

## WYROK CZĘŚCIOWY W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Wrocław, dnia 11-02-2020 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:**

**Przewodniczący: Sędzia Anna Garncarz**

**Ławnicy: S. K., M. K.**

**Protokolant: Ewelina Grześkowiak**

**po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11-02-2020 r. we W.**

**sprawy z powództwa O. K.**

**przeciwko A. M. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą T. M. A. M. we W.**

**o ustalenie istnienia stosunku pracy**

oddala powództwo.

### UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 7 marca 2019 r. (data wpływu do tut. Sądu) powód O. K. wniósł o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 1.687,50 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenia od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje powództwo powód podniósł, iż wykonywał na co dzień obowiązki fryzjera – barbera, managera salonu, ambasadora marek kosmetycznych oraz szkoleniowca. Pracował średnio po 16 godzin na dobę, przy czym obowiązki pracownicze wykonywał również zdalnie z domu. Pozwaną i powoda łączyły dobre relacje do czasu, gdy powód z powodu przepracowania i wyczerpania organizmu zaczął mieć problemy ze zdrowiem. Jak podał powód, pozwana nie akceptowała ani zwolnień lekarskich ani jego próśb o udzielenie urlopu wypoczynkowego. Powód wskazał również, że pozwana nie brała pod uwagę jego opinii dotyczących nieprawidłowości w funkcjonowaniu salonu. Zaznaczył również, że w jego ocenie podane przez pozwaną przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie polegały na prawdzie. Powód podkreślił, że zawsze w pełni wywiązywał się ze swoich obowiązków, mimo że często przekraczały one fizyczne możliwości jednej osoby. Ponadto z należytą starannością dbał o dobro salonu pozwanej. Pełniąc obowiązki managera salonu powód wskazywał pozwanej na nieprawidłowości w jej działalności i wyjaśniał, jakie mogą być ich negatywne konsekwencje. Ustosunkowując się natomiast do zarzutu „niewywiązywania się z poleceń przełożonego” powód wskazał, że zdarzały się sytuacje, w których pozwana nakładała na powoda obowiązki przekraczające jego fizyczne możliwości, przy czym wobec pozostałych pracowników nie było tak wygórowanych wymagań.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana A. M. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego w wysokości 1.124,00 zł.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwana zarzuciła, że powód zmanipulował ją, i przez długi czas brała jego stronę, gdy źle i niesprawiedliwie traktował współpracowników oraz praktykantów, przymykała oko na chuligańskie zachowanie wobec siebie i męża. W ocenie pozwanej powód był leniwy, niedbały, niepunktualny, czasami przychodził

do pracy w stanie nietrzeźwości i brał wolne lub bez powodu nie stawał się do pracy. Co więcej, według pozwanej powód uzurpował sobie nieprzynane mu uprawnienia władcze wobec innych pracowników i praktykantów, nie wykonywał należycie swoich obowiązków, przywłaszczał sobie mienie pozwanej, handlował kosmetykami firmowymi, palił marihuanę w miejscu pracy, w obecności innych pracowników. Skutkiem zachowania powoda niektórzy pracownicy odeszli z zakładu, gdyż granice ich wytrzymałości i tolerancji społecznych zachowań powoda zostały przekroczone. Oprócz tego, powód w toku pracy oraz w okresie wypowiedzenia wykorzystywał bazę klientów (...) w systemie internetowym B. do prowadzenia konkurencyjnej działalności. Zdaniem pozwanej biorąc powyższe okoliczności pod uwagę, brak było racjonalnych przesłanek do kontynuowania zatrudnienia powoda, gdyż z tego faktu wynikały dla pracodawcy wyłącznie szkody finansowe i wizerunkowe, zaś wulgarne, pozbawione należnego szacunku odnośnienie się do pracodawczyni nie rokowało na poprawę w przyszłości.

Pismem z dnia 30 kwietnia 2019 r. powód rozszerzył powództwo o dalszą kwotę w wysokości 23.962,50 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od tej kwoty do dnia doręczenia pozwanej niniejszego pisma do dnia zapłaty. W uzasadnieniu powód podniósł, że zajmował stanowisko fryzjer – barber, pełnił obowiązki ambasadora marki (...) oraz obowiązki menedżera salonu pozwanej. W istocie zatem był zatrudniony na trzech stanowiskach jednocześnie, mimo formalnego zawarcia pisemnej umowy jedynie co do jednego stanowiska pracy. Wszystkie wyżej wskazane obowiązki powód wykonywał od początku zatrudnienia u pozwanej. Dalej powód podniósł, że jego wynagrodzenie wynosiło 525,00 zł, od stycznia 2019 r. wzrosło do 562,50 zł. Powód podkreślił, że nigdy nie otrzymał tych kwot. Pozwana wypłacała powodowi wynagrodzenie dodatkowe, płatne po każdym dniu pracy w wysokości 40% kwot płaconych przez klientów obsługiwanych przez powoda. Co więcej, wykonywanie przez powoda pracy ponad ustalony w umowie wymiar czasu pracy było normą w salonie pozwanej. Zdaniem powoda, skoro zgodnie z umową był zatrudniony na stanowisku fryzjer – barber na ¼ etatu za kwotę 525,00 zł, to takie same warunki należało odnieść również do powierzonych mu dodatkowo obowiązków ambasadora marki oraz menedżera.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powyższego powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego w wysokości 3.600,00 zł. Uzasadniając swoje stanowisko pozwana podniosła, iż powód sam prosił pozwaną o zawarcie umowy o pracę nieuwzględniającej całego etatu oraz nieprzeprowadzanie rozliczeń przez konto bankowe z uwagi na zajęcia komornicze na poczet spłaty długów. Pozwana wskazała, że powód pobierał 40% przychodów od obsługowanego klienta salonu. Co więcej, dopuszczał się naruszenia tej zasady, gdyż nierzadko bez wiedzy pozwanej przywłaszczał sobie całość opłaty za wykonaną usługę. Celem zatajenia tego procederu usuwał rezerwacje klientów w systemie B.. Oprócz tego, powód telefonicznie odwoływał rezerwacje i wykonywał usługi poza salonem pozwanej, ewentualnie poza godzinami otwarcia salonu. Dalej, pozwana wyraźnie podkreśliła, że nieprawdą było, by powód wykonywał jakiegokolwiek specjalne obowiązki pochłaniające czas w celu promocji marki (...). Powód poświęcał natomiast czas na promocję swojej konkurencyjnej marki (...). Pozwana wskazała również, że nieprawdziwe było twierdzenie powoda o pełnieniu obowiązków menedżera salonu pozwanej, gdyż nie było takiej potrzeby. W związku z tym powód nie wykonywał żadnych czynności związanych z obsługą przedstawicieli marek kosmetycznych bądź dostawców wyrobów kosmetycznych.

Kolejnym pismem z dnia 22 maja 2019 r. powód ponownie rozszerzył powództwo w ten sposób, że wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy między powodem a pozwaną na podstawie umowy o pracę na czas określony, począwszy od dnia 19 stycznia 2018 r. do dnia 18 grudnia 2018 r. z wynagrodzeniem wynoszącym 525,00 zł, a następnie od dnia 19 grudnia 2018 r. do dnia 31 marca 2019 r. z wynagrodzeniem wynoszącym 562,50 zł na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku ambasadora marki (...) w wymiarze ¼ etatu, ustalenie istnienia stosunku pracy między powodem a pozwaną na podstawie umowy o pracę na czas określony, począwszy od dnia 19 stycznia 2018 r. do dnia 18 grudnia 2018 r. z wynagrodzeniem wynoszącym 525,00 zł, a następnie od dnia 19 grudnia 2018 r. do dnia 31 marca 2019 r. z wynagrodzeniem wynoszącym 562,50 zł na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku menedżer w wymiarze ¼ etatu. W uzasadnieniu powód podniósł, iż był zatrudniony przez pozwaną na podstawie pisemnych umów o pracę na stanowisku fryzjer – barber i jednocześnie strony ustaliły, że powód będzie zatrudniony na stanowisku ambasadora marki (...) oraz menedżera na analogicznych zasadach co do wymiaru czasu pracy, okresu i podstawy zatrudnienia oraz wynagrodzenia jako w przypadku stanowiska fryzjer – barber.

Obowiązki powoda związane ze stanowiskiem ambasadora marki wynikały z pisemnej nominacji podpisanej przez pozwaną. Powód zaznaczył, że jego obowiązki jako menedżera nie zostały nigdy pisemnie sformułowane i wynikały z pisemnych ustaleń pomiędzy stronami i były to następujące obowiązki: poszukiwanie marek kosmetycznych i patronatów (tj. możliwości korzystania z marki) i przedstawianie wyników tych poszukiwań pozwanej, ustalanie wraz z pozwaną grafików pracy pracowników pozwanej, nadzorowanie pracy pracowników pozwanej, przedstawianie wraz z pozwaną zasad pracy nowym pracownikom, dokonywanie zamówień kosmetyków, przeprowadzanie inwentaryzacji, kontrolowanie rynku barberskiego i informowanie pozwanej o sytuacji na tym rynku, przekazywanie pozwanej rozliczeń z klientami, weryfikacja czystości salonu, opieka nad praktykantami odbywającymi praktyki u pozwanej. Powód podkreślił, że wykonywanie przez niego obowiązków ambasadora marki oraz menedżera obie strony traktowały jako wykonywanie obowiązków pracowniczych. Wszystkie powierzone obowiązki powód wykonywał na polecenie pozwanej, we wskazanym przez nią miejscu i czasie oraz pod jej kierownictwem. Ponadto, wykonując powierzone mu obowiązki powód był zobowiązany do niemal stałego pozostawiania w gotowości do pracy, gdyż pozwana oczekiwała jego pełnej dyspozycyjności.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powyższego powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego w wysokości 3.600,00 zł. Uzasadniając swoje stanowisko pozwana podniosła, iż pomiędzy stronami nie było żadnych dodatkowych porozumień ponad stwierdzone pisemną umową o pracę oraz zasadami wynagradzania wcześniej wskazanymi. Pozwana podkreśliła, że powód nie wykonywał żadnych dodatkowych czynności w związku z nominacją na ambasadora marki (...), natomiast zajmował się promocją własnej marki (...) oraz nadużył zaufania pozwanej w ten sposób, że korzystał z jej bazy danych o klientach. Pozwana zaznaczyła, że powód nigdy nie był managerem ani nie wykonywał żadnych czynności dodatkowych, które można byłoby kojarzyć z funkcją kierowniczą. Trudno było wyegzekwować od powoda należyte wykonywanie elementarnych obowiązków pracowniczych, jak utrzymywanie czystości na stanowisku pracy, kulturalne odnoszenie się do pozwanej, pracowników, praktykantów oraz klientów.

***Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny w zakresie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy:***

Strona pozwana A. M. od dnia 2 sierpnia 2016 r. prowadziła działalność gospodarczą pod nazwą (...) A. M.. Przeważającą działalność gospodarczą stanowiło fryzjerstwo oraz pozostałe zabiegi kosmetyczne.

***Dowód:*** - wydruk z (...) w aktach osobowych powoda.

Powód O. K. zawarł z (...) A. M. umowę o pracę na czas określony do dnia 18 grudnia 2018 r. na stanowisku fryzjera w wymiarze ¼ etatu. Wynagrodzenie powoda zostało określone w wysokości 525,00 zł brutto. Powoda obowiązywał równoważny system czasu pracy.

Pozwana zawarła z powodem umowę stanowiącą poświadczenie i awans na stanowisko pracy - główny szkoleniowiec marki T. (...) zwany inaczej Q. T. Men, na podstawie której powodowi powierzono dodatkowe obowiązki pracy: planowanie szkoleń pod szyldem i marką T. Men, ciągle rozwijanie umiejętności własnych (cykliczne szkolenia), tworzenie planu szkoleń dla marki T. (...), zdobywanie nowych innowacji oraz technik szkolenia, promowanie marki T. (...) podczas przeprowadzania szkoleń, promowanie marek partnerskich marki T. (...) oraz ustalenie i zmiana cennika szkoleń w zależności od poziomu zawansowania szkolenia oraz wiedzy własnej.

W dniu 19 grudnia 2018 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której powód został zatrudniony na stanowisku fryzjera – barbera w wymiarze ¼ etatu za wynagrodzeniem w wysokości 565,50 zł.

Powód otrzymał nominację na ambasadora marki (...). Do jego obowiązków należało promowanie marki, poszukiwanie nowości i rozwijanie marki, szkolenia marki, reprezentowanie marki, dbanie o wizerunek marki, uwzględnianie i promowanie marki podczas wywiadów do social media, prasy oraz TV, przestrzeganie zasad oraz egzekwowanie zasad marki na terenach licencji oraz filii, konkurowanie z innymi markami na najwyższym poziomie, uczestnictwo w szkoleniach, dbałość o rozwój, reprezentowanie marki na terenie kraju oraz arenie

międzynarodowej, szkolenia personelu marki oraz osób indywidualnych, egzekwowanie od pracowników marki przestrzegania standardów usług oraz podejmowanie decyzji w sprawie lokowania logo marki oraz wypowiedzi w imieniu marki.

**Dowód:** - umowa o pracę na czas określony z dn. 19.01.2018 r., k. 10 – 11,

- umowa z dn. 10.11.2018 r., k. 15,

- umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 19.12.2018 r., k. 12 – 13,

- nominacja na ambasadora marki (...), k. 16.

Salon pracował na zmiany, była różna liczba klientów. Obowiązywał grafik, który układała pozwana. Praca trwała 8 godzin, od 10:00 do 18:00. Fryzjerzy mieli stosować się do godzin pracy salonu. W soboty pracowano krócej.

Dowód: - zeznania świadka D. K., k. 120,

- zeznania świadka I. Ł., k. 121,

- zeznania świadka K. M., k. 194.

Do rejestracji klientów na wizyty służył system B.. Tam zamieszczany był grafik. Pracownicy mieli dostęp do tego systemu. Można w nim było wyszukać wszystkich klientów i cały dzień zapisać klientami. Każdy pracownik mógł bez ograniczeń dokonywać adnotacji w systemie, dokonywać zmian w grafiku, można było także usunąć informację. Każdy pracownik mógł odwołać klienta.

**Dowód:** - zeznania świadka K. M., k. 194,

- zeznania świadka I. Ł., k. 121,

- zeznania świadka Ł. M., k. 122,

- zeznania świadka B. H., k. 193,

- przesłuchanie pozwanej, k. 199.

Powód miał grafik, ale pracował jak chciał, nie zawsze miał klientów. Bardzo wiele razy nie było go w pracy. Przez okres 3 miesięcy powoda nie było w pracy w około 80-90%. Skarżył się na bóle żołądka, wymiotował. Był ciągle chory. Powód często narzekał, że coś go boli, ciągle się zwalniał u pozwanej. Co rusz wychodził z pracy twierdząc, że źle się czuje.

Powód pracował od godziny 10:00, czasami przychodził o 12:00. Miał pracować 8 godzin, ale nie zdarzało się to. Często się spóźniał. Zdarzało się, że przychodził do salonu na 5 godzin. Maksymalnie dwie godziny poświęcał pracy. Nie zawsze przyjmował swoich klientów, tylko leżał na kanapie lub był zmęczony. Powód często dokonywał przesunięć wizyt klientów, aby wcześniej wyjść z pracy lub przenosił rezerwacje swoich klientów na innego pracownika. Często wychodził z pracy wcześniej. Nieraz odwoływał klientów i powodem było jego zmęczenie. Czasami w trakcie pracy powód gdzieś wychodził. Znikał i pozostali pracownicy musieli przyjmować jego klientów.

Powód miał bardzo mało klientów, zapisanych było średnio 2 – 3 klientów dziennie. Maksymalnie obsługiwał 5 klientów dziennie, przeważnie spał na zapleczu. Najczęściej liczba klientów oscylowała między 0 a 6 klientami. Rezerwacje u powoda często były anulowane. Powód mówił, że nie chce mu się pracować i na szybko załatwiał klientów. W efekcie nie pracował więcej niż 2 – 4 godziny dziennie. W ciągu dnia pracy jeden pracownik był w stanie obsłużyć średnio 10 – 15 klientów, a czasami nawet 17. Zależało to od rodzaju usługi.

**Dowód:** - zeznania świadka D. K., k. 120,

- przesłuchanie pozwanej, k. 199,
- zeznania świadka A. W., k. 122,
- zeznania świadka I. Ł., k. 121,
- zeznania świadka Ł. M., k. 122,
- zeznania świadka M. A., k. 120,
- zeznania świadka B. H., k. 193 ,
- zeznania świadka K. M., k. 194,
- zeznania świadka K. I., k. 121,
- wydruki z systemu B., k. 132 -140, 146 – 159.

Powód sam prosił o umowę w wymiarze ¼ etatu ze względu na wiele zajęć komorniczych. Wynagrodzenie otrzymywał w gotówce.

**Dowód:** - zeznania świadka Ł. M., k. 122.

W salonie pozwanej były sprzedawane kosmetyki m.in. pomady, olejki. Były one wyeksponowane, zadbała o to pozwana i później każdy pracownik dbał o to, aby były widoczne. Kosmetyki zamawiała pozwana, a sprzedawali je wszyscy pracownicy na takich samych zasadach. Każdy pracownik otrzymywał prowizję za sprzedany produkt. Każdy z pracowników zgłaszał zapotrzebowanie i po tym pozwana robiła zamówienie.

**Dowód:** - zeznania świadka A. W., k. 122,

- zeznania świadka K. M., k. 194,
- przesłuchanie pozwanej, k. 199,
- zeznania świadka B. H., k. 193,
- zeznania świadka Ł. M., k. 122,
- zeznania świadka M. A., k. 120,
- zeznania świadka I. Ł., k. 121.

Powód przedstawił się jako ambasador marki, z którą współpracowała pozwana. Nie miał na to jednak żadnych dowodów. Powód wmówił pozwanej i przedstawiał się również jako ambasador innych firm, ich przedstawiciel.

**Dowód:** - zeznania świadka Ł. M., k. 122,

- zeznania świadka K. M., k. 194.

A. M. dokonywała zamówień produktów w (...).

Wyłącznym dystrybutorem marki (...) w Polsce do reprezentowania oraz ochrony marki na terenie Polski była firma (...) Sp. z o.o.

Ambasadorami marki (...) byli: D. P., G. B., La Bar – (...), E. L., B. L., M. G., K. B. (1), K. P., A. M., R. VooDoo oraz Matt B..

**Dowód:** - upoważnienie do reprezentowania marki, k. 28.

- wydruk ze strony internetowej, k. 29,

- wydruk korespondencji mailowej, k. 30.

Powód nie był ambasadorem marki (...). Był jedynie jej szkoleniowcem, a wydane mu certyfikaty były prawdziwe. Zostały one jednakże wydane w oparciu o przeświadczenie, że powód był wcześniej szkoleniowcem D. B. oraz że C. będą marką na wyłączność w salonach (...), co okazało się nieprawdą.

**Dowód:** - pismo D. R., k. 31.

Po zwolnieniu powoda okazało się, że nigdy nie był ambasadorem marek, o których wspominał.

**Dowód:** - przesłuchanie pozwanej, k. 199.

Każdy pracownik był ambasadorem marki pozwanej, co wiązało się z umieszczaniem zdjęć z pracy. Każdy z pracowników mógł sfotografować produkt i umieścić go w serwisach internetowych i wypromować markę.

**Dowód:** - przesłuchanie pozwanej, k. 199,

- zeznania świadka K. M., k. 194.

Powód miał swoją markę (...). Po otwarciu drugiego salonu pozwanej powód zaczął promować swoją markę (...) i podczas pracy w salonie powód nie zajmował się promocją marki pozwanej tylko promował własną markę. Dawał ogłoszenia odnośnie bycia ambasadorem tej firmy.

**Dowód:** - zeznania świadka D. K., k. 120,

- zeznania świadka Ł. M., k. 122,

- przesłuchanie pozwanej, k. 199.

Powód brał od producenta kosmetyki i je sprzedawał w salonie. Pieniądze brał dla siebie.

**Dowód:** - zeznania świadka D. K., k. 120.

Wiele usług powód robił na lewo i brał dla siebie całą zapłatę.

**Dowód:** - przesłuchanie pozwanej, k. 199.

Wszyscy pracownicy mieli dbać o miejsce pracy i klientów. Powód zostawiał brudne stanowisko pracy. W sposób niechlujny obsługiwał klientów. Zdarzało się, że klienci byli niezadowoleni z usług powoda, oceniając ich wykonanie jako słabe. Zdaniem klientów powód zbyt szybko obsługiwał klientów, w pośpiechu, jakby pracował „na czas”, co skutkowało tym, że powód nie przykładał się do szczegółów, wykonywał swoje usługi niedokładnie i nierzadko klienci musieli udać się do innych fryzjerów celem poprawy.

**Dowód:** - zeznania świadka D. K., k. 120,

- zeznania świadka Ł. M., k. 122,

- wydruki z systemu B., k. 141 – 144, 160 – 183.

W salonie pozwanej było dwóch praktykantów - K. B. (2) i K. I.. Powód miał się nimi opiekować. Bardzo często źle traktował praktykantów.

**Dowód:** - zeznania świadka D. K., k. 120,

- zeznania świadka K. B. (2), k. 121,

- zeznania świadka A. W., k. 122.

Powód chciał rządzić salonem i dyktować pozwanej to, w jaki sposób ma podejmować decyzje w zakresie rozwoju marki. Nie było żadnej umowy odnośnie tego, aby powód był managerem. Powód nie był przełożonym innych fryzjerów. Powód nie wykonywał żadnych obowiązków ponad te, co pozostali pracownicy. Powód nigdy nie pokazywał żadnych dokumentów na potwierdzenie swoich umiejętności jako fryzjera.

**Dowód:** - zeznania świadka A. W., k. 122,

- zeznania świadka K. M., k. 194,

- przesłuchanie pozwanej, k. 199,

- zeznania świadka M. A., k. 120,

- zeznania świadka B. H., k. 193.

Strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano niewywiązanie się poleceń przełożonego oraz niewłaściwy i niepoprawny stosunek do pracodawcy, podnoszenie tonu oraz niewłaściwe słownictwo.

**Dowód:** - rozwiązanie umowy o pracę z dn. 13.02.2019 r., k. 14

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto powoda liczone jak ekwiwalent za urlop z minionego kwartału wynosiło 562,50 zł.

**Dowód:** - zaświadczenie z dn. 02.04.2019 r. w aktach osobowych powoda.

**Sąd Rejonowy w zakresie żądania powoda odnośnie ustalenia stosunku pracy zważył, co następuje.**

Powództwo podlegało oddaleniu jako bezzasadne.

W niniejszej sprawie powód domagał się ustalenia istnienia stosunku pracy między powodem a pozwaną na podstawie umowy o pracę na czas określony, począwszy od dnia 19 stycznia 2018 r. do dnia 18 grudnia 2018 r. z wynagrodzeniem wynoszącym 525,00 zł, a następnie od dnia 19 grudnia 2018 r. do dnia 31 marca 2019 r. z wynagrodzeniem wynoszącym 562,50 zł na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku ambasadora marki (...) w wymiarze 1/4 etatu oraz ustalenia istnienia stosunku pracy między powodem a pozwaną na podstawie umowy o pracę na czas określony, począwszy od dnia 19 stycznia 2018 r. do dnia 18 grudnia 2018 r. z wynagrodzeniem wynoszącym 525,00 zł, a następnie od dnia 19 grudnia 2018 r. do dnia 31 marca 2019 r. z wynagrodzeniem wynoszącym 562,50 zł na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku menedżer w wymiarze 1/4 etatu. Strona pozwana z kolei wносиła o oddalenie powództwa w całości.

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

Pojęcie interesu prawnego w żądaniu ustalenia istnienia lub nieistnienia prawa lub stosunku prawnego (art. 189 k.p.c.) jest jednym z zagadnień najszerzej omówionych w judykaturze. W orzecznictwie przyjmuje się od dawna, że powód może żądać ustalenia istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes

prawny. Dominujący pogląd orzecznictwa definiuje ów interes prawny jako możliwość definitywnego zakończenia sporu między stronami w drodze samego ustalenia. Druga z koncepcji – uzupełniająca poprzednią – odwołuje się do znaczenia ustalenia jako rozwiania stanu wątpliwości co do sfery prawnej powoda. Inna jurystyczna definicja interesu prawnego ujmuje go natomiast jako korzyść powoda w związku z utworzeniem stanu pewności swej sytuacji prawnej, wobec powstania prejudykatu stwarzającego dla niego potencjalną ochronę na przyszłość. Istnienie takiego interesu jest kwestionowane wówczas, gdy możliwe są inne formy ochrony praw powoda. Powszechnie przyjmuje się bowiem, że w przypadku gdy powód – poprzez własną aktywność (np. żądając spełnienia świadczenia) – może uzyskać szerszą ochronę swych praw niż przez samo ustalenie, to nie ma interesu prawnego w rozumieniu art. 189 k.p.c. (Partyk Aleksandra, Partyk Tomasz, Rozumienie interesu prawnego jako podstawy powództwa o ustalenie istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, System Informacji Prawnej LEX, 2014).

W wyroku z dnia 8 lutego 2012 r. (sygn. akt I ACa 1298/11, Lex nr 1120007) Sąd Apelacyjny we Wrocławiu wskazał, że wymagany przez art. 189 k.p.c. interes prawny istnieje wówczas, gdy bez wyroku deklaratoryjnego powód nie może realizować pełni roszczeń i uprawnień wiążących się z istnieniem lub nieistnieniem stosunku prawnego lub prawa, bądź uzyskać koniecznej ochrony na przyszłość. A contrario, należy przyjąć brak istnienia interesu prawnego po stronie powoda, jeśli powód ma możliwość realizowania pełni swoich roszczeń wiążących się z istnieniem lub nieistnieniem danego prawa lub stosunku prawnego na innej drodze niż poprzez uzyskanie wyroku deklaratoryjnego. W wyroku z dnia 10 kwietnia 2014 r. (sygn. akt I ACa 825/13, Lex nr 1466949) Sąd Apelacyjny w Poznaniu wskazał, że o istnieniu interesu prawnego można mówić wówczas, gdy powództwo o ustalenie stanowi jedyny środek ochrony zagrożonej lub naruszonej sfery prawnej powoda.

Powyższe judykaty są przykładem orzecznictwa sądów powszechnych, pozostających w zgodzie z wytyczoną przez Sąd Najwyższy (m.in. w wyroku z dnia 22 listopada 2002 r., sygn. akt IV CKN 1519/00, Legalis) linią orzecniczą, zgodnie z którą interes prawny nie zachodzi z reguły, gdy zainteresowany może na innej drodze osiągnąć w pełni ochronę swoich praw.

Powództwo o ustalenie jest więc w zasadzie niedopuszczalne, gdy istnieje możliwość wytoczenia powództwa o świadczenie. W takich sytuacjach brak jest bowiem interesu prawnego, gdyż ustalenie jest tylko przesłanką do uwzględnienia roszczenia o świadczenie (zob. orz. Sądu Najwyższego z dnia 19 października 1959 r., sygn. akt 4 CR 537/58, NP 1960, Nr 9, s. 1229; zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 1970 r., sygn. akt II CR 190/70, Legalis).

Powyższa konstatacja pozostaje w ścisłym związku z prewencyjnym charakterem powództwa o ustalenie, który wynika z istoty interesu prawnego w żądaniu samodzielnego ustalenia prawa lub stosunku prawnego. W judykaturze podkreśla się, że w przypadku gdy dojdzie już do naruszenia prawa, w związku z którym powodowi służy roszczenie o świadczenie (danie, czynienie, zaniechanie, znoszenie), wyłączona jest możliwość skutecznego wystąpienia z powództwem o ustalenie, skoro sfera podlegająca ochronie jest w takiej sytuacji szersza, a rozstrzygnięcie o różnicy zdań w stanowiskach stron nabiera charakteru przesłankowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2002 r., sygn. akt II CKN 919/99, Legalis). Brak interesu prawnego w rozumieniu art. 189 k.p.c. występuje nie tylko, gdy powód może żądać świadczenia na drodze sądowej, ale też gdy może go dochodzić w postępowaniu administracyjnym (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 1998 r., sygn. akt II CKN 572/97, Legalis; orz. Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2000 r., sygn. akt IV CKN 686/00, Legalis oraz orz. Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2000 r., sygn. akt IV CKN 146/00, Legalis).

Wyjątkowo tylko orzecznictwo uznaje dopuszczalność żądania ustalenia stosunku prawnego lub prawa "obok" możliwości dochodzenia świadczenia, a to wówczas, gdy ze spornego stosunku wynikają dalej idące skutki, których powództwo o świadczenie nie wyczerpuje, np. ustalenie odpowiedzialności za szkody przyszłe (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 1992 r., sygn. akt III CZP 131/92, Legalis, cyt. za J. Gudowskim, Kodeks, s. 189).

W judykaturze wykształciła się także linia orzecnicza, zgodnie z którą powództwo o ustalenie nie może zmierzać do uzyskania dowodów, które miałyby być wykorzystane w innym postępowaniu, wówczas bowiem występuje brak



interesu prawnego w żądaniu ustalenia – odnosi się to także do faktów prawotwórczych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 1999 r., sygn. akt I PKN 597/98, OSNP 2000, Nr 8, poz. 301; post. Sądu Najwyższego z dnia 5 kwietnia 2002 r., sygn. akt I PKN 423/01, Legalis; wyr. Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2000 r., sygn. akt II UKN 304/99, OSNP 2001, Nr 10, poz. 355; post. Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2005 r., sygn. akt II PZ 73/04, Legalis). Brak interesu prawnego w opisanej sytuacji wiązany jest z okolicznością, iż ocena prawna dotycząca istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa stanowić ma jedynie przesłankę prawną rozstrzygnięcia sądu w sprawie zasadności żądania o świadczenie (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., sygn. akt I PKN 173/99, OSNP 2000, Nr 20, poz. 747, wyr. Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 1983 r., sygn. akt I PRN 189/83, OSNC 1984, Nr 7, poz. 121; wyr. Sądu Najwyższego z dnia 11 października 1985 r., sygn. akt II CR 302/85, OSNC 1986, Nr 10, poz. 155; uchw. Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 1987 r., sygn. akt III PZP 19/87, OSNC 1988, Nr 10, poz. 132).

Sąd Najwyższy stoi także na stanowisku, że pracownikowi nie przysługuje roszczenie o ustalenie, gdy takie ustalenie zmierza do wykorzystania go dla celów ubezpieczeniowych, w szczególności, gdy przedmiotem ustalenia ma być przesłanka nabycia prawa do świadczenia z ubezpieczenia społecznego, jak i wówczas gdy pracownik dochodzi przed sądem ustalenia rzeczywistej wysokości jego wynagrodzenia, przy czym czyni to dla celów emerytalnych. W ostatnim z opisanych przypadków Sąd Najwyższy uzasadnił brak interesu prawnego możliwością wniesienia w odrębnym trybie przed organem rentowym sprawy o wysokość emerytury (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 1998 r., sygn. akt II UKN 582/97, Legalis; zob. także wyr. Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2000 r., sygn. akt I PKN 533/99, OSNP 2001, Nr 13, poz. 442, wyr. Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 1983 r., sygn. akt I PRN 189/83, OSNC 1984, Nr 7, poz. 121; wyr. Sądu Najwyższego z dnia 11 października 1985 r., sygn. akt II CR 302/85, OSNC 1986, Nr 10, poz. 155; uchw. Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 1987 r., sygn. akt III PZP 19/87, OSNC 1988, Nr 10, poz. 132; wyr. Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2000 r., sygn. akt I PKN 533/99, OSNA 2001, Nr 13, poz. 422, z głosem S. Driczńskiego). Pracownik dla uzyskania świadczeń emerytalno – rentowych zgłasza bowiem wniosek w organie rentowym, a także przedstawia konieczne dowody do wykazania zasadności wniosku. Zgłoszony przez pracownika wniosek jest przedmiotem samodzielnych ustaleń organu rentowego (uchw. Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 1987 r., sygn. akt III PZP 19/87, Lex nr 13036).

Podkreślenia wymaga, że ocena czy powód – pracownik ma interes prawny w ustaleniu prawa lub stosunku prawnego wymaga indywidualizacji, tj. odniesienia do konkretnego stanu faktycznego, zwłaszcza niepewności co do możliwości dochodzenia niektórych świadczeń od pracodawcy w przyszłości albo skorzystania z uprawnień pracowniczych, które prawo pracy relatywizuje do określonej treści stosunku pracy (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2017 r., sygn. akt I PK 132/16, Legalis).

Podkreślić należy w tym miejscu, że interes prawny powoda musi istnieć obiektywnie, zaś ciężar jego wykazania spoczywa na powodzie (art. 6 k.c.).

W niniejszej sprawie powód upatrywał istnienie interesu prawnego we wpływie powyższego ustalenia na świadczenia z ubezpieczeń społecznych. Co więcej, zdaniem powoda ustalenie przez Sąd zatrudnienia na wskazanych stanowiskach miało mieć wpływ na karierę zawodową powoda i możliwość wykazania przez powoda zdobytego doświadczenia. Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd uznał, że powód miał interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy.

Zgodnie z art. 22 § 1 k.p., przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Wspomniany przepis wyznacza kryteria, jakimi kieruje się Sąd, ustalając czy między stronami istniał stosunek pracy. Jak zauważył Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 25 listopada 2005 r. (sygn. akt I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26) problem ten sprowadza się do wykładni art. 22 k.p., który był już wielokrotnie przedmiotem analizy Sądu Najwyższego, a wypracowana linia orzecznicza jest jednolita i utrwalona. Trafnie zauważono, iż wykonywanie takich samych czynności może występować w ramach umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. W przywołanym orzeczeniu Sąd Najwyższy podkreśla rolę kierownictwa pracodawcy jako charakterystycznego i konstrukcyjnego elementu istnienia

stosunku pracy, wskazując, że cechą umowy o pracę nie jest też pozostawanie w dyspozycji pracodawcy – bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych – lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy. (...) Dla stwierdzenia, że występuje ona 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 (...).

Biorąc pod uwagę brzmienie art. 22 § 1 k.p. stwierdzić należy, że treścią umowy o pracę jest, w konsekwencji przyjętego unormowania, z jednej strony zobowiązanie się pracownika do wykonywania określonej pracy za wynagrodzeniem, z drugiej strony zobowiązanie pracodawcy do zatrudnienia pracownika i wypłacenia mu wynagrodzenia za wykonaną pracę. Podkreślenia przy tym wymaga, iż umowa o pracę, mimo swych odrębności, posiada, jak każda umowa cywilnoprawna, cechy charakterystyczne dla każdego stosunku zobowiązaniowego – jest dwustronnie zobowiązująca, konsensualna i odpłatna. Posiada jednak również cechy wyróżniające ją od innych stosunków zobowiązaniowych, w szczególności zaś od umowy o dzieło, uregulowanej w art. 627 i nast. k.c., od umowy zlecenia, uregulowanej w art. 734 i nast. k.c. czy też od umowy agencji, uregulowanej w art. 758 i nast. k.c. Kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów jest wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, na zasadach podporządkowania pracowniczego, która to zasada jest jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunku opartego na umowie dzieła, zlecenia, agencji czy też innych umów nienazwanych.

Zasada podporządkowania ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy, przy czym ustalenie jej istnienia następuje w szczególności według takich elementów jak określony czas pracy, w tym obowiązek wykonywania pracy w systemie zmianowym czy też w godzinach nadliczbowych, oznaczone miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, przeniesienie ciężaru ryzyka prowadzonego przedsięwzięcia na pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r., sygn. akt I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26).

Charakter umowy ustala się na podstawie treści oświadczeń woli stron, dokonując ich wykładni zgodnie z art. 65 k.c., który stanowi, że oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje (§ 1), przy czym w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (§ 2). Nie można zatem zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści niż tę, którą zawarły (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1997 r., sygn. akt I PKN 229/97, OSNAPiUS 1998/11/329). O wyborze podstawy prawnej zatrudnienia decydują bowiem same zainteresowane strony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2000 r., sygn. akt I PKN 594/99, OSNP 2001/21/637), natomiast warunkiem koniecznym dla uznania, że umowa o pracę trwa i doszło do faktycznego jej zawarcia jest ustalenie, że także pracodawca miał zamiar zatrudnienia danej osoby na określonym stanowisku na podstawie umowy o pracę.

Należy także podkreślić, że na podstawie powołanego przepisu art. 22 k.p. nie można konstruować swoistego domniemania istnienia stosunku pracy, tj. nie można stawiać tezy, że każda aktywność zarobkowa w domniemany sposób wykonywana jest w warunkach stosunku pracy, o ile przeciwnik procesowy nie wykaże faktu przeciwnego. Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, a praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09 grudnia 1999 r., sygn. akt I PKN 432/99, Pr.Pracy 2000/4/31). Nie można tym samym przerzucać na stronę pozwaną ciężaru wykazania, że zatrudnienie nie miało charakteru pracowniczego. Zatem to nie strona pozwana miała w niniejszej sprawie wykazać, że powód wykonywał swe zadania na podstawie umowy cywilnoprawnej, lecz powód miał obowiązek udowodnić, że wykonywał je w warunkach opisanych w art. 22 k.p.

Podsumowując wskazać należy, że powództwo o ustalenie stosunku prawnego lub prawa może być uwzględnione wtedy, gdy spełnione są dwie przesłanki merytoryczne: interes prawny oraz wykazanie prawdziwości twierdzeń powoda o tym, że dany stosunek prawny lub prawo rzeczywiście istnieje, lub że jego treść jest taka, jak dochodzona w oparciu o przepis art. 189 k.p.c. Pierwsza z tych przesłanek warunkuje określony skutek tego powództwa, decydując o dopuszczalności badania i ustalania prawdziwości twierdzeń powoda. Wykazanie zaś istnienia drugiej z tych przesłanek decyduje o kwestii zasadności powództwa.

W niniejszej sprawie, jak już wyżej wskazano, powód miał interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy, jednakże w ocenie Sądu między stronami w niniejszej sprawie nie istniał stosunek pracy.

Jak wykazało przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe, powód pozostawał zatrudniony u pozwanej A. M. na stanowisku fryzjera, a następnie fryzjera – barbera w wymiarze ¼ etatu. Wymiar czasu pracy został wyznaczony w takiej wysokości na wyraźną prośbę powoda z uwagi na liczne zajęcia komornicze obciążające go. Dalej, pozwana zawarła również z powodem umowę stanowiącą poświadczenie i awans na stanowisko pracy, na mocy którego został głównym szkoleniowcem marki T. (...) zwany inaczej Q. T. Men, w związku z czym powodowi powierzono dodatkowe obowiązki pracy: planowanie szkoleń pod szyldem i marką T. Men, ciągle rozwijanie umiejętności własnych (cykliczne szkolenia), tworzenie planu szkoleń dla marki T. (...), zdobywanie nowych innowacji oraz technik szkolenia, promowanie marki T. (...) podczas przeprowadzania szkoleń, promowanie marek partnerskich marki T. (...) oraz ustalenie i zmiana cennika szkoleń w zależności od poziomu zawansowania szkolenia oraz wiedzy własnej.

Powód w niniejszym postępowaniu domagał się ustalenia, że w jednym czasie pozostawał zatrudniony u pozwanej na podstawie trzech umów o pracę i każda z nich miała zakładać ¼ wymiaru czasu pracy.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 1997 r., sygn. akt I PKN 43/97, zgodnie z którym z tym samym pracodawcą, w zakresie wykonywania pracy tego samego rodzaju, pracownik może pozostawać tylko w jednym stosunku pracy (może go łączyć z nim tylko jedna umowa). Jak wskazano w uzasadnieniu, stosunek ten może być wprawdzie w pewnym zakresie modyfikowany w drodze tzw. klauzul autonomicznych, ale klauzule te nie są odrębnymi umowami o pracę i nie prowadzą do powstania dodatkowego stosunku pracy między tymi samymi podmiotami, a ponadto stanowią wyjątek od reguły ogólnej. Podobnie wyjątkiem od zasady ogólnej jest dopuszczenie możliwości zawierania odrębnych umów o pracę między tymi samymi podmiotami (istnienia między nimi więcej niż jednego stosunku pracy), jeżeli ich przedmiotem ma być praca innego rodzaju niż wcześniej umówiona (wynikająca z wcześniej nawiązanej umowy o pracę).

Zawieranie z własnym pracownikiem dodatkowej (drugiej) umowy o pracę za normalnym wynagrodzeniem judykatura dopuszcza tylko wyjątkowo, gdy chodzi o rodzaj pracy wyraźnie inny niż uzgodniony w podstawowym czasie pracy (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 1969 r., sygn. akt III PZP 1/69, OSNCP 1969 nr 11, poz. 197). W przeciwnym razie doszłoby do próby obejścia przepisów o czasie pracy i wysokości wynagrodzenia za godziny nadliczbowe (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 1994 r., sygn. akt I PZP 13/94, OSNAPiUS 1994 nr 3, poz. 39).

Dlatego przy wykonywaniu na rzecz tego samego pracodawcy nawet kilku rodzajów podporządkowanej pracy domniemanie przemawia za istnieniem jednego stosunku pracy, choćby charakteryzującego się odpowiednio złożoną konstrukcją przedmiotu zobowiązania i struktury swojej treści (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2002 r., sygn. akt I PKN 876/00).

Biorąc powyższe pod uwagę stwierdzić należało, że co do zasady nie ma możliwości istnienia równoległych stosunków pracy zawieranych z tym samym pracodawcą na różnych stanowiskach pracy, w związku z czym żądanie powoda nie mogło zostać uwzględnione. Nawet jeśli by przyjąć, że miała miejsce sytuacja wyjątkowa, kiedy to nie miało to miejsca. Z ustalonego stanu faktycznego wynikało bowiem, że te czynności czy obowiązki, które powód rzekomo miał wykonywać w ramach odrębnych stosunków prawnych, pozostali pracownicy wykonywali w ramach swoich

normalnych, codziennych obowiązków. Nie było to zatem niczym dodatkowym czy nadzwyczajnym i nie mogło zyskać tutaj aprobaty Sądu.

Co więcej, powód w żaden sposób nie wykazał, że wykonywał obowiązki w ramach odrębnych stosunków pracy.

Do akt niniejszej sprawy została załączona nominacja powoda na ambasadora marki (...), określająca jednocześnie obowiązki powoda, do których należało promowanie marki, poszukiwanie nowości i rozwijanie marki, szkolenia marki, reprezentowanie marki, dbanie o wizerunek marki, uwzględnianie i promowanie marki podczas wywiadów do social media, prasy oraz TV, przestrzeganie zasad oraz egzekwowanie zasad marki na terenach licencji oraz filii, konkurowanie z innymi markami na najwyższym poziomie, uczestnictwo w szkoleniach, dbałość o rozwój, reprezentowanie marki na terenie kraju oraz arenie międzynarodowej, szkolenia personelu marki oraz osób indywidualnych, egzekwowanie od pracowników marki przestrzegania standardów usług oraz podejmowanie decyzji w sprawie lokowania logo marki oraz wypowiedzi w imieniu marki. Jednakże, jak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe, promowaniem marki pozwanej zajmowali się wszyscy pracownicy salonu. Każdy pracownik był ambasadorem marki pozwanej, co wiązało się z umieszczaniem zdjęć z pracy. Każdy z pracowników mógł sfotografować produkt i umieścić go w serwisach internetowych i wypromować markę. Co więcej, jak zeznali świadkowie, że powód w ogóle nie zajmował się promocją marki pozwanej, tylko swoją własną marką (...). Powód nie był również ambasadorem marek produktów sprzedawanych w salonie pozwanej, mimo iż przedstawił się jako ambasador marki, z którą pozwana współpracowała, nie przedstawiając jednocześnie jakichkolwiek dokumentów potwierdzających ten fakt. Wyłącznym dystrybutorem marki (...) w Polsce do reprezentowania oraz ochrony marki na terenie Polski była firma (...) Sp. z o.o. i wśród ambasadorów marki wymienionych na stronie internetowej również nie wskazano powoda. Podobnie, powód nie był ambasadorem marki (...), a jedynie jej szkoleniowcem. Wydane mu certyfikaty były prawdziwe, ale jak się okazało, zostały one wydane w oparciu o przeświadczenie, że powód był wcześniej szkoleniowcem D. B. oraz że C. będą marką na wyłączność w salonach (...), co okazało się nieprawdą. Jak podała pozwana, po zwolnieniu powoda okazało się, że nigdy nie był on ambasadorem marek, o których wspominał i w żaden sposób nie obalił tego twierdzenia.

Zamawianiem produktów do sprzedaży zajmowała się pozwana. Sprzedawali je natomiast wszyscy pracownicy na takich samych zasadach. Sprzedaż prowadzona przez powoda nie była zatem czymś wyjątkowym. Co więcej, jak zeznał świadek, powód brał od producenta kosmetyki, sprzedawał je w salonie i pieniądze brał dla siebie. Zasada było natomiast, że każdy pracownik otrzymywał prowizję za sprzedany produkt. Każdy z pracowników zgłaszał zapotrzebowanie i po tym pozwana robiła zamówienie. Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe nie wykazało również, aby powód był managerem w salonie pozwanej.

Jak zeznali świadkowie, powód nie był przełożonym fryzjerów i nie wykonywał żadnych obowiązków ponad te, co pozostali pracownicy. Wprost stwierdzono, że nie zawarto żadnej umowy odnośnie tego, aby powód był managerem. Powód chciał rządzić salonem i dyktować pozwanej to, w jaki sposób ma podejmować decyzje w zakresie rozwoju marki. Miał się opiekować praktykantami, a według relacji świadków często źle ich traktował.

Powód zatem nie wykazał, że był managerem – nie było to potwierdzone żadnymi zeznaniami świadków, tym bardziej też nie był ambasadorem marki, a nawet jeśli sprzedawał określone produkty, to odbywało się to w ramach zatrudnienia.

Na marginesie należy dodać, że trudno było przychylić się do twierdzeń powoda o wykonywaniu przez niego dodatkowych obowiązków ze względu na czas, jaki spędzał w salonie pozwanej. Mimo, iż wszystkich pracowników obowiązywał grafik i fryzjerzy mieli stosować się do godzin otwarcia salonu, postępowanie dowodowe wykazało, że powód bardzo swobodnie podchodził zarówno do godzin pracy, jak i wypełniania swoich obowiązków. Jak bowiem zeznali świadkowie, powód pracował jak chciał i nie zawsze miał klientów. Bardzo często zwalniał się z pracy, przesuwał klientów na inne godziny bądź szybko i niechlujnie wykonywał usługi po to, aby wcześniej wyjść z pracy. Oprócz tego często się spóźniał, nie przyjmował swoich klientów tylko leżał na kanapie, albo też odwoływał wizyty klientów. Zdarzało się, że w trakcie pracy gdzieś wychodził i inni pracownicy musieli zająć się klientami powoda. Biorąc powyższe

pod uwagę, trudno uznać, że powód miał realizować dodatkowe obowiązki, wynikające z dwóch odrębnych umów o pracę, podczas gdy z wypełnianiem obowiązków z „podstawowej” umowy miał problemy.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd skorzystał z dowodów z dokumentów, wskazanych w treści uzasadnienia, albowiem ich wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu, a także z dowodu z zeznań świadków D. K., A. W., I. Ł., Ł. M., M. A., B. H., K. M., K. I.. Przedmiotowe zeznania Sąd ocenił jako wiarygodne, albowiem były one spójne, logiczne oraz szczegółowe na tyle, na ile pozwalał na to wpływ czasu między okresem, którego dotyczy roszczenie, a momentem składania zeznań. Sąd pominął w znacznym stopniu zeznania świadka K. B. (2) jako niespójne w kontekście pozostałego materiału dowodowego. Zeznania powoda Sąd uznał za wiarygodne w jedynie w nieznacznym zakresie, w jakim korespondowały one z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie.

W związku z powyższym, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

Wydając wyrok częściowy Sąd nie orzekał o kosztach postępowania. Zgodnie bowiem z art. 108 § 1 zd. 1 k.p.c., o kosztach tych Sąd rozstrzyga w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji. Natomiast wyrok częściowy nie należy do orzeczeń kończących postępowanie w I instancji.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy orzekł jak w sentencji wyroku.