

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 17 lutego 2017 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa M. G. (1) przeciwko A. Ł. (1) o ustalenie istnienia stosunku pracy, wydanie świadectwa pracy, wynagrodzenie za pracę, ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oddalił powództwo (pkt 1) i zasądził od M. G. (1) na rzecz A. Ł. (1) kwotę 1860 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Pozwana A. Ł. (1) prowadzi działalność gospodarczą pod firmą PPHU (...) A. Ł. (1) od dnia 2 grudnia 2011 roku. Głównym przedmiotem działalności jest wykonywanie produkcji wyrobów stolarskich i ciesielskich dla budownictwa.

A. Ł. (1) rzadko bywała w firmie, przedsiębiorstwem w jej imieniu koordynował jej ojciec – J. Ł. (1).

W pozwanej firmie nikt nie był upoważniony przez A. Ł. do zawierania umów o pracę lub do dokonywania jakichkolwiek ustaleń w tym zakresie. Upoważnienie do zawierania większych umów posiadał M. C..

W dniu 1 lipca 2013 roku powód zawarł z pozwaną umowę zlecenia na okres do dnia 30 września 2013 roku, w której zobowiązał się do świadczenia na rzecz przedsiębiorstwa (...) prac w postaci pozyskiwania nowych klientów. Strony umowy się, iż

M. G. będzie otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 1.500 złotych netto.

Na mocy kolejnych umów zlecenia zawartych między stronami odpowiednio w dniu 1 października 2013 roku i 1 stycznia 2014 roku powód zobowiązał się do wykonywania na rzecz pozwanej zadań przedstawiciela handlowego, za wynagrodzeniem 1.500 złotych.

Powód zgłosił się do pracy u pozwanej w związku z ogłoszeniem o pracy. W ogłoszeniu tym nie była wskazana podstawa zatrudnienia. Po przeprowadzeniu wstępnych rozmów M. G. otrzymał informację, iż podstawą jego zatrudnienia będzie umowa zlecenia oraz, iż zatrudnienie na tej podstawie będzie miało charakter czasowy.

W pozwanej firmie jedynie pracownicy magazynu zatrudnieni są na podstawie umowy o pracę. Pozostałe osoby współpracują początkowo na podstawie umowy cywilnoprawnej, później zakładają własne działalności gospodarcze i współpracują na zasadach umowy agencyjnej.

Praca na podstawie zlecenia ma na celu danie szansy nowej osobie na wdrożenie się w system pracy w pozwanej firmie oraz na wypracowanie swojego grona klientów, którzy będą generowali zysk.

Handlowcy w pozwanej firmie mieli nakreślony przedział rabatów, w jakim mogli się swobodnie poruszać. Decyzje w zakresie większych rabatów zależały od właścicieli firmy.

Powód zobowiązał się, że po pewnym okresie współpracy na podstawie zlecenia założy własną działalność gospodarczą i będzie dalej współpracował

z pozwaną w tej formie. Rozmowy z powodem prowadził w tym zakresie J. Ł. w okresie listopada-grudnia 2013 roku i w lutym 2014 roku. Powód chciał jednak uzyskać dofinansowanie z Urzędu Pracy na założenie działalności gospodarczej.

W związku z tym, iż M. G. miał bardzo dobre wyniki sprzedaży, generował duży obrót, strona pozwana wyraziła zgodę na odsunięcie w czasie założenia przez powoda działalności gospodarczej.

Od marca do grudnia 2014 roku powód nie otworzył własnej działalności, motywował to oczekiwaniem na dotację z Urzędu Pracy, finansami, wysokimi opłatami i składkami ZUS.

Powód pytał M. S. o kwestie związane z rejestracją działalności gospodarczej i uzyskaniem na ten cel dotacji.

W czasie współpracy z pozwanym przedsiębiorstwem powód zajmował się pozyskiwaniem klientów, obsługą dotychczasowych klientów, obsługą salonu sprzedaży, pomiarem stolarki okiennej i drzwiowej dokonywanym na budowach u klientów, umawianiem montażu, reklamacjami. M. G. pracował w czasie pracy salonu – w tygodniu w godzinach 9.00 – 18.00 oraz w co drugą sobotę przez 4 godziny.

Ponadto powód zawierał umowy z klientami pozwanej firmy, podpisywał umowy, przyjmował od klientów wpłaty w formie zaliczek, wystawiał pokwitowania tych wpłat.

M. G. (1) w trakcie współpracy ze stroną pozwaną podpisał szereg umów z klientami, działając w imieniu przedsiębiorstwa pozwanej. Powód zawierał średnio od 15-20 umów miesięcznie. Na umowach M. G. (1) występował jako specjalista do spraw sprzedaży firmy (...). Powód wystawiał klientom pokwitowania z tytułu wpłaconych przez nich kwot na poczet zobowiązań wynikających z zawartych umów. M. G. (1) nie był uprawniony do wystawiania faktur VAT w imieniu pozwanej.

Powód znał swój zakres obowiązków, nie był nadzorowany ze strony pracodawcy, nie otrzymywał dyspozycji w tym zakresie.

M. G. nadzorował pracę oddzielnego działu sprzedaży, w którym pracował, gdyż pozostali współpracownicy nie mieli wystarczającej wiedzy w tym zakresie.

W czasie pracy M. G. posługiwał się ogólną pieczętką firmy.

W związku z tym, iż pozwana firma była pośrednikiem w umowach ze spółką (...) S.A. powód posiadał imienną pieczętkę z nazwą S.. M. G. nie posiadał imiennej pieczętki z firmy (...).

Powód miał do dyspozycji samochód służbowy oraz telefon służbowy. Koszty z nimi związane rozliczane były na podstawie przedstawionych przez powoda faktur.

Także pozostali handlowcy korzystali z samochodów przedsiębiorstwa pozwanej.

W okresie współpracy powoda z pozwaną nie funkcjonowała lista obecności, ani inna ewidencja czasu pracy. Handlowcy sami organizowali swój czas mając na uwadze osiągnięcie jak najlepszych wyników pracy.

Współpracując z pozwaną powód otrzymywał miesięcznie ok. 3-4 tysięcy złotych. Zobowiązał się, że po rozpoczęciu przez niego działalności gospodarczej wystawi odpowiednią fakturę VAT dla pozwanej na otrzymane należności.

W pozwanej firmie wypłat na rzecz powoda dokonywała M. S. (2). Wpłaty miały formę gotówkową.

Rozliczenia odbywały się w taki sposób, że handlowcy dokonywali spisu klientów i sprzedaży z danego miesiąca oraz naliczali sobie prowizje. Po zweryfikowaniu tych wykazów przez J. Ł. handlowcy udawali się do kasy celem otrzymania należności.

Handlowcy otrzymywali należność w gotówce, bez kwitowania odbioru tej należności.

Wypłacanie wynagrodzeń na rzecz powoda odbywało się bez pokwitowań w związku z obietnicą składaną przez M. G., iż wystawi on zbiorczą fakturę VAT w tym zakresie, w chwili kiedy otworzy działalność gospodarczą. Pozwana darzyła powoda w tym zakresie zaufaniem.

Pozwana była zadowolona z pracy powoda, otrzymywał on pochwały, miał dobre opinie, był dobrym i cenionym pracownikiem. Dzięki M. G. powstał salon firmowy firmy (...).

W sierpniu 2014 roku pozwana zatrudniła dla powoda osobę do pomocy na podstawie umowy o pracę. Zawarcie takiej umowy było niezbędne celem uzyskania dofinansowania z PFRON dla tej osoby.

Decyzją Prezydenta Miasta Ł. z dnia 12 marca 2014 roku orzekł o uznaniu powoda za osobę bezrobotną i o braku prawa M. G. do zasiłku dla bezrobotnych.

Powód miał wyznaczane spotkania w PUP w celu aktywizacji zawodowej na dzień 9 kwietnia 2014 roku i 7 sierpnia 2014 roku. Powód stawiał się na wizyty w PUP.

Decyzją Prezydenta Miasta Ł. z dnia 11 grudnia 2014 roku potwierdzono utracenie przez powoda statusu osoby bezrobotnej na okres 120 dni. Przyczyną tej sytuacji było niestawienie się przez M. G. na spotkanie w wyznaczonym przez PUP terminie 1 grudnia 2014 roku.

W grudniu 2014 roku powód złożył J. Ł. oświadczenie ustne, iż nie będzie dalej współpracował z pozwaną i umówił się, że w styczniu 2015 roku dokończy wszystkie niezakończone sprawy w firmie.

M. G. nie pojawił się w firmie w styczniu 2015 roku celem zakończenia otwartych spraw. Dokonał tego inny pracownik, który otrzymał z tego tytułu prowizję.

Po zakończeniu współpracy z pozwaną powód nie zwrócił się do niej o wystawienie świadectwa pracy.

Za pośrednictwem wiadomości SMS powód zgłosił pozwanej żądanie wypłaty na jego rzecz kwoty zaległego wynagrodzenia.

Pismem z dnia 6 lutego 2015 roku pełnomocnik pozwanej poinformował powoda, iż nie doręczył on dokumentów do przedsiębiorstwa dokumentów księgowych stanowiących podstawę otrzymywania przez M. G. prowizji od pozwanej.

Hipotetyczna wysokość prowizji należnej powodowi od sprzedaży uzyskanej przez firmę PPHU (...) ustalona na podstawie załączonych do akt sprawy kopii faktur oraz zgromadzonego materiału dowodowego, przy założeniu, iż wysokość prowizji wynosiła 5% wartości zamówienia netto w zakresie stolarki okiennej oraz 3% wartości zamówienia netto na pozostałe produkty, po obniżeniu zamówienia o wartość montażu wynoszącą ok. 10% wartości rozliczenia wynosi 38 909,54 złotych z tego 36 766,42 złotych za rok 2014 i 2 143,12 złotych za rok 2015.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w postaci dokumentów, zeznań stron (w ograniczonym zakresie zeznań powoda) i powołanych w sprawie świadków (w ograniczonym zakresie zeznań A. W. (1)) oraz opinii biegłego wydanej zgodnie z postanowieniem Sądu i niekwestionowanej przez strony postępowania.

Okolicznością bezsporną w niniejszej sprawie był fakt rozpoczęcia współpracy przez powoda i pozwaną, zakres obowiązków powoda w przedsiębiorstwie (...), a także dobre wyniki sprzedażowe powoda.

Sąd Rejonowy ustalił, iż w przedmiotowej sprawie powód początkowo współpracował z pozwaną firmą na podstawie zawartej umowy zlecenia. Wynikało to z przyjętej w przedsiębiorstwie praktyki, zgodnie z którą umowa taka miała na celu wypracowanie swojego grona klientów przez zleceniobiorcę, z jednoczesnym zapewnieniem mu wynagrodzenia w tym przejściowym okresie. Po upływie umówionego czasu natomiast dochodziło do otworzenia przez zleceniobiorców działalności gospodarczej i współpracowania z PPHU (...) na zasadach umowy agencyjnej. W pozwanej firmie handlowej nie byli – w spornym okresie – zatrudniani na podstawie umowy o pracę. Taki stosunek wiązał jedynie pracodawców z pracownikami magazynu. Sąd I instancji podkreślił, że powyższe wynika wprost z zeznań pozwanej A. Ł. (1), świadka J. Ł. (1), który w imieniu pozwanej zarządzał przedsiębiorstwem, a także z zeznań świadków M. C., M. S. i P. Z.. Dlatego też nie istniały podstawy do uznania, iż w przypadku powoda pozwana dążyła do zastosowania innej praktyki. Ponadto – jak wynika z zeznań pozwanej oraz świadka J. Ł. – powód miał świadomość,

że przedsiębiorstwo A. Ł. współpracuje z innymi na zasadach zawieranych umów agencyjnych, co z kolei wiązało się z wymogiem otworzenia działalności gospodarczej.

W zakresie dotyczącym ustaleń powoda w przedmiocie warunków umowy o pracę waloru wiarygodności nie dodało w ocenie Sądu Rejonowego okoliczność, iż według wersji prezentowanej przez M. G. – negocjacje te odbywały się w cztery osoby, na osobności, tak, żeby inne osoby współpracujące z pozwaną tego nie słyszały. W związku z powyższym nie ma żadnych dowodów, świadków potwierdzających wersję powoda.

A. Ł. w toku składanych wyjaśnień informacyjnych, potwierdzonych w końcowej fazie postępowania dowodowego, jednoznacznie twierdziła, iż nie miała zamiaru zawierać z powodem umowy o pracę, gdyż taka praktyka nie obowiązywała w pozwanej firmie. W związku z powyższym nikt nie był upoważniony do podejmowania z M. G. rozmów w tym zakresie, a jeśli jakiegokolwiek tego typu ustalenia były poczynione, to bez porozumienia z pozwaną i były one nieskuteczne.

Sąd I instancji wskazał, iż w toku postępowania dowodowego ustalono, iż powód miał znaczną dowolność w zakresie kształtowania swojego dnia pracy. Był on zobowiązany do obsługi obecnych i pozyskiwania nowych klientów, jednakże nie miał od zleceniodawcy żadnych wskazówek w tym zakresie. Ponadto zleceniodawca udostępnił powodowi biuro i samochód służbowy – celem jak najefektywniejszego wykonywania obowiązków, część klientów bowiem chciała spotkać się na miejscu, do części natomiast powód musiał pojechać sam. Bywało również tak, iż pracownicy sami ustalali sobie dni pracy – mogli np. w czasie pracy wyjść i załatwić swoje sprawy, bez konieczności uzyskiwania zgody. Jak zeznali świadkowie – to od pracownika zależało ile będzie pracował, ponieważ wpływało to na wysokość późniejszego wynagrodzenia. W ocenie Sądu Rejonowego nie są zatem prawdziwe twierdzenia powoda, iż miał on konkretny zakres obowiązków na dany dzień, iż J. Ł. kontrolował i ściśle nadzorował jego pracę. Ponadto z zeznań P. Z. wynika również, iż powód nadzorował montaż elementów sprzedanych przez pozwaną u klienta.

Nieprawdziwe w ocenie Sądu I instancji były również zeznania powoda w zakresie podpisywania przez niego faktur wystawionych klientom. M. G. wskazał, iż jako pracownik miał obowiązek podpisywania faktur. Z zeznań świadka M. C. wynikało, iż w spornym okresie przestał obowiązywać nakaz podpisywania faktur VAT przez wystawiającą je osobę. Ponadto pozwana A. Ł. w swoich zeznaniach wskazała, iż nikt w prowadzonym przez nią przedsiębiorstwie nie miał umocowania do wystawiania i podpisywania faktur VAT. Pozwana zeznała również, iż udostępnienie powodowi pieczętki firmowej stanowiło okoliczność przejściową – do czasu kiedy powód założy własną działalność gospodarczą i będzie się posługiwał własną pieczętką.

Sąd Rejonowy odmówił w znacznej mierze przyznania waloru wiarygodności zeznaniom powoda, w związku z tym, iż przeczą im przede wszystkim zeznania powołanych w sprawie świadków P. Z., M. C., M. S. i J. Ł..

Wiarygodność powoda podważa również to, iż nie zostały przedstawione przez niego żadne dowody, które potwierdzałyby wysokość otrzymywanego w spornym okresie wynagrodzenia. Sąd I instancji wskazał nadto, iż strona pozwana dysponowała takim zestawieniem, jednakże nie została zobowiązana do załączenia go do akt sprawy w związku z brakiem stosownego wniosku w tym zakresie ze strony powodowej.

Ponadto Sąd Rejonowy zważył, iż istnieją 4 dokumenty umowy zlecenia, jakie powód zawierał z pozwanym przedsiębiorstwem.

Załączone do akt sprawy umowy z dnia 1 lipca 2013 roku, na czas określony do dnia 30 września 2013 roku, z dnia 1 października 2013 roku – nie została podpisana przez żadną ze stron i z dnia 1 stycznia 2014 roku. Jednakże w dokumentacji powoda zgromadzonej przez PUP znajduje się kserokopia umowy zlecenia z dnia 1 lipca 2013 roku potwierdzona za zgodność z oryginałem w dniu 12 marca 2014 roku przez pracownika (...). Umowa ta zawarta została na czas określony od dnia 1 lipca 2013 roku do dnia 28 lutego 2014 roku – inaczej niż umowa załączona przez powoda do akt sprawy. Dokumenty te różnią się również w części dotyczącej wskazanego adresu pozwanej. Rozbieżność w treści dokumentów świadczy o nierzetelności powoda, o braku woli pozostawiania przez niego w stosunku prawnym z

pozwaną, a także o chęci uzyskania świadczenia z PUP. Ponadto o braku wiarygodności przedstawionych przez powoda dokumentów świadczą zeznania pozwanej, która wskazała, iż podpisała 3 umowy zlecenia z powodem.

Sąd I instancji nie dał również wiary zeznaniom świadków R. P. i A. W.. Osoby te utrzymują z powodem kontakty w sferze prywatnej –

. P. jest przyjacielem powoda, zaś A. W. jego narzeczoną, znają one zatem przebieg wydarzeń nie z własnych obserwacji, ale z relacji otrzymanych od M. G.. W związku z powyższym istnieje uzasadnione przypuszczenie, iż prezentowane przez nich wiadomości oraz osądy nie są ich własnymi, ale nacechowane są przekonaniem i odbiorem rzeczywistości reprezentowanym przez powoda. Dlatego też Sąd Rejonowy ustalając stan faktyczny pominął wskazania świadków, dotyczące zaproponowania powodowi przez J. Ł. (1) umowy o pracę i ustalenia warunków tej umowy. Okoliczność ta nie znajduje potwierdzenia w zeznaniach samego J. Ł., będącego bezpośrednio zaangażowanym w rozmowy na temat zatrudnienia powoda oraz M. S., osoby zatrudnionej w przedsiębiorstwie pozwanej. Ponadto, również z zeznań M. C. wynika, że w przedsiębiorstwie pozwanej nie było w tym okresie zwyczaju zatrudniania osób wykonujących podobne do powoda zadania na podstawie umowy o pracę.

R. P. ponadto twierdził, iż wielokrotnie podczas spotkań towarzyskich z powodem i jego narzeczoną rozmawiał o ich pracy. Świadek znał szczegółowo zakres obowiązków powoda, wysokość jego wynagrodzenia i przedział obowiązków prowizji, fakt korzystania z samochodu służbowego. Wiedza świadka potwierdziła również w całości twierdzenia powoda w zakresie nawiązania, treści i obowiązywania umowy o pracę. Jednocześnie Sąd I instancji zważył, iż R. P. posiadał jedynie szczątkową wiedzę dotyczącą pracy narzeczonej powoda. Powyższe w ocenie Sądu Rejonowego wskazywało na wybiórczą wiedzę świadka, prawdopodobnie przygotowaną na poczet niniejszej sprawy.

Nie bez znaczenia miało także, że powód poza wskazanymi dowodami w osobach

A. W. i R. P. nawet nie uprawdopodobnił jakiegokolwiek woli - po obu stronach – zawarcia umowy o pracę, a tym bardziej nie uprawdopodobnił by do takiej umowy doszło, nawet w formie ustnej. Przeczą temu stanowcze twierdzenia świadka J. Ł., ale także zachowanie powoda, który mając ustną umowę o pracę, jednocześnie stawia się do Urzędu Pracy rejestrując się jako osoba bezrobotna, umawia się na kolejne wizyty, na które stawia się – w kwietniu i sierpniu 2014 roku. Trudno w ocenie Sądu I instancji uwierzyć w to, że osoba z doświadczeniem życiowym, w tym dotyczącym pracy, zdolna do podejmowania określonych decyzji, świadcząca pracę i pobierająca wynagrodzenie, nie potrafi dopilnować swoich interesów związanych z uzyskaniem umowy o pracę, sprawdzeniem faktu zarejestrowania w ZUS, a jednocześnie składa określone oświadczenia w Urzędzie Pracy wskazujące na swój status osoby bezrobotnej. Powód przez 10 miesięcy nie dokonał żadnej czynności, która zmierzałaby do potwierdzenia woli zawarcia umowy o pracę, a tym bardziej potwierdzałaby by taka umowa została kiedykolwiek zawarta. Jednocześnie w tym samym okresie osiągał dochód, nie wykazując jego wysokości. Nadto na etapie postępowania sądowego składa oświadczenia, które nie uwiarygadniają prezentowanej wersji, ponieważ z jednej strony twierdzi, że nie otrzymywał wynagrodzenia w wysokości umówionej,

a z drugiej potwierdza dobre warunki współpracy, to że cieszył się dużym uznaniem i zaufaniem pozwanej i J. Ł.. Dla Sądu I instancji niewiarygodne były twierdzenia powoda, które miałyby wskazywać, że pomimo braku wypłaty wynagrodzenia, nadal kontynuował współpracę z pozwaną, z takim samym zaangażowaniem. Powód mógł przez 10 miesięcy dokonać jakiegokolwiek czynności, które wskazywałaby że „czuje się” pracownikiem, bo ma zawartą umowę o pracę, że żąda wydania dokumentu potwierdzającego ten fakt. Powód tymczasem nie zrobił nic, co potwierdzałoby jego wersję, a wręcz przeciwnie swoim zachowaniem dał wyraz temu, że nie jest pracownikiem – dlatego rejestruje się w PUP. Powód nie wypełnił żadnych dokumentów, które dotyczyłyby zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego, pomimo tego że w tym okresie nie posiadał innej podstawy do ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych. Powód w ramach informacyjnych wyjaśnień wskazał, iż oczekiwał „że proces ustalenia warunków umowy o pracę będzie przebiegał podobnie jak w przypadku umowy zlecenia”. Można dodać, że powód trwał w tym oczekiwaniu przez 10 miesięcy nie dokonując żadnej czynności zmierzającej do ochrony swych interesów. Powód w informacyjnych wyjaśnieniach stwierdził, że „nie miał potrzeby sprowadzać, czy został zgłoszony do ubezpieczeń społecznych bo został o tym zapewniony przez J. Ł. (1)”. Powód wskazał także, że został „wezwany do Urzędu Pracy w sierpniu”. Powód nie wskazał, że zarejestrował się w PUP w marcu 2014 roku, w kwietniu był na wizycie kontrolnej celem

poszukiwania pracy. Natomiast w toku dalszego postępowania, w ramach przesłuchania stron, powód zmienił wersję i tłumacząc przyczynę zarejestrowania się w PUP, wskazał, że uczynił to ponieważ „miał obawę, nie mógł doczekać się dokumentów”. Powyższe nie zostało potwierdzone przez świadka A. W. (1), która tłumacząc okoliczności zarejestrowania się przez powoda w PUP wskazała, że powód zarejestrował się w dniu 1 marca 2014 roku (pierwszy dzień okresu spornego, objęty żądaniem ustalenia istnienia stosunku pracy), ponieważ J. Ł. (1) odmówił zawarcia umowy o pracę. Świadek podała też, iż tego dnia powód nie świadczył pracy. Dopiero po zarejestrowaniu, następnego dnia – według twierdzeń świadka, J. Ł. (1) zadzwonił proponując umowę o pracę. Świadek podała, że latem 2014 roku okazało się, że pracodawca nie złożył umowy o pracę do PUP i dlatego powód został wezwany na wizytę do PUP. Natomiast z dokumentów znajdujących się w aktach PUP wynika, że powód był w Urzędzie Pracy w dniu 12 marca 2014 roku, złożył oświadczenie, że jest osobą niezatrudnioną i nie wykonuje innej pracy zarobkowej. Powód zadeklarował gotowość podjęcia pracy co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy. Jednocześnie umówił się na termin u pośrednika w dniu 9 kwietnia 2014 roku. Powód na wizytę stawił się w dniu 10 kwietnia 2014 roku i potwierdził gotowość podjęcia zatrudnienia, ustalając termin następnej wizyty na dzień 7 sierpnia 2014 roku. Nie jest zatem prawdą, to co twierdzi powód i świadek A. W. (1), że powód został wezwany przez UP na wizytę wobec braku złożenia dokumentów przez pracodawcę. To powód konsekwentnie od marca do sierpnia 2014 roku potwierdzał swój status osoby bezrobotnej, a nie stało nic na przeszkodzie by w PUP złożyć oświadczenie, że pozostaje w zatrudnieniu u pozwanej, oczekując na pisemne potwierdzenie zawartej umowy o pracę, skoro do zawarcie takiej umowy doszło.

Wiarygodność twierdzeń powoda podważa również zdaniem Sądu Rejonowego okoliczność wypłaty prowizji za grudzień 2013 roku i styczeń 2014 roku. Powód oświadczył, iż za te miesiące nie otrzymał prowizji, nie składał też rozliczeń (protokół – k. 95), co pozostaje w sprzeczności z dokumentami przedstawionymi przez pozwaną w postaci własnoręcznych rozliczeń powoda za miesiące grudzień 2013 roku, styczeń i luty 2014 roku (rozliczenia – k.114-119) oraz zeznaniami świadka A. W. (1), która wskazała, że w okresie przed marcem 2014 roku powód otrzymywał prowizję (protokół – k. 105). Powyższe wskazuje, że powód wybiórczo traktuje okoliczności faktyczne, składając oświadczenia, które pozostają w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodnym, czy chociażby zasadami logicznego myślenia i doświadczenia życiowego. Wszystko to przemawia za oceną, iż powodowi nie można dać wiary, a w konsekwencji za nieudowodnione należy uznać okoliczności zawarcia ustnej umowy o pracę, ustaleń w tym zakresie. Oceny tej nie zmieniają zeznania świadków A. W. (1) i R. P. (2), którzy po pierwsze nie byli świadkami takich rozmów, po drugie – prezentują twierdzenia także pozostające w sprzeczności w pozostałym materiałem dowodnym (twierdzenia A. W. (1) skonfrontowane z dokumentami w PUP i dokumentem złożonym przez pozwaną z dnia 1 marca 2014 roku – k. 120, wskazującym, iż tego dnia powód wykonywał czynności na rzecz pozwanej) lub oparte tylko na przekazie powoda (zeznania R. P. (2)).

Twierdzenia pozwanej znajdują natomiast potwierdzenie w zeznaniach J. Ł. (1), M. S. (2), M. C. (3), którzy zgodnie wskazywali, że powód miał współpracować z pozwaną w ramach swojej działalności gospodarczej. Zwłaszcza świadek M. S. (2), nie tylko potwierdziła zasady rozliczania się z powodem i fakt pełnego rozliczenia za okres sporny, ale też potwierdziła, że powód pytał ją o warunki założenia działalności gospodarczej, mówił, że chciałby skorzystać z dotacji z PUP, co koresponduje z faktem zarejestrowania się w PUP, prawdopodobnie w celu uzyskania statusu osoby bezrobotnej i uzyskania dotacji na otwarcie działalności gospodarczej.

Sąd I instancji podkreślił jeszcze jedną okoliczność. Powód żądając zapłaty zaległej prowizji i wynagrodzenia, sformułował roszczenia kwotowo, wskazując w toku postępowania dane klientów, z którymi zawierał umowy. Z drugiej strony nie złożył zestawień na podstawie, których rozliczał się z pozwaną w ramach wynagrodzenia prowizyjnego, a zapewne je posiadał skoro potrafił wskazać dane klientów, przyporządkowując ich do poszczególnych miesięcy okresu spornego. Także pozwana nie złożyła rozliczeń powoda pomimo, iż świadek M. S. (2) była w ich posiadaniu. Przy czym o ile trudno się dziwić pozwanej, że nie złożyła dokumentów rozliczeń, nie chcąc dostarczać dowodów w sprawie (a powód nie wnosił o zobowiązanie pozwanej do ich złożenia), to w przypadku powoda – jego zaniechanie w tym względzie należy ocenić z punktu widzenia obowiązku dowodzenia okoliczności podnoszonych, jak wynika z treści art. 6 kc. Pozostając jeszcze przy samej wysokości dochodzonych roszczeń, należy zaznaczyć, iż powód nie wykazał by

poza wynagrodzeniem prowizyjnym, miał otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze w wartości 2.000 zł netto. Należy przy tym uznać za racjonalne twierdzenia pozwanej i J. Ł. (1), że wynagrodzenie zagwarantowane w umowie zlecenia miały dotyczyć, jak było to określone okresu próbnego, w którym handlowiec nie miał jeszcze wypracowanej bazy klientów, a tym samym podstaw do wypłaty wynagrodzenia prowizyjnego, które miało dotyczyć umów zrealizowanych i rozliczonych przez klientów pozwanej.

Reasumując, zdaniem Sadu I instancji ocena materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że trudno twierdzeniom powoda przyznać walor wiarygodności. Wręcz przeciwnie, pozostały zebrany materiał dowodowy, także w postaci dokumentów, wskazuje na wolę wybiórczego przedstawienia tych okoliczności, które są dla powoda wygodne i zatajenia tych okoliczności, które nie pasują do prezentowanej wersji.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo należało oddalić w całości.

Sąd I instancji wskazał, że w pierwszej kolejności powód domagał się ustalenia, iż pomiędzy nim i pozwaną, prowadzącą działalność gospodarczą pod firmą PPHU (...) istniał stosunek pracy w okresie od 1 marca 2014 roku do 31 grudnia 2014 roku. Sąd podkreślił, że swoje twierdzenie opierał na fakcie zawarcia ustnej umowy o pracę od dnia 1 marca 2014 roku. Powód pomimo tego, że od lipca 2013 roku wykonywał na rzecz pozwanej usługi w ramach zwartych umów zlecenia o tym samym zakresie, co w okresie objętym zadaniem, nie twierdził, że charakter tych prac kwalifikował je przez cały okres współpracy jako stosunku pracowniczego. Powód swoje roszczenie wywodził z wyrażonej, w jego ocenie prezentowanych okoliczności, woli – nie zaś z charakteru podejmowanych czynności.

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

Odnosząc się do samej zasadności zgłoszonego roszczenia ustalenia istnienia stosunku prawnego, Sąd Rejonowy przypomniał, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok SN z dnia 9 grudnia 1999 roku w sprawie I PKN 432/99, Prawo Pracy 2000/4/31). Regulacja art. 353<sup>1</sup> k.c. daje stronom możliwość decydowania o rodzaju stosunku prawnego, a art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. nie wprowadza ani domniemania zawarcia umowy o pracę, ani fikcji prawnej zawarcia umowy tego rodzaju. Nie ogranicza zatem woli stron w wyborze podstawy zatrudnienia, choć z pewnością daje pierwszeństwo zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę.

Sąd I instancji wskazał, że 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, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w takich warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (§1<sup>1</sup>). Przepis §1<sup>1</sup> art. 22 k.p. dotyczy zagadnienia, jakie znaczenie dla określenia charakteru umowy ma jej nazwa. Wynika z niego, że nazwa umowy (np. umowa o dzieło) nie ma decydującego znaczenia dla oceny, czy jest to umowa o dzieło. Zawsze należy uznać, że jest to stosunek pracy, jeżeli praca jest wykonywana w warunkach § 1. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 roku (I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 417), nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art. 22 § 1 k.p.

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

Sąd I instancji wskazał, że w przedmiotowej sprawie powód domagał się ustalenia istnienia między nim i pozwaną stosunku pracy na podstawie ustnej umowy o pracę, której warunki ustalił z ojcem pozwanej – pomagającym A. Ł. w zarządzaniu przedsiębiorstwem, które miały być potwierdzone przez pozwaną.

Strona pozwana natomiast konsekwentnie w toku procesu zaprzeczała powyższym twierdzeniom powoda wskazując, iż nie ma praktyki zawierania umów o pracę – poza osobami zatrudnionymi na magazynie. Wskazano również, iż stosowana przez A. Ł. praktyka polegała na oferowaniu w pierwszej fazie zatrudnienia umowy zlecenia – która miała stanowić zabezpieczenie dla drugiej strony, do czasu wdrożenia się w sposób funkcjonowania przedsiębiorstwa i wypracowania własnej sieci klientów. Po pewnym czasie natomiast współpraca pomiędzy pozwaną i handlowcami opierała się na zasadach umowy agencyjnej.

Zgodnie natomiast z art. 758 §1 k.c. przez umowę agencyjną przyjmujący zlecenie (agent) zobowiązuje się, w zakresie działalności swego przedsiębiorstwa, do stałego pośredniczenia, za wynagrodzeniem, przy zawieraniu z klientami umów na rzecz dającego zlecenie przedsiębiorcy albo do zawierania ich w jego imieniu.

Sąd I instancji podniósł, że z ogólnej konstrukcji umowy agencyjnej wynika, że obie strony tego kontraktu muszą być przedsiębiorcami – prowadzić działalność gospodarczą.

Sąd Rejonowy ustalił, iż takie właśnie były oczekiwania pozwanej wobec powoda – iż po upływie okresu próbnego, gdzie obowiązywała strony umowa zlecenia, otworzy on własną działalność gospodarczą i nawiąże z pozwaną współpracę jak inni handlowcy – na podstawie umowy agencyjnej. Powód wiedział o tych warunkach pracy i o oczekiwaniach, iż założy on działalność gospodarczą już w trakcie podpisywania umowy zlecenia w lipcu 2013 roku. Jak sam przyznał w toku składanych wyjaśnień informacyjnych, potwierdzonych w dalszej części postępowania – zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia miało być okresem tymczasowym, przejściowym. Z twierdzeń zaś pozwanej oraz J. Ł. wynika, iż

M. G. został powiadomiony o obowiązku posiadania własnej działalności gospodarczej.

Sąd Rejonowy wskazał także, iż w ocenie Sądu prawdziwie są twierdzenia świadka J. Ł., iż powód argumentował, że rejestruje działalność gospodarczą jeśli otrzyma pomoc finansową w postaci dotacji na ten cel. Dopiero wtedy również miało nastąpić zbiorcze rozliczenie się M. G. z pozwaną firmą – poprzez wystawienie przez niego zbiorczej faktury VAT na usługi jakie świadczył on dla A. Ł.. Nie sposób również podważyć twierdzeń, że pozwana wyrażała zgodę na taki układ, ponieważ M. G. był dobrym współpracownikiem, generował duży obrót w pozwanej firmie – rzędu 2,5 miliona, więc pozwana nie chciała rezygnować ze współpracy z nim.



Sąd I instancji zwrócił uwagę na regulację art. 11 k.p., zgodnie z którą nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Zatem do nawiązania stosunku pracy konieczne jest zgodne oświadczenie woli obu zainteresowanych stron tego stosunku prawnego. Zasada ta odnosi się nie tylko do samego faktu powstania tego stosunku, ale także do ukształtowania jego treści w chwili jego nawiązywania (W. K. Kodeks pracy. Komentarz. B. O., 2017).

Okolicznością jasno wykazaną w niniejszej sprawie pozostaje fakt, iż A. Ł. nie wyrażała w żadnym momencie woli zawarcia z powodem umowy o pracę. Przyczyną tego stanu była m.in. wola zapewnienia jak najwyższych dochodów współpracownikowi – w przypadku bowiem zatrudnienia pracowniczego, dużą część wynagrodzenia pochłonęłyby należności związane z ubezpieczeniami społecznymi i skarbowymi.

Strony postępowania zawarły umowę cywilnoprawną, która była przez nie wykonywana. Wskazać należy również, iż ostatnia z umów zawarta była bez wskazania w niej daty końcowej. Takie ukształtowanie stosunku prawnego również przeczy twierdzeniu, iż pozwana miała zamiar zatrudnić powoda na podstawie umowy o pracę. Umowa zlecenie, którą powód załączył do pozwu zawarta w dniu 1 stycznia 2014 roku nie ma wskazanej daty końcowej, a zatem należy przyjąć, że została zawarta na czas nieokreślony. Powód nie wykazał by umowa ta została wypowiedziana przez którąkolwiek ze stron. W ocenie Sądu nie było zatem powodu by zawierać kolejną umowę – o odmiennym charakterze jak twierdzi powód. Pozostawiając na razie na uboczu kwestie, czy do rozmów w ogóle doszło i jaki był ich skutek, należy podkreślić, że nie istniał powód prawny, który wymuszałby na stronach czynienie jakichkolwiek ustaleń – skoro nadal obowiązująca była umowa zlecenie. Powyższe pozostaje w zgodności z wersją pozwanej, iż takie rozmowy nie były prowadzone, co więcej – pozwana nie upoważniła żadnej osoby, w tym J. Ł. (1), do prowadzenia w tym zakresie rozmów.

Powyższe ustalenie faktyczne, w ocenie Sądu Rejonowego, należy skonfrontować z przyjętą przez sądy linią orzecniczą, gdzie stwierdza się, iż jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy. Przy kwalifikacji prawnej umowy należy uwzględnić okoliczności istniejące w chwili jej zawarcia (wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 roku w sprawie I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449; wyrok SN z dnia 27 maja 2010 roku w sprawie II PK 354/09, LEX nr 598002; wyrok SN z dnia 13 kwietnia 2016 roku w sprawie II PK 81/15, Legalis 1444976).

Powyższy aspekt woli stron wielokrotnie potwierdzany jest w orzecznictwie, i tak, można w tym zakresie wskazać:

- do ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak zawarcie umowy o pracę, przygotowanie zakresu obowiązków, czy zgłoszenie do ubezpieczenia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 9 września 2015 roku w sprawie III AUa 526/15, Legalis 1352377; wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 30 września 2015 roku w sprawie III AUa 394/15, Legalis 1359625).

- zatrudnienie może być wykonywane na podstawie stosunku cywilnoprawnego (np. umowy o dzieło, umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług, umowy agencyjnej, kontraktu menedżerskiego) lub stosunku pracy. Jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony (ocenianego nie tylko przez treść umowy, ale przede wszystkim przez sposób jej wykonywania) przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 KP (wykonywanie za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę), to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony (art. 22 § 1[1] KP). Z kolei jeżeli w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony. Umowa, na podstawie której jest świadczona praca, nie może więc mieć mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. Oceny, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mają charakter przeważający, należy dokonywać na podstawie wszelkich okoliczności sprawy, przede wszystkim takich jak: wola stron, w tym także

wyrażona w nazwie, jaką strony nadały umowie (postanowienie SN z dnia 27 maja 2014 roku w sprawie I UK 41/14, Legalis 1385179).

- praca organizowana przez zatrudniającego, nawet pod jego kierownictwem i kontrolą, nie jest właściwa tylko stosunkowi pracy, stąd wola stron w wyborze podstawy zatrudnienia nie jest bez znaczenia i nie może być pomijana w sporze o kwalifikację zatrudnienia (wyrok SN z dnia 11 września 2013 roku w sprawie II PK 372/12, Legalis 830679).

Sąd Rejonowy wskazał również, iż generalnie, w świetle przyjętego w orzecznictwie stanowiska zawarcie umowy o pracę w formie ustnej nie jest niedopuszczalne – dopuszczalne i prawnie skutecznie jest zawarcie umowy o pracę ustnie a nawet przez czynności konkludentne jeżeli pracownik za zgodą pracodawcy wykonuje pracę podporządkowaną. Treść umowy o pracę jest wówczas ustalana z uwzględnieniem art. 60 Kodeksu cywilnego (wyrok SN z dnia 6 czerwca 2001 roku w sprawie I PKN 458/00, Legalis 315254).

Jednakże twierdzeniom powoda o zawarciu z nim w formie ustnej umowy o pracę na czas nieokreślony przez pozwaną przeczą zdaniem Sądu I instancji, poza wskazanymi wcześniej, okoliczności, w jakich strony zakończyły współpracę. Zasadne jest bowiem twierdzenie, iż M. G. mając przeświadczenie, iż łączy go z A. Ł. umowa o pracę winien rozwiązać ją w sposób przewidziany w kodeksie pracy. Kodeks natomiast w art. 30 § 3 stanowi, iż oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Powód natomiast złożył

J. Ł. ustne oświadczenie, iż kończy współpracę z pozwaną. Wskazać należy, iż oprócz niewłaściwej formy jaką przyjęło to oświadczenie, to dodatkowo było ono skierowane do niewłaściwej osoby. W związku z powyższym również ta okoliczność przemawia przeciwko twierdzeniom powoda sformułowanym w pozwie.

Sąd Rejonowy rozpoznający niniejszą sprawę zważył również, iż stosunek prawny łączący powoda z pozwaną oparty był na znacznej swobodzie działania leżącej po stronie M. G..

Zadania powoda w czasie pracy na rzecz pozwanej polegały w ogólności na wygenerowaniu jak najwyższego obrotu. M. G. miał podany zakres zadań, nie był jednak ściśle nadzorowany w ich realizacji. W toku postępowania dowodowego wykazano – na podstawie zeznań innych współpracujących z pozwaną świadków, iż handlowcy mieli możliwość wyjścia w czasie pracy i załatwienia własnych spraw, nie musieli w tym zakresie prosić nikogo o zgodę. Ponadto powód sam decydował z jakim klientem, gdzie i kiedy spotka się i będzie prowadził rozmowy. Nie zostało wskazane, iż w tej kwestii M. G. był ograniczony przez pozwaną tylko do lokalu salonu firmowego albo innego wyznaczonego miejsca.

Prawdą jest, że J. Ł. pojawiał się w siedzibie prowadzonej działalności, nadzorował wtedy prowadzone zadania, pytał na jakim są etapie, a także zatwierdzał wysokość świadczeń jakie były wypłacane poszczególnym handlowcom. Powyższe jednak w ocenie Sądu I instancji nie stanowiło typowego dla stosunku pracy kierownictwa pracodawcy, właśnie ze względu na szeroki zakres swobody powoda w tej kwestii.

Twierdzenie to wpisuje się wprost w linię orzecniczą Sądów, gdzie wskazuje się, iż ogólna kontrola osoby zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia, dokonywana przez zleceniodawcę z punktu widzenia rezultatów działalności, nie świadczy o podporządkowaniu pracowniczym (wyrok SN z dnia 22 kwietnia 2015 roku w sprawie II PK 153/14, Legalis 1260014).

Nie można mówić o stosunku pracy – zdaniem Sądu I instancji, tam gdzie nie ma podporządkowania pracowniczego. Nie do zaakceptowania jest bowiem wykładnia przepisu art. 22 k.p. oparta na zasadzie wolności umów i dominacji woli stron umowy, prowadząca do pełnego zatarcia rozróżnienia stosunku pracy od innego stosunku cywilnoprawnego jako podstawy wykonywania zatrudnienia poprzez wyeliminowanie przesłanki pracowniczego podporządkowania. Braku podporządkowania pracowniczego, nie niweczy przywoływany fakt utrzymywania kontaktów telefonicznych czy przywoływanych spotkań osobistych.

W przypadku wykonywania zatrudnienia w oparciu o podstawy cywilnoprawne forma wykonywania pracy może nie różnić się istotnie od świadczenia tejże pracy w oparciu o umowę o pracę a kwestia kontaktów pomiędzy

dającym i przyjmującym zlecenie, także musi występować (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 17 marca 2015 roku w sprawie III AUa 682/14, Legalis 1285652). Podobnie korzystanie ze środków zleceniodawcy przy wykonywaniu zlecenia może być wpisana w charakter łączącej strony więzi prawnej. W przedsiębiorstwie pozwanej wszyscy współpracujący korzystali ze środków pozwanej w postaci samochodu, lokalu itp. pomimo zawartych umów cywilnoprawnych.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy nie dokonał ustalenia zgodnego z żądaniem powoda sformułowanym w pozwie – iż M. G. łączył z pozwaną A. Ł. stosunek pracy zawarty na podstawie umowy o pracę, w związku z brakiem zgodnej woli stron w zakresie zawarcia i wykonywania takiej umowy.

Konsekwencją powyższego stanowiska było według Sądu I instancji brak podstaw do wydania orzeczenia w zakresie pozostałych roszczeń formułowanych przez powoda. Wszystkie zgłoszone żądania za podstawę przyjmują istnienie pomiędzy stronami klasycznego stosunku pracy i z niego wynikają. W przypadku natomiast braku ustalenia, iż strony łączył stosunek wynikający z przepisów kodeksu pracy, bezzasadne są roszczenia o świadczenia oparte na tej podstawie, w związku z czym powództwo w tym zakresie również należało oddalić. Należy przy tym podkreślić, podzielając pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 15 listopada 2006 roku, I PK 98/06, iż „roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy może być rozpoznane tylko przez sąd pracy i tylko ten sąd może, uznając jego niezasadność, wydać orzeczenie oddalające powództwo, nawet gdy przesłanką takiego rozstrzygnięcia jest uznanie cywilnoprawnego charakteru stosunku łączącego powoda z pozwanym. To samo dotyczy roszczeń, które mogą być wywodzone tylko ze stosunku pracy, tak jak w (...) roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i dodatek za pracę nocną, których zasadność zależy od ustalenia istnienia stosunku pracy. W takiej sytuacji sąd pracy, stwierdzając nieistnienie stosunku pracy, nie może przekazać sprawy do rozpoznania do wydziału cywilnego sądu (por. uchwałę SN (7) z 14.3.1989 r., III PZP 45/88, OSNCP Nr 11/1989, poz. 167; wyrok SN z 25.11.2004 r., I PK 42/04, OSNP Nr 14/2005, poz. 209)”.

Mając powyższe na względzie, Sąd Rejonowy oddalił powództwo w całości, jako oparte na tezie o istnieniu stosunku pracy, którego w tym postępowaniu nie ustalono.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 § 1 i § 3 kpc zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Powództwo zostało oddalone w całości, a zatem powód winien zwrócić pozwanej poniesione przez nią koszty zastępstwa procesowego. Ich wysokość została ustalona w oparciu o przepisy § 11 ust. 1 pkt 1 i 2 w związku z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 461 ze zm.), w brzmieniu obowiązującym dla spraw wszczętych przed dniem 1 sierpnia 2015 roku.

Apelację od w/w wyroku złożył powód reprezentowany przez pełnomocnika, zaskarżając wyrok w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił: naruszenie przepisów postępowania, które miały istotny wpływ na treść ww. wyroku, tj.: art. 233 § 1 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie polegające na wybiórczej i jednostronnej ocenie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, rażącym przekroczeniu zasad swobodnej oceny dowodów polegającym na dokonaniu oceny materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie w sposób sprzeczny z zasadami logiki i doświadczenia życiowego i zebranymi w sprawie dowodami, w szczególności na:

- bezpodstawnym przyjęciu, iż powód miał otworzyć własną działalność gospodarczą i rozliczać się z firmą pozwanej w oparciu o umowę agencyjną wystawiając faktury VAT, w sytuacji gdy powód wykonywał pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, pod nadzorem pracodawcy w lokalu należącym do pozwanej oraz na sprzęcie dostarczanym przez pozwaną m.in. samochód firmowy, telefon służbowy,
- nieuzasadnionej odmowie wiarygodności zeznań powoda co do okoliczności współpracy z pozwaną firmą, w szczególności podporządkowaniu się powoda pod nadzór pracowniczy wykonywany przez ojca pozwanej J. Ł. (1), który zlecał zadania i rozliczał z zadań pracowniczych powoda,

- bezzasadnej odmowie wiarygodności zeznań świadków A. W. (1) oraz R. P. (2) w zakresie obowiązującej powoda umowy o pracę z pozwaną firmą, w sytuacji, gdy zeznania są spójne i logiczne oraz mają potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym,
- ustaleniu, iż pracownicy firmy m.in. M. S. (2) oraz M. C. (4) mieli wiedzę, co do ustaleń w zakresie umowy i wynagrodzenia obowiązującego pomiędzy powodem, a firmą pozwaną, w sytuacji, gdy dla powoda został w firmie stworzony nowy dział zajmujący się wyłącznie stolarką,
- ustaleniu, iż nie było innych osób zatrudnionych w firmie pozwanej na umowę o pracę, w sytuacji, gdy magazynierzy, pracownicy biura, świadek M. S. (2) oraz osoby zatrudnione w dziale powoda jako pomocnicy były zatrudnione w pozwanej firmie na umowę o pracę,
- ustaleniu, iż w pozwanej firmie nie było osoby zlecającej i nadzorującej wykonywanie zleconych zadań pracownikom oraz osoby odpowiedzialnej za nabór pracowników i negocjacje w zakresie umów z nimi zawartymi, w sytuacji gdy osoba która formalnie nie była zatrudniona, a prowadziła całą działalność był J. Ł. (1).

W konsekwencji wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez:

- ustalenie istnienia stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę na stanowisku specjalista do spraw sprzedaży, począwszy od dnia 1 marca 2014 r. do dnia 31 grudnia 2014r. pomiędzy powodem – pracownikiem M. G. (1) a pozwaną – pracodawczynią A. Ł. (1),
- zobowiązanie pozwanej do wydania świadectwa pracy powodowi za okres od dnia 1 marca 2014 r. do dnia 31 grudnia 2014 r.,
- zasądzenie na rzecz powoda M. G. (1) od pozwanej A. Ł. (1) tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w roku 2014 za 9 dni kwoty w wysokości 1199,52 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty,
- zasądzenie na rzecz powoda M. G. (1) od pozwanej A. Ł. (1), tytułem zaległego wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 1 marca 2014 r. do dnia 31 grudnia 2014 r. kwoty 12.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty,
- zasądzenie na rzecz od M. G. (1) od pozwanej A. Ł. (1), tytułem zapłaty pozostałej części prowizji od umów zawartych przez powoda dla pozwanej w wysokości 24.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

2. zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, przed sądami obu instancji według norm prawem przepisanych.

Nadto z ostrożności procesowej powód podniósł, iż w sytuacji, gdyby Sąd II Instancji przyjął, iż powód wykonywał pracę w okresie od marca do grudnia 2014 r. w oparciu o umowę cywilnoprawną – tak jak Sąd Rejonowy, to rozstrzygnięcie Sądu oddalające w całości powództwo w szczególności wynagrodzenie prowizyjne zamyka drogę powodowi do dochodzenia w/w roszczenia.

W piśmie z dnia 24 lipca 2017 roku pełnomocnik pozwanej wniósł o odrzucenie apelacji z uwagi na nieuiszczenie przez powoda opłaty stosunkowej od apelacji (art. 35 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych) oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję. Na rozprawie w dniu 9 listopada 2017 roku pełnomocnik pozwanej wniósł o odrzucenie lub oddalenie apelacji.

**Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

W pierwszej kolejności podnieść należy, że wbrew twierdzeniom pełnomocnika pozwanej – nie zachodzą podstawy do odrzucenia apelacji.

Zgodnie z treścią art. 35 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2008 roku (Dz.U. z 2016r., poz. 623), w sprawach z zakresu prawa pracy pobiera się opłatę podstawową w kwocie 30 złotych wyłącznie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Jednakże w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 złotych, pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową. Z treści cytowanego przepisu wynika, że powód winien uiścić w niniejszej sprawie opłatę stosunkową od apelacji, a nie podstawową, jaką w rzeczywistości uiścił.

W razie natomiast stwierdzenia, że podana w apelacji sporządzonej przez adwokata wartość przedmiotu zaskarżenia - w świetle granic zaskarżenia wskazanych w apelacji - budzi zastrzeżenia, to sąd, stosując odpowiednio art. 25 § 1 k.p.c. w zw. z art. 368 § 2 in fine k.p.c. oraz art. 130<sup>2</sup> § 5 k.p.c. powinien wydać postanowienie, w którym określi właściwą wartość przedmiotu zaskarżenia oraz wezwie adwokata do uiszczenia brakującej opłaty - pod rygorem odrzucenia apelacji (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16.04.2008r. (...) 17/08, OSNC - Zb. dodatki 2009 nr A, poz. 8, str. 36).

Postanowieniem z dnia 4 sierpnia 2017 roku Sąd Okręgowy ustalił wartość przedmiotu zaskarżenia w postępowaniu apelacyjnym na kwotę 64.975,00 zł.

Sąd drugiej instancji, po dokonaniu ustalenia wartości przedmiotu zaskarżenia, uznał zatem, że przewyższa ona kwotę 50.000 zł, a zatem obowiązek uiszczenia opłaty stosunkowej od apelacji powstał w warunkach objętych hipotezą art. 130<sup>2</sup> § 5 k.p.c. Tym samym brak było podstaw do odrzucenia nieprawidłowo opłaconej apelacji bez uprzedniego wezwania strony ją wnoszącej do uiszczenia należnej opłaty stosunkowej.

Przechodząc do merytorycznej oceny zarzutów apelacji wskazać należy, że Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o zasadnie przyjęty stan faktyczny sprawy, prawidłowo zastosował konkretnie przywołane przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Apelacja zarzuca, iż Sąd pierwszej instancji nie dokonał prawidłowych ustaleń i nie przeprowadził prawidłowo postępowania dowodowego oraz nie rozważył w sposób bezstronny całości zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, niepubl). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Sąd pierwszej instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów, zarówno z dokumentów, jak i zeznań świadków oraz stron.

Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący, przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, własną analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

W ocenie Sądu Okręgowego, słusznie Sąd Rejonowy odmówił wiary zeznaniom świadków R. P. i A. W. dotyczącym stosunku pracy jaki miałby łączyć powoda z pozwaną, gdyż zeznania te nie znajdują żadnego potwierdzenia w pozostałym zebranych w sprawie materiale dowodowym. Są sprzeczne z zeznaniami świadka

J. Ł. ale także, co słusznie zauważył Sąd Rejonowy z zachowaniem powoda, który jakoby zawierając ustną umowę o pracę, jednocześnie rejestruje się w Powiatowym Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna, umawia się na kolejne wizyty, na które stawia się – w kwietniu i sierpniu 2014 roku. Nadto skarżący w apelacji całkowicie pominął także fakt, że świadkowie utrzymują z powodem kontakty w sferze prywatnej – R. P. jest przyjacielem powoda, zaś A. W. - jego narzeczoną i znają one zatem przebieg wydarzeń nie z własnych obserwacji, ale z relacji otrzymanych od powoda i są zainteresowani rozstrzygnięciem niniejszego postępowania na korzyść powoda.

Sąd Rejonowy w sposób wnikliwy i szczegółowy dokonał analizy przedmiotowego stosunku prawnego, aby ustalić, czy w rzeczywistości nie był on stosunkiem pracy, jak twierdził powód. W związku z tym odniósł się do każdego elementu zawartego w art. 22 § 1 k.p., konstrukcyjnie tworzącego pojęcie (definicję) stosunku pracy. Zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwolił na sformułowanie jednoznacznych wniosków, iż przedmiotowy stosunek prawny nie był stosunkiem pracy.

W przedmiotowej sprawie powód dochodził ustalenia istnienia stosunku pracy w okresie od dnia 1 marca 2014 roku do dnia 31 grudnia 2014 roku. We wcześniejszym okresie od dnia 1 lipca 2013 roku strony łączyła umowa zlecenia. Wprawdzie powód za wcześniejszy okres nie dochodził ustalenia istnienia stosunku pracy, jednakże podnosił, że charakter wykonywanych czynności w okresie spornym nie uległ zmianie, co ma istotne znaczenie dla oceny łączącego później strony stosunku prawnego.

Słusznie Sąd Rejonowy podnosił, że fakt istnienia - różnych w zakresie okresów zawarcia - umów zlecenia świadczy o nierzetelności powoda, o braku woli pozostawiania przez niego w stosunku prawnym z pozwaną, a także o chęci uzyskania świadczenia z PUP, w którym był zarejestrowany jako osoba bezrobotna od dnia 12 marca 2014 roku.

Należy zauważyć, że w aktach sprawy znajduje się umowa zlecenia z dnia 1 stycznia 2014 roku nie wskazująca na jaki okres została zawarta, przy czym brak jest jakichkolwiek dokumentów potwierdzających datę jej rozwiązania.

Powód obejmował swą świadomością rodzaj zawartej umowy i dobrowolnie akceptował zawarte w jej treści postanowienia. Przede wszystkim, z treści i formy wszystkich zawartych wcześniej umów zlecenia wprost wynika, że były to umowy zlecenia. Powód wszystkie umowy podpisywał, w żaden sposób nie kwestionując nazwy (tytułu) przedłożonego dokumentu. Natomiast w orzecznictwie przyjmuje się, że w takiej sytuacji nie można mówić o nawiązaniu stosunku pracy. Sąd Najwyższego w uzasadnieniu wyroku z

6 lutego 2013 roku, wydanym w sprawie I PK 196/12 (opubl: L.) wskazał, że „że o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia zadecydowały zainteresowane strony, skoro powód „zawierał umowy cywilnoprawne z pozwaną z pełną świadomością oraz z akceptacją jej zapisów, co potwierdzał własnoręcznym podpisem. Wolę kontynuowania współpracy z pozwaną na takich warunkach potwierdzał kilkakrotnie, przeto cywilnoprawna podstawa zatrudnienia była objęta zgodną wolą stron, a powód „natomiast zaczął wykazywać wolę pozostawania w stosunku pracy z pozwaną dopiero, kiedy nie był już związany z pozwaną umową”. Analogiczna sytuacja ma miejsce w niniejszej sprawie. W okresie trwania umowy powód nigdy we własnym imieniu nie złożył wniosku o zatrudnienie go na podstawie stosunku pracy, po zakończeniu współpracy nie zwrócił się do pozwanej o wystawienie świadectwa pracy za wcześniejszy okres.

Powód nie kwestionował zawartych umów zlecenia i godził się na taki rodzaj łączącego strony stosunku prawnego. Ponadto strony w sposób jasny, zrozumiały wyraziły swoją wolę zawarcia właśnie umowy zlecenia (art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Powód w pozwie wprawdzie wskazywał, że zawarł z pracodawcą ustną umowę o pracę od 1 marca 2014 r. na czas nieokreślony, ale powyższego w żaden sposób nie wykazał. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, by strony łączyła od tego dnia umowa o pracę. Powód godził się zatem, że będzie wykonywał swoje obowiązki w ramach umowy cywilnoprawnej.

Taki stosunek zobowiązaniowy od początku zresztą uzasadniały względy pragmatyczne po stronie pozwanego, który zawierał z pozostałymi przedstawicielami handlowymi podobne umowy zlecenia, albo tj. jak w przypadku świadka M. C. (3) - zakładali oni własną działalność gospodarczą i współpracowali z pozwaną na zasadach umowy agencyjnej.

Słusznie Sąd I instancji w oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy przyjął, że powód miał założyć własną działalność gospodarczą i współpracować z pozwaną w ramach umowy agencyjnej. Jak wynika z zeznań świadka M. S. (2) odwlekał zarejestrowanie działalności gospodarczej, gdyż ubiegał się o dotację na otwarcie tej działalności gospodarczej z urzędu pracy, w którym stawiał się na kolejne wizyty i składał oświadczenia, że nie pozostaje w stosunku pracy. Natomiast bez znaczenia pozostaje w sprawie okoliczność, na jakiej podstawie pracę u pozwanej wykonywali pracownicy biura, czy M. S. (2), a więc osoby zajmujące zupełnie innymi czynnościami niż powód. Na marginesie wskazać należy, że M. S. (2) w okresie spornym zajmowała się rozliczaniem i fakturowaniem w firmie pozwanej również w ramach własnej działalności gospodarczej. Dopiero od stycznia 2015 roku pozostaje ona w zatrudnieniu u pozwanej na pół etatu (zeznania M. S. – k.147). Bez znaczenia dla oceny stosunku prawnego łączącego strony pozostaje także, że do działu okien i drzwi zatrudniono w sierpniu 2014 roku pracownika – jak określono „do pomocy powodowi”. Podkreślenia wymaga, że była to osoba niepełnosprawna i tylko w przypadku nawiązania stosunku pracy możliwym było uzyskanie przez pozwaną dofinansowania z PFRON. Takie dofinansowanie nie przysługuje natomiast na osoby, z którymi zawarto umowy cywilnoprawne. Niezależnie od powyższego, zakres obowiązków tego pracownika, warunki pracy mogły być zgoła odmienne od czynności wykonywanych przez powoda.

Niezależnie jednak od woli stron, to również charakter wykonywanych czynności przemawia za oceną, że w łączącym strony stosunku prawnym przeważały elementy umowy cywilnej, nie zaś stosunku pracy. Przede wszystkim zauważyć należy, że podstawową, konstrukcyjną cechą stosunku pracy jest świadczenie pracy podporządkowanej (por. wyrok z dnia 20 marca 1965 roku, III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157). Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści (sposobie wykonywania) stosunku prawnego, z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności (wyrok (...) w K. z dnia 18 grudnia 1975 roku, II U 2867/75, Służba (...) 1976 nr 10, s. 28); podpisywanie listy obecności (wyrok (...) w Ł. z dnia 25 listopada 1975 roku, I P 848/75, Służba (...) 1976 nr 4, s. 38); podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa, co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy (wyrok z dnia 27 lutego 1979 roku, II URN 19/79, Nowe Prawo 1981 nr 6, s. 82); obowiązek wykonywania poleceń przełożonych (wyrok z dnia 11 kwietnia 1997 roku, I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998 nr 2, poz. 35); wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność (wyrok z dnia 11 września 1997 roku, II UKN 232/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 407); dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika (wyrok z dnia 22 grudnia 1997 roku, I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 138). W orzecznictwie wskazuje się również, że za uznaniem świadczenia pracy na podstawie umowy o pracę przemawiają takie cechy (umowy, sposobu jej świadczenia), jak obowiązek osobistego wykonywania pracy, zakaz wyręczania się osobami trzecimi (por. wyrok z dnia z dnia

6 października 1998 roku, I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999 nr 22, poz. 718; wyrok z dnia 28 października 1998 roku, I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 775); bezwzględne obowiązywanie zasady odpłatności (por. wyrok z dnia 20 marca 1965 roku, III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157; wyrok z dnia 5 grudnia 2000 roku, I PKN 133/00, OSNAPiUS 2002 nr 14, poz. 326); pracowniczy obowiązek starannego działania, a nie osiągnięcia rezultatu oraz obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności (por. wyrok z dnia 4 kwietnia 1930 roku, I C 201/30, Zb.Urz. 1930, poz. 84; wyrok z dnia 19 kwietnia 1932 roku, I C 2105/31, Zb.Urz. 1932, poz. 86; wyrok z dnia 20 marca 1965 roku, III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157; wyrok z dnia 2 grudnia 1975 roku, I PRN 42/75, Służba (...) 1976 nr 2, s. 28; wyrok SA w Rzeszowie z dnia 21 grudnia 1993 roku, III AUR 357/93, OSA 1994 nr 6 poz. 49).

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy zauważyć należy, że powód nie podlegał kierownictwu pozwanej, nie był nadzorowany przez pozwaną. Okoliczność ta znajduje potwierdzenie w zeznaniach choćby świadka M. S., J. Ł. oraz pozwanej. Powód wykonywał swoje czynności samodzielnie, bez potrzeby bezpośredniego nadzoru i kontroli ze strony pozwanej.

Jednocześnie, co istotne w stosunku prawnym łączącym strony to fakt, że w okresie współpracy powoda z pozwaną nie funkcjonowała lista obecności, ani inna ewidencja czasu pracy. Powód jak i pozostali handlowcy sami organizowali swój czas mając na uwadze osiągnięcie jak najlepszych wyników finansowych.

Kolejnym ważnym elementem charakterystycznym dla stosunku pracy jest jej odpłatność, przy czym są to zazwyczaj kwoty stałe wynagrodzenia zasadniczego i ewentualnie dodatkowe zmienne składniki wynagrodzenia. Niemniej wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia, określonego stosownymi przepisami prawa. W przypadku umowy cywilnoprawnych minimalne, czy maksymalne limity zostają określone w łączącej strony umowie. Np. wynagrodzenie zleceniobiorcy, co do zasady, pozbawione jest gwarancji zapłaty za czas niewykonywania usług oraz dodatków za pracę w godzinach ponad wymiar. W przedmiotowej sprawie rozliczenia odbywały się w ten sposób, że powód jak i pozostali handlowcy dokonywali spisu klientów i sprzedaży z danego miesiąca oraz naliczali sobie prowizję. Po zweryfikowaniu tych danych przez J. Ł. handlowcy otrzymywali należności z kasy w formie gotówkowej. Współpracując z pozwaną powód otrzymywał wynagrodzenie w wysokości około 3 - 4 tysięcy złotych. Brak jest w sprawie jakichkolwiek dowodów przemawiających za uznaniem, że powód otrzymywał wynagrodzenie co miesiąc w stałej wysokości – bez względu na to, czy pozyskał klientów i czy zrealizowano zlecenia.

Prawdą jest, że cechą typową dla stosunku pracy jest wymóg osobistego jej świadczenia przez pracownika. Podkreślić jednak należy, że zarówno wykonywanie pracy określonego rodzaju, tak i wykonywanie jej osobiście, nie może być uznane za warunek nietypowy dla umów cywilnoprawnych. Charakter świadczonych przez powoda usług, głównie z uwagi na dostęp do danych, które powód powinien zachować w tajemnicy oraz znajomość wielu zagadnień z zakresu, których powód został przeszkolony, aby móc należycie wykonywać usługi, uzasadniał osobiste wykonywanie umowy. Z umowy zlecenia z 1 stycznia 2014 r. jednoznacznie wynikało, że powód nie mógł powierzyć wykonywania swoich zadań innej osobie bez zgody pozwanej. Jednak powyższe nie przemawia za uznaniem, że łączący strony stosunek prawny miał charakter pracowniczy. Podobnie ustalenie miejsca wykonywania pracy nie musi przemawiać samo przez się za uznaniem danej umowy za umowę o pracę - szczególnie, gdy ustalenia te miały miejsce w wynegocjowanej wspólnie przez strony umowie, a zleceniodawca nie czynił od nich żadnych jednostronnych odstępstw w okresie realizacji umowy. Poza tym praca w ustalonym ściśle miejscu, może być również elementem charakterystycznym dla stosunków cywilnoprawnych. Przesądza o tym w szczególności rodzaj powierzanych zleceniobiorcy czynności, które np. z racji swojego charakteru, czy warunków ich wykonywania, muszą być realizowane właśnie w określonym miejscu. Powód wykonywał swoje obowiązki w godzinach pracy salonu albo u klientów.

Podsumowując zdaniem Sądu Okręgowego, oceniając stosunek prawny łączący powoda z pozwaną, należy uznać, iż decydująca dla określenia rodzaju stosunku prawnego łączącego strony powinna być ich zgodna wola, wyrażona w momencie nawiązania współpracy. W wyroku z dnia z dnia 27 maja 2010 r. II PK 354/09 Sąd Najwyższy podkreślił, że w razie ustalenia, iż zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego



z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygająca o jej typie powinna być in concreto wola stron. Należy zaznaczyć, iż art. 22 § 1 k.p. wskazuje co prawda, iż zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy, jednak nie jest to jednoznaczne z pominięciem zasad interpretacji oświadczeń woli określonych w art. 65 k.c. stosowanego w niniejszej sprawie w zw. z art. 300 k.p., zwłaszcza, jeśli występowanie cech charakterystycznych dla stosunku pracy nie jest jednoznaczne. Jest to tym bardziej istotne dlatego, że każda z form świadczenia pracy (pracownicza, cywilnoprawna, bądź wykonywana bez lub poza stosunkiem zatrudnienia) może mieć swój autonomiczny byt i uzasadnienie prawne, skoro nie da się ani generalnie, ani w szczególności wykreować nakazu zatrudniania wyłącznie na podstawie umów o pracę, albo zakazu świadczenia usług, o podobnym lub zbliżonym do pracowniczego charakterze, w ramach umów cywilnoprawnych (patrz teza wyroku Apelacyjnego w S. z dnia 9 stycznia 2013 r. Sygn. akt: III AUa 626/12).

Powyższa interpretacja podkreśla odpowiedzialność spoczywającą na stronach, które posiadając określoną zdolność do czynności prawnych, rozważnie muszą kształtować swoją sytuację prawną. Zasada swobody umów (art. 353 1 k.c. w zw. art. 300 k.p.) polega na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył. Dotyczy to także wykonywania stale i za wynagrodzeniem określonych czynności, a więc stosunku prawnego określanego jako wykonywanie zatrudnienia w szerokim tego słowa znaczeniu. Podstaw zatrudnienia nie można traktować koniunkturalnie. Nie można zatem traktować umowy pracownika z pracodawcą raz jako cywilnej, innym razem, kiedy jest to korzystne ze względu na świadczenia pracownicze, jako umowy o pracę. Okoliczność, że dla określonej osoby korzystniejsze byłoby zawarcie umowy o pracę niż umowy cywilnoprawnej, zwłaszcza w sytuacji, gdy jej wola została wyrażona w pełni świadomie, nie może stanowić podstawy uznania, że nawiązano umowę o pracę (komentarz lex, art. 22 k.p M. T. (2)).

Sąd Okręgowy podzielił powyższe spostrzeżenia i uznał, iż w rozpoznawanej sprawie wolą stron było zawarcie umowy cywilnoprawnej. Powód wykonywał od początku takie same czynności, początkowo formalnie na podstawie zawartych umów zlecenia, których nie kwestionował i za wcześniejszy okres nie dochodził ustalenia istnienia stosunku pracy. W późniejszym okresie zakres wykonywanych przez niego czynności nie uległ zmianie. Nadto, przekonywująca w ocenie Sądu pozostaje ewentualna motywacja, dla której pozwana zdecydowała się zatrudnić powoda w ramach umowy cywilnoprawnej, a nie stosunku pracy. Ustalenie prowizji w wysokości powiązanej z wartością przedmiotu umowy mogło stanowić pewnego rodzaju „motywator” dla powoda, a przy tym wpłynąć na rentowność działalności pozwanej i możliwość zwiększenia obrotów na lokalnym rynku. Przez prawie rok czasu powód nie zgłaszał żadnych zastrzeżeń pod kątem rodzaju stosunku prawnego łączącego go z pozwaną. Co więcej i co jest bardzo istotne, powód zarejestrował się w dniu 12 marca 2014 roku jako osoba bezrobotna w PUP, wskazując, że jest zatrudniony i nie wykonuje innej pracy zarobkowej. Jaki w tej sytuacji był sens rejestrowania się w Urzędzie w tym dniu, skoro jak twierdzi, kilka dni wcześniej zawarł ustną umowę o pracę. W kolejnych miesiącach stawiał się zaś w PUP i potwierdzał gotowość podjęcia zatrudnienia. Słusznie zatem Sąd Rejonowy podniósł, że powyższe zachowanie powoda potwierdza, że jego wolą było nie nawiązanie stosunku pracy z pozwaną, tylko stosunku cywilnoprawnego. Na powyższe wskazują także zeznania świadka M. S. (2), z którą powód rozmawiał na temat założenia działalności gospodarczej i możliwości uzyskania na ten cel dotacji z PUP po zarejestrowaniu jako osoba bezrobotna.

Wszystkie wskazane powyżej okoliczności prowadzą do wniosku, iż Sąd pierwszej instancji trafnie nie zakwalifikował łączącego stronę pozwaną i M. G. (1) stosunku prawnego, jako stosunku pracy a to, z uwagi na brak wszystkich essentialia negotii tego ostatniego, wymaganych przepisem art. 22 §1 k.p.

Stwierdzić zatem należy, że nie doszło do naruszenia, ani przepisów prawa procesowego, ani prawa materialnego. Postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone rzetelnie i wnikliwie. Miało to swoje odzwierciedlenie w rzeczowym uzasadnieniu wyroku. Ustalając w sposób prawidłowy stan faktyczny, Sąd w konsekwencji dokonał prawidłowej subsumcji prawnej.

Reasumując w ocenie Sądu Okręgowego, słusznie przyjął Sąd pierwszej instancji, że strony nie łączył - jak błędnie twierdzi apelujący - stosunek prawny o charakterze pracowniczym. A co za tym idzie brak jest podstaw do uwzględnienia roszczeń powoda ściśle związanych ze stosunkiem pracy: zobowiązania pozwanej do wydania

świadczenia pracy powodowi za okres od 1 marca 2014 r. do 31 grudnia 2014 r., zasądzenia na rzecz powoda M. G. (1) od pozwanej A. Ł. (1) tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w roku 2014 za 9 dni kwoty 1.199,52 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wyniesienia pozwu do dnia zapłaty.

Na aprobatę nie zasługuje jednak rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w przedmiocie roszczeń powoda o zasądzenie świadczeń z tytułu wynagrodzenia w kwocie 12.000 zł wraz z odsetkami, prowizji w kwocie 24.000 zł wraz z odsetkami (w związku z czym uchyleniu podlegało także rozstrzygnięcie o kosztach zastępstwa procesowego ponad kwotę 193,00 zł).

Zdaniem Sądu Rejonowego, brak stosunku pracy implikuje konieczność nieuwzględnienia roszczeń pieniężnych, które powód z tego stosunku wywodził.

W tym zakresie strona powodowa słusznie podnosi w uzasadnieniu apelacji, że „rozstrzygnięcie Sądu oddalające w całości powództwo w szczególności o wynagrodzenie (prowizję) zamyka powodowi drogę do dochodzenia w/w roszczenia w osobnym procesie cywilnym, z uwagi na powagę rzeczy osądzonej”. Skoro podstawa żądań powoda wynikająca ze spornych umów ma charakter ściśle cywilnoprawny, to żądania te wciąż powinny zostać merytorycznie rozpoznane, nawet przy uznaniu, że nie doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy. Tymczasem zaskarżone rozstrzygnięcie Sądu I instancji doprowadziłoby do stanu res iudicata odnośnie tych roszczeń, pozbawiając powoda możliwości dochodzenia swoich praw w odrębnym procesie.

Sąd Okręgowy podziela stanowisko zaprezentowane przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 25/09, OSNP 2011/5-6/76, w którym podniesiono, że oddalenie powództwa o wynagrodzenie tylko z tej przyczyny, że sprawa nie jest sprawą z zakresu prawa pracy, ma poważne konsekwencje dla powoda, ponieważ prawomocne oddalenie powództwa przez sąd pracy rodzi powagę rzeczy osądzonej dla sprawy, którą miałby ewentualnie w przyszłości rozpoznać sąd cywilny (o to samo roszczenie między tymi samymi stronami - art. 199 § 1 pkt 2 k.p.c.), a zatem stanowi poważną przeszkodę dla dochodzenia tych samych roszczeń wyprowadzanych z tego samego stanu faktycznego (w tym wypadku roszczeń o wynagrodzenie). W uzasadnieniu powyższego orzeczenia Sąd Najwyższy wskazał, że w orzecznictwie zostało rozstrzygnięte i szczegółowo opisane, jak ma postąpić sąd pracy, jeżeli dojdzie do przekonania, że żądanie w istocie nie jest wywiedzione ze stosunku pracy, lecz ze stosunku cywilnoprawnego (por. uchwałę siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 14 marca 1989 r., III PZP 45/88, OSNCP 1989 nr 11, poz. 167, wyrok Sądu Najwyższego z 25 listopada 2004 r., I PK 42/04, OSNP 2005 nr 14, poz. 209). Zakwalifikowanie sprawy jako niespełniającej warunków z art. 476 k.p.c., przy uznaniu cywilnoprawnego charakteru roszczenia, uzasadnia przekazanie sprawy z wydziału pracy do wydziału cywilnego (w ramach tego samego sądu), albo przekazanie sprawy do innego sądu (jeżeli wynika to z przepisów o właściwości rzeczowej lub miejscowej wyłącznej), ewentualnie rozpoznanie sprawy w dalszym ciągu przez wydział pracy (z wyłączeniem jednak przepisów o postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy, czyli według reguł "zwykłego" postępowania cywilnego - nie ma bowiem znaczenia, jaki wydział sądu rozpoznaje określoną sprawę - cywilny, pracy, gospodarczy, rodzinny itd.; istotne jest, aby w tym wydziale sprawa została prawidłowo zakwalifikowana na podstawie art. 201 § 1 k.p.c. jako podlegająca rozpoznaniu w postępowaniu "zwykłym" lub odrębnym, a w konsekwencji tej kwalifikacji zastosowano w niej odpowiednie przepisy procedury cywilnej). Stwierdzenie, że stosunek prawny, z którego zostaje wywiedzione roszczenie, nie jest stosunkiem pracy, samo w sobie nie oznacza też bezzasadności powództwa o wynagrodzenie, a więc tylko na tej podstawie nie może być ono oddalone. Jeżeli w rzeczywistości strony łączył stosunek cywilnoprawny, to żądanie pozwu - np. o wynagrodzenie za pracę świadczoną w oparciu o zawartą umowę - może być nadal uzasadnione w zależności od rodzaju tego żądania, jego podstaw faktycznych i prawnych. Jeżeli podstawą roszczenia jest wyłącznie umowa (obojętne jaka - czy umowa o pracę, czy umowa prawa cywilnego), to zasadność powództwa z reguły nie zależy od rodzaju tej umowy. Inaczej mówiąc, to samo roszczenie - np. o wynagrodzenie - może być uzasadnione zarówno jako wywiedzione z umowy o pracę (oceniane według przepisów prawa pracy), jak i z umowy cywilnoprawnej (w tym przypadku oceniane według przepisów Kodeksu cywilnego oraz postanowień umowy).

Mając powyższe na uwadze, na podstawie art. 386 § 4 k.p.c., orzeczono jak w pkt I sentencji, pozostawiając Sądowi Rejonowemu dla Łodzi - Widzewa w Łodzi II Wydziałowi Cywilnemu – w oparciu o art. 108 § 2 k.p.c. – rozstrzygnięcie o kosztach postępowania odwoławczego.

W tym miejscu wyjaśnić należy, że koszty procesu postępowania w zakresie nie przekazanej części roszczenia wyniosły 193,00 zł (mając na uwadze, że: - w zakresie roszczeń pieniężnych strona pozwana wygrała już sprawę w 3,22%, co przy kosztach zastępstwa procesowego obu stron w wysokości 1.800 zł, uiszczonej opłacie od apelacji w wysokości 530 zł – koszty procesu w tej części wyniosły 133 zł, - w zakresie pozostałych roszczeń strona pozwana wygrała sprawę w całości – koszty procesu w tej części wyniosły

60 zł) – art.100 k.p.c. § 11 ust. 1 pkt. 2 w związku z § 6 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 461 ze zm.), w brzmieniu obowiązującym dla spraw wszczętych przed dniem 1 sierpnia 2015 roku.

W pozostałym zakresie (tj. w zakresie rozstrzygnięcia o ustalenie istnienia stosunku pracy, wydanie świadectwa pracy, ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy), na podstawie art. 385 k.p.c. apelację oddalono ( pkt II).

O kosztach procesu za instancję odwoławczą (pkt III) orzeczono w oparciu o art. 98 k.p.c. w zw. z § 2 ust. 2 § 9 ust. 1 pkt. 3, § 10 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., 1800).

K.K-W.

Przewodniczący: Sędziowie: