

Sygn. akt III Pa 36/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 grudnia 2017 r.

Sąd Okręgowy w Łomży III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący : SSO Janusz Wyszyński

Sędziowie : SSO Krzysztof Adamiak (spr.)

SSO Grzegorz Skrodzki

Protokolant : st. sekr. sąd. Małgorzata Olszewska

po rozpoznaniu 8 grudnia 2017 r. w Ł. na rozprawie

sprawy z powództwa J. D.

przeciwko N. Hurtowni (...), (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

na skutek apelacji N. Hurtowni (...), (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

od wyroku Sądu Rejonowego w Łomży IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z 16 sierpnia 2017 r., sygn. akt IV P 162/15

**oddala apelację.**

**III Pa 36/17**

## UZASADNIENIE

Powódka J. D. wniosła o ustalenie, że między nią a pozwaną N. Hurtownią (...), (...) sp. z o.o. z/s w W. istniał stosunek pracy w okresie od 1 lipca 2012 r. do 30 czerwca 2013r. na stanowisku dyrektora ds. handlowych w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem zasadniczym 4535 zł miesięcznie oraz dodatkiem funkcyjnym w wysokości 1200 zł miesięcznie. W uzasadnieniu wskazała, że pracowała na podstawie umowy o pracę w pozwanej spółce w okresie od 1 stycznia 2001r. do 30 czerwca 2012 r., a następnie od 1 lipca 2013r. do wypowiedzenia umowy o pracę w lipcu 2014r. W okresie wskazanym w pozwie zawarła z pozwanym umowę zlecenia, ale działała pod presją: gdyby odmówiła, zostałaby zwolniona z pracy. W trakcie umowy zlecenia wykonywała dokładnie te same obowiązki co wcześniej i później na umowie o pracę, miała ten sam gabinet, korzystała z telefonu służbowego i komputera, miała tę samą asystentkę, rozliczała koszty podróży służbowych własnym samochodem, które spółka wliczała także w trakcie obowiązywania umowy zlecenia, do kosztów uzyskania przychodu. Powódka wskazała, że ma interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy, ponieważ staż pracy ma znaczenie dla celów emerytalnych. Powódka wyjaśniła, że sprawowała nadzór nad Oddziałem w P. dlatego, że nastąpiła tam zmiana kierowniczk. W trakcie trwania umowy zlecenia na polecenie Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...) zbadała finanse tego Oddziału i wykryła, że pracownice tego Oddziału A. Z. i M. L. wyprowadzają stamtąd pieniądze. Powódka podkreślała, że umowa z agencją pracy (...) Hurtownią art. (...) L. i (...)B. C. miała charakter pozorny.

**Pozwana N. Hurtownia (...), (...) sp. z o.o. w W. wniosła o oddalenie powództwa.** Wskazywała, że powódka formalnie we wskazanym okresie była zatrudniona przez agencję pracy (...) Hurtownię art. (...) L. i (...) B. C.. W pozwanej spółce w okresie od 1 lipca 2012 r. do 30 czerwca 2013r. powódka pracowała jako pracownik tymczasowy oraz dodatkowo na umowie zlecenia. Głównie miała się zająć nadzorem nad oddziałem w P.. Zdaniem pozwanego powódka nie musiała wykonywać pracy osobiście, mogła zlecać ją komuś innemu. Zmiana umowy o pracę między powódką a pozwaną spółką na umowę zlecenia i umowę z agencją pracy tymczasowej była spowodowana koniecznością sprawowania zwiększonego nadzoru nad Oddziałem w P..

**Sąd Rejonowy w Łomży wyrokiem z dnia 16 sierpnia 2017 r., sygn. akt IV P 162/15 ustalił, że** powódkę J. D. i pozwaną N. Hurtownię (...), (...) sp. z o.o. w W. łączyła umowa o pracę w okresie od 1 lipca 2012 r. do 30 czerwca 2013 r., przy czym powódka była zatrudniona u pozwanej na stanowisku dyrektora ds. handlowych w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem zasadniczym 4535 zł miesięcznie oraz dodatkiem funkcyjnym w wysokości 1200 zł miesięcznie; nakazał pobrać od pozwanej N. Hurtowni (...), (...) sp. z o.o. w W. na rzecz Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego w Ł.) kwotę 2.099 zł /dwa tysiące dziewięćdziesiąt dziewięć złotych/ tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy prawa.

**Podstawę rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego stanowiły następujące ustalenia faktyczne.**

Powódka J. D. była zatrudniona w firmach (...) od 1 stycznia 1991 r. Z pozwaną (...) Hurtownią (...), (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. powódka zawarła umowę o pracę na czas określony od dnia 1 stycznia 2001r. do dnia 31 grudnia 2003r. Od 2 stycznia 2004r. J. D. pracowała w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora ds. handlu. Od dnia 1 października 2008 r. wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 4535 zł, dodatek funkcyjny 1200 zł, oprócz tego otrzymywała premie kwartalne i roczne. Umowa ta została rozwiązana za porozumieniem stron z dniem 30 czerwca 2012r. Od dnia 1 lipca 2012 r. do dnia 30 czerwca 2013 r. strony łączyła umowa zlecenie. Zgodnie z jej treścią zleceniodawca powierzył powódce wykonywanie następujących czynności: wdrażanie i realizacja polityki handlowej w spółce (...); nadzór i koordynację pracy kierowników poszczególnych działów w spółce; nadzór nad działalnością Oddziału P..

Z tytułu umowy zlecenia powódka otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 3498 zł miesięcznie brutto.

W tym samym czasie (tj. na okres od 1 lipca 2012 r. do 30 czerwca 2013r.) powódka miała zawartą umowę o pracę jako pracownik tymczasowy zatrudniony przez agencję (...) Hurtownia art. (...) L. i (...) B. C. na stanowisko dyrektora ds. handlu w pozwanej spółce z wynagrodzeniem 1500 zł miesięcznie brutto (od 1 stycznia 2013r.- 1600 zł)

Sąd Rejonowy ustalił, że od początku 2012 r. z częścią pracowników otrzymujących wyższe wynagrodzenia rozwiązywano umowy o pracę i zawierano umowy zlecenia. Powódka jako trzydziesta osoba w spółce przeszła z umowy o pracę na umowę zlecenia. Czasem oprócz dotychczasowych obowiązków dodawano pracownikowi jakieś drobne zajęcie, np. asystentka dyrektora sporządzała tabele tankowań i rozliczała kierowców z paliwa, a kierownik Oddziału w Ł. nadzorował zapasy magazynowe w O. i P. pod kątem ilościowym i terminów przydatności. Pozwana spółka zawarła z B. C. prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą (...) Hurtownią art. (...) L. i (...) B. C. z/s w Ł. jako agencją pracy tymczasowej Umowę Ramową na wynajęcie pracowników tymczasowych według zamówienia, które miało być częścią umowy. W praktyce pracownikami tymczasowymi byli dyrektor ds. handlu, kierownik oddziału, asystentka dyrektora itp. W rezultacie dany pracownik wykonywał swoją dotychczasowe obowiązki objęte wcześniej umową o pracę jako pracownik tymczasowy wynajęty przez pozwaną spółkę od agencji (...) (prywatnie żony Prezesa Zarządu pozwanej spółki), a dodatkowo miał zawartą z pozwaną spółką umowę zlecenia na czynności opisane powyżej.

Sąd Rejonowy podał, że rozwiązanie dotychczasowej umowy o pracę za porozumieniem stron, umowę zlecenia i umowę z agencją pracy tymczasowej wskazani przez Prezesa pracownicy podpisali jednocześnie. Powódka ostatecznie jednak zgodziła się, by nie stracić dobrze płatnej pracy, zwłaszcza że była samotną matką. Powódka nigdy nie kontaktowała się z B. C. w sprawie umowy o pracę w agencji pracy tymczasowej. Zarówno umowę o pracę z dnia

1 lipca 2012 r. jak i aneks z 02.01.2013 r. dostarczyła jej do podpisania kadrowa spółki (...), zaś rozliczenia finansowe dokonywała księgowa spółki (...), która była zatrudniona nie tylko w spółce (...), ale i na część etatu w N. B. C..

Nadto Sąd Rejonowy wskazał, że w przypadku powódki obowiązki z umowy zlecenia i umowy o pracę z agencją pracy tymczasowej pokrywają się.

Od dnia 1 lipca 2013 r. powódka została ponownie zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2016 r. na stanowisku dyrektora ds. handlu. Umowa ta została rozwiązana za wypowiedzeniem pismem doręczonym powódce w dniu 21 lipca 2014 r.

Sąd Rejonowy podkreślił, że od momentu powierzenia powódce stanowiska dyrektora do spraw handlu jej obowiązki wyglądały tak samo, niezależnie czy formalnie strony łączyła umowa o pracę czy tzw. umowa zlecenia i umowa z agencją pracy tymczasowej. Powódka koordynowała sprzedaż w całej spółce (...), negocjowała umowy handlowe, spotykała się z handlowcami, ustalała plany sprzedażowe i systemy motywacyjne dla przedstawicieli handlowych, nadzorowała podległe oddziały w tym w O., w B. i P., a wcześniej także w S.. Zaś na polecenie Prezesa powódka zajmowała się wyjaśnieniem przyczyn zadłużenia w Oddziale w P.. Ustaliła ona, że wysokie zadłużenie było wynikiem działań przestępczych pracownic tego Oddziału A. Z. i M. L. i brakiem nadzoru działu księgowości pozwanej spółki. Było to przedmiotem rozpoznania w sprawie (...) Sądu Rejonowego w Ł..

W okresie umowy o pracę jak i tzw. umowy zlecenia (i umowy z agencją (...). C.) stałym miejscem pracy powódki był Oddział spółki w Ł., tam powódka miała swój gabinet, tam też pracowała jej asystentka A. H.. Powódka przez cały ten czas miała służbowy laptop i telefon, pracodawca dostarczał jej materiały biurowe, miała dostęp do systemu komputerowego spółki, zatwierdzała paczki przelewów do wysłania (np. z wynagrodzeniami, płatnościami za faktury). Jej wyjazdy do Oddziałów czy na spotkania biznesowe były traktowane jako podróże służbowe: w okresie pracy i na umowie zlecenia powódka rozliczała przejazdy własnym samochodem, a później koszty te było rozliczane przez spółkę jako koszty uzyskania przychodu (Między stronami toczyła się m.in. sprawa o sygn. akt (...) z powództwa (...) Hurtowni (...), (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. przeciwko J. D. o zapłatę kwoty stanowiącej równowartość części szkody poniesionej przez spółkę na skutek działalności przestępczej A. Z. i M. L. w Oddziale w P.. Powództwo oddalono. Z kolei w sprawie o sygn. akt (...) (k. 78 v) tut. Sądu J. D. wniosła o zasądzenie od pozwanej (...) Hurtowni (...), (...) i (...) z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę na czas określony. Powództwo to zostało uwzględnione.

Sąd Rejonowy zważył, że zgodnie z art. 189 kpc powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Przepisy regulujące postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy nie zawierają modyfikacji tego przepisu.

W ocenie Sądu Rejonowego powódka J. D. w sposób wystarczający wykazała interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy, bowiem wpływ na wysokość przyszłej emerytury ma charakter zatrudnienia oraz uzyskiwane zarobki, staż pracy. Ubezpieczony ma on prawo ustalić, jaki był rzeczywisty, a nie pozorny charakter jego zatrudnienia.

Nadto Sąd Rejonowy zważył, że z art. 11 kp wynika, że nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Zasada swobody umów jest utrwalona w orzecznictwie (np. wyrok SN z 23.01.2002r. I PKN 76/00, wyrok 09.12.1999r. I PKN 434/99, wyrok SN z 18.06.1998r. , I PKN 191/98), jednakże zakazane jest zastępowanie umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, jeśli zachowane są cechy stosunku pracy (art. 22 § 1<sup>2</sup> kp w związku z art. 22 §1 kp). Stosunek pracy definiuje art. 22 § 1 kp jako zobowiązanie wzajemne, którego treścią jest obowiązek pracownika wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy - jak stanowi art. 22 § 1<sup>1</sup> kp. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 (art. 22 § 1<sup>2</sup> kp).

Sąd Rejonowy podkreślił, że przy określaniu rodzaju łączącego strony stosunku prawnego stosuje się art. 353<sup>1</sup> kc w zw. z art. 300 kp, który stanowi, że o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony, kierując się nie tyle rodzajem przedmiotu zobowiązania, ile sposobem jego realizacji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13.04.2000r (...) 594/99 Prawo Pracy i Prawo Socjalne Nr. 7-8 z 2001r). Ponadto konstytutywne cechy stosunku pracy odróżniające go od innych stosunków prawnych to: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia.

W ocenie Sądu I instancji, na podstawie zgromadzonego w aktach sprawy materiału dowodowego należało uznać, iż zawarta między powódką i pozwaną spółką w dniu 1 lipca 2012 r. umowa zlecenia spełnia wszystkie powyższe warunki i w związku z tym należy uznać, że w okresie od 1 lipca 2012 r. do 30 czerwca 2013 r. strony łączyła umowa będąca de facto i de iure umową o pracę. Powódka bowiem świadczyła pracę na zasadzie dobrowolności, ale jest to cecha również umów prawa cywilnego. Powódka nie mogła powierzyć wykonywania swoich zadań osobie trzeciej, wbrew odmiennym twierdzeniom strony pozwanej. W treści umowy nie było na ten temat wzmianki, ale oczywiste było, że swoje dotychczasowe "pracownicze" obowiązki powódka ma wykonywać na umowie zlecenia osobiście. Polecenia służbowe wydawał powódce Prezes Zarządu J. C., współpracowała ona w taki sam sposób co na umowie o pracę z dotychczasowymi współpracownikami: asystentką, działem kadr, księgowością. Pozwana spółka dostarczała powódce materiałów biurowych i niezbędnych sprzętów jak laptop, telefon komórkowy, to pozwana udostępniała powódce zarówno w trakcie umowy o pracę jak i zlecenia - gabinet, jednocześnie zaliczyła koszty podróży służbowych powódki do Oddziałów czy na spotkania handlowe, do kosztów prowadzenia działalności gospodarczej.

Tym samym wg Sądu I instancji umowa zlecenia była umową pozorną, a zgodnie z art. 83 § 1 kc nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności. Umowa zlecenia była zatem nieważna, natomiast spełnione zostały wszelkie kryteria, by uznać, że umowa stron była ważną umową o pracę zawartą między powódką a pozwaną spółką.

Jednocześnie w ocenie Sądu Rejonowego umowa między pozwaną spółką a N. (...) B. C. w przedmiocie pracowników tymczasowych również należy uznać za pozorną ponieważ, kadry zarządzającej nie zatrudnia się z agencji pracy tymczasowej oraz o pozorności tej umowy świadczy fakt, że pozwana spółka rozwiązała umowy o pracę z własnymi pracownikami, a następnie wynajęła z agencji pracy tymczasowej dokładnie tych samych pracowników do wykonywania ich dotychczasowej pracy.

Tym samym Sąd Rejonowy ustalił, że w okresie objętym pozwem powódka nadal wykonywała swoją pracę na dotychczasowych warunkach tak jak wynikało to z umów o pracę sprzed 1 lipca 2012 r. i po 30 czerwca 2013r., a wszelkie zabiegi pozwanej spółki w porozumieniu z N. B. C. miały charakter pozorny.

Przy tym Sąd Rejonowy podkreślił, że zawarcie umowy zlecenia i umowy z agencją pracy tymczasowej nastąpiły wbrew woli powódki, a zatem sytuacja

w tej sprawie nie jest objęta dyspozycją art. 353<sup>1</sup> kc w zw. z art. 300 kp tj. zasadą swobody umów. Powódka podpisała przedłożone jej dokumenty, nie dlatego, że tego chciała, lecz dlatego, że był to jedyny sposób na zachowanie dobrze płatnej, stabilnej pracy.

Sąd Rejonowy wyrok oparł na dokumentach znajdujących się w sprawie oraz na zeznaniach świadków. Tym samym Sąd Rejonowy uznał, że dowód z przesłuchania stron był zbędny. Sąd dopuścił jednak dowód z przesłuchania stron, by umożliwić stronom zaprezentowanie swojego stanowiska, jednakże Prezes Zarządu pozwanej spółki - (...) zrezygnował z tej możliwości.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 kpc w zw. z art. 113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu.

### **Apelację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik pozwanego.**

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

- obrazę art. 233 par. 1 kpc, polegającą na przekroczeniu zasady swobodnej oceny dowodów i w konsekwencji sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez błędne ustalenie, że powódkę J. D. i pozwaną N. Hurtownię (...), (...) sp. z o.o. w W. łączyła umowa o pracę w okresie od 1 lipca 2012r. do 30.06.2013r., przy czym powódka była zatrudniona u pozwanej na stanowisku dyrektora ds. handlowych w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem zasadniczym 4535 zł miesięcznie oraz dodatkiem funkcyjnym w wysokości 1200 zł miesięcznie, a nadto błędne przyjęcie, że powódka posiada interes prawny w ustaleniu tego co wyżej,
- naruszenie art. 227 kpc, 232 kpc, 299 kpc i 300 kpc poprzez ustalenie domniemanej woli stron bez przeprowadzenia dowodu z przesłuchania reprezentanta pozwanej Spółki,
- naruszenie art. 49 kpc poprzez rozpoznanie sprawy mimo istnienia okoliczności iudex suspectus, a mianowicie oceny materiału dowodowego co do istotnych okoliczności sprawy i stworzenie przekonania o wyrobionym stanowisku Przewodniczącej składu orzekającego na rozprawie jeszcze przed wyrokowaniem w tym zakresie.

Jednocześnie na podstawie art. 380 kpc w zw. z art. 162 kpc zaskarżył postanowienie Sądu Rejonowego w Ł. w przedmiocie oddalenia wniosku o dopuszczenie dowodu z przesłuchania stron i wniósł o przesłuchanie członka zarządu pozwanej Spółki (...).

Wskazując na powyższe wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa, a nadto zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych, o ile nie zostanie złożony spis kosztów, ewentualnie uchylenie wyroku i przekazanie sprawy w celu przeprowadzenia postępowania dowodowego, z pozostawieniem Sądowi I instancji rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów procesu.

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

Apelacja pełnomocnika pozwanego jest bezzasadna.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Przepis ten zatem z jednej strony uprawnia sąd do oceny dowodów „według własnego przekonania” z drugiej natomiast - zobowiązuje go do „wszechstronnego rozważenia sprawy”. Uprawnienie sądu do oceny dowodów według własnego przekonania nie oznacza dowolności w tej ocenie, bowiem dokonując jej sąd nie może ignorować zasad logiki, osiągnięć nauki, doświadczenia, czy też wyciągać wniosków nie wynikających z materiału dowodowego.

Dopuszczenie się przez sąd obrazy art. 233 § 1 k.p.c. może więc polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny, albo też - na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważania sprawy. W tym drugim przypadku wyciągnięte przez sąd wnioski mogą być logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym, jednakże sąd czyni je w oparciu jedynie o część materiału dowodowego, a pozostałą część tego materiału, która pozwoliłaby na wyciągnięcie innych wniosków, pomija. Należy zaznaczyć w tym miejscu, iż swobodna ocena dowodów, rozumiana jak wyżej, jest prawem sądu orzekającego – stąd kontrola prawidłowości tej oceny dokonywana przez sąd odwoławczy musi być, już ze swej natury, ostrożna - pamiętać bowiem należy o tym, iż sąd odwoławczy dokonuje w tym zakresie kontroli prawidłowości oceny dowodów, których sam nie przeprowadził. Podobna wykładnia art. 233 § 1 k.p.c. była przedmiotem licznych orzeczeń Sądu Najwyższego (por. m.in. wyrok SN 27.09.2002r. II CKN 817/00; wyrok SN z 16.04.2002r. V CKN 1446/00 ; wyrok SN z 14.03.2002r IV CKN 859/00). Zgodnie też z utrwalonym w orzecznictwie Sądu Najwyższego stanowiskiem, zarzut naruszenia przez sąd zasady oceny wiarygodności i mocy dowodowej jest zasadny jedynie wówczas, gdy skarżący, posługując się wyłącznie argumentami jurydycznymi, wykaże, że sąd w sposób rażący naruszył powyższe zasady oraz, że naruszenie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy. Zarzut ten nie może natomiast polegać wyłącznie na

zaprezentowaniu przez skarżącego stanu faktycznego, ustalonego przez niego na podstawie własnej oceny dowodów (por. wyr. SN z 09.09.2004 r. II CK 483/03, LEX 137575).

Pomocnym przy ocenie wystąpienia obrazy przepisu art. 233 § 1 k.p.c. jest związany z nim przepis art. 328 § 2 k.p.c., który nakłada na sąd obowiązek wskazania w uzasadnieniu wyroku faktów, które uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej.

Analizując w świetle powyższego zarzuty apelacji Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw, by uznać, że oceny dowodów zgromadzonych w sprawie Sąd I instancji dokonał w sposób dowolny, uchybiając zasadzie swobodnej oceny dowodów. Dokonana ocena jest całościowa zgodna z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. W tej sytuacji Sąd Okręgowy uznał, że ustalenia faktyczne w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy zostały dokonane przez Sąd I instancji prawidłowo. Sąd Okręgowy w pełni je podzielił i przyjął również za podstawę własnego orzeczenia.

Jak wynika z akt sprawy Sąd I instancji wnikliwie ocenił zeznania świadków, zbadał dokumentację w szczególności w postaci umów o pracę powódki z dn. 01.01.2004 r. (k. 4), aneksu do umowy z dn. 29.09.2008 r. (k. 5), rozwiązania umowy za porozumieniem stron z dn. 29.06.2012 r. (k. 54), umowy zlecenia z dnia 1.07.2012 r. (k. 55), umowy o pracę z dnia 1.07.2012 r. (k. 178), aneksu do umowy o pracę z dnia 1.07.2012 r. (k. 179), oraz zweryfikował ich treść w oparciu o zeznania świadków oraz twierdzeń powódki. Z materiału dowodowego wynikało zaś, że w trakcie trwania umowy zlecenia powódka wykonywała te same obowiązki co wcześniej i później na umowie o pracę. Powódka miała ten sam gabinet, korzystała z telefonu służbowego, komputera, miała tę samą asystentkę, rozliczała koszty podróży służbowych własnym samochodem, które spółka wliczała także w trakcie trwania umowy zlecenia, do kosztów uzyskania przychodu.

Przypomnieć też należy za Sądem I instancji, że zgodnie z art. 22 § 1 kp, 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 kolei, według § 1<sup>1</sup> tego artykułu, zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Jeśli zawarta przez strony umowa zawiera cechy (elementy) umowy o pracę oraz umowy cywilnej (w szczególności dotyczy to umowy zlecenia), to dla oceny uzgodnionego przez jej strony rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (por. wyroki Sądu Najwyższego z: 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNC 1965 nr 9, poz. 157 z glosami T. Gleixnera w OSP 1965 nr 12, poz. 253 i S. Wójcika w OSP 1966 nr 4, poz. 86; 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAP 1999 nr 14, poz. 449; 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAP 1999 nr 20, poz. 646; 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNAP 1999 nr 24, poz. 775; 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 67). W świetle art. 22 § 1<sup>1</sup> KP oceny charakteru umowy należy zatem 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. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 315/07, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 310, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/10). Jednocześnie z powyższego wynika również, że osoba która zawarła umowę cywilnoprawną może dochodzić stwierdzenia, że faktycznie była zatrudniona na podstawie stosunku pracy. To zaś, że takie roszczenie przysługuje wynika wprost z treści art. 476 § 1 pkt 1<sup>1</sup> kpc, zgodnie z którym sprawą z zakresu prawa pracy jest sprawa o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy.

Tym samym, nie sposób zgodzić się ze skarżącym, że powódka nie miała interesu prawnego w ustaleniu istnienia stosunku pracy. Podkreślić należy, że powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy oraz o ustalenie treści stosunku pracy ma charakter samodzielnego powództwa i choć co do zasady jest oparte na podstawie art. 189 kpc, to w przypadku zgłoszenia takiego powództwa nie ma potrzeby wykazywania przez powoda interesu prawnego w jego dochodzeniu. Powództwo o ustalenie stosunku pracy jest w przepisach proceduralnych wyróżnione jako specjalny rodzaj powództwa o ustalenie (art. 476 § 1 pkt 1<sup>1</sup> kpc), z czego można wywieść, że regułą jest uznanie istnienia interesu prawnego w takim ustaleniu. Pracownik nie musi wykazywać zatem jakiegoś dodatkowego, szczególnego

interesu prawnego w ustaleniu istnienia stosunku pracy, albowiem już samo to ustalenie leży w jego interesie. Interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy( art. 189 kpc) z reguły nie wyczerpuje się w możliwości dochodzenia świadczeń należnych z tego stosunku prawnego. Poza świadczeniami wynikającymi wprost ze stosunku pracy wynikają z niego jeszcze inne konsekwencje, których nie sposób jest dochodzić jakimkolwiek powództwem. Nie ma przy tym znaczenia, że część potencjalnych świadczeń wynikających ze stosunku pracy (np. świadczenia z ubezpieczenia społecznego) zaktualizuje się dopiero w przyszłości. Pracownik nie musi przy tym wykazywać, aby jakiegokolwiek roszczenia miały powstać w przyszłości, wystarczy jedynie sama hipotetyczna możliwość ich powstania.

Tym samym, wbrew zarzutom apelującego, na powyższą ocenę interesu prawnego powódki w ustaleniu istnienia stosunku pracy w okresie objętym pozwem nie mają żadnego wpływu argumenty przytoczone w apelacji, a odnoszące się do zmian w systemie emerytalnym.

Wskazać też należy, że argumentacja przytoczona na poparcie zarzutów apelacyjnych dotycząca tego, że w sprawach rozpoznawanych przez Sąd Rejonowy w Ł.o sygn. (...)i(...) w części motywacyjnej wyroków ustalono, że w okresie od 1 lipca 2012 r. do 30 czerwca 2013 r. łączyła strony umowa zlecenia jest bezzasadna.

Stosownie bowiem do dyspozycji art. 365 § 1 kpc prawomocne orzeczenie wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby.

Do zagadnień tych odniósł się Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 4 listopada 2016 r. (sygn. akt I CSK 736/15) wskazując, że związanie prawomocnym wyrokiem, o jakim mowa w art. 365 § 1 kpc, oznacza, iż sąd obowiązany jest uznać, że kwestia prawna, która była już przedmiotem rozstrzygnięcia w pewnej sprawie, a która ma znaczenie prejudycjalne w innej sprawie przez niego rozpoznawanej, kształtuje się tak, jak przyjął sąd w prawomocnym wcześniejszym wyroku, nawet jeżeli argumentacja prawna, na której opiera się to rozstrzygnięcie jest nietrafna (porównaj m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z 6 marca 2014 r., V CSK 203/13, z 23 czerwca 2016 r., V CNP 55/15, oraz powołane w nich orzecznictwo). Związanie prawomocnym wyrokiem odnosi się tylko do stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy, po którym nastąpiło jego wydanie (wyrok Sądu Najwyższego z 1 czerwca 2009 r., II CSK 12/09). Art. 365 § 1 kpc nie ma zastosowania wówczas, gdy już po wydaniu prawomocnego wyroku nastąpiła zmiana okoliczności, która pozwala na odmienną ocenę prawną pomiędzy tymi samymi stronami kwestii rozstrzygniętej w prawomocnym wyroku (wyrok Sądu Najwyższego z 3 czerwca 2015 r., V CSK 556/14). Co do zasady, moc wiążąca wyroku dotyczy związania jego treścią, nie zaś uzasadnieniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 października 2013 r., I CSK 86/13, oraz powołane w nim orzecznictwo), ale trzeba podkreślić, że na podstawie brzmienia samej tylko sentencji wyroku nie sposób jest zidentyfikować nie tylko stosunku prawnego, z którego wynikało rozstrzygnięcie nim roszczenie, ale także wszystkich charakterystycznych dla niego aspektów, różniących go od innych stosunków tego samego rodzaju. Odwołanie się do samej sentencji wyroku zwykle nie wystarcza zatem do wyznaczenia granic powagi rzeczy osądzonej, jaką należy mu przypisać, i z tego samego powodu nie wystarcza też do określenia właściwej mu mocy wiążącej. W szeregu orzeczeniach Sąd Najwyższy wyjaśnił, że w charakteryzowaniu obu tych aspektów prawomocności materialnej wyroku należy uwzględnić uzasadnienie wyroku (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego z 27 stycznia 2016 r., II CNP 10/15, z 23 czerwca 2016 r., V CNP 55/15, oraz przytoczone orzecznictwo), a jeśli uzasadnienie nie zostało sporządzone, to także dane o żądaniu powoda i stosunku pozwanego do tego żądania, jakie wynikają z akt sprawy dokumentujących przebieg postępowania. Zarówno powaga rzeczy osądzonej, jak i moc wiążąca muszą być bowiem powiązane z przedmiotem rozstrzygnięcia, gdyż odnoszą się do tego, o co strony się spierały i o czym rozstrzygnął sąd. Pozytywny skutek rzeczy osądzonej stwarza więc nie tylko zakaz dokonywania ustaleń sprzecznych z wcześniej osądzoną kwestią, ale także zakaz prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 października 2013 r., sygn. akt IV CSK 62/13).

Mając na uwadze powyższe rozważania prawne wskazać należy, sprawa o sygn. akt (...) Sądu Rejonowego w Ł. z powództwa N. Hurtownia (...), (...) sp. z o. o. w W. przeciw J. D. toczyła się o odszkodowanie za mienie powierzone i powództwo w tej sprawie zostało oddalone. W sprawie zaś IV (...) powództwo wniosła J. D. przeciw N. Hurtownia (...), (...) i (...). Sp. z o. o. w W. o odszkodowanie tytułem niezgodnego rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas

określony i powództwo w tej sprawie zostało uwzględnione. Wskazać należy, że w żadnej z tych spraw przedmiotem rozpoznania sądu nie było ustalanie czy w okresie od 1 lipca 2012 r. do 30 czerwca 2013 r. istniał między J. D., a N. Hurtownia (...), (...) Sp. z o. o. stosunek pracy, tak jak w niniejszym postępowaniu. Gdyby w tych sprawach Sąd rozstrzygnął kwestię jego istnienia wyrokiem wówczas w tym zakresie istniałaby powaga rzeczy osądzonej. Przedmiotem prawomocności materialnej jest jedynie ostateczny rezultat rozstrzygnięcia, a nie przesłanki, które do niego doprowadziły. Oznacza to, że sąd nie jest związany ani ustaleniami faktycznymi poczynionymi w innej sprawie, ani poglądami prawnymi wyrażonymi w uzasadnieniu zapadłego wyroku (post. SN z 3.6.2009 r., IV CSK 511/08, L.).

Bezasadny jest również zarzut naruszenia art. 227 kpc, 232 kpc, 299 kpc i 300 kpc poprzez ustalenie domniemanej woli stron bez przeprowadzenia dowodu z przesłuchania reprezentanta pozwanej Spółki.

Przypomnieć bowiem należy, że dowód z przesłuchania stron ma charakter subsydiarny, uzupełniający i winien być przeprowadzony wówczas gdy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy z różnych przyczyn może okazać się niewystarczający dla merytorycznego rozstrzygnięcia sprawy. Zgodnie z art. 299 kpc, jeżeli po wyczerpaniu środków dowodowych lub w ich braku pozostały niewyjaśnione fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, sąd dla wyjaśnienia tych faktów może dopuścić dowód z przesłuchania stron. Jest to zatem dowód, którego celem jest przede wszystkim uzupełnienie materiału dowodowego, jeśli z przyczyn obiektywnych taka potrzeba występuje.

Przepis art. 299 kpc, obligujący Sąd do zarządzenia dowodu z przesłuchania stron dla wyjaśnienia faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, dotyczy tylko takich faktów, które w ocenie sądu są istotne a nie takich, które strony określają, jako istotne. Nieprzesłuchanie strony może stanowić naruszenie przepisu art. 299 kpc tylko wówczas, gdy mogło ono wpłynąć na wynik sprawy, rozumiany jako wyjaśnienie wszystkich istotnych i spornych okoliczności dotyczących stosunków prawnych pomiędzy stronami sporu, albo gdy dowód z przesłuchania strony był jedynym dowodem, którym dysponował sąd. Zgodzić się należy z Sądem I instancji, że taka sytuacja w niniejszej sprawie nie miała miejsca. Słusznie Sąd Rejonowy zauważył, że dowody zebrane w sprawie były wystarczające dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, przeprowadzenie zaś dowodu z przesłuchania strony pozwanej było zbędne w rozumieniu art. 299 kpc. Ponadto należy zauważyć, że J. C. zrezygnował z możliwości zaprezentowania swojego stanowiska w sprawie składając wniosek o wyłączenie sędziego od rozpoznawania sprawy, a następnie nie stawiając się na rozprawie w dniu 2 sierpnia 2017 r. Jednocześnie ze złożonego przez niego wniosku o odroczenie rozprawy (k. 266) nie wynika aby na 2 sierpnia 2017 r. miał on zaplanowane szczególne zajęcia, które należałoby uwzględnić odraczając rozprawę celem przesłuchania go w charakterze strony. W konsekwencji, wbrew zarzutowi apelującego brak przeprowadzenia dowodu z przesłuchania strony – J. C. Prezesa Zarządu N. Hurtownia (...), (...) Sp. z o. o. z siedzibą w W. nie czyni zaskarżonego wyroku wadliwym.

Reasumując, apelacja nie dostarczyła wystarczających argumentów podważających trafność zaskarżonego wyroku. Rozstrzygnięcie zawarte w zaskarżonym wyroku znajduje uzasadnienie w okolicznościach faktycznych sprawy i jest zgodne z powołanymi wyżej przepisami prawa materialnego.

Na zasadzie art. 385 k.p.c. apelacja podlegała oddaleniu.