

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 czerwca 2018 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Dorota Czyżewska (spr.)
Sędziowie:	SO Grzegorz Kochan SO Monika Sawa
Protokolant:	sekr. sądowy Agnieszka Walczyk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 czerwca 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa K. K. (1)

przeciwko Ż. L. i (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie, ekwiwalent za urlop, wydanie świadectwa pracy i odszkodowanie na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla (...)

z dnia 8 marca 2017 roku sygn. akt VIII P 906/14

1. oddala apelację;
2. zasądza od K. K. (1) na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 1590 (jeden tysiąc pięćset dziewięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

Sygn. akt XXI Pa 593/17

## UZASADNIENIE

### 1. *stanowiska stron*

K. K. (1) pozwem złożonym 30 września 2014 r. (data nadania w placówce pocztowej), skierowanym przeciwko J. L. – jako samodzielnemu członkowi zarządu (...) Sp. z o.o. w W., wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy poczynszy od 19 marca 2007 r. do 6 kwietnia 2012 r., a także o wypłacenie zaległego wynagrodzenia i części zaległego urlopu wraz z odsetkami oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według przedstawionego w toku postępowania spisu.

K. K. (1) wezwany do uzupełnienia braków formalnych pozwu, w piśmie z 15 października 2014 r. sprecyzował stronę pozwaną jako (...) Sp. z o.o. w W.. K. K. (1) dokonał wskazania poszczególnych roszczeń w kwocie brutto, na które składały się: niewypłacona kwota wynagrodzenia za marzec 2012 r. (5 dni) i kwiecień 2012 r. (6 dni) w wysokości

947 zł; odsetki za niewypłaconą kwotę wynagrodzenia za marzec i kwiecień 2012 r. w wysokości 265 zł; ekwiwalent za pozostałe dni kwietnia 2012 r. w wysokości 1119 zł; odsetki za ekwiwalent za pozostałe dni kwietnia 2012 r. w wysokości 314 zł; ekwiwalent za okres wypowiedzenia (3 miesiące) w wysokości 5080 zł; odsetki za ekwiwalent za okres wypowiedzenia w wysokości 1423 zł; ekwiwalent za urlop za 2012 r. (9 dni) w wysokości 775 zł; odsetki za ekwiwalent za urlop za 2012 r. w wysokości 217 zł; ekwiwalent za urlop za 2011 r. (26 dni) w wysokości 2239 zł; odsetki za ekwiwalent za urlop za 2011 r. w wysokości 627 zł;

Wysokość dochodzonych świadczeń ze stosunku pracy, w postaci wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wraz z odsetkami powód wskazał w łącznej kwocie 13.006 zł brutto.

(...) sp. z o.o. w W. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W piśmie z 20 stycznia 2015 r. K. K. (1) zmodyfikował roszczenie wnosząc o ustalenie istnienia stosunku pracy z (...) sp. z o.o. w W. w okresie od 1 stycznia 2010 r. (nie jak wcześniej wnosił od 19 marca 2007 r.), wypłacenia zaległego wynagrodzenia i części zaległego urlopu wraz z odsetkami. Na te roszczenia składały się: niewypłaconą kwotę wynagrodzenia za marzec 2012 r. (5 dni) i kwiecień 2012 r. (6 dni) w wysokości 947 zł; odsetki za niewypłaconą kwotę wynagrodzenia za marzec i kwiecień 2012 r. w wysokości 265 zł; ekwiwalent za pozostałe dni kwietnia 2012 r. w wysokości 1119 zł; odsetki za ekwiwalent za pozostałe dni kwietnia 2012 r. w wysokości 314 zł; ekwiwalent za okres wypowiedzenia (1 miesiąc) w wysokości 2000 zł; odsetki za ekwiwalent za okres wypowiedzenia (1 miesiąc) w wysokości 536 zł; ekwiwalent za urlop za 2012 r. (9 dni) w wysokości 217 zł; odsetki za ekwiwalent za urlop za 2012 r. w wysokości 217 zł; ekwiwalent za urlop za 2011 r. (26 dni) 2239 zł; odsetki za ekwiwalent za urlop za 2011 r. w wysokości 627 zł. Wysokość dochodzonych świadczeń ze stosunku pracy, w postaci wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wraz z odsetkami powód wskazał na łączną kwotę 9.039 zł brutto.

Na rozprawie 6 maja 2015 r. K. K. (1) oświadczył, iż wskazane roszczenie o pozostałe dni kwietnia 2012 r. jest roszczeniem o wynagrodzenie za okres wypowiedzenia, który powinien trwać 1 miesiąc. K. K. (1) cofnął roszczenie określone w piśmie z 20 stycznia 2015 r. jako ekwiwalent za okres wypowiedzenia (1 miesiąc) w wysokości 2000 zł. K. K. (1) cofnął także roszczenia przypadające za okres do 1 stycznia 2010 r. Pełnomocnik pozwanego wyraził zgodę na cofnięcie roszczenia w tym zakresie.

W piśmie z 19 maja 2015 r. K. K. (1) zmodyfikował powództwo w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy wnosząc o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie umowy ustnej od 17 sierpnia 2010 r. (tj. od chwili powstania spółki) do 31 grudnia 2010 r. lub jeżeli przerwa w pracy, jaka miała miejsce w październiku nie zostanie uwzględniona, jako przestój w pracy zgodnie z art. 81 § 1 k.p. powód wniósł o przyjęcie za pierwszą umowę o pracę z (...) Sp. z o.o. okresu od 2 listopada 2010 r. do 11 kwietnia 2012 r. K. K. (1) wniósł także o wypłacenie zaległego wynagrodzenia i części zaległego urlopu, a także nakazanie wydania świadectwa pracy. K. K. (1) sprecyzował szczegółowo roszczenia o wynagrodzenie i urlop wskazując na :niewypłaconą kwotę wynagrodzenia za marzec (5 dni tj. od 26 marca 2012 r. do 30 marca 2012 r.) i kwiecień (6 dni tj. od 2 kwietnia 2012 r. do 11 kwietnia 2012 r. w wysokości 1014 zł); odsetki za niewypłaconą kwotę wynagrodzenia za marzec i kwiecień 2012 r. w kwocie 280 zł; ekwiwalent za pozostałe dni kwietnia 2012 r. w wysokości 1199 zł; odsetki za ekwiwalent za pozostałe dni kwietnia 2012 r. w kwocie 331 zł; ekwiwalent za okres wypowiedzenia (1 miesiąc – maj 2012 r.) w wysokości 2.028 zł;

K. K. (1) w piśmie z 16 stycznia 2015 r. sprecyzował powództwo wskazując, iż wnosi o ustalenie stosunku pracy z: Ż. L. prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą (...) w W. w okresie od 19 marca 2007 r. do 16 sierpnia 2010 r. za wynagrodzeniem miesięcznym w 2010 r. w kwocie 2775 brutto; (...) Sp. z o.o. w W. od 17 sierpnia 2010 r. do 11 kwietnia 2012 r. za wynagrodzeniem miesięcznym 2.028 zł brutto. Ponadto K. K. (1) wniósł o zasądzenie kwoty stanowiącej równowartość 3-miesięcznego wynagrodzenia brutto (tj. 5080 zł) tytułem odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. K. K. (1) wniósł także o wezwanie do udziału w sprawie Ż. L. w charakterze pozwanego.

Postanowieniem z 3 marca 2016 r. Sąd Rejonowy wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanej Ż. L..

W odpowiedzi na pozew Ż. L. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W piśmie 28 lipca 2016 r. K. K. (1) sprecyzował żądanie o ustalenie stosunku pracy wskazując, iż wnosi o ustalenie istnienia stosunku pracy z Ż. L. prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą (...) w W. od 19 marca 2007 r. do 17 sierpnia 2010 r. za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 2775 zł brutto oraz ustalenie, iż łączył go stosunek pracy z (...) Sp. z o.o. w W. od 17 sierpnia 2010 r. do 11 kwietnia 2012 r. za wynagrodzeniem 2028 zł brutto. K. K. (1) sprecyzował, iż wnosi również o zasądzenie wypłacenia kwoty kwotę 13.006 zł brutto tytułem zaległego wynagrodzenia i części zaległego urlopu wraz z ustawowymi odsetkami (roszczenie opisane w piśmie z 15 października 2014 r.), a także nakazanie wydania świadectwa pracy.

Na rozprawie 23 listopada 2016 r. K. K. (1) cofnął powództwo przeciwko J. L.. Pozwany wyraził zgodę na cofnięcie powództwa.

## **2. wyrok Sądu I instancji**

Sąd Rejonowy (...) VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 8 marca 2017 r. umorzył postępowanie wobec pozwanego J. L.; umorzył postępowanie w zakresie roszczenia o ekwiwalent za okres wypowiedzenia; oddalił roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, nakazanie wydania świadectwa pracy, odszkodowanie za wypowiedzenie oraz odsetki związane z tymi roszczeniami; roszczenia o wynagrodzenie oraz odsetki od wynagrodzenia przekazał według właściwości do Wydziału Cywilnego tutejszego Sądu; zasądził od K. K. (1) na rzecz (...) sp. z o.o. w W. kwotę 1860 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; w pozostałym zakresie nie obciążył powoda kosztami procesu.

## **3. ustalenia stanu faktycznego Sądu Rejonowego**

K. K. (1) 1 lutego 2008 r. zawarł umowę zlecenia z Ż. L. prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą (...) Ż. L.. Jako zleceniobiorca zobowiązał się na zlecenie zleceniodawcy wykonywać pracę w charakterze kierowcy. Zleceniobiorca miał wykonywać zlecenie w okresie od 1 lutego 2008 r. do 30 czerwca 2008 r. Strony przewidywały możliwość przedłużenia trwania umowy. Następnie strony zawarły kolejne umowy zlecenia na okres od 1 lipca 2008 r. do 31 grudnia 2008 r., a następnie na okres od 2 stycznia 2009 r. do 31 lipca 2009 r.

K. K. (1) pracował w charakterze kierowcy-kuriera. Początkowo dowoził przesyłki na teren Ł., w późniejszym okresie jeździł tylko po W..

K. K. (1) nie miał wyznaczonych dni i godzin pracy. Zdarzało się, że pracował także w soboty i niedziele. Kurierzy pracowali zazwyczaj w godzinach 8:00-17:00/18:00. Czas pracy był uzależniony od ilości paczek do doręczenia. Miały miejsce sytuacje, gdy pracę zaczynało od godziny 11.00, innym razem o godzinie 12:00 już kończono rozwożenie. W momencie rozwiezienia przesyłek dobiegał koniec pracy. Bywały przypadki, iż kurierzy musieli wyjeżdżać w sobotę o godzinie 23:00. Kurierzy dowiadywali się o tym telefonicznie będąc w domu.

Podczas świadczenia usług na rzecz Ż. Ł. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) w W. K. K. (1) nie woził przesyłek codziennie. Telefonicznie uzgadniano z nim kiedy ma przyjść i na którą godzinę. K. K. (1) nie posiadał płatnego urlopu. K. K. (1) nie skarżył się na warunki świadczenia usług w zakresie ilości pracy.

K. K. (1) w okresie od stycznia 2010 r. sporadycznie woził przesyłki. Był angażowany w pomoc dopiero, gdy była taka potrzeba.

W trakcie rozwożenia cateringu kurierzy musieli o określonej porze rozwozić posiłki. Było to uzasadnione charakterem dostarczanych przesyłek. Po porannym rozwiezieniu cateringu rozwożono zwykle przesyłki.

Zdarzały się sporadyczne sugestie kierowane do K. K. (1) odnośnie do wyboru trasy doręczenia przesyłek. Sugestie miały na celu przyspieszenie doręczenia przesyłek.

Raporty, sprawozdania wysyłano za pośrednictwem poczty elektronicznej z domu.

K. K. (1) nigdy nie zwracał się z prośbą o udzielenie urlopu wypoczynkowego.

Płaca za świadczone przez K. K. (1) usługi zależała od ilości przesyłek i pokonanej odległości w celu doręczenia. K. K. (1) nie pracował za stałą stawkę, a także nie otrzymywał wynagrodzenia w przypadku niewykonywania usług. K. K. (1) nie otrzymywał wynagrodzenia za pozostawanie w dyspozycji.

Ż. L. od 30 listopada 2010 r. zaprzestała wykonywać działalność gospodarczą pod nazwą (...). W związku z powyższym decyzją z 6 grudnia 2010 r. została wykreślona z ewidencji działalności gospodarczej.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o zgromadzony w toku postępowania dowodowy materiał w postaci dokumentów, których wiarygodność nie była kwestionowana przez strony i nie budziła wątpliwości Sądu, a także na podstawie zeznań świadków oraz zeznań stron.

Sąd Rejonowy dał również w całości wiarę zeznaniom wszystkich przesłuchanych w niniejszej sprawie świadków, gdyż w ocenie Sądu Rejonowego zeznania te są spójne, wzajemnie się uzupełniają i należy je ocenić jako rzeczowe, skrupulatne, obiektywne oraz wyczerpujące. Potwierdza je również treść dokumentów załączonych do akt sprawy. Sąd Rejonowy zważył również na fakt, iż świadkowie zeznawali zgodnie z posiadaną przez siebie wiedzą dotyczącą współpracy pomiędzy stronami, specyfiki organizacji pracy powoda i okoliczności zawierania z nim umów, co czyni powyższe zeznania w pełni przydatnymi dowodami dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie. W konsekwencji ewentualne niewielkie rozbieżności w zeznaniach świadków nie podważają ich wiarygodności, ale są wynikiem różnego zakresu wiedzy dotyczącej okoliczności faktycznych przedmiotowej sprawy i różnej ich interpretacji.

Sąd Rejonowy nie oparł się na zeznaniach powoda uznając, iż przeważająca część zeznań powoda była w ocenie Sądu subiektywna i pozostawała w sprzeczności z zeznaniami pozostałych świadków.

Sąd Rejonowy oddalił wnioski dowodowe powoda zgłoszone dopiero na końcowym etapie postępowania, gdyż strona mogła je powołać w toku trwającego postępowania. W związku z powyższym Sąd Rejonowy uznał je za spóźnione.

#### **4. ocena prawna Sądu I instancji**

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że roszczenia powoda nie zasługują na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie powód ostatecznie sprecyzował żądanie wnosząc o ustalenie stosunku pracy z Ż. L. prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą (...) w W. od 19 marca 2007 r. do 17 sierpnia 2010 r. za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 2775 zł brutto oraz ustalenie istnienia stosunku pracy z (...) Sp. z o.o. w W. od 17 sierpnia 2010 r. do 11 kwietnia 2012 r. za wynagrodzeniem 2028 zł brutto, a także o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, nakazanie wydania świadectwa pracy, odszkodowanie za wypowiedzenie oraz odsetki związane z tymi roszczeniami.

W związku z tym, iż na rozprawie 23 listopada 2016 r. powód cofnął powództwo przeciwko J. L., a pozwany wyraził zgodę na cofnięcie powództwa, Sąd Rejonowy na podstawie art. 355 k.p.c. w związku z art. 203 § 1 k.p.c. umorzył postępowanie wobec pozwanego J. L. (pkt I wyroku). W związku z cofnięciem przez pozwanego powództwa w zakresie roszczenia o ekwiwalent za okres wypowiedzenia Sąd Rejonowy również w tym zakresie umorzył powództwo (pkt II pozwu).

Odnosząc się zaś do roszczeń powoda o ustalenie istnienia stosunku pracy Sąd Rejonowy wskazał, iż kodeks pracy nie wprowadza domniemania istnienia stosunku pracy ani zakazu zatrudniania na podstawie umowy cywilnoprawnej. W tej kwestii decyzja pozostawiona jest woli stron. Zatrudnienie osób fizycznych może następować zarówno w ramach stosunku pracy, jak i na podstawie umów prawa cywilnego. W niniejszej sprawie zasadniczym problemem jest

stwierdzenie, jaki charakter miał stosunek prawny łączący strony. Zgodnie z treścią 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 zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zgodnie zaś z treścią 22 § 1<sup>1</sup> k.p., zatrudnienie na wskazanych wyżej warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Jak słusznie wskazał w wyroku z 23 września 1998 roku (sygn. akt II UKN 229/98, OSNAP 1999, z. 16, poz. 627) Sąd Najwyższy „w razie ustalenia, iż zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego, rozstrzygająca o jej typie powinna być *in concreto* wola stron”. O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują bowiem zainteresowane strony (art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p.), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji (wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 594/99, OSNAPiUS 2001 nr 21, poz. 637). Dotyczy to także wykonywania stale i za wynagrodzeniem określonych czynności, a więc stosunku prawnego określanego jako wykonywanie zatrudnienia w szerokim tego słowa znaczeniu. Nie ma bowiem wątpliwości, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie stosunku cywilnoprawnego (np. umowy o dzieło, umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług, umowy agencyjnej, kontraktu menedżerskiego) lub stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 310). Przepis art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. nie stwarza bowiem prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę ani nie wyłącza ustalenia rodzaju zawartej umowy poprzez wykładnię oświadczeń woli wedle kryteriów podanych w art. 65 k.c., stosowanym poprzez art. 300 k.p.

Podzielając w pełni powyższą argumentację, przy ocenie charakteru umowy łączącej strony kluczowe znaczenie Sąd Rejonowy przypisał woli stron i zamiarowi ukształtowania w określony sposób treści łączącego je stosunku prawnego oraz zamiarowi towarzyszącemu zawarciu i kontynuowaniu stosunku umownego. W myśl bowiem art. 65 § 2 k.c. znajdującego w stosunkach pracowniczych zastosowanie na mocy odesłania z art. 300 k.p., w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na ich dosłownym brzmieniu. To rozłożenie akcentów oznacza, że argumenty językowe (gramatyczne, semantyczne) mają znaczenie drugorzędne i ustępują argumentom odnoszącym się do woli stron, ich zamiarów i celów. Mimo to nie powinno budzić wątpliwości, że prawidłowa, pełna i wszechstronna wykładnia umowy nie może pomijać treści zwerbalizowanej na piśmie, użyte bowiem (zapisane) sformułowania i pojęcia, a także sama systematyka i struktura aktu umowy (umów), są jednym z istotnych wykładników woli stron, pozwalają ją poznać i ocenić. Jest więc jasne, że wykładnia oświadczeń woli stron nie może prowadzić do stwierdzeń w sposób oczywisty sprzecznych z ich treścią (wyrok Sądu Najwyższego z 7 marca 2007 r, w sprawie I PK 146/05, M.P.Pr. 2006/9/474).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych w niniejszej sprawie stwierdził, że powód, na którym spoczywał ciężar dowodu zgodnie z ogólną zasadą jego rozkładu wynikającą z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., nie wykazał, aby zgodnym zamiarem stron było zawarcie z nim umowy o pracę. Nie potwierdziły tego przede wszystkim ani żadne dokumenty, ani zeznania świadków czy też samych stron. Jak również nie wynika to z faktycznego sposobu i charakteru wykonywanych przez powoda czynności. Powód bowiem nie wykazał aby zawarcie umowy o pracę było objęte zamiarem obu stron w ramach łączącego je stosunku prawnego. Przeciwnie z zeznań stron wynika, że od początku mieli świadomość, iż zawierają umowę zlecenia. W ocenie Sądu Rejonowego nie budzi również wątpliwości, że zawierając taką umowę strony wiedziały, jaki będzie zakres faktycznych zadań powoda w ramach tejże umowy i sposób jej realizacji. Powód też nigdy nie sygnalizował ani wątpliwości ani sprzeciwu odnośnie faktycznie realizowanych umów. Jednocześnie, jak wynika z poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń posiadane przez powoda doświadczenie pozwalało mu na wykonywanie zadań wynikających z zawartych z pozwanym umów w sposób rutynowy, niewymagający dodatkowych szkoleń, czy wydawania bieżących poleceń czy bieżącego nadzoru. W tych okolicznościach w ocenie Sądu Rejonowego nie budzi wątpliwości, że zawierając umowę zlecenia strony wiedziały jaki będzie zakres faktycznych zadań powoda w ramach tejże umowy, co też nigdy nie wywoływało wątpliwości, ani sprzeciwu powoda i nie było sygnalizowane pozwanemu. Z tych względów Sąd Rejonowy przyjął brak istnienia zgodnej

woli stron w przedmiocie zawarcia umowy o pracę, co stanowiło wystarczającą podstawę oddalenia powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy i roszczeń z niego wynikających.

Mając jednak na uwadze ugruntowaną już linię orzecznictwa w procesie o ustalenie istnienia stosunku pracy, Sąd Rejonowy zbadał łączący strony stosunek pracy także pod kątem sposobu jego realizacji. O tym, czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę nie decyduje bowiem formalne zawarcie umowy o pracę, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie jej w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy. Umowa, na podstawie, której świadczona jest praca, nie musi być przy tym kwalifikowana jako jedna z umów nazwanych uregulowanych w Kodeksie cywilnym, czy Kodeksie pracy ponieważ swoboda umów przejawia się także w możliwości dowolnego - w granicach prawa - kształtowania przez strony umów cywilnoprawnych treści ich wzajemnych relacji prawnych (wyrok Sądu Najwyższego z 19 lipca 2000 r., II CKN 313/00). Nie może mieć ona jednak mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej (wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2002 r., I PKN 786/00, OSNP 2004 nr 2, poz. 30). W konsekwencji w takich sytuacjach zawsze należy ocenić czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mają charakter przeważający, czy też nie.

Analizując zatem stan faktyczny sprawy Sąd Rejonowy stwierdził, że również sposób wykonywania przez powoda umowy przemawiał za stwierdzeniem, iż jego zatrudnienie u pozwanego w spornym okresie nie miało charakteru pracowniczego w rozumieniu art. 22 § 1 k. p.

Rozpatrując sposób wykonywania przez powoda obowiązków Sąd Rejonowy doszedł bowiem do przekonania, że po stronie powoda nie istniało podporządkowanie pracownicze. Przede wszystkim nie został mu narzucony przez pozwaną czas pracy i to zarówno w treści pisemnej zawartych umów zlecenia, w umowach ustnych, jak i w praktyce. Czas pracy powoda zależał od ilości przesyłek przygotowanych do rozwiezienia. Zdarzały się sytuacje, gdy pracę kończono o godzinie 12:00 innym razem zaczynało ją o 23:00. Bywały sytuacje, gdy powód pracował częściej, a następnie rzadziej, jak również świadczył pracę sporadycznie lub miał przestoje w pracy. Ponadto był wynagradzany tylko za faktycznie wykonaną pracę. Powód nie miał również obowiązku wypracowania określonej ilości godzin, bowiem dla strony zlecającej usługę dostarczenia przesyłek nie była istotna sama gotowość powoda do pracy w określonym czasie, ale osiągnięcie przez pozwaną za pomocą powoda zakładanego rezultatu, którym było dostarczenie przesyłek. W konsekwencji również nie ustalono żadnego kierownictwa i zasad podległości powoda wykonującego zadania. Ewentualne sugestie zlecającego odnośnie wyboru trasy przejazdu w celu doręczenia przesyłki nie świadczą jeszcze o wykonywaniu pracy pod nadzorem i kierownictwem. Każdy podmiot zawierający umowę zlecenia na wykonanie określonych usług ma prawo wymagać, aby zleceniobiorca wywiązał się ze swoich zadań w sposób należyty. Nie sposób odmówić zleceniodawcy prawa do zgłaszania uwag i egzekwowania wykonania przedmiotu umowy zlecenia w sposób satysfakcjonujący, w sytuacji, kiedy ponosi koszty wynikające z obowiązku wypłacenia wynagrodzenia za wykonane prace. Kwestie wykonania czynności pozostawiono zleceniobiorcy akcentując, iż istotna jest nie gotowość do wykonania zadania ale rezultat pracy powoda. Również miejsce wykonywania zadań przez powoda wynikało nie tyle z ustaleń stron co z wynikała z konieczności doręczenia poszczególnych paczek. Niewątpliwie nie nastąpiło określenie czasu i miejsca wykonywania czynności objętych przedmiotem umowy. Na powoda nie został także nałożony obowiązek starannego działania, ale osiągnięcia określonego rezultatu, tj. doręczenie wskazanych przesyłek.

W łączącym strony stosunku prawnym nie występowały również cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, takie jak ewidencjonowanie czasu pracy, udzielanie urlopów wypoczynkowych, prowadzenie akt osobowych czy obowiązek wykonania badań lekarskich przed rozpoczęciem pracy co wskazuje w swoich zeznaniach również powód.

Rozważając kolejny z elementów stosunku pracy Sąd Rejonowy zważył, że powód wprawdzie otrzymywał wynagrodzenie za wykonywane czynności, ale odpłatność jest nie tylko cechą umowy o pracę (art. 627 k.c. i art. 735 § 1 k.c.).

Niezależnie od powyższej argumentacji, dodatkowo na żadnym etapie realizowania umów powód nie czynił jakichkolwiek ustaleń z pozwanymi w zakresie nawiązania stosunku pracy. Co prawda w swoich zeznaniach wspominał

o rzekomych obietnicach pozwanej co do rozważenia zmiany umowy w przyszłości, jednakże pozostawało to w sferze bliżej nieokreślonych planów.

Podsumowując zatem należy stwierdzić, że w ocenie Sądu Rejonowego brak było podstaw do przyjęcia, że zgodnym zamiarem stron było zawarcie umowy o pracę. W świetle zebranego materiału dowodowego nie można także wskazać, że strony postępowania faktycznie realizowały umowę o pracę. Wobec powyższego brak jest podstaw do uznania, że stosunek prawny, jaki między stronami istniał, był w rzeczywistości stosunkiem pracy. Mają zaś na uwadze fakt, że relacja prawna łącząca strony nie wypełniała definicji stosunku pracy zawartej w art. 22 § 1 k.p. Sąd Rejonowy oddalił powództwo w tym zakresie.

W świetle powyższego Sąd Rejonowy oddalił również powództwo o wydanie powodowi świadectw pracy oraz wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Uprawnienia te przysługują bowiem w świetle odpowiednio art. 97 § 1 k.p. i art. 171 § 1 k.p. wyłącznie osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę. Wobec zaś faktu, iż powód nie był pracownikami pozwanych po jego stronie nie powstało ani wynikające z art. 97 § 1 k.p. uprawnienie do otrzymania świadectwa pracy, ani wynikające z art. 171 § 1 k.p. uprawnienie do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

W odniesieniu zaś do zgłoszonego przez powoda żądania zasądzenia wynagrodzenia Sąd Rejonowy wskazał na przepis art. 476 § 1 k.p.c., który stanowi, że przez sprawy z zakresu prawa pracy rozumie się sprawy: o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane, o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, na cechy stosunku pracy, o roszczenia z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy, o odszkodowania dochodzone od zakładu pracy na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

W niniejszej sprawie niewątpliwie jest, że roszczenie powoda wobec pozwanych o wypłatę wynagrodzenia przysługującego mu z tytułu zawartych umów cywilnoprawnych regulują przepisy Kodeksu cywilnego, zatem należy uznać, iż nie zachodzą podstawy właściwości rzeczowej Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, gdyż sądy te rozpoznają jedynie sprawy z zakresu prawa pracy, zgodnie z treścią art. 1 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 18 kwietnia 1985 r. o rozpoznawaniu przez sądy spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych (Dz. U. 1985r. nr 20 poz. 85 ze zm.) oraz zgodnie z treścią art. 262 § 1 k.p.

Wobec powyższego, mając na względzie wskazane przepisy, z mocy art. 200 § 1 k.p.c. w związku z art. 476 § 1 k.p.c., w związku z art. 30 k.p.c., należało w tym zakresie przekazać sprawę do rozpoznania Wydziałowi Cywilnemu, jako właściwemu rzeczowo.

Z uwagi na to, że powód cofnął roszczenie określone, jako ekwiwalent za okres wypowiedzenia, a pozwany wyraził na to zgodę, w tym zakresie sąd umorzył postępowanie.

Orzeczenie o kosztach zapadło na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 i 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz. U. nr 163, poz. 1348 z 2002 r. r. z późn. zm.) obowiązującego w dacie złożenia pozwu i na podstawie art. 102 k.p.c. Sąd Rejonowy pomimo przegranej powoda odstąpił od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego wobec wszystkich pozwanych. Sąd Rejonowy zasądził od powoda koszty procesu dla jednego z pozwanych. Należy wskazać, iż pozwani byli podmiotami ściśle ze sobą powiązanymi, a ich sprawę prowadził ten sam pełnomocnik. W ocenie Sądu żaden z pozwanych nie był narażony na dodatkowy nakład pracy i nie ponosił dodatkowych kosztów. Zdaniem Sądu Rejonowego, gdyby pozwany był jeden to nakład pracy byłby taki sam jak w przypadku trzech pozwanych. W związku z powyższym Sąd Rejonowy zasądził zwrot kosztów na rzecz pozwanego (...) Sp. z o.o., a w pozostałym zakresie powoda nie obciążył kosztami.

## **5. apelacja powoda**

Powód zaskarżył powyższy wyrok w części, tj. w zakresie pkt 3-5, zarzucając:

I. naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie:

1) art. 210 § 2 k.p.c. w zw. z art. 162 k.p.c. i art. 217 § 1-3 k.p.c., polegające na braku obligatoryjnego pouczenia powoda, działającego bez profesjonalnego pełnomocnika, o konieczności inicjatywy dowodowej i skutkach związanych z jej brakiem, a także konieczności składania zastrzeżeń do protokołu w sytuacji naruszenia przepisów procedury przez Sąd pierwszej instancji, pomimo skomplikowanego przedmiotu sprawy, wymagającego wiadomości specjalnych z zakresu rachunkowości,

2) art. 5 k.p.c. w zw. z art. 212 § 2 k.p.c., art. 217 § 1-3 k.p.c. i 278 § 1 k.p.c. brak pouczenia powoda, działającego bez profesjonalnego pełnomocnika w sprawie, o możliwości i celowości złożenia wniosku o dopuszczenie w sprawie dowodu z opinii biegłego sądowego, specjalisty z zakresu rachunkowości,

3) art. 233 § 1 k.p.c., poprzez pominięcie treści zeznań świadków: E. S.i J. Ż., którzy na rozprawie 8 stycznia 2015 r. przyznali, iż: „była to praca, jak w normalnej instytucji od 9.00 do 17.00, w zależności od poleceń za pomocą telefonu komórkowego lub pagerów, dostawało się zlecenie do wykonywania przesyłek na całą W.. Pod koniec pracy trzeba się było rozliczyć” „jeździliśmy samochodami firmowymi. Mieliśmy służbowe telefony komórkowe oraz służbowe pagery”, „było tak, że miała dwa tygodnie urlopu w ciągu roku, a czasami jeden tydzień i później jeden tydzień. Wówczas moje wynagrodzenie nie było obniżane”,

4) art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak jakiegokolwiek odniesienia w uzasadnieniu wyroku do dopuszczonego i przeprowadzonego w sprawie dowodu z zeznań świadków: E. S. i J. Ż., ani wyjaśnienia ewentualnej odmowy waloru dowodowego tego dowodu,

5) art. 233 § 1 k.p.c. błędne uznanie za wiarygodne zeznań pozwanych, iż „powód w trakcie świadczenia usług nie miał stałych godzin pracy” oraz „powód nie miał stałego miejsca pracy i nie musiał wykonywać zleceń w konkretnym czasie, ani pozostawać do dyspozycji pracodawcy”, co miało wpływ na treść wyroku poprzez uznanie, iż zatrudnienie powoda u pozwanej spółki w spornym okresie nie miało charakteru pracowniczego,

6) art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 22 § 1 k.p., art. 353<sup>1</sup> k.c. oraz art. 300 k.p., poprzez błędną, jednostronną, sprzeczną z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego ocenę zebranego materiału dowodowego, co w konsekwencji doprowadziło to do wadliwego zastosowania art. 22 § 1 k.p. w zw. z art. 353<sup>1</sup> k.c., co miało wpływ na wynik postępowania poprzez niewłaściwe przyjęcie, iż materiał dowodowy w sprawie nie świadczy o istnieniu stosunku pracy pomiędzy stronami,

7) art. 231 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów, polegającą na nie daniu wiary wyjaśnieniom powoda, że sposób wykonywania przez powoda umowy przemawiał za stwierdzeniem, iż zatrudnienie u pozwanej spółki w spornym okresie miało charakter pracowniczy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.,

II. naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 22 § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwą interpretację i przyjęcie, iż zatrudnienie powoda u pozwanej spółki w spornym okresie nie miało charakteru pracowniczego.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty, strona powodowa wniosła o zmianę wyroku w zaskarżonej części i uwzględnienie powództwa oraz zasądzenie od pozwanych na rzecz powoda kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według spisu kosztów.

## **6. odpowiedź na apelację**

Pozwana w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

## **7. ocena prawna Sądu Okręgowego**



apelacja powoda była nieuzasadniona.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy wskazuje, że podziela ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji poczynione w toku postępowania i przyjmuje je za własne. Sąd Rejonowy w sposób wyczerpujący zgromadził materiał dowodowy, wszechstronnie rozważył wszystkie przeprowadzone dowody i w sposób zgodny z zasadami oceny materiału dowodowego wynikającymi z art. 233 k.p.c. wyprowadził wnioski, stanowiące podstawę zapadłego rozstrzygnięcia.

W tym kontekście wskazać należy, że zamierzonego skutku nie mógł wywołać zarzut polegający na braku obligatoryjnego pouczenia powoda, działającego bez profesjonalnego pełnomocnika o konieczności inicjatywy dowodowej i skutkach związanych z jej brakiem. Sąd Rejonowy wprawdzie nie pouczył powoda o treści art. 162, 207, 217, 229 i 230 k.p.c., to jednak okoliczność ta, jeśli nie miała wpływu na wynik postępowania, nie może stanowić uzasadnionego zarzutu. Z kolei z akt sprawy nie wynika, aby brak pouczenia powoda o treści ww. przepisów, wpłynął negatywnie na prowadzenie przez niego postępowania. Tak chociażby Sąd Rejonowy na rozprawie 22 lutego 2017 r. oddalił wnioski dowodowe powoda, gdyż były spóźnione, na co powód złożył zastrzeżenie w trybie art. 162 k.p.c. Zatem powód miał wiedzę o przysługujących mu uprawnieniach i z nich korzystał, a brak pouczenia nie wpłynął niekorzystnie na jego procedowanie.

Nadto warto wskazać, że Sąd Okręgowy nie widzi okoliczności przemawiających za tym, aby w sprawie była potrzebna wiedza specjalna z zakresu rachunkowości. Skoro Sąd Rejonowy uznał, że powoda z pozwaną nie łączył stosunek pracy, to brak było podstaw do powoływania biegłego sądowego do ustalenia wysokości poszczególnych roszczeń majątkowych powoda, które mogły być zasądzone na jego rzecz, jedynie w przypadku istnienia między stronami stosunku pracowniczego.

Nieusprawiedliwiony był również zarzut powoda w zakresie oceny zeznań świadków, jak i także pominięcie części zeznań świadków E. S. i J. Ż.. Wprawdzie, jak słusznie zauważył powód, ww. świadkowie wskazywali, że „była to praca, jak w normalnej instytucji od 9.00 do 17.00, w zależności od poleceń za pomocą telefonu komórkowego lub pagerów, dostawało się zlecenie do wykonywania przesyłek na całą W.. Pod koniec pracy trzeba się było rozliczyć” „jeździliśmy samochodami firmowymi. Mieliśmy służbowe telefony komórkowe oraz służbowe pagery”, „było tak, że miała dwa tygodnie urlopu w ciągu roku, a czasami jeden tydzień i później jeden tydzień. Wówczas moje wynagrodzenie nie było obniżane”, to jednak zeznania te są wyrwane z kontekstu i nie obejmują całokształtu okoliczności sprawy.

Świadkowie oraz powód wskazywali, że praca była uzależniona od ilości paczek do doręczenia. Miały miejsce sytuacje, gdy pracę zaczynano od godziny 11.00, innym razem o godzinie 12:00 już kończono rozwożenie. W momencie rozwiezenia przesyłek dobiegał koniec pracy. Bywały przypadki, iż kurierzy musieli wyjeżdżać w sobotę o godzinie 23:00. Nadto, jak wskazywali Ż. L. oraz J. L. na rzecz Ż. Ł. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) w W., K. K. (1) nie woził przesyłek codziennie. Telefonicznie uzgadniano z nim kiedy ma przyjść i na którą godzinę.

Z kolei fakt, że powód i inni współpracownicy jeździli służbowymi samochodami oraz używali służbowych telefonów oraz pagerów, nie świadczy o tym, że powód wykonywał pracę na podstawie umowy o pracę, gdyż zleceniodawca, jak najbardziej może wyposażać zleceniobiorcę w sprzęt oraz narzędzia potrzebne do wykonania zleconych zadań.

Jeśli z kolei chodzi o wynagrodzenie, które było wypłacane świadkowi E. S. w trakcie urlopu, to powód nie wskazywał, aby takie wynagrodzenie było wypłacane i jemu. Wręcz przeciwnie powód wskazał, że gdy nie pracował, nie uzyskiwał wynagrodzenia.

Nieuzasadniony był również zarzut powoda w zakresie uznania za wiarygodne zeznań pozwanych, iż „powód w trakcie świadczenia usług nie miał stałych godzin pracy” oraz powód nie miał stałego miejsca pracy i nie musiał wykonywać zleceń w konkretnym czasie, ani pozostawać do dyspozycji pracodawcy”. Jednakże faktem jest, że powód nie miał stałych godzin pracy. Powód zasadniczo powinien wykonywanie zleconych mu zadań od 9.00 do 17.00, jednak występowały sytuacje, gdy powód w ogóle nie pracował, pracował jedynie kilka godzin dzień, lub rozpoczął pracę po 11.00 lub 12.00.

Nadto wbrew twierdzeniom zawartym w apelacji, powód nie miał stałego miejsca świadczenia pracy. Powód był kurierem i pracował na terenie całej W., rozвозząc przesyłki.

Uzasadniony nie był również zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. Samo uchybienie tej normie nie może prowadzić do uznania, że wyrok jest wadliwy, dopiero wykazanie wpływu wadliwości uzasadnienia na prawidłowość (poprawność) rozstrzygnięcia może okazać się skutecznym – a tym samym prowadzącym do wzruszenia zaskarżonego wyroku. Strona apelująca tego związku nie wykazała, jak również – obiektywnie - do samego naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. nie doszło. Uzasadnienie wyroku zawiera wszystkie obligatoryjne składowe (art. 328 § 2 k.p.c.), a tym samym w pełni umożliwia kontrolę instancyjną, w tym ustalenie toku wnioskowania Sądu Rejonowego i oceny materiału dowodowego. Rzetelna i prawidłowa argumentacja przedstawiona w uzasadnieniu pozwala na stwierdzenie, że wyrok Sądu pierwszej instancji odpowiada prawu.

Sąd Okręgowy uznał zatem, że zarzuty pozwanej dotyczące naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa procesowego nie miały uzasadnionych podstaw, w związku z tym przeszedł do rozważenia zastosowanego w sprawie prawa materialnego.

Przepis art. 22 § 1 k.p. 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 w czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, natomiast art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. stanowi, że zatrudnienie w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Umowa o pracę jest dwustronną czynnością prawną, dochodzącą do skutku, gdy obie strony (pracownik i pracodawca) złożą zgodne oświadczenie woli, określające rodzaj i warunki umowy, zwłaszcza rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania, termin jej rozpoczęcia oraz wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi umowy. Przepis art. 22 § 1 k.p. wskazuje na najważniejsze cechy stosunku pracy, a mianowicie, że jest to stosunek dobrowolny, wzajemny, wynika z niego obowiązek osobistego świadczenia pracy, ma charakter odpłatny, praca w jego ramach jest wykonywana pod kierownictwem pracodawcy, charakteryzuje go ciągłość świadczenia pracy oraz jest to stosunek starannego działania na ryzyko pracodawcy. Konsekwencje przyznania danej umowie charakteru umowy o pracę są bardzo znaczące, przede wszystkim w sferze uprawnień pracowniczych w zakresie urlopu, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, sposobów rozwiązania stosunku pracy, a także uprawnień w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę.

Umowa zlecenia, uregulowana jest z kolei w art. 734 § 1 k.c., zgodnie z którym przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Nadto do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, stosuje się odpowiednio, na podstawie odesłania zawartego w art. 750 k.c., przepisy o zleceniu. Przy umowie zlecenia zasadą jest, że zleceniobiorca wykonuje powierzone mu zadanie osobiście, o czym stanowi treść art. 738 § 1 zd. 1 k.c. Zleceniobiorca ma także na podstawie art. 740 k.c. obowiązek informowania zleceniodawcy o przebiegu sprawy a zleceniodawca może udzielać zleceniobiorcy wiążących wskazówek (art. 737 k.c.), a co za tym idzie kontrolować prawidłowość wywiązywania się ze zlecenia, wskazywać dni, godziny i sposób wykonania powierzonych czynności. Wydawanie takich poleceń może stwarzać pozory podporządkowania zleceniobiorcy w stosunku do zleceniodawcy. Zlecenie co do zasady jest umową odpłatną, o czym stanowi art. 735 § 1 k.c.

Z powyższego wynika zatem, że umowa o pracę oraz umowa zlecenia są ze sobą zbieżne w wielu cechach, podobny jest także ich sposób wykonania. Zatem dopiero całościowa analiza postanowień umowy i sposobu jej wykonania oraz wykładnia oświadczeń woli stron, a także zgodny zamiar zawarcia konkretnego rodzaju umowy, dają pełną podstawę do zakwalifikowania danej umowy jako umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej. O ustaleniu charakteru umowy o świadczenie pracy nie może przesądzać jednoznacznie jeden jej element, ale całokształt okoliczności faktycznych (wyrok Sądu Najwyższego z 7 października 2009 r., III PK 38/09, Legalis). W wyroku z 18 czerwca 1998 r. (I PKN 191/98, Legalis) Sąd Najwyższy stwierdził, że jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może

być wyrażony także w nazwie umowy, zaś przy kwalifikacji prawnej umowy należy uwzględniać okoliczności istniejące w chwili jej zawierania.

W sprawie bezspornym pozostawało, iż powód wykonywał czynności wskazane w zawartej z pozwaną umowie zlecenia w sposób dobrowolny oraz odpłatny. Natomiast materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie potwierdził, aby powód był podporządkowany pozwanej.

Powód usiłując wykazać, że łączący go ze stroną pozwaną stosunek pracy miał charakter umowy o pracę, podnosił, że wykonywał pracę pod kierownictwem i nadzorem pozwanej. Zajmując się tematyką podporządkowania pracownika, należy wskazać, że zgodnie ze stanowiskiem judykatury, podzielanym przez Sąd orzekający w sprawie, dla stwierdzenia, że pracownicze podporządkowanie pracownika pracodawcy występuje w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie 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 i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika (tak Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z 21 maja 2014 r., sygn. III AUa 1475/13, LEX nr 1527043).

W ocenie Sądu Okręgowego w spornej sprawie nie zachodziło podporządkowanie pracownika typowe dla stosunku pracy. Po pierwsze powód nie miał obowiązku świadczenia pracy w miejscu wskazanym przez pracodawcę. Powód był kierowcą-kurierem i pracował na terenie W. rozwożąc przesyłki, a początkowo jeżdżąc do Ł.. Po drugie powód nie miał także stałych godzin pracy. Powód bowiem pracował w różnych godzinach, zaczynał prace o 11.00, 12.00 albo nawet o 23.00. Zdarzały się dni, w których powód informował pracodawcę, że nie stawi się do pracy, jednak w związku z tym powód nie przedstawiał żadnych zwolnień lekarskich, nie były mu również udzielane dni wolne od pracy. Obecność powoda uzależniona była jedynie od jego dostępności, a także zapotrzebowania na prace. Za dni, w których powód nie pracował, nie uzyskiwał także wynagrodzenia. Był także okres ponad miesięczny, w którym powód nie pracował, za co nie otrzymał wynagrodzenia, a za który powód żąda ustalenia istnienia stosunku pracy. Powód nie podpisywał również listy obecności. Odnosząc się do wykonywanych obowiązków, to do zadań powoda należało rozwożenie przesyłek na terenie W.. Z kolei pozwana przekazywała powodowi informacje na temat miejsca i czasu doręczenia przesyłki, a także czasami wskazówki w zakresie wyboru trasy dojazdu. Jednakże nie może budzić wątpliwości fakt, że pozwana miała prawo udzielać powodowi wskazówek oraz informacji o wykonywanych doręczeniach. Pozwana oczywiście kontrolowała, czy doręczenia są wykonywane przez powoda poprawnie, jednakże dokonywana przez pozwaną kontrola, czy fakt udzielania wskazówek i informacji o doręczeniach, nie świadczy o podporządkowaniu pracowniczym. Z materiału dowodowego nie wynika bynajmniej, aby pozwana wydawał powodowi polecenia. Nie potwierdzili tego zeznający w sprawie świadkowie. Można stwierdzić, że charakter świadczonej pracy wymuszał na stronie pozwanej czynienie pewnych zaleceń, które winien mieć powód na uwadze podczas wykonywania czynności związanych z doręczeniem przesyłek. Warto również wskazać, że powód nie wykonywał bieżących poleceń przełożonych związanych z pracą, lecz jedynie realizował zwykle czynności wynikające z treści łączącej strony umowy zlecane mu przez pracodawcę. Nawet długotrwałe wykonywanie powtarzających się czynności w tym samym miejscu, z którym są one związane, jest tak samo charakterystyczne dla stosunku pracy, jak i dla stosunku o charakterze cywilnoprawnym. Należało zatem uznać, że powód pozostawał w dyspozycji strony pozwanej, a nie pod jej ścisłym kierownictwem. Zgodnie zaś z orzecznictwem, 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 (wyrok Sądu Najwyższego z 25 listopada 2005 r., I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26).

Sąd Okręgowy, kierując się aktualnymi poglądami judykatury, zbadał również, jaka była wola stron przy podjęciu współpracy w oparciu o umowę cywilnoprawną, a nadto jaki był charakter wykonywanych przez powoda czynności w ramach zawartych umów.

W tym miejscu wskazać należy, że umowa o pracę jest dwustronną czynnością prawną, dochodzącą do skutku, gdy obie strony, tj. pracownik i pracodawca złożą zgodne oświadczenie woli, określające rodzaj i warunki umowy, zwłaszcza rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania, termin jej rozpoczęcia oraz wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi umowy. Umowa o pracę zostaje zawarta, gdy strony prowadzące pertraktacje dojdą do porozumienia co do wszystkich warunków przyszłej umowy o pracę, które były przedmiotem rokowań.

W cytowanym art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. została rozwinięta cywilistyczna zasada, że w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu – art. 65 § 2 k.c. O wyborze podstawy prawnej zatrudnienia decydują bowiem same zainteresowane strony, kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji (wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 594/99, OSNP 2001/21/637).

Odnosząc powyższe regulacje prawne i poglądy judykatury do stanu faktycznego ustalonego w niniejszej sprawie, Sąd Okręgowy wskazuje, że brak jest podstaw do ustalenia, że zamiarem stron było zawarcie umowy o pracę.

Przede wszystkim zauważyć należy, że powód nie wykazał, aby pozwana informowała go, że zawrze z nim umowę o pracę. Przeczy temu zwłaszcza fakt, że strony zawierały następujące po sobie umowy zlecenia, co potwierdza, że zamiarem stron było zatrudnienie powoda na podstawie umowy cywilnoprawnej. Nadto gdyby powód faktycznie zmierzał do zawarcia umowy o pracę, to z całą pewnością poczyniłby w tej kwestii odpowiednie kroki. Z kolei powód nie wystąpił z żadną inicjatywą w tym zakresie. Zgodnie zaś z orzecznictwem, nie można zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zawrzeć umowę o innej treści niż tę, którą zawarły (wyrok Sądu Najwyższego z 5 września 1997 r., I PKN 229/97, OSNAPiUS 1998 r. Nr 11, poz. 329). Z powyższego wynika, że powód świadomie i dobrowolnie zawarł umowę cywilnoprawną, mając pełne rozeznanie w konsekwencjach tej czynności.

Podsumowując powyższe rozważania, Sąd Okręgowy uznał, że stron nie wiązał stosunek pracy. Brak przede wszystkim w łączącym strony stosunku prawnym elementu pracowniczego podporządkowania, który, zgodnie z poglądami judykatury, stanowi cechę odróżniającą stosunek pracy od innych stosunków prawnych (w tym umów cywilnoprawnych). Powód pozostawał w dyspozycji pozwanej, jednak fakt ten nie wypełniał znamion kierownictwa pracodawcy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.

Odnosząc się do roszczeń powoda o wydanie powodowi świadectw pracy oraz wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, to Sąd Rejonowy słusznie je oddalił. Uprawnienia te przysługują bowiem w świetle odpowiednio art. 97 § 1 k.p. i art. 171 § 1 k.p. wyłącznie osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę. Wobec zaś faktu, iż powód nie był pracownikiem, w rozumieniu Kodeksu pracy, po jego stronie nie powstało uprawnienie do otrzymania świadectwa pracy, ani do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

W odniesieniu zaś do zgłoszonego przez powoda żądania zasądzenia wynagrodzenia, to do uznania konkretnego sporu za sprawę o roszczenie związane ze stosunkiem pracy niezbędny jest zarówno element podmiotowy (pracodawca - pracownik), jaki i musi być spełniona przesłanka przedmiotowa polegająca na tym, że dochodzone roszczenie pozostaje w bezpośrednim związku z treścią stosunku pracy i nie może powstać tylko przy okazji tego stosunku prawnego (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 1994 r., I PZP 58/93, PiZS 1994 nr 4).

W niniejszym postępowaniu Sąd uznał, że strony łączył stosunek cywilnoprawny – umowa zlecenia, zatem roszczenie o wynagrodzenie nie było związane ze stosunkiem pracy (pracownik-pracodawca). W orzecznictwie Sądu Najwyższego zostało rozstrzygnięte i szczegółowo opisane, jak ma postąpić sąd pracy, jeżeli dojdzie do przekonania, że żądanie w istocie nie jest wywiedzione ze stosunku pracy, lecz ze stosunku cywilnoprawnego (uchwała siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 14 marca 1989 r., III PZP 45/88, OSNCP 1989 nr 11, poz. 167; wyrok Sądu Najwyższego z 23 lipca 2009 r. II PK 25/09). Zakwalifikowanie sprawy jako niespełniającej warunków z art. 476 k.p.c., przy uznaniu cywilnoprawnego charakteru roszczenia, uzasadnia przekazanie sprawy z wydziału pracy do wydziału cywilnego (w ramach tego samego sądu), albo przekazanie sprawy do innego sądu (jeżeli wynika to z przepisów o właściwości

rzeczowej lub miejscowej wyłącznej). Wobec oddalenia roszczenia o ustalenie stosunku pracy, Sąd Rejonowy trafnie zatem przekazał roszczenie o wynagrodzenie według właściwości wydziału cywilnego.

Sąd Okręgowy o kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu (art. 98 k.p.c.) oraz zasadą rozstrzygania o kosztach w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). Powód okazał się stroną przegrywającą postępowanie apelacyjne. W toku postępowania apelacyjnego pozwana poniosła koszty zastępstwa procesowego w łącznej kwocie 1590 zł: 1350 zł (§ 10 ust. 1 pkt 1 w zw. § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych – Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.) tytułem roszczeń majątkowych, 120 zł (§ 10 ust. 1 pkt 1 w zw. § 9 ust. 1 pkt 3 ww. rozporządzenia) tytułem roszczenia o wydanie świadectwa pracy oraz 120 zł (§ 10 ust. 1 pkt 1 w zw. § 9 ust. 1 pkt 3 ww. rozporządzenia) tytułem roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy. Powód zatem winien zwrócić na rzecz strony pozwanej ww. kwoty tytułem kosztów procesu.

Mając na uwadze całość rozważań, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powoda, jako bezzasadną.

Monika SawaDorota CzyżewskaGrzegorz Kochan