

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 27 listopada 2018 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo M. Z. przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. o ustalenie istnienia stosunku pracy i ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz zasądził od M. Z. na rzecz pozwanej tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego kwotę 247,50 zł.

Podstawę powyższego wyroku stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

Pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. jest firmą telemarketingową, realizującą kampanie wychodzące i przychodzące – rozmowy telefoniczne, poprzez które buduje bazy klientów.

W dniu 14 października 2011 roku M. Z. zawarła z (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. umowę o dzieło, zgodnie z którą zobowiązała się wykonać do 31 grudnia 2011 roku bazę danych zawierających dane teledresowe klientów, zawierającą interfejs zabezpieczający dane przed niepowołanym dostępem, w formie elektronicznej aplikacji instalacyjnej dla systemu M. (...) na podstawie przekazanych przez (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w W. danych. Pozwana natomiast zobowiązała się do zapłaty wynagrodzenia brutto za wykonanie przedmiotowego dzieła, wolnego od wad, w wysokości uzgodnionej w protokole zdawczo - odbiorczym dzieła. Zgodnie z umową zapłata wynagrodzenia miała nastąpić w terminie 7 dni od doręczenia pozwanej rachunku wystawionego przez powódkę. Wykonawca nie miał obowiązku osobistego wykonania dzieła, z zastrzeżeniem, że wyznaczenie zastępcy wymaga uprzedniego poinformowania zamawiającego.

Powódka była zainteresowana zawarciem z pozwaną umowy o pracę, jednakże uzyskała od menadżera Ż. L. informację, że w tej firmie wszystkie osoby są zatrudniane wyłącznie na podstawie umowy o dzieło. Powódka przed podpisaniem umowy była osobą bezrobotną bez prawa do zasiłku, dlatego też przystała na taką formę współpracy. Po podpisaniu umowy o dzieło M. Z. została przeszkolona co do obowiązujących u pozwanej standardów pracy oraz sposobu realizacji przedmiotu umowy.

Wszystkie osoby współpracujące z (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. wykonywały czynności na podstawie umowy o dzieło, za wyjątkiem liderów, którzy mieli zawartą z pozwaną umowę o świadczenie usług.

W ramach umowy powódka była zobowiązana do przeprowadzania rozmów telefonicznych z klientami i budowania bazy danych klientów. M. Z. w trakcie rozmów telefonicznych informowała o zaletach posiadania karty rabatowej „Dbam o zdrowie”. Gdy dana osoba wyrażała zgodę, powódka wpisywała jej dane do systemu komputerowego.

M. Z. wykonywała powyższe czynności w siedzibie pozwanej mieszczącej się w Ł., przy ulicy (...). Powódka, podobnie jak pozostałe osoby współpracujące z pozwaną, miała swobodę decydowania o godzinach swojej pracy w ramach zawartej umowy. Pozwana nie ustalała grafiku pracy dla powódki ani nie wskazywała konkretnych dni, w których powinna stawić się w siedzibie firmy. Wykonywanie czynności w ramach umowy odbywać się mogło w godzinach od 8:00 do 20:00. M. Z. umówiła się z liderem zespołu, że będzie przychodziła codziennie do pracy oraz sporadycznie w soboty. Powódka przebywała w siedzibie pozwanej od poniedziałku do piątku, w godzinach od 8:00 do 17:00 lub od 9:00 do 18:00. Powódka w soboty również realizowała połączenia telefoniczne przez 6 – 7 godzin. Pozostałe osoby współpracujące z pozwaną także samodzielnie decydowały o tym, w jakich godzinach i jak długo będą wykonywały czynności opisane w umowie. Zdarzało się, że osoby chcące zarobić więcej pieniędzy pracowały po 12 godzin dziennie, a studenci dostosowywali czas pracy do rozkładu zajęć na uczelni.

W okresie od dnia 14 października 2011 roku do 31 grudnia 2011 roku powódka nie korzystała ze zwolnienia lekarskiego ani dni wolnych.

Osoby współpracujące z pozwaną, które danego dnia nie zamierzały stawić się w siedzibie firmy, informowały o swoich planach Ż. L.. Nie miały one obowiązku odpracowywania dni wolnych. Nie było również konieczności przynoszenia zwolnień lekarskich. W przypadku nieobecności nie otrzymywały one wynagrodzenia za dany dzień. Kilkudniowe nieobecności skutkowały rozwiązaniem umowy przez pozwanego, który preferował współpracę z osobami dyspozycyjnymi, gotowymi przychodzić do firmy codziennie a nawet w soboty.

Gdy dana osoba nie stawiała się w siedzibie pozwanej, jej miejsce pracy pozostawało puste. Możliwe było zorganizowanie zastępstwa, jednakże taka osoba musiała być wcześniej przeszkolona w zakresie sposobu wykonywania połączeń i prowadzenia rozmów telefonicznych. Szkolenie takie trwało jeden, dwa dni, a przeszkolony zastępca pracował na własnym loginie, nie zaś na loginie osoby którą zastępował.

Wykonawcy byli rozliczani w oparciu o stawkę godzinową w wysokości 8 zł obliczoną na podstawie czasu zalogowania wykonawcy w systemie. Wynagrodzenie płacone było co miesiąc na podstawie zestawienia godzin zalogowania w systemie.

U pozwanej nie były prowadzone grafiki pracy. Obecność osób współpracujących była dodatkowo odnotowywana na papierowej liście umieszczanej w segregatorze zakładanym dla danego projektu. Na owej liście zaznaczano godzinę przyścia i wyjścia z siedziby pozwanej.

M. Z. realizowała połączenia telefoniczne i wpisy do bazy danych na komputerze udostępnionym przez pozwaną. Czynności te wykonywała najczęściej przy jednym stanowisku, lecz w razie awarii systemu, mogła przesiąść się na inne wolne miejsce.

W ramach zawartej umowy, pozwana nadzorowała terminowe wykonanie przedmiotu umowy oraz sporadycznie kontrolowała jakość realizacji rozmów powódki w zakresie ich zgodności z ogólnie przyjętym schematem. W tym celu współpracujący z pozwaną liderzy odsłuchiwali fragmenty rozmów telefonicznych z klientami i udzielali wykonawcom uwag oraz mobilizowali do wykonywania większej liczby połączeń i oferowania kart rabatowych. Liderzy nie wydawali wykonawcom poleceń. Jeżeli wyniki danego wykonawcy nie były zadowalające tj. nie zaproponował on 5 kart rabatowych dziennie, to były przeprowadzane z nim rozmowy, w ramach których doradzano zmianę m.in. technik sprzedażowych. Jeżeli wykonawca przez dłuższy okres nie osiągał satysfakcjonujących wyników, rozwiązywano z nim umowę.

W dniu 9 listopada 2011 roku powódka, zgodnie z umową o dzieło, wystawiła rachunek za wykonaną pracę na kwotę 544 zł brutto (466 zł netto). W dniu 8 grudnia 2011 roku wystawiła rachunek na kwotę 1411 zł brutto (1208 zł netto), z kolei w dniu 9 stycznia 2012 roku wystawiła rachunek na kwotę 887,82 zł brutto (759,82 zł netto).

Powódka posiadała doświadczenie zawodowe na stanowisku telemarketera/ konsultanta ds. sprzedaży telefonicznej – pracowała na podstawie umowy o pracę w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł., (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł., (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W..

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zeznania świadka Ż. L., dowód z przesłuchania powódki oraz dokumenty w postaci umów o pracę, umowy o dzieło, rachunków i zestawienia godzin przedłożonego przez stronę pozwaną. Sąd pominął kserokopie prywatnych notatek załączone przez powódkę, gdyż nie miały one znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, a okoliczność jej przeszkolenia ustalił w oparciu o osobowe źródła dowodowe.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka Ż. L. w części, w jakiej twierdziła ona, że wykonawcy nie podpisywali papierowych list obecności. Powódka zeznała bowiem, że odnotowywała godziny przyścia i wyjścia na liście w

segregatorze, a na poparcie swych twierdzeń załączyła kserokopie brudnopisu takowej listy. Owa kserokopia nie ma wprawdzie mocy dowodowej, jednakże przemawia za przyjęciem za wiarygodną wersję zaprezentowaną przez powódkę, która w sposób stanowczy twierdziła, że obecność wykonawców z siedzibie firmy była odnotowywana zarówno na podstawie logowań do systemu jak i podpisów na wykazie godzin.

Sąd nie dał z kolei wiary twierdzeniom powódki, że pozostawała ona w stosunku podległości wobec liderów. Z zeznań Ż. L. wynika bowiem, że liderzy mieli za zadanie jedynie mobilizować wykonawców i kontrolować, czy przeprowadzane rozmowy są zgodne przyjętym schematem. Sama powódka zeznała natomiast, że liderzy udzielali jedynie uwag co do sposobu prowadzenia rozmowy, a Ż. L. doradzała zmianę technik sprzedażowych. Powódka nie przywołała żadnych przykładów sytuacji, w których liderzy wydawali jej jakiegokolwiek polecenia, a jedynie zeznała, że czuła presję z ich strony. Presja miała swoje źródło natomiast w dążeniu liderów do osiągania przez wykonawców lepszych wyników, jednakże liderzy nie mieli żadnych kompetencji ani środków oddziaływania na wykonawców. Mogli jedynie udzielać uwag, natomiast nie wydawali żadnych poleceń co do sposobu realizowania rozmów telefonicznych.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione p owództwo nie jest zasadne i podlega oddaleniu w całości.

W pierwszej kolejności, Sąd I instancji zaznaczył, że zgodnie z art. 189 k.p.c. osoba może żądać ustalenia przez sąd istnienia stosunku prawnego lub prawa, o ile osoba ta ma w tym interes prawny. Zgodnie z powszechnie przyjętą wykładnią komentowanego przepisu interes prawny jest 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 SN z dnia 2 czerwca 2006 roku w sprawie I PK 250/05, M.P.Pr. (...); wyrok SN z dnia 5 grudnia 2002 roku w sprawie I PKN 629/01, OSNP 2004/11/194; wyrok SN z dnia 29 marca 2001 roku w sprawie I PKN 333/00, OSNP 2003/1/12).

W rezultacie Sąd Rejonowy uznał, że powódka M. Z. miała interes prawny w tym, aby dochodzić ustalenia istnienia stosunku pracy, zgodnie z ogólną regulacją, wynikającą z art. 189 k.p.c.

Sąd I instancji podkreślił przy tym, że roszczenie powódki o ustalenie istnienia stosunku pracy, wbrew twierdzeniom pełnomocnika pozwanej, nie uległo przedawnieniu. Instytucja przedawnienia dotyczy bowiem jedynie roszczeń majątkowych, czyli prawa do żądania świadczenia. Nie ulegają przedawnieniu żądania ustalenia prawa lub stosunku prawnego oparte na art. 189 k.p.c. Nie oznacza to jednak, że mogą być dochodzone bezterminowo, gdyż przesłanką ustalenia musi być interes prawny. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dn. 21 czerwca 2000 r. I ACa 208/00)

W drugiej kolejności, odnosząc się do samej zasadności zgłoszonego roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy Sąd Rejonowy zaznaczył, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok SN z dnia 9 grudnia 1999 roku w sprawie I PKN 432/99, opubl. 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.

Sąd I instancji podniósł przy tym, że 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 art. 22 §1¹ k.p. wynika zaś, że nazwa umowy nie ma decydującego znaczenia dla oceny, czy jest to umowa o pracę. Zawsze należy uznać, że jest to stosunek pracy, jeżeli praca jest wykonywana w warunkach przewidzianych w §1. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 roku (I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 417), nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art. 22 § 1 k.p.

Jak wskazał Sąd Rejonowy, do najbardziej istotnych elementów stosunku pracy należą: dobrowolność zobowiązania, obowiązek spoczywający na pracowniku, a polegający na świadczeniu pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany poleceniom pracodawcy. Pracodawca natomiast jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika za świadczoną na jego rzecz pracę oraz do ponoszenia ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego przez pracodawcę. 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 SN z dnia 28 października 1998 roku w sprawie 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 podkreślił przy tym, 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, są: obowiązek pracownika do świadczenia pracy osobiście i w sposób ciągły, pozostawania do dyspozycji pracodawcy i wykonywanie jego poleceń, obowiązek przestrzegania czasu pracy i przestrzegania dyscypliny pracy oraz nieponoszenie ryzyka gospodarczego.

Niektóre cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mogą występować przy świadczeniu pracy na podstawie umów prawa cywilnego (wyrok SN z dnia 25 kwietnia 1997 roku w sprawie 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 SN z dnia 18 czerwca 1998 roku w sprawie I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449; wyrok SN z dnia 27 maja 2010 roku w sprawie 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.

W orzecznictwie dotyczącym charakteru zatrudnienia, wskazuje się, że elementem różniącym umowę o pracę od umowy o dzieło 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 o dzieło, 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 SN z dnia 25 kwietnia 1997 roku

w sprawie II UKN 67/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 57). Podnieść należy jednak, iż umowa cywilnoprawna 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 niejednorodne rodzajowo.

Elementem akcentowanym w orzecznictwie Sądu Najwyższego jest ustalenie, czy dana relacja zobowiązaniowa jest stosunkiem pracy, czy też strony łączy inny stosunek prawny, zależy nie od nazwy zawartej umowy, a od oceny cech tej umowy, nie tylko zapisanych w samej umowie, ale przed wszystkim zawartych w sposobie jej wykonywania (wyrok SN z dnia 11 września 1997 roku w sprawie II UKN 232/97, OSNAP 1998/ 13/407; wyrok SN z dnia 25 kwietnia 1997 roku w sprawie II UKN 67/97, OSNAP 1998/2/57). O przyjęciu istnienia stosunku pracy decyduje więc sposób wykonywania pracy, a szczególnie realizowanie przez strony, nawet wbrew postanowieniom zwartej umowy – tych cech, które charakteryzują umowę o pracę i odróżniają tę umowę od innych umów o świadczenie usług (Komentarz do art. 22 kp w. U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stalina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, Kodeks Pracy w komentarzem, Fundacja Gospodarcza 2004 r.). Również zamiar zawarcia umowy o dzieło czy zlecenia, a także świadome podpisanie takiej umowy nie mogą zmienić charakteru zatrudnienia zainicjowanego takimi umowami, jeśli wykazuje ono w przeważającym stopniu cechy innego stosunku prawnego (wyrok SA w Gdańsku z dnia 20 grudnia 2012 roku w sprawie III AUa 1056/ 12; wyrok SN z dnia 9 lipca 2008 roku w sprawie I PK 315/07).

Sąd podniósł przy tym, iż strony nie łączył stosunek pracy. Po pierwsze brak było w tym zakresie zgodnej woli stron. Pozwana wyraźnie oświadczyła powódce, iż jedyną dopuszczalną formą współpracy jest zawarcie umowy o dzieło, na co powódka przystała. Po drugie, jedną z najważniejszych cech pracy świadczonej w ramach stosunku pracy jest konieczność osobistego świadczenia pracy i podporządkowanie pracownika, które to cechy nie występują w relacji łączącej strony.

Jak wskazał Sąd Rejonowy powódka wprost w umowie o dzieło miała zagwarantowaną możliwość wykonywania zlecenia posługując się zastępcą. Okoliczność, że krąg zastępców był w rzeczywistości ograniczony do osób w związanych z pozwaną firmą wynika ze specyfiki przedmiotu umowy o dzieło. Aby wykonać projekt należało bowiem posiadać login i hasło, aby móc korzystać z bazy danych i innych niezbędnych programów i aplikacji, ewentualnie powódka miała możliwość zorganizowania zastępstwa spośród osób spoza firmy, które po odpowiednim przeszkoleniu i uzyskaniu loginu oraz hasła mogły realizować połączenia telefoniczne.

Jedną z kluczowych cech świadczących o tym, że pomiędzy stronami nie było stosunku pracy, była możliwość w zasadzie swobodnego kształtowania przez powódkę godzin realizacji przedmiotu umowy. Sąd podkreślił, iż to sama powódka podawała menadżerce projektu dni i godziny, w których jest dyspozycyjna, a zatem to ona sama decydowała, kiedy

i na jak długo przyjdzie do firmy. M. Z. zeznała, że czas pracy uzależniony był od potrzeb realizowanego projektu lub oczekiwań i osób współpracujących z pozwaną. Osoby, które chciały poprawić swoją sytuację finansową pracowały nawet po 12 godzin dziennie,

a studenci z kolei dostosowywali godziny pracy do zajęć na uczelni. Sąd Rejonowy zauważył także, iż w stosunku pracy, to pracodawca decyduje o godzinach pracy, a pracownik ma obowiązek się im podporządkować. Tego podporządkowania właśnie brak jest w relacji pomiędzy stronami procesu.

Sąd I instancji podkreślił przy tym, iż umowa o pracę jest umową starannego działania. Umowa o dzieło jest natomiast umową rezultatu. Jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego powódka była rozliczana z dokonania poszczególnych czynności – uzyskania określonego efektu w danym dniu a nie tylko wykonywania określonych czynności powtarzalnych. Osoby, które nie osiągały wyniku sprzedaży 5 kart rabatowych, najpierw odbywały rozmowy mobilizujące, w czasie których wskazywano im właściwe techniki sprzedażowe. W sytuacji braku poprawy wyników, pozwana rezygnowała z ich usług.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie wskazuje, by powódce były wydawane polecenia dotyczące bieżącego wykonywania pracy. Co prawda rozmowy prowadzone przez wykonawców były nagrywane i odsłuchiwane a dokonujący tych czynności liderzy służyli wsparciem i doświadczeniem, jednak mając nawet jakieś uwagi nie dysponowali żadnymi środkami, aby je egzekwować. Zdaniem Sądu Rejonowego powyższe było

niczym innym jak tylko nadzorem nad wykonaniem umowy. Sąd podkreślił także, że dający zlecenie czy zamawiający dzieło ma prawo wymagać, iż zostanie ono wykonane zgodnie z jego oczekiwaniami. Jednakże taka kontrola nad wykonaniem umowy nie ma nic wspólnego z bieżącym wydawaniem poleceń dotyczących pracy i do sposobu ich wykonywania lecz sprowadza się do sprawdzenia jakości wykonanej usługi w znaczeniu prawa wydawania wskazówek w zakresie sposobu wykonania umowy (por. Musiała A. Glosa do wyroku SN z dnia 11 września 2013 r., II PK 372/12 LEX). Powódka miała wykonywać pracę jedynie zgodnie ze schematami rozmów z góry określonymi przez pozwaną i żadne inne polecenia, które wpływałyby na kształt i zakres umowy nie były jej wydawane. Powódka nie była też oceniana pod względem jakości wykonywanych czynności, a jedynie co do ich efektów. W związku z tym twierdzenia co do wykonywania przez powódkę pracy podporządkowanej, nadto noszącej tylko znamiona starannego działania są nieuzasadnione.

Zdaniem Sądu I instancji kolejną okolicznością przemawiającą za niezasadnością powództwa, jest to, iż za brak obecności w pracy nie wyciągano wobec wykonawców żadnych konsekwencji poza tym, że nie otrzymywali wynagrodzenia za czas nieobecności. Osoby współpracujące z pozwaną mogły, lecz nie musiały, zgłaszać nieobecności i szukać zastępstwa. Oczywiście jest jednak, że wykonawcom zależało na dobrej ocenie ich pracy i wykazaniu zaangażowania w realizowany projekt. Dlatego też starali się jak najczęściej przychodzić do siedziby pozwanej spółki i realizować zleczone zadania.

Sąd podkreślił też, że wszystkie przytoczone powyżej okoliczności świadczą o swobodzie powódki przy organizacji pracy w procesie realizacji projektów, co zdecydowanie przemawia za przyjęciem, że stosunek prawny łączący ją z pozwaną nie miał pracowniczego charakteru. Powódka nie była nikomu podporządkowana przy wykonywaniu powierzonych czynności. Otrzymywała wprawdzie od liderów wskazówki, co do sposobu przeprowadzania rozmów i była przez nich kontrolowana, jednakże osoby te nie dysponowały żadnymi środkami dyscyplinującymi powódkę. M. Z. sama decydowała o czasie, jaki przeznaczala na realizację umowy. Powódka ponosiła również ryzyko nie wywiązania się z postanowień umowy w razie nieosiągnięcia zadowalających wyników sprzedażowych. Wynagrodzenie powódki nie było określone w stałej wysokości, ale było uzależnione od ilości przepracowanych godzin, a zatem wynagradzany był rezultat sprawy. Powódka podpisywała co miesiąc rachunki stanowiące podstawę wypłaty wynagrodzenia z umów. Bezsprzeczne jest, że kwoty te zostały powódce wypłacone.

Sąd podniósł przy tym, że łączący strony stosunek zobowiązaniowy był wbrew jego nazwie stosunkiem pracowniczym. Powództwo o ustalenie, iż strony w okresie od dnia 14 października 2011 roku do dnia 31 grudnia 2011 roku łączyła umowa o pracę podlega zatem oddaleniu jako niezasadne.

Stwierdzeniem przez Sąd braku podstaw do uwzględnienia roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy, czyni również niezasadnym dalsze roszczenia oparte na ustaleniu stosunku pracowniczego tj. roszczenie o zapłatę ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Sąd Rejonowy wskazał, że nawet w przypadku uwzględnienia powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy, powództwo o zapłatę ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy podlegałoby oddaleniu wobec skutecznego zgłoszonego przez pełnomocnika pozwanej zarzutu przedawnienia. Sąd wyjaśnił, że zgodnie z treścią art. 291 § 1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Zakładając hipotetycznie, że powódkę z pozwaną łączyła umowa o pracę, to roszczenie o zapłatę ekwiwalentu stało się wymagalne po ustaniu stosunku pracy, tj. dnia 1 stycznia 2012 roku. Trzyletni termin przedawnienia upłynął zatem jeszcze przed wytoczeniem niniejszego powództwa.

O kosztach procesu sąd orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu, o której stanowi art. 98 § 1 k.p.c. Powódka jako strona przegrywająca sprawę winna zwrócić pozwanej wszelkie poniesione przez nią koszty, na które składało się wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika ustalone w oparciu o § 9 ust 1 pkt 1 i pkt 2 w zw. z § 2 ust 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U.2018.265).

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniosła powódka.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. Nieprawidłowe zakwalifikowanie łączącego ją z pozwaną stosunku prawnego jako umowy o dzieło, podczas gdy w rzeczywistości praca była wykonywana w oparciu o umowę o pracę.

W uzupełnieniu apelacji, pismem z dnia 27 maja 2019 roku (data wpływu do Sądu), skarżąca podniosła również zarzut naruszenia art. 22 § 1 k.p. wskazując m.in. na pozorność zapisu o możliwości korzystania z zastępcy w umowie łączącej powódkę z pozwaną, a także na to, że umowa o dzieło jako umowa rezultatu nie może być zakwalifikowana do czynności jakie wykonywała, tj.: telefonowaniu do jak największej liczby osób w czasie pracy i sprzedaży jak największej ilości produktów, co wskazuje na obowiązek starannego działania.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie apelacji powódki w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 3 grudnia 2019 roku pełnomocnik powódki wniósł ponadto o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję według norm przypisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Powódka nie udowodniła, iż łącząca ją z pozwaną umowa nosiła w przeważającej części cechy stosunku pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego rozstrzygnięcie Sądu I instancji jest prawidłowe. Sąd Rejonowy właściwie przeprowadził wnikliwe postępowanie dowodowe, w żaden sposób nie uchybiając przepisom prawa procesowego oraz dokonał wszechstronnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, w konsekwencji prawidłowo ustalając stan faktyczny sprawy. Sąd Odwoławczy podziela ustalenia i rozważania prawne Sądu Rejonowego. Sąd Rejonowy wydał prawidłowe rozstrzygnięcie, które znajduje uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz w treści obowiązujących przepisów prawa.

Wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd II instancji nie dopatrył się żadnego naruszenia przepisów postępowania i prawa materialnego, skutkujących koniecznością - zgodnie z żądaniem apelacji - zmiany tegoż orzeczenia.

Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. 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 wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Zdaniem Sądu II instancji zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. okazał się w całości nietrafny przede wszystkim dlatego, że apelant powinien był wykazać, że Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania

przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego w zakresie charakteru stosunku prawnego łączącego strony jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

Zauważyć należy, że w piśmie uzupełniającym apelację zostały przytoczone wybrane fragmenty wypowiedzi powódki, świadka, jak i poszczególne okoliczności o treści dla niej korzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - nie wygodnego lub nie odpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez powódkę. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

W ustalonym w sposób prawidłowy stanie faktycznym sprawy, Sąd Okręgowy nie znalazł również podstaw do uznania za zasadny zarzut naruszenia art. 22 § 1 k.p.

W przepisie art. 22 § 1 k.p. określone zostały najbardziej istotne cechy stosunku pracy.

Zgodnie z tym przepisem przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, zaś pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy i nie ma wpływu na to nazwa zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1¹ kp). Nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art. 22 § 1 kp. (SN w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 417). Co więcej, nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu ww. warunków wykonywania pracy (art. 22 § 1² kp).

W przypadku umów innych niż umowa o pracę, dla oceny rodzaju stosunku prawnego łączącego strony decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999, nr 20, poz. 646). Wyłącznie w przypadku równego nasilenia cech umowy o pracę oraz cech umowy cywilnoprawnej o rodzaju umowy decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może też być wyrażony na piśmie (wyrok SN z dnia 14 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449).

Stosunek pracy wyróżnia się koniecznością osobistego wykonywania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, stałym wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy na jego ryzyko oraz odpłatnością pracy.

Zasada osobistego świadczenia oznacza, iż pracownik ma obowiązek wykonywać pracę samodzielnie, osobiście i nie może samowolnie, bez zgody pracodawcy powierzyć pracy innej osobie. Wymóg osobistego świadczenia pracy wiąże się z osobistymi przymiotami pracownika takimi jak kwalifikacje, wiek, doświadczenie itp. Przy czym w świetle art. 22 § 1¹ oceny charakteru umowy należy dokonywać nie tylko na podstawie przyjętych przez jej strony postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozoru innej umowy, lecz także na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania. Dlatego zastrzeżenie w umowie możliwości zastępowania się w pracy przez wykonawcę inną osobą nie odbiera jej cech umowy o pracę, zwłaszcza gdy faktycznie takie zastępstwa nie nastąpiły, a inne cechy badanej umowy wskazują na przewagę cech charakterystycznych dla stosunku pracy (SN w wyroku z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/10, LEX nr 602668).

Zasada ciągłości świadczenia pracy polega na tym, iż pracownik ma obowiązek wykonać określone czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej go z pracodawcą. Nie chodzi tutaj

zatem o sytuację jednorazowego wykonania pewnej czynności lub ich zespołu składającego się na określony rezultat. Właściwym przedmiotem umowy o pracę jest świadczenie pracy w sposób ciągły, powtarzający się i polegający na oddaniu swojej zdolności do pracy do dyspozycji innego podmiotu (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 r. I PKN 451/99 OSNP 2001/10/337, M.Prawn. 2001/11/575 Dz.U.2014.1502).

Jedną z podstawowych zasad odróżniających stosunek pracy od wykonywania pracy na innej podstawie (w tym na podstawie umowy o dzieło) jest podporządkowanie pracownika polegające na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego związanych z organizacją i przebiegiem pracy (patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999r I PKN 277/99 OSNP 2001/1/18 Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 października 2014 r. III AUa 61/14 LEX nr 1566959 wyr. SN z 18.5.2006 r., III UK 30/06, L., wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r. I UK 68/05 Lex 177165). Praca powinna być świadczona przez pracownika w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

I choć te same zadania (czynności) mogą być wykonywane zarówno w ramach umowy o pracę, jak i w ramach umowy cywilnoprawnej (np. umowy zlecenie), wykonywanie umowy cywilnoprawnej w sposób typowy dla stosunku pracy powoduje zmianę łączącej strony więzi prawnej (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 1965 r. III PU 17/65 OSNC 1966/4/66, Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2008 r. I PK 182/07 OSNP 2009/5-6/60, Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 1976 r. I PZP 18/76 OSP 2010/3/25).

Reasumując, jak zauważa się w orzecznictwie, stosunek pracy to więź prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika przy umówionej pracy i wypłacanie mu wynagrodzenia za pracę (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie III AP r 10/96, Apel.-Lub. 1997/2/10, Lex nr 29672).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego w zakresie roszczeń o ustalenie istnienia stosunku pracy jest prawidłowa.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy skarżąca błędnie wywodzi, iż materiał dowodowy pozwala na ustalenie pracowniczego charakteru zatrudnienia powódki. W oparciu zarówno o zeznanie świadka, twierdzenia stron jak i przedłożone w sprawie dokumenty nie sposób bowiem przyjąć, iż powódka cechy charakterystyczne typowe dla stosunku pracy wskazując na więź prawną łączącą ją ze stroną pozwaną udowodniła.

Zaznaczyć należy, iż w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego ocenionego logicznie nie sposób przyjąć, że powódka świadczyła pracę podporządkowaną. W ocenie Sądu Odwoławczego Sąd Rejonowy słusznie uznał, że to sama powódka wskazywała menadżerce projektu dni i godziny, w których jest dyspozycyjna. Sama powódka podkreśliła, że inne osoby jeśli chciały mogły pracować dłużej, aby więcej zarobić. Mogły również dostosować godziny pracy, np.: do zajęć na uczelni,

W ocenie Sądu II instancji powódka nie była też zobligowana do wykonywania bieżących poleceń przełożonych tj. świadczenia pracy pod kierownictwem. Powódka sama wiedziała co i jak mają robić. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie wskazuje by były wydawane jej polecenia dotyczące bieżącego wykonywania pracy i by powódka do nich się stosowała. Co prawda rozmowy prowadzone przez powódki były nagrywane i odsłuchiwane a dokonujący tych czynności koordynator służył wsparciem i doświadczeniem, jednak mając nawet jakieś uwagi nie dysponował żadnymi środkami by je egzekwować. Zdaniem Sądu Okręgowego powyższe było niczym innym jak tylko nadzorem nad wykonaniem zlecenia. Podkreślić należy, że dający zlecenie ma prawo wymagać, iż zostanie ono wykonane zgodnie z jego oczekiwaniami. Jednakże taka kontrola nad wykonaniem zlecenia nie ma nic wspólnego z bieżącym wydawaniem poleceń dotyczących pracy i do sposobu ich wykonywania lecz sprowadza się do sprawdzenia jakości wykonanej usługi w znaczeniu prawa wydawania wskazówek w zakresie sposobu wykonania zlecenia (por. Musiała A. Glosa do wyroku SN z dnia 11 września 2013 r., II PK 372/12 LEX). Jak wynika z akt sprawy z prawa tego pozwana korzystała dokonując właśnie wspomnianych czynności nadto szkoląc powódkę i udzielając jej instrukcji co do prowadzenia rozmów. Powódka nie była też oceniana pod względem jakości wykonywanych czynności a jedynie

co do ich efektów. W związku z tym twierdzenia co do wykonywania przez powódkę pracy podporządkowanej, nadto noszącej tylko znamiona starannego działania wydają się być nieporozumieniem.

Nie można przyjąć też, iż powódka w istocie była zobligowana stricte do osobistego świadczenia pracy. Podnieść należy, że istniała możliwość posłużenia się zastępcą, choć w faktycznie ze ściśle określonego grona osób przeszkolonych podobnie jak powódka i zorientowanych co do charakteru realizowanego projektu. Powyższe w okolicznościach sprawy, wbrew sugestiom apelacji, nie czyni możliwości wyznaczenia zastępcy czynnością jedynie pozorną, nastawianą jedynie na chęć uniknięcia skutków zawarcia de facto umowy o pracę. Powyższe ograniczenie znajduje logiczne uzasadnienie w charakterze wykonywanych usług. Ponadto praktyka ta w istocie (choć nie w przypadku samej powódki, która nie zdecydowała się na wystawienie zastępcy) miała miejsce i nie wiązała się dla „zatrudnionych” z żadnymi ujemnymi konsekwencjami. Znamiennym jest również, że powódka nie musiała poszukiwać zastępcy i w zasadzie mogła nie stawić się do pracy bez usprawiedliwienia. Nie wywiązanie się z tego obowiązku mogło prowadzić wyłącznie do obniżenia należnego jej wynagrodzenia, jak w przypadku innych osób. Sama powódka nie korzystała ze zwolnienia lekarskiego ani nieusprawiedliwionej nieobecności. W takim przypadku nieobecność powódki ewentualnie w przyszłości mogła skutkować nieotrzymaniem przez nią propozycji realizowania kolejnego projektu. Z tych też względów nie sposób dojść do przekonania, iż to pozwana obciążała ryzyko zarówno gospodarcze jak i osobowe związane z brakiem należytego wykonywania pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego za niepracowniczym charakterem zatrudnienia powódki przemawia też okoliczność, że zawierając takiego rodzaju kontrakt na realizację projektu, miała świadomość niemożliwości otrzymania innej umowy, niż umowy o dzieło. Powódka wyraziła zgodę na jej zawarcie. Tym samym nie sposób uznać, iż umowa cywilno – prawna została im narzucona.

Podsumowując powyższe rozważania, Sąd Okręgowy uznał, że stron nie wiązał stosunek pracy. W ocenie Sądu strony w pełni świadomie i swobodnie podjęły decyzję o wyborze podstawy zatrudnienia. Powódka wiedziała, że jej współpraca z pozwaną może opierać się wyłącznie na podstawie umowy cywilnoprawnej. Taki system współpracy istniał u pozwanej w stosunku do wszystkich osób, które realizowały projekt. Strona pozwana w tym czasie, jak też i później, nigdy nie obiecywała powódkce zawarcia umowy o pracę.

Z tych wszystkich względów w ocenie Sądu Okręgowego przyjęcie przez Sąd Rejonowy, iż roszczenie powódki o ustalenie istnienia stosunku pracy nie zasługuje na uwzględnienie i jest w pełni prawidłowe.

Reasumując, żaden z zarzutów apelacji nie zasługiwał na uwzględnienie. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie i na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, trafnie wywiódł, iż w procesie nie wykazano by w istocie strony łączył stosunek pracy.

Z tych też względów zaskarżony wyrok odpowiada prawu.

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

Konsekwencją przegranej powódki w niniejszym procesie było obciążenie jej kosztami procesu za drugą instancję na podstawie o art. 98 k.p.c. i § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z ust.3 w zw. z § 9 ust.1 pkt 1 oraz § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tj. Dz. U. Nr 2018 r., poz.265). W związku z powyższym, Sąd Okręgowy zasądził od powódki M. Z. na rzecz pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwotę 120,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem II instancji.

Przewodniczący: Sędziowie:

P.B.