

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 31 sierpnia 2017 r. przeciwko (...) spółce akcyjnej w W. powódka K. P., wniosła o ustalenie, że łączył ją stosunek pracy z pozwaną spółką od dnia 23 września 2011 r. Nadto domagała się zasądzenia od strony pozwanej na swoją rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że od dnia 23 września 2011 r. wykonuje czynności dla pozwanej spółki na podstawie umowy o świadczenie usług. Dodała, że charakter wykonywanych przez nią czynności świadczy o tym, że między stronami doszło do zawarcia umowy o pracę, nie zaś umowy cywilnoprawnej. Stwierdziła, że wykonywała pracę zgodnie ze swoimi kwalifikacjami oraz pracę przypisaną do zajmowanego przez nią w pozwanej stanowiska, w sposób ściśle określony przez pozwaną spółkę, na podstawie jej poleceń i pod jej kierownictwem. Miała obowiązek w każdy wtorek stawiać się w siedzibie pozwanej celem rozliczenia się z wykonanych obowiązków. Miała codzienny obowiązek zdawania sprawozdań z wykonanych prac. Zawierając umowy pożyczki powyżej 10.000 zł miała obowiązek dokonywania tego w obecności kierownika. Musiała także wpuszczać do miejsca zamieszkania pracownika działu kontroli lub kierownika w celu okazania gotówki i dokumentów, a kontrole odbywały się bez zapowiedzi w godzinach od 7.00 do 22.00. Świadczyła pracę w czasie i miejscu określonym przez pozwaną, tj. na obszarze oddziału pozwanej w godzinach od 7.00 do 22.00 przez wszystkie tygodnie w roku (52 tygodnie). Zaznaczyła, że miała obowiązek udziału w szkoleniach organizowanych przez pozwaną oraz że otrzymała od niej telefon wraz z kartą SIM. Miała obowiązek wykonywać czynności osobiście. Obowiązywał ją także zakaz działalności konkurencyjnej. Za wykonywane czynności otrzymywała wynagrodzenie. Podsumowując wskazała, że wymienione okoliczności świadczą o tym, że między stronami doszło do zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony, a nie cywilnoprawnej nazwanej przez pozwaną umową o świadczenie usług przez przedstawiciela pomimo zastrzeżenia, że charakter umowy wyklucza uznanie jej za umowę o pracę (pozew – k. 2 – 3).

W piśmie procesowym z dnia 31 października 2017 r. powódka wskazała, że domaga się ustalenia stosunku pracy od 23 września 2011 r. do chwili obecnej oraz, że posiada interes prawny w wytoczeniu powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy polegający na ustaleniu pełni praw pracowniczych w tym uprawnienia do zasiłku macierzyńskiego oraz udokumentowania stażu pracy (pismo – k. 11).

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) spółka akcyjna w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko stwierdziła, że w przedmiotowej sprawie o rodzaju zawartej umowy rozstrzyga przede wszystkim zgodna wola stron, następnie zaś jeżeli w stosunku prawnym nie przeważają cechy stosunku pracy, to o jego charakterze przesądza nazwa i sposób realizacji zobowiązania. Zaznaczyła, że do najważniejszych cech stosunku pracy należy zaliczyć wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, za wynagrodzeniem z jednoczesnym ponoszeniem przez pracodawcę ryzyka pracownika w procesie pracy, zaś powódka mogła i wykonywała swoje obowiązki działając co do zasady z własnej inicjatywy, na własny koszt, rachunek i ryzyko. Powódka miała prowizyjny sposób ukształtowania wynagrodzenia, nie przysługiwało jej żadne inne stałe miesięczne wynagrodzenie. Pozwana obwarowała wyłącznie kwestię zapewnienia obsługi klientów w ramach roku kalendarzowego (52 tygodnie), pozostawiając powódce pełną swobodę w decydowaniu o jakiej porze dnia jej obowiązki będą realizowane. Dodała, powołując się na orzeczenie Sądu Najwyższego, że kontrola osoby zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia, dokonywana przez zleceniodawcę z punktu widzenia rezultatów działalności nie świadczy o podporządkowaniu pracowniczym (odpowiedź na pozew – k. 17 – 19v).

Na rozprawie w dniu 18 kwietnia 2018 r. powódka sprecyzowała żądanie pozwu, w ten sposób, że domaga się ustalenia stosunku pracy z pozwaną od dnia 23 września 2011 r. do dnia 3 stycznia 2018 r. (protokół rozprawy – k. 133 – 137).

Na rozprawie w dniu 4 lipca 2018 r. powódka kolejny raz sprecyzowała żądanie pozwu, w ten sposób, że domaga się ustalenia stosunku pracy z pozwaną od dnia 23 kwietnia 2011 r. do dnia 3 stycznia 2018 r. w wymiarze 1/2 etatu (protokół rozprawy – k. 171 – 180).

Ostatecznie powódka domagała się ustalenia istnienia stosunku pracy z pozwaną w okresie od dnia 23 września 2011 r. do dnia 5 stycznia 2018 r. w wymiarze 1/2 etatu (protokół rozprawy – k. 198 – 200).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

K. P. zawarła w dniu 23 września 2011 r. z (...) spółką akcyjną w W. umowę o świadczenie usług przez przedstawiciela. Początkowo K. P. świadczyła usługi jako przedstawiciel, następnie jako doradca klienta. Umowa została zawarta na czas nieokreślony.

Rozwiązanie umowy o świadczenie usług nastąpiło z inicjatywy K. P. w dniu 5 stycznia 2018 r.

Niesporne, nadto dowód: przesłuchanie K. P. w charakterze strony – k. 198 – 199 w zw. z k. 134 – 137, k. 171, zeznania świadka O. S. – k. 194 – 196, umowa o świadczenie usług – k. 4 – 7, wypowiedzenie umowy o świadczenie usług – nieponumerowana karta w teczce osobowej

K. P. podpisując umowę o świadczenie usług przez przedstawiciela miała świadomość tego, że nie jest to umowa o pracę, lecz umowa cywilnoprawna. W momencie podpisania umowy K. P. była zainteresowana tym, żeby była to właśnie umowa cywilnoprawna i godziła się na zawarcie takiego typu umowy. Nie była zainteresowana zawarciem umowy o pracę, ponieważ miała już zawartą umowę o pracę z innym podmiotem i traktowała współpracę z (...) S.A. w W. jako pracę dorywczą.

Dowód: przesłuchanie K. P. w charakterze strony – k. 198 – 199 w zw. z k. 134 – 137, k. 171

K. P. przez cały okres współpracy z (...) S.A. w W. nie wносиła zastrzeżeń do charakteru umowy łączącej ją z tą spółką, ani nie wносиła o przekształcenie jej umowy o świadczenie usług w umowę o pracę.

Dowód: zeznania świadka M. C. – k. 172 – 178, zeznania świadka O. S. – k. 194 – 196, przesłuchanie K. P. w charakterze strony – k. 198 – 199 w zw. z k. 134 – 137, k. 171

Przedmiotem umowy zarówno w czasie kiedy K. P. była przedstawicielem, jak i doradcą klienta, było świadczenie usług przez K. P. na rzecz i w imieniu (...) S.A. w W., w szczególności zawieranie umów pożyczkowych z klientami spółki oraz późniejsza obsługa tych klientów w celu pozyskania od nich należności wynikających z umowy pożyczki (odbieranie rat pożyczki).

Zgodnie z umową K. P. powinna wykonywać swoje obowiązki (wizyty w domach klientów) w przedziale czasowym pomiędzy godz. 7.00 a 22.00. Obowiązki te miała wykonywać we wszystkie tygodnie w roku (tj. 52 tygodnie).

Strony umowy oświadczyły w treści umowy, że jej charakter wyklucza uznanie jej za umowę o pracę.

Strony ustaliły, że umowa może zostać rozwiązana przez każdą ze stron za 7 – dniowym okresem wypowiedzenia.

Doradca klienta zajmował się również pozyskiwaniem nowych klientów, działaniem marketingowym tj. reklamą w terenie, zbieraniem rekomendacji od klientów, raportowaniem dziennym i tygodniowym, kontaktem z przełożonym oraz wspólnymi z przełożonym wizytami u klientów.

Doradcy nie mieli obowiązku roznoszenia ulotek.

Dowód: umowa o świadczenie usług – k. 4 – 7, zeznania świadka M. T. (1) – k. 178 – 180, przesłuchanie K. P. w charakterze strony – k. 198 – 199 w zw. z k. 134 – 137, k. 171

Wynagrodzenie K. P. nie było stałe (ryczałtowe) w żadnej części. Stanowiło ono procent łącznej kwoty pobranej od klientów w ramach rat od udzielonych pożyczek. Ponadto, K. P. dostawała dodatkowe wynagrodzenie za podpisanie nowej umowy pożyczki.

Doradcy mieli ustalane indywidualne cele sprzedażowe, za których wykonanie dostawali dodatkowe wynagrodzenie.

Okres rozliczeniowy K. P. wynosił tydzień.

Dowód: przesłuchanie K. P. w charakterze strony – k. 198 – 199 w zw. z k. 134 – 137, k. 171, zeznania świadka M. C. – k. 172 – 178, zeznania świadka M. T. (1) – k. 178 – 180, umowa o świadczenie usług – k. 4 – 7, załącznik nr 1 do umowy o świadczenie usług – k. 27 – 27v

K. P. została zobowiązana do składania codziennych raportów kierownikowi ds. sprzedaży w formie wiadomości tekstowej (sms). Po kilku latach współpracy raporty te składała ona w systemie komputerowym. W raportach tych wskazywała ile umów podpisała w danym dniu, na jaką kwotę, jakie to były umowy, ile pieniędzy zebrała od klientów, od ilu klientów nie odebrała pieniędzy. Raporty te K. P. miała składać od poniedziałku do piątku do godziny 9.00 rano.

Czas pracy K. P. nie był określony. Wykonywała czynności wynikające z umowy w czasie według własnego uznania. Nie mogła odwiedzać klientów w porze nocnej między godz. 22.00 a 7.00. Na rozliczenie się z zawartych umów i pobranych pieniędzy K. P. miała tydzień czasu z uwagi to, że (...) S.A. w W. pracuje w systemie cotygodniowym i każdy doradca rozlicza co tydzień z zawartych umów i zebranych pieniędzy od klientów. Raty od klientów są odbierane raz na tydzień, również oferta pożyczkowa przygotowywana była przez system raz na tydzień. Kierownik ds. sprzedaży mógł przenieść rozliczenie na inny dzień. W przypadku braku rozliczenia się w konkretnym dniu doradcy nie spotykały negatywne konsekwencje.

Dowód: zeznania świadka M. C. – k. 172 – 178, zeznania świadka M. T. (1) – k. 178 – 180, zeznania świadka O. S. – k. 194 – 196, przesłuchanie K. P. w charakterze strony – k. 198 – 199 w zw. z k. 134 – 137, k. 171

K. P. nie miała wyznaczonego stanowiska pracy w siedzibie spółki w jej oddziale w S.. Rozliczenia odbywały się w biurze O. w S., gdzie swoją siedzibę na terenie miasta S. ma spółka. K. P. przekazano wzory umów, materiały promocyjne. Otrzymała też telefon służbowy wraz z kartą SIM. Służbowego komputera nie otrzymała.

Dowód: przesłuchanie K. P. w charakterze strony – k. 198 – 199 w zw. z k. 134 – 137, k. 171, zeznania świadka M. C. – k. 172 – 178, zeznania świadka M. T. (1) – k. 178 – 180, umowa użytkowania telefonu komórkowego – k. 43 – 44v, 56 – 60 protokół zdawczo odbiorczy – k. 54 – 55

K. P. miała obowiązek wykonywać czynności wynikające z umowy o świadczenie usług osobiście. Zlecone je czynności, poza nią, mogli wykonywać tylko inni doradcy, którzy również mieli zawarte ze spółką umowy o świadczenie usług bądź kierownik ds. sprzedaży.

Dowód: przesłuchanie K. P. w charakterze strony – k. 198 – 199 w zw. z k. 134 – 137, k. 171, zeznania świadka M. C. – k. 172 – 178, zeznania świadka M. T. (2) – k. 178 – 180

K. P., o ile zgłosiła kierownikowi ds. sprzedaży taką potrzebę, mogła korzystać z dni wolnych, w których nie musiała świadczyć usług. Nie miała ustalonego limitu dni wolnych w ciągu roku. K. P. za okres, w którym nie świadczyła usług nie dostawała wynagrodzenia. Dostawała je osoba, która ją zastępowała. Chęć skorzystania z dni wolnych K. P. musiała zgłaszać ustnie kierownikowi ds. sprzedaży, który musiał zapewnić zastępstwo na obsługiwanym przez nią terenie.

Dowód: przesłuchanie K. P. w charakterze strony – k. 198 – 199 w zw. z k. 134 – 137, 171, zeznania świadka M. C. – k. 172 – 178, zeznania świadka M. T. (1) – k. 178 – 180, zeznania świadka O. S. – k. 194 – 196

K. P. miała obowiązek uczestniczenia w szkoleniach organizowanych przez (...) S.A. w W. dotyczących ochrony danych osobowych klientów, wprowadzenia nowych produktów oraz bezpieczeństwa pracy. Jeżeli doradca nie mógł być na szkoleniu, to było ono organizowane dla niego w innym terminie.

Dowód: przesłuchanie K. P. w charakterze strony – k. 198 – 199 w zw. z k. 134 – 137, k. 171, zeznania świadka M. C. – k. 172 – 178, zeznania M. T. (1) – k. 178 – 180

Kierownik ds. sprzedaży, jego przełożony oraz osoba z działu kontroli mogli dokonywać kontroli K. P. w jej miejscu zamieszkania od poniedziałku do piątku tylko w zakresie posiadanej przez nią gotówki. Kontrolujący sprawdzał stan faktycznie posiadanej przez K. P. gotówki ze stanem deklarowanym. Kontrole te były doraźne i niezapowiedziane.

Kontroli podlegały także wizyty K. P. u klientów co do jakości obsługi. Kontrole te były wcześniej zaplanowane i dokonywane były z udziałem K. P.. Zdarzało się w przypadku nieprawidłowości, że kontrole u klientów również były niezapowiedziane.

Dowód: zeznania świadka M. C. – k. 172 – 178, zeznania świadka K. P. – k. 178 – 180

Przez cały okres współpracy z (...) S.A. w W. K. P. podejmowała zatrudnienie u innych pracodawców, na podstawie umów o pracę i na podstawie umów cywilnoprawnych. Były to przynajmniej 3 umowy o pracę, z których jedna była w pełnym wymiarze czasu pracy, a kolejna na ½ etatu.

Od dnia 1 sierpnia 2018 r. K. P. jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę w wymiarze pełnego etatu za wynagrodzeniem miesięcznym 2.100 zł brutto.

Dowód: przesłuchanie K. P. w charakterze strony – k. 198 – 199 w zw. z k. 134 – 137, k. 171, umowa o pracę – k. 74, umowy zlecenia – k. 75 – 82

K. P. w okresie od dnia 3 sierpnia 2016 r. do dnia 2 stycznia 2017 r. była niezdolna do pracy i za ten okres otrzymała z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zasiłek chorobowy. W okresie od dnia 3 stycznia 2017 r. do dnia 1 stycznia 2018 r. w związku z urodzeniem dziecka przebywała na urlopie macierzyńskim i za ten okres otrzymała od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zasiłek macierzyński. Świadczenia te wypłacił jej zarówno podmiot, u którego była ona zatrudniona na podstawie umowy o pracę, jak i (...) S.A. w W. jako podmiot, z którym K. P. zawarła umowę o świadczenie usług.

(...) S.A. w W. (jako płatnik) zażądała od K. P. zwrotu nienależnie wypłaconego jej zasiłku chorobowego i zasiłku macierzyńskiego w związku z faktem pobrania go także z tytułu zatrudnienia u innego podmiotu na podstawie umowy o pracę.

Dowód: pismo z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – k. 67 – 68, zestawienie wystawionych zaświadczeń lekarskich – nieponumerowana karta w teczce osobowej, przesłuchanie K. P. w charakterze strony – k. 198 – 199 w zw. z k. 134 – 137, k. 171

K. P. dowiedziała się, że gdyby z (...) S.A. w W. łączyła ją umowa o pracę a nie umowa cywilnoprawna, to byłaby uprawniona do pobierania zasiłku chorobowego i zasiłku macierzyńskiego z tytułu zatrudnienia u dwóch pracodawców. A tego powodu K. P. postanowiła wytoczyć powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy. Gdyby K. P. nie była zobowiązana do zwrotu (...) S.A. w W. nienależnie wypłaconych świadczeń, nie wystąpiłaby z takim powództwem.

Dowód: przesłuchanie K. P. w charakterze strony – k. 198 – 199 w zw. z k. 134 – 137, k. 171

K. P. jest matką dwojga dzieci. Jej dochód to wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę w kwocie 2.100 zł brutto miesięcznie. Na jedno z dzieci otrzymuje świadczenie alimentacyjne oraz pobiera świadczenie 500+.

Dowód: przesłuchanie K. P. w charakterze strony – k. 198 – 199 w zw. z k. 134 – 137, k. 171

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo oparte na podstawie art. 189 k.p.c. okazało się nieuzasadnione.

Zgodnie z treścią art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Zdaniem Sądu powódka, interes taki posiadała. Pogląd ten znajduje oparcie w orzecznictwie Sądu Najwyższego. I tak: w wyroku z dnia 19 kwietnia 2001r. (OSNAPiUS rok 2003, nr 3, poz. 67) Sąd Najwyższy wskazał, że możliwość dochodzenia bieżących świadczeń należnych pracownikowi z tytułu zatrudnienia nie wyłącza istnienia interesu prawnego w ustaleniu nawiązania stosunku pracy (art. 189 k.p.c.), podając w uzasadnieniu, że interes prawny w ustaleniu nawiązania stosunku pracy wykracza poza możliwość dochodzenia bieżących świadczeń należnych pracownikowi z tytułu zatrudnienia. Może on polegać również na uzyskaniu pewności co do prawa do uzależnionych od okresu pracy świadczeń przyszących u tego samego lub u kolejnych pracodawców albo ich wymiaru. Istnienie bądź nieistnienie stosunku pracy może wpływać na sytuację pracownika w zakresie innych stosunków prawnych, np. z ubezpieczeń społecznych. Również w wyroku z dnia 29 marca 2001r. (OSNAPiUS rok 2003, nr 1, poz. 12) Sąd Najwyższy stwierdził, że interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy (art. 189 k.p.c.) z reguły nie wyczerpuje się w możliwości dochodzenia świadczeń należnych z tego stosunku prawnego. W uzasadnieniu tego orzeczenia Sąd Najwyższy wskazał, że jakkolwiek przyjmuje się niemal powszechnie, że możliwość dochodzenia przez powoda świadczeń z określonego stosunku prawnego wyklucza istnienie interesu prawnego w ustaleniu tego stosunku, to pogładowi temu należy przypisać znaczenie zasady, od której istnieją wyjątki. W szczególności decydujące w tym zakresie powinny być właściwości stosunku prawnego. Swoistość stosunku pracy polega na tym, że jego byt stanowi przesłankę powstania innych stosunków prawnych (i to ex lege, jak np. stosunku ubezpieczenia społecznego). Świadczenia wynikające ze stosunku pracy nie obejmują ogółu świadczeń przysługujących pracownikowi z tytułu zatrudnienia (np. należnych ze stosunków prawnych związanych ze stosunkiem pracy). Interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy nie wyczerpuje się w żądaniu świadczeń należnych z tego stosunku prawnego. Ustalenie istnienia stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszących świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, poprzez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość. Może mieć znaczenie dla uzależnionych od okresu zatrudnienia przyszących świadczeń – prawa do nich lub ich wymiaru – z kolejnych stosunków pracy (np. dodatku stażowego czy nagrody jubileuszowej). Także w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów dnia 28 września 2005r. (OSNAPiUS rok 2006, nr 6, poz. 71) Sąd Najwyższy wskazał, że w zobowiązaniowym stosunku prawa pracy w roli procesowej powoda z reguły występuje pracownik żądający ustalenia pracowniczej podstawy prawnej swojego zatrudnienia. Tego rodzaju pracownicze powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy jest na ogół postrzegane jako zmierzające zapewnienia wykonawcy pracy korzystnej ochrony wynikającej z przepisów prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych aniżeli ta, jaką dają cywilnoprawne podstawy zatrudnienia na gruncie norm prawa cywilnego.

Fakt ustalenia istnienia interesu prawnego nie przesądza jednak samoistnie o zasadności powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy, stąd też w dalszej kolejności Sąd badał charakter prawny łączącego strony stosunku prawnego.

Należy na wstępie zaznaczyć, że 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. Stosunek pracy to więź prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika przy umówionej pracy i wypłacanie mu wynagrodzenia za pracę (tak w wyroku Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 26 czerwca 1996r., III APr 10/96, Apel.-Lub. 1997/2/10). Należy przy tym podkreślić, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na

podstawie umów cywilnoprawnych (orzeczenie Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1999r., I PKN 432/99, OSNP 2001/9/310). Najbardziej istotnymi elementami stosunku pracy są więc: obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany poleceniom pracodawcy, który jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika.

O kwalifikacji umowy decyduje w pierwszej kolejności zasada swobody umów (art. 353¹ kodeksu cywilnego) polegająca na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie ich łączył. Dotyczy to także wykonywania stale i za wynagrodzeniem określonych czynności, a więc stosunku prawnego określanego jako wykonywanie zatrudnienia w szerokim tego słowa znaczeniu. Jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony (oceniającego nie tylko przez treść umowy, ale przede wszystkim przez sposób jego wykonywania) przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p., to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony (art. 22 § 11 k.p.; por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 1979r., I CR 440/78, OSPiKA 1979 nr 9, poz. 168; z dnia 2 września 199 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 582; z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 646; z dnia 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999 nr 22, poz. 718; z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 138; z dnia 12 stycznia 1999 r., I PKN 535/98, OSNAPiUS 2000 nr 5, poz. 175; z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 562/98, OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 223; z dnia 7 kwietnia 1999r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 417). I odwrotnie, jeżeli w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony. Umowa, na podstawie której jest świadczona praca, nie może więc mieć mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2002r., I PKN 786/00, OSNP 2004 nr 2, poz. 30).

Jeżeli jednak w treści umowy łączącej strony trudno wskazać jednoznacznie, które elementy przeważają, przyjmując należy, iż decydujące znaczenie winna mieć wola stron, formułujących treść stosunku prawnego, a więc także tytuł umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2003r., sygn. I PK 466/02, publ. Pr. Pracy z 2004 roku, Nr 3, str. 35).

Oceny, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mają charakter przeważający należy dokonywać na podstawie wszelkich okoliczności sprawy, przede wszystkim takich jak: wola stron, w tym także wyrażona w nazwie jaką strony nadały umowie (por. wyrok z dnia 28 stycznia 1998r., II UKN 479/97, OSNAPiUS 1999 nr 1, poz. 34; wyrok z dnia 3 czerwca 1998r., I PKN 170/98, OSNAPiUS 1999 nr 11, poz. 369; wyrok z dnia 18 czerwca 1998r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 449; wyrok z dnia 23 września 1998r., II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999 nr 19, poz. 627; wyrok z dnia 6 października 1998r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999 nr 22, poz. 718; wyrok z dnia 4 marca 1999r., I PKN 616/98, OSNAPiUS 2000 nr 8, poz. 312; wyrok z dnia 7 kwietnia 1999r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 417; wyrok z dnia 9 grudnia 1999r., I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 310; wyrok z dnia 5 grudnia 2000r., I PKN 127/00, OSNAPiUS 2002 nr 15, poz. 356).

Analiza materiału dowodowego zebranego w sprawie prowadzi do wniosku, że stron nie łączył stosunek pracy, lecz stosunek cywilnoprawny (umowa o świadczenie usług).

Dla oceny cywilnoprawnego charakteru tego stosunku prawnego miała znaczenie przede wszystkim wola powódki K. P., aby takiego właśnie rodzaju umowę zawrzeć, ale także cechy tego stosunku, w którym nie przeważały elementy pracownicze.

Należy wskazać, że wolę zawarcia umowy cywilnoprawnej (umowy o świadczenie usług) z pozwaną spółką powódka potwierdziła podpisując umowę na czas nieokreślony, ale także w czasie trwania tej umowy podpisując kilka aneksów usług oraz kilka załączników dotyczących wynagrodzenia doradcy klienta. Potwierdziła ją także składając zeznania w niniejszej sprawie. Powódka miała też pełną wiedzę i świadomość co do warunków umowy o świadczenie usług. Podczas przesłuchania przed sądem powódka K. P. jednoznacznie wskazała, że zgodziła się na zawarcie umowy cywilnoprawnej, po tym kiedy jej ją zaproponowano i przedstawiono zasadnicze jej punkty. Dodała, że traktowała współpracę z pozwaną spółką jako pracę dorywczą, ponieważ w okresie obowiązywania umowy o świadczenie usług

była również zatrudniana przez innych pracodawców, w tym na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, która stanowiła główne źródło jej dochodu. Nadto powódka nie zgłaszała chęci zamiany umowy o świadczenie usług w umowę o pracę. Jak zeznała taka forma współpracy zaczęła jej przeszkadzać dopiero wówczas, kiedy pozwana spółka nakazała jej zwrot nienależnie wypłaconego zasiłku chorobowego i zasiłku macierzyńskiego. Powódka przez okres kilku lat z powodzeniem realizowała czynności związane z wykonaniem umowy o świadczenie usług nie zgłaszając żadnych uwag, nie można zatem w realiach przedmiotowej sprawy zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (umowę o pracę) niż tę, którą zawarły (tak w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1997r., sygn. I PKN 229/97, publ. OSNAPiUS z 1998 roku, nr 11, poz. 329).

Pozwana spółka wykazała, że doradców klienta (wcześniej przedstawicieli) zatrudnia wyłącznie na podstawie umowy o świadczenie usług. Wynika to z jej struktury organizacyjnej. Doradcy klienta to bardzo elastyczna struktura pozwalająca na uzyskanie dodatkowego zarobku osobom, które po pracy zawodowej mają wolny czas, a nie chcą być związani kolejnym narzuconym czasem pracy.

Jak już wskazano wyżej, w sytuacji, gdy strony obustronnie i świadomie kwalifikują umowę jako niepracowniczą (cywilnoprawną), sąd pracy może dokonać ustalenia przeciwnego jedynie wówczas, gdy cechy pracownicze zatrudnienia dominują, przeważają w rzeczywistym sposobie wykonywania zawartej umowy.

Dla uznania umowy za umowę o pracę podstawowe, konstrukcyjne znaczenie ma podporządkowanie pracownicze (por. wyrok z dnia 20 marca 1965r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157). Dla stwierdzenia, że występuje ono w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności (wyrok OSPiUS w Krakowie z dnia 18 grudnia 1975r., II U 2867/75, Służba Pracownicza 1976 nr 10, s. 28); podpisywanie listy obecności (wyrok OSPiUS w Łodzi z dnia 25 listopada 1975 r., I P 848/75, Służba Pracownicza 1976 nr 4, s. 38); podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy (wyrok z dnia 27 lutego 1979 r., II URN 19/79, Nowe Prawo 1981 nr 6, s. 82); obowiązek wykonywania bieżących poleceń przełożonych (wyrok z dnia 11 kwietnia 1997r., I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998 nr 2, poz. 35); dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika (wyrok z dnia 22 grudnia 1998r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 138).

W niniejszej sprawie nie zaznaczyły się tego typu elementy. Łącząca strony umowa nie została niewątpliwie nazwana umową o pracę, lecz umową o świadczenie usług. Stosunek prawny łączący strony nie zawierał w przeważającej części elementów charakterystycznych dla stosunku pracy. Nadto strony w treści umowy postanowiły, że w sprawach nieuregulowanych znajdą zastosowanie przepisy kodeksu cywilnego.

Za tym, że łącząca strony od dnia 23 września 2011 r. umowa nie była faktycznie umową o pracę, lecz cywilnoprawną (poza jej nazwą i zgodną wolą stron) świadczyły cywilnoprawne cechy tego stosunku prawnego: otrzymywanie przez powódkę jedynie prowizyjnego wynagrodzenia, brak narzuconego czasu pracy, brak wyznaczonego miejsca pracy (w sensie stanowiska pracy), brak dyspozycyjności powódki, brak obowiązku podpisywania list obecności, brak podporządkowania Regulaminowi Pracy, brak wynagradzania podczas dni wolnych.

Odnosnie czasu pracy wskazać trzeba, że jak wynika z zeznań świadków M. C., M. T. (1) i O. S., jak i przesłuchania samej powódki i z treści zawartej umowy, powódka nie miała wyznaczonych sztywnych ram czasowych, w których miała wykonywać czynności wynikające z umowy, ani choćby minimalnego czasu pracy. Kwestie te zależały jedynie od samej powódki, od sposobu organizacji przez nią wykonania czynności i sprawności w podejmowanych działaniach. Powódka była jedynie zobowiązana do tego by czynności w miejscu zamieszkania klientów pozwanej spółki wykonywać w godzinach od 7.00 do 22.00, a więc nie w porze nocnej, nie narzucając przy tym dokładnego czasu. Poza tym, powódka, jak wskazali świadkowie, miała pełną swobodę wyboru czasu, w którym wykonywała czynności wynikające z umowy łączącej ją z pozwaną. Wszystkie czynności przewidziane przez pozwaną spółkę na jeden okres rozliczeniowy (okres jednego tygodnia) mogła wykonać w ciągu jednego dnia. Pracownicy pozwanej

spółki nie kontrolowali czasu, w którym wykonuje ona czynności. Czas ten zależał tylko od jej organizacji pracy. Jak zeznała powódka, wykonanie czynności wynikających z umowy zajmowało jej średnio 4 godziny dziennie, przez 7 dni w tygodniu. Jak zeznali jednak świadkowie przesłuchani w sprawie, równie dobrze mógłby to być krótszy czas. Nie znalazły potwierdzenia w materiale dowodowym zeznania powódki, w których zeznała ona, że mówiono jej, że ma pracować 7 dni w tygodniu. Zaprzeczyli temu świadkowie przesłuchani w sprawie.

Choć powódce była powierzona obsługa klientów na określonym terytorium, to nie wyznaczono jej miejsca pracy – stanowiska pracy. Poza zbiórką pieniędzy i zawieraniem umów pożyczek w miejscu zamieszkania klientów (co wynika z charakteru działania pozwanej spółki), powódka pozostałe czynności mogła wykonywać w dowolnym miejscu. Choć pozwana spółka posiada w S. swoją siedzibę (choć nie w sensie siedziby osoby prawnej), to powódka nie miała tam swojego miejsca pracy i przychodziła do niej jedynie w celu cotygodniowego rozliczenia się z pobranej/wydatkowanej gotówki.

Sposób wynagradzania powódki również nie przemawia za stosunkiem pracy. Powódka nie otrzymywała stałego wynagrodzenia, które jest charakterystycznym elementem dla stosunku pracy. Jej wynagrodzenie nie miało także charakteru ryczałtowego. K. P. otrzymywała natomiast wynagrodzenie prowizyjne zależne od ilości podpisanych umów pożyczki oraz kwot pobranych od klientów w ramach rat za udzieloną pożyczkę. Dodatkowo otrzymywała wynagrodzenie za pozyskanie nowych klientów. Z powyższego wynika, że wynagrodzenie powódki ściśle zależało od efektów jej pracy, co z kolei charakterystyczne jest dla wynagrodzenia kształtowanego na podstawie umów cywilnoprawnych. Liczył się zatem jedynie efekt, a nie nominalna praca przeznaczona na jego osiągnięcie, co odróżnia stosunek prawny od pracowniczego. W stosunku pracy pracownikowi należy się co najmniej praca minimalna - niezależnie od intensywności świadczonej pracy. W przypadku powódki, nie miała on gwarantowanego minimalnego poziomu wynagrodzenia podobnie jak osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę. Co prawda świadek O. S. wskazała, że obecnie nowi doradcy klienta przez okres pierwszych trzech miesięcy współpracy otrzymują stałe wynagrodzenie, jednakże praktyka ta nie istniała w okresie współpracy powódki z pozwaną.

Godzi się również zauważyć, że powódka nie musiała być w pełni dyspozycyjna dla pozwanej spółki, co również jest elementem charakterystycznym dla stosunku pracy. W okresie współpracy z pozwaną spółką powódka pracowała w innych firmach, w tym na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. K. P. nie podpisywała także codziennej listy obecności. Jej praca weryfikowana była poprzez składanie przez nią codziennych raportów oraz poprzez kontrole w jej miejscu zamieszkania, ale tylko w zakresie stanu faktycznie posiadanej przez nią gotówki ze stanem deklarowanym.

Prawdą jest, jak wskazali świadkowie, że powódka mogła uzyskać dni wolne od wykonywania czynności, jednak charakter tego uprawnienia, nie jest tożsamy z urlopem wypoczynkowym gwarantowanym w umowie o pracę. Przede wszystkim za dni wolne od wykonywania czynności powódka nie uzyskiwała wynagrodzenia inaczej niż jest to uregulowane w przypadku urlopu wypoczynkowego. W czasie jej nieobecności czynności za nią wykonywali inni doradcy otrzymując za to wynagrodzenie. Powódka nie miała także określonego limitu dni wolnych, które mogła wykorzystać w ciągu roku. Jej nieobecność mogła trwać łącznie kilka dni, tygodni lub miesięcy. Tylko od jej potrzeb zależało to ile dni wolnych wykorzysta.

Należy też zauważyć, że powódka od początku nawiązania współpracy z pozwaną spółką posiadała wiedzę, że jej czynności będą polegały na zawieraniu umów pożyczek i związanej z tym obsłudze klienta, a zatem nie można też mówić o elemencie charakterystycznym dla stosunku pracy w postaci wykonywania pracy pod kierunkiem pracodawcy. Tylko czysto teoretycznie należy wskazać, że niejednokrotnie zdarza się też, że również w przypadku wykonywania umowy cywilnoprawnej, np. w przypadku wykonania dzieła zachodzi konieczność współdziałania w jego wykonaniu przez zamawiającego (vide: art. 640 k.c. i) i nie oznacza to, że wykonujący „podlega poleceniom pracodawcy”. Nie wymaga również szerszego uzasadnienia okoliczność, że podczas wykonywania usługi pojawić się mogą dodatkowe czynności niezbędne jej wykonania w sposób prawidłowy i poinstruowanie o nich osoby świadczącej usługę nie przesądza o tym, że należy traktować taką sytuację jako wykonywanie poleceń w ramach stosunku pracy. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 czerwca 2011 r. w sprawie IIPK 9/11 LEX nr 1044012, generalnie

stosunek zlecenia nie kreuje stosunku kierownictwa w rozumieniu art. 430 k.c., choć konkretnych przypadkach nie sposób wykluczyć istnienia stosunku podległości. Ogólna kontrola osoby zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia, dokonywana przez zleceniodawcę z punktu widzenia rezultatów działalności nie świadczy o podporządkowaniu pracowniczemu. W taki sposób należy też traktować kontrolę nad wykonywaniem czynności powódki przez kierownika ds. sprzedaży M. C.. Dotyczyła ona co do zasady jedynie ilości umów pożyczek zawartych przez powódkę, kwot pieniędzy, na którą opiewały te umowy, kwot zebranych rat od klientów i jest zrozumiała z punktu widzenia dbania o finanse pozwanej spółki - niezależnie od rodzaju stosunku prawnego łączącego spółkę z osobą, która wykonuje te czynności.

Jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie powódka nie była też podporządkowana regulaminowi pracy obowiązującemu w pozwanej spółce, nie przechodziła badań wstępnych czy szkolenia BHP, właściwych dla osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Zobowiązana była jedynie do uczestnictwa w szkoleniach na temat nowych produktów oferowanych przez pozwaną spółkę, a także szkoleń z zakresu bezpieczeństwa pracy w związku z faktem, iż dysponowała w pracy pewną ilością gotówki.

Należy zauważyć, że choć powódka została zobowiązana w umowie do osobistego wykonywania powierzonych jej czynności, a zastąpić mogła ją jedynie osoba, która podobnie jak ona miała podpisaną umowę o świadczenie usług z pozwaną spółką, to wynikało to jedynie z dbałości o bezpieczeństwo gotówki powierzonej powódce. Oczywistym jest, że pozwana spółka nie mogła dopuścić do sytuacji, aby dostęp do pieniędzy, będących jej własnością, dostęp miał nieograniczony krąg osób.

Powyższe rozważania wskazują, że stosunek prawny stron cechował się przewagą elementów stosunku cywilnoprawnego. Jeżeli nawet uznać niektóre jego cechy za właściwe stosunkowi pracy, to należy stwierdzić, że fakt występowania takich cech, nie może przesądzać o charakterze łączącego strony stosunku prawnego. Jak wskazano na wstępie, w sytuacji, gdy strony obustronnie i świadomie kwalifikują umowę jako niepracowniczą, sąd pracy może dokonać ustalenia przeciwnego jedynie wówczas, gdy cechy pracownicze zatrudnienia dominują, przeważają w rzeczywistym sposobie wykonywania zawartej umowy, co nie miało miejsca w niniejszej sprawie.

Fundamentalną zasadą prawa pracy jest reguła wyrażona w art. 11 k.p., że nawiązanie stosunku pracy wymaga zgodnego oświadczenia woli pracownika i pracodawcy o zamiarze zawarcia tego rodzaju umowy. O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują strony stosunku prawnego (art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p.). W myśl art. 65 § 2 k.c. należy badać zgodny zamiar stron i cel umowy przy jej nawiązywaniu aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Zdaniem Sądu powódka w sposób świadomy i dobrowolny zawarła umowę cywilnoprawną i godziła się na taki jej charakter, co wyartykułowała wprost na rozprawie, a zmiana jej podejścia do łączącej ją z pozwaną umowę nastąpiła dopiero w momencie, w którym pozwana spółka (jako płatnik) nakazała powódce zwrot nienależnie wypłaconych zasiłków. Jak zeznała powódka, nie zdecydowałaby się ona na wytoczenie powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy, gdyby nie fakt, iż została zobowiązana przez pozwaną spółkę do zwrotu nienależnie pobranych świadczeń. Powódka wskazała wprost, że chodzi o profity. Tymczasem, jak stwierdził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 18 czerwca 1998 r. w sprawie I PKN 191/98 OSNiP 1999/14/449, ocena skuteczności umowy powinna uwzględniać okoliczności istniejące w czasie jej zawierania. Nie jest poprawne kwalifikowanie umowy przez pryzmat zdarzeń późniejszych. Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 28 stycznia 1998 r. w sprawie II UKN 479/97 OSNiP 1999/1/34, wskazując, że okoliczność, iż w pewnych przypadkach dla danej osoby korzystniejsze byłoby zawarcie umowy o pracę niż umowy zlecenia, nie może stanowić automatycznie podstawy do negowania woli nawiązania umowy zlecenia, jeżeli taką wolę dana osoba w rzeczywistości w pełni świadomie wyraziła. W uzasadnieniu wyroku z dnia 5 września 1997 r. w sprawie I PKN 229/9 OSNP 1998/11/329 stwierdzono zaś, że skutkami wynikającymi z określonego stosunku prawnego nie można manipulować koniunkturalnie i przyjmować tylko takie, które w danym momencie są najbardziej korzystne.

Z tych względów powództwo w zakresie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy, jako bezzasadne, podlegało oddaleniu. Powódka, na której spoczywał obowiązek dowodowy w zakresie wykazania, że strony łączył stosunek pracy, obowiązkowi temu nie sprostała.

Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie dowodów w postaci dokumentów zebranych w sprawie (przede wszystkim umowy o świadczenie usług), a także na podstawie zeznań świadków M. C., M. T. (1) oraz O. S. oraz zgodnej z nimi w dużej mierze zeznań powódki K. P.. Zeznania powyższych świadków korespondowały zaś ze sobą oraz dokumentami zgromadzonymi w sprawie. Zostały uznane za wiarygodne, bowiem świadkowie ci przedstawiali rzeczywisty charakter stosunku prawnego łączącego, nie ograniczając się jedynie do zaakcentowania okoliczności korzystnych dla pozwanej spółki, której pracownikami pozostają.

Mając powyższe na uwadze, sąd w pkt I wyroku oddalił powództwo jako bezzasadne.

Orzeczenie o kosztach procesu zapadło w oparciu o art. 102 k.p.c., zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Stosowanie art. 102 k.p.c., przyjmuje się gdy strona przegrywająca znajduje się w trudnej sytuacji majątkowej, a wytaczając powództwo była subiektywnie przeświadczona o słuszności dochodzonego roszczenia, natomiast strona wygrywająca korzystała ze stałej obsługi prawnej i nie poniosła dodatkowych nakładów na prowadzenie procesu albo gdy dochodzone roszczenie wynika z niejasno sformułowanych przepisów, gdy sprawa ma wątpliwy i dyskusyjny charakter (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 4 stycznia 2018 r., sygn. akt III AUa 461/17, LEX nr 2445201). Uznanie czy w sprawie zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony w rozumieniu art. 102 k.p.c., jest przejawem dyskrecjonalnej władzy sądu, przy czym ocena wystąpienia takiego przypadku, powinna być należycie umotywowana. Z uwagi na charakter tego przepisu, może on być stosowany tylko wtedy, gdy okoliczności danej sprawy wskazują, że obciążenie strony przegrywającej kosztami byłoby oczywiście niesłuszne, niesprawiedliwe, niezgodne z zasadami współżycia społecznego.

W niniejszej sprawie Sąd odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu z uwagi na skomplikowany charakter sprawy oraz sytuację materialną powódki. Powódka występowała w sprawie bez zawodowego pełnomocnika. Zdaniem Sądu nie była ona w stanie ocenić samodzielnie, nawet po analizie odpowiedzi na pozew swoich szans na wygranie procesu. Pozwana spółka zaś korzysta ze stałej obsługi prawnej i nie poniosła żadnych dodatkowych nakładów na prowadzenie procesu. Dodatkowo należy wskazać, że sytuacja materialna powódki jest trudna. Powódka jest matką dwójki dzieci, na jedno z nich otrzymuje alimenty. Pobiera również świadczenie 500+. Jej wynagrodzenie ze stosunku pracy wynosi 2.100 zł brutto, a zatem jest równe minimalnemu wynagrodzeniu za pracę.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd odstąpił od obciążania K. P. kosztami procesu, uznając, że obciążenie nimi powódki byłoby oczywiście niesłuszne i niesprawiedliwe, czemu dał wyraz w pkt II wyroku.

Z:

1) (...)

2) (...)

3) (...)

4) (...)

(...)