

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 11 kwietnia 2016 roku Sąd Rejonowy w Zgierzu IV Wydział Pracy zasądził od pozwanego D. P. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo Produkcyjno Handlowo Usługowe (...) w A. na rzecz powódki, M. P. (1) kwotę 4.158 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem i niezasadne rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z odsetkami ustawowymi od dnia 14 października 2011 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku oraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty oraz kwotę 34.768 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w okresie od września 2009 roku do października 2011 roku z odsetkami ustawowymi od kwot wymienionych w wyroku do dnia 31 grudnia 2015 roku oraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty każdej z kwot (pkt 1 wyroku); zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 2.790 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2); nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Zgierzu kwotę 1.947 zł tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej oraz kwotę 1.072,57 zł tytułem zwrotu wydatków poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa (pkt 3) oraz nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.680 zł brutto (pkt 4).

Sąd Rejonowy wydał powyższe orzeczenie w oparciu o następujący stan faktyczny.

Pozwany D. P. prowadził firmę działającą pod nazwą P.P.H.U. (...) z siedzibą w A., zajmującą się produkcją i sprzedażą rajstop. Zakład działał w dwóch miejscach – przy ul. (...) w Ł. w budynku dawnej (...), skąd następnie produkcja została przeniesiona do K., oraz (od około 1996 roku) przy ul. (...) w A., gdzie znajdował się także dom małżonków P.. Powódka w firmie męża była od 1992 roku osobą współpracującą. W dniu 1 kwietnia 2006 roku strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, zgodnie z którą powódka została zatrudniona na stanowisku przedstawiciela handlowego. Inicjatorem podpisania umowy o pracę był pozwany, który poinformował żonę, że z uwagi na zmianę przepisów dotyczących osób współpracujących konieczne jest zawarcie takiej umowy. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wyniosło 1.386 zł brutto. Przed rokiem 1995 powódka nie miała ustalonych godzin pracy. Później otwierała zakład, który działał od godziny 6 rano na dwie zmiany i zwykle pracowała od 6.30 do 16.00. Kiedy była taka potrzeba, powódka przychodziła także w nocy podczas drugiej zmiany.

Po zawarciu umowy o pracę zakres obowiązków powódki nie uległ zmianie. M. P. (1) zajmowała się głównie sprzedażą wyrobów firmy. W tym celu razem z kierowcami jeździła na rynki do W., do W., do W., gdzie sprzedawała rajstopy. O ilości wyjazdów, kierunku i rodzaju towaru, który miał zostać zabrany decydował pozwany. Fakt sprzedaży był odnotowywany w zeszytach, gdzie wpisywano ilość sprzedanego towaru, kwotę uzyskaną ze sprzedaży, podpisywali się tam klienci. Zeszyty i saszetki z utargiem były oddawane pozwanemu. Wyплаты wynagrodzeń dokonywał pozwany, ale zdarzało się również, że pieniądze wypłacała pracownikom M. P. (1). W zakładzie przy ul. (...) powódka wykonywała też inne czynności: rozdzielała pracę pracownikom, niekiedy przyuczała pracownice, sama też pracowała - ładowała samochody, zszywała rajstopy, pakowała w obwoluty. Pozwany przebywał głównie w zakładzie przy ul. (...), ale kontrolował pracę przy ul. (...) zlecając, co należy wykonać i sprawdzając jakość pracy. Przed wyjazdem na ul. (...) często robił „obchód” zakładu przy ul. (...). Pozwany decydował o zatrudnieniu nowych pracowników, choć na miejscu przyjmowała ich powódka, ponieważ pozwany zwykle był nieobecny. Najczęściej zakres prac na kolejny dzień strony ustalały poprzedniego dnia w domu. Kontakty z kontrahentami utrzymywał pozwany, zajmował się także zamawianiem towarów i opakowań oraz kontaktami z biurem rachunkowym.

Powódka nie prowadziła ewidencji godzin nadliczbowych ani pracy w godzinach nocnych. Tego rodzaju rejestr nie był też prowadzony dla innych pracowników, ponieważ ich wynagrodzenie zależało od ilości uszytego towaru. Prowadzone były karty, na których odnotowywano ilość wykonanej pracy. M. P. (1) nie podpisywała listy obecności, taka lista nie była prowadzona. Powódka w czasie pracy czasami wychodziła do domu. W okresie zatrudnienia nie korzystała ze zwolnień lekarskich.

Pozwany do drugiego zakładu na ul. (...) wychodził rano i spędzał tam niemal cały dzień, miał tam swoje biuro. Pracą w tym zakładzie zarządzali brygadziści oraz pozwany. Księgowość całej firmy prowadziło biuro rachunkowe.

W aktach osobowych powódki znajduje się wniosek o udzielenie urlopu w wymiarze 20 dni za 2007 rok, bez podpisu pracownika. Wynagrodzenie dla pracowników zakładu przy ul. (...) wypłacane było raz w tygodniu lub co dwa tygodnie. Fakt wypłaty był potwierdzany w zeszycie, w którym były wpisane nazwiska i kwoty z tytułu wypłaty. Listy płac były natomiast podpisywane co miesiąc. Pozwany nie wypłacał powódce wynagrodzenia za pracę, choć wielokrotnie zwracała się ona do pozwanego o wypłatę wynagrodzenia. Pozwany zawsze odmawiał, kwitując prośby stwierdzeniami typu „Tobie mam płacić?” albo „mojemu R. się nie należy”.

M. P. (1) nie dochodziła zapłaty wynagrodzenia w czasie trwania małżeństwa, ponieważ uważała, że nie powinna występować do Sądu przeciwko mężowi. O możliwości złożenia powództwa o zaległe wynagrodzenie powódka dowiedziała się od swojego pełnomocnika podczas sprawy rozwodowej.

Powódka złożyła zeznania podatkowe za lata 2009, 2010, w których wskazane było, iż osiągnęła przychód ze stosunku pracy. W 2013 roku M. P. (1) złożyła w Urzędzie Skarbowym korekty ww. zeznań, w których wskazała, iż nie osiągnęła żadnego przychodu ze stosunku pracy. Podpisy znajdujące się na listach płac strony pozwanej za miesiące I 2009 r - XI 2009 r, I - II 2010r, IV 2010 - VIII 2010, X 2010 - XII 2010 i I 2011r, widniejące przy nazwisku powódki nie zostały nakreślone jej ręką. W prowadzonych u strony pozwanej zeszytach wypłat brak jest zapisów potwierdzających wypłatę powódce wynagrodzenia za pracę.

W dniu 9 sierpnia 2011 roku za pośrednictwem poczty powódce zostało doręczone oświadczenie, sporządzone w dniu 29 lipca 2011 roku, o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 31 października 2011 roku. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano „reorganizację przeprowadzoną w zakładzie pracy”.

W zakładzie pozwanego nie została przeprowadzona żadna reorganizacja. Przed wręczeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę D. P. nie przeprowadził z powódką żadnej rozmowy, nie poinformował jej na czym rzekoma reorganizacja miałaby polegać. Pozwany wydał powódce świadectwo pracy.

Małżeństwo stron od 2005 roku przeżywało kryzys, początkowo zakończony polubownie. W 2011 roku stosunki między stronami pogorszyły się, ponieważ powódka nie zgodziła się na zaciągnięcie dużego kredytu na zakup nieruchomości w K., o co bardzo zabiegał pozwany w związku z utratą możliwości prowadzenia zakładu przy ul. (...). W lipcu 2011 roku pozwany złożył pozew o rozwód wskazując, iż rozkład pożycia stron nastąpił już w 2005 roku. Wyrokiem Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 16 października 2013 roku sygn. akt II C 1043/11 małżeństwo stron zostało rozwiązane przez rozwód z winy pozwanego.

D. P. wyrokiem Sądu Rejonowego w Zgierzu z dnia 25 sierpnia 2015 roku sygn. akt II K 1757/11 został uznany za winnego naruszenia w dniu 12 lipca 2011 roku nietykalności cielesnej M. P. (1) i spowodowania obrażeń u syna P. P. (2) oraz wyrokiem Sądu Rejonowego w Zgierzu z dnia 21 kwietnia 2015 roku sygn. akt II K 162/14 spowodowania obrażeń ciała u M. P. (1) i W. R. w dniu 15 czerwca 2013 roku. Orzeczenia wydane w sprawach karnych nie są prawomocne.

Ustalając powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowego nie dał wiary pozwanemu oraz świadkom: M. M. (1) i T. P. co do tego, iż powódka całkowicie samodzielnie zarządzała zakładem przy ul. (...), swobodnie dysponowała pieniędzmi, przyjmowała i zwalniała pracowników. Świadek T. P. pracował wyłącznie przy ul. (...). Swoją wiedzę o tym, że na Torfowej zakład prowadziła powódka i przyjmowała pracowników czerpała tylko z rozmów z pracownikami, którzy twierdzić mieli, że pracują „u pani M.”. Świadek M. M. (1), siostra pozwanego, pozostaje z powódką w poważnym konflikcie, od kilku lat nie bywała przy ul. (...) i jej zeznania o „swobodnym dysponowaniu” pieniędzmi przez M. P. (1) nie są wiarygodne. Nawet jednak M. M. (1) potwierdziła, że zamówieniami w firmie zajmował się pozwany, co przeczy tezie o całkowitej samodzielności powódki przy prowadzeniu działalności.

Wersje pozwanego co do charakteru pracy powódki, przedstawiane w toku postępowania, były bardzo różne i zdecydowanie niewiarygodne. Pozwany przedstawiał rolę żony w firmie w bardzo różny sposób, w zależności od tego, co w danym momencie było korzystniejsze dla jego interesów procesowych w danej sprawie. Powódka swoją pozycję w firmie przedstawia konsekwentnie – przez długi czas była osobą współpracującą, a od 2006 roku zatrudnioną na podstawie umowy o pracę. W toku przedmiotowego postępowania powódka jednolicie przedstawiała zarówno obowiązki, jakie wykonywała, jak i przyczyny, dla których nie występowała o wynagrodzenie za pracę w trakcie związku małżeńskiego. Sąd nie dał przy tym wiary powódce jedynie co do tego, iż nie przyuczała pracowników do szycia, ponieważ fakt ten potwierdzają zeznania wielu świadków np. K. K. (1) czy B. J., która zeznała, że to powódka nauczyła ją szyc na overloku. Zeznania powódki co do faktycznego wykonywania przez nią pracy w zakładzie przy ul. (...) potwierdzają zeznania większości świadków. Oceniając zeznania świadka M. S. Sąd I instancji nie dał wiary świadkowi co do tego, iż pozwany nieustannie dzwonił („co godzinę”) i sprawdzał, jaki jest utarg ze sprzedaży, bądź ciągle wydawał telefoniczne polecenia. Sąd jednak zauważa, iż zeznania tego świadka są konsekwentne i niezmiennie co do tego, iż utarg był oddawany pozwanemu, który rozliczał powódkę i wypłacał wynagrodzenia. Świadek także jednolicie przedstawiał zakres prac wykonywanych przez powódkę w zakładzie przy ul. (...), niewypłacanie powódce wynagrodzenia, podległość powódki wobec pozwanego i w tym zakresie zeznania świadka są wiarygodne. Niewiarygodne są też w części zeznania K. K. (2) co do tego, że pozwany do zakładu na Torfowej przychodził „bardzo często”, ponieważ wersja ta jest ewidentnie sprzeczna z zeznaniami pozostałych świadków, którzy zgodnie twierdzili, iż pozwany większość czasu spędzał w drugim zakładzie przy ul. (...). Nie ma natomiast podstaw do podważenia zeznań tego świadka co do okoliczności zwolnienia K. K. (2) z pracy dokonanego przez pozwanego.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż roszczenie powódki co do zasady zasługuje na uwzględnienie.

Zdaniem Sądu Rejonowego, w rozpoznawanej sprawie bezsporne jest, że powódka przez wiele lat była zgłoszona do ubezpieczenia społecznego jako „osoba współpracująca”. Strony złożyły oświadczenia woli o zawarciu umowy o pracę na czas nieokreślony. Przyczyny, dla których strony zdecydowały się zmienić charakter łączącego je stosunku prawnego nie są jasne. Zmiana taka nastąpiła z inicjatywy pozwanego. Istotne jest także to, iż w tym czasie (od 2005 roku) małżeństwo stron przeżywało już pewien kryzys niewątpliwie wpływający na możliwość współpracy i na postrzeganie roli powódki w firmie. Ustalenia Sądu Rejonowego wskazują, iż powódka istotnie świadczyła pracę w firmie pozwanego i to w szerszym zakresie niż to wynikałoby z zatrudnienia na stanowisku przedstawiciela handlowego. Sąd Rejonowy, przytaczając treść art. 22 § 1 k.p. wskazuje, że w rozpoznawanej sprawie z poczynionych ustaleń wynika, iż powódka swoje obowiązki wykonywała pod kierownictwem pozwanego, który decydował o wszystkich istotnych sprawach związanych z firmą. To pozwany decydował o produkowanym asortymencie, dokonując stosownych zamówień, prowadził negocjacje z kontrahentami, decydował o zatrudnieniu pracowników. Jak wynika z ustaleń Sądu, to przede wszystkim pozwany decydował o zmianie charakteru stosunku prawnego łączącego strony na stosunek pracy, a następnie podejmował wobec powódki czynności z zakresu prawa pracy, z wypowiedzeniem umowy włącznie. Umowa o pracę należy do zobowiązań odpłatnych. W rozpoznawanej sprawie strony określiły w umowie o pracę wysokość wynagrodzenia, jednakże powódka faktycznie tego wynagrodzenia nie otrzymywała. Zdaniem Sądu nie ulega wątpliwości, iż relacja występująca w rozpoznawanej sprawie między powódką a firmą pozwanego, zawierała wiele elementów nietypowych dla klasycznego stosunku pracy. Poza faktycznym niepobieraniem wynagrodzenia, Sąd Rejonowy zwrócił także uwagę na zakres obowiązków powódki przekraczający obowiązki przedstawiciela handlowego i godziny pracy wykraczające poza określone w umowie. Sąd Rejonowy biorąc pod uwagę to, iż strony zdecydowały się jednak określić łączący je stosunek prawny jako stosunek pracy i zawrzeć stosowną umowę, a łączące je relacje charakteryzowały się podporządkowaniem powódki pozwanemu charakterystycznym dla stosunku pracy, przyjął, iż od kwietnia 2006 roku powódka była pracownikiem pozwanego. Potwierdza tę ocenę dokonanie przez D. P. wypowiedzenia umowy o pracę, czyli podjęcie czynności charakterystycznej dla pracodawcy i możliwej jedynie wobec pracownika. W tej sytuacji Sąd zważył, że skoro strony łączył stosunek pracy, to roszczenia powódki należy ocenić na podstawie stosownych przepisów kodeksu pracy. Odnosząc się do dyspozycji art. 45 § 1 k.p. i art. 30 § 3 k.p. Sąd I instancji wskazał, że podana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy jest tak wysoce ogólna, że nie pozwala na ustalenie, co było konkretnie przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę. Wobec

niewskazania konkretnej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę strona pozwana, w sposób niezgodny z prawem rozwiązał z powódką umowę o pracę. Konsekwencją powyższego ustalenia jest uwzględnienie roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w wysokości żądanej przez stronę powodową, czyli kwotę 4.158 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa czyli od dnia 13 października 2011 roku oraz odsetkami za opóźnienie od 1 stycznia 2016 roku.

Odnosząc się do treści art. 80 k.p. Sąd meriti wskazał, że strony łączył stosunek pracy, powódka w spornym okresie była pracownikiem strony pozwanej i świadczyła na jej rzecz pracę. Strona pozwana nie przedstawiła wiarygodnych dowodów, pozwalających na przyjęcie, że wynagrodzenie zostało powódce wypłacone. W tych okolicznościach Sąd Rejonowy zasądził na rzecz M. P. (1) tytułem wynagrodzenia za pracę kwotę 34.768 zł wraz z należnymi odsetkami naliczanymi od daty wymagalności poszczególnych kwot i odsetkami za opóźnienie od 1 stycznia 2016 roku. Prawdliwość wyliczenia spornej kwoty i daty wymagalności poszczególnych kwot składowych nie była przez stronę pozwaną kwestionowana.

O kosztach procesu Sąd orzekła zgodnie z art. 98§1 k.p.c.

Na podstawie art. 113 ust 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał pobrać od strony pozwanej tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu kwotę 1.947 zł oraz kwotę 1507,21 zł tytułem zwrotu całości wydatków poniesionych tymczasowo w toku postępowania przez Skarb Państwa – Sąd Rejonowy w Zgierzu.

Na podstawie art. 477<sup>2</sup>§1 k.p.c. Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 1.680 złotych brutto.

Powyższe orzeczenie w całości zaskarżył pełnomocnik strony pozwanej.

Apelujący zarzucił wyrokowi naruszenie prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów, co w konsekwencji doprowadziło do błędnych ustaleń, że strony łączył stosunek pracy w rozumieniu art. 22 k.p.

W uzasadnieniu apelacji skarżący podniósł, że Sąd I instancji, na skutek błędnego rozumowania, sprzecznego z zasadami wyrażonymi w art. 233 § 1 k.p.c., poczynił w całości nieprawidłowe ustalenia, jakoby strony łączył stosunek pracy, a powódka miała status pracownika, a nie osoby współpracującej. Nie ulega wątpliwości, że aby dokonać ceny prawnej łączącego strony stosunku faktycznego (z badać czy rzeczywiście odpowiada on treści stosunkowi pracy) należy ów stosunek przyrównać do wzorcowego modelu stosunku pracy. Należy przyrównać prawa i obowiązki powódki z prawami i obowiązkami wzorcowego pracownika.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych za wszystkie instancje.

Na rozprawie w dniu 22 września 2016 roku pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego na rzecz powódki.

### ***Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.***

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Na wstępie zwrócić należy uwagę, że apelacja nie czyni zadość wymaganiom tego środka odwoławczego. Zaskarżając bowiem wyrok w całości strona pozwana nie wskazała w apelacji, na czym miałyby polegać wadliwość orzeczenia

Sądu pierwszej instancji co do uwzględnionego roszczenia o odszkodowanie za nieuzasadnione i niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem, a w szczególności, które rozważania są jej zdaniem błędne oraz jakie konkretne przepisy zostały zaskarżonym rozstrzygnięciem naruszone. W tej sytuacji Sąd Okręgowy nie miał możliwości merytorycznego wypowiedzenia się we wskazanym zakresie i dokonania oceny prawidłowości zaskarżonego rozstrzygnięcia w kierunku, którego apelacja nie wyznaczyła.

Zwrócić należy też uwagę, iż wprawdzie w apelacji sformułowano wprost zarzut naruszenia przepisów prawa procesowego w postaci art. 233 § 1 k.p.c., to jednak z ich treści i uzasadnienia wynika, że w rzeczywistości celem apelującego było zakwestionowanie prawidłowości wykładni treści stosunku prawnego łączącego strony i jego prawnej kwalifikacji. Zdaniem Sądu Okręgowy apelacyjne zarzuty nie zasługiwały na uwzględnienie.

Zdaniem Sądu odwoławczego, Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny, że strony w spornym okresie łączył stosunek pracy.

Zgodnie z art. 22 § 1 k.p., przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w powyższych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (§ 1 1). Nie jest ponadto dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną, przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 (§ 1 2).

Ustalenie, czy dana relacja zobowiązaniowa jest stosunkiem pracy, czy też strony łączy inny stosunek prawny, zależy nie od nazwy umowy, a od oceny cech tej umowy, nie tylko zapisanych w samej umowie, ale przede wszystkim wynikających ze sposobu jej wykonywania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 września 1997 r., II UKN 232/97; z 25 kwietnia 1997 r., II UKN 67/97, OSNAP 1998/2/57). Jak wskazał wprost Sąd Najwyższy w uzasadnieniu postanowienia z dnia 19 lutego 2013 r., I PK 257/12: "umowa, na podstawie której jest świadczona praca, nie może mieć mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. Oceny, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mają charakter przeważający, należy dokonywać na podstawie wszelkich okoliczności sprawy, przede wszystkim takich jak: wola stron, w tym także wyrażona w nazwie, jaką strony nadały umowie; obowiązek osobistego wykonywania pracy, zakaz wyręczania się osobami trzecimi; bezwzględne obowiązywanie zasady odpłatności; pracowniczy obowiązek starannego działania, a nie osiągnięcia rezultatu, oraz obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności. O ustaleniu charakteru umowy o świadczenie pracy nie może też przesądzać jednoznacznie jeden jej element, ale całokształt okoliczności faktycznych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2009 r., III 38/09, LEX nr 560867, OSP 2010/11/115).

Zgodnie z art. 22 k.p. stosunkiem pracy jest taki stosunek, w którym praca jest wykonywana pod kierownictwem pracodawcy. Ta okoliczność właśnie stanowi szczególnie istotny element, odróżniający umowę o pracę od innych stosunków, w ramach których istnieje obowiązek świadczenia pracy. Podporządkowanie pracownika w ramach kierownictwa dotyczy sposobu, miejsca i czasu wykonywania pracy, a także innych jego obowiązków, objętych treścią stosunku pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego cecha kierownictwa pracodawcy również stanowi główny element, który odróżnia stosunek pracy od umowy zlecenia: „1. Podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy, w procesie świadczenia pracy, stanowi swoistą linię demarkacyjną, pozwalającą na wyróżnienie elementu konstrukcyjnego stosunku pracy. 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. 2. Istotne znaczenie dla oceny rodzaju zawartej umowy ma sposób jej wykonywania. Brak konieczności uzyskania zgody przełożonego na opuszczanie miejsca pracy, przemawia za realizacją zobowiązania w ramach umowy cywilnoprawnej” (wyrok SN z dnia 22 kwietnia 2015 roku w sprawie II PK 153/14, Legalis 1260014). To podporządkowanie pracodawcy stanowi element umowy o pracę, który nie występuje w innych umowach cywilnoprawnych.

Warto też podkreślić, że wyroki Sądu Najwyższego odnośnie ustalenia istnienia stosunku pracy, zawsze zapadają na kanwie indywidualnych, niepowtarzalnych stanów faktycznych i stąd wnioski w orzecznictwie stanowią jedynie wskazówkę do oceny innych stosunków prawnych - zależnie od ich specyficznych postaci.

W niniejszej sprawie, zdecydowanie stan faktyczny był specyficzny, ponieważ pewne elementy, charakterystyczne dla stosunku pracy nie zostały zachowane. Jak wynika z poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych powódka od początku prowadzenia przez męża działalności gospodarczej pracowała jako osoba współpracująca, a dopiero od 1 kwietnia 2006 roku strony zawarły umowę o pracę. Przy czym powódka nadal wykonywała te same czynności co dotychczas. Jednak okoliczność ta nie może – jak podnosi skarżący- automatycznie przesądzić, że wykonywane obowiązki nie mieściły się w pojęciu stosunku pracy. Wręcz przeciwnie, należało dokonać oceny jaki stosunek prawny faktycznie strony łączył, co było zresztą zgodne z wytycznymi Sądu Okręgowego, sformułowanymi w uchylonym poprzednio wyroku Sądu I instancji. Sąd Rejonowy z nałożonego obowiązku wywiązał się prawidłowo i doszedł do słusznych wniosków, że łączący strony stosunek miał charakter pracowniczy. Przede wszystkim, co istotne, to pozwany zdecydował o zmianie charakteru stosunku prawnego łączącego strony na stosunek pracy. Powódka została zatrudniona na stanowisku przedstawiciela handlowego. W ramach tak określonego stanowiska pracy powódka pakowała towar, jeździła z nim po rynkach zaś utarg przekazywała pozwanemu. Ponadto M. P. wykonywała czynności wykraczające poza zakres jej obowiązków, np. wprowadzała nowych pracowników w ich obowiązki, czy kontrolowała wykonywanie pracy. Wynikało to z faktu, że pozwany przebywał głównie w zakładzie w Ł.. Pomimo to, zawsze rano przychodził do zakładu w A., aby wydać dyspozycje na dany dzień. Natomiast powódce zdarzało się, że dokonywała sprawdzenia prac zleconych przez męża. Powódka nie była szeregowym pracownikiem, ponieważ poza swoimi obowiązkami wykonywała także samodzielnie dodatkowe czynności. Jednak były to zawsze czynności zlecone przez pozwanego w sytuacji, gdy sam osobiście nie mógł ich wykonać czy nadzorować. Powódka, podobnie jak pozostali pracownicy, podlegała kierownictwu męża. To powód był głównym decydemtem prowadzonej działalności, on decydował o produkowanym asortymencie, dokonując stosownych zamówień, prowadził negocjacje z kontrahentami, decydował o zatrudnieniu pracowników, wypłacał wynagrodzenia. Zatem wszystkie istotne sprawy związane z funkcjonowaniem firmy były podejmowane przez pozwanego. W tej sytuacji przyjąć należy, że powódka była podporządkowana poleceniom pozwanego, podobnie jak pozostali pracownicy. Ponadto powódka wykonywała te czynności w miejscu i czasie wskazanym przez pozwanego. Miejscem pracy powódki był zakład w A. przy ul. (...). Pracę miała świadczyć w wymiarze 8 godzin dziennie. Jednak w rzeczywistości wykonywała ją w wymiarze większym niż przewidywała umowa o pracę. Było to spowodowane ilością obowiązków. Ponadto – wbrew zarzutom apelacji – nie mogła swobodnie dysponować czasem pracy. Jak wynika z zeznań powódki oraz świadków była ona codziennie w pracy od godziny 8.00 do późnych godzin wieczornych. Zatem każdego dnia była w pracy i wykonywała zadania w wymiarze wyższym niż określała to umowa o pracę. Powódka nie odnotowywała swoich godzin pracy. Ponadto – jak słusznie podniósł Sąd Rejonowy - nie prowadziła rejestru godzin nadliczbowych, bo to nie miało znaczenia dla obliczenia wynagrodzenia. M. P. nie odnotowywała powyższych danych, bo nie należało to do jej obowiązków, ale pracodawcy. Za wykonaną pracę powódka powinna otrzymywać, zgodnie z umową o pracę, wynagrodzenie w wysokości 1.386 zł brutto miesięcznie. Pozwany, z tytułu zatrudnienia powódki odprowadzał składki na ubezpieczenie społeczne jak i podatek od osób fizycznych. Nie wypłacał natomiast umówionego wynagrodzenia stojąc na stanowisku, że się ono powódce nie należy. Powódka w sposób logiczny i konsekwentny wyjaśniła dlaczego o należne jej wynagrodzenie nie wystąpiła do Sądu. W tym czasie podjęła próbę utrzymania małżeństwa i uważała, iż nie może, jako żona, wystąpić przeciwko mężowi do Sądu. Ponadto – jak słusznie zwrócił uwagę Sąd meriti - powódka nie była pozbawiona środków do życia, ponieważ pozwany opłacał rachunki, strony wspólnie robiły zakupy, pozwany przekazywał pieniądze na drobne wydatki i zaspokajał bieżące potrzeby rodziny. Zatem fakt niepobierania wynagrodzenia za pracę nie może prowadzić do wniosku, że łączący strony stosunek prawny nie był stosunkiem pracy. Jak słusznie zwrócił Sąd Rejonowy uwagę pozwany początkowo wskazywał, że cały czas wypłacał powódce wynagrodzenie, następnie stwierdził, iż nie musiał wypłacać żonie wynagrodzenia za pracę, bo zawsze miała dużo pieniędzy. Ponadto dostarczył dowody w postaci list płac ze sfalszowanymi podpisami powódki. W tej sytuacji twierdzenia pozwanego, jak i przedłożone przez niego dowody nie mogły zostać uznane jako wiarygodne źródło dowodowe. Zasługiwały natomiast na uwzględnienie twierdzenia powódki, która od samego początku w sposób logiczny i konsekwentny wskazywała

dlatego, pomimo braku wypłaty wynagrodzenia, nie wystąpiła wcześniej z przedmiotowym roszczeniem do sądu pracy. Na uwzględnienie zasługiwały także pozostałe twierdzenia powódki co do złożenia zeznań podatkowych PIT. Powódka przyznała, że podpisała wskazane dokumenty, ale czyniła to mechanicznie, nie analizując ich treści. W związku z tym, wskazane rozliczenia również nie mogą stanowić miarodajnego dowodu, że wynagrodzenie zostało wypłacone. Ponadto, wbrew twierdzeniom skarżącego, nie dyskwalifikuje poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych okoliczność, że powódka nie korzystała z urlopu wypoczynkowego, czy zwolnień lekarskich. Jeśli chodzi o urlopy wypoczynkowe to powódka korzystała z nich, bo jak wynika z zeznań świadka - syna stron - rodzice wyjeżdżali razem na wakacje. To, że brak jest wniosków urlopowych w aktach osobowych nie oznacza, że z przysługującego prawa powódka nie korzystała. Trudno obecnie ustalić, czy takich wniosków nie było w ogóle, czy pozwany ich po prostu do akt osobowych nie załączył. Nie wykluczone, że praktyką w pozwanym zakładzie było ustne zgłoszenie zamiaru skorzystania z urlopu wypoczynkowego. Co zaś się tyczy zwolnień lekarskich, to powódka mogła nie chorować i w związku z tym brak jest takich zaświadczeń. Ponadto nie każda choroba pozbawia pracownika możliwości świadczenia pracy.

W związku z tym, powyższe okoliczności również nie dawały podstaw do stwierdzenia, że stron nie łączył stosunek pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy nie naruszył ani przepisów prawa procesowego ani materialnego. Rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie, dokonał prawidłowych ustaleń i trafnie wywiódł, iż powództwo podlegało uwzględnieniu. Sąd drugiej instancji zważył więc, iż zaskarżone rozstrzygnięcie, w świetle obowiązujących przepisów prawa było oczywiście uzasadnione.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony pozwanej, jako bezzasadną.

Z uwagi na to, że stroną powodową, która w postępowaniu apelacyjnym wygrała sprawę w całości, reprezentował pełnomocnik z wyboru, Sąd Okręgowy zasądził od pozwanego D. P. na rzecz powódki M. P. (1) kwotę 1980 zł ( 1.800 zł – za roszczenie dotyczące wynagrodzenia za pracę i 180 zł za odszkodowanie) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję, zgodnie z treścią z art. art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust 1 i 2 zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (t.j. Dz.U. z 2015 roku, poz. 1800).

E.W.