

Sygn. VPa 69/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 lutego 2017 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska

Sędziowie: SSO Magdalena Marczyńska (spr.)

SSO Agnieszka Leżańska

Protokolant: Bożena Sobczyk

po rozpoznaniu w dniu 7 lutego 2017 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa Ł. C.

przeciwko P. B. prowadząca działalność pod nazwą (...)

w W.

o ustalenie zatrudnienia i ekwiwalent za urlop

na skutek apelacji powoda Ł. C. od wyroku Sądu Rejonowego

w Piotrkowie Tryb. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 25 maja 2016r. sygn. IV P 67/15

1. *oddala apelację,*

2. *zasądza od powoda Ł. C. na rzecz pozwanej P. B. prowadzącej działalność pod nazwą (...) w W. kwotę 120,00 (sto dwadzieścia) złotych z tytułu zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.*

Sygn. akt V Pa 69/16

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 20 maja 2015 roku powód Ł. C. wniósł o ustalenie, że pomiędzy nim a pozwaną P. B. - (...) w W. w okresie od dnia 2 października 2012 roku do dnia 28 lutego 2015 roku został nawiązany stosunek pracy na podstawie umowy o pracę (wbrew faktycznemu zawarciu przez strony umowy o współpracy), na podstawie którego powód wykonywał pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dyrektora działu sprzedaży za wynagrodzeniem w następującej wysokości :

- od 2 października 2012 roku do dnia 31 stycznia 2013 roku - 6.500 zł netto plus premia w wysokości 1% od zysku netto wygenerowanego przez zespół sprzedaży detalicznej,

- od dnia 1 lutego 2013 roku do dnia 31 maja 2013 roku - 8.500 zł netto plus premia w wysokości 1% od zysku netto wygenerowanego przez zespół sprzedaży detalicznej,

- od dnia 1 czerwca 2013 roku do dnia 30 listopada 2013 roku – 11.500 zł netto plus premia w wysokości 2% od zysku netto wygenerowanego przez zespół sprzedaży detalicznej,

- od dnia 1 grudnia 2013 roku do dnia 28 lutego 2015 roku – 12.000 zł netto plus premia w wysokości 4% od marży netto wygenerowanej przez pozwaną.

Powód wniósł także o zasądzenie od pozwanej ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za październik, listopad i grudzień 2012 roku, za 2013 rok, za 2014 rok oraz za styczeń i luty 2015 roku oraz zobowiązanie pozwanej do wydania świadectwa pracy.

W uzasadnieniu pozwu Ł. C. podniósł, że sporne okresy winny być uznane za okresy zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Powód wskazał, że pracował na stanowisku dyrektora sprzedaży detalicznej, posługując się otrzymaną od pozwanej wizytówką z logo pracodawcy. Przez cały czas trwania umowy był kontrolowany w zakresie godzin przyścia do zakładu pracy, jak również godzin wyjścia. Zobowiązany był też do rejestrowania przyścia i wyjścia z zakładu pracy. Przełożeni nadzorowali wykonywane przez niego czynności i rozliczali go z wykonania zleconych zadań. W celu skorzystania z dnia wolnego powód musiał uzyskać zgodę przełożonego, nie mógł osobiście decydować o czasie i godzinach pracy oraz o czasie wolnym od pracy. Wniosek o urlop pisał w formie elektronicznej, zaś nieobecność w pracy zobowiązany był uzgadniać z przełożonym. Był kontrolowany w zakresie przerw na posiłek. Powoda obowiązywał regulamin, który otrzymał od przełożonych na adres mailowy.

Pozwana P. B. prowadząca działalność pod nazwą (...) P. B. w W. nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie. W odpowiedzi na pozew podniosła, że brak jest po stronie powoda interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie stosunku pracy. Pozwana wskazała, że zasądzenie ekwiwalentu za urlop, niezależnie od bezzasadności żądania, nie zostało wyrażone konkretną wyliczoną przez powoda kwotą. Ponadto pozwana podniosła, że twierdzenia powoda, jakoby doszło do nawiązania stosunku pracy są niezasadne, ponieważ analiza treści umów, jak również okoliczności związane z zawarciem, wykonywaniem i rozwiązaniem tych umów świadczą o tym, że stosunek prawny łączący powoda z pozwaną nie miał cech stosunku pracy.

W piśmie procesowym z dnia 24 sierpnia 2015 roku pozwana wskazała, że w dniu 25 czerwca 2015 roku Sąd Rejonowy w Piotrkowie Tryb. wydał przeciwko niej nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym. Pozwana wniosła od wyżej wymienionego nakazu zapłaty sprzeciw oraz powództwo wzajemne o naruszenie zakazu konkurencji. Sprawa ta została postanowieniem z dnia 5 sierpnia 2015 roku przekazana do Sądu Okręgowego w Warszawie, jako że wartość przedmiotu sporu dochodzona powództwem wzajemnym wynosi 100.000 zł. Pozwana nadmieniła, że nie jest dopuszczalną sytuacją, w której powód w jednym postępowaniu uznając się za przedsiębiorcę skierował pozew o zapłatę z tytułu umowy o współpracy i nieuregulowanych faktur VAT, a z drugiej strony powołując się ten sam stosunek prawny twierdzi, że faktycznie pozostawał w stosunku pracy i należy mu się z tego tytułu wynagrodzenie i ekwiwalent za urlop.

Wyrokiem z dnia 25 maja 2016 roku, w sprawie sygn. akt IV P 67/15 Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo (punkt 1 sentencji wyroku) i zasądził od Ł. C. na rzecz P. B. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) w W. kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

P. B. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...) P. B.. Siedziba w W..

P. B. zawarła w dniu 28 maja 2012 roku umowę o współpracę z J. C. (1), na mocy której zleceniobiorca (J. C. (2)) miała wykonać czynności z zakresu wdrożenia i zarządzania zewnętrznym

działem sprzedaży internetowej i detalicznej firmy (...). W imieniu J. C. (1) umowę podpisał reprezentujący ją Ł. C..

Ł. C. zarejestrował działalność gospodarczą od dnia 2 października 2012 roku. Działalność tę zawiesił dnia 14 stycznia 2015 roku

W dniu 2 października 2012 roku zawarta została umowa o współpracy pomiędzy (...) P. B. (zleceniodawca) a (...) Ł. C. (przyjmujący zlecenie), na mocy której zleceniodawca powierzył wykonawcy do wykonania czynności z zakresu wdrożenia i zarządzania zewnętrznym działem sprzedaży internetowej i detalicznej firmy (...). Do obowiązków wykonawcy należeć miało w szczególności: zbudowanie kanałów sprzedaży internetowej i detalicznej towarów branży IT, monitorowanie rynku i wyszukiwanie potencjalnych klientów i dostawców, aktywne wyszukiwanie nowości rynkowych z branży, pozyskiwanie nowych klientów i dostawców oraz rynków zbytu, budowa strategii sprzedaży produktów na rynku detalicznym i internetowym itp. Wykonawca zobowiązał się do wykonywania zadania osobiście, a zleceniodawca zapewnił mu miejsce biurowe. Wynagrodzenie zostało ustalone na 6.500 zł netto powiększone o podatek od towarów i usług w odpowiedniej wysokości na podstawie faktury VAT wystawionej przez wykonawcę. Dodatkowo zleceniobiorca miał otrzymać wynagrodzenie w kwocie 2.500 zł powiększone o podatek od towarów i usług w celu zatrudnienia A. G. - specjalisty w dziedzinie SEO. Umowa została zawarta na czas nieokreślony. Umowa ta została rozwiązana z dniem 30 listopada 2013 roku za porozumieniem stron.

W dniu 1 grudnia 2013 roku została zawarta kolejna umowa o współpracy pomiędzy (...) Poland P. B. (dająca zlecenie) a Ł. C. prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą (...) (przyjmujący zlecenie). Na jej mocy przyjmujący zlecenie zobowiązał się w zakresie działalności swego przedsiębiorstwa świadczyć na rzecz dającego zlecenie usługi polegające na: zarządzaniu pracownikami działu sprzedaży detalicznej, organizacji pracy działu sprzedaży detalicznej, analizie, kontroli oraz optymalizacji kosztów utrzymania działu, negocjowaniu umów z wykonawcami, wdrażaniu i nadzorowaniu procedur i zasad obowiązujących pracowników działu sprzedaży detalicznej, nadzorze nad działem serwisu. W umowie jako miejsce wykonywania zadań stanowiących przedmiot umowy określono siedzibę dającego zlecenie, a przyjmujący zlecenie miał zapewnione miejsce biurowe. Wynagrodzenie zostało określone na 9.500 zł netto oraz premia w wysokości 4% od marży netto a także 2.500 zł netto za obsługę (...) sklepu. Do wartości usług miał być doliczany podatek VAT.

Oświadczeniem z dnia 28 listopada 2014 roku pozwana P. B. wypowiedziała umowę o współpracy zawartą w dniu 1 grudnia 2013 roku. W oświadczeniu określono, że do czasu rozwiązania umowy Ł. C. nie jest zwolniony z obowiązku wykonywania czynności wymienionych w przedmiotowej umowie. Powód to wypowiedzenie otrzymał dnia 28 listopada 2014 roku. Pozwana w piśmie z dnia 11 grudnia 2014 roku poinformowała powoda, że z dniem 11 grudnia 2014 roku zostaje zwolniony z obowiązku świadczenia usług na rzecz firmy (...). Powód odmówił przyjęcia tego pisma.

W okresie współpracy powód wystawiał dla pozwanej faktury VAT za każdy miesiąc.

Ł. C. pismem z dnia 7 marca 2015 roku wystąpił do pozwanej o udzielenie zgody na podejmowanie przez niego działalności konkurencyjnej. Pozwana pismem z dnia 23 marca 2015 roku wyraziła zgodę na zwolnienie powoda z zakazu konkurencji jednak pod warunkiem zapłaty kwoty 200.000 zł kary umownej za naruszenie zakazu konkurencji.

W dniu 13 marca 2015 roku powód Ł. C. wniósł pozew przeciwko P. B. z żądaniem zapłaty 72.008,91 zł za usługi świadczone na rzecz pozwanej przez firmę powoda. Sąd Rejonowy w Piotrkowie Tryb. V Wydział Gospodarczy wydał dnia 19 czerwca 2015 roku nakaz zapłaty w postępowaniu

upominawczym. Pozwana wniosła sprzeciw od tego nakazu wraz z pozwem wzajemnym z żądaniem 100.000 zł tytułem kary umownej za naruszenie zakazu konkurencji.

Ł. C. współpracę z pozwaną rozpoczął w momencie podpisania umowy o współpracę przez firmę jego matki w maju 2012 roku. On reprezentował firmę matki przy podpisywaniu umowy, on też tę umowę realizował. Następnie już we własnym imieniu podpisał 2 umowy o współpracę z pozwaną. Miał w ramach tych umów rozwinąć działalność w sklepie internetowym. To powód kierował tym sklepem, on miał wpływ na dobór personelu do sklepu, uczestniczył w naborze pracowników i ustalaniu ich warunków zatrudnienia, przedstawiał się im jako przełożony kierujący sklepem.

Pozwana P. B. prowadzi działalność gospodarczą wraz z mężem, przy czym jest to zarówno działalność jako osoby fizycznej, jak i w formie spółki z o.o. i spółki komandytowej. Wszystkie te podmioty współpracują ściśle ze sobą i prowadzą handel sprzętem elektronicznym, komputerowym. W firmach osoby kierujące pewnymi wyodrębnionymi działami oraz tzw. handlowcy wykonują swe obowiązki na podstawie umów o współpracy, natomiast osoby zatrudnione na szeregowych stanowiskach sprzedawców, magazynierów, serwisantów są zatrudnione na podstawie umów o pracę.

Powód swoje czynności wykonywał na początku we współpracy z przedsiębiorstwem pozwanej w P., a następnie wykonywał je w W., w zasadzie w siedzibie firmy na ul. (...), kierował też sklepem przy ul. (...). Powód swoje obowiązki wykonywał w zasadzie w godzinach od 9.00 do 17.00, były to godziny funkcjonowania firmy, otrzymał kartę dostępu, karta taka odczytywała i powodowała zapisywanie godzin wejścia do pracy i godzin wyjścia z pracy. Powód miał w swych obowiązkach rozwijanie sprzedaży internetowej i detalicznej, miał śledzić rynek tych produktów i wnioskował o dokonywanie zakupów tych produktów, które firma mogła sprzedawać na rynku i osiągać z tego tytułu odpowiednie zyski. Ostateczne decyzje w zakresie zakupów dokonywane były przez pozwaną P. B..

Powód swoje obowiązki wykonywał w siedzibie firmy, ale istniała możliwość zdalnego sterowania personelem przy wykorzystaniu sieci internetowej i telefonicznej. Nie był rozliczany z czasu pracy, jakkolwiek pozwana nie lubiła, aby ktokolwiek przychodził do pracy później, czy wychodził wcześniej.

Ł. C. był rozliczany z wyników, jakie osiągał kierowany przez niego dział sprzedaży detalicznej i internetowej. Jakkolwiek o zakupach ostateczne decyzje podejmowała pozwana, to jednak o sprzedaży, cenach i odstępstwach od ustalonych, aby możliwa była sprzedaż towaru już schodzącego z rynku, decyzje podejmował powód. Ł. C., jako prowadzący sklep i sprzedaż internetową, decydował o ilości pracowników, o ich urloпах i dniach wolnych, do niego zgłaszali swoje prośby w tym zakresie. Powód miał zapewnić ciągłość nadzoru nad personelem, miał wskazać osobę, która go zastępowała w razie nieobecności.

W przedsiębiorstwie pozwanej osoby odpowiedzialne za poszczególne działy, odpowiedzialne za wyodrębnione części firmy wykonują swe obowiązki na kontraktach menadżerskich czy na umowach o współpracę, natomiast pracownicy szeregowi (sprzedawcy, magazynierzy itp.) są zatrudnieni na umowach o pracę. Taka jest formuła funkcjonowania pozwanej i jej firm w działalności gospodarczej. Osoby mające pewien zakres swobody działania i swobody decyzyjnej pracują jako menadżerowie, a niejako pracownicy na umowach o pracę. Takim menadżerem był również powód. Od początku współpracy z pozwaną (maj 2012 roku) powód swoje obowiązki wykonywał na podstawie umowy o współpracy, najpierw zawartej pomiędzy pozwaną a jego matką, którą jednak reprezentował, a później pomiędzy nim a pozwaną.

Stan faktyczny w sprawie Sąd I instancji ustalił na podstawie zeznań świadków G. P., G. P., N. W. oraz zeznań samej pozwanej, a także dokumentacji w postaci wydruków z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej, umowy o współpracy z dnia 28 maja 2012 roku, umowy o współpracy z dnia 2 października 2012 roku, oświadczenia stron o rozwiązaniu umowy o współpracę z dnia 2 października 2012 roku, umowy o współpracę z dnia 1 grudnia 2013 roku, oświadczenia pozwanej o wypowiedzeniu umowy o współpracę z dnia 1 grudnia 2013 roku,

pisma z dnia 11 grudnia 2014 roku dotyczącego zwolnienia powoda z obowiązku świadczenia usług na rzecz (...) P. B., pisma z dnia 7 marca 2015 roku dotyczącego wniosku powoda o wyrażenie zgody na podjęcie działalności konkurencyjnej, wezwania do zapłaty z tytułu naruszenia zakazu konkurencji z dnia 23 marca 2015 roku, nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 19 czerwca 2015 roku, sygn. akt V GNC 448/15, sprzeciwu od nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym sygnowanego na dzień 9 lipca 2015 roku.

Sąd Rejonowy wskazał, że w toku procesu nie została nawet uprawdopodobniona okoliczność, aby powód starał się i wnioskował o ustalenie zasad jego pracy, o określenie podstaw tej współpracy na podstawie umowy o pracę, a nie o umowy o współpracy. Powód miał wpływ na określanie warunków umów o współpracę, negocjował wynagrodzenie, ustalił właściwość sądu miejsca swego zamieszkania do rozstrzygnięcia sporów. Umowy o współpracę były kilkakrotnie anektowane, ustalane były nowe warunki wynagradzania powoda.

W ocenie Sądu I instancji zachowania stron, działania przez okres 2 lat współpracy wskazują na to, że wolą stron było świadczenie pracy przez powoda na rzecz pozwanej na podstawie umowy o współpracy, a nie umowy o pracę. To dawało powodowi pewien zakres swobody, ale i odpowiedzialności za ten dział firmy pozwanej, którym on kierował i zarządzał. Powód miał wynagrodzenie ustalane w drodze negocjacji z pozwaną i określane w aneksach do umów o współpracę, a wynagrodzenie to uzależnione było od wyników osiąganych przez dział, którym powód kierował.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał roszczenia powoda za bezzasadne.

Sąd I instancji powołał się na brzmienie art. 22 §1 k.p., który stanowi, że 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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

Sąd Rejonowy stwierdził, że powód wykonywał swoje obowiązki w siedzibie firmy pozwanej przy ul. (...) w wydzielonym dla niego pokoju. Swoje obowiązki wykonywał także nadzorując sklep przy ul. (...). W ocenie Sądu Rejonowego to nie powód podejmował decyzje o zakupie danego towaru i wielkości zakupu, ale miał wpływ na ustalanie ceny, marży, a w przypadkach koniecznych mógł decydować o zmianie ceny. Czynić mógł to samodzielnie, bez uprzedniej akceptacji pozwanej. Sąd I instancji wskazał także, że stanowiska kierownicze charakteryzują się co do zasady pewnym zakresem samodzielności działania, zakres samodzielności jest ustalany każdorazowo pomiędzy właścicielem firmy, a tym, kto ma kierować danym działem w firmie. Według Sądu Rejonowego osoby kierujące wyodrębnionymi działami w firmie nie są kontrolowane co do godzin pracy, ale także nie są tymi, którzy za wykonywanie obowiązków w rozmiarze przekraczającym 8 godzin dziennie otrzymują wynagrodzenie za nadgodziny. Nie korzystają z urlopów i nie muszą o nie składać wniosków, ale są zobowiązane do zapewnienia zastępstwa w przypadkach ich nieobecności.

Sąd Rejonowy zauważył, że powód miał swoje miejsce pracy w siedzibie firmy pozwanej, ale wykonywał także swoje obowiązki w domu korzystając z Internetu i telefonu. Sam dostęp do sieci Internet umożliwiał sprawdzanie rynku sprzętu komputerowego, produktów i nowości na tym rynku, nie było konieczne wykonywanie wskazanych obowiązków w określonym miejscu.

Wyżej wymienione okoliczności oraz zgodna wola stron istniejąca w okresie obowiązywania umów o współpracę dała Sądowi I instancji podstawę do przyjęcia, że umowy te nie miały w sobie ewidentnych cech stosunku pracy, gdyż nie określały jednoznacznej pracy pod kierownictwem pracodawcy.

Niemniej ważne, zdaniem Sądu Rejonowego, były także zasady korzystania z dni wolnych, zastępstw czy zwolnień lekarskich. Sąd I instancji miał także na uwadze zdarzenia, jakie miały miejsce po rozwiązaniu umowy o współpracę. Otóż powód zawierając umowy o współpracę z pozwaną zawarł z nią także umowę o zakazie konkurencji. Jej postanowienia nie były jednak oparte o unormowania z kodeksu pracy. Powód najpierw był zobowiązany do świadczenia swoich usług do zakończenia okresu wypowiedzenia, to jest do końca miesiąca lutego 2015 roku, a następnie został z tego obowiązku zwolniony. W marcu 2015 roku Ł. C. wystąpił o zwolnienie go z zakazu wykonywania działalności konkurencyjnej. Spotkał się z żądaniem zapłaty kary umownej i zarzutem naruszenia zakazu. Powód wówczas wystąpił z pozwem o zapłatę należności za świadczone przez jego firmę usługi na rzecz firmy pozwanej. Jako dowód podał faktury, jakie za te usługi wystawił jako osoba prowadząca działalność gospodarczą pod nazwą (...). W ocenie Sądu Rejonowego logicznym jest więc wniosek, że pozew niniejszy ma ścisły związek z pozwem wniesionym do Wydziału Gospodarczego i reakcją pozwanej na ten pozew. Warunki, na jakie wskazuje pozwana, żądając kary umownej są warunkami, jakie nie miałyby istotnego znaczenia, gdyby strony łączyła umowa o pracę; wówczas bowiem do zakazu konkurencji zastosowanie miałyby zasady określone w kodeksie pracy.

Pozew niniejszy jest zdaniem Sądu I instancji wynikiem zmiany stanowiska co do zasad współpracy pomiędzy stronami, jaka to zmiana miała miejsce po stronie powoda, ale już po zakończeniu tej współpracy. Jest też zmianą koniunkturalną, skoro powód występuje z pozwem o 72.000 zł jako przedsiębiorca i pozew ten popiera, i w niedługim czasie występuje z żądaniem ustalenia stosunku pracy, przy istnieniu którego nie może być mowy o rozliczaniu się na podstawie faktur VAT-owskich.

Kontynuując swój wywód Sąd Rejonowy podał, że w sytuacji, gdy powód nie wykonywał swych obowiązków jako pracownik, to nie nabył też prawa do urlopu wypoczynkowego. W konsekwencji Sąd I instancji oddalił żądania ekwiwalentów pieniężnych za urlopy za lata współpracy z pozwaną.

Z tych wszystkich względów Sąd I instancji powództwo o ustalenie zatrudnienia i ekwiwalent za urlop jako niezasadne oddalił. Z uwagi na wynik procesu, w oparciu o art. 98 k.p.c. oraz § 11 ust.1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r. poz. 490 ze zm.)

Powyższy wyrok w całości zaskarżył apelacją reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika powód Ł. C., zarzucając mu:

1. obrazę przepisu prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c., polegającą na niedokonaniu wszechstronnego i całościowego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego i w konsekwencji wyciągnięcie błędnych wniosków stanowiących podstawę wyroku oraz dokonanie oceny materiału dowodowego w sposób dowolny, sprzeczny z zasadami logiki i doświadczenia życiowego poprzez:

a) całkowite pominięcie dowodów z zeznań wszystkich świadków zgłoszonych przez powoda tj. M. B., J. G., P. Ł., dowodu z wiadomości e-mailowych, dowodu z dokumentu Umowy o współpracy zawartej między stronami, podczas gdy wszechstronne rozważenie tych dowodów doprowadziłoby do ustalenia, że pozwana prowadząc działalność gospodarczą zatrudniała pracowników (w tym powoda) na własny koszt i własne ryzyko, że powód wykonywał pracę określonego rodzaju, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pozwaną, pod kierownictwem pozwanej;

b) błędne ustalenie, że powód nie był podporządkowany pracodawcy w okresie pracy u pozwanej, podczas gdy z zeznań powoda, pozwanej oraz świadków: M. B., J. G., P. Ł. wynika, że powód związany był poleceniami pozwanej, pozwana wyznaczyła powodowi z chwilą zawarcia umowy miejsce wykonywania pracy w siedzibie firmy, pozwana powierzała

powodowi wykonywanie zadań, kontrolowała osobiście lub poprzez umocowane do tego osoby wykonywaną przez niego pracę, powód zwracał się do pozwanej o wyrażenie zgody na wykonanie określonych zadań;

c) błędne przyjęcie, że pozwana nie rozliczała powoda z czasu pracy, a konieczność przestrzegania godzin od 9.00 do 17.00 wynikała jedynie z tego, że „powod nie lubił, aby ktokolwiek przychodził do pracy później, czy wychodził wcześniej”, podczas gdy powyższa okoliczność jednoznacznie wskazuje, iż powód zobowiązany był w tym zakresie podporządkować się godzinom pracy;

d) błędne przyjęcie, iż to powód decydował o ilości zatrudnianych przez pozwaną pracowników, o ich urlopach i dniach wolnych, podczas gdy zgodnie ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym to nie powód w swojej firmie zatrudniał pracowników, lecz zatrudniała pozwana i pozwana decydowała o sprawach pracowniczych, powód nie posiadał pełnomocnictwa do zawierania w imieniu pozwanej jakichkolwiek umów o pracę, wszelkie decyzje powód podejmował po uprzednim uzyskaniu zgody swoich przełożonych;

e) błędne przyjęcie, iż wolą stron było zawarcie umowy o współpracę podczas gdy z zeznań powoda jednoznacznie wynika, iż zawarty między stronami stosunek prawny jest wynikiem odpowiedzi powoda na ogłoszenie o zatrudnieniu w firmie pozwanej w charakterze pracownika, ponadto powód wielokrotnie zwracał się do pozwanej o zawarcie umowy o pracę;

2. naruszenie art. 189 k.p.c. poprzez zaprzeczenie istnieniu interesu prawnego powoda w wytoczeniu powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy, podczas gdy interes prawny powoda jest bezsporny, gdyż ustalenie istnienia stosunku pracy jest warunkiem wliczenia okresu pracy powoda u pozwanej do ogólnego staży pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, a ponadto zapłaty przez pozwaną ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy;

3. naruszenie art. 22 § 1 w zw. z art. 22 § 1(1) k.p. poprzez odmowę uznania stosunku prawnego łączącego powoda i pozwaną za stosunek pracy mimo spełnienia wszystkich przesłanek warunkujących istnienie stosunku pracy oraz przez błędne i nieuzasadnione przyjęcie, iż „menadżerowie w firmie pozwanej wykonują swoje obowiązki na kontraktach menadżerskich ponieważ taka jest właśnie formuła funkcjonowania pozwanej i jej firm”;

4. naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. poprzez nieodniesienie się w treści uzasadnienia w żaden sposób do większości dowodów zgromadzonych w sprawie, m.in.: zeznań świadków: M. B., J. G., P. Ł., dokumentacji e-mailowej, treści zawartych ze stronami umów przez co kontrola instancyjna wyroku jest w znacznym stopniu utrudniona;

W oparciu o tak skonstruowane zarzuty powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa oraz zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu celem ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o jej oddalenie i o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego za II instancję według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 7 lutego 2017 roku pełnomocnik powoda poparł apelację i wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego, a pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja jest niezasadna.

Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c. sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji. Powyższe oznacza zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza te granice oraz nakaz rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków. Podkreślić przy tym należy, że sąd odwoławczy, rozpoznający sprawę na skutek apelacji, nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, wiążą go natomiast

zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego. Sąd ten ma więc pełną swobodę jurysdykcyjną, ograniczoną jedynie granicami zaskarżenia. W konsekwencji może, a jeżeli je dostrzeże, powinien, naprawić wszystkie naruszenia prawa materialnego, niezależnie od tego, czy zostały wykryte w apelacji, pod warunkiem że mieszczą się w granicach zaskarżenia. Innymi słowy, sąd apelacyjny - bez względu na stanowisko stron oraz zakres zarzutów - powinien zastosować właściwe przepisy prawa materialnego. Nie naprawienie błędów sądu I instancji w tym zakresie byłoby równoznaczne ze świadomym ich powieleniem w postępowaniu rozpoznawczym na wyższym szczeblu instancji, czego nie można zaaprobować (tak uchwała Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008, Nr 6, poz. 55).

Odnosząc się do zarzutu naruszeń prawa procesowego, należy w pierwszej kolejności uznać za chybiony zarzut naruszenia przepisu art. 328 § 2 k.p.c. W myśl tego przepisu uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Podkreślić jednak trzeba, że obraza art. 328 § 2 k.p.c. może być skutecznym zarzutem apelacji tylko wówczas, gdy uzasadnienie zaskarżonego wyroku zawiera takie braki, które uniemożliwiają kontrolę instancyjną rozstrzygnięcia. Jest tak z tej przyczyny, że uzasadnienie wyroku sporządzane jest już po wydaniu wyroku. Wynik sprawy nie zależy więc od tego, w jaki sposób sporządzono pisemne motywy wyroku i czy zawierają one wszystkie wymagane przez przepisy elementy. Jedynie wówczas, gdy uzasadnienie rozstrzygnięcia jest sporządzone na tyle błędnie, że nie można określić sfery motywacyjnej orzeczenia, co z kolei uniemożliwia poddanie jej należytej weryfikacji przez sąd odwoławczy, zarzut naruszenia analizowanego przepisu będzie skuteczny.

Taka sytuacja w sprawie nie zachodzi. Treść uzasadnienia sporządzonego przez Sąd Rejonowy pozwala bowiem na poddanie orzeczenia kontroli instancyjnej. Przywołując ustalone w procesie fakty, Sąd I instancji podał dowody, na podstawie których dokonał ustaleń faktycznych poprzez wskazanie numerów kart dokumentów. Przywołał także zeznania osobowych źródeł dowodowych, wskazując, że ustalenia faktyczne dokonane zostały na podstawie zeznań świadków G. P. (3), G. P. (4), N. W. (2). Brak jest natomiast w uzasadnieniu wyroku, co słusznie zarzuca skarżący, odniesienia się do zeznań świadków M. B., J. G., P. Ł.. Nie odniósł się także Sąd Rejonowy do zeznań powoda. Zeznania powyższych źródeł osobowych ani nie zostały przywołane przez Sąd I instancji jako podstawa dokonanych ustaleń faktycznych, ani też nie zostały one ocenione przez Sąd I instancji jako niewiarygodne. Nie przywołał także Sąd Rejonowy części dokumentów złożonych przez powoda, a mianowicie korespondencji mailowej. Braki te nie mogą jednak prowadzić do wzruszenia rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego, albowiem motywy oddalenia powództwa są dla Sądu Okręgowego jasne. Należy uznać, że wywody te są także jasne dla strony skarżącej, skoro formułuje ona w tym zakresie konkretne dalsze zarzuty naruszenia tak prawa procesowego, jak i prawa materialnego.

Chybiony jest także zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Zarzut naruszenia tego przepisu nie może polegać na zaprezentowaniu własnych, korzystnych dla skarżącego ustaleń stanu faktycznego, a co za tym idzie, korzystnej dla niego oceny materiału dowodowego. Wnoszący apelację może wykazywać jedynie, że Sąd I instancji naruszył ustanowione w tym przepisie zasady oceny wiarygodności i mocy dowodów, a naruszenie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy poprzez dokonanie nieprawidłowych ustaleń faktycznych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 655).

Ma rację skarżący, o czym była już mowa, że dokonując ustaleń faktycznych w niniejszej sprawie, Sąd Rejonowy nie przywołał zeznań świadków M. B., J. G., P. Ł. oraz dowodu z dokumentów w postaci wiadomości e-mailowych. Nie przywołał także zeznań świadka K. U., co już w apelacji skarżący pomija. Jednocześnie nie ocenił tych dowodów, jako niewiarygodne. Nie oznacza to jednak, że ustalenia dokonane przez Sąd I instancji są nieprawidłowe. Z zeznań ww. świadków wynika bowiem, że powód czynności określone w umowach o współpracy wykonywał początkowo w P., a następnie w W., w siedzibie firmy przy ul. (...) oraz w sklepie przy ul. (...). I takie też są ustalenia Sądu Rejonowego. Co do godzin pracy powoda w W., to świadek M. B. zeznał, że powód miał stałe godziny pracy, to jest pracował od 9.00 do 17.00. Jednocześnie świadek ten stwierdził, że zdarzało się, iż powód pracował zdalnie, nie pojawiał się w siedzibie firmy i wówczas informował o tym załogę oraz że zdarzało się, że do firmy przychodził później, niż na 9.00 i pracował

dłużej, niż do 17.00. Zeznał także, że gdyby powód nie przyszedł do pracy, to na pewno miałby jakąś reprimendę. Nie było to więc stwierdzenie faktu, ale jedynie przypuszczenie świadka. Także J. G. stwierdził, że powód miał stałe miejsce pracy w W. (pokój, biurko) i pracował od 9.00 do 17.00, ale często wykonywał pracę w domu albo przychodził do pracy o 11.00. To samo wynika z zeznań świadka P. Ł.. Natomiast świadek K. U., do którego zeznań skarżący już się nie odwołuje, stwierdził, że powód pracował od 9.00 do 17.00, ale nie było osoby, która rozliczałaby powoda z czasu pracy. Złożone przez ww. świadków zeznania nie wskazują na to, że Sąd I instancji dokonał ustaleń faktycznych w sprawie sprzecznie z zebrany materiał dowodowy. Wręcz przeciwnie, bowiem Sąd Rejonowy ustalił, że swoje obowiązki powód wykonywał z reguły w godzinach od 9.00 do 17.00 i były to godziny funkcjonowania firmy, że obowiązki wykonywał w siedzibie firmy, ale istniała możliwość zdalnego sterowania personelem przy wykorzystaniu sieci internetowej i telefonicznej, a także, że powód nie był rozliczany z czasu pracy, chociaż pozwana „nie lubiła, aby ktoś przychodził do pracy później, a wychodził wcześniej”. Powyższe ustalenia potwierdza także korespondencja mailowa, złożona przez powoda, której Sąd Rejonowy nie przywołał. I tak, w dniu 14 października 2013 roku powód napisał do T. G. maila z prośbą o dzień wolny na dzień 18 października 2013 roku, wskazując, że ma do załatwienia sprawy urzędowe. W dniu 5 listopada 2013 roku powód napisał także do T. G., że nie będzie go w firmie z powodu migrenowego bólu głowy. Wreszcie w dniu 5 maja 2014 roku powód poinformował, że nie będzie go przez dwa dni z powodu choroby, ale postara się prowadzić „nadzór nad interesem” przez telefon i (...), i nie chciałby, by te dni traktować jako wolne, ale jako pracę z domu. Wreszcie ustalenia powyższe co do miejsca wykonywania zadań znajdują potwierdzenie w umowach o współpracy. W umowie z dnia 2 października 2012 roku postanowiono, że powód dla wykonania umowy korzystać będzie z miejsca udostępnionego przez pozwaną. Także w umowie z dnia 1 grudnia 2013 roku postanowiono, że miejscem wykonania zadań powoda będzie siedziba pozwanej oraz wszelkie inne lokalizacje, w których prowadzi ona swoje interesy, w zależności od potrzeb, jednakże strony mogą ustalić inne miejsce wykonania zadań objętych przedmiotem umowy. Ponadto w umowie tej postanowiono, że przedmiot umowy będzie realizowany we wszystkie dni robocze za wyjątkiem tych, które pozwana uzna za wolne dla całej firmy oraz za wyjątkiem dni ustawowo wolnych od pracy. Nadto w obu umowach postanowiono, że wynagrodzenie płatne jest z tytułu wykonania umowy w wymiarze wszystkich dni roboczych, a jeśli usługi świadczone będą w wymiarze mniejszym, zostanie ono proporcjonalnie zmniejszone.

Nie można także zarzucić Sądowi I instancji, że poprzez to, iż pominął zeznania świadków M. B., J. G., P. Ł., dokonał błędnych ustaleń co do posługiwania się przez powoda kartą wejść i wyjść. Rzeczywiście z zeznań ww. świadków wynikało, że powód ww. kartą się posługiwał i choć Sąd Rejonowy zeznań tych nie przywołał, to jednak ustalenie dokonane przez Sąd I instancji jest takie, że powód otrzymał kartę dostępu, karta taka odczytywała i powodowała zapisywanie godzin wejścia do pracy i godzin wyjścia z pracy. A tego przecież powód w apelacji nie kwestionuje.

Nie można także przyjąć, jak chce tego powód, że Sąd Rejonowy całkowicie pominął dowód w postaci Umowy o współpracę zawartej przez strony. W pisemnych motywach wyroku Sąd I instancji omówił przecież obie umowy o współpracę, to jest z dnia 2 października 2012 roku i z dnia 1 grudnia 2013 roku. Wskazał nie tylko daty ich zawarcia oraz wynagrodzenie powoda za ich wykonanie, ale także ustalił, jakie obowiązki pozwana powierzyła powodowi na podstawie tych umów.

Wreszcie nie ma racji skarżący, że nieprawidłowe są ustalenia Sądu Rejonowego co do tego, jakie zadania wykonywał powód oraz czy i jak pozwana rozliczała go z wykonanych zadań. Należy przypomnieć, że ustalenia Sądu Rejonowego co do tych okoliczności są następujące: powód miał w swych obowiązkach rozwijanie sprzedaży internetowej i detalicznej, miał śledzić rynek produktów i wnioskował o dokonywanie ich zakupów; choć ostateczne decyzje w zakresie zakupów dokonywane były przez pozwaną, to jednak o sprzedaży, cenach i odstępstwach od ustalonych, aby możliwa była sprzedaż towaru już schodzącego z rynku, decyzje podejmował powód; ponadto powód, jako prowadzący sklep i sprzedaż internetową, decydował o ilości pracowników, o ich urlopowach i dniach wolnych, do niego zgłaszali swoje prośby w tym zakresie; powód był rozliczany z wyników, jakie osiągał kierowany przez niego dział sprzedaży detalicznej i internetowej.

Nie można przyjąć, że ustalenia te, w świetle zeznań świadków M. B., J. G. i P. Ł. są nieprawidłowe. Świadek B. zeznał bowiem jedynie, co zresztą eksponuje apelujący, iż polecenia szły drogą mailową, ktoś z góry wysyłał polecenia do powoda; zeznał także, że pracownicy działu powoda zgłaszali powodowi zapotrzebowanie na towar, a on miał przekazać dalej prośbę o zakup oraz że pozwana nadzorowała prace powoda. W jakim jednak zakresie, innym, niż wynikający z umów o współpracy, nadzór ten był sprawowany tego już świadek nie zeznał. A przecież w umowie o współpracę z dnia 1 grudnia 2013 roku, której okres obowiązywania był przedmiotem zeznań świadka, wyraźnie postanowiono, że powód, jako przyjmujący zlecenie, ma przestrzegać wskazówek dającego zlecenie oraz przekazywać mu wszelkie informacje mające dla niego znaczenie. Świadek J. G. zeznał natomiast, że pozwana przychodziła do pokoju i przedstawiała rzeczy do wykonania oraz wie, że wysyłała maile dotyczące codziennych spraw, jak zakupów. Natomiast P. Ł. stwierdził jedynie, że pozwana wydawała powodowi polecenia, wysyłała maile dotyczące wykonywania obowiązków przez powoda. Trudno jednak przyjąć, na podstawie tak ogólnych stwierdzeń, że były to wskazówki inne, niż wynikające z umowy o współpracę oraz inne, niż dotyczące zakupów, na które pozwana, jako właściciel firmy musiała mieć wpływ. Powyższe nie wynika także z korespondencji mailowej załączonej przez powoda. Należy wskazać, że skarżący nie wymienił tejsze korespondencji za wyjątkiem jedynie maila z dnia 21 listopada 2014 roku, a to do niego należało wskazanie, z jakich to maili wynika, że pozwana wydawała powodowi konkretne polecenia. W przywołanym w apelacji mailu z dnia 21 listopada 2014 roku G. P. (3) poprosił powoda, by podał informację o osiągniętym zysku netto, co nie może dziwić, skoro część wynagrodzenia powoda określona była jako procent od marży netto. Natomiast maile z okresu od 17 do 20 października 2014 roku oraz z dnia 10 grudnia 2014 roku dotyczą wyłącznie tego, że powód miał wyrejestrować kasy fiskalne, co uczynił; wreszcie maile z października 2013 roku dotyczą spotkania na temat funkcjonowania działów i konieczności nadesłania przez kierujących działami materiałów o zakresach ich działania, a także wniosków po zebraniu.

Nie można przyjąć, co zarzuca skarżący, że powód nie decydował o zatrudnianych w dziale pracownikach, o ich urloпах i dniach wolnych. Wynika to przecież także z zeznań świadków, na których zeznania powołuje się skarżący. Świadek M. B. stwierdził mianowicie, że powód przedstawił mu warunki umowy i nadzorował podpisanie jego umowy oraz że kontrolował czas pracy pracowników działu. Także świadek J. G. stwierdził, że powód przedstawił mu warunki umowy i nadzorował podpisanie umowy, jemu świadek przedstawiał wnioski o urlop celem akceptacji. Wreszcie i świadek P. Ł. zeznał, że to powód przyjmował go do pracy oraz że to powoda informował o urlopie i on wyrażał na ten urlop zgodę.

Nie ma również podstaw, przy uwzględnieniu zebranego w sprawie materiału dowodowego, by stwierdzić, że Sąd Rejonowy dokonał błędnego ustalenia, iż wolą stron było zawarcie umowy o współpracę oraz nie ustalił, iż powód wielokrotnie zwracał się do pozwanej o zawarcie umowy o pracę. Te okoliczności nie zostały przez skarżącego w żaden sposób udowodnione, jedynie świadek P. Ł. zeznał, że powód powiedział mu, iż chciał być zatrudniony na podstawie umowy o pracę, ale pozwana nie wyraziła na to zgody.

Chybiony jest także zarzut naruszenia art. 189 k.p.c. Nie ma bowiem racji apelujący, że Sąd Rejonowy zaprzeczył istnieniu po stronie powoda interesu prawnego ustaleniu istnienia stosunku pracy w rozumieniu wskazanego przepisu. Sąd I instancji nie przywołał tego unormowania w pisemnym uzasadnieniu wyroku, wskazał jedynie, że brak jest podstaw, mając na uwadze poczynione w sprawie ustalenia faktyczne, by łączący strony stosunek prawny kwalifikować jako stosunek pracy. Dalsze rozważania Sądu I instancji dotyczą już tej kwestii w kontekście art. 22 k.p. Z tego wywieść należy, że Sąd Rejonowy nie kwestionował interesu prawnego powoda w wytoczeniu powództwa o ustalenie, bo gdyby tak było, podstawą oddalenia powództwa byłby przepis art. 189 k.p.c. Na marginesie podnieść więc tylko należy, że ma rację apelujący, iż interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy nie może być ograniczony

wyłącznie do żądania świadczeń należnych ze stosunku pracy. Ustalenie istnienia stosunku pracy warunkuje prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a także rzutuje na ich wysokość, jak również może mieć znaczenie w ramach kolejnych stosunków pracy dla przyszłych świadczeń, uzależnionych od okresu zatrudnienia, zarówno w zakresie prawa do nich, jak i ich wymiaru - np. dodatku stażowego czy nagrody jubileuszowej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2004 roku w sprawie o sygn. akt I PK 521/03, opubl. L.). I tak też uzasadniał powód swój interes prawny w wytoczeniu powództwa o ustalenie. Sąd Okręgowy uważa więc, że powód wykazał interes prawny, o jakim mowa w art. 189 k.p.c.

Nie oznacza to jednak, że powództwo jest zasadne. Sąd Rejonowy nie naruszył bowiem art. 22 § 1 k.p. Z przepisu tego wynika, że 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. Przepis ten zawiera legalną definicję stosunku pracy, wskazuje na cechy stosunku pracy, określa jego treść, podmioty oraz zobowiązania wzajemne stron. Najistotniejsze elementy stosunku pracy, wynikające z powyższego unormowania, to obowiązek świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany (pod kierownictwem) poleceniom pracodawcy, który jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika za świadczoną na jego rzecz pracę.

Obowiązek osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik nie może powierzyć realizacji czynności, jakie wynikają z umowy o pracę osobom trzecim. Zobowiązanie pracownika do osobistego wykonywania czynności objętych umówionym rodzajem pracy, w przeciwieństwie do zobowiązań podejmowanych przy zawieraniu umów cywilnoprawnych, nie ogranicza się do czynności jednorazowej, czy też wielu czynności zmierzających do osiągnięcia określonego rezultatu. Polega ono na wykonywaniu czynności wynikających z powierzonego rodzaju pracy w sposób mający cechy trwałości. Natomiast kierownictwo pracodawcy oznacza możliwość wydawania przez niego poleceń, które są wiążące dla pracownika, jeżeli nie są sprzeczne z umową i prawem. Granice podporządkowania (kierownictwa) wyznacza treść stosunku pracy, w tym przede wszystkim rodzaj pracy, która ma być wykonywana oraz wymiar i miejsce pracy.

Elementy wymienione w art. 22 § 1 k.p. powinny wystąpić łącznie, choć - w zależności od indywidualnego przypadku - z różnym natężeniem, by doszło do zawarcia stosunku prawnego, o którym mowa w art. 22 k.p. Natomiast zgodnie z § 1¹ art. 22 k.p. zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Innymi słowy, zakwalifikowaniu stosunku prawnego łączącego strony nie stoi na przeszkodzie ani nazwa umów, określająca je jako umowy cywilnoprawne, ani też postanowienia umów wskazujące na charakter stosunku cywilnoprawnego. Decydujące znaczenie ma sposób wykonywania umów.

Ustalenia dokonane w sprawie nie pozwalają na to, by stosunek prawny łączący strony uznać za stosunek pracy, jakkolwiek pewne elementy charakterystyczne dla tego stosunku w nim występują. Mianowicie, powodowi w umowach o współpracy powierzono określony rodzaj pracy. Był on również za wykonywane zadania wynagradzany, przy czym było to wynagrodzenie miesięczne. Należy jednak podkreślić, że wynagrodzenie to było ustalone w pierwszej umowie w sposób specyficzny, a mianowicie obejmowało także dodatkowo 2.500 złotych miesięcznie z tytułu zatrudnienia pracownika. Było to możliwe, bowiem powód był osobą, która zawierała obie umowy, jako osoba prowadząca działalność gospodarczą, to jest początkowo firmę (...), a następnie formę (...). W całym okresie obowiązywania tychże umów powód podlegał więc także ubezpieczeniom społecznym, jako osoba prowadząca tę działalność.

Również osobiste świadczenie pracy przez powoda wynika nie tylko z zeznań świadków, ale i z brzmienia w § 5 pierwszej umowy o współpracy. W drugiej zaś w § 4 zastrzeżono, że powierzenie zadań przez powoda osobie trzeciej może nastąpić za uprzednią zgodą dającego zlecenie. A zatem strony nie wykluczyły takiej sytuacji, jakkolwiek zadania

nałożone na powoda, z uwagi na ich charakter i zakres, miały być z zasady, co wynika z powyższego paragrafu, wykonywane przez powoda osobiście.

Brak jest natomiast podstaw, by stwierdzić, że powód miał obowiązek świadczenia pracy stale i bez wyjątków w określonym miejscu i czasie pracy. Owszem, regułą było wykonywanie pracy w miejscu wyznaczonym przez pozwaną, na co miało wpływ to, że powód zarządzał grupą ludzi. Jednakże z dokonanych ustaleń wynika, że powód mógł przyjść do firmy później, niż inni pracownicy, była także możliwość zdalnego, a więc przez internet wykonywania zadań, z czego także powód korzystał. To, że powód, jak to twierdzi, rozliczany był z czasu wykonywania zadań, a więc czy wykonywał je w dni robocze, wynika prosto z tego, w jaki sposób kształtowało się jego wynagrodzenie ustalone w umowach o współpracę. Mianowicie, w obu umowach postanowiono, że wynagrodzenie płatne jest z tytułu wykonania umowy w wymiarze wszystkich dni roboczych, a jeśli usługi świadczone będą w wymiarze mniejszym, zostanie ono proporcjonalnie zmniejszone. Pozwana musiała zatem wiedzieć, w jakich dniach powód wykonuje zlecone mu zadania.

Wreszcie brak jest podstaw, by stwierdzić, że powód pozostawał podporządkowany pozwanej w rozumieniu art. 22 k.p. Rację ma skarżący, że pracowniczego podporządkowania nie można utożsamiać z permanentnym nadzorem (obserwacją) przełożonego nad sposobem czy też właściwym tempem wykonywanych czynności, wystarczy wskazanie zadania i określenie terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości wykonanej pracy. Istotne natomiast jest to, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 18 lutego 2016 roku, II PK 352/14, Legalis). A takich ustaleń w niniejszej sprawie dokonać nie można, powód miał samodzielność w określaniu bieżących zadań, organizował całość pracy działu, mając na uwadze to, jakie zadania przypisane zostały mu w umowach o współpracę, a pozwana jedynie jako właściciel firmy, ostatecznie decydowała o zakupach oraz rozliczała powoda z wyniku, który to wynika miał także wpływ na wysokość wynagrodzenia powoda.

Ma także rację Sąd Rejonowy, że nie sposób uznać, by wolą stron było zawarcie umowy o pracę. Powód nie wykazał w niniejszym postępowaniu, że strony prowadziły rozmowy w przedmiocie zawarcia umowy o pracę oraz że zwracał się do pozwanej o zawarcie takiej umowy, a pozwana na to nie wyraziła zgody. Zamiar stron co do współpracy nie w ramach stosunku pracy wynika nie tylko z brzmienia umów o współpracę, ale i z tego, że w całym okresie ich obowiązywania powód był osobą prowadzącą działalność gospodarczą i z tego tytułu podlegał ubezpieczeniom społecznym, a nadto wystawiał pozwanej rachunki za wykonanie umowy. Tym samym nie można mówić w niniejszej sprawie, co podniesiono w uzasadnieniu apelacji, że Sąd Rejonowy naruszył art. 65 k.c.

Należy w tym miejscu także podkreślić, że powód, zeznając jako strona na rozprawie w dniu 4 grudnia 2015 roku stwierdził, że przeniósł się do W. w lutym 2013 roku i tego okresu dotyczy pozew o ustalenie stosunku pracy, ponieważ od tego czasu zaczął świadczyć pracę w ramach stosunku pracy. Powód zaprzeczył zatem temu, o co wniósł w pozwie. W pozwie bowiem wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy, poczynając od dnia 2 października 2012 roku, wskazując i uzasadniając, że już od dnia zawarcia pierwszej umowy o współpracę wykonywał on ją w warunkach stosunku pracy.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powoda jako bezzasadną (punkt 1 sentencji wyroku).

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 3 i § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 roku (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804), zasądając od powoda na rzecz pozwanej kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję (punkt 2 sentencji wyroku).