

sygn. akt VII Pa 38/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 kwietnia 2019 r.

Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie VII Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych

Przewodniczący SSO Agnieszka Stachurska (spr.)

Sędziowie SO Marcin Graczyk

SO Renata Gąsior

Protokolant st.sekr.sądowy Mariusz Żelazek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 25 kwietnia 2019 r. w Warszawie

sprawy z powództwa O. N.

przeciwko S. W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 10 grudnia 2018 r., sygn. VI P 52/17

1. oddała apelację,
2. zasądza od powoda O. N. na rzecz pozwanej S. W. kwotę
120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Renata Gąsior SSO Agnieszka Stachurska SSO Marcin Graczyk

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie wyrokiem z dnia 10 grudnia 2018 roku oddalił powództwo O. N. przeciwko S. W. o ustalenie istnienia stosunku pracy i zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy dokonał następujących ustaleń faktycznych:

Pozwana S. W. od 22 marca 2005 roku prowadzi jednoosobowo działalność gospodarczą pod firmą (...) w D. K.. Początkowo zajmowała się oknami, a potem zaczęła świadczyć usługi docieplenia budynków. Oprócz tej działalności S. W. była również współnikiem w dwóch spółkach – w jednej razem ze swoim ojcem, w drugiej zaś z ojcem powoda. Powód był mężem pozwanej, para wzięła rozwód w 2012 roku.

W okresie od 22 marca 2005 roku do 31 grudnia 2012 roku powód nie był zatrudniony w firmie prowadzonej przez pozwaną. W 2012 roku pozwana podpisała z powodem umowę o pracę na stanowisku pracownika budowlanego na czas nieokreślony od 2 stycznia 2013 roku. Podpisanie umowy nastąpiło w wyniku próśb powoda.

Powód często przebywał w biurze firmy prowadzonej przez pozwaną, nie miał jednak żadnych ustalonych godzin, w których miałby świadczyć pracę. Przychodził do biura i wychodził w różnych godzinach. Jeździł również na budowy prowadzone przez pozwaną. Na tych budowach rozmawiał z pracownikami pozwanej, czasem coś doradzał, mówił jak według niego powinny być wykonywane prace budowlane, przyjmował też zamówienia na potrzebne materiały. Powód dość często bywał na budowach. Nie miał uprawnień kierownika budowy, nie występował również na tych budowach w tym charakterze. Pracownicy pozwanej pracujący na budowach często traktowali powoda jak szefa, właściciela firmy. Inni kontrahenci pozwanej również uważali, że powód jest współwłaścicielem. Powód sam czuł się jako współwłaściciel firmy, mimo że nim nie był. Zdarzało się, że razem z pozwaną brał udział w spotkaniach z podwykonawcami, negocjacjach cenowych, czy przywoził jakieś dokumenty. Wynikało to z tego, że pozwana prosiła powoda o podwiezienie na spotkania, gdyż sama nie posiadała prawa jazdy. Kontrahenci pozwanej dzwonili często do powoda w kwestiach związanych z firmą pozwanej.

Pozwana prosiła czasem powoda, aby pomógł jej w firmie, np. zawiózł pieniądze na wypłatę dla pracowników na budowie, czy też aby odebrał jakieś materiały z budowy. Powód sporadycznie odbierał też materiały zamówione przez pozwaną w firmach zewnętrznych, nie miał jednak stałego upoważnienia do odbioru tych materiałów. Pozwana nie nadzorowała jednak powoda w tym co robił, nie wydawała mu poleceń służbowych. Były to prośby kierowane przez żonę do męża.

Powód nie zawierał żadnych umów w imieniu firmy pozwanej. Wszelkie decyzje finansowe w firmie podejmowała pozwana.

Powód miał również pełnomocnictwo do rachunku bankowego firmy pozwanej. Pozwana udzieliła mu takiego pełnomocnictwa, bowiem chciała, aby mógł podejmować decyzje w sprawach nagłych podczas nieobecności pozwanej, która musiała zajmować się chorą matką.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dowody z wydruku z CEIDG, umowy o pracę, dokumentów wydania zewnętrznego i wydania materiałów, których wiarygodność nie została przez strony skutecznie zakwestionowana w toku postępowania. Sąd Rejonowy oparł się również na zeznaniach świadków i stron, różnie jednak oceniając ich wiarygodność.

Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadka J. K. oraz pozwanej S. W. w zakresie, w jakim wskazały, że powód był zadłużony w urzędzie skarbowym i dlatego nie chciał mieć umowy o pracę. W toku postępowania nie zostało wykazane, aby takie zadłużenie rzeczywiście istniało. Naczelnik Urzędu Skarbowego W. – (...) przekazał informację, że powód nie widnieje w rejestrach jako dłużnik z tytułu należności podatkowych. Z kolei Naczelnik Urzędu Skarbowego W. - (...) przesłał zestawienie, z którego wynika, że co prawda były prowadzone przeciwko powodowi egzekucje, ale dotyczyły one głównie mandatów i grzywien. Brak było natomiast informacji co do istniejącego nadal zadłużenia powoda, ani też co do wysokości kwot od niego wyegzekwowanych przez organ podatkowy.

Sąd Rejonowy nie dał wiary również zeznaniom świadka M. S. w zakresie, w jakim świadek twierdził, że powód był współwłaścicielem firmy pozwanej, nie jest to bowiem prawdą. Jak wynika z wydruku (...) pozwana samodzielnie prowadziła działalność gospodarczą. W pozostałym zakresie Sąd Rejonowy ocenił zeznania wskazanego świadka jako wiarygodne. Wskazał, że z zeznań tych wynika, że powód robił wrażenie na pracownikach pozwanej, jakoby był współwłaścicielem firmy, a nie pracownikiem pozwanej. Świadek potwierdził również, że powód nie był w żaden sposób nadzorowany przez pozwaną.

Analogicznie Sąd Rejonowy ocenił zeznania świadków: A. F., P. R., J. W., L. T. i R. B.. Nie dał im wiary w zakresie, w którym twierdzili, że powód był współwłaścicielem firmy, ale jako wiarygodne ocenił twierdzenia, że w ich oczach powód był takim współwłaścicielem. Wynika z nich, że powód nie czuł się pracownikiem pozwanej, ani nie wykonywał żadnych jej poleceń, nie podlegał też jej nadzorowi, ale czuł się współwłaścicielem firmy i tak też się zachowywał, robiąc takie wrażenie na pracownikach i kontrahentach pozwanej. Jednocześnie jednak Sąd Rejonowy nie dał wiary

zeznaniom świadka A. F. w zakresie, w którym twierdził, że to powód organizował pracę pracowników podległych pozwanej, bowiem aż taka aktywność powoda nie znajduje potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym.

Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadka H. W. w zakresie, w jakim świadek zeznała, że pozwana wyrobiła powodowi wizytówkę z informacją, że jest dyrektorem handlowym. Sąd Rejonowy nie dał też wiary zeznaniom tego świadka w zakresie, w jakim wskazała, że powód miał umowę o pracę zawartą z pozwaną, poza okresem od 22 stycznia 2013 roku. W szczególności nie jest wiarygodne, aby powód, tak jak twierdzi świadek, od 2004 roku do 2012 roku nie był ubezpieczony mimo podpisanej umowy o pracę. Sąd Rejonowy miał na uwadze, że w listopadzie 2010 roku w firmie pozwanej była kontrola z ZUS, która nie wykazała, aby jakikolwiek pracownik pozwanej nie został zgłoszony do ubezpieczeń społecznych, kontrola ta nie wykazała również, aby powód był w ogóle pracownikiem pozwanej. Ponadto Sąd Rejonowy miał na uwadze, że z zeznań świadka L. T., będącego kontrahentem pozwanej, nie wynika, aby powód przedstawiał się w kontaktach z nim jako dyrektor ds. handlowych w firmie pozwanej. Wręcz przeciwnie, świadek L. T. zeznał, że to pozwana była szefową, a jednocześnie ona z powodem byli małżeństwem. Świadek więc uznawał powoda za męża właścicielki firmy, ewentualnie jej współwłaściciela, nie traktował go jako osoby posiadającej formalne stanowisko w firmie. Podobnie inni pracownicy pozwanej uważali powoda za współwłaściciela firmy, a nie za jej pracownika. Wreszcie sama pozwana w swych zeznaniach podała, że powód absolutnie nie zajmował u niej stanowiska dyrektora ds. handlowych, nie wiedziała też nic o wizytówce powoda. Z powyższych względów Sąd Rejonowy wskazał, że wizytówka przedstawiona przez powoda nie została faktycznie wykonana dla niego przez pozwaną i za jej wiedzą, a także nie odzwierciedlała rzeczywiście zajmowanego przez powoda stanowiska. W tym zakresie Sąd Rejonowy nie dał też wiary zeznaniom powoda.

Sąd Rejonowy wskazał, że miał na uwadze, że z zeznań świadka H. W. nie wynika, aby powód był w jakikolwiek sposób podległy pozwanej, aby pozwana nadzorowała jego pracę, czy też, aby zlecała mu konkretne czynności do wykonania. Świadek wskazała co prawda na szereg czynności, jakie powód wykonywał, jednak z jej zeznań, jak również z zeznań wskazanych wyżej świadków, wynika raczej, że powód nie czuł się pracownikiem firmy pozwanej, ale jej współwłaścicielem, wszelkie zaś czynności podejmował nie z polecenia pozwanej, ale z własnej inicjatywy. Jednocześnie, zdaniem Sądu Rejonowego, nie były wiarygodne zeznania wymienionego świadka w zakresie, w jakim wynika z nich, jakoby powód zajmował się niemalże wszystkimi aspektami prowadzonej przez swoją żonę działalności gospodarczej, nie znajduje to bowiem potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym. Nie zasługiwały na wiarę również twierdzenia świadka, że powód nadzorował budowy prowadzone przez pozwaną, nie miał bowiem nadzorczych kompetencji. Odnośnie kwestii niewypłacania powodowi wynagrodzenia przez pozwaną za okres, w którym powód był zatrudniony na podstawie pisemnej umowy o pracę, to Sąd Rejonowy wskazał, że nie jest to istotna okoliczność w rozpatrywanej sprawie, której przedmiotem jest ustalenie stosunku pracy pomiędzy stronami w okresie wcześniejszym. Miał jednak na uwadze, że świadek H. W. nie może mieć szczegółowej wiedzy co do okoliczności faktycznych w niniejszej sprawie, gdyż rzadko spotykała się z powodem lub pozwaną, większość czasu spędzała w pracy w Niemczech.

Odnosząc się do pełnomocnictwa z k. 7 akt sprawy oraz oświadczeń o ustanowieniu pełnomocnika w banku z k. 9 – 10, Sąd Rejonowy wskazał, że te dokumenty nie potwierdzały zatrudnienia powoda w firmie pozwanej. Z ich treści nie wynika, aby były udzielone powodowi jako pracownikowi pozwanej. Jednocześnie nie można też zapominać, że strony pozostawały ze sobą w związku małżeńskim w okresie, z którego pochodzą wskazane wyżej pełnomocnictwa. Nie jest więc niczym dziwnym, że żona udzieliła pełnomocnictwa mężowi, który miał w sytuacjach nagłych pomagać jej w sprawach dotyczących firmy. Ponadto z zeznań pozwanej wynika, że w okresie od 2008 roku pozwana miała ciężko chorą mamę, którą musiała się opiekować. Wobec tego chciała, aby powód mógł w razie jej nieobecności podejmować pieniądze z banku, czy dokonywać czynności w sytuacjach wymagających szybkiej reakcji. Samo jednak udzielenie wskazanych wyżej pełnomocnictw w żaden sposób nie udowadnia, że powód był pracownikiem pozwanej.

Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadków: A. F. i H. W. oraz powoda w zakresie, w jakim z zeznań tych wynika, że powód często odbierał materiały zamówione przez pozwaną. Sąd miał bowiem na uwadze, że w toku postępowania zostały przedłożone dokumenty wydań zewnętrznych, na których widnieje podpis powoda. Jednak Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na fakt, że powód podpisał się w rubryce, w której wydrukowano dane osoby odbierającej zamówienie

(...). Oznacza to, że tak naprawdę osobą odpowiedzialną za odbiór zamówień pozwanej był pracownik R. W., a nie powód. Potwierdza to również tezę o tym, że powód tylko wyjątkowo był proszony przez pozwaną, aby odebrał jakieś materiały. Koresponduje to również z zeznaniami świadka P. P., który zeznał wprost, że powód nie był upoważniony co odbioru materiałów dla pozwanej.

Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadka P. R. w zakresie, w jakim twierdził, że powód miał swoje biurko w siedzibie firmy pozwanej, że miał na nim tabliczkę z napisem „ekspert ds. handlowych”, nie znajduje to bowiem potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym. W szczególności świadek J. K. zeznał, że powód nie miał swojego biurka, bywał w biurze razem z pozwaną. Nie są też wiarygodne zeznania świadka w zakresie, w jakim wskazywał, że powód miał być zatrudniony jako kierownik budowy w firmie pozwanej, nie znajduje to bowiem potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym, z którego wynika, że powód nie miał uprawnień do pełnienia funkcji kierownika budowy. Nawet sam powód w swych zeznaniach potwierdził, że nie pełnił funkcji kierownika budowy. Ponadto Sąd Rejonowy miał na uwadze, że powód w rzeczywistości przebywał na budowach nie jako kierownik budowy, ale przyjeżdżał na nie z własnej inicjatywy, orientując się jak przebiegają prace, robiąc wrażenie na innych pracownikach jakby był szefem, współwłaścicielem firmy.

Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadka A. T. w zakresie, w jakim twierdziła, że powód sporadycznie jeździł na budowy, bowiem z pozostałego materiału dowodowego wynika, że dość często się na nich pojawiał. W pozostałym zakresie zeznania świadka były, zdaniem Sądu Rejonowego, wiarygodne. W szczególności świadek potwierdziła, że powód czuł się współwłaścicielem firmy pozwanej.

Zeznania świadka P. W., zdaniem Sądu Rejonowego, nie były wiarygodne w zakresie, w jakim świadek twierdził, że powód nic nie robił. Z ustaleń wynika bowiem, że powód jeździł na budowy, brał udział w negocjacjach z kontrahentami. Inną sprawą jest, że nie robił tego w wykonaniu polecenia pozwanej, ale z własnej inicjatywy.

Zeznaniom świadka M. T. Sąd Rejonowy nie dał wiary w zakresie, w jakim świadek twierdził, że powód wizytował budowy z polecenia pozwanej, z pozostałego materiału dowodowego wynika bowiem, że wizyty te były z inicjatywy samego powoda, który czuł się współwłaścicielem firmy. W pozostałym zakresie zeznania świadka zostały uznane za wiarygodne, w szczególności świadek potwierdził, że powód mianował się współwłaścicielem firmy, mimo, że nim nie był, a jednocześnie pracownicy na budowach często traktowali powoda jak właściciela.

Sąd Rejonowy ocenił jako wiarygodne zeznania świadka A. S., mając na uwadze, że wynika z nich jedynie, że świadek zamawiał materiały na budowę u powoda, nie wynika z nich zaś, aby powód był pracownikiem pozwanej. Jako wiarygodne ocenione zostały także zeznania świadka K. M., który potwierdził, że szefową była pozwana, a powód jedynie jej pomagał, nie będąc jednak pracownikiem.

Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom powoda O. N. w zakresie, w jakim powód wskazywał, że pozwana płaciła mu pensję do ręki gotówką, nie znajduje to bowiem żadnego potwierdzenia w dowodach zgromadzonych w postępowaniu. Sąd Rejonowy miał na uwadze, że powód zeznał, że kwitował odbiór pieniędzy, jednak nie przedłożył do akt sprawy żadnego z takich potwierdzeń. Brak było też zeznań świadków, które potwierdzałyby taki sposób rozliczeń powoda z pozwaną. Sąd Rejonowy nie dał też wiary zeznaniom powoda w zakresie, w jakim twierdził, że był pracownikiem podległym pozwanej, czy też, że pozwana wydawała mu polecenia. Z pozostałego materiału dowodowego wynika bowiem, że powód nie był kontrolowany przez pozwaną, a sam czuł się współwłaścicielem, a nie pracownikiem, i tak też się zachowywał. Świadek M. S. przyznał, że nikt nie nadzorował powoda w tym, co robi. Podał również, że dla niego to była wspólna firma powoda i pozwanej. Pozwany robił wrażenie również na innych pracownikach, jakby był szefem firmy pozwanej. Znajduje to potwierdzenie w zeznaniach innych świadków, którzy byli pracownikami lub kontrahentami pozwanej. Świadców ci zeznali, że powód w ich oczach był raczej współwłaścicielem firmy pozwanej, a nie jej pracownikiem. Wreszcie sam powód zeznał, że był współwłaścicielem. Ponadto Sąd Rejonowy miał na uwadze, że czynności podane przez powoda, takie jak wizyty na budowach, uczestnictwo w negocjacjach cenowych, czy wyszukiwanie ofert, nie przemawiają za przyjęciem, że powód był pracownikiem pozwanej. W szczególności w toku postępowania nie zostało udowodnione, aby pozwana wydawała powodowi polecenia służbowe co do wykonywania

tych czynności. Jedynie odnośnie wypłaty pieniędzy z konta firmowego i przekazywania ich pracownikom pozwanej, zostało wykazane, że pozwana poprosiła kilkakrotnie powoda o wypłacenie pracownikom wynagrodzenia. Jednak nie miało to charakteru polecenia pracodawcy, a raczej prośby żony, której powód pomagał w prowadzeniu działalności gospodarczej.

Zeznaniom pozwanej S. W. Sąd Rejonowy nie dał wiary w zakresie, w jakim pozwana wskazywała, że powód był zadłużony, co zostało już omówione wyżej, a także, że powód zajmował się głównie wyszukiwaniem ofert wyjazdów, czy kupna samochodu. Z zeznań pozostałych świadków wynika bowiem, że powód odwiedzał poszczególne budowy, rozmawiał z kontrahentami pozwanej, chociaż faktem jest, że czynności te nie były wykonywane przez niego w wyniku wydania mu jakiegokolwiek polecenia przez pozwaną. Były to działania wynikające z jego samodzielnej inicjatywy. W pozostałym zakresie Sąd I instancji ocenił zeznania pozwanej jako wiarygodne. Miał w tym zakresie na uwadze, że pozwana potwierdziła, że nigdy nie wydawała powodowi żadnych poleceń służbowych, wskazała również, że powód czuł się współwłaścicielem jej firmy, mimo że faktycznie nim nie był.

Analizując pismo z (...) (...), Sąd Rejonowy miał na uwadze, że samo ubezpieczenie powoda od okoliczności powodujących jego niezdolność do pracy nie może automatycznie przesądzać o tym, że powód w tym czasie pracę świadczył, a także na czyją rzecz. Wobec powyższego dowód ten nie potwierdza zatrudnienia powoda u pozwanej. Z kolei z pisma z A. wynika jedynie, że powód zlikwidował polisy i pieniądze z nich przelał na konto pozwanej, nie ma to jednak znaczenia dla ustalenia jego statusu jako pracownika w firmie prowadzonej przez pozwaną. Odnośnie zaś dowodu z k. 230, czyli wypłat powoda z konta firmy w 2010 roku, Sąd Rejonowy wskazał, że potwierdza on jedynie okoliczność przyznaną przez samą pozwaną, a mianowicie, że kilka razy prosiła powoda, aby wypłacił pieniądze z konta i zapłacił wynagrodzenie pracownikom na budowach. Była to jednak prośba pozwanej, a nie wydane przez nią polecenie pracownicze.

Dokonując rozważań prawnych, Sąd Rejonowy wskazał, że podstawą materialnoprawną dla roszczenia powoda jest art. 189 k.p.c., zgodnie z którym powód musi wykazać istnienie interesu prawnego uzasadniającego zgłoszone roszczenie. Interes ten stanowi podstawową przesłankę materialnoprawną powództwa o ustalenie, a jednocześnie jest on kryterium zasadności wyboru tej formy ochrony praw podmiotowych. Przez „interes” należy rozumieć potrzebę wynikającą z sytuacji, w jakiej powód się znalazł, natomiast określenie „prawny” dotyczy szeroko rozumianych praw i stosunków prawnych podmiotu. Powództwo o ustalenie zmierza do usunięcia stanu niepewności w łączącym strony stosunku prawnym. W niniejszej sprawie, zdaniem Sądu Rejonowego, interes prawny powoda istniał obiektywnie, powód bowiem nie wnosił równocześnie o zasądzenie na jego rzecz roszczeń majątkowych, które mogą się ewentualnie zaktualizować w przyszłości.

Sąd Rejonowy wskazał, że z analizy regulacji art. 22 § 1 k.p. wynika, że cechami stosunku pracy są: wykonywanie przez pracownika pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, wykonywanie tej pracy osobiście i pod kierownictwem pracodawcy, a także wyznaczenie przez pracodawcę miejsca i czasu pracy, zaś sam pracodawca zobowiązuje się w ramach tego stosunku do zapłaty pracownikowi wynagrodzenia.

Rozstrzygając spór w przedmiotowej sprawie, Sąd I instancji miał na uwadze, że powód nie miał wyznaczonego przez pozwaną czasu i miejsca pracy. Jak wynika z zeznań świadka J. K. mógł przychodzić i wychodzić z biura firmy kiedy chciał. Pozwana nie kontrolowała czasu pracy powoda, w szczególności powód nie podpisywał listy obecności, ani jakiegokolwiek innej ewidencji przepracowanego czasu. Pozwana nie wyznaczała powodowi miejsca pracy. Powód mógł przychodzić do biura firmy, gdzie przesiadywał w pokoju razem z pozwaną. Nie miał jednak wyznaczonego przez polecenie pracodawcy miejsca świadczenia pracy. Ponadto często samodzielnie decydował o odwiedzeniu budów prowadzonych przez firmę pozwanej, sam też ustalał sobie jak długi czas spędzi na tych budowach. Powód odwiedzając budowy i nadzorując prowadzone na nich prace nie działał jako pracownik pozwanej, ale kreował się na współwłaściciela firmy pozwanej.

W toku postępowania nie zostało wykazane również, aby pozwana wydawała powodowi jakiegokolwiek polecenia pracownicze, którymi powód byłby związany. Sąd ustalił jedynie, że pozwana czasem prosiła powoda, aby pojechał na

budowę i zawiózł pieniądze dla pracowników, nie miało to jednak charakteru polecenia pracodawcy dla pracownika, ale raczej prośby żony skierowanej do męża o pomoc w prowadzonej przez nią firmie. Powód parokrotnie był też proszony o odbiór towarów zamówionych przez pozwaną. Prośby te nie mogą być utożsamiane z poleceniem pracowniczym, nie stanowią więc realizacji kompetencji pracodawcy wobec pracownika. Ponadto powód nie był poddawany żadnemu nadzorowi ze strony pozwanej. Oznacza to, że nie było przesłanki istnienia stosunku pracy w postaci świadczenia pracy pod kierownictwem pracodawcy.

Sąd Rejonowy zaakcentował również, że sam powód uważał się nie za pracownika pozwanej, ale za jej współwłaściciela. Również pozostali pracownicy pozwanej, czy jej kontrahenci biznesowi uważali powoda za współnika pozwanej. Sąd Rejonowy wskazał, że widać to wyraźnie zwłaszcza w sytuacjach odwiedzania przez powoda poszczególnych budów prowadzonych przez firmę pozwanej. Powód stawiał się na tych budowach po to, aby wyrzucić na robotnikach wrażenie, jakoby to on był współwłaścicielem firmy. Odnosiło to zresztą skutek, bowiem świadkowie potwierdzili, że powód w ich oczach był raczej współwłaścicielem firmy pozwanej, a nie jej pracownikiem. Jednocześnie powód nie udowodnił, aby jego częste wizyty kontrolne na budowach wynikały z uprzednich poleceń jego żony. Z ustaleń poczynionych przez Sąd wynika, że powód samodzielnie podejmował decyzje o kontroli poszczególnych budów, chciał bowiem czuć się współwłaścicielem firmy pozwanej. Powyższe potwierdza więc autonomiczną rolę powoda, brak jakiegokolwiek nadzoru pozwanej nad nim, czy też brak wydawania mu wiążących poleceń.

W ocenie Sądu Rejonowego nie można było również uznać, aby udział powoda w spotkaniach i negocjacjach z podwykonawcami pozwanej, czy też wyszukiwanie przez niego zleceń dla pozwanej na początku jej działalności, miały przemawiać za istnieniem stosunku pracy pomiędzy nim a pozwaną. Przy tych czynnościach powód nie był poddawany żadnemu nadzorowi ze strony pozwanej, pozwana nie wydawała mu również poleceń służbowych co do spotkań z kontrahentami, czy zleceniodawcami. Powód brał udział w takich spotkaniach z własnej woli, miało to również być elementem jego odczuć co do tego, że jest współwłaścicielem firmy. Pozwana w tym czasie nie posiadała prawa jazdy i powód jako jej mąż zawoził ją na te spotkania i z tego powodu w nich uczestniczył. Znajduje to potwierdzenie w zeznaniach świadków – kontrahentów pozwanej – którzy traktowali powoda raczej jako współnika pozwanej. Zeznawali, że wszelkie negocjacje cenowe były prowadzone z powodem i pozwaną. Analogicznie został oceniony przez Sąd Rejonowy wkład powoda w wyszukiwanie zleceń dla firmy pozwanej. Według Sądu I instancji miało to na celu pomoc pozwanej w rozwoju jej firmy, a jednocześnie stanowić pewien wkład powoda w działalność firmy, której czuł się współwłaścicielem. Nie zostało jednak wykazane, aby powód negocjując kontrakt, czy wyszukując zlecenia, działał na wyraźne polecenie pozwanej jako pracodawcy, ani też, aby pozwana go w zakresie tych czynności kontrolowała w takim zakresie, który mógłby świadczyć o wykonywaniu pracy pod kierownictwem.

Z powyższego, zdaniem Sądu Rejonowego, wynika więc, że powód nie wykazał, aby wykonywał na rzecz pracodawcy pracę określonego rodzaju. Brak jest również określenia rodzaju pracy, jaką miał wykonywać. Większość jego aktywności to samodzielne wizyty na budowach, czy udział w rozmowach biznesowych. Czasem jedynie w wykonaniu próśb pozwanej powód jechał na budowę lub odbierał jakieś materiały, czy dokumenty. Nie były to jednak polecenia pozwanej, a jedynie prośby żony.

Sąd Rejonowy miał również na uwadze, że w toku postępowania powód przedstawił pełnomocnictwa, jakie pozwana udzieliła mu do prowadzenia spraw związanych z jej firmą. Ta okoliczność nie może jednak automatycznie oznaczać istnienia stosunku pracy między pracodawcą a pełnomocnikiem. Prawo nie zabrania udzielania takiego pełnomocnictwa osobie zewnętrznej wobec firmy. Ponadto, w treści udzielonych pełnomocnictw powód nie jest określony jako pracownik pozwanej. Powoda w tej sytuacji można byłoby jedynie traktować jako osobę współpracującą.

Reasumując powyższe Sąd Rejonowy ocenił, że brak jest spełnienia przesłanek pozwalających na ustalenie, że powoda i pozwaną łączył stosunek pracy w okresie wskazanym w treści pozwu. Tym samym powództwo podlegało oddaleniu.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie

(Dz. U. z 2015r., poz. 1800, ze zm.) (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe z dnia 10 grudnia 2018r. wraz z uzasadnieniem, k. 258 i k. 267 – 272).

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona powodowa, zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w całości. Pełnomocnik powoda zarzucił:

1. naruszenie przepisów postępowania, to jest art. 233 § 1 kodeksu postępowania cywilnego poprzez brak wszechstronnego rozważania okoliczności faktycznych przedmiotowej sprawy, wyrażający się w nieuwzględnieniu przy ocenie dowodów, że w okresie objętym sporem strony były w związku małżeńskim w związku z czym ocena poszczególnych elementów właściwych dla stosunku pracy winna być dokonana z uwzględnieniem tej szczególnej relacji i wynikającego stąd pewnego odformalizowania stosunków pracowniczych pomiędzy powodem i pozwaną, a także poprzez nieuwzględnienie charakteru zajmowanego przez powoda stanowiska dyrektora ds. handlowych;
2. błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia polegający na uznaniu, że powód nie miał wyznaczonego przez pozwaną czasu i miejsca pracy, dokonywał czynności bądź na prośbę pozwanej bądź czując się współwłaścicielem firmy nie zaś na jej polecenie, w związku z czym nie świadczył pracy pod jej kierownictwem, co w konsekwencji doprowadziło Sąd Rejonowy do błędnego i dowolnego ustalenia, że strony nie łączył stosunek pracy podczas, gdy prawidłowa ocena materiału dowodowego powinna skutkować ustaleniem, że treścią wykonywanych przez powoda czynności było świadczenie pracy na rzecz pozwanej;
3. naruszenie prawa materialnego, to jest art. 22 § 1 Kodeksu pracy poprzez niezastosowanie tego przepisu w stanie faktycznym sprawy i uznanie, że powód jedynie pomagał pozwanej w powadzeniu firmy podczas, gdy prawidłowe ustalenie stanu faktycznego powinno doprowadzić do konkluzji, że świadczył na jej rzecz pracę w ramach łączącego ich stosunku pracy, co wypełnia dyspozycję wskazanego przepisu.

Wskazując na powyższe zarzuty powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa i zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów postępowania za obie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik powoda wskazał, że Sąd Rejonowy ustalił, że powód przebywał w biurze firmy (...) w D. K., jeździł na prowadzone przez firmę pozwanej budowy, gdzie doradzał w zakresie prac budowlanych, brał udział w spotkaniach z podwykonawcami, negocjował ceny, dostarczał dokumenty, miał dostęp do rachunku bankowego, odbierał towary, a także wypłacał wynagrodzenia, jednakże nie czynił tego w ramach stosunku pracy, ale na prośbę pozwanej w ramach pomocy małżeńskiej. Pełnomocnik podkreślił, że czyniąc powyższe ustalenia Sąd I instancji oparł się przede wszystkim na tym, że powód nie był w żaden sposób nadzorowany przez pozwaną czy podległy jej w wykonywaniu powyższych czynności, a także, że pozwana nie zlecała mu konkretnych czynności do wykonania. Nadto w ocenie Sądu powód nie miał wyznaczonego przez pozwaną czasu i miejsca pracy, a także nie udowodnił, aby otrzymywał za pracę wynagrodzenie. Bezsporne, w kontekście cech stosunku pracy, pozostawało jedynie to, że powód świadczył pracę osobiście.

Uzasadniając zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. pełnomocnik apelującego podkreślił, że Sąd Rejonowy dokonał oceny materiału dowodowego z pominięciem okoliczności wynikających z tego, że w okresie objętym sporem strony były w związku małżeńskim, w związku z czym ocena poszczególnych elementów właściwych dla stosunku pracy winna być dokonana z uwzględnieniem tej szczególnej relacji, warunkującej odmienne niż w przypadku innych pracowników traktowanie powoda przez pozwaną. W powyższym zakresie Sąd przekroczył granice swobodnej oceny dowodów, wyciągając wnioski sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego. Oczywistym jest bowiem, że z racji łączącej strony relacji małżeńskiej stosunki pracownicze były w znacznej mierze odformalizowane. Pozwana nie musiała wydawać powodowi poleceń, a tym bardziej robić tego w obecności pracowników czy kontrahentów. Co więcej, takie zachowanie musiałoby jawić się wręcz jako sztuczne czy nienaturalne. Nie zmienia to jednak faktu, że powód działał w ramach ogólnego podporządkowania pozwanej co do rodzaju i sposobu wykonywania pracy i był od pozwanej organizacyjnie zależny. Nawet bez uwzględnienia szczególnej relacji łączącej powoda z pozwaną, która rzutowała na sposób wykonywania przez niego pracy oraz traktowania go przez pozwaną, biorąc pod uwagę

charakter zajmowanego stanowiska, nie było podstaw do twierdzenia o braku podporządkowania. Należy zgodzić się z sądem, że podporządkowanie pracownika stanowi jedną z cech odróżniających stosunek pracy od zatrudnienia cywilnoprawnego i jest postrzegane w doktrynie i w orzecznictwie jako cecha podstawowa, bez której nie można mówić o istnieniu zatrudnienia pracowniczego. Niemniej należy podkreślić, że cecha ta ewoluuje i coraz bardziej oddala się od tradycyjnie rozumianej podległości pracownika podmiotowi zatrudniającemu. Niegdyś powszechna zależność pracownika fabrycznego od pracodawcy obecnie pozostała w niezmiennym zakresie aktualna wyłącznie odnośnie do zatrudnienia pracowników fizycznych i niektórych pracowników umysłowych wykonujących proste czynności.

Apelujący wskazał, że taki sposób postrzegania podporządkowania wynika z orzecznictwa sądowego, które uzupełnia kodeksową regulację, wyjaśniając jak należy rozumieć „kierownictwo”. W wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 30 marca 2015r. (III AUa 836/14, LEX nr 1712814) wskazano, że praca pod kierownictwem nie oznacza, że pracodawca nie może dać pracownikowi pewnej samodzielności przy wykonywaniu powierzonych mu zadań. Wręcz przeciwnie, na niektórych stanowiskach pracy wymaga się od pracowników samodzielności, a nie oczekiwania na polecenia kierownika. Pracownik nie musi robić notatek stwierdzających przebieg jego pracy, jak również pracodawca czy też przełożony nie musi sprawować nieustannej, ciągłej kontroli pracy pracownika, żeby wiedzieć, czy i jaka praca została przez niego wykonana. Praca też nie musi być wykonywana stale w jednym miejscu wskazanym przez pracodawcę. Pracownik może wykonywać niektóre czynności poza siedzibą pracodawcy, według uzgodnień między stronami przy zawieraniu umowy bądź w czasie jej realizowania. Powierzenie pracownikowi w czasie jego godzin pracy określonych zadań do wykonania jest wystarczającą podstawą do uznania, że praca jest wykonywana pod kierownictwem. Podobnie stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 22 kwietnia 2015r. (II PK 153/14, LEX nr 1712814), wskazując że na podporządkowanie pracownika składa się kierownictwo podmiotu zatrudniającego oraz wyznaczanie przez niego czasu i miejsca wykonywania pracy. Przyjmując takie założenie, można twierdzić, że termin „kierownictwo” odnajduje się jedynie w zakresie świadczenia pracy. Nie można zakwestionować ważności umowy o pracę tylko na tej podstawie, że brak jest elementu podporządkowania w rozumieniu wydawania poleceń przez bezpośredniego przełożonego. Z kolei w postanowieniu z dnia 11 października 2007 roku, wydanym w sprawie o sygn. III UK 70/07, Sąd Najwyższy stwierdził, że kształt podporządkowania może być różny, między innymi w zależności od pełnionej funkcji (stanowiska). O ile archetypem pracy podporządkowanej była prosta fizyczna praca, to współcześnie, wobec nowych warunków społeczno-gospodarczych, rozwoju techniki, organizacji pracy, teleinformatyki i innych, pojęcie podporządkowania ewoluuje, aż po tzw. podporządkowanie autonomiczne, w którym pracownik otrzymuje jedynie zadania do wykonania, samodzielnie jednak decyduje o sposobie ich realizacji. Podobnie w przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i zarządczych pracodawca ma wręcz prawo oczekiwać ich aktywności w zakresie sposobu pełnienia pracy, co jednak nie zmienia faktu, że osoby takie, pozostając związane wyznaczonymi regułami organizacji i funkcjonowania danego podmiotu, pracują w warunkach podporządkowania.

Taki właśnie charakter miały czynności wykonywane przez powoda zatrudnionego na stanowisku dyrektora ds. handlowych. Specyfika takiego stanowiska wymaga z całą pewnością dużej dozy samodzielności, inicjatywy, a także elastyczności w zakresie chociażby dyspozycyjności. Nadzorowanie takiego pracownika w stopniu, na jaki wskazuje stanowisko Sądu Rejonowego, miałyby się w ogóle z celem tworzenia takiego stanowiska.

W dalszej części uzasadnienia apelacji pełnomocnik powoda wskazał, że pominięcie wskazanych okoliczności przy ocenie materiału dowodowego doprowadziło do poczynienia błędnych ustaleń faktycznych, że powód nie miał wyznaczonego przez pozwaną czasu i miejsca pracy, dokonywał czynności bądź na prośbę pozwanej bądź czując się współwłaścicielem firmy, nie zaś na jej polecenie, w związku z czym nie świadczył pracy pod kierownictwem. To zaś w konsekwencji doprowadziło do dowolnego przyjęcia przez Sąd, że ustalona aktywność powoda wynikała nie ze stosunku pracy, ale z pomocy małżeńskiej. Wedle stanowiska strony powodowej, w rzeczywistości, co wynika z przeprowadzonych przez sąd dowodów w postaci przede wszystkim zeznań świadków, powód świadczył pracę w biurze, na budowach, czy w trakcie spotkań z kontrahentami. Było to warunkowane charakterem jego pracy. Zatem nawet przyjmując, tak jak to uczynił Sąd Rejonowy, że nie miał swojego biurka, nie sposób twierdzić, że nie miał wyznaczonego przez pozwaną miejsca pracy. Charakter pracy powoda był zbliżony do charakteru pracy pracownika mobilnego, którego obowiązki wymagają stałego przemieszczania się. Pełnomocnik powoda wskazywał

także, w odniesieniu do niekwestionowanej samodzielności powoda w wykonywaniu powierzonych mu obowiązków, że nie może ona przemawiać za pomocą małżeńską, ale za wykonywaniem pracy zgodnie z charakterem zajmowanego stanowiska wymagającym takiej właśnie aktywności.

Uzasadniając zarzut naruszenia prawa materialnego pełnomocnik powoda wskazał na błędne ustalenie przez Sąd Rejonowy stanu faktycznego, polegające na przyjęciu, że powód nie świadczył pracy, a jedynie wspomagał małżonkę w prowadzeniu jej firmy. To skutkowało naruszeniem prawa materialnego, to jest art. 22 § 1 Kodeksu pracy poprzez niezastosowanie tego przepisu w stanie faktycznym sprawy (apelacja powoda z dnia 21 stycznia 2019r., k. 281 – 286).

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanej wniósł o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie od O. N. na rzecz S. W. kosztów zastępstwa procesowego, także za postępowanie przed Sądem II instancji. W uzasadnieniu swego stanowiska wskazał na rozbieżności w okolicznościach faktycznych, jakie podawał powód w uzasadnieniu pozwu i tymi, które wynikają z zeznań świadków i wyjaśnień powoda złożonych w toku postępowania. Podniósł m.in., że powód w uzasadnieniu pozwu precyzyjnie określił czynności jakimi rzekomo miał się zajmować w terminie od 22 marca 2005r. do 31 grudnia 2012r., niemniej jednak nie potwierdził tego w trakcie składania zeznań. Nie potwierdzili tego również zawnioskowani przez powoda świadkowie. W zeznaniach złożonych na rozprawie w dniu 29 października 2018r. powód stwierdził: „sprawdzałem pracowników na budowach, odbierałem dokumentację przetargową, składałem oferty, uczestniczyłem w negocjacjach cenowych. Byłem upoważniony na wszystko”. Powód wywodził dalej, że nie otrzymywał umówionego wynagrodzenia, a potem wyjaśnił: „Pozwana płaciła mi pensję do ręki gotówką co miesiąc. Pensja wynosiła około 4 tysięcy miesięcznie. Później potwierdzałem pokwitowanie odbioru tych pieniędzy”.

Odnosząc się do zarzutów apelacji pełnomocnik pozwanej wskazywał, że naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. może polegać (również) albo na pominięciu określonej okoliczności faktycznej (choć dowody ją wykazujące zostały przeprowadzone), albo na wzięciu pod uwagę przy ustalaniu okoliczności faktycznych sprawy całości materiału dowodowego i wyprowadzeniu z niego nieprawidłowych wniosków. Analiza zarzutu strony powodowej prowadzi do oceny, że z jednej strony wywiedzione jest, że Sąd I instancji pominął okoliczność pozostawiania stron procesu w związku małżeńskim, a z drugiej strony, że ocena została poczyniona sprzecznie z zasadami doświadczenia życiowego. Pełnomocnik wskazywał, że skuteczność zarzutu opartego na ocenie materiału dowodowego sprawy z pominięciem zasad doświadczenia życiowego wymaga określenia (powołania) zasad wnioskowania jakie sąd naruszył, czego strona powodowa nie poczyniła. Powołanie przez stronę powodową ogólnikowych stwierdzeń, co do relacji powód – pozwana, w aspekcie prowadzonej przez pozwaną działalności i funkcjonowania w niej powoda na zasadach „odformalizowanych”, nie wynika ani z materiału dowodowego, ani nie jest do pogodzenia z żadnymi zasadami doświadczenia życiowego. Inaczej określając, przez pryzmat ww. zarzutu nie sposób się zgodzić, aby strona powodowa podważyła zasadność ustaleń Sądu I instancji co do charakteru czynności, jakie powód wykonywał. Owo podważenie nie byłoby i tak dopuszczalne, a to z tego względu, że materiał dowodowy nie pozwalał na ustalenie, że powód wykonywał w sposób powtarzalny określone czynności we wskazanym w pozwie okresie czasu, że czynności owe były stale wykonywane, wykonywane na podstawie polecenia pozwanej, pod jej nadzorem czy kontrolą.

Analizując sformułowany w apelacji zarzut błędu w ustaleniach faktycznych, pełnomocnik pozwanej wskazał, że strona powodowa nie wyjaśniła, na czym miałyby on polegać. Podkreślił przy tym, że zarówno strona pozwana, jak i Sąd I instancji nie zaprzeczyli, że powód był obecny w biurze, czy na budowach, ale odwoływanie się przez stronę powodową do „charakteru” pracy powoda bez precyzyjnego wskazania czynności w ramach rzekomego stosunku pracy, jakie powodowi zostały powierzone, czy do jakich czynności powód był zobowiązany i w ramach jakich był w biurze czy na budowach, świadczy jedynie o próbie przedstawienia przez stronę powodową konkurencyjnej do Sądu I instancji oceny materiału dowodowego, a nie o zasadności zarzutu. Również zarzut naruszenia prawa materialnego pełnomocnik pozwanej ocenił jako niesłuszny. Wskazał, że uzasadnienie wyroku Sądu I instancji prowadzi do wniosku, że Sąd ten dokonał analizy sprawy pod kątem art. 22 § 1 k.p. oraz dodatkowo w uzasadnieniu znalazła się wprost odpowiedź, dlaczego czynnościom powoda odmówiono uznania za realizowane w ramach stosunku pracy (odpowiedź na apelację z dnia 22 marca 2019r., k. 309 – 311).

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja powoda podlegała oddaleniu.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutów naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. oraz błędu w ustaleniach faktycznych, wskazać należy, że zgodnie z treścią ww. przepisu sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. W myśl tego przepisu sąd, dokonując analizy materiału dowodowego, powinien prowadzić taki tok rozumowania, na skutek którego dojdzie do sformułowania logicznie poprawnych wniosków składających się w jedną spójną całość, zgodną z doświadczeniem życiowym. Analiza materiału dowodowego powinna być więc przeprowadzona w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny. Sąd dokonując wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność, powinien odnieść je także do pozostałego materiału dowodowego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999r., II UKN 685/98; wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 10 stycznia 2019r., I ACa 563/18).

Jak trafnie wskazuje się w doktrynie i orzecznictwie, strona, która chce podważyć sędziowską ocenę dowodów, nie może ograniczyć się do przedstawienia własnej oceny, nawet jeżeli jej ocena jest przekonująca. Nie wystarczą twierdzenia, że ustalenia faktyczne są wadliwe ani też wskazanie stanu faktycznego, który – zdaniem skarżącego – odpowiada rzeczywistości. Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga wskazania nieprawidłowości procesu myślowego przeprowadzonego przez sąd, do których doszło przy przyjęciu kryteriów oceny dowodów lub stosowania kryteriów oceny podczas analizy dowodów. Nieprawidłowości powinny mieć charakter obiektywny, to jest niezależny od indywidualnych doświadczeń życiowych i poglądów stron. W związku z tym samo przedstawienie przez stronę odmiennych wniosków niż wynikające z oceny dokonanej przez sąd pierwszej instancji nie świadczy jeszcze o przekroczeniu swobodnej oceny dowodów (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1998r., II CKN 4/98). Nie może oznaczać naruszenia zasad oceny dowodów także to, że określony dowód został oceniony niezgodnie z intencją skarżącego. Nadto dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących rozumowanie sądu. W szczególności skarżący powinien wskazać, w jaki sposób sąd naruszył kryteria przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając, względnie wskazać jakie dowody wskazujące na fakty istotne dla rozstrzygnięcia zostały przez Sąd pominięte (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 18 stycznia 2018r., III AUa 573/17). Wymaga to więc od skarżącego wskazania konkretnego dowodu przeprowadzonego w sprawie, którego zgłoszony zarzut dotyczy i podania, w czym skarżący upatruje wadliwą jego ocenę.

W rozpatrywanej sprawie strona powodowa nie sprostowała wskazanym wymogom. Formułując omawiane zarzuty ograniczyła się do zacytowania orzecznictwa dotyczącego elementu stosunku pracy jakim jest podporządkowanie pracownicze i wielokrotnie akcentowała, że element ten powinien być oceniany z uwzględnieniem osobistej relacji łączącej powoda i pozwaną. Zdaniem Sądu II instancji nie jest to wystarczające, by skutecznie postawić zarzut błędu w ustaleniach faktycznych i naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Konieczne jest wskazanie konkretnych dowodów, których ocena została dokonana wadliwie bądź wskazanie jakim regułem Sąd uchybił. W przedmiotowej sprawie strona apelująca odwołała się wprawdzie do zasad doświadczenia życiowego, pominęła jednak, że zasady te Sąd I instancji uwzględnił przy dokonywaniu oceny dowodów i przy ustalaniu stanu faktycznego. Wziął pod uwagę również, że strony sporu łączyło małżeństwo, które determinowało w dużej mierze aktywność powoda, której Sąd I instancji nie przypisał cech stosunku pracy. Powód nie godząc się z taką oceną w zasadzie ograniczył się do polemiki i wskazania, że zasady doświadczenia życiowego powinny prowadzić do innych wniosków niż wyprowadzone przez Sąd Rejonowy. Nie wyjaśnił jednak dokładnie na czym wadliwość rozumowania Sądu I instancji polegała. Sąd II instancji stanowiska powoda nie uwzględnił więc. Miał przy tym na uwadze nie tylko wskazane okoliczności, ale i to, że relacja małżeńska, która w pewnym zakresie prowadzi do odformalizowania innych więzi między małżonkami, nie może zupełnie wykluczać podporządkowania. Podporządkowanie może występować z mniejszym natężeniem czy być mniej widoczne dla otoczenia, powinno jednak występować. Stanowisko strony powodowej zakłada tymczasem, że w przypadku stosunku pracy łączącego małżonków w zasadzie nie może być mowy o takim podporządkowaniu. Takiego stanowiska Sąd Okręgowy nie podziela. O ile małżonek – pracodawca może wydawać polecenia współmałżonkowi i kierować jego pracą w sposób inny niż w przypadku pozostałych zatrudnionych, to ten element stosunku pracy powinien jednak występować. Nie wyklucza tego w żadnym razie orzecznictwo, które zacytowano w apelacji. Sąd

Okręgowy w pełni podziela te poglądy, jakie przywołał apelujący, jednocześnie jednak przyjmuje, że nie oznaczają one zupełnego wykluczenia podporządkowania oraz pełnej swobody i autonomii pracownika – nawet jeśli strony stosunku pracy są małżeństwem. W przedmiotowej sprawie, co zostało szeroko omówione przez Sąd Rejonowy w części obejmującej ocenę dowodów, analizie podlegała okoliczność w jaki sposób powód wykonywał pewne czynności w firmie prowadzonej przez pozwaną. Sąd I instancji dogłębnie przeanalizował również to, za kogo powód sam siebie uważał – za pracownika czy współwłaściciela oraz jak był postrzegany przez otoczenie. Ocena w tym zakresie, którą Sąd II instancji podziela, nie została skutecznie podważona, a determinuje ona wnioski, do jakich Sąd I instancji doszedł. Sąd Okręgowy w pełni je podziela, podobnie jak ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, które w związku z tym nie wymagają powtarzania.

Dodatkowo, Sąd Okręgowy miał na względzie, że ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika, aby powód miał wyznaczony czas pracy. Nie można przy tym a priori zakładać, że będąc – jak określono w apelacji - dyrektorem ds. handlowych miał zadaniowy czas pracy. Na takie ustalenie między stronami sporu nie wskazuje zgromadzony materiał dowodowy, zatem osoba, która ma być pracownikiem – nie pracując we wskazanym systemie czasu pracy – jeśli jest zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, powinna wykonywać pracę w czasie wyznaczonym przez pracodawcę obejmującym 8 godzin na dobę w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. W przypadku powoda nie ma podstaw, by o tym mówić. Materiał dowodowy, w szczególności zeznania świadków, nie potwierdzają, by powód był podległy pozwanej w kwestiach organizacyjnych związanych choćby z jego czasem pracy. Z materiału dowodowego – poza tym, że powód pewne czynności wykonywał, czego Sąd I instancji nie zakwestionował – nie wynika również, by powodowi był udzielany urlop wypoczynkowy, by jako zatrudniony przez pozwaną podpisywał dokumenty związane ze stosunkiem pracy, wreszcie by przechodził jakieś szkolenia czy badania. Również sam sposób wykonywania tych czynności, na jakie wskazał Sąd Rejonowy, nie był taki, by można było mówić o jakimkolwiek podporządkowaniu pracodawcy. Jak zostało wskazane, według Sądu II instancji to podporządkowanie w przypadku małżonków może mieć inny charakter niż u innych zatrudnionych, ale powinno występować. W relacji powoda i pozwanej trudno je dostrzec. W tym zakresie powód, którego obciążał obowiązek dowodzenia, obowiązkowi temu nie sprostował. Powinien udowodnić wszystkie elementy stosunku pracy, na jakie wskazuje art. 22 § 1 k.p., ale tego nie uczynił. Nie wykazał nie tylko tego, że wykonywał pracę w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę i pod jego kierownictwem, ale również odpłatności. Zeznający w sprawie świadkowie koncentrowali się głównie na relacjonowaniu czynności, jakie realizował O. N., kwestia zaś odpłatności pracy w dowodzeniu przez powoda miała znaczenie drugorzędne. W efekcie powód, którego obciążał ciężar dowodu także w tym zakresie, nie wykazał, by jego praca dla pozwanej miała charakter odpłatny. W tej kwestii w pozwie oświadczył, że strony uzgodniły wynagrodzenie w kwocie 4.000 zł, ale tego nie udowodnił. Nie wykazał nie tylko tego, że taką kwotę otrzymywał od pozwanej, ale nawet tego, że takiego ustalenia z pozwaną dokonał. Pozwana tego nie potwierdziła, także świadkowie nie wskazywali na taką okoliczność. Również z dokumentów nie wynika, by za czynności realizowane przez powoda doszło do ustalenia odpłatności. Odwołując się do tych samych zasad doświadczenia życiowego, na jakie wskazała strona powodowa w apelacji, Sąd II instancji przyjął, że o ile zasady te w przypadku osób nie pozostających w jakiegokolwiek bliskiej relacji, w tym małżeńskiej, mogą wskazywać na odpłatność przy wykonywaniu pracy, o tyle w przypadku małżonków nie jest to aż tak oczywiste. Małżonkowie mogą w różny sposób układać relacje między sobą i praca w firmie współmałżonka może odbywać się w ramach pomocy małżeńskiej – nieodpłatnie bądź na podstawie umowy - za odpłatnością. Tym, który powinien wykazać, że w analizowanym przypadku została ustalona odpłatność, stanowiąca nieodzowny element stosunku pracy, był powód. Również i temu obowiązkowi nie sprostował. Tym samym nie można było podzielić stanowiska wyrażonego w apelacji, że doszło do naruszenia art. 22 § 1 k.p.c. Ze wskazanego przepisu wynika, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.). Podkreślenia przy tym wymaga, że zatrudnienie w takich warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (§1¹) i nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w art. 22 § 1² k.p. Zacytowana regulacja wskazuje na następujące cechy stosunku pracy: (1) odpłatność, (2) osobiste świadczenie pracy przez osobę fizyczną, (3) wykonywanie pracy określonego rodzaju, w sposób ciągły i powtarzający się, (4) wykonywanie

pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, (5) wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, (6) wykonywanie pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Wszystkie te elementy muszą wystąpić łącznie, a brak jednego z nich zasadniczo wyklucza przyjęcie, że nawiązany został stosunek pracy. Dodatkowo podkreślić trzeba, że nie można na podstawie powołanego przepisu konstruować swoistego domniemania istnienia stosunku pracy, o ile przeciwnik procesowy nie wykaże faktu przeciwnego. W przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że powód niewątpliwie przychodził do siedziby firmy pozwanej, zdarzało się, że przebywał w biurze, ale nie miał tam wyznaczonego miejsca, ani nie miał ustalonych godzin, w których miałby świadczyć pracę. Czynności, na jakie wskazał Sąd I instancji, nie wykonywał również odpłatnie i pod kierownictwem pracodawcy.

Na podstawie art. 385 k.p.c. apelacja, jako bezzasadna, podlegała więc oddaleniu.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 3 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r., poz. 1800 ze zm.).

SSO Renata Gąsior SSO Agnieszka Stachurska SSO Marcin Graczyk

ZARZĄDZENIE

(...)

SSO Agnieszka Stachurska