

**sygn. akt VII Pa 12/14**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 maja 2014 r.

**Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk

Sędziowie: SSO Renata Gąsior (spr.)

SSO Agnieszka Stachurska

Protokolant: apl. adw. Antoni Wandzilak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 8 maja 2014 r. w W. sprawy

z powództwa M. B.

przeciwko (...) Spółka z Ograniczoną Odpowiedzialnością z siedzibą w L. - Oddział w W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie, wydanie świadectwa pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego (...) Spółka z Ograniczoną Odpowiedzialnością z siedzibą w L. - Oddział w W.

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 6 listopada 2013 r., sygn. VI P 495/10

1. zmienia zaskarżony wyrok w zakresie punktu I i III w ten sposób, że oddała powództwo i zasądza od powoda M. B. na rzecz pozwanego (...) Spółka z Ograniczoną Odpowiedzialnością z siedzibą w L. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
2. uchyła zaskarżony wyrok w punkcie II, IV i V i sprawę w zakresie roszczenia o wynagrodzenie przekazuje do rozpoznania Sądowi Rejonowemu Lublin - Zachód w Lublinie, Wydział I Cywilny;
3. zasądza od powoda M. B. na rzecz pozwanego (...) Spółka z Ograniczoną Odpowiedzialnością z siedzibą w L. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 06 listopada 2013 roku ustalił, że powoda M. B. łączył z pozwaną spółką (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w L. – Oddział w W. stosunek pracy w okresie od 25 lutego 2010 roku do 15 czerwca 2010 roku. Zasądził od pozwanej spółki (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedziba w L. – Oddział w W. na rzecz powoda M. B. tytułem wynagrodzenia za okres od lutego do czerwca 2010 roku łącznie kwotę 9.026,52 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 15 czerwca 2010 roku do dnia zapłaty. Nakazał pozwanemu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w L. – Oddział w W. wydać powodowi M. B. świadectwo pracy za okres zatrudnienia tj. za okres od 25 lutego 2010 roku do 15 czerwca 2010 roku. Nadał wyrokowi w punkcie II rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.800 złotych brutto. Nakazał pobrać od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w L. – Oddział w W. na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla

Warszawy Pragi – Południe w W. łącznie kwotę 451,33 zł z ustawowymi odsetkami tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której ponoszenia ustawowo zwolniony był powód M. B..

### **Sąd Rejonowy dokonał następujących ustaleń i rozważań:**

W toku postępowania Sąd Rejonowy ustalił, że powód M. B. w lutym 2010 roku otrzymał informację od swojego kolegi – B. G. – o możliwości pracy w pozwanej spółce w charakterze handlowca. Następnie powód skontaktował się z dyrektorem (...) oddziału pozwanej, panem Z. C., który zaproponował mu, że po uzyskaniu pięciu klientów zostanie z nim podpisana umowa o pracę z miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 2.800,00 zł brutto plus 5% dodatku od każdej podpisanej umowy. Powód przyjął przedstawione mu warunki. W ciągu kilku miesięcy udało mu się pozyskać pięciu nowych klientów, z którymi podpisano umowy. Jednak pomimo spełnienia tego warunku nie została z nim podpisana umowa o pracę. W maju 2010 roku powód został oddelegowany do świadczenia pracy w L.. Pod koniec tego miesiąca powód próbował się kontaktować z prezesem pozwanej spółki celem omówienia warunków jego zatrudnienia, jednak do przedmiotowego spotkania z prezesem nie doszło.

Sąd Rejonowy ustalił, że warunek zawarcia pięciu umów, zanim dojdzie do zatrudnienia na umowę o pracę, był standardowo proponowany ze strony dyrektora C. nowym pracownikiem.

Powód w okresie wskazanym w pozwie zajmował się kontaktem z potencjalnymi klientami, jego zadaniem było zawarcie umowy z klientem obejmującej wykonywanie na rzecz owego klienta przez pozwaną spółkę usług związanych z utylizacją odpadów medycznych. Powód próbował pozyskać klientów odwiedzając poszczególne placówki, mogące wyrażać zainteresowanie usługami w zakresie utylizacji odpadów medycznych oraz przedstawiając im ofertę pozwanej spółki. Na piśmie zawierającym owe warunki ofertowe powód był podpisany jako przedstawiciel handlowy pozwanej, w tym charakterze również przedstawiał się w odwiedzanych przez siebie placówkach. Powód samodzielnie negocjował warunki umowne działając na rzecz pozwanej spółki. W toku swej pracy powód zdołał zawrzeć umowę między innymi z gabinetem weterynaryjnym (...) A. D. (1) (17 marca 2010 roku).

Bezpośrednim przełożonym powoda był dyrektor (...) oddziału pozwanej spółki (...). Powód w toku swej pracy u pozwanej wykonywał wszelkie polecenia przełożonego. Dyrektor rozliczał powoda, powód musiał mu też zdawać relację z tego kiedy i do jakich kontrahentów wyjeżdża, na jakim etapie znajdują się rozmowy z owymi kontrahentami.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód we wnioskowanym okresie przychodził codziennie o 8 rano do biura (...) oddziału pozwanej i pracował do 16 po południu. W przedstawionych godzinach pracy był on odpowiedzialny za telefoniczny kontakt w biurze z osobami zainteresowanymi, a także wyjeżdżał z biura, aby osobiście przedstawić ofertę potencjalnym kontrahentom, bądź skontaktować się osobiście z danym klientem. Dwa razy w tygodniu powód odbierał odpady z laboratorium na ulicy (...) w W., na wyraźne polecenie przełożonego – dyrektora C.. Dla powoda nie była prowadzona żadna lista obecności.

Ponadto Sąd Rejonowy ustalił, że powód został skierowany w kwietniu 2010 roku na badania z zakresu medycyny pracy. Rachunek za owe badania został wydany na spółkę (...) sp. z o.o. Wynagrodzenie powoda za wykonaną pracę wynosiło 2.500,00 zł miesięcznie, co wynika z wycień przedstawił przez powoda. Jest to kwota zgodna z ogólnym wskazaniem innego pracownika pozwanej spółki – S. P.. Za miesiąc luty kwota należnego powodowi wynagrodzenia wynosiła 301,41 zł, zaś za miesiąc czerwiec 1.225,11 zł.

W ocenie Sądu I instancji powództwo M. B. zasługiwało na uwzględnienie. Powód w niniejszej sprawie dochodził ustalenia istnienia stosunku pracy między nim a pozwanym we wskazanym okresie. Oprócz tego roszczenia powód wniósł również o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego zaległego wynagrodzenia za ustalony okres pracy, a także wydanie mu świadectwa pracy.

Analizę zasadności powództwa Sąd Rejonowy rozpoczął od pierwszej z podniesionych przez powoda kwestii, a więc od ustalenia, czy między stronami postępowania istniał stosunek pracy.

Sąd I instancji wskazał, że podstawą prawną dla powództw o ustalenie istnienia prawa bądź stosunku prawnego jest regulacja z art. 189 Kodeksu postępowania cywilnego (dalej jako: KPC). Zgodnie z tym przepisem powód musi wykazać dodatkowo istnienie interesu prawnego uzasadniającego jego roszczenie. Interes ten stanowi więc podstawową przesłankę materialnoprawną powództwa o ustalenie, a jednocześnie jest on kryterium zasadności wyboru tej formy ochrony praw podmiotowych. Przez „interes” należy rozumieć potrzebę wynikającą z sytuacji, w jakiej powód się znalazł, natomiast „prawny” dotyczy szeroko rozumianych praw i stosunków prawnych podmiotu. Powództwo o ustalenie zmierza do usunięcia stanu niepewności w łączącym strony stosunku prawnym.

Sąd Rejonowy powołał wyrok z dnia 5 grudnia 2002 roku (I PKN 629/01) w którym Sąd Najwyższy wskazał, że na podstawie art. 189 Kodeksu postępowania cywilnego pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy, jeżeli dochodzone ustalenie ma charakter niemajątkowy lub sprawia, że oparte na nim potencjalne roszczenia majątkowe mogą się zaktualizować dopiero w przyszłości. W związku z powyższym Sąd Rejonowy uznał, że interes prawny powoda istniał obiektywnie.

Następnie Sąd I instancji wskazał że regulacją prawną, istotną dla określenia przesłanek, od których spełnienia zależy ustalenie istnienia między stronami stosunku pracy jest art. 22 § 1 Kodeksu pracy (dalej jako: k.p.). Sąd Rejonowy Wskazał, że zgodnie z ww. 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, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem”. Z treści przytoczonego przepisu wynika, iż aby móc mówić o istnieniu stosunku pracy należy stwierdzić, że pracownik wykonywał pracę pod kierownictwem pracodawcy, że miejsce i czas świadczenia pracy były przez pracodawcę ustalone, pracownik wykonywał pracę określonego rodzaju, a pracodawca mu za tę pracę oferował wynagrodzenie.

Z ustalonego przez Sąd Rejonowy w sprawie stanu faktycznego wynika, iż powód miał określony zakres swoich obowiązków, do których zaliczało się głównie pozyskiwanie nowych klientów dla spółki oraz kontakt z pozyskanymi już kontrahentami i ich obsługa, również w zakresie odbioru odpadów medycznych. Tym samym w ocenie Sądu Rejonowego za spełnioną należało uznać przesłankę określenia rodzaju pracy, jaka miała być świadczona przez pracownika.

Sąd I instancji wskazał, że jeśli chodzi o miejsce i czas świadczenia pracy, również zostały one określone przez pracodawcę. Wskazał, że powód świadczył pracę w (...) biurze pozwanej spółki oraz objeżdżał klientów znajdujących się we właściwości terytorialnej owego biura. Z kolei w miesiącu maju pozwany sam wyznaczył powodowi nowe miejsce świadczenia pracy – L., gdzie oddelegował go na miesiąc. Co do czasu pracy, z ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd w niniejszym postępowaniu wynika, iż powód świadczył pracę codziennie w godzinach od 8 rano do 16 po południu. U pozwanego nie prowadzono wobec powoda ewidencji czasu pracy w postaci listy obecności, jednak zeznania świadków w tym zakresie mówią o określonym, stałym czasie pracy powoda. W świetle powyższego również i tę przesłankę Sąd Rejonowy uznał za spełnioną.

Sąd I instancji wskazał, że niewątpliwie jedną z najważniejszych przesłanek istnienia stosunku pracy jest podporządkowanie pracownika pracodawcy. Również i ta przesłanka, zdaniem Sądu Rejonowego, w przedmiotowej sprawie została spełniona. Z ustalonego bowiem stanu faktycznego wynika, że powód musiał zdawać swemu przełożonemu relację z realizacji swych obowiązków, informować o klientach, z którymi ma się spotkać. Ponadto z zeznań świadków wynikało, iż powód wykonywał polecenia dyrektora (...) placówki pozwanej spółki – swego bezpośredniego przełożonego. O fakcie podporządkowania powoda pracodawcy świadczy też arbitralne oddelegowanie go do L. na cały miesiąc w maju 2010 roku.

Sąd Rejonowy wskazał, że odnośnie kwestii wynagrodzenia za świadczoną pracę powód przytoczył stosowne rozliczenia, które pokrywają się z kwotą miesięcznej pensji podaną przez świadka S. P. („2 – 2,5 tysiąca”), również zatrudnionego u pozwanego na analogicznych warunkach co powód. Ponadto do przedstawionych przez powoda wyliczeń nie odniósł się pozwany, nie kwestionował też wskazanej przez powoda wysokości wynagrodzenia, co pozwoliło Sądowi Rejonowemu przychylić się do stanowiska powoda w tej kwestii. Wynagrodzenie to nie było powodowi wypłacone, z czym wiąże się kolejne roszczenie powództwa. Sąd Rejonowy zauważył, że o istnieniu stosunku

pracy świadczy sam fakt zobowiązania się pracodawcy do zapłaty wynagrodzenia, a nie jego faktyczne wypłacenie. Stąd Sąd I instancji orzekł, że również i ta przesłanka istnienia stosunku pracy została w przedmiotowej sprawie spełniona.

Powyższe ustalenia wraz z przywołaną argumentacją doprowadziły Sąd Rejonowy do wniosku, że zostały spełnione wszystkie z wymienionych przez ustawodawcę przesłanek charakteryzujących stosunek pracy. W związku z powyższym Sąd Rejonowy stwierdził, że stosunek prawny łączący powoda i pozwaną spółkę miał charakter właśnie stosunku pracy. Sąd I instancji wskazał, że co prawda pomiędzy stronami nie doszło do zawarcia żadnej pisemnej umowy, regulującej ich wzajemne zobowiązania, należy jednak uznać za stanowiskiem judykatury, że stosunek pracy może również zostać nawiązany w sposób dorozumiany. Sąd Rejonowy powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 sierpnia 1977 roku, w sprawie I PRN 112/77, w którym stwierdził on, iż „nawiązanie stosunku pracy wymaga zgodnego oświadczenia woli pracownika i zakładu pracy. Oświadczenie woli może być wyraźne i ujęte w formie pisemnej, jak tego wymagają przepisy kodeksu pracy, bądź też dorozumiane, wynikające z zachowania się stron. Takie dorozumiane zawarcie umowy o pracę istnieje zwykle wówczas, gdy zakład pracy dopuszcza pracownika do wykonywania pracy i płaci mu wynagrodzenie”. Sąd Rejonowy wskazał że z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynikało, że powód został dopuszczony do wykonywania pracy. W podobnym duchu wyraził się SN również w wyroku z dnia 08 czerwca 2012 roku w sprawie I PK 16/10, stwierdzając, że strony mogą nawiązać umowy stosunek pracy przez czynności dorozumiane, w szczególności wskutek dopuszczenia pracownika do pracy, przyjmowania pracy przez pracodawcę i realizowania takiego stosunku prawnego, który odpowiada cechom stosunku pracy określonym w art. 22 k.p. Sąd rejonowy wskazał, że jak ustalono w przedmiotowej sprawie powód został dopuszczony do pracy, zaś jego bezpośredni przełożony tę pracę przyjmował i ją kontrolował, spełnione zostały również przesłanki określone w art. 22 k.p.

W ocenie Sądu I instancji powyższe rozważania na tle stanu prawnego i ustaleń faktycznych poczynionych w niniejszej sprawie prowadziły do wniosku, iż pomiędzy stronami postępowania istniał stosunek pracy.

Sąd Rejonowy przeszedł następnie do kolejnego roszczenia powództwa, dotyczącego wypłaty zaległego wynagrodzenia. Sąd Rejonowy wskazał że niewątpliwie zasadność tego roszczenia może być rozpatrywana dopiero po wcześniejszym ustaleniu, że strony łączył stosunek pracy. Sąd Rejonowy jeszcze raz wskazał, że jak wynika z przedstawionych wyżej wywodów, stosunek taki istniał w tej sprawie. Z kolei z treści tego stosunku, określonej w art. 22 §1 k.p. wynikał wprost obowiązek zapłaty przez pracodawcę na rzecz pracownika odpowiedniego wynagrodzenia. Z ustalonego przez Sąd I instancji stanu faktycznego wynikało zaś, że powód nie otrzymał należnego mu wynagrodzenia, stąd jego roszczenie w tym zakresie należało uznać za zasadne. Wobec powyższego oceni Sąd Rejonowy należało zasądzić należne powodowi wynagrodzenie za ustalony okres świadczenia przez niego na rzecz pozwanego pracy. W kwestii samej wysokości owego wynagrodzenia Sąd Rejonowy przyjął za rzeczywiste i prawdziwe wyliczenia przedstawione przez powoda, były one bowiem w ocenie Sądu Rejonowego zgodne z orientacyjnie określoną wysokością wynagrodzenia przez jednego z pracowników pozwanego, a ponadto pozwany nie zaprzeczył im w żaden sposób.

Mając na uwadze rozstrzygnięcie w przedmiocie ustalenia istnienia między stronami stosunku pracy Sąd I instancji przychylnie odniósł się do roszczenia powoda w przedmiocie wydania mu odpowiedniego świadectwa pracy. Sąd Rejonowy powołał art. 97 § 1 k.p. zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy niezwłocznie po rozwiązaniu lub wygaśnięciu stosunku pracy. W danej sprawie pozwany nie wydał takiego świadectwa powodowi, stąd też w ocenie Sądu I instancji roszczenie powoda w tej materii było uzasadnione.

Reasumując Sąd Rejonowy uznał, że w przedmiotowej sprawie strony łączył stosunek pracy, z czego wynikała również zasadność roszczeń powoda o zapłatę zaległego wynagrodzenia za pracę oraz o wydanie świadectwa pracy skierowanych przeciwko pozwanej spółce.

Sąd Rejonowy na podstawie regulacji zawartej w art. 477<sup>2</sup> § 1 Kodeksu postępowania cywilnego nadał wyrokowi, w jego punkcie II, rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Sąd Rejonowy obciążył również stronę przegrywającą kosztami sądowymi, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu, zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398, z późn. zm.).

Sąd I instancji wskazał, że w przedmiotowej sprawie pracodawca nie był objęty ustawowym zwolnieniem od kosztów sądowych. W konsekwencji Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego pracodawcy na rzecz Skarbu Państwa opłatę od pozwu. Wysokość opłaty od pozwu Sąd Rejonowy określił, stosownie do treści art. 13 ustawy, na kwotę 451,33 złotych, stanowiącej 5% wartości przedmiotu sporu (punkt V wyroku).

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana zaskarżając wyrok w całości i zarzucając mu:

1. naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, a mianowicie art. 22 Kodeksu pracy poprzez jego zastosowanie i uznanie przez Sąd I instancji, iż strony w okresie od 25 lutego 2010 r. do 15 czerwca 2010 r. łączył stosunek pracy,

2. sprzeczność ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez uznanie, iż pozwany dopuścił powoda do pracy, przez co doszło do zawarcia umowy o pracę pomiędzy stronami w dniu 25 lutego 2010 r. a także, że Z. C. był bezpośrednim przełożonym powoda i nadzorował jego pracę, podczas, gdy strony nie łączył żaden stosunek umowny,

3. naruszenie przepisów postępowania, tj.:

a) art. 233 § 1 k.p.c. - przekroczenie granicy swobodnej oceny dowodów poprzez nie rozważenie w sposób bezstronny i wszechstronny przez Sąd I instancji materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w szczególności poprzez:

i. dokonanie błędnej oceny, że w ogóle doszło do pomiędzy stronami do zawarcia umowy o pracę,

ii. pominięcie zeznań świadków: B. G. w części, w której zeznawał, że dopiero po podpisaniu przez powoda pięciu umów mogło dojść do zawarcia umowy o pracę, jak również, że powód nie był na etacie, a także że nadzorował powoda w zakresie zdobywania klientów, pominięcie zeznań S. P. w zakresie w jakim zeznał, że dopiero po podpisaniu 5 umów mogła być mowa o zatrudnieniu, że powód nie był codziennie w pracy, że otrzymywał dokumenty na podstawie których miał nawiązywać kontakty z klientami od B. G.,

(...). odmówienie wiarygodności zeznaniom świadków P. B. w całości i Z. C. w części jako sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym,

iv. pominięcie zeznań Z. C. w części w jakiej wskazuje, że nie był upoważniony nie tylko do zawarcia, ale także do wykonywania czynności w imieniu reprezentowanej spółki, w tym z zakresu stosunków pracy w pozwanej spółce,

v. dowolnym przyjęciu, że powodowi przysługiwać miało wynagrodzenie w kwocie 2.500 zł., pomimo, że przewyższa ono w istocie wynagrodzenie B. G., który nadzorował pracę powoda,

b) art. 232 k.p.c. przez uznanie, że powód udowodnił iż łączył go z pozwanym pracodawcą stosunek pracy

4. nierozpoznanie istoty sprawy przez Sąd.

Mając na uwadze powyższe zarzuty pozwany wniósł o:

1) o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa w całości a także zasądzenie kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych;

ewentualnie:

2) o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpatrzenia - przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja strony pozwanej zasługiwała na uwzględnienie.

Na wstępie wskazać należy, że prawidłowe rozstrzygnięcie każdej sprawy uzależnione jest od spełnienia przez Sąd meriti dwóch naczelných obowiązków procesowych, tj. przeprowadzenia postępowania dowodowego w sposób określony przepisami procesowymi oraz dokonania wszechstronnej oceny całokształtu okoliczności ujawnionych w toku rozprawy głównej. Przy czym rozstrzygnięcie to winno również znajdować poparcie w przepisach prawa materialnego adekwatnych do poczynionych ustaleń faktycznych. Przy czym rozpoznanie zarzutów apelacji winno w pierwszej kolejności dotyczyć zarzutów naruszenia prawa procesowego oraz tych, odnoszących się do ustaleń faktycznych w sprawie, albowiem jedynie w niewadliwie ustalonym stanie faktycznym możliwa jest ocena stosowania przez Sąd I instancji przepisów prawa materialnego.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I Instancji przeprowadził przewód sądowy zgodnie z wymogami procedury, a także nie dopuścił się żadnych podlegających uwzględnieniu uchybień, które skutkowałyby koniecznością uchylenia zaskarżonego wyroku niezależnie od granic zaskarżenia i podniesionych zarzutów.

Niezasadny jest podnoszony przez pozwaną zarzut naruszenia nierozpoznania istoty sprawy przez Sąd. Jak wskazuje się w doktrynie i orzecznictwie, nierozpoznanie istoty sprawy oznacza uchybienie procesowe sądu pierwszej instancji polegające na całkowitym zaniechaniu wyjaśnienia istoty lub treści spornego stosunku prawnego. Przez pojęcie to należy rozumieć niewniknięcie w podstawę merytoryczną dochodzonego roszczenia w konsekwencji pominięcia tej podstawy przy rozstrzygnięciu sprawy (za T. Ereciński, w: *Apelacja w postępowaniu cywilnym*, wyd. LexisNexis Warszawa 2010, str. 193). Nierozpoznanie istoty sprawy dotyczy niezbadania roszczenia będącego podstawą powództwa czy zarzutu przedawnienia, potrącenia, np. sąd oddał powództwo z powodu przedawnienia roszczenia, które stanowisko okazało się nietrafne, a nie rozpoznał jego podstaw (wyrok Sądu Najwyższego z 12 stycznia 2012 roku II CSK 274/11 publ. LEX nr 1110971). Do nierozpoznania istoty sprawy dochodzi wówczas, gdy rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji nie odnosi się do tego, co było przedmiotem sprawy, gdy zaniechał on zbadania materialnej podstawy żądania albo merytorycznych zarzutów strony, bezpodstawnie przyjmując, że istnieje przesłanka materialnoprawna lub procesowa unicestwiająca roszczenie (wyrok Sądu Najwyższego z 6 września 2011 r. I UL 70/11, publ. Lex nr 1102258).

W ocenie Sądu Okręgowego w przedmiotowym stanie faktycznym Sąd Rejonowy rozpoznał istotę sprawy, orzekł bowiem o przedmiocie dochodzonego roszczenia, dokonał obszernej analizy stosunku prawnego w oparciu o przeprowadzone dowody, a w tym samym rozpoznał materialną podstawę prawną żądania pozwu.

Sąd Rejonowy nie naruszył także przepisu art. 232 k.p.c. poprzez uznanie, że powód udowodnił, że łączył go z pozwanym pracodawcą stosunek pracy. Zgodnie z treścią przepisu art. 232 k.p.c. strony są obowiązane wskazać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd może dopuścić dowód nie wskazany przez stronę. Przepis ten dotyczy ciężaru dowodu w postępowaniu. Z art. 232 wynika zasada, że to strony, a nie sąd powinny przedstawiać materiał pozwalający poczynić ustalenia faktyczne, z których wywodzą skutki prawne. Sąd nie jest odpowiedzialny za wynik procesu, (wyrok Sądu Najwyższego z 07 października 1998 roku II UKN 244.98, OSNAPiUS 1999, nr 20, poz. 662), jak również nie jest jego rzeczą zarządzanie dochodzenia w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron i wykrycia środków dowodowych pozwalających na ich udowodnienie, ani też sąd nie jest zobowiązany do przeprowadzenia z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z 17 grudnia 1996 roku I CKU 45/96, OSNC 1997, nr 6-7, poz. 76).

W świetle powyższego Sąd I instancji nie mógł naruszyć art. 232 k.p.c. w sposób wskazany w zarzucie apelacji. Treść zarzutu wskazuje na chęć zakwestionowania przez pozwaną dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny dowodów,

w oparciu o którą Sąd wywiódł, że powoda łączył z poznaną spółką stosunek pracy, te zaś okoliczności powinny być kwestionowane poprzez zarzut naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd I instancji przeprowadził obszerne postępowanie dowodowe w sprawie, przesłuchał wnioskowanych przez strony świadków oraz przeprowadził dowody z przedstawionych przez strony dokumentów. Tym samym Sąd Rejonowy dysponował materiałem dowodowym który pozwalał na dokonanie ustaleń faktycznych w sprawie oraz wydanie orzeczenia. Niemniej w ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji dokonał błędnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i doszedł do błędnych wniosków, w efekcie czego błędnie ustalił stan faktyczny sprawy, a w rezultacie tego dokonał błędnej subsumcji tak ustalonego stanu faktycznego pod zakres normy prawnej. Tym samym w ocenie Sądu Okręgowego zasadny jest zatem podniesiony przez pozwaną zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art. 233 § 1 k.p.c.

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. gwarantuje sądowi rozpoznającemu sprawę swobodę w ocenie zebranego materiału dowodowego. Sąd powinien oceniać materiał w sposób wszechstronny, biorąc pod uwagę jego wiarygodność tudzież moc dowodową. Przykładowy katalog kryteriów wiarygodności i mocy dowodów określił Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 15 lutego 2000 roku sygn. akt. III CKN 1049/99. W postanowieniu tym zawarto następujące wytyczne, co do oceny dowodów: aspekt doświadczenia życiowego, inne źródła wiedzy, poprawność logiczna oraz prawdopodobieństwo wersji. Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 stycznia 2010 roku II UK 154/09 publ. Lex 583803, sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważania zebranego materiału. Taka ocena jest dokonywana na podstawie przekonań sądu, jego wiedzy i doświadczenia życiowego, a nadto winna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, 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.

W ocenie Sąd II instancji materiał dowodowy został oceniony niezgodnie z zasadami doświadczenia życiowego, a wyprowadzone przez Sąd Rejonowy wnioski pozostają w sprzeczności z zasadami logicznego rozumowania.

W przedmiotowym stanie faktycznym przedmiotem sporu pomiędzy stronami było przede wszystkim fakt istnienia oraz treść łączącego powoda i pozwaną spółkę stosunku prawnego. Jak trafnie wskazuje się w doktrynie, ustalenie istnienia pomiędzy stronami umowy określonej treści (ustalenie treści oświadczeń woli) należy do ustaleń faktycznych, a określenie charakteru stosunku prawnego łączącego strony należy do materialno prawnej sfery rozstrzygnięcia, w tym również określenie, jakie znaczenie należy przypisać oświadczeniom o określonej treści przy zachowaniu reguł wykładni wskazanych w art. 65 k.c. ( za M. Manowska, w: Apelacja w postępowaniu cywilnym, Komentarz orzecznictwo. wyd. LexisNexis Warszawa 2013 str. 103).

W przedmiotowej sprawie powód dochodził ustalenia, że pozostawał on z pozwaną spółką w stosunku pracy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 maja 2010 roku II PK 354/09, przepisy ustawodawstwa pracy nie wskazują elementów przedmiotowo istotnych umowy o pracę (art. 29 k.p.), a legalna definicja stosunku pracy zawiera jedynie podstawowe jego cechy pojęciowe (art. 22 k.p.). W sytuacji gdy spór dotyczy kwalifikacji prawnej zawartej umowy, to czy jest ona umową o pracę, czy o świadczenie usług można dokonać tylko metoda typologiczną, tj. poprzez rozpoznanie i wskazanie jej cech przeważających (dominujących). W razie ustalenia, że zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygającą o jej typie powinna być in concreto wola stron.

Niezbędnym więc było aby Sąd meriti dokonując analizy materiału dowodowego zebranego w sprawie ustalił czy z zebranych w sprawie dowodów można wywieść wniosek o istnieniu bądź nieistnieniu tego stosunku prawnego. Taka analiza powinna zostać co do zasady dokonana poprzez analizę treści zawartej umowy oraz zgodnej woli stron. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że strony nie zawarły umowy w formie pisemnej. Brak było także innych dokumentów wskazujących na domniemaną treść umowy, w szczególności jej zakres i przedmiot. Pomiedzy stronami dochodziło do ustaleń ustnych co do zakresu oraz przedmiotu wykonywanych przez powoda czynności. Tym

samym treść łączącego strony stosunku prawnego powinna być ustalona w oparciu o zeznania świadków oraz stron postępowania.

W ocenie Sądu Okręgowego w przedmiotowej sprawie bez wątplenia powoda i pozwaną spółkę łączył stosunek prawny. Wynika to jednoznacznie z zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sąd Rejonowy zasadnie odmówił wiary zeznaniom P. B. (k. 208-208 verte) w zakresie w jakim wskazywał on, że żaden stosunek prawny nie łączył powoda z pozwaną spółką w okresie od 25 lutego 201 roku do 15 czerwca 2010 roku. Fakt wykonywania przez powoda czynności na rzecz spółki (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w L. – Oddział w W. wynika bowiem jednoznacznie z zeznań pozostałych świadków tj. B. G. (k. 158) Z. C. (k. 181), S. P. (k. 159), T. R. (k. 256). Sąd Rejonowy w oparciu o zeznania wyżej wymienionych świadków doszedł jednak do błędnego wniosku, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powoda łączył z pozwanym stosunek pracy.

Sąd Rejonowy błędnie wywiódł, że z faktu, że powód miał określony zakres obowiązków wynikało, że była spełniona przesłanka „określenia rodzaju pracy jaka miała być świadczona przez pracownika”. Sąd I instancji w stanie faktycznym ustalił, że powód zajmował się kontaktem z potencjalnymi klientami, jego zadaniem było zawarcie umowy z klientem obejmującej wykonanie na rzecz owego klienta przez pozwaną spółkę usług zwianych z utylizacją odpadów medycznych. Z zeznań świadków A. L. (k. 110) oraz A. D. (2) (k. 110-111), wynika, że powód działał na rzecz pozwanej spółki, jako przedstawiciel handlowy, przedstawiał ofertę pozwanej spółki. Z powyższych zeznań nie wynikało jednak, w jakim charakterze powód był zatrudniony. Sąd Okręgowy zauważa, że wskazanie zakresu zlecenia występuje także w przypadku umów cywilnoprawnych, zobowiązanie dokonania czynności prawnej dla dającego zlecenie (art. 734 § 1 k.c.), czy wykonania oznaczonego dzieła (art. 627 k.c.). Wbrew temu co wywiódł Sąd Rejonowy przedmiotem zleconych powodowi czynności nie było stałe poszukiwanie klientów, ale zawarcie pięciu umów z klientami. Wskazać przy tym należy, że umowa o pracę jest umową starannego działania, tymczasem przydzielenie powodowi zadania w postaci podpisania pięciu umów wskazuje na umowę rezultatu. W ocenie Sądu Okręgowego, fakt zlecenia powodowi zadania którego istotą było osiągnięcie określonego rezultatu wystąpił już w momencie pierwszego kontaktu pomiędzy stronami. Powodowi nie zaoferowano bowiem podpisania umowy o pracę. Zawarcie umowy o pracę strony uzależniły od spełnienia warunku, to jest podpisania przez powoda pięciu umów z klientami (zeznania M. B. k. 257, zeznania B. G. k. 158). Przy czym co wymaga podkreślenia w okresie objętym przedmiotowym postępowaniem była to stała praktyka stosowana przez pozwaną w stosunku do wszystkich nowych współpracowników (zeznania S. P. k. 159, T. R. k. 256). W spółce w tym okresie brak było praktyki zawierania umów o pracę (zeznania Z. C. k. 181 verte, T. R. k. 256). Poprzednio zatrudnieni przez pozwaną handlowcy, którzy byli zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, nieefektywnie pozyskiwali klientów i zarząd pozwanej spółki doszedł do wniosku, że było to nieopłacalne (zeznania Z. C. k. 181, T. R. k. 256). Kolejne osoby były więc zatrudnione na podstawie umowy cywilnoprawnej, B. G. prowadził własną działalność gospodarczą, zaś T. R. w lutym 2010 roku zatrudniony był na umowie o dzieło (zeznania Z. C. k. 181, T. R. k. 256, B. G. k. 158).

Sąd Rejonowy sprzecznie z zebrany materiał dowodowy ustalił, że strony określiły drugi z elementów stosunku pracy, a mianowicie miejsce i czas świadczenia pracy. Sąd Rejonowy przyjął, że powód świadczył pracę w (...) biurze pozwanej spółki i objeżdżał klientów będących we właściwości terytorialnej biura. Sąd uznał, że powód pracę tą świadczył codziennie w godzinach od 8 rano do 16 po południu.

Tymczasem ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika że powód nie podpisywał listy obecności (zeznania M. B. k. 257). Obecność w spółce nie była kontrolowana, nie było obowiązku codziennego stawiania się w pracy (zeznania T. R. k. 256, S. P. k. 159). Powód nie miał ustalonego czasu pracy (zeznania Z. C. k. 181, T. R. k. 256, B. G. k. 158). M. B. nie podlegał kontroli w zakresie dyscypliny pracy, ani przestrzegania norm czasu pracy nie pozostawał w dyspozycji spółki powodowej (zeznania T. R. k. 256, S. P. k. 159, zeznania Z. C. k. 181). W tym zakresie za szczególnie istotne należy uznać zeznania S. P. oraz T. R.. Świadczenie ci byli zatrudnieni na tym samym stanowisku co powód, należy więc przyjąć zgodne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, że mieli oni taki sam jak powód zakres zlecenia (świadek P. literalnie wskazał, że „powód miał robić to samo co ja”), co wiązało się więc z analogicznym sposobem wykonywania przydzielonych zadań. Z zeznań ww. świadków wynikało, że nie musieli przebywać codziennie w firmie, każdy z handlowców pracował w terenie. Niezasadnym więc jest wysnuty przez Sąd Rejonowy wniosek, że



w przypadku trzech osób zatrudnionych na takim samym stanowisku i mających taki sam zakres zleconych zadań, dwóch z nich ma pełną swobodę w tym w szczególności nie musi codziennie zjawiać się w biurze i swobodnie ustala godziny których poszukuje klientów, a trzeci z nich (powód) musi stawiać się na godzinę 8 rano i kończy pracę o godzinie 16 popołudniu.

Sąd Rejonowy błędnie przyjął, że powód pozostawał w stosunku podporządkowania, a powód musiał zdawać swojemu przełożonemu relację z realizacji swych obowiązków informować o klientach z którymi miał się spotykać.

W doktrynie i orzecznictwie wskazuje się jednolicie, że stosunek podporządkowania, to jest wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, oznacza, że pracownik powinien stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy (art. 100 § 1), i pozostawać do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128). Podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy występuje wyłącznie w postaci podległości organizacyjnej pracownika jako wykonawcy obowiązków na rzecz pracodawcy, który organizuje proces pracy (za: G. Goździewicz w: L. Florek red. Kodeks Pracy Komentarz wyd. WoltersKluwers komentarz do art. 22). Dla stwierdzenia, że pracownicze podporządkowanie występuje w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy jak określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika (wyrok Sądu Najwyższego z 12 maja 2011 roku II UK 20/11, OSNP 2012/11-12/145).

Z zeznań świadków wynika, że M. B. organizował swoją pracę samodzielnie, samodzielnie planował przebieg dnia, samodzielnie dokonywał podziału czynności i realizował wykonanie zadań (zeznania M. B. k. 257). Praca wykonywana przez powoda nie była nadzorowana (zeznania Z. C. k. 181). Także osoby współpracujące ze pozwaną spółką nie podlegały nadzorowi w zakresie wykonywanych obowiązków (zeznania T. R. k. 256, S. P. k. 159). M. B. nie podlegał kontroli w zakresie dyscypliny pracy, ani przestrzegania norm czasu pracy nie pozostawał w dyspozycji spółki powodowej (zeznania T. R. k. 256, S. P. k. 159, zeznania Z. C. k. 181).

Sąd Rejonowy niezasadnie przyjął, że bezpośrednim przełożonym powoda był dyrektor (...) oddziału spółki (...). Pozostaje to w sprzeczności z zeznaniami Z. C., który zeznał, że nie było potrzeby nadzorowania powoda (k. 181 verte). Zresztą sam powód zeznał, że zajmował się swoją pracą którą sam planował. Przy czym wskazywany przez powoda w dalszej części fakt informowania dyrektora C. postaje w sprzeczności z zeznaniami B. G. który z kolei zeznał, że to on nadzorował podwoda („powód zdobył tych 5 klientów, gdyż ja tym nadzorowałem” k. 158). Powyższą sprzeczność Sąd Rejonowy zupełnie w swoich rozważaniach pominął. Jest to o tyle istotne, że w swoich zeznaniach S. P. wskazywał, że powód wszystkie czynności związane obiegiem dokumentów załatwiał z B. G.. Mając na uwadze powyższe powód nie mógł więc być jednocześnie nadzorowany przez dwie osoby w tym samym zakresie. Niezależnie od powyższego okoliczność ta także nie może stanowić potwierdzenia dla stosunku podporządkowania, ponieważ B. G. nigdy nie był pracownikiem pozwanej spółki i prowadził własną działalność gospodarczą (k. 158). Sąd Okręgowy zauważa, że w ramach umowy o świadczenie usług, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu, zleceniobiorca co do zasady zobowiązany jest przestrzegać wskazań zleceniodawcy odnośnie sposobu wykonania zleconych usług, w konsekwencji sam fakt informowania o wynikach pracy nie oznacza sam przez się faktu istnienia podporządkowania.

Trafnie w powyższym zakresie podnosi pozwana spółka w apelacji, że co do zasady z zatrudnieniem na stanowisku handlowca czy też przedstawiciela handlowego związany jest niski stopień bezpośredniego podporządkowania (...). Z uwagi na odległość od siedziby zakładu pracy i możliwy całonocny pobyt w terenie, wykonywanie czynności przedstawiciela czy handlowca na ogół wymaga podejmowania przez niego szeregu samodzielnych działań służących realizacji zadania. Praca ta wykonywana jest zazwyczaj w pojedynkę, a co za tym idzie nie występuje także wysoki stopień bezpośredniej współpracy z innymi osobami, w czym konieczny byłby bezpośredni nadzór przełożonego. Przedstawiciel otrzymuje jedynie zadanie do wykonania, czasem też wskazówki co do sposobu wykonania zadania (np. których potencjalnych klientów odwiedzić itp.). Cała reszta bieżących decyzji (kolejność trasa itp.) spoczywa jednak

samodzielnie na przedstawicielu. On decyduje, kiedy może zrobić sobie przerwę na odpoczynek, przerwę śniadaniową, obiadową itp.

W tym miejscu, Sąd Okręgowy wskazuje ponownie na fakt, że T. R. oraz S. P. w swoich zeznaniach nie wskazywali na fakt ich podporządkowania przy wykonywaniu przez nich, analogicznych przecież, jak zlecone powodowi zadań. Sąd Okręgowy zauważa, że zeznania wyżej wymienionych świadków korespondują ze sobą i wzajemnie się uzupełniają. Jakkolwiek świadkowie S. P. i T. R. nie znali szczegółów umowy łączącej powoda z pozwaną, to należy wskazać, że zakres wykonywanych przez nich obowiązków był taki sam jak powoda. Analogicznie jak w przypadku powoda postawiono im warunek zatrudnienia na umowę w przypadku gdy pozyskają pięciu klientów. Na tym tle Sąd Rejonowy niezasadnie pominął istnienie pełnej swobody co do wykonywania takiego samego zlecenia przez S. P. i T. R. i ustalił istnienie wyjątkowego traktowania w tym zakresie powoda tj. pozostawiania go w stosunku podporządkowania.

W ocenie Sądu Okręgowego faktu podporządkowania nie potwierdza także okoliczność poszukiwania klientów przez powoda na terenie województwa (...) w maju 2010 roku. Powód mieszkał bowiem w miejscowości G., mógł on więc poszukiwać klientów zarówno na terenie województwa (...) jak i (...). Także fakt, że pozwana spółka ma siedzibę w L., a więc działa na terenie województwa (...) potwierdza jedynie, że powód w ramach wykonywania umowy mógł pozyskiwać klientów także z okolic tego województwa. Sąd Okręgowy zauważa, że twierdzenie powoda zgodnie z którym został delegowany na miesiąc maj na teren L. nie znajduje potwierdzenia w zeznaniach żadnego ze świadków zeznających w sprawie. Zeznający w sprawie P. B. pełniący w tym czasie funkcje Prezesa Zarządu pozwanej zdecydowanie zaprzeczył jakoby na jego polecenie powód został oddelegowany do L..

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy nie miał wątpliwości co do konieczności zmiany zaskarżonego wyroku w zakresie punktu I i III w ten sposób, że Sąd oddalił powództwo.

W doktrynie wskazuje się dwie postaci naruszenia prawa materialnego to jest błędną interpretację lub niewłaściwe zastosowanie. Błędna interpretacja (wykładnia) prawa materialnego polega na mylnym zrozumieniu treści zastosowanego (bądź nie zastosowanego z powodu przyjętego kierunku wykładni przepisu. Niewłaściwe zastosowanie prawa materialnego dotyczy kwestii prawidłowego odniesienia normy prawa materialnego do ustalonego (bądź występującego w sprawie stanu faktycznego), czyli kwestii porównania poszczególnych okoliczności tego stanu faktycznego z elementami hipotezy danej normy prawnej poddanie tego stanu ocenie prawnej na podstawie treści tej normy, a więc zastosowanie pewnych konsekwencji prawnych. Inaczej rzecz ujmując, wadliwy proces subsumcji polega na błędnym zakwalifikowaniu ustalonego stanu faktycznego do zakresu zastosowania normy prawnej. Prawidłowe skonstruowanie zarzutów wymaga odróżnienia sytuacji gdy, w sprawie wadliwie ustalono stan faktyczny i to dopiero pociągnęło za sobą błędny proces subsumcji, od sytuacji, w której prawidłowo ustalony stan faktyczny oceniono w świetle niewłaściwej normy prawnej (za M. Manowska w: Kodeks postępowania cywilnego Komentarz wyd. LexisNexis tom 1 str. 667-668).

W przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy dokonał błędnej oceny materiału dowodowego, w efekcie czego błędnie ustalił stan faktyczny sprawy, a w rezultacie tego dokonał błędnej subsumcji tak ustalonego stanu faktycznego pod zakres normy prawnej to jest przepisu art. 22 k.p. Błąd Sądu I instancji w postaci naruszenia prawa materialnego jest zatem pochodną naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art. 233 § 1 k.p.c.

W ocenie Sądu Okręgowego z materiału dowodowego nie wynika, że wykonywane przez powoda zadania wyczerpywały elementy stosunku pracy. Tym samym roszczenie powoda w zakresie ustalenia stosunku pracy oraz wydania świadectwa pracy podlegało oddaleniu.

Jednocześnie Sąd Okręgowy na podstawie przepisu art. 386 § 4 k.p.c. w związku z art. 200 k.p.c. uchylił zaskarżony wyrok w punkcie II, IV i V i sprawę w zakresie roszczenia o wynagrodzenie przekazał do rozpoznania Sądowi Rejonowemu Lublin – Zachód w Lublinie, Wydział I Cywilny. Uregulowane w dziale III tytułu VII k.p.c. postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych jest postępowaniem odrębnym funkcjonującym w ramach procesu. Zgodnie z art. 12 § 1a pkt 4 i 2 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych (tekst jednolity Dz. U. z 2013 roku poz.427) do rozpoznawania spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych

utworzone zostały sądy pracy lub pracy i ubezpieczeń społecznych jako wydziały w sądach rejonowych. Sprawy z zakresu prawa pracy zostały wskazane w przepisie art. 476 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy uznał, że dochodzone przez powoda roszczenie o wynagrodzenie nie ma charakteru sprawy pracowniczej, lecz ma charakter cywilnoprawny. W świetle powyższego należało sprawę o zapłatę wynagrodzenia przekazać na zasadzie przepisu art. 200 § 1 właściwemu sądowi cywilnemu. Zgodnie z przepisem art. 27 § 1 k.p.c. powództwo wytacza się przed sąd pierwszej instancji, w którego okręgu pozwany ma miejsce zamieszkania. Zgodnie z art. 30 k.p.c. powództwo przeciwko osobie prawnej lub innemu podmiotowi niebędącemu osobą fizyczną wytacza się według miejsca ich siedziby. Ponieważ siedziba pozwanego znajduje się w L., Sąd Okręgowy przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu Lublin – Zachód w Lublinie, Wydziałowi I Cywilnemu.

O kosztach postępowania orzeczonych w punkcie 1 wyroku Sąd Okręgowy orzekł na podstawie przepisu art. 98 § 1 k.p.c. i 99 k.p.c. w związku z art. 108 k.p.c. w związku z § 11 ust. 1 pkt 1 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2003 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2013 poz. 490) – dalej jako rozporządzenie – i zasądził od powoda M. B. na rzecz pozwanej spółki (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w L. kwotę 120 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu w pierwszej instancji, mając na uwadze, że rodzaj i stopień zawłości sprawy oraz wymagany nakład pracy radcy prawnego nie uzasadniał zasądzenia stawki wynagrodzenia w kwocie wyższej od stawki minimalnej.

O kosztach postępowania orzeczonych w punkcie 3 wyroku Sąd Okręgowy orzekł na podstawie przepisu art. 98 § 1 k.p.c. i 99 k.p.c. w związku z art. 108 k.p.c. w związku z § 11 ust. 1 pkt 1 i 3 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia i zasądził od powoda M. B. na rzecz pozwanej spółki (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w L. kwotę 120 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą mając na uwadze, że rodzaj i stopień zawłości sprawy oraz wymagany nakład pracy radcy prawnego nie uzasadniał zasądzenia stawki wynagrodzenia w kwocie wyższej od stawki minimalnej.

## ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem poroszę doręczyć pełnomocnikowi pozwanego bez pouczenia.

(...)