

*Sygn. akt* V Pa 101/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia** 26 stycznia 2017 r.

**Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy**

**w składzie następującym:**

**Przewodniczący** SSO Andrzej Marek (spr.)

**Sędziowie** SSO Adrianna Mongiało, SSO Jacek Wilga

**Protokolant** star. sekr. sądowy Ewa Sawiak

**po rozpoznaniu w dniu** 26 stycznia 2017 r. **w Legnicy**

**na rozprawie**

**sprawy z powództwa** D. P., A. P.

**przeciwko** (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka Komandytowo - Akcyjna w O.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, ekwiwalent za urlop i odszkodowanie

**na skutek apelacji** strony pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Legnicy IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

**z dnia** 21 października 2016 r. **sygn. akt** IV P 32/15

I. oddala apelację,

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz każdego z powodów kwoty po 1350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSO Adrianna Mongiało SSO Andrzej Marek SSO Jacek Wilga

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 21 października 2016 r. Sąd Rejonowy w Legnicy ustalił, że powodowie zatrudnieni byli u strony pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Spółki Komandytowo-Akcyjnej w O. na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy w następujących okresach: powódka A. P. od dnia 5 lipca 2013 roku do dnia 15 stycznia 2015 roku, a powód D. P. - od dnia 1 grudnia 2012 roku do dnia 15 stycznia 2015 roku, nadto zasądził na rzecz powodów określone w wyroku kwoty tytułem: wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy oraz odszkodowania ( to ostatnie w wysokości jednomiesięcznej pensji powodów) za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz orzekł o kosztach procesu i rygorem natychmiastowej wykonalności.

W uzasadnieniu rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy wskazał, że wprawdzie powód, jak i powódka zgodzili się zawrzeć ze stroną pozwaną umowę zlecenia, a nie umowę o pracę, jednak nie przesądza to o rodzaju umowy łączącej ich z pozwaną spółką. Tym bardziej, że powodowie nie mieli żadnej możliwości negocjacji warunków i rodzaju umowy a umowa trafiała do nich po upływie kilku (kilkunastu) dni od dnia jej rzekomego zawarcia zgodnie z wolą obu stron. Analizując cechy charakteryzujące stosunek prawny łączący, w okresie objętym pozwem, powodów i stroną pozwaną, przez

pryzmat treści zawartych przez strony umów zlecenia oraz poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych, Sąd doszedł do wniosku, że były one właściwe dla stosunku pracy. W ocenie Sądu nie pozostawiają wątpliwości czynności, które na rzecz strony pozwanej wykonywali powód i powódka. Polegały one na promocji i sprzedaży asortymentu w punkcie sprzedaży, dbanie o wizerunek stoiska handlowego, rozpoczynanie pracy o godzinie otwarcia centrum handlowego, oraz kończenie jej nie wcześniej niż o godzinie zamknięcia centrum handlowego, przyjmowanie dostaw, obsługa klienta, prowadzenia dokumentacji sprzedaży i rozliczania faktur oraz wykonywania innych poleceń przełożonego w granicach określonych rodzajem umówionej pracy – zajmowanym stanowiskiem. Mieli oni obowiązek raportowania do managera regionalnego o utargu, ilości klientów, ilości paragonów, osiągnięciu wymaganego progu dziennego. Zakres obowiązków powodów był zasadniczo stały i niezmienny. Sąd wskazał, iż okoliczność, że inne osoby wykonujące czynności tożsame z czynnościami powodów, zatrudnione na podstawie umowy o pracę, miały tożsame obowiązki jak oni, dodatkowo utwierdza w przekonaniu, że zawarte przez strony umowy zlecenia były w istocie nawiązaniem stosunku pracy.

A. P. i D. P. swoje czynności wykonywali osobiście, nikt obcy nie mógł ich w nich zastąpić. Samo zawarcie wzmianki w umowie zawartej z powodami o dopuszczalności zastąpienia ich w wykonywaniu czynności, za zgodą strony pozwanej, przez osobę trzecią nie może być co do tego przesądzające, jeśli nie było obiektywnej możliwości wykonywania danej pracy przez osobę trzecią. Świadczenie będący pracownikami pozwanego, jak też bezpośredni przełożeni powodów, jednoznacznie stwierdzili, że nie było realnej możliwości, żeby osoba trzecia zastępowała powodów w realizacji ich zadań. Zastępstwo wykluczały także obowiązujące powodów dokumenty – instrukcja obsługi stanowiska pracy, zakres obowiązków na stanowisku sprzedawcy, jak i „ABC najważniejszych rzeczy”. Możliwość wykonywania czynności powodów przez osobę trzecią nie można przy tym utożsamiać z doraźną pomocą i zamianą dni pracy z innymi pracownikami strony pozwanej w razie nagłej konieczności i po zaaprobowaniu ich przez przełożonego. Za wykonywaną pracę powodowie otrzymywali wynagrodzenie, które było zależne od przepracowanych godzin, a dodatkowo otrzymywali premię uzależnioną od wysokości obrotu osiągniętego przez punkt sprzedaży, na którym pracowali. Wynagrodzenie było wypłacane w stałych odstępach czasu, w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy, czyli do dziesiątego dnia następnego miesiąca. Również umowy zawarte z powodem i powódką nie przewidywały wystawiania przez nich pozwanemu rachunków za pracę i rachunków takich powodowie nie wystawiali.

Miejscem, w którym powód i powódka mieli obowiązek wykonywać swoje czynności był punkt sprzedaży (wyspa) stanowiący własność strony pozwanej i znajdujący się na dzierżawionym przez stronę pozwaną terenie, czyli na pasażu w hipermarkecie (...) w L. w przypadku powoda oraz w hipermarkecie (...), a potem (...) w przypadku powódki. Nie było przy tym możliwości, żeby powodowie wywiązywali się ze swoich obowiązków w innym miejscu, nie wskazanym przez pracodawcę np. u siebie w domu. Pracowali bowiem na programie komputerowym strony pozwanej, do którego nigdzie indziej nie było dostępu. Zgodnie z poleceniami przełożonego oraz instrukcjami nie mogli opuszczać punktu sprzedaży i tylko w tym miejscu pozostawali w dyspozycji pracodawcy. Z zeznań świadków wynika spójny obraz warunków zatrudnienia powodów, którzy pracowali przez siedem dni w tygodniu (na zmiany z drugim sprzedawcą), w miejscu wyznaczonym przez stronę pozwaną i w ściśle określonych przez nią godzinach, a w toku wykonywanych czynności podlegali nadzorowi ze strony S. K. – pracownika strony pozwanej. Z zeznań tych wynika, że zarówno powód, jak i powódka nie mieli możliwości regulowania swojego czasu pracy. Zaczynali i kończyli pracę o ścisłych porach, a na opuszczenie miejsca pracy musieli mieć zgodę przełożonego. Nie ulega wątpliwości, że osoba zatrudniona na umowę zlecenie, samodzielnie regulująca czas pracy, nie zgłasza nieobecności swojemu kontrahentowi. Skoro wymogiem pozwanego było wykonywanie przez powodów umówionych czynności w godzinach pracy centrum handlowego, siłą rzeczy nie może być mowy o tym, że powód i powódka nie byli związani ścisłymi ramami czasu pracy, gdyż to właśnie były te ramy, które sprawiły, iż mamy do czynienia z jednym z elementów podporządkowania pracodawcy poprzez wykonywanie określonej pracy w określonym jednostronnie czasie pracy.

Podporządkowanie powodów pozwanemu w procesie świadczenia pracy polegało również na podległości służbowej powodów wobec S. K., zajmującego w pozwanej spółce stanowisko managera regionalnego. Z zeznań świadków, którym Sąd dał wiarę, wynika bowiem, że S. K. kontrolował to, jak pracują powód i powódka, sprawdzał postępy w ich pracy, wydawał im polecenia dotyczące pracy, wyznaczał plany sprzedażowe do zrealizowania i mobilizował

do ich osiągnięcia. Przytoczone okoliczności, w ocenie Sądu przemawiają za przyjęciem, że S. K. pełnił funkcję kierowniczą względem powodów, dodatkowo wzmacniając w ten sposób efekt podporządkowania pracodawcy w procesie świadczenia pracy. Oceniając zgromadzone dowody Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków B. O., a także Ł. K.. Świadczenie ci zeznawali spójnie i logicznie, a ich zeznania korelowały z zeznaniami powodów, potwierdzając ich główne tezy. Osoby te są obce powodom, niezainteresowane wynikiem sprawy. Istotnym walorem mocy dowodowej zeznań świadków był dodatkowo fakt, że jeden z nich to były pracownik strony pozwanej, obecnie już z nią w żaden sposób niezwiązany. Mogli więc zeznawać swobodnie na okoliczności istotne dla niniejszej sprawy, nie obawiając się, jak to mogło mieć miejsce w przypadku pozostałych świadków – aktualnych pracowników pozwanego, reakcji swojego pracodawcy na treść ich zeznań. Zeznaniami pozostałych świadków, będących nadal pracownikami – M. K. i J. S., a także R. G., P. K. i S. K., Sąd dał wiarę w części, tj. w takim zakresie, w jakim znajdowały potwierdzenie w innych wiarygodnych dowodach zebranych w sprawie.

W ocenie Sądu wszystkie wyżej wymienione okoliczności pozwoliły na ustalenie, że powód D. P. i powódka A. P. w istocie świadczyli pracę na warunkach określonych w art. 22 k.p., z tych też przyczyn Sąd uwzględnił w tym zakresie powództwo i ustalił, iż powodowie byli zatrudnieni u strony pozwanej w oparciu o umowę o pracę.

Konsekwencją powyższego było uwzględnienie także pozostałych - wynikających ze stosunków pracy powodów - roszczeń finansowych – w tym odszkodowania za niezgodne z prawem – bo dokonane w okresie niezdolności do pracy powodów - wypowiedzenia umów o pracę

Wyrok powyższy w części, tj. w zakresie punktów I, II, III, IV, V, VI, VIII, IX, X, XII, XIII apelacją zaskarżyła strona pozwana, która zarzuciła:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 22 § 1 i § 1<sup>1</sup> k.p. i art. 65 § 1 i § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez ich błędną wykładnię skutkującą niewłaściwym zastosowaniem i bezzasadnym przyjęciem, że powodowie zatrudnieni była w ramach stosunku pracy pomimo, iż:

a) strony zawierając kolejne umowy zlecenia miały pełną świadomość łączącego ich stosunku prawnego (umowy zlecenia) oraz miały zamiar zawarcia umowy cywilnoprawnej;

b) wiele cech łączącego strony stosunku prawnego było charakterystycznych dla umowy zlecenia (w szczególności: dopuszczalność zastępstwa przez inną osobę, po uzyskaniu zgody zleceniodawcy lub brak podporządkowania w wykonywaniu świadczonych usług),

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 734 § 1 k.c. w zw. z art. 65 § 1 i § 2 k.c. polegające na odmowie ich zastosowania, pomimo zgodnego zamiaru i celu stron stosunku prawnego co do zawarcia umowy zlecenia,

2. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c., poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego w celu ustalenia faktów mających znaczenie dla sprawy, tj. odmówienia przyznania mocy dowodowej zeznaniom świadków: P. K., S. K., R. G., M. K. i J. S. i oparcie wyroku wyłącznie na zeznaniach świadków zawnioskowanych przez stronę powodową – B. O. i Ł. K., które to zeznania Sąd uznał za wiarygodne i znajdujące pokrycie w pozostałym materiale dowodowym zaoferowanym przez strony pomimo, iż świadek B. O. A. P. i D. P. prowadziła przeciwko stronie pozwanej przed tutejszym Sądem postępowanie o ustalenie istnienia stosunku pracy i o zapłatę pod sygn. akt IV P 33/15, a zatem była zainteresowana konkretnym rozstrzygnięciem niniejszego postępowania, a świadek Ł. K. był pełnomocnikiem strony powodowej w zakresie dotyczącym dochodzonych roszczeń na etapie negocjacji prowadzonych przed wszczęciem sporu sądowego,

3. naruszenie przepisu postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c., polegające na błędzie w ustaleniach faktycznych, co ujawniło się nieuzasadnionym przyjęciem przez sąd, iż storna pozwana zawarła z powodami trzy następujące po sobie umowy zlecenia, które w swej treści odpowiadały stosunkowi pracy nawiązanemu w oparciu o trzy następujące po sobie umowy o pracę, w sytuacji gdy z zeznań świadków i przesłuchania powodów wynika, że pierwsza umowa zlecenia zwarta była „na próbę”, a zatem brak jest podstaw do uznania, że strony łączyła umowa o pracę zawarta

na czas nieokreślony, a zatem brak jest podstaw do zasądzenia na ich rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w wysokości miesięcznego wynagrodzenia,

4. naruszenie przepisu postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c., poprzez naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów i w konsekwencji wyprowadzenie ze zgromadzonego materiału dowodowego wniosków niewłaściwych – a zatem z niego niewynikających, a także niekorespondujących w sposób tworzący logiczną całość ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, nierozważenie go w sposób wszechstronny, a w konsekwencji nieustalenie faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie, a ujawniające się:

a) pominięciem faktu, iż strony przy zawieraniu umów zlecenia dobrowolnie uzgadniały, iż powodowie będą świadczyć usługi na podstawie umowy cywilnoprawnej, a także iż strona powodowa miała pełną świadomość, iż przynajmniej dwie pierwsze umowy będą miały charakter umów zlecenia, co potwierdził powód podczas przesłuchania na rozprawie w dniu 25 września 2015 r.: „na początku miały mieć dwie umowy zlecenia, a następnie umowy o pracę”

b) pominięciem faktu, iż zarówno powód, jak i powódka nie miała bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy, a jedynie musiała w tym zakresie uzyskać zgodę strony pozwanej,

c) błędnym ustaleniem, iż powodowie byli podporządkowani poleceniom Managera Regionalnego - S. K., w takim zakresie, w jakim pracownik podlega kierownictwu pracodawcy lub swojego przełożonego w ramach danego zakładu pracy,

Wskazując na powyższe, strona apelująca wniosła o zmianę wyroku w zaskarżonej części poprzez oddalenie powództwa w całości, jak również zasądzenie od strony powodowej na jej rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych za obie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji oraz pozostawienie temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego, w tym kosztach zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na apelację powodowie wnieśli o jej oddalenie oraz o zasądzenie na ich rzecz kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym wg norm przepisanych.

**Sąd Okręgowy – przyjmując prawidłowe ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego za własne - zważył, co następuje:**

Apelacja była niezasadna.

W ocenie Sądu Okręgowego, rozstrzygnięcie Sądu I instancji jest trafne, a przy jego wydawaniu Sąd ten nie dopuścił się żadnych uchybień - ani przepisom prawa materialnego, ani procesowego.

W rozpoznawanej przez Sąd I instancji sprawie istota sporu sprowadzała się przede wszystkim do ustalenia, jaki stosunek prawny łączył strony sporu w okresie od 5 lipca 2013 roku do dnia 15 stycznia 2015 roku (w przypadku A. P.) oraz od 1 grudnia 2012 roku do dnia 15 stycznia 2015 roku ( w przypadku D. P.).

W tym czasie bowiem strony faktycznie zawarły ze sobą trzy umowy zlecenia, w których powodowie zobowiązali się do świadczenia za wynagrodzeniem na rzecz pozwanego usług związanych ze sprzedażą towaru w wyznaczonym przez zleceniodawcę miejscu.

Zgodnie z art. 22 § 1 k.p., przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (§ 1<sup>1</sup>). Jednakże jeżeli zawarta przez strony umowa zawiera cechy (elementy) umowy o pracę oraz umowy cywilnoprawnej, to dla oceny uzgodnionego przez jej strony rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie,

które z tych cech mają charakter przeważający. Gdy jednak w zawartej umowie występują z równym nasileniem cechy umowy o pracę i innej umowy (np. umowy zlecenia), wówczas rozstrzygająca o typie umowy jest wola stron. W świetle art. 22 § 1 k.p. oceny charakteru umowy należy dokonywać nie tylko na podstawie przyjętych przez jej strony postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozorów innej umowy, lecz także na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania (por. wyrok SN z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/10). O ustaleniu charakteru umowy o świadczenie pracy nie może też przesądzać jednoznacznie jeden jej element, ale całokształt okoliczności faktycznych (por. wyrok SN z dnia 7 października 2009 r., III PK 38/09, OSP 2010/11/115). Warto przy tym podkreślić, że wyroki Sądu Najwyższego odnośnie ustalenia istnienia stosunku pracy zawsze zapadają na kanwie indywidualnych, niepowtarzalnych stanów faktycznych i stąd wnioski w orzecznictwie stanowią jedynie wskazówkę do oceny innych stosunków prawnych – zależnie od ich specyficznych postaci.

Wbrew zarzutom apelacji, Sąd okręgowy nie miał wątpliwości, że Sąd I instancji prawidłowo ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy i słusznie uznał, że łącząca strony umowa jest umową o pracę. O takim uznaniu zdecydowały nie tylko zeznania świadków zawnioskowanych przez powódkę, ale także zeznania świadków strony pozwanej, w tym przełożonego powódki, a nadto dowody z dokumentów, w tym m.in. z korespondencji e-mail, które Sąd Rejonowy poddał wszechstronnej i swobodnej ocenie, wskazując dlaczego niektórym dowodom dał w pełni wiarę, a innym waloru wiarygodność w części odmówił. Wywody te są przekonujące i świadczą o wszechstronnym (a nie wybiórczym) potraktowaniu materiału dowodowego i jego rozważeniu. Strona skarżąca nie zdołała wykazać, że Sąd Rejonowy – dokonując powyższej oceny – naruszył jakichkolwiek zasady logicznego rozumowania czy zasady doświadczenia życiowego, które świadczyłyby o naruszeniu normy art. 233 § 1 k.p.c.

W apelacji strona pozwana podkreślała znaczenie zgodnego zamiaru stron zawierających umowę danego rodzaju, podkreślając przy tym istnienie świadomości stron co do rodzaju umowy wyrażającą się m.in. także w nazwie tej umowy. Podnosiła, iż materiał dowodowy sprawy wskazuje, iż strony w niniejszej sprawie zdawały sobie sprawę z faktu, że łączy je umowa zlecenia, a nie umowa o pracę, o czym świadczyć miał – zdaniem strony pozwanej – między innymi zapis w umowach zlecenia, że „zleceniobiorca oświadcza, że z uwagi na swoją dyspozycyjność preferuje i akceptuje formę niniejszej umowy jako formę umowy cywilnoprawnej – umowy zlecenia”. Zdaniem Sądu, rację ma strona pozwana, że wola stron w wyborze podstawy zatrudnienia nie jest bez znaczenia i nie może być pomijana w sporze o kwalifikację zatrudnienia. W niniejszej sprawie jednak nie sposób przyjąć, że strony zgodnie dokonały wyboru formy zatrudnienia powodów, ani tym bardziej, że zacytowana wyżej formuła zawarta każdorazowo w podpisywanej przez powodów umowie zlecenia świadczy o tym, że mieli oni swobodny wybór rodzaju umowy i formy zatrudnienia. Przeciwnie – materiał dowodowy zgromadzony w sprawie wykazał, że wolą powodów od samego początku zatrudnienia było zawarcie umowy o pracę, a umowa zlecenia została im narzucona odgórnie przez podmiot silniejszy ekonomicznie. Powodowie nie mieli możliwości negocjacji nie tylko rodzaju tej umowy, ale i jakichkolwiek jej postanowień, w tym także postanowienia cytowanego wyżej. Umowę zlecenia podpisali, mając zapewnienie, że w niedalekiej przyszłości zostanie z nimi zawarte umowa o pracę. Należy zatem odróżnić samą świadomość powodów co do rodzaju podpisywanej umowy w momencie jej podpisywania (powodowie wiedzieli bowiem jakiego rodzaju umowę podpisują) od faktycznej woli zawarcia takiej umowy (w niniejszej sprawie bowiem powodowie nie miała woli zawarcia umowy zlecenia, lecz wolę zawarcia umowy o pracę, a dzięki obietnicom strony pozwanej realizacja tej drugiej została odłożona w czasie i na to jedynie w niniejszej sprawie powodowie się godzili). Nie można przy tym w prosty sposób przełożyć na okoliczności niniejszej sprawy poglądów Sądu Najwyższego wyrażonych w powołanych w apelacji orzeczeniach. Stany faktyczne tych spraw różnią się bowiem w sposób istotny od stanu faktycznego niniejszej sprawy, a różnice te dotyczą m.in. momentu powstania świadomości u uprawnionego dotyczącej woli zawarcia innej umowy niż rzeczywiście zawarta. U powodów wola taka nie zrodziła się w czasie trwania stosunku cywilnoprawnego, lecz istniała od początku zatrudnienia, z tym że jako podmioty słabsze ekonomicznie nie mieli możliwości przeforsowania tej woli, co zresztą nawet wynika z faktu, iż przez pierwsze dni pracowali bez jakiegokolwiek pisemnej umowy. Świadczą o tym choćby zeznania świadka O., która podała wprost, iż „podpisywaliśmy umowy zlecenia bo nie mieliśmy wyjścia” (k. 96). Warto w tym miejscu zaznaczyć, że słusznie Sąd dał wiarę zeznaniom tego świadka, która w sposób spójny i rzeczowy opisywała warunki pracy u strony pozwanej, a samo to, że świadek pozostawał w sporze sądowym ze stroną pozwaną nie może w prosty sposób przekładać się na powinność sądu odmowy wiarygodności tym zeznaniom.

Wbrew zarzutom apelacji, dowody zgromadzone w postępowaniu I –instancyjnym nie tylko nie potwierdziły zgodnej woli stron ukształtowania stosunku cywilnoprawnego, ale i istnienia takiego stosunku nie potwierdziła ocena faktycznych warunków realizacji wzajemnych zobowiązań. Słusznie Sąd Rejonowy przyjął, iż okolicznościami, które zadecydowały o pracowniczym charakterze zatrudnienia powodów było charakterystyczne dla tego stosunku podporządkowanie pracownicze. Na wiarę nie zasługiwały przy tym twierdzenia przełożonego powodów jakoby dawał im jedynie wskazówki co do prawidłowej realizacji zlecenia. Cała bowiem obowiązująca powodów procedura raportowania do S. K. przy rozpoczynaniu pracy, jak i wydawane przez niego polecenia, nie tylko te typowo porządkowe, ale przede wszystkim te dotyczące kwestii prowadzenia sprzedaży, obsługi klientów, a nawet szerzej – wychodzącej poza treść umowy zlecenia reklamy produktów strony pozwanej, rozdawania gadżetów, prowadzenia akcji bilbordowej, wyjścia do klienta oraz treść e-maili przełożonego powodów nie pozostawiają w zakresie charakteru poleceń S. K. żadnych wątpliwości. Do tego dodać należy obowiązujący powodów „system żółtych kartek” nawiązujący wprost do systemu kar porządkowych uregulowanych w kodeksie pracy. Co prawda świadek, który był pomysłodawcą ww. systemu, wskazywał (k. 460 i następne), iż miał on na celu zmotywować pracowników do lepszej i efektywniejszej pracy. Jednakże zauważyć należy, iż tylko chyba w jego ocenie system ten w jakikolwiek sposób motywował. W odczuciu bowiem innych pracowników –świadków w niniejszej sprawie– przekaz płynący z ww. rozwiązania był jasny –za uchybienia w obowiązkach pracowniczych będą wyciągane konsekwencje, ze zwolnieniem z pracy włącznie. Powyższe przekonuje zatem dodatkowo, iż stosunek łączący strony miał więcej cech stosunku pracowniczego niż cywilnoprawnego.

Powyższego dopełnia brak możliwości wyręczenia się inną osobą w wykonywaniu obowiązków zleceniobiorcy. Strona pozwana twierdziła, iż powodowie mieli możliwość zastępstwa w pracy przez inną osobę. W ocenie Sądu jednak sam taki zapis w umowie bez faktycznej możliwości jego realizacji pozostaje zapisem pustym. Świadkowie (w tym także dyrektor sieci sprzedaży strony pozwanej P. K.) wskazywali bowiem wyraźnie, że nie mogło być tak, że osoba wykonująca czynności w punkcie sprzedaży mogła w ramach zastępstwa za siebie przyprowadzić osobę z zewnątrz, czyli zrealizować uprawnienie do nieosobistego świadczenia pracy. W takiej sytuacji zawsze poszukiwano zastępstwa wśród innych pracowników strony pozwanej. Była to zatem kwestia wewnętrznej organizacji pracy u pozwanego pracodawcy, co tylko potwierdza tezę, że powodowie mieli obowiązek osobistego świadczenia pracy bez możliwości wyręczania się w tym względzie osobą trzecią, a zatem obowiązek podstawowy i typowy dla stosunku pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego, suma powyższych uwag prowadzi do wniosku, że Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego – w szczególności w zakresie kwalifikacji prawnej stosunku prawnego łączącego strony - oraz prawidłowej wykładni prawa materialnego. Przyjęte metody wykładni uwzględniają utrwalone i zgodne w tym zakresie orzecznictwo Sądu Najwyższego, wydane na tle spraw o ustalenie istnienia stosunku pracy. Apelacja zaś złożona przez stronę pozwaną nie zdołała ww. ocen podważyć.

Konsekwencją ustalenia łączącego strony pracowniczego stosunku prawnego było uwzględnienie roszczeń majątkowych powodów. W tym zakresie apelacja kwestionowała jedynie wysokość odszkodowania zasądzonego przez Sąd Rejonowy w tytułu niezgodnego z prawem - bo naruszającego art. 41 k.p. – wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Ustalając wysokość tego odszkodowania Sąd uznał, iż strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony i zastosował przepis art. 47<sup>1</sup> k.p. Stanowisko to sąd okręgowy podziela. Nawet jednak uznając – jak tego chce apelacja – że strony wiązała umowa na czas określony, to zauważyć trzeba, że ostatnia z tych umów (wypowiedziana przez stronę pozwaną wobec obojga powodów z dniem 15 stycznia 2015 r.) zawarta była na okres do 31 grudnia 2015 r. (w przypadku powoda) oraz do 31 marca 2016 r. (w przypadku powódki). Mając zatem na uwadze treść art. 50 § 4 k.p. odszkodowanie na rzecz powodów nie zostało zasądzone w kwocie zawyżonej (na niekorzyść strony pozwanej).

Stąd też podlegała oddaleniu, na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 5 oraz § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r.

SSO Adrianna Mongiallo SSO Andrzej Marek SSO Jacek Wilga