

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 16 listopada 2022 r. w sprawie o sygn. akt X P 581/21 Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa J. K. przeciwko M. S. o ustalenie istnienia stosunku pracy: oddalił powództwo (pkt 1); zasądził od J. K. na rzecz M. S. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2); przyznał i nakazał wypłacić ze Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi na rzecz radcy prawnego M. T. kwotę 166,05 zł (sto sześćdziesiąt sześć złotych i pięć groszy), zawierającą podatek od towarów i usług, tytułem kosztów pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu (pkt 3).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Powódka J. K. w dniu 27 czerwca 2001 roku otrzymała zezwolenie Państwowego Urzędu Nadzoru Ubezpieczeń na wykonywanie czynności agenta ubezpieczeniowego. Powódka przez około pół roku pracowała w firmie ubezpieczeniowej Mistral prowadzonej przez M. N..

W okresie od 2001 roku do lutego 2013 roku wnioskodawczyni podlegała ubezpieczeniu społecznemu rolników. Od 1 lipca 2004 roku do 28 lutego 2013 roku opłacała składki na to ubezpieczenie za cały ten okres z wyjątkiem składek za lipiec, sierpień i wrzesień 2010, które zostały umorzone. W okresie od 1 stycznia 2001 do 28 lutego 2013 nie pobierała z KRUS żadnych świadczeń. W okresie od 1 lipca 2004 roku do 28 lutego 2013 roku powódka nie była nigdzie zatrudniona.

Pozwana M. S. w ramach działalności gospodarczej prowadziła biuro podróży, oraz kolekturę L..

Początkowo pozwana prowadziła w biurze tylko ubezpieczenia turystyczne. Były okazjonalnie wystawiane polisy dla grup, które były obsługiwane w ramach usług turystycznych. Pozwana zarówno przed podjęciem współpracy z powódką, jak i po jej zakończeniu, nie była zainteresowana rozszerzeniem działalności ubezpieczeniowej.

Powódka J. K. rozpoczęła współpracę z pozwaną w styczniu 2003 roku. Pozwana zawarła umowę agencyjną z (...) W.. Powódka została wskazana jako „osoba wykonująca czynności agencyjne” (OWCA). Powódka zawarła z pozwaną umowę o współpracę. Umowa ta miała być tymczasowa, a ostatecznie obowiązywała przez cały okres współpracy. Strony odnawiały ją co jakiś czas. W związku z podjęciem współpracy działalność prowadzona przez pozwaną rozszerzyła ofertę ubezpieczeniową o ubezpieczenia majątkowe.

Zgodnie z treścią umowy o współpracę strony ustaliły, iż powódka zawierać będzie ubezpieczenia w imieniu BP (...) na rzecz (...) W.. Wszelkie czynności z tym związane, wykonywane będą przez J. K. z dołożeniem wszelkiej staranności. Wpłaty pobrane przez J. K. – od klientów za wystawiane polisy i dopłaty powódka zobowiązała się wpłacać gotówką w (...). Strony ustaliły, że J. K. będzie dokonywać wszelkich rozliczeń z (...) W., za które to rozliczenia będzie ponosić całkowitą odpowiedzialność materialną i prawną.

J. K. zobowiązała się do otworzenia własnej działalności, zarejestrowania jej w Urzędzie Miasta i ZUS. Ustalono, że powódka będzie prowadzić własne rozliczenia finansowe na podstawie dokumentów przez nią przedłożonych. Wysokość prowizji będzie uzgadniana co miesiąc, każdorazowo po uzgodnieniu i otrzymaniu dokumentów rozliczeniowych z (...). Prowizja będzie wypłacana raz z miesiącu, za którą J. K. wystawi fakturę na (...) w S.. Prowizja stanowić będzie kwotę brutto. Wszelkie podatki należne na rzecz Skarbu Państwa: podatek dochodowy, VAT, ewent. akcyza i inne, powódka będzie odprowadzać we własnym zakresie z otrzymanej prowizji z (...) W.. J. K. będzie dokonywać wszystkich wpłat z tytułu zawieranych umów, w BP (...), na które otrzyma pokwitowanie z kasy fiskalnej/paragon/. M. S. zobowiązała się do przekazywania wszystkich wpłat dokonanych przez J. K..

Strony ustaliły, że wszelkie opłaty na rzecz ubezpieczeń społecznych J. K. będzie regulować we własnym zakresie oraz będzie jedyną osobą wykonującą ubezpieczenia na rzecz (...) W. z ramienia (...). M. S. zobowiązała się do udostępnienia w biurze miejsca powódce, gdzie będzie mogła wykonywać czynności ubezpieczeniowe.

Strony ustaliły, że powódka ponosi wyłączną odpowiedzialność materialną za polisy ubezpieczeniowe otrzymane z (...), prawidłowe ich rozliczanie, za przyjmowane przez siebie składki ubezpieczeniowe oraz prawidłowe ich rozliczanie z (...).

Wnioskodawczynie zgodziła się na taką formę współpracy, z uwagi na wysokie wynagrodzenie. Powódka wiedziała jaka jest różnica między zatrudnieniem na umowę o pracę, a zawarcie umowy zlecenia, ponieważ przez 17 lat była kadrową. Powódka wiedziała, że od umowy o pracę odprowadza się składki i podatek, a przy zatrudnieniu na umowę zlecenia otrzyma większy dochód niż z umowy o pracę.

Pozwana nie proponowała powódce zawarcia umowy o pracę, gdyż było to dla niej nieekonomiczne. Powódka nie była zainteresowana jej zawarciem, bo korzystała z pomocy społecznej z urzędu gminy. Poza tym powódka nie była zainteresowana ośmiogodzinnym dniem pracy, ponieważ opiekowała się chorą mamą.

J. K. w okresach od 1 września 2006 r. do 31 sierpnia 2009 r., od 1 listopada 2009 r. do 30 czerwca 2013 r. otrzymywała zasiłek rodzinny oraz okresowo jednorazowy dodatek z tytułu rozpoczęcia roku szkolnego i podjęcia przez dziecko nauki w szkole poza miejscem zamieszkania.

Powódka nigdy nie skarżyła się na rodzaj umowy łączącej ją z pozwaną. W biurze tylko ona zajmowała się ubezpieczeniami. Pozwana zawierała z powódką rocznie 3-6 umów o dzieło, dotyczyły one cateringu na wycieczki, organizacji ogniska. Była to forma dodatkowego zarobku dla powódki.

Pozwana zatrudniała 3 pracowników: E. Ś., B. Ś. oraz M. W. na podstawie umowy o pracę. E. Ś. zajmowała stanowisko referenta i zajmowała się obsługą lottomatu, później zajmowała się obsługą punktu pocztowego. B. Ś. pracował na stanowisku referenta do spraw turystyki. M. W. zajmowała się sprzedawaniem wycieczek i biletów lotniczych, autokarowych.

Pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę pracowali od poniedziałku do piątku w godzinach od 10 do 18.

Powódka otrzymywała wynagrodzenie prowizyjne. Nie było ustalonego z góry wynagrodzenia. Co miesiąc strony uzgadniały ile powódka otrzyma prowizji na podstawie zestawienia zawartych umów. Dochód biura wynosił średnio 100-300 złotych miesięcznie. Wynagrodzenie powódki było płatne gotówką, które kwitowała na drukach.

W 2009 roku prowizja wypłacona powódce stanowiła kwotę łącznie 19.617 zł (kwoty miesięczne od 1.100 zł do 2.150 zł).

Polisy, które były zawierane musiały być rozliczone z W.. Były to tzw. tygodniówki – powódka dokonywała rozliczeń z zawartych umów co tydzień. J. K. dokonywała również rozliczeń sprzedawcy, w którym wpisywała jakie dokumenty zostały odebrane od klienta. Rozliczenia sprzedawcy powódka przesyłała do W..

Po zawarciu polisy z klientem powódka wpłacała pozwanej pieniądze z tytułu ubezpieczeń na co otrzymywała dowód wpłaty KP. Pod koniec miesiąca przedstawiała protokół z kasy fiskalnej. W protokole był numer faktury, wpłaty gotówkowe i bezgotówkowe. Na jej podstawie pozwana wystawiała fakturę. Faktura dotyczyła usług pośrednictwa ubezpieczeniowego.

Pozwana nie wywierała na powódce presji, by zintensyfikowała działalność, by zysk był większy.

J. K. przychodziła do biura w poniedziałek, wtorek i środę, a pozostałe dni pracowała w terenie. Pracowała w godzinach od 10 do 14-15. Po 15:00 przychodzili do niej klienci do domu. Średnio pracowała 8-10 godzin dziennie. Pozwana nie kontrolowała czasu pracy powódki. Powódka miała swobodę w zakresie przychodzenia do biura i umawiania się

klientami. Musiała się jedynie dostosować do tego, iż biuro pracuje w godzinach 10-15. Powódki nie dotyczyła lista obecności. Lista obecności była prowadzona dla pracowników zatrudnionych na etacie.

Podczas nieobecności powódki w biurze nikt jej nie zastępował. Powódka wychodząc z biura nie pytała pozwanej o zgodę, nie informowała pozwanej kiedy wychodzi i kiedy wraca. Pozwana nie kontrolowała powódki w zakresie wykonywanych przez nią czynności, sposobu ich wykonania. Pozwana nie wydawała powódce poleceń w zakresie czynności, które ma wykonać. Pozwana nie pytała powódki o realizację zadań w terenie. Pozwana czasami sprawdzała polisy i tygodniówki. J. K. miała swobodę działania, miała swoją szafę zamykaną na klucz. Klucze do szafy nosiła przy sobie. Nie miała komputera, bo polisy były wystawiane ręcznie.

Powódka nie była kierowana przez pozwaną na okresowe badania lekarskie. Powódka nie zgłaszała takiej potrzeby. Działalność pozwanej była kilkakrotnie kontrolowana przez PIP i nie było zastrzeżeń co do współpracy z powódką.

W biurze panowała luźna atmosfera. Pozwana, nie wydawała poleceń służbowych. Zdarzało się, że pozwana podnosiła głos, krzyczała na pracownika M. W..

J. K. nie korzystała z urlopu, nie zgłaszała wniosków urlopowych, wzięła 3 dni wolnego na komunię dziecka. Nie zgłaszała wtedy wniosku urlopowego, nie musiała mieć zgody pozwanej. Podczas wyjazdów rodzinnych trwających 3 dni – piątek, sobota niedziela powódka również nie wypełniała wniosku urlopowego, nie prosiła pozwanej o zgodę.

Powódka w spornym okresie prowadziła samodzielnie rejestr klientów, według swojego pomysłu. Pozwana nie interesowała się niniejszą dokumentacją. Rejestr powódka trzymała biurku, zabierała go do domu.

Pozwana M. S. w okresie od 2005 roku do 2013 roku wystawiała powódce informację o dochodach oraz pobranych zaliczkach na podatek dochodowy PIT 11, z którego wynika, iż przychód powódki za poszczególne lata wynosił:

- w 2005 roku – 600 złotych;
- w 2006 roku – 11.450 złotych;
- w 2007 roku – 10.885 złotych;
- w 2008 roku – 11.220 złotych;
- w 2009 roku – 13.720 złotych;
- w 2010 roku – 21.180 złotych;
- w 2011 roku – 20.560 złotych;
- w 2012 roku – 37.628 złotych;
- w 2013 roku – 17.056 złotych

PIT-y obejmują dochód J. K. tylko z zawartych umów o dzieło, nie obejmują prowizji od zawartych umów ubezpieczeniowych.

W pierwszym kwartale 2013 roku między powódką a pozwaną doszło do konfliktu, kiedy (...) W. złożyła powództwo przeciwko M. S. o zapłatę 46.700 złotych. M. S. złożyła zawiadomienie do prokuratury w związku z kradzieżą i przywłaszczeniem mienia przez J. K. na kwotę 182.810,73 zł. Powódka natomiast złożyła doniesienie do prokuratury, o tym, że pozwana sfałszowała umowy o dzieło w 2012 i 2013 roku. Postępowanie karne prowadzone przeciwko M. S. jest prawomocnie zakończone wyrokiem umarzającym postępowanie, z uwagi na brak skargi uprawnionego oskarżyciela w zakresie zarzutu przypisanego pozwanej, od pozostałych zarzutów pozwana została uniewinniona.

Postępowanie karne prowadzone przeciwko oskarżonej J. K. nie jest prawomocnie zakończone. Sąd I instancji skazał powódkę uznając ją za winną tego, że w okresie od stycznia 2011 roku do lutego 2013 roku, działając w krótkich odstępach czasu w wykonaniu z góry powziętego zamiaru, w celu osiągnięcia korzyści majątkowej, wprowadzając M. S., prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą Biuro (...) w S., jako stronę umowy o współpracy z dnia 2 stycznia 2009 roku, w błąd co do rzetelności i wartości składek wynikających z wystawianych polis ubezpieczeniowych, doprowadziła ją do niekorzystnego rozporządzenia mieniem w łącznej kwocie 5.970,94 zł, która to kwota stanowi wypłacone oskarżonej prowizje, czym działała na szkodę M. S.. Powódka została uniewinniona od zarzucanego jej czynu przywłaszczenia powierzonego mienia w postaci pieniędzy w kwocie 182.000 zł, pochodzących z wpłat od klientów z tytułu zawartych ubezpieczeń komunikacyjnych, nie odprowadzając ich do kasy firmy (...).

W dniu 10 kwietnia 2013 roku J. K. oświadczyła, że ponosi wszelką odpowiedzialności materialną z tytułu prowadzenia działań w ramach ubezpieczeń (...) na rzecz klientów. (...) te były zawierane w ramach współpracy BP (...) M. S. na polisach, które przekazywała (...) W. na rzecz PB (...). Oświadczyła również, że jest odpowiedzialna za całkowite rozliczenia z (...) w ramach działalności PB (...). Powyższe dotyczy współpracy od 2009 roku.

Pismem z dnia 18 kwietnia 2013 roku powódka wezwała pozwaną do zwrotu dowodów wpłat, umowy partnerskiej, zestawienia rozliczeń za rok 2010, 2011 i 2012, osobistych rzeczy takich jak teczki – zarządzenia i taryfy, opracowanych przez powódkę druków dotyczących ubezpieczeń.

Pismem z dnia 8 maja 2013 roku powódka wezwała pozwaną do oddania dokumentów należących po powódki, „jak również dokumentów dotyczących spraw związanych z procedurami wynagradzania z tytułu (...) byłej współpracy”.

Pismem z dnia 15 kwietnia 2014 roku pozwana wezwała powódkę do natychmiastowego zwrotu dokumentów, w szczególności druków ścisłego zarachowania, kopii polis oraz kalkulacji za lata 2009-2013, kopii dowodów wpłat za okres 2009-2013.

W odpowiedzi na wezwanie pozwanej, powódka pismem z dnia 13 maja 2014 roku, zarzuciła pozwanej, że zabierając dokumentację „uniemożliwia powódce wykonywania usług polegających na zawieraniu umów ubezpieczenia.” Powódka wskazała, że jest to dokumentacja służbowa, która należy tylko do powódki i tylko ona „miała prawo nią władać”.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. decyzją z dnia 29 kwietnia 2019 roku przyznał J. K. emeryturę od 27 kwietnia 2019 roku tj. osiągnięcia wieku emerytalnego. Wysokość świadczenia do wypłaty miała wynosić miesięcznie 1.267,18 złotych.

Pismem z dnia 21 czerwca 2019 roku skierowanym do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, J. K. poinformowała, że od 2003 roku do 2013 roku pracowała na umowę zlecenie w Agencji (...) przy Biurze (...). Powódka wnosiła o udzielenie informacji, czy były odprowadzane składki do ZUS przez M. S. w latach 2003-2013. J. K. oświadczyła, że w ww. latach nie podejmowała innej pracy zarobkowej. W kolejnych pismach powódka domagała się podjęcia przez organ rentowy stosowanych działań.

Organ rentowy przeprowadził postępowanie i w piśmie z dnia 23 września 2019 roku wskazał, że przedstawione przez powódkę dokumenty w postaci dokumentów finansowych (PIT) złożone w Urzędzie Skarbowym w S., wskazujące informacje o dochodach i pobranych zaliczkach na podatek dochodowy za okres od 2005 roku do 2013 roku przez płatnika składek M. S., są niewystarczające, aby można było ustalić okres podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu świadczenia pracy w ramach umowy zlecenia. Organ rentowy wskazał, że brak jest dokumentów, które stwierdzają:

- istnienie stosunku prawnego na podstawie, którego praca była świadczona (czy była to umowa zlecenie czy umowa o dzieło),

- okres zatrudnienia i wysokość wynagrodzenia (złożone PIT-y) nie wykazują ciągłości świadczenia pracy w latach 2005 – 2013.

Powódka została pouczona, że może wystąpić do sądu z powództwem o ustalenie istnienia stosunku zlecenia.

W piśmie z dnia 26 września 2019 roku powódka wniosła o wydanie decyzji.

Decyzją z dnia 25 listopada 2019 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. po rozpatrzeniu wniosku z 26 września 2019 roku odmówił J. K. prawa do przeliczenia emerytury.

Powódka złożyła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddziału w Ł. z dnia 25 listopada 2019 roku i wniosła o jej zmianę poprzez doliczenie lat pracy z umów zlecenia od 1 stycznia 2003 do 19 lutego 2013 roku do przeliczenia emerytury. W uzasadnieniu odwołania J. K. wskazała, że od 1 stycznia 2003 roku do 19 lutego 2013 roku pracowała w Agencji (...) przy Biurze (...) w S. u M. S., na umowę zlecenie jako Agent Ubezpieczeniowy i z tego tytułu otrzymywała wysokie wynagrodzenie, udokumentowane rozliczeniami podatkowymi.

Wyrokiem z dnia 5 lutego 2020 roku Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił odwołanie J. K. od decyzji z dnia 25 listopada 2019 roku. W uzasadnieniu sąd ustalił, że J. K. nie była zgłoszona do ubezpieczeń społecznych w latach 2003 -2013, a przeprowadzone postępowanie nie było wystarczające do ustalenia podlegania ubezpieczeniom społecznym z przyczyn wskazanych przez ZUS w piśmie z dnia 23 września 2019 roku. W części uzasadnienia prawnego, sąd wskazał, że w stanie prawnym obowiązującym do końca 2015 roku zleceniobiorca, który wykonywał jednocześnie kilka umów zlecenia, winien mieć odprowadzane obowiązkowe składki na ubezpieczenia społeczne tylko od jednej z nich. Mogła to być umowa zawarta jako pierwsza lub wybrana przez zleceniobiorcę. W przypadku pozostałych umów składki te były odprowadzane wyłącznie wtedy, gdy ubezpieczony wyraził taką wolę. Od 1 stycznia 2016 roku oskładkowaniu podlegała każda umowa zlecenia. Dotyczyło to sytuacji, gdy podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (przychód podlegający oskładkowaniu ze wszystkich umów) zleceniobiorcy jest niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia. Przyjęcie, że zleceniobiorca w określonym czasie pozostawał związany umową zlecenia, nie przekłada się automatycznie na ustalenie istnienia obowiązku uiszczenia składek w oznaczonej wysokości, choćby z racji konieczności zbadania potencjalnych innych tytułów do ubezpieczeń. W konsekwencji sąd ocenił, że podstawą do przeliczenia emerytury są składki, które faktycznie wpłynęły na konto wnioskodawczyni, a nie samo ustalenie istnienia stosunku prawnego zlecenia.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie powołanych dokumentów, których wiarygodność nie była kwestionowana przez strony oraz osobowych źródeł dowodowych w postaci zeznań stron i świadków: E. Ś., B. Ś., M. W. i złożonych na piśmie zeznań T. S.. Co do zasady Sąd oparł się na wszystkich osobowych źródłach dowodowych, przy czym w odniesieniu do przesłuchania powódki w ograniczonym zakresie - dał wiarę zeznaniom powódki, w części w jakiej odpowiadały pozostałemu materiałowi dowodowemu w sprawie.

Zeznania świadków dotyczyły charakteru pracy powódki. Świadkowie E. Ś. i B. Ś. zeznali, iż ramy czasowe pracy powódki nie były ściśle określone. B. Ś. wskazał, że „powódka w biurze była różnie 2-3 dni w tygodniu”. E. Ś. natomiast wprost zeznała, iż „powódka sama ustalała sobie czas pracy”. W ocenie Sądu I instancji, zeznania te znalazły potwierdzenie w zeznaniach pozwanej, a także powódki. Powódka na rozprawie w dniu 23 marca 2022 roku, podczas informacyjnych wyjaśnień, potwierdzonych w przesłuchaniu stron, co prawda zeznała, iż przychodziła do pracy w określone dni poniedziałek, wtorek i środę w godzinach od 10 do 15, jednakże później dodała, iż „nikt mnie nie kontrolował z czasu pracy” a także „moja praca godzinowa była zmienna, o tym decydowałam ja”.

Zeznania pozwanej oraz świadka E. Ś. wykazały, że pozwana nie kontrolowała powódki w zakresie wykonywanych przez nią zadań. W tym zakresie, w zeznaniach powódki wystąpiła niespójność. Powódka podczas wyjaśnień informacyjnych podnosiła, że „pozwana nie wydawała mi poleceń z mojej bieżącej pracy”. Natomiast później zeznała, że pozwana wydawała jej polecenia służbowe. Powódka nie była w stanie wyjaśnić rozbieżności w swoich

twierdzeniach, co przemawiało w ocenie Sądu Rejonowego za przyznaniem wiary zeznaniom pozwanej oraz świadka. Powódka zeznała również, iż „pozwana nie kontrolowała mojej pracy”.

Sąd zwrócił uwagę również na zeznania świadka M. W., która potwierdziła fakt współpracy między stronami, ale też zeznała, iż powódka nigdy nie skarżyła się na rodzaj zawartej umowy. Świadek pomimo konfliktu z pozwaną (spór dotyczący rozwiązania umowy o pracę, zakończony sprawą sądową) nie potwierdziła wersji powódki, składając zeznania, które korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym.

Świadek T. S. złożyła zeznania na piśmie, potwierdzając okoliczności wskazywane przez pozwaną. Istotne jest to, że świadek miała styczność z dokumentami pozwanej, ponieważ prowadziła jej księgowość. Jednocześnie świadek wskazała, że powódka nigdy nie domagała się zawarcia umowy o pracę, nie zgłaszała zastrzeżeń co do wystawianych rozliczeń podatkowych, za wyjątkiem rozliczenia za 2012 rok. Świadek nie pamiętała na czym polegała korekta.

Sąd Rejonowy oparł ustalenia faktyczne również o dokumenty dotyczące postępowań sądowych prowadzonych przeciwko stronom. Dowody te pozwoliły Sądowi ustalić okoliczności zakończenia współpracy między stronami, jednak nie miały bezpośredniego wpływu na rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie. Z tego też względu Sąd odstąpił od załączania akt spraw sądowych, przyjmując jedynie te dokumenty, które zostały złożone przez strony.

Sąd I instancji nie dał wiary powódce w zakresie, w jakim zeznawała o woli zawarcia umowy pracę. Twierdzenia te nie znalazły potwierdzenia w zgodnych zeznaniach świadków oraz pozwanej. Wszyscy świadkowie w sprawie zeznali, iż powódka nie skarżyła się na rodzaj łączącej strony umowy. Nadto twierdzenia powódki pozostają w sprzeczności z treścią pism, które powódka kierowała do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, prokuratury i pozwanej. Powódka w treści pism konsekwentnie wskazywała, że łączyła ją z pozwaną umowa zlecenie i na jej podstawie wykonywała czynności agenta ubezpieczeniowego. Powódka domagała się od pozwanej wydania dokumentów związanych z realizacją zlecenia twierdząc, że są jej własnością. Wola powódki uległa zmianie dopiero po niekorzystnym wyroku sądu ubezpieczeń, który oddalił odwołanie od decyzji organu rentowego odmawiającej przeliczenia emerytury powódki poprzez uwzględnienie dochodu uzyskanego w latach 2003-2013 w ramach współpracy z pozwaną. Powódka dopiero od tej daty zaczęła twierdzić, że była pracownikiem pozwanej i realizowała obowiązki w ramach stosunku pracowniczego. Sąd I instancji stanął na stanowisku, że materiał dowodowy zebrany w sprawie nie potwierdził jednak tej okoliczności z przyczyn podanych w części prawnej uzasadnienia.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo należało oddalić jako bezzasadne.

Sąd wskazał, że powódka domagała się ustalenia, iż pomiędzy nią a pozwaną M. S., w okresie od 1 stycznia 2003 roku do 19 lutego 2013 roku, istniał stosunek pracy oparty na umowie o pracę.

Przechodząc do samej oceny prawnej zgłoszonego żądania ustalenia istnienia stosunku pracy, w pierwszej kolejności Sąd Rejonowy wskazał, że podstawą prawną jest art. 189 k.p.c., zgodnie z którym żądać ustalenia przez sąd istnienia stosunku prawnego lub prawa może 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 SA 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).

Sąd I instancji powołał się na art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którym 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 (§ 1¹). Przepis §1¹ 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 podkreślił, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (wyrok SN z dnia 9 grudnia 1999 roku w sprawie I PKN 432/99, Prawo Pracy 2000/4/31). Przepis art.353¹ k.c. daje stronom możliwość decydowania o rodzaju stosunku prawnego, a art. 22 § 1¹ k.p. nie wprowadza ani domniemania zawarcia umowy o pracę ani fikcji prawnej zawarcia umowy tego rodzaju. Nie ogranicza zatem woli stron w wyborze podstawy zatrudnienia, choć z pewnością daje pierwszeństwo zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę. Do najbardziej istotnych elementów stosunku pracy należą więc: dobrowolność zobowiązania, obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany poleceniom pracodawcy, który jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika za świadczoną na jego rzecz pracę, ponoszenie ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego przez pracodawcę, staranne działanie w procesie pracy. Obowiązek osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik nie może powierzyć realizacji czynności, jakie wynikają z umowy o pracę osobom trzecim. Brak bezwzględnie obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę (tak SN w wyroku z dnia 28.10.1998 r, I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999, nr 24, poz. 775). Pracownik otrzymuje wynagrodzenie za wykonywanie pracy, a nie rezultat pracy. Cechą charakterystyczną stosunku pracy jest też możliwość wymierzania kar w ramach odpowiedzialności porządkowej. Szczególnie istotnym elementem odróżniającym umowę o pracę od innych stosunków zobowiązaniowych, w ramach których istnieje obowiązek świadczenia pracy, jest podporządkowanie pracownika pracodawcy. Dotyczy ono sposobu, miejsca i czasu wykonywania przez pracownika pracy, a także innych jego obowiązków objętych treścią stosunku pracy. W ramach podporządkowania pracownika mieści się możliwość żądania przestrzegania ustalonych przez pracodawcę (zwłaszcza w ramach regulaminu pracy) reguł porządkowych oraz poddania się jego władztwu dyscyplinarnemu. Stosunek pracy można scharakteryzować jako „więź prawną o charakterze dobrowolnym i trwałym, łączącą pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 26 czerwca 1996 roku w sprawie I. A. 10/96, Apel. Lub. 1997, nr 2, poz. 10).

W ocenie Sądu I instancji decydujące znaczenie w definicji stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.) ma dyspozycyjność pracownika i jego podporządkowanie kierownictwu pracodawcy-podporządkowanie to pozwala na odróżnienie stosunku pracy (np. umowy o pracę) od stosunku cywilnego (np. umowy o świadczenie usług, umowy zlecenia) (wyrok SN z dnia 18 września 2019 roku w sprawie I PK 142/18, OSNP 2020/9/88).

Mając na uwadze przedstawione kryteria zaliczenia stosunku zobowiązaniowego do stosunku pracy Sąd uznał, że w niniejszej sprawie nie zostały one spełnione. W niniejszej sprawie strony łączyła umowa o współpracę. Pozwana miała podpisaną umowę agencyjną z (...) S.A. Powódka zaś, na mocy odnawianych cyklicznie umów, wykonywała czynności ubezpieczeniowe jako tzw. OWCA – Osoba Wykonująca Czynności Agencyjne.

Sąd Rejonowy wskazał, że przede wszystkim brak jest spełnienia przesłanki pracowniczego podporządkowania się pracodawcy. Powódka prowadziła działalność ubezpieczeniową samodzielnie, pozwana nie kontrolowała pracy

powódki, prowadzonej przez nią dokumentacji, nie wydawała jej poleceń służbowych. Powódka sporządzała osobiście dokumentację – rejestr klientów, z którego korzystała na własne potrzeby i którego nie przedstawiała pozwanej.

Sąd I instancji podkreślił, że w toku postępowania dowodowego świadkowie E. Ś. i B. Ś. zeznawali, iż w biurze prowadzonym przez pozwaną panowała luźna atmosfera, pozwana nie wydawała poleceń służbowych, co mogłoby świadczyć o tym, iż brak nadzoru dotyczył wszystkich pracowników pozwanej, jednakże należy mieć na uwadze, iż wskazanych świadków z pozwaną łączyły więzy rodzinne, które mogły zaważyć o szczególnym ich traktowaniu zwłaszcza, że niespokrewniony z pozwaną świadek - M. W. zeznała, iż pozwanej zdarzało się podnosić na nią głos.

Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że cechami odróżniającymi pracę powódki od zatrudnienia pracowniczego jest elastyczność czasu pracy, którą wskazywała pozwana i która została potwierdzona w materiale dowodowym. J. K. nie miała określonego czasu pracy. Jak przyznała sama powódka, nie obowiązywała jej lista obecności, która dotyczyła pracowników. Z materiału dowodowego w sprawie wynika, że powódka przychodziła do biura trzy razy w tygodniu w określonych godzinach, jednak wskazane przez powódkę dni i godziny pracy nie zostały narzucone przez pozwaną. Powódka sama decydowała kiedy będzie podejmowała określone czynności. Pozwana nie miała kontroli nad czasem wykonywanych przez powódkę zadań. Ponadto J. K. nie miała obowiązku składać wniosków urlopowych, usprawiedliwiać nieobecności. Nieobecność w biurze nie wymagała zgody pozwanej, o czym zeznała sama powódka. Praca J. K. nie wymagała obowiązkowego stawiania się biurze. Powódka wykonywała swoje obowiązki zarówno w biurze pozwanej, jak i domu. Powódka, jak sama przyznała nie miała również ustalonego stałego składnika wynagrodzenia. Otrzymywała wynagrodzenie o charakterze prowizyjnym. Strony dzieliły się otrzymaną przez powódkę prowizją od zawieranych umów. Wysokość wynagrodzenia powódki w zasadzie zależała głównie od ilości klientów i wartości zawieranych polis ubezpieczeniowych, na co pozwana nie miała wpływu.

Podsumowując, Sąd I instancji doszedł do przekonania, że stosunek prawny łączący strony niniejszego postępowania łączy cechy stosunku pracowniczego i umowy cywilnoprawnej. Z tego względu, w ocenie Sądu, decydujące znaczenie miała wola stron przy zawarciu umowy.

Sąd wskazał 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).

Strony postępowania zawarły umowę o współpracę mającą charakter umowy cywilnoprawnej, która była wykonywana przez nie przez 10 lat. Sąd Rejonowy podkreślił, iż w okresie współpracy J. K. i M. S., pozwana wystawiała powódce deklaracje podatkowe, z których jasno wynikało, że powódka uzyskuje dochody z umowy cywilnoprawnej, co świadczy o fakcie, iż miała ona pełną świadomość charakteru zawieranej umowy, wiedziała iż nie była ona umową o pracę i w związku z tym nie przysługiwały jej uprawnienia wynikające ze stosunku pracy.

Materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie, a w szczególności zeznania świadków, wykazał, że powódka nie skarżyła się na rodzaj zawartej umowy, a tym samym akceptowała stosunek cywilnoprawny łączący strony postępowania. Sąd stanął na stanowisku, iż skoro zawarcie umowy o pracę było w interesie powódki, to powinna się ona starać o zawarcie takiej umowy. Pracownicy pozwanej, przebywający na co dzień z powódką z biurze, nie wiedzieli, że J. K. miała taką wolę. Pozwana powzięła wiedzę o woli zawarcia umowy o pracę przez powódkę, w chwili zapoznania się z pozwem w niniejszej sprawie.

Analizując materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, Sąd I instancji doszedł do przekonania, iż wytoczenie powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy w spornym okresie miało ścisły związek z decyzją ZUS określającą wysokość przyznanej powódce emerytury. Zdaniem Sądu wysokość przyznanego świadczenia, wynikająca z braku odprowadzanych przez okres współpracy stron składek, skłoniła powódkę do wytoczenia niniejszego powództwa,

które w przypadku pozytywnego dla niej rozstrzygnięcia, mogłoby stanowić podstawę dla ustalenia emerytury w wyższej wysokości.

Sąd Rejonowy podkreślił, iż wola zawarcia umowy o pracę i stworzenia więzi pracowniczej musi być wyraźna na moment współpracy stron i realizacji praw i obowiązków wynikających z zawartej umowy. W tej sprawie wola powódki ukształtowania relacji pracowniczej zrodziła się parę lat po zakończeniu współpracy, gdy strony pozostają w szerokim konflikcie, a powódka uświadomiła sobie finansowe konsekwencje braku odprowadzania składek na ubezpieczenie emerytalno-rentowe. W ocenie Sądu Rejonowego nie może to wpływać na relację między stronami, jaka istniała i była realizowana przez 10 lat (2003-2013) i kolejnych prawie 8 lat, licząc wstecz od daty wytoczenia powództwa (zakończenie współpracy - luty 2013, wniesienie pozwu – luty 2021). Poza tym dowodowo powódka nie wykazała by realizowała współpracę na zasadach pracowniczych, samo bowiem świadczenie usług w miejscu i na rzecz pozwanej nie świadczy o pracowniczym charakterze współpracy. Należy przy tym podkreślić, że ustalenie istnienia stosunku pracy rodziłoby obowiązek ustalenia podlegania ubezpieczeniom społecznym. Powódka przez wiele lat przyznawała, że łączyła ją z pozwaną relacja cywilnoprawna. Ta natomiast nie rodzi automatycznego obowiązku ustalenia podlegania ubezpieczeniom społecznym, z przyczyn wskazanych przez sąd ubezpieczeń w sprawie dotyczącej przeliczenia emerytury. Sąd nie kwestionuje tego, że strony współpracowały ze sobą i powódka osiągała z tego tytułu przychód. Z punktu widzenia sądu pracy istotne jest to, czy ta współpraca wyczerpywała relację pracowniczą. W konsekwencji stwierdzenia braku istnienia stosunku pracy nie przysługuje powódce prawo ustalenia istnienia podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu pracowniczego.

Kierując się zaprezentowaną argumentacją i przytoczonymi przepisami prawa, Sąd I instancji orzekł jak w sentencji wyroku – punkt 1 wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania. Obie strony korzystały z pomocy prawnej pełnomocnika ustanowionego z urzędu.

Wobec przegrania procesu na powódce ciąży obowiązek zwrotu kosztów zastępstwa procesowego pozwanej. Wysokość kosztów została ustalona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Stawka jest stała i nie została zwiększona do sześciokrotności, ponieważ sąd kierował się sytuacją materialną i zdrowotną powódki, a z drugiej strony ocenił, że nakład pracy pełnomocnika, choć z pewnością duży, nie wyczerpywał przesłanek wskazanych w § 15 ust. 3 Rozporządzenia – punkt 2 wyroku.

W zakresie kosztów pomocy prawnej udzielonej w urzędzie powódce, koszty te ostatecznie ponosi Skarb Państwa w stawce wynikającej z przepisów Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 roku w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu, powiększonej o stawkę podatku vat, liczoną od 150 % podstawy. W konsekwencji kwota 166,05 zł została przyznana na rzecz pełnomocnika z funduszu Skarbu Państwa - punkt 3 wyroku.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik powódki zaskarżając wyrok w całości. Wyrokowi zarzucił :

- naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 § 1 kpc, polegające na niezasadnym uznaniu przez Sąd I instancji, wbrew zgromadzonemu materiałowi dowodowemu, że relacja między powódką a pozwaną nie wyczerpywała przesłanek charakterystycznych dla stosunku pracy, podczas gdy w przedmiotowej sprawie J. K. wypełniała obowiązki powierzone przez pracodawcę, w określonym miejscu i czasie oraz bez możliwości zastępstwa przez osobę trzecią, czyli o charakterze osobistym, w celach zarobkowych i o charakterze powtarzalnym, a to znaczy, że w przedmiotowym stanie faktycznym wypełnione zostały przesłanki istnienia stosunku pracy;

- naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 11 kp w związku z art. 22 § 1 kp, poprzez uznanie, że wykonywane przez powódkę czynności nie były tożsame z tymi, które charakteryzują stosunek pracy, podczas gdy należyta wykładnia wskazanych przepisów powinna skutkować uwzględnieniem powództwa.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty, na podstawie art. 386 § 1 KPC w zw. z art. 368 § 1 pkt 5 KPC, pełnomocnik powódki wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, a także wniósł o przyznanie od Skarbu Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej świadczonej z urzędu w toku postępowania odwoławczego, która to pomoc nie została opłacona w całości, ani w części.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanej wniósł o:

- oddalenie apelacji;

- zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania odwoławczego, według norm przepisanych;

- przyznanie kosztów pomocy prawnej udzielonej pozwanej z urzędu w postępowaniu odwoławczym oświadczając, że koszty te nie zostały pokryte ani w całości, ani w części, podwyższonej także o podatek od towarów i usług, z uwzględnieniem stawek przewidzianych w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Jednocześnie Sąd II instancji zważył, że w apelacji strona skarżąca zarzuca zarówno naruszenie prawa procesowego art. 233 k.p.c., jak i przepisów prawa materialnego, co wzajemnie się wyklucza.

Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, że zarzut naruszenia prawa materialnego w zasadzie można podnosić jedynie wówczas, gdy nie kwestionuje się dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych. Zarzut naruszenia prawa materialnego winien być bowiem odnoszony do określonego stanu faktycznego, który skarżący akceptuje - a do którego to stanu faktycznego wadliwie zastosowano prawo materialne. Naruszenie prawa materialnego, jak wiadomo, może nastąpić bądź poprzez jego błędną wykładnię - czyli poprzez mylne rozumienie treści określonej normy prawnej albo poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, czyli poprzez błędne uznanie, iż do danego ustalonego stanu faktycznego ma zastosowanie dany przepis prawa materialnego, albo też odwrotnie, tzn. przepis, który winien mieć zastosowanie w danym stanie faktycznym - nie został zastosowany (szerzej w tym zakresie por. postanowienie SN z 15 października 2001 r. I UK 102/99; wyrok SN z 5 października 2000 r. 11 CKN 300/00; postanowienie z 28.05.1999, 1 CKN 267/99 Prok. i Pr. 1999/11-12/34; wyrok SN z 19.01.1998, 1 CKN 424/970).

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, że sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266).

Ramy swobodnej oceny dowodów są 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 ważąc 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.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest prawidłowa.

Odmienne ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez powoda, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności, pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena jest dowolna.

Sąd ten odniósł się bowiem do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów, zarówno z dokumentów, jak i zeznań świadków oraz stron. Dokonał analizy tych dowodów z precyzyjnym wskazaniem, którym z nich i z jakich powodów odmówił wiarygodności, a jakie pominął i dlaczego. Zastosowane przy tym kryteria oceny również nie budzą zastrzeżeń, co do ich prawidłowości.

W tym miejscu trzeba wyraźnie podkreślić, iż aby skutecznie zarzucić zaskarżonemu orzeczeniu naruszenie art. 233 k.p.c., należy wykazać, że wnioski jakie wysunął Sąd Rejonowy nie mają żadnego logicznego uzasadnienia. W ocenie Sądu Okręgowego wnioski Sądu I instancji nie są nielogiczne czy nieprzystające do zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd Rejonowy na podstawie m.in. zeznań świadków oraz dokumentacji dotyczącej postępowań sądowych prowadzonych przeciwko stronom doszedł do prawidłowego przekonania, że w latach 2003 – 2013 strony współpracowały ze sobą w ramach zawartej umowy o współpracę, a ich relacja z całą pewnością nie nosiła cech stosunku pracy.

W tym miejscu podkreślić należy, że 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 i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia. Zatem o dowolności można mówić wówczas, gdy Sąd ocenia dowody bez ich właściwej analizy, bądź też wbrew zdrowemu rozsądkowi lub zasadom logicznego rozumowania. Nie jest natomiast dowolną taka ocena, która – choć prowadzi do niekorzystnych dla strony powodowej konkluzji – to jednak jest logicznie i rzeczowo umotywowana.

Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem Sądu I instancji i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się więc ostać. Apelujący zaledwie przeciwstawia ocenie dokonanej przez Sąd I instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Lektura pisemnych motywów skarżonego orzeczenia wskazuje, że Sąd Rejonowy prawidłowo przeprowadził całościową ocenę zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności i pozwalała na prawidłowe zastosowanie prawa materialnego. Zdaniem Sądu Okręgowego przy dokonywaniu ustaleń w sprawie nie zostały przekroczone granice swobodnej oceny dowodów albowiem Sąd Rejonowy po przeanalizowaniu wszystkich dowodów wyprowadził prawidłowe wnioski zgodne z zasadami logicznego myślenia, doświadczenia życiowego i wiedzy ogólnej.

Z analizy pisemnych motywów rozstrzygnięcia wynika jednoznacznie, iż Sąd Rejonowy dokonał analizy zeznań powołanych świadków, jak również złożonej dokumentacji i wywiódł na ich podstawie prawidłowe wnioski i rozważania prawne. Z treści uzasadnienia wynika również z jakich przyczyn Sąd odmówił przymiotu wiarygodności zeznaniom powódki.

Wskazać w tym miejscu należy, że jeżeli w sporze strony zeznają odmiennie, to do Sądu meriti należy ocena, która strona i dlaczego zeznaje wiarygodnie. Danie zaś wiary jednemu, a nie przyznanie wiary innym dowodom, samo przez

się nie narusza jeszcze zasady z art. 233 § 1 kpc lecz stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym. Przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona jedynie, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo – skutkowych. /I ACa 736/18 - wyrok SA Szczecin z dnia 12-09-2019/. Takich nieprawidłowości Sąd II instancji nie dostrzegł po zapoznaniu się materiałem aktowym i pisemnymi motywami skarżonego rozstrzygnięcia.

Zauważyć należy, że w apelacji zostały przytoczone poszczególne okoliczności o treści dla strony powodowej korzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - niewygodnego lub nieodpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez powoda. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń.

Dokonana zatem przez Sąd Rejonowy ocena materiału dowodowego w powyższym zakresie uwzględniająca wszystkie aspekty sprawy, okoliczności, twierdzenia i zaprezentowane dowody. Jest ona więc wszechstronna, zgodna z doświadczeniem życiowym i zasadami logicznego rozumowania, a zatem odpowiada wymogom, jakie stawiają jej przepisy art. 233 i 327¹ § 1 k.p.c., i jako mieszcząca się w granicach swobodnej oceny dowodów zasługuje na akceptację Sądu II instancji, tak jak i poczynione na jej podstawie ustalenia faktyczne tegoż Sądu.

Sąd I instancji nie dopuścił się więc uchybień procesowych, które miałyby wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, a zaskarżony wyrok odpowiada wskazanemu w jego uzasadnieniu prawu materialnemu i nie narusza żadnego ze wskazanych w apelacji strony pozwanej przepisu tego prawa. Dochodząc do poprawnych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy w konsekwencji dokonał prawidłowej subsumcji prawnej.

Zgodnie z art. 22 § 1 i 1^{1 2} k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania, pracownika za wynagrodzeniem.

Stosunek pracy jest dobrowolnym stosunkiem zobowiązaniowym, zachodzącym między dwoma podmiotami, z których jeden, zwany pracownikiem obowiązany jest świadczyć osobiście i w sposób ciągły, powtarzający się na rzecz i pod kierownictwem drugiego podmiotu zwanego pracodawcą, pracę określonego rodzaju oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez, pracodawcę, a pracodawca zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem.

Cechy stosunku pracy, wynikające z art. 22 k.p. wyróżniają go od innych stosunków prawnych. Decydującym kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów jest świadczenie pracy określonego rodzaju - przez którą należy rozumieć zasadnicze obowiązki pracownika oraz miejsce i czas wykonywania pracy - pod kierownictwem pracodawcy. Pracownik obowiązany jest więc świadczyć pracę w zorganizowanym zespole pracowniczym, podporządkowanym pracodawcy w granicach wynikających z charakteru pracy i potrzeb pracodawcy oraz zastrzeżonych ustawowo praw pracownika.

Treścią umowy o pracę jest więc zobowiązanie się pracownika do wykonywania określonej pracy pod kierownictwem pracodawcy, za wynagrodzeniem. Umowa o pracę posiada cechy stosunku zobowiązaniowego – jest dwustronnie zobowiązująca, odpłatna i konsensualna. Należy jednak wskazać, iż stosunek pracy posiada szczególne cechy, które pozwalają na jego odróżnienie od innych stosunków prawnych do niego zbliżonych, w szczególności od umowy o dzieło (art. 627 i nast. kc) oraz umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług w typie zlecenia (art. 734 i nast. kodeksu cywilnego), a mianowicie charakteryzuje się koniecznością osobistego wykonania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, a ponadto odpłatnością pracy. W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania, brak obowiązku osobistego jej wykonywania), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę.

Jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy, wykonywanie takich samych czynności może występować zarówno w ramach umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej. Przy czym cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy. Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony przez pracodawcę czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie przez pracownika listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa, co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej, stała dyspozycyjność oraz wykonywanie powierzonych zadań pod nadzorem kierownika (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 roku, I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26).

Zasada podporządkowania jest jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunku opartego na umowie dzieła lub zlecenia. Należy podkreślić, że właściwa dla stosunku pracy cecha podporządkowania (kierownictwa pracodawcy) w rozumieniu art.22§1 k.p. interpretowana jest odpowiednio szeroko i są to pojęcia w zasadzie tożsame. W umowie o pracę więź między pracownikiem a pracodawcą jest zatem znacznie ściślejsza, znacznie szerszy jest również zakres obowiązków i praw obu stron stosunku pracy. Nie może budzić sporu fakt, iż do podstawowych cech charakterystycznych stosunku pracy należą: osobiste świadczenie pracy, kierownictwo pracodawcy wyrażające się możliwością wydawania poleceń co do wykonywanej pracy a więc podporządkowanie pracownika i świadczenie pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

W doktrynie przyjmuje się bowiem, iż najlepszym przykładem pracy podporządkowanej, która winna być wykonywana w ramach stosunku pracy jest praca przy taśmie z określonymi ściśle obowiązkami, pod nadzorem pracodawcy bez jakiegokolwiek swobody w wykonywaniu pracy. Przede wszystkim zwrócić jednak należy uwagę na fakt, iż stosunek pracy charakteryzuje się przede wszystkim dobrowolnością zobowiązania, co oznacza, iż po obu stronach musi istnieć wola do tego aby nawiązać stosunek pracy, a więc należy badać treść złożonych przez strony oświadczeń woli przy zawarciu umowy (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20.03.1965 OSNCP z 1965 poz. 157, z dnia 07.04.1999 OSNP nr 11 z 2000 poz. 417).

Bezspornym jest, iż samo wykonywanie pracy nie świadczy jeszcze o charakterze zawiązanego stosunku albowiem świadczyć pracę można również w oparciu o umowę cywilnoprawną. O wyborze rodzaju umowy decydują sami zainteresowani, oczywiście przy uwzględnieniu specyfiki funkcjonowania pracodawcy. Oznacza to, iż dana praca niekoniecznie musi być wykonywana w ramach stosunku pracy albowiem zarówno pracodawca jak i pracownik nie muszą być zainteresowani z uwagi na cechy charakterystyczne wykonywanej pracy, aby wykonywać je właśnie w ramach umowy o pracę. Nie może bowiem budzić wątpliwości fakt, iż wiążąc się stosunkiem pracy obie strony muszą respektować jego postanowienia i charakterystyczne unormowania, w szczególności dotyczące miejsca pracy i czasu pracy określonego przez pracodawcę, podległości kierownictwu pracodawcy, jak również unormowaniom dotyczącym podstawowych obowiązków pracowniczych i pracodawcy.

Duże znaczenie ma również autonomia woli stron, z tym, iż nie może ona wyłączać faktyczny sposób wykonywania danej pracy. Należy zatem badać również zamiar obu stron. Zdaniem Sądu Okręgowego podmiot zlecający wykonywanie danej pracy nawet w dłuższym czasie może nie być zainteresowany aby nawiązać stosunek pracy nawet z uwagi na cechy osobowe osoby mającej je wykonać. Samo bowiem stawiennictwo w zakładzie pracy w określonych dniach i godzinach nie przemawia jeszcze za określeniem danego stosunku jako podlegającego normom prawa pracy (tak też Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 22.06.1999 PP nr 9 z 1999 str. 42). Świadomość ta może mieć znaczenie właśnie dla ustalenia, iż wolą pracodawcy nie było zatrudnienie pracownika zgodnie z art.22 k.p. a jedynie zlecenie wykonywania określonych czynności w ramach stosunku cywilnoprawnego.

Jeżeli te same zadania (czynności) mogą być wykonywane zarówno w ramach umowy o pracę, jak i w ramach umowy cywilnoprawnej, to w takiej sytuacji kwalifikacji prawnej umowy (umów) łączącej strony należy dokonać za pomocą metody typologicznej, tj. przez rozpoznanie i wskazanie jej cech dominujących. Ustalenie, że przeważają elementy umowy o pracę prowadzi do oceny – nawet wbrew nazwie umowy zawartej przez strony i wbrew treści jej

poszczególnych postanowień - że strony łączy stosunek pracy. Z kolei w razie ustalenia, że zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygający o jej typie powinien być zgodny zamiar stron i cel umowy (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.), który może być także wyrażony w nazwie umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS z 1999 r., Nr 14, poz. 449). Dopiero w sytuacji, gdy w stosunku prawnym nie można ustalić przeważających cech stosunku pracy, o jego charakterze powinna decydować formalna nazwa lub sposób realizowania zobowiązania cywilnoprawnego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS z 1999 r., Nr 18, poz. 582).

Należy za Sądem I instancji powtórzyć, że w przedmiotowej sprawie brak jest spełnienia przesłanki pracowniczego podporządkowania się pracodawcy. Powódka prowadziła działalność ubezpieczeniową samodzielnie, pozwana nie kontrolowała pracy powódki, prowadzonej przez nią dokumentacji, nie wydawała jej poleceń służbowych. Poza tym J. K. nie miała określonego czasu pracy, nie obowiązywała jej lista obecności, która dotyczyła pracowników (co sama przyznała). Faktem jest, że powódka przebywała w biurze pozwanej w określone dni czy też w określonych godzinach, to jednak przyczyną takiego stanu rzeczy nie było podporządkowanie się przez powódkę do wydawanych przez pozwaną poleceń, gdyż powódka sama decydowała kiedy będzie podejmowała określone czynności. Przyjęte przez nią godziny wykonywania czynności wynikały przede wszystkim z godzin, w jakich pracowało biuro pozwanej oraz z umówionych przez nią wizyt klientów. Nadto powódka wychodziła z biura kiedy chciała, a pozwana nie wydawała w stosunku do niej poleceń, jak również nie rozliczała jej z wykonywanych prac. J. K. nie miała obowiązku składania wniosków urlopowych, usprawiedliwiania nieobecności, a nieobecność w biurze nie wymagała zgody pozwanej (co sama przyznała). Powódka wykonywała swoje obowiązki zarówno w biurze pozwanej, jak i domu.

Wbrew zatem twierdzeniom apelacji nie sposób przyjąć, że w łączącym powódkę oraz pozwaną stosunku występowały elementy charakterystyczne dla stosunku pracy. Zważywszy zaś na moment wytoczenia powództwa zasadnym jest twierdzenie, że działanie powódki w niniejszej sprawie było motywowane wyłącznie chęcią uzyskania korzystnego wyroku, a w konsekwencji wyższego świadczenia emerytalnego, a nie przekonaniem, że łączący ją z pozwaną stosunek nosił cechy stosunku pracy.

Reasumując należy uznać, że apelacja sprowadza się jedynie do nieskutecznej polemiki z trafnym stanowiskiem Sądu Rejonowego, prezentując odmienną ocenę materiału dowodowego i wykładnię powołanych wyżej przepisów prawa, której Sąd II instancji nie podziela, akceptując stanowisko Sądu I instancji.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy w Łodzi w oparciu o art. 385 KPC oddalił apelację jako bezzasadną, o czym orzekł w punkcie 1 sentencji wyroku.

O obowiązku zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c.

Wobec przegrania procesu na powódce ciąży obowiązek zwrotu kosztów zastępstwa procesowego udzielonego pozwanej. O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej pozwanej przez pełnomocnika z urzędu Sąd orzekł uwzględniając nakład pracy pełnomocnika z urzędu na podstawie § 15 ust.1 pkt 3 w zw. z § 4 ust. 2 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 68) podwyższając należne koszty o podatek VAT (pkt 2 sentencji wyroku).

O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce przez pełnomocnika z urzędu Sąd uwzględniając nakład pracy pełnomocnika z urzędu orzekł na podstawie § 15 ust.1 pkt 3 w zw. z § 4 ust. 2 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 68) podwyższając należne koszty o podatek VAT (pkt 3 sentencji wyroku).

S.B.