

Sygn. akt **IV P 1132/13**

WYROK CZĘŚCIOWY W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 czerwca 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia w. Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Werocy

Ławnicy: K. K., A. K.

Protokolant: Małgorzata Weres

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 czerwca 2014 r. w. W.

sprawy z powództwa Ł. H.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w W.

o ustalenie stosunku pracy, wynagrodzenie, ekwiwalent za urlop, koszty wykorzystywania prywatnego samochodu do celów służbowych

oddala powództwo w zakresie żądania ustalenia stosunku pracy.

Uzasadnienie (wyroku częściowego)

Powód Ł. H. pozwem wniesionym w dniu 13 grudnia 2013r. (data prezentaty biura podawczego), skierowanym przeciwko stronie pozwanej – (...) sp. z o.o. w W. domagał się:

- ustalenia stosunku pracy pomiędzy stronami w okresie od dnia 12 lutego 2013r. do dnia 17 lipca 2013r.,
- zasądzenia kwoty 1.466 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc lipiec 2013r.,
- zasądzenia kwoty 1.000 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
- zasądzenia kwoty 7.767,99zł tytułem zwrotu kosztów korzystania z samochodu prywatnego dla celów służbowych.

Nadto domagał się zasądzenia od pozwanej kosztów postępowania, w tym kwoty należnej tytułem kosztów zastępstwa prawnego oraz kwoty należnej tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

W uzasadnieniu żądania powód podał, że w dniu 28 stycznia 2013r. podpisał ze stroną pozwaną umowę zlecenia, w ramach której pozwany powierzył mu wykonywanie usług, o których mowa w § 3 umowy zaś on zobowiązał się do ich wykonywania na zasadach przewidzianych w umowie, za wynagrodzeniem określonym w § 6 umowy. Zarzucił, że wbrew nazwie umowy był zatrudniony w warunkach określonych w art. 22 § k.p. Wskazał, iż był zobowiązany do osobistego wykonywania pracy o czym świadczy w szczególności fakt, iż nie mógł – bez zgody zleceniodawcy powierzyć wykonywania pracy innej osobie. Podał, że osoba trzecia, której mógłby powierzyć wykonywanie obowiązków nie była przeszkolona w zakresie sposobu prowadzenia prezentacji i oferowanych przez pozwaną towarów i usług w konsekwencji czego pozwany wymagał, aby praca była przez niego świadczona osobiście. Nadto podał, że wykonywał ściśle określony rodzaj pracy, zaś pozwany przekazał mu narzędzia do wykonywania pracy w tym laptopa i projektor a przy tym organizował szkolenia, w ramach których zarówno on jak i inni pracownicy, byli szkoleni jak prowadzić prezentacje i sprzedawać produkty oferowane przez pozwanego. Podkreślił, że pomiędzy nim a pozwanym istniał

stosunek podporządkowania o czym świadczy fakt, że miał swojego przełożonego – managera zespołu, który nadzorował i koordynował pracę podległych mu pracowników a któremu miał obowiązek wysyłać codziennie rano oraz wieczorem wiadomość sms, w której zdawał relację z podjętych przez niego czynności i wykonywanych obowiązków. Jednocześnie wskazał, że manager zespołu wydawał mu polecenia służbowe co do wykonywanej przez niego pracy w szczególności w ramach tzw. „akcji sołtys” polecając mu odwiedzanie sołtysów celem zwiększenia sprzedaży. Podał, że każdy pracownik zatrudniony u pozwanej miał utworzone konto internetowe, w ramach którego miał dostęp do google docs, w którym były ustalane grafiki dla poszczególnych pracowników. Argumentował dalej, że miał ściśle oznaczone miejsce oraz czas pracy, w tym czas prezentacji wyznaczanych 2-3 razy w tygodniu, jak również, że w stosunku do osób trzecich przedstawiał się jako pracownik pozwanej na stanowisku doradca techniczno-handlowy. Zarzucił, że jego zamiarem nie było nawiązanie stosunku zlecenia a umowy o pracę ze wszystkimi tego konsekwencjami jak również, że pozwany informował go od samego początku, że umowa zlecenia zostanie zastąpiona umową o pracę zaś umowa zlecenia zawarta jest na krótki czas celem jego sprawdzenia. Podał dalej, iż nie otrzymał należnego wynagrodzenia za pracę za miesiąc lipiec 2013r., w którym pracował przez 17 dni w związku z czym należne mu wynagrodzenie winno wynieść 1.466zł. Podkreślił, że konsekwencją uznania, że ze strona pozwanej łączył go stosunek pracy jest obowiązek wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wysokości 1.000zł. Nadto podał, że pozwana winna mu wypłacić kwotę 7.767,99zł tytułem zwrotu kosztów korzystania z samochodu prywatnego dla celów służbowych podkreślając, że ustalona w § 4 umowy zlecenia kwota ryczałtu w wysokości 1.200zł miesięcznie, przy uwzględnieniu faktu, że jest on właścicielem samochodu osobowego marki B. o pojemności silnika 2.000 cm³, jest niższa niż wynika to z obowiązujących przepisów. Wskazał, że zgodnie z § 3 ust. 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej w zw. z art. 34 a ust. 2 ustawy z dnia 6 września 2001r. o transporcie drogowym w zw. z § 1 ust. 2 i § 2 pkt 1 b rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy zwrot kosztów podróży stanowi iloczyn przejechanych kilometrów i stawki za jeden kilometr, która dla samochodów o pojemności skokowej silnika powyżej 900 cm³ wynosi 0,8358zł co przy uwzględnieniu faktu, iż w okresie od lutego do lipca 2013r. przejechał 18.158,59 kilometrów daje kwotę 15.176,95zł a wobec faktu wypłacenia mu przez pozwanego kwoty 7.408,96zł uzasadnia żądanie pozwu.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana domagała się oddalenia powództwa i zasądzenia od powoda kosztów postępowania, wnosząc jednocześnie o przekazanie sprawy do rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla Warszawy-Śródmieścia VII Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

Uzasadniając żądanie podniosła, iż powód wykonywał czynności na podstawie umowy zlecenia, w ramach której realizował czynności polegające w szczególności na samodzielnym pozyskiwaniu nowych klientów, zapewnianiu ich obsługi jak i obsługi już zastanych klientów pozwanej oraz podpisywania z nimi umów. Wskazała, że w dniu zawarcia umowy powód został poinformowany o motywacji, zasadności podpisania umowy zlecenia, zakresie i specyfice zlecenia, co determinowało wybór formy zlecenia jako jedynej właściwej ze względu na jego zakres i charakter. Podniosła dalej, że zawarcie umowy z powodem wynikało z jego osobistych predyspozycji oraz przygotowania (nabytego również z traktacji zaoferowanych przez pozwaną i przeprowadzonych na jej koszt szkoleń) umożliwiające osobiste wykonywanie świadczenia oraz dające podstawy domniemywać o wykonaniu zlecenia z należyłą starannością i przyczynieniu się do osiągnięcia przyjętego przez nią celu. Wskazała, że zawarta umowa umożliwiała powodowi zawieranie dalszych umów zlecenia, z której to możliwości powód nie korzystał, podkreślając jednocześnie, że warunek uzyskania zgody miał jedynie formalny charakter wymagany z uwagi na konieczność posiadania wiedzy co do podmiotów reprezentujących pozwaną. Zarzuciła, iż miejsce i czas podejmowania czynności zdeterminowany był miejscem zamieszkania powoda oraz nakładem czasu wynikającym wprost z zakresu zlecenia – wykonanie zlecenia wymagało kontaktu z klientami. Podała, że umowa nie określała tych elementów jako nie dających się z góry sprecyzować bowiem czas pracy powód ustalał osobiście zaś wymóg odbycia minimalnej ilości spotkań wynikał jedynie z doprecyzowania kwestii wynagrodzenia, które uzależnione było od efektów pracy powoda. Podała, że nie udzielała powodowi wytycznych co do sposobu wykonania zlecenia jak również, nie kontrolowała sposobu i czasu realizacji

zlecenia, zaś składane przez powoda raporty miały jedynie na celu ocenę staranności powoda w podejmowanych działaniach oraz ilości celem ustalenia należnego powodowi wynagrodzenia. Zarzuciła dalej, że powodowi, przy przyjęciu, że strony łączyła umowa o pracę, przysługiwałby co najwyżej urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni i dalej, że nie zasługuje na uwzględnienie żądanie powoda zasądzenia kwoty 7.767,99zł tytułem zwrotu kosztów używania samochodu prywatnego dla celów służbowych.

Postanowieniem z dnia 29 stycznia 2014r. Sąd oddalił wniosek strony pozwanej o przekazanie sprawy do rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla Warszawy-Śródmieścia VII Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

Z uwagi na okoliczność, że od rozstrzygnięcia roszczenia powoda o ustalenie istnienia stosunku pracy zależy rozstrzygnięcie dalszego żądania, tj. żądania zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za wykonane czynności, ekwiwalentu za urlop i zwrotu kosztów użytkowania samochodu prywatnego dla celów służbowych oraz właściwość Sądu, przed którym roszczenie to winno być w dalszym ciągu rozpatrywane (czy przez Sąd Pracy czy też przez Sąd Cywilny), Sąd na rozprawie w dniu 11 czerwca 2014r., na podstawie art. 317 §1 k.p.c., wydał wyrok częściowy, w którym oddalił powództwo w części roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana na podstawie wpisu do rejestru przedsiębiorców prowadzi działalność gospodarczą, w zakresie której zajmuje się m.in. działalnością agentów specjalizujących się w sprzedaży towarów, wykonywaniem instalacji wodno-kanalizacyjnych, ciepłych, gazowych i klimatyzacyjnych.

W ramach prowadzonej działalności pozwana spółka w szczególności prowadzi działania polegające na wykonywaniu instalacji kolektorów słonecznych, na sprzedaży i montażu systemów solarnych.

Dowód: - odpis z KRS nr (...), k. 20-26 i k. 35-41

- umowy, k. 61-66

- przesłuchanie za pozwanego P. D., k. 154-159

W ramach prowadzonej działalności strona pozwana z osobami zatrudnianymi na stanowisku Doradcy (...)Handlowego zawiera wyłącznie umowy zlecenia lub umowy o współpracy z osobami prowadzącymi własną działalność gospodarczą, co wynika ze specyfiki pracy przedstawiciela handlowego, która jest działalnością o nieregulowanym czasie oraz zakresie czynności, jak również z braku możliwości kontroli pracy przedstawiciela a także z faktu, że część osób pozostaje równocześnie w innym zatrudnieniu.

Strona pozwana nie była zainteresowana zatrudnianiem przedstawicieli handlowych na podstawie umowy o pracę.

Dowód: - zeznania świadka M. R., k. 124-127

- zeznania świadka K. P. (1), k. 124-127

- zeznania świadka R. P., k. 124-127

- przesłuchanie za pozwanego P. D., k. 154-159

W dniu 28 stycznia 2013r. strona pozwana zawarła z powodem umowę zlecenia, zgodnie z którą powód (zleceniobiorca) miał wykonać na rzecz pozwanej (zleceniodawca) w sposób samodzielny czynności w zakresie pozyskiwania nowych klientów i ich obsługi, prowadzenia prezentacji dotyczących produktów strony pozwanej w gminach, umawiania spotkań sprzedażowych z klientami, odbywania spotkań sprzedażowych w domach klientów, podpisywania umów z klientami, kompletowania dokumentacji niezbędnej do procesu pozyskania dotacji oraz dostarczania dokumentów do biura pozwanej w W.. Nadto powód zobowiązany został do wykazywania aktywności sprzedażowej na poziomie miesięcznym min. 30 spotkań z nowymi klientami rozliczonych w systemie oraz min. 3

prezentacji w gminach jak również do raportowania aktywności sprzedażowej, w tym: - planowanych aktywności danego dnia /za pomocą sms, codziennie, do godziny 8:40/, - aktywności z danego dnia /za pomocą sms, codziennie, do godziny 20:40/, - wpisywania w G. D. danych o frekwencji na prezentacjach w gminach i danych z ankiet po prezentacjach. (§ 3 pkt 1 umowy)

Zgodnie z umową strony ustaliły, że zleceniobiorca może zawierać dalsze umowy zlecenia na wykonanie usług świadczonych na podstawie zawartej umowy wyłącznie po uzyskaniu zgody strony pozwanej (§ 3 pkt 3 umowy) Jednocześnie ustalono, że umowa zostaje zawarta na czas określony od dnia 12 lutego 2013r. do dnia 30 kwietnia 2013r. (§ 5 umowy)

Wynagrodzenie za wykonanie przedmiotu umowy płatne było każdorazowo na podstawie wystawionego przez zleceniobiorcę rachunku, w terminie do 8 – go dnia po jego otrzymaniu przez zleceniodawcę. (§ 6 pkt 3 umowy)

Jednocześnie strony zgodnie ustaliły, że tytułem wynagrodzenia za wykonane czynności zleceniobiorca otrzyma należność obejmującą: - wynagrodzenie podstawowe w kwocie 2.675 zł brutto płatne w wysokości 100% przy wykazaniu aktywności sprzedażowej na poziomie min. 30 spotkań z klientami w danym okresie rozliczeniowym oraz min. 3 prezentacji w gminach, w wysokości 75% przy wykazaniu aktywności sprzedażowej na poziomie 20-29 spotkań z klientami w danym okresie rozliczeniowym oraz min. 2 prezentacji w gminach, w wysokości 50% przy wykazaniu aktywności sprzedażowej na poziomie 10-19 spotkań z klientami w danym okresie rozliczeniowym oraz min. 1 prezentacji w gminach, przy zastrzeżeniu, że wynagrodzenie to nie zostanie wypłacone przy aktywności sprzedażowej na poziomie poniżej 10 spotkań z klientami w danym okresie rozliczeniowym oraz - wynagrodzenie prowizyjne wynikające z Regulaminu Prowizyjnego dla Handlowców strony pozwanej. (§ 6 pkt 1 i 2 umowy). Strony ustaliły jednocześnie, że wynagrodzenie podstawowe może być także wstrzymane w sytuacji nie wywiązania się przez zleceniobiorcę z obowiązków, o których mowa w § 3 pkt 1 umowy oraz w przypadku nie zrealizowania założonych celów sprzedażowych na przestrzeni dwóch kolejnych okresów rozliczeniowych. (§ 6 pkt 4 i 5 umowy)

Zgodnie z umową zleceniodawca zobowiązał się udostępnić zleceniobiorcy informacje, materiały i narzędzia niezbędne do świadczenia usług przez zleceniobiorcę zgodnie z zawartą umową oraz do zwrotu kosztów użytkowania samochodu prywatnego do celów służbowych w zakresie kosztów paliwa do wysokości maksymalnie 1.200zł miesięcznie. (§ 4 umowy)

W przypadku, gdy zleceniobiorca dokonał samowolnej zmiany statusu informacji uzyskanej w trakcie wykonywania umowy („poufne”, „ściśle poufne” lub „tajemnica wewnętrzna”) obowiązany był do zapłacenia zleceniodawcy kary umownej w wysokości 2.000 zł bez względu na to czy informacja ta wyrządziła lub przyczyniła się do wyrządzenia szkody spółce. (§ 8 pkt 6 umowy) Podobnie w przypadku naruszenia postanowień zawartych w § 8 umowy zleceniobiorca obowiązany został do zapłacenia na rzecz spółki kary umownej w wysokości 30.000zł. (§8 pkt 9 umowy).

W treści umowy strony zgodnie oświadczyły, że w sprawach nieuregulowanych w umowie zastosowanie mają przepisy kodeksu cywilnego (§ 12 pkt 1 umowy)

W dniu 30 kwietnia 2013r. strony podpisały aneks do umowy zlecenia ustalając, iż umowa zlecenia zawarta zostaje na czas nieokreślony od dnia 12 lutego 2013r.

Powód zaakceptował warunki umowy. Nikt nie wywierał na niego żadnego wpływu co do podpisania umowy.

Dowód: - umowa z dn. 28.01.2013r., k. 8-11 i k. 42-48

- aneks z dn.30.04.2013r., k. 11v. i k. 49

- zeznania świadka K. P. (2), k. 151-153

- przesłuchanie za pozwanego P. D., k. 154-159

Zgodnie z obowiązującym u strony pozwanej, od dnia 1 grudnia 2012r., Regulaminem wynagradzania i premiowania pracowników i współpracowników (...) sp. z o. o. Doradcom (...)Handlowym (rozumianym jako pracownicy lub współpracownicy posiadający umowę o pracę, umowę zlecenia bądź umowę o współpracy bezpośrednio z (...) sp. z o.o.) przysługiwało poza wynagrodzeniem podstawowym wynagrodzenie prowizyjne. (pkt 2.1 Regulaminu). Wynagrodzenie premiowe naliczane było od ilości sprzedanych zestawów solarnych. (pkt 4.1. i pkt 4.4 Regulaminu)

Dowód: - Regulamin, k. 56-60

W związku z zawartą umową zlecenia powód, jako zleceniobiorca, zgłoszony został z dniem 12 lutego 2013r. do ubezpieczeń społecznych i wyrejestrowany z systemu ubezpieczeń z dniem 18 lipca 2013r.

Dowód: - druk (...) P (...), k. 52

- druk (...) P (...), k. 53

Strona pozwana przekazała powodowi do dyspozycji, na potrzeby realizacji umowy, komputer, projektor oraz telefon komórkowy. Powód korzystał natomiast w własnego samochodu.

Dowód: - pismo z dn. 17.07.2013r., k. 12

- ewidencja przebiegu pojazdu, k. 13-18

- zeznania świadka M. R., k. 124-127

- zeznania świadka R. P., k. 124-127

- zeznania świadka W. H., k. 124-127

- przesłuchanie powoda, k. 151-153

- przesłuchanie za pozwanego P. D., k. 154-159

W ramach zawartej umowy powód wykonywał dla strony pozwanej czynności Doradcy (...) Handlowego. Realizował czynności w zakresie pozyskiwania nowych klientów dla strony pozwanej poprzez oferowanie produktów pozwanej, umawianie spotkań z klientami i podpisywanie w imieniu i na rzecz pozwanej umów na wykonanie usług z klientami pozwanej. W tym zakresie powód miał pełną dowolność i samodzielność w tym zwłaszcza w zakresie sposobu pozyskiwania klientów, ustalania terminów spotkań.

Powód prowadził także prezentacje i uczestniczył w spotkaniach z sołtysami w ramach tzw. akcji sołtys. Prezentacje w gminach ustalane były przez pracowników call center, którzy uzgadniali miejsce i termin spotkania oraz wysyłali ulotki do mieszkańców, przy czym Doradca (...) – Handlowy mógł proponować czas i miejsce przeprowadzenia prezentacji, mógł także skontaktować się z pracownikiem call center i poinformować go, że nie pasuje mu czas i miejsce spotkania.

Po zakończeniu prezentacji dalsze czynności w zakresie pozyskiwania klientów poddane były pełnej swobodzie powoda.

U strony pozwanej nie było nadzoru przełożonego nad pracą zleceniobiorców, którzy wykonywali swój zakres zadań samodzielnie, a których praca sprowadzała się przede wszystkim do kontaktów i spotkań z klientami. Na spotkania powód jeździł sam.

Manager regionu miał natomiast za zadanie motywowanie zleceniobiorców do osiągania jak najlepszych wyników, do udzielania im pomocy w realizacji zlecenia. Miała miejsce raz sytuacja gdy manager K. P. (2) zadzwonił do powoda i przekazał mu aby pojechał na spotkanie z klientem i podpisał umowę, co też powód wykonał.

Zleceniobiorcy mieli natomiast obowiązek przesyłania stronie pozwanej w drodze informacji sms planowanych aktywności danego dnia tzw. planu dziennego, który stanowił luźne założenia zadań do realizacji na dany dzień i nie wymagał akceptacji strony pozwanej oraz aktywności z danego dnia tzw. wykonania planu.

Dowód: - umowy, k. 61-66

- zeznania świadka M. R., k. 124-127
- zeznania świadka R. P., k. 124-127
- zeznania świadka K. P. (1), k. 124-127
- zeznania świadka W. H., k. 124-127
- zeznania świadka K. P. (2), k. 151-153
- przesłuchanie powoda, k. 151-153
- przesłuchanie za pozwanego P. D., k. 154-159

Osoby wykonujące pracę, w tym powód, nie podpisywały listy obecności. Weryfikacja sposobu realizacji usługi następowała na podstawie informacji tj. raportu na koniec danego dnia, który zawierał informację o ilości odbytych spotkań.

W konsekwencji powyższego pozwana spółka nie miała potrzeby prowadzenia ewidencji czasu pracy.

Powód nie wykonywał pracy w systemie tzw. pracy zmianowej. Czynności, wynikające z zawartych umów, według przyjętych założeń powinny być wykonywane przez osiem godzin dziennie, od poniedziałku do piątku, przy czym w praktyce nie było to egzekwowane zaś Doradcy (...)Handlowi mieli pełną swobodę w ustalaniu swojej pracy w tym terminów spotkań z klientami. Dla strony pozwanej istotne było osiągnięcie założonego wyniku nie zaś sposób wykonywania przedmiotu umowy.

Zleceniobiorcy nie mieli obowiązku usprawiedliwienia nieobecności przy wykonywaniu przedmiotu umowy a jedynie informowali stronę pozwaną, tj. managera, o nieobecności w miejscu wykonywania czynności. Mieli także możliwość korzystania z tzw. dni wolnych od wykonywania zlecenia tzw. „urlopu”, co wymagało zgłoszenia stronie pozwanej, tj. managerowi celem nie dokonywania wpisów terminów prezentacji do terminarza zleceniobiorcy.

Dowód: - zeznania świadka M. R., k. 124-127

- zeznania świadka R. P., k. 124-127
- zeznania świadka K. P. (1), k. 124-127
- zeznania świadka W. H., k. 124-127
- zeznania świadka K. P. (2), k. 151-153
- przesłuchanie powoda, k. 151-153
- przesłuchanie za pozwanego P. D., k. 154-159

Podpisanie umowy zlecenia z daną osobą poprzedzał proces tzw. rekrutacji. Proces ten ze strony pozwanej prowadził m.in. K. P. (2). W trakcie rozmowy rekrutacyjnej tzw. rozmowy kwalifikacyjnej osoba prowadząca rozmowę zawsze informowała zainteresowanego zawarciem umowy, że zawarta umowa będzie miała formę umowy cywilnoprawnej,

tj., umowy zlecenia. W trakcie rozmowy rekrutacyjnej kandydat był także informowany, że kolejna umowa może mieć inny charakter, w tym także zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.

W przypadku powoda rozmowę kwalifikacyjną przeprowadzał prezes zarządu P. D. oraz K. P. (2), który poinformował powoda o warunkach zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia omawiając z powodem warunki zatrudnienia w tym m.in. charakter pracy i zasady wynagradzania, które to warunki powód zaakceptował. K. P. (2) nie miał żadnych wątpliwości, że powód wie na jakich warunkach będzie wykonywał pracę dla pozwanej.

Celem zabezpieczenia samodzielnego i prawidłowego wykonywania przez zleceniobiorców objętych przedmiotem umowy czynności przed przystąpieniem do wykonywania czynności objętych umową zlecenia zleceniobiorca, w tym także powód, uczestniczył w szkoleniu, w trakcie którego: zapoznawał się z produktami oferowanymi klientom, sposobem doboru systemu na potrzeby danego klienta oraz technikami sprzedaży.

Także w trakcie obowiązywania umów organizowane były przez stronę pozwaną, średnio raz na kwartał, szkolenia kierowane do Doradców (...)Handlowych, przy czym doradca nie miał bezwzględnego obowiązku uczestniczenia w szkoleniu. Strona pozwana nie wyciągała żadnych konsekwencji wobec osób, które nie uczestniczyły w szkoleniu.

Dowód: - zeznania świadka M. R., k. 124-127

- zeznania świadka R. P., k. 124-127

- zeznania świadka K. P. (1), k. 124-127

- zeznania świadka K. P. (2), k. 151-153

- przesłuchanie powoda, k. 151-153

- przesłuchanie za pozwanego P. D., k. 154-159

Powód nie miał obowiązku osobistego wykonywania przedmiotu umowy, przy czym powierzenie przez niego wykonywania czynności osobie trzeciej wymagało uprzedniej akceptacji strony pozwanej co wynikało z dążenia pozwanej do zabezpieczenia wizerunku firmy.

W praktyce w działalności strony pozwanej zdarza się, że przedstawiciele handlowi zlecają wykonywanie pewnych czynności osobom trzecim tzw. ankieterom, którzy „chodzą po domach” i zbierają dane o potencjalnych klientach. Miała miejsce także sytuacja, gdy przedstawiciel handlowy, celem zwiększenia ilości zawieranych umów, zlecił wykonywanie czynności w ramach tzw. call center osobie, która dzwoniła do potencjalnych klientów a następnie przekazywała dane kontaktowe przedstawicielowi.

Dowód: - przesłuchanie za pozwanego P. D., k. 154-159

W trakcie spotkania, na początku maja 2013r., na zorganizowanym przez stronę pozwaną szkoleniu, miała miejsce rozmowa z udziałem powoda, R. P. i K. P. (2), w trakcie której zleceniobiorcy pytali o możliwość zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Pozwana poinformowała ich jednak, że istnieje jedynie możliwość zatrudnienia na dotychczasowych warunkach.

Przed upływem terminu obowiązywania umowy zlecenia powód zwrócił się do strony pozwanej o zawarcie z nim na kolejny okres umowy o pracę. Strona pozwana na powyższe nie wyraziła zgody proponując powodowi zawarcie kolejnej umowy zlecenia.

Dowód - zeznania świadka R. P., k. 124-127

- przesłuchanie powoda, k. 151-153

Pismem z dnia 17 lipca 2013r. powód rozwiązał umowę zlecenia z powodu nieterminowych wypłat wynagrodzenia, braku rozliczenia wydatków poniesionych na działalność sprzedażową oraz braku wypłat zaliczek na prowadzenie działalności sprzedażowej, oznaczając w treści pisma, iż umowa zostaje rozwiązana z dniem 17 lipca 2013r.

Dowód: - pismo z dn. 17.07.2013r., k. 12

Powód ma wykształcenie wyższe. Przed zawarciem umowy zlecenia ze stroną pozwaną powód wykonywał różne prace, w tym był zatrudniony u innych podmiotów na podstawie umowy o pracę.

Dowód: - przesłuchanie powoda, k. 151-153

Mając na uwadze powyższe ustalenia stanu faktycznego, Sąd, wydając wyrok częściowy, zważył, co następuje:

Roszczenie powoda o ustalenie istnienia stosunku pracy podlegało oddaleniu jako nieuzasadnione.

W rozpoznawanej sprawie powód domagał się ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy stronami w okresie od dnia 12 lutego 2013r. do dnia 17 lipca 2013r.

Oceniając żądanie ustalenia istnienia pomiędzy stronami stosunku pracy Sąd zważył, że o tym jaki węzeł obligacyjny powstaje pomiędzy stronami decyduje, z jednej strony, ich wola, z drugiej zaś stan faktyczny, w ramach którego strony te funkcjonują i który tworzą swoimi czynnościami i akceptacją wzajemnych działań. W prawnym stosunku pracy następuje, w wyniku działań stron, włączenie pracownika do działalności pracodawcy i podporządkowanie go poleceniom co do czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy. Pracownik zobowiązuje się przy tym nie do wykonania jakiegoś konkretnego zadania, lecz do stałego wypełniania określonego rodzaju pracy, związanej z określonym stanowiskiem, zawodem lub kwalifikacjami. Ten sam bowiem rodzaj pracy może być świadczony w oparciu o różną podstawę prawną.

Zgodnie bowiem z dyspozycją art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Treścią umowy o pracę jest, w konsekwencji przyjętego unormowania, z jednej strony zobowiązanie się pracownika do wykonywania określonej pracy za wynagrodzeniem, z drugiej strony zobowiązanie pracodawcy do zatrudnienia pracownika i wypłacenia mu wynagrodzenia za wykonaną pracę. Podkreślenia przy tym wymaga, iż umowa o pracę, mimo swych odrębności, posiada, jak każda umowa cywilnoprawna, cechy charakterystyczne dla każdego stosunku zobowiązaniowego – jest dwustronnie zobowiązująca, konsensualna i odpłatna. Posiada jednak również cechy wyróżniające ją od innych stosunków zobowiązaniowych, w szczególności zaś od umowy o dzieło, uregulowanej w art. 627 i nast. kodeksu cywilnego, od umowy zlecenia, uregulowanej w art. 734 i nast. kodeksu cywilnego czy też od umowy agencji, uregulowanej w art. 758 i nast. kodeksu cywilnego. Kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów jest wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, na zasadach podporządkowania pracowniczego, która to zasada jest jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunku opartego na umowie dzieła, zlecenia, agencji czy też innych umów nienazwanych.

Zasada podporządkowania ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy, przy czym ustalenie jej istnienia następuje w szczególności według takich elementów, jak: - określony czas pracy, w tym obowiązek wykonywania pracy w systemie zmianowym czy też w godzinach nadliczbowych, - oznaczone miejsce wykonywania czynności, - podpisywanie listy obecności, - podporządkowanie pracownika poleceniom kierownictwa, co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy, - obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, - przeniesienie ciężaru ryzyka prowadzonego przedsięwzięcia na pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005r., I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26).

Podkreślenia przy tym wymaga, że w przepisie art. 22 §1¹ k.p. została rozwinięta cywilistyczna zasada, zgodnie z którą 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13.04.2000r., I PKN 594/99, OSNP 2001/21/637), natomiast warunkiem koniecznym dla uznania, że umowa o pracę trwa i doszło do faktycznego jej zawarcia jest ustalenie, że także pracodawca miał zamiar zatrudnienia danej osoby na określonym stanowisku na podstawie umowy o pracę.

Umowa o pracę jest bowiem 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 dążą do porozumienia, co do wszystkich warunków przyszłej umowy o pracę, które były przedmiotem rokowań (art. 72 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

W judykaturze podkreśla się również, że w art. 22 §1¹ k.p. nie ustanowiono domniemania, że nawiązany stosunek prawny jest stosunkiem pracy. Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, a praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09.12.1999r., I PKN 432/99, Pr.Pracy 2000/4/31).

Dopiero w sytuacji, gdy w stosunku prawnym nie można ustalić przeważających cech stosunku pracy, o jego charakterze powinna decydować formalna nazwa umowa lub sposób realizowania zobowiązania cywilnoprawnego, przedmiotu umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998r., I PKN 293/98, OSNAPiUS z 1999 r., Nr 18, poz. 582).

Oceniając materiał dowodowy zgromadzony w sprawie Sąd zważył, że zasada swobody umów (art.353¹ kc) polega w pierwszej kolejności 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 określonego jako wykonywanie zatrudnienia w szerokim tego słowa znaczeniu. Zatrudnienie może być wykonywane na podstawie stosunku cywilnoprawnego (umowy typu zlecenia, kontraktu menedżerskiego) lub stosunku pracy. Jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony (ocenianego, jak wskazano powyżej, nie tylko przez treść umowy, ale przede wszystkim przez sposób jego wykonywania) przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 kp (wykonywanie za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę), to należy uznać, że doszło do zatrudnienia na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej pomiędzy stronami umowy. I odwrotnie, jeśli w treści stosunku prawnego łączącego strony nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, by taki stosunek prawny łączył strony (por. wyrok Sądu Najwyższego z 25 listopada 2004 r., I PK 42/04, OSNP 2005/14/209).

Sąd zważył również, że skoro dyspozycja art. 22 § 1¹ kp nie stwarza domniemania istnienia stosunku pracy i nie wyłącza swobody woli stron co do ustalenia stosunku prawnego, w ramach którego ma być świadczona praca (art.11 kp) to ciężar dowodu co do okoliczności przemawiających za przyjęciem pracowniczego charakteru zatrudnienia w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy obciąża powoda, jako osobę, która z tego faktu wywodzi skutki prawne (art.6 kc w zw. z art.300 kp).

W ocenie Sądu z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie wynika by zatrudnienie powoda u strony pozwanej miało charakter pracowniczy.

Ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd oparł się na dowodzie z dokumentów, tj., z umowy zlecenia z dnia 28 stycznia 2013r. wraz z aneksem, na umowach zawieranych przez powoda z klientami pozwanej, Regulaminie wynagradzania i premiowania pracowników i współpracowników (...) sp. z o. o., dokumentacji zgłoszenia i wyrejestrowania powoda z ubezpieczeń społecznych, ewidencji przebiegu pojazdu, piśmie powoda z dnia 17 lipca 2013r. w przedmiocie rozwiązania umowy, których to prawdziwości i wiarygodności dokumentów żadna ze stron postępowania skutecznie

nie zakwestionowała a nadto na zeznaniach świadków M. R., R. P., K. P. (1), W. H. i K. P. (2) oraz na dowodzie z przesłuchania powoda i w charakterze strony pozwanej P. D..

Sąd w całości za wiarygodne uznał zeznania świadka K. P. (2) oraz słuchanego w charakterze strony pozwanej P. D. jako znajdujące potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym w tym zwłaszcza w dokumencie umowy zlecenia i sporządzonego do niej aneksu. Sąd dał także wiarę zeznaniom pozostałych słuchanych w sprawie świadków i zeznaniom powoda jako spójnym, wiarygodnym i logicznym odmawiając im wiary jedynie w zakresie w jakim ich zeznania pozostawały w sprzeczności z zeznaniami świadka K. P. (2) i P. D., których to zeznaniom – jak zaznaczono powyżej - Sąd dał wiarę jako spójnym, logicznym a przy tym znajdującym potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym w tym zwłaszcza w dokumencie umowy zlecenia, którego to treści żadna ze stron nie kwestionowała.

Analizując stan faktyczny sprawy w pierwszym rzędzie Sąd zważył, że z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie wynika, by w stosunku prawnym łączącym strony występował element wykonywania pracy pod kierownictwem pozwanego i podporządkowania powoda oraz wykonywania pracy w miejscu i czasie wskazanym przez pozwanego.

Powód jak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe sam ustalał swój czas pracy a także terminy i miejsca spotkań z potencjalnymi klientami. Wprawdzie prowadził on także prezentacje i uczestniczył w spotkaniach z sołtysami w ramach tzw. akcji sołtys, które to prezentacje w gminach ustalane były przez pracowników call center, którzy uzgadniali miejsce i termin spotkania oraz wysyłali ulotki do mieszkańców, jednak jak wynika z przeprowadzonych ustaleń powód mógł proponować czas i miejsce przeprowadzenia prezentacji, mógł także skontaktować się z pracownikiem call center i poinformować go, że nie pasuje mu czas i miejsce spotkania. Co istotniejsze po zakończeniu prezentacji dalsze czynności w zakresie pozyskiwania klientów poddane były jego pełnej swobodzie.

Nawet gdyby jednak przyjąć, że część spotkań była wiążąco wyznaczana powodowi, bez możliwości zmiany terminu – do czego jednak nie ma podstaw w niniejszej sprawie – to i tak, w ocenie Sądu, okoliczność ta, sama w sobie, nie oznaczałaby, że czas i miejsce świadczenia przez powoda pracy zostały ustalone przez strony umowy w rozumieniu art. 22 k.p. Po pierwsze bowiem dotyczyło to jedynie części zadań powoda, po drugie zaś skoro powód miał realizować prace polegające na kontaktowaniu się z klientami i obsłudze klientów, na pozyskiwaniu dla pozwanej klientów to oczywistym jest, że musiał przebywać w miejscach, w których miał możliwość kontaktu z klientami pozwanej i nie ulega wątpliwości, że obecność ta musiała umiejscawiać się w czasie, w którym klient był umówiony na spotkanie.

Jak przy tym wynika z przeprowadzonych ustaleń faktycznych u strony pozwanej zleceniobiorca w zasadzie sam kształtował swój czas pracy dostosowując go do potrzeb klientów. Co istotniejsze zleceniobiorcy, a zatem i sam powód, nie mieli obowiązku podpisywania list obecności jak również obowiązku usprawiedliwienia nieobecności przy wykonywaniu przedmiotu umowy a jedynie obowiązek powiadomienia managera, o nieobecności. Mieli także możliwość korzystania z tzw. dni wolnych od wykonywania zlecenia, co wprawdzie wymagało zgłoszenia stronie pozwanej, tj. managerowi jednak wynikało to z potrzeby eliminowania sytuacji dokonywania wpisów terminów prezentacji do terminarza zleceniobiorcy.

Uwzględniając powyższe okoliczności, Sąd uznał, iż powód miał możliwość ustalania swojego czasu pracy poprzez możliwość decydowania, w jakich godzinach, w jakich dniach będzie pracował oraz poprzez ustalanie czy w danym dniu będzie wykonywał czynności objęte umową czy też nie.

Nawet jednak odmienna ocena, tj. iż powodowi wyznaczone zostały dni i godziny wykonywania czynności przez pozwanego nie przesądzałyby jeszcze o uznaniu pracowniczego charakteru zatrudnienia powoda. Określenie takie nie jest bowiem postanowieniem umowy przesądzającym o nawiązaniu stosunku pracy z racji tego, że nie jest charakterystyczne tylko dla umów o pracę jako świadczące o kierownictwie pracodawcy. Może być również objęte postanowieniami umów cywilnoprawnych, takich jak np. umowa agencyjna, zlecenia, czy umowy o świadczenie usług. W konsekwencji powyższego wyznaczanie dni i godzin czynności nie może być wystarczające do uznania kierownictwa

pracodawcy w rozumieniu art. 22 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06 października 1998r., I PKN 389/98, OSNP 1999/22/718). Sama powtarzająca się obecność w zakładzie pracy nie jest wystarczającą przesłanką do uznania stosunku pracy (por. wyrok NSA w W. z dnia 22 czerwca 1999r., (...) SA 624/99, Pr. Pracy 1999/9/42).

Sąd zważył dalej, że powód nie miał obowiązku pracy zmianowej, skoro w takim systemie praca u pozwanej nie była w ogóle realizowana. Wykonywanie pracy zmianowej stanowi tymczasem jeden z elementów wskazujących na wykonywanie pracy w warunkach zatrudnienia pracowniczego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 1997r., II UKN 232/97, OSNP 1998/13/407). Skoro zatem powód takiego obowiązku nie miał brak jest podstaw do uznania, że zatrudnienie było realizowane w ramach stosunku pracy.

Z treści zawartej umowy zlecenia wynika dalej, iż powód nie miał bezwzględnego obowiązku osobistego wykonania zlecenia. Okoliczności przeciwnej powód w toku postępowania nie wykazał, co jest o tyle istotne z punktu widzenia rozpoznawanej sprawy, iż brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1998r., I PKN 416/98, OSNP 1999/24/775).

Wprawdzie w toku postępowania świadkowie M. R., R. P. i K. P. (1) a także powód wskazywali, że nie było możliwości wyznaczenia przez zleceniobiorcę innej osoby do realizacji umowy jednak ich zeznaniom Sąd nie dał wiary nie tylko jako sprzecznym z zeznaniami świadka K. P. (2) i słuchanego w charakterze strony pozwanej P. D. ale również z treścią umowy zlecenia zawartej przez powoda, z której jasno i wyraźnie wynika, że zleceniobiorca może zawierać dalsze umowy zlecenia na wykonanie usług świadczonych na podstawie zawartej umowy choć wymagało to niewątpliwie uzyskania zgody strony pozwanej (§ 3 pkt 3 umowy), co jak podał P. D. wynikało z potrzeby zabezpieczenia wizerunku firmy. Dokonując oceny zeznań świadków M. R., R. P. i K. P. (1) a także powoda, w tym zakresie, nie uszło także uwagi Sądu, że żadna z w/w osób nie podejmowała czynności zmierzających do zlecenia wykonania czynności osobie trzeciej. Samo zaś ich przeświadczenie, że takiej możliwości nie było nie może być uznane za miarodajne w tym zwłaszcza, gdy uwzględni się fakt, że jak podał P. D. w praktyce, w działalności strony pozwanej zdarza się, że przedstawiciele handlowi zlecają wykonywanie pewnych czynności osobom trzecim tzw. ankieterom, czy też osobom wykonującym czynności w ramach tzw. call center, którzy pozyskują – dla przedstawiciela - dane o potencjalnych klientach.

Niezależnie jednak od powyższego należy mieć na uwadze fakt, że powinność osobistego wykonywania powierzonych czynności jest cechą charakterystyczną nie tylko dla stosunku pracy lecz również dla umów cywilnoprawnych (np. art.738 § 1 zdanie pierwsze kc), w których niejednokrotnie wybór wykonawcy zależy od jego osobistych przymiotów.

Oprócz tego, czynności podejmowane przez powoda nie podlegały bezpośredniemu kierownictwu pozwanego. Powód miał zgodnie z umową osiągnąć określony cel, wykonać określone czynności. W ramach tych czynności do jego obowiązków należało w szczególności pozyskiwanie klientów dla pozwanej. Działania te – poprzez wysyłanie raportów – były wprawdzie kontrolowane przez managera K. P. (2), który miał za zadanie motywowanie zleceniobiorców do osiągania jak najlepszych wyników, do udzielania im pomocy w realizacji zlecenia, jednak powód nie otrzymywał poleceń dotyczących porządku pracy, organizacji pracy. Co istotniejsze w okresie zatrudnienia powoda miała miejsce tylko raz sytuacja gdy manager K. P. (2) zadzwonił do powoda i przekazał mu aby pojechał na spotkanie z klientem i podpisał umowę, co też powód wykonał. Istnienia innych sytuacji powód nie wykazał.

Sam jednak fakt udzielania powodowi ewentualnych wskazówek co do sposobu realizacji umowy, zwłaszcza w początkowym okresie wykonywania czynności na rzecz pozwanej, nie determinuje, w ocenie Sądu, pracowniczego charakteru zatrudnienia i przyjęcia, że powód wykonywał pracę pod kierownictwem w rozumieniu art. 22 k.p. albowiem po pierwsze udzielanie wskazówek czy uzgadnianie zakresu prac nie jest elementem charakterystycznym wyłącznie dla pracowniczego charakteru zatrudnienia, lecz występuje również w nazwanych umowach cywilnoprawnych czy nienazwanych umowach o świadczenie usług, z drugiej zaś strony nie budzi wątpliwości, iż – z uwagi na zakres i specyfikę działalności strony pozwanej; praca w zakresie pozyskiwania klientów – manager dbając o konieczność zachowania określonego standardu realizacji usług mógł zwracać powodowi uwagę na konieczność poprawy jakości realizowanych czynności.

Podkreślenia przy tym wymaga, iż powód czynności objęte umową zlecenia wykonywał samodzielnie. Z przeprowadzonych w sprawie ustaleń wynika przy tym, że celem zabezpieczenia samodzielnego i prawidłowego wykonywania przez zleceniobiorców objętych przedmiotem umowy czynności przed przystąpieniem do wykonywania czynności objętych umową zlecenia zleceniobiorcy, w tym powód, uczestniczył w szkoleniu, w trakcie którego nie tylko zapoznawali się z produktami oferowanymi klientom ale również z sposobem doboru systemu na potrzeby danego klienta oraz technikami sprzedaży. Taki charakter miały także późniejsze szkolenia, w których doradca nie miał jednak bezwzględnego obowiązku uczestniczenia gdyż strona pozwana nie wyciągała żadnych konsekwencji wobec osób, które nie uczestniczyły w szkoleniu. Przeciwniej okoliczności powód, w toku postępowania nie wykazał.

Odnosząc się w dalszej części do kwestii należnego powodowi wynagrodzenia podkreślenia wymaga, iż wynagrodzenie to w pełni uzależnione zostało od zachowania i zakresu wykonania umowy przez powoda. Z treści złożonej do akt sprawy umowy zlecenia wynika bowiem, że wynagrodzenie z tytułu realizacji umowy uzależnione zostało od efektywnego wykonania zlecenia mierzonego według aktywności sprzedażowej w danym okresie rozliczeniowym.

Tym samym to powód ponosił ryzyko w zakresie tego czy uzyska wynagrodzenie i w jakiej wysokości. Nadto wynagrodzenie miało być wypłacane na podstawie rachunku wystawianego przez powoda, co niewątpliwie nie jest cechą charakterystyczną zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.

Podkreślenia dalej wymaga, iż – jak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe – powód w przypadkach określonych dyspozycją przepisu § 8 umowy mógł być obciążony karą umowną, która nie występuje przy zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę.

Wreszcie przeciwko przyjęciu pracowniczego charakteru zatrudnienia powoda przemawia zgodny zamiar stron i cel umowy.

Z przeprowadzonych w sprawie ustaleń w tym zwłaszcza z wiarygodnych zeznań pozwanego wynika, że strona pozwana z kandydatami zawierała jedynie umowy zlecenia lub umowy o współpracy z osobami prowadzącymi własną działalność gospodarczą. O formie zatrudnienia zainteresowani byli przy tym informowali już na etapie rozmowy kwalifikacyjnej. Także sam powód poinformowany został w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej, że zatrudnienie nastąpi na podstawie umowy zlecenia, poinformowany został o warunkach zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia. W przypadku powoda rozmowę kwalifikacyjną przeprowadzał prezes zarządu P. D. oraz K. P. (2), który poinformował powoda o warunkach zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia omawiając z powodem warunki zatrudnienia w tym m.in. charakter pracy i zasady wynagradzania, które to warunki powód zaakceptował. Co istotniejsze K. P. (2) nie miał żadnych wątpliwości, że powód wie na jakich warunkach będzie wykonywał pracę dla pozwanej, zaś na powodzie nie wywierano żadnego wpływu, co do podpisania umowy.

Jednocześnie z treści samej umowy wynika, że strony, a zatem i powód, zgodnie przyjęły jej warunki – podpisując treść umowy. Nadto w treści umowy zgodnie oświadczyły, że w sprawach nieuregulowanych w umowie zastosowanie mają przepisy kodeksu cywilnego (§ 12 pkt 1 umowy)

Jak zatem wynika z przeprowadzonych ustaleń powód miał świadomość podstawy swego zatrudnienia zaś wola pozwanej została wobec niego – osoby z wykształceniem wyższym, która przed zawarciem umowy zlecenia ze stroną pozwaną wykonywała różne prace, w tym była zatrudniona u innych podmiotów na podstawie umowy o pracę - wyrażona w sposób jasny i nie budzący żadnych wątpliwości. Powód wprowadził przed upływem terminu obowiązywania umowy zlecenia zwrócił się do strony pozwanej o zawarcie z nim na kolejny okres umowy o pracę jednak strona pozwana na powyższe nie wyraziła zgody proponując powodowi zawarcie kolejnej umowy zlecenia i taka umowa została zawarta – aneksem strony zmieniły termin obowiązywania umowy na umowę na czas nieokreślony.

Nie tylko zatem nie proponowano powodowi zawarcia umowy o pracę ale i on sam podpisując z pozwaną umowę zlecenia a następnie i aneks do umowy wyraził wolę kontynuowania współpracy w oparciu o umowę cywilnoprawną.

Oceniając wolę stron co do formy zawartej umowy nie uszło także uwadze Sądu, iż pozwany z osobami zatrudnianymi na stanowisku Doradcy (...)Handlowego zawiera wyłącznie umowy zlecenia lub umowy o współpracy z osobami prowadzącymi własną działalność gospodarczą, co wynika ze specyfiki pracy przedstawiciela handlowego, która jest działalnością o nieuregulowanym czasie oraz zakresie czynności, z braku możliwości kontroli pracy przedstawiciela jak również z faktu, że część osób pozostaje równocześnie w innym zatrudnieniu.

Jak zaś podkreśla się w aktualnym orzecznictwie Sądu Najwyższego: „nawet jeśli powód wykonywał czynności określonego rodzaju na rzecz pozwanego pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym, to jednak wbrew woli stron nie można ustalać, że strony łączyła umowa o pracę. Bowiern zwłaszcza w obecnej rzeczywistości gospodarczej należy zwłaszcza uwzględniać wolę stron – o wyborze podstawy zatrudnienia decyduje zgodna, autonomiczna wola stron.” (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27.05.2010r., II PK 354/09, Lex nr 598002).

Tymczasem pozwany w niniejszej sprawie wskazał, że nie zamierzał zawrzeć z powodem umowy o pracę.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, Sąd oddalił powództwo w części roszczenia o ustalenie stosunku pracy pomiędzy stronami.

ZARZĄDZENIE

1. odnotować w rep.,
 2. odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powoda
 3. kal. 14 dni.
- (...).06.2014r.