniają zarówno zeznania świadka J. B., jak i załączony do akt sprawy wykaz klientów, do których skarżąca dzwoniła przez czas swojej pracy dla pozwanego. Z wykazu tego, wbrew twierdzeniom powódki nie wynika, że wykonywane przez nią czynności miały charakter stosunku pracowniczego. Wykaz ten potwierdza, że powódka zajmowała się dzwonieniem do klientów i zapraszaniem ich do placówki pozwanego, w celu zaproponowania im kredytu. Ustalenia takie poczynił Sąd I instancji. W ocenie Sądu odwoławczego Sąd ten nie dopuścił się uchybienia przepisom prawa materialnego.

Na koniec należy również odnieść się do licznych zarzutów skarżącej, a odnoszących się do pominięcia w protokołach rozprawy określonych stwierdzeń lub też dopisania takich, które na rozprawie nie padły. Stosownie do art. 160 § 1 k.p.c strony mogą żądać sprostowania lub uzupełnienia protokołu, nie później jednak jak na następnym posiedzeniu,

a jeśli idzie o protokół rozprawy, po której zamknięciu nastąpiło wydanie wyroku - dopóki akta sprawy znajdują się w sądzie. Terminem prekluzyjnym do zgłoszenia wniosku o sprostowanie lub uzupełnienie protokołu jest zakończenie następnego posiedzenia w tej samej instancji lub przedstawienie akt sądowi drugiej instancji (dotyczy to protokołu posiedzenia, na którym zamknięto rozprawę i wydano wyrok). Skarżąca złożyła wniosek o uzupełnienie protokołu rozprawy z 13 lipca 2018 roku, w czasie kiedy akta znajdowały się w sądzie I instancji, a zatem w terminie. Wniosek ten nie został uwzględniony i zarządzeniem z 31 lipca 2018 roku asesor sądowy odmówił sprostowania i uzupełnienia protokołu rozprawy. Na zarządzenie w przedmiocie sprostowania lub odmowy sprostowania protokołu nie przysługuje zażalenie, ale postanowienie to podlega kontroli sądu drugiej instancji na mocy art. 380 k.p.c. Sąd odwoławczy nie znalazł podstaw do odmiennej oceny prawidłowości sporządzenia protokołu rozprawy z dnia 13 lipca 2018 roku. Skarżąca w żaden sposób nie uprawdopodobniła, że protokół był sporządzany w sposób nieprawidłowy lub też że Przewodniczący nie czuwał nad procesem jego sporządzania. Godzi się zauważyć, że stosunkowo często zdarzają się problemy z rejestrowaniem przebiegu rozprawy za pomocą urządzeń rejestrujących obraz i dźwięk, co przewidział także sam ustawodawca w art. 157 § 1¹ k.p.c. W takiej sytuacji nie odracza się rozprawy, ale prowadzi się ją w dalszym ciągu, przy czym protokół jest sporządzany wyłącznie pisemnie, pod kierownictwem przewodniczącego. Pozwana twierdzi, że w protokole brak jest określonych stwierdzeń pozwanego R. B., które w jej ocenie byłyby niekorzystne dla pozwanych w sprawie. Jednakże oprócz głośłownych stwierdzeń, nie popiera swojego stanowiska żadnymi innymi okolicznościami, które świadczyć by mogły o zaniedbaniu, bądź celowym działaniu protokolanta lub Przewodniczącego w celu ingerencji w zapis protokołu. Głośłowne oświadczenia, którejkolwiek ze stron o tym, że dane słowa na rozprawie padły, a nie zostały zaprotokołowane lub też, że zostały zaprotokołowane słowa, które nie padły nie mogą stanowić jedynej podstawy do zmiany protokołu, który to stanowi przecież dokument urzędowy i korzysta z domniemania zgodności z prawdą tego, co zostało w nich urzędowo zaświadczone. Oczywiście nie oznacza to, że zaprotokołowane zeznania są zgodne z prawdą, a jedynie to, że dana osoba złożyła zeznania określonej treści. Obalenie tego domniemania możliwe jest tylko poprzez wykazanie wiarygodnymi dowodami, że dokument ten zawiera nierzetelne zapisy. Ciężarowi dowodu w tym zakresie skarżąca nie sprostała.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną.

Paulina Kuźma I. M. L.