

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 8 lutego 2016 roku Sąd Rejonowy w Kutnie IV Wydział Pracy oddalił powództwo G. J. skierowane przeciwko T. S. o wynagrodzenie za pracę, wydanie świadectwa pracy i odsetki.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

G. J. w 2009 roku był zatrudniony w oparciu o umowę o pracę w wymiarze 1/2 etatu w Gminnym Centrum (...), (...) i (...) w K., pracę zaczynał o 11.00 lub o 15.00, pracował 4 godziny, studiował w systemie zaocznym. Latem 2009 roku T. S. kończył remont dworku w M. z przeznaczeniem na pensjonat, zatrudniał w oparciu o umowę o pracę swoją wieloletnią znajomą M. P., która pełniła funkcję dyrektora pensjonatu, zajmowała się czynnościami administracyjnymi, reprezentowała pensjonat, do jej obowiązków należało też wystawianie faktur. Pensjonat jeszcze nie funkcjonował, T. S. szukał osoby, która sprawowałaby nadzór nad posesją w czasie nocnym. T. S. nie wiedział wówczas jeszcze jak szybko uda mu się otworzyć pensjonat, docelowo miał tam być dom seniora, funkcjonujący 24 godziny na dobę i wówczas stróż nie byłby potrzebny. T. S. na ten cel zaciągnął duży kredyt. Brat T. S. pełnił funkcję prezesa Stowarzyszenia (...), do tego stowarzyszenia należeli również G. J. i M. P.. M. P. poleciła T. S. G. J. jako osobę zaufaną, która mogłaby pilnować obiektu w nocy, M. P. знаła dobrze G. J.. T. S. przystał na tę rekomendację. T. S. i G. J. ustalili ustnie, że G. J. będzie przychodzić do dworku w M. między godziną 19-20, kiedy obiekt opuszczali ostatni pracownicy, a opuszczać pensjonat miał wraz z pojawieniem się pierwszego pracownika pensjonatu, około 7 rano, nie było wskazanych konkretnych godzin, wynagrodzenie zostało ustalone na 15 zł netto za noc, w tym zakresie strony nie spisały żadnej umowy. G. J. od października do grudnia 2009 r. dojeżdżał do M., nocował w dworku, pilnował w tym czasie posesji, w razie potrzeby doglądał również pieca centralnego ogrzewania. Pieniądze po pierwszym, drugim miesiącu były mu normalnie wypłacone zgodnie z ustaleniem w przeliczeniu za każdą noc pilnowania posesji. G. J. nie zawsze opuszczał dworek o takiej samej godzinie, zdarzało się, że zostawał, pomagał w jakichś informatycznych sprawach, dał się poznać jako osoba dobrze obeznana z obsługą komputera. W listopadzie 2009 r. G. J. bez wynagrodzenia czynnie uczestniczył w realizacji krótkiego nagrania audio-wideo reklamującego pensjonat (...), głosu do nagrania użyczył znajomy ksiądz, tekst napisała dyrektor pensjonatu, przygotowany filmik został umieszczony w internecie na portalu Y.. T. S. utrzymywał bliski kontakt z mieszkającym w pobliżu księdzem, który znał również G. J., spotykali się dość często na prywatnych rozmowach. W grudniu 2009 r. w trakcie wspólnych rozmów padła ze strony księdza propozycja rozszerzenia działalności prowadzonej przez T. S. o produkcję siatki ogrodzeniowej, a także produkcję zyskującego na popularności pelletu. T. S. rozszerzył działalność gospodarczą w tym zakresie. Znajomy ksiądz miał być cichym współnikiem w tym interesie, zaś w rozbudowaniu tej działalności oraz jej dalszym funkcjonowaniu swój udział miał mieć także G. J., który miał pełnić funkcję kierownika działu produkcji przyszłej firmy. Planowana działalność miała przynieść znaczne zyski. T. S. nie miał środków na rozpoczęcie działalności związanej z produkcją pelletu, miał duży kredyt zaciągnięty na rozpoczęcie działalności na terenie dworku w M.. T. S. otrzymał od G. J. sumę 19 tys. zł, znaczne kwoty zostały mu przekazane również przez księdza, ponadto pozyskali oni dla T. S. także pieniądze z różnych zaciągniętych pożyczek od prywatnych osób. Z końcem 2009 roku G. J. zrezygnował z pracy w Gminnym Centrum (...), (...) i (...) w K., liczył na zatrudnienie u T. S. na podstawie umowy o pracę na dogodnych warunkach. G. J. początkowo tylko nocował w pensjonacie, z czasem zaczął tam stale przebywać, miał tam swoje rzeczy osobiste, zajmował pomieszczenie w części biurowej pensjonatu naprzeciwko pokoju dyrektora pensjonatu, miał tam łóżko, małą szafę, biurko, znajdowała się tam centralka telefoniczna, podgląd monitoringu, miał dostęp do dokumentów. G. J. mieszkał w dworku nieodpłatnie, spożywał tam też posiłki, zdarzało się, że przyjmował również swoich gości.

Za czynności wykonywane na terenie obiektu w nocy G. J. mógł bezpłatnie mieszkać w pensjonacie i spożywać posiłki, z czasem został przeniesiony do innego pokoju w prywatnej części pensjonatu, korzystał z pomieszczenia biurowego wspólnie z T. S., gdy ten przebywał w dworku. Od stycznia 2010 r. G. J. zajmował się zadaniami związanymi z popularyzacją pensjonatu, w dużej mierze obsługiwał korespondencję e-mail, miał badać rynek w dziedzinie wykorzystania odnawialnych źródeł energii, szukać kontrahentów, jeżeli chodzi o sprzedaż pelletu, miał budować

siatkę klientów, rozsyłać oferty do potencjalnych klientów, projektował i rozsyłał w tym zakresie materiały reklamowe. G. J. poznawał proces wytwarzania pelletu, szukał informacji na ten temat, zasięgał informacji u potencjalnych nabywców, u osób sprzedających słomę. G. J. szukał odbiorców, dostawców słomy, kontrolował produkcję, szukał nowych rozwiązań, kompletował linie produkcyjne pod przyszłą produkcję. T. S. nie ustalał, w jakich konkretnie godzinach G. J. miał wykonywać swoje zadania, nie prowadził bieżącej kontroli, na terenie pensjonatu (...) przebywał nieregularnie. Dla T. S. miało znaczenie efekt podejmowanych działań, nie było ustaleń odnośnie wynagrodzenia za wykonywanie poszczególnych czynności, T. S. zaproponował, że będzie wypłacać G. J. miesięcznie kwotę 600,00 zł jako refundację za podejmowane działania. W okresie styczeń-luty 2010 r. T. S. zakupił pierwszą małą maszynę do produkcji pelletu ze słomy, maszyna produkowała 200 kg pelletu dziennie, pellet nie był przeznaczony do sprzedaży, tylko do użytku własnego. Do produkcji pelletu T. S. zatrudnił pracownika M. K. (1). M. K. (1), G. J. i kuzyn T. S. odbyli na koszt T. S. szkolenie w zakresie produkcji pelletu. G. J. nie uczestniczył przy produkcji pelletu, odbierał pellet przeznaczony do palenia w piecu. W kwietniu 2010 r. w pensjonacie pojawili się pierwsi klienci, byli to goście z Niemiec, wynajmowali oni pokoje, przebywali w pensjonacie około 10 dni. Na terenie dworku G. J. był jedyną osobą, która mogła się z nimi porozumieć, gdyż mówili oni tylko po niemiecku i angielsku. W razie konieczności G. J. podejmował się tłumaczenia, czy rozliczenia pobytu.

T. S. wystąpił do Urzędu Pracy o dotację na zatrudnienie pracowników pensjonatu na stanowiskach: ogrodnika konserwatora, pomoc kuchni i sprzątaczkę, dotychczas prace w tym zakresie były wykonywane w oparciu o umowy zlecenia. T. S. otrzymał refundację w wysokości 76 tys. zł na 4 stanowiska pracy, każdy kandydat na pracownika musiał zgłosić się do urzędu pracy, odbyć szkolenie, podpisać odpowiednie dokumenty, wśród tych osób nie było G. J.. T. S. zatrudnił A. W. na stanowisku konserwatora, zajmował się on porządkami na terenie posesji w M., przycinaniem trawy, koniecznymi naprawami, paleniem w piecu w dzień, były to dorywcze czynności zlecane ustnie przez T. S.. Do obsługi kuchni oraz sprzątania T. S. zatrudnił pracowników A. K. (1), M. K. (2), B. K., K. W., do ich zadań należało sprzątanie pomieszczeń, przygotowywanie i podawanie posiłków. W okresie wakacji 2010 roku, kiedy dyrektor M. P. była na urlopie, a T. S. również korzystał z wypoczynkowego wyjazdu, G. J. przejął szereg ich obowiązków w pensjonacie.

Przez 3 zimowe miesiące na przełomie 2010 i 2011 r. w pensjonacie w M. mieszkał również S. L., nie płacił za pobyt, miał w zamian pilnować posesji w nocy oraz doglądać piec centralnego ogrzewania, za te czynności nie otrzymywał pieniędzy.

Dyrektor pensjonatu pytała T. S., dlaczego z G. J. nie została zawarta umowa o pracę, nalegała, aby kwestia zatrudnienia została uregulowana, T. S. odpowiadał, że wobec G. J. ma inne plany, że przebywa on w dworku na innych zasadach. G. J. nie podpisywał listy obecności, takie listy obecności były robione dla sprzątaczek czy pracowników kuchni. Zasadniczo G. J. nie brał udziału w cotygodniowych odprawach pracowniczych, które prowadził T. S., czasem był obecny na tych naradach, rzadko otrzymywał jakieś konkretne polecenie. T. S. i G. J. rozmawiali ze sobą normalnie, raczej na zasadzie relacji koleżeńskich, ich relacje były luźne. W okresie marzec-kwiecień 2011 roku T. S. zaprzestał rozwijać działalność w zakresie produkcji pelletu. Kiedy w maju 2011 roku G. J. dowiedział się, że działalność związana z produkcją pelletu nie będzie rozpoczęta, zażądał zwrotu pożyczonych pieniędzy, doszło do ostrej wymiany zdań pomiędzy nim a T. S., w wyniku czego G. J. spakował swoje rzeczy i opuścił pensjonat w M.. G. J. w trakcie wykonywania obowiązków na terenie dworku w M. nie korzystał z urlopów wypoczynkowych, nie przebywał na zwolnieniach lekarskich, nie korzystał z zasiłku dla bezrobotnych, ani innych świadczeń. W stosunku do G. J. nie było prowadzonego rozliczenia co do czasu pracy, nie była prowadzona ewidencja czasu pracy, nie było list obecności, list płac.

W ocenie Sądu Rejonowego zeznania pozwanego są spójne i konsekwentne, w dużej mierze znajdują potwierdzenie w zeznaniach świadków. Pozwany od stycznia 2010 r. do maja 2011 r. wypłacał powodowi ustaloną kwotę 600,00 zł miesięcznie, ani dyrektor pensjonatu, ani pozostali przesłuchani w sprawie świadkowie nie znali zasad, na jakich strony się rozliczały, nie zwrócili też uwagi, żeby nad tym co wykonywał powód była jakaś faktyczna kontrola oraz aby powód miał ustalony zakres obowiązków, jakie konkretne polecenia były mu wydawane, wiele zadań powód wykonywał samoczynnie, również bezpłatnie na rzecz stowarzyszenia, pomagał dyrektor pensjonatu, a jego relacje

z pozwanym były dość luźne, powód uczestniczył w prywatnych spotkaniach pozwanego ze znajomym księdzem, korzystał z pomieszczenia biurowego pozwanego. Materiał dowodowy zgromadzony w przedmiotowej sprawie nie daje dostatecznych podstaw do przyjęcia, był on zatrudniony w oparciu o umowę o pracę. Od stycznia 2010 roku aktywność powoda skupiała się głównie na działaniach związanych z planowaną produkcją pelletu oraz współpracą z firmą pośredniczącą w pozyskaniu na ten cel dotacji. W zakresie oceny łączącego strony stosunku prawnego w przesłuchaniu powoda występują istotne sprzeczności, zeznania powoda w części wskazującej, iż wykonywał swoje obowiązki w konkretnie określonych ramach czasowych oraz pod stałym nadzorem pozwanego, nie znajdują potwierdzenia w zeznaniach świadków. Świadkowie nie byli w stanie podać, jakie konkretne zadania otrzymywał powód, wskazywali, że podejmował zadania w zależności od potrzeb. Zgodnie z twierdzeniami powoda, lista obecności dla niego miała znajdować się w pokoju dyrektor pensjonatu. Jednakże przesłuchana dyrektor pensjonatu w tym zakresie nie wskazała żadnych konkretnych okoliczności, lista obecności dla powoda miała się pojawić dopiero od pewnego momentu, nie wskazała jednak żadnego zdarzenia, nie była w stanie wskazać określonych zasad nadzorowania wpisów na liście. Z twierdzeń powoda wynika, że akceptował on, iż pozwany wypłaca mu jedynie 600,00 zł miesięcznie. Sąd zwrócił uwagę, że przed podjęciem zatrudnienia u pozwanego powód świadczył pracę w ramach umowy o pracę, praca u pozwanego nie stanowiła dla powoda pierwszej formy zatrudnienia, powód zdawał sobie sprawę z różnic występujących pomiędzy stosunkiem zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę, a w oparciu o umowę zlecenia. Powód nie dochodził od pozwanego np. dni wolnych za pracę w święta, nie korzystał z uprawnień pracowniczych, nie korzystał z urlopu wypoczynkowego. Jednocześnie powód nie podlegał ograniczeniom, którym podlegają pracownicy, nie podpisywał listy obecności, nie miał wyznaczonych godzin pracy, w okresie, kiedy w pensjonacie mieszkał również S. L., nie musiał pilnować obiektu. Powód wiedział, że część pracowników pensjonatu była zatrudniana przez pozwanego w oparciu o umowy o pracę. Całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wskazuje, że strony poczyniły ustalenia odnośnie wzajemnej współpracy, mając na uwadze przyszłą działalność gospodarczą. Zarówno powód, jak i znajomy ksiądz, włożyli w tę wzajemną współpracę duże osobiste zaangażowanie, a także znaczne prywatne środki pieniężne, pozwany to wykorzystał. W sytuacji, gdy powód dowiedział się, iż pozwany zrezygnował z rozwijania działalności związanej z produkcją pelletu, zakończył współpracę z pozwanym.

Sąd oddalił wniosek powoda o przesłuchanie świadka P. S. oraz świadka A. K. (2) jako powodujący zbędne przedłużenie postępowania, odnoszący się do okoliczności faktycznych w dostatecznym stopniu wyjaśnionych. Z tych względów oddaleniu podlegał również wniosek powoda o zobowiązanie pozwanego do przedstawienia za sporny okres od stycznia 2010 do końca maja 2011 r. dokumentacji, że pozwany odprowadzał składki za pracowników pracujących w (...) do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Urzędu Skarbowego, dowód ten należało uznać za zupełnie zbędny, pozwany nie negował, że za ten okres występują zaległości.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż odwołanie wnioskodawcy nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd I instancji wskazał, że powód w niniejszej sprawie dochodził ustalenia istnienia stosunku pracy w okresie od dnia 2 stycznia 2010 r. do dnia 20 maja 2011 r., zapłaty wynagrodzenia za pracę, odsetek i wydania świadectwa pracy. Pozew w zakresie zgłoszonego roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy został prawomocnie zwrócony, zatem roszczenie w tym zakresie nie podlegało rozpoznaniu. Jednakże z uwagi na fakt wniesienia pozwu również o wyrównanie wynagrodzenia za pracę, odsetki z tym związane oraz wydanie świadectwa pracy, jako roszczenia ściśle związane ze stosunkiem pracy, należało uprzednio rozstrzygnąć, czy między stronami faktycznie istniał stosunek pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego materiał dowodowy zgromadzony w przedmiotowej sprawie nie daje dostatecznych podstaw do przyjęcia, iż strony łączył stosunek pracy.

Sąd meriti przytaczając treść art. 22 § 1 k.p. zważył, że zgromadzony w przedmiotowej sprawie materiał dowodowy nie pozwala na przyjęcie, aby między pozwanym, a powodem występował element podporządkowania, jako znamienny i konieczny dla stosunku pracy. Brak podstaw do przyjęcia, że pozwany w sposób stały nadzorował pracę powoda, regulował jego czas pracy, wskazywał co w tym czasie powinno być zrobione, wydawał mu wiążące polecenia

służbowe, które byłyby ukierunkowane na wskazywanie określonych czynności, działań dotyczących określonego zachowania pracownika, egzekwował wykonanie określonych zadań. Przeciwnie, powód miał dużą swobodę w podejmowaniu działań związanych z popularyzowaniem pensjonatu, czy rozwijaniem produkcji pelletu, dał się poznać jako osoba zaangażowana, wiele działań podejmował samoczynnie, relacje między powodem a pozwanym były luźne, wręcz koleżeńskie, wstępnie strony poczyniły ustalenia odnośnie współpracy w planowanej działalności związanej z produkcją pelletu, ustalenia te były czynione na zasadzie równorzędności podmiotów, mając na uwadze stopień zaangażowania każdej z osób. Powód nie podlegał stałemu nadzorowi pozwanego oraz nie wydawano mu poleceń dotyczących sposobu wykonywania zleconych czynności (zob. wyrok Sadu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 1997 r., I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 35).

W konsekwencji, w określonych okolicznościach faktycznych nie sposób przyjąć, że powód realizował swoje świadczenie w ramach pracy podporządkowanej.

Stosunek łączący strony nie zawierał też kolejnej ważnej przesłanki pozwalającej uznać łączący strony stosunek prawny za stosunek pracy, albowiem powód nie podlegał kierownictwu pozwanego. Powód od stycznia 2010 r. faktycznie mieszkał w pensjonacie pozwanego, co sprawiało, że praktycznie przez całą dobę przebywał na terenie dworku, w konsekwencji wykonywał szereg czynności, których w zasadzie nigdy nie uzgadniał z pozwanym. Współpraca powoda z pozwanym nie była oparta na ścisłym podporządkowaniu, pozwany nie kontrolował systematycznie jego pracy i nie wyznaczał mu ściśle czynności do wykonania w danym dniu. Właściwym przedmiotem umowy o pracę jest świadczenie pracy w sposób ciągły, powtarzający się i polegający na oddaniu swojej zdolności do pracy do dyspozycji innego podmiotu. Jak wynika z ustaleń faktycznych poczynionych w przedmiotowej sprawie, w okresie kiedy w pensjonacie przebywał S. L., powód mógł nie wykonywać czynności związanych z pilnowaniem obiektu i doglądaniem pieca centralnego ogrzewania. Powód jedynie doraźnie wykonywał czynności związane z obsługą gości, większość czynności leżała w zakresie obowiązków innych pracowników, czy dyrektora pensjonatu. Umowa o pracę jest dwustronną czynnością prawną i zostaje zawarta, gdy strony dojdą do porozumienia, co do wszystkich jej warunków. Sąd Rejonowy stwierdził, że stosunek prawny łączący powoda i pozwanego nie zawierał wszystkich elementów wymaganych dla stosunku pracy, nie zostały bowiem spełnione podstawowe przesłanki, bez których ustalenie istnienia stosunku pracy w miejsce stosunku cywilnoprawnego nie jest możliwym. W przedmiotowej sprawie w ocenie Sądu Rejonowego powód miał pełną świadomość, jakiego typu stosunek prawny nawiązuje z pozwanym, strony łączyły ustalenia odnośnie wzajemnej współpracy w planowanej działalności gospodarczej. Sama współpraca stron odbiegała od klasycznego modelu stosunku pracownika z przełożonym. Na etapie nawiązywania współpracy z pozwanym powód wiedział dokładnie, że zawiera umowę zlecenia, nie zaś umowę o pracę. Przed podjęciem zatrudnienia u pozwanego powód świadczył pracę w ramach umowy o pracę, praca u pozwanego nie stanowiła dla powoda pierwszej formy zatrudnienia. W ocenie Sądu meriti przedstawione powyżej okoliczności przemawiają przeciwko uznaniu łączącego strony stosunku prawnego za opartego na przepisach prawa pracy. Biorąc ponadto pod uwagę, że we wzajemnych relacjach stron zdecydowanie przeważały cechy charakterystyczne dla stosunku cywilnoprawnego, w konsekwencji uznać należy, że strony nie nawiązały stosunku pracy w rozumieniu przepisu art. 22 k.p. Powód dochodził wyrównania wynagrodzenia za pracę do płacy minimalnej, odsetek oraz wydania świadectwa pracy, a więc roszczeń ściśle powiązanych ze stosunkiem pracy. Wobec uznania, że strony nie łączył stosunek pracy, zgłoszone przez powoda roszczenia zapłaty wynagrodzenia i odsetek podlegały oddaleniu w całości. Powód miesięcznie otrzymywał od pozwanego wynagrodzenie za wykonywane czynności w kwocie 600,00 zł netto zgodnie z ustaleniami stron. Powód dochodził również wydania świadectwa pracy. Wobec braku podstaw do przyjęcia, że strony łączył stosunek pracy, zgłoszone roszczenie wydania świadectwa pracy również podlegało oddaleniu.

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniósł pełnomocnik powoda.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie prawa procesowego poprzez oddalenie prawidłowo złożonego uzasadnionego wniosku powoda na rozprawie w dniu 8 lutego 2016 roku o zobowiązanie pozwanego do przedstawienia za sporny okres od stycznia 2010

roku do końca maja 2011 roku dokumentacji, że pozwany odprowadzał składki za pracowników pracujących w (...) do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Urzędu Skarbowego;

2. błędy w ustaleniach stanu faktycznego:

- poprzez wybiórczą i stronniczą ocenę zeznań powoda oraz selektywne potraktowanie zeznań świadków mających istotny wpływ na ostateczne rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie,

- poprzez mylne ustalenie, iż stosunek prawny łączący strony opierał się na stosunku o charakterze cywilnoprawnym.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania z uwzględnieniem kosztów postępowania odwoławczego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji .

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych 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.

Brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie sprzecznych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, że Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Przepis ten wyraża zasadę swobodnej oceny dowodów, której ramy wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, sygn. akt: II UKN 685/98, OSNAPUiS 2000 nr 17, poz. 655).

Sąd może oprzeć swe przekonanie jedynie na dowodach prawidłowo przeprowadzonych i właściwie ocenionych. Sąd musi uwzględnić wszelkie towarzyszące im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Sąd zobowiązany jest przeprowadzić selekcję dowodów, wybierając te, na których się oparł i ewentualnie odrzucić inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Przez moc dowodową rozumie się przy tym siłę przekonania, jaką uzyskał sąd wskutek przeprowadzenia określonych dowodów o istnieniu lub nieistnieniu faktu, którego one dotyczyły. Ocena wiarygodności dowodu zależy od środka dowodowego. Sąd, oceniając wiarygodność decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę, czy też nie.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.)

Analizując treść złożonej przez stronę powodową apelacji należy stwierdzić, iż skarżący nie zdołał skutecznie wykazać przyczyn, które dyskwalifikowałyby możliwość uznania dokonanej przez Sąd pierwszej instancji oceny materiału dowodowego za prawidłową. Procesowe zarzuty strony sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów przezeń dokonaną i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę, z pominięciem okoliczności dla niego niewygodnych lub nie odpowiadających jego wersji zdarzeń. Tymczasem zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo zrealizowanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów logicznie argumentując z jakich względów i w jakim zakresie zeznań powoda nie podzielił, oraz wskazując w jakim zakresie zeznania poszczególnych świadków uznał za wiarygodne. Ma to swoje odzwierciedlenie w uzasadnieniu wydanego rozstrzygnięcia. Skarżący natomiast, podnosząc, iż Sąd działał w sposób stronniczy, pomijając wybrane przez siebie okoliczności, nie wykazał, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny, a wnioski Sądu wywiedzione w oparciu o wskazaną wyżej podstawę nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne. Podkreślenia wymaga, iż wbrew wywiodom apelacji Sąd w sposób logiczny wyjaśnił, w jakim zakresie przyjął za wiarygodne zeznania A. i J. J., M. P. czy G. P.. W konsekwencji, Sąd oparł swoje rozstrzygnięcie jedynie w części na zeznaniach wskazanych świadków oraz na pozostałych przeprowadzonych w sprawie dowodach, ważąc ich moc i odnosząc do pozostałego materiału dowodowego. Sąd w sposób jasny i logiczny wyjaśnił również, dlaczego w części zeznaniom wskazanych osób nie można było dać wiary. Przede wszystkim nie korelowały one z zeznaniami pracowników pozwanego, którzy to w sposób konsekwentny wskazywali, że nie wiedzieli na jakiej podstawie prawnej powód wykonuje obowiązki, że nie podpisywał listy obecności, że był widywany w różnych godzinach pracy na terenie pensjonatu, nie byli w stanie sprecyzować, czym konkretnie powód się zajmuje, za co odpowiadał. Bywał czasem na naradach pracowniczych. Był widywany w pomieszczeniu biurowym przy laptopie.

Skarżący odwołuje się jedynie do wybranych fragmentów wypowiedzi ww. świadków, o treści korzystnej dla strony powodowej, że strony zawarły umowę o pracę, że powód miał stałe godziny pracy, był podporządkowany poleceniom pozwanego. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego nie odpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez powoda. Fragmentaryczna ocena materiału nie może dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz sytuacji powoda. Ponadto nie uchybił Sąd Rejonowy powyższym zasadom i prawidłowo ustalił - wbrew twierdzeniom apelacji - że powód pożyczył pozwanemu kwotę 19.000 zł nie zaś, że stanowiła ona wkład w wysokości 5-10% w realizację planowanej inwestycji. W tym miejscu podkreślenia wymaga stanowisko Sądu Okręgowego, zgodnie z którym pożyczka została udzielona w związku ze wspólnymi (powoda i pozwanego) zamiarami co do dalszej współpracy.

Analizując zarzuty apelacji nie sposób zgodzić się ze skarżącym, iż zebrany w sprawie materiał dowodowy potwierdza, aby stosunek prawny łączący powoda z pozwanym miał charakter umowy o pracę. Sąd Rejonowy, w sposób wnikliwy i szczegółowy dokonał analizy przedmiotowego stosunku prawnego, aby ustalić, czy w rzeczywistości nie był on stosunkiem pracy, jak twierdził powód. W związku z tym odniósł się do każdego elementu zawartego w art. 22 § 1 k.p., konstrukcyjnie tworzącego pojęcie (definicję) stosunku pracy. Zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwolił na sformułowanie jednoznacznych wniosków, iż przedmiotowy stosunek prawny był stosunkiem zlecenia. Ponadto, aby dokonać całościowej oceny istoty sporu, Sąd Rejonowy uwzględnił również okoliczności leżące u podłoża podjętej współpracy. Strony podjęły decyzję o wzajemnej współpracy w celu uruchomienia przez pozwanego działalności gospodarczej tj. produkcji pelletu. Strony miały nadzieję na rozwinięcie bardzo dochodowej działalności gospodarczej. Powód w tej inwestycji upatrywał korzystnych dla siebie w przyszłości perspektyw. Powód zainwestował środki pieniężne we wskazaną działalność poprzez pożyczanie pozwanemu kwoty 19.000 złotych. W związku z tym podjął z pozwanym współpracę w celu realizacji zaplanowanej w przyszłości działalności gospodarczej. Początkowo wykonywał on różne czynności zleczone przez pozwanego, jednak od stycznia 2010 roku aktywność powoda skupiła się na realizacji planu związanego z produkcją pelletu. Nie było jednak wolą stron zawarcie umowy o pracę. Ani

pozwany ani powód nie wskazywali na fakt zawarcia w formie ustnej umowy o pracę. Powód miał jedynie nadzieję na zawarcie takiej umowy, ale w konsekwencji do takiej czynności nie doszło. Nie czynił w tym kierunku żadnych starań, choćby zgłoszenie pozwanemu chęci uregulowania jego sytuacji. Jednak, nawet gdyby przyjąć, że do zawarcia takiej umowy doszło w sposób dorozumiały, to nie jest to wystarczające do uznania, że stosunek prawny łączący strony miał charakter pracowniczy. Podkreślić należy, że pierwszoplanowe znaczenie ma nie tyle treść zawartej między stronami umowy, ile sposób jej wykonywania. W rezultacie oświadczeniu woli stron można przypisać decydujące znaczenie dopiero wtedy, gdy zawarta umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem. Z zebranego zaś w niniejszej sprawie materiału dowodowego wynika, że wykonywane przez powoda czynności nie były charakterystyczne dla stosunku pracy. Przede wszystkim G. J. nie był podporządkowany poleceniom pozwanego. Brak było stałego nadzoru ze strony T. S. nad pracą powoda. Współpraca nie była oparta na ścisłym podporządkowaniu, pozwany nie kontrolował systematycznie jego pracy i nie wyznaczał mu ściśle czynności do wykonania w danym dniu. Również godziny pracy powoda nie zostały ściśle ustalone. Powód przebywał na stałe w pensjonacie, wykonywał swoje czynności w dowolnych godzinach. Powód miał dużą swobodę w podejmowaniu działań związanych z popularyzowaniem pensjonatu, czy rozwijaniem produkcji pelletu. Powód nie miał przydzielonego zakresu obowiązków. Potwierdzili to świadkowie pracownicy pozwanego, którzy zeznali, że nie wiedzieli jakie zadania konkretnie powód wykonuje. Ponadto w chwili podjęcia współpracy powód nie musiał już wykonywać czynności związanych z pilnowaniem obiektu i doglądaniem pieca centralnego ogrzewania, ponieważ te obowiązki należały do przebywającego w pensjonacie (...). Nie wykonywał także zadań w zakresie obsługi gości pensjonatu, ponieważ goście pojawili się dopiero w kwietniu 2010 roku z Niemiec, a później z Irlandii. Podejmowane czynności związane z obsługą gości czynił jedynie doraźnie, gdyż większość czynności leżała w zakresie obowiązków innych pracowników czy dyrektora pensjonatu. Ponadto zauważyć należy, że wiele zadań powód wykonywał samoczynnie, czy też bezpłatnie np. na rzecz Stowarzyszenia, zdarzało się, że pomagał dyrektorowi pensjonatu. Ponadto relacje między powodem a pozwanym były dość luźne, wręcz koleżeńskie, powód uczestniczył w prywatnych spotkaniach pozwanego. Powód zatem nie podlegał stałemu nadzorowi pozwanego oraz nie wydawano mu poleceń dotyczących sposobu wykonywania zleconych czynności. Co było już widoczne w przypadku pracowników pozwanego, którzy to wskazywali, że mieli określony zakres obowiązków, godziny pracy, podpisywali listę obecności, podlegali dyrektorowi pensjonatu, byli zobowiązani uczestniczyć w cotygodniowych naradach pracowniczych. Wprawdzie zdarzało się, że powód w tych naradach uczestniczył, ale robił to dobrowolnie i nie miał przydzielanych zadań, czy też wydawanych poleceń. Zatem sytuacja powoda od zatrudnionych tam na podstawie umowy o pracę pracowników zdecydowanie się różniła. Zauważyć także należy, że powód podejmując w grudniu 2009 roku z pozwanym współpracę nie przedstawił pozwanemu, jako przysłannemu pracodawcy ani świadectwa ukończenia szkoły ani świadectwa pracy. Ponadto powód podczas pracy u pozwanego nie korzystał z urlopów wypoczynkowych, nie przebywał na zwolnieniach lekarskich. W stosunku do powoda nie było prowadzonego rozliczenia co do czasu pracy, nie była prowadzona ewidencja czasu pracy, nie było list obecności, list płac. Wynagrodzenie zostało ustalone na stałym poziomie w skali miesiąca. W razie konieczności podejmowania dodatkowych czynności, powód nie zgłaszał pozwanemu jakichkolwiek zastrzeżeń co do ich zakresu czy ustalonego sposobu wynagradzania. Wszystkie wskazane powyżej okoliczności prowadzą do wniosku, iż Sąd pierwszej instancji trafnie nie zakwalifikował łączącego stronę pozwaną i G. J. stosunku prawnego, jako stosunku pracy a to, z uwagi na brak wszystkich essentialia negotii tego ostatniego, wymaganych przepisem art. 22 § 1 k.p.

W ocenie Sądu II instancji w oparciu o wskazany materiał dowodowy nie sposób zatem wywieść, iż powód w zakresie podejmowanych czynności podlegał ścisłej i systematycznej kontroli ze strony pozwanego. Wskazać należy, iż miał pełną swobodę w organizowaniu sobie czasu pracy, mógł samodzielnie decydować kiedy dane czynności wykona. Nadto nie podpisywał list obecności, jego obecność nie była ewidencjonowana. Powodowi nie udzielano także urlopów i nie korzystał z uprawnień pracowniczych tj. zwolnień lekarskich. Miał stałe umówione wynagrodzenie, wypłacane bez względu na ilość przepracowanych godzin, czy wykonanych zadań. Do podstawowych cech charakterystycznych dla stosunku pracy należą: osobiste świadczenie pracy, kierownictwo pracodawcy wyrażające się możliwością wydawania poleceń, a więc podporządkowanie pracownika i świadczenie pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Stosunek pracy wyróżnia się zatem koniecznością osobistego wykonywania pracy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko oraz odpłatnością pracy. Nadto, jedną z podstawowych zasad odróżniających stosunek

pracy od wykonywania pracy na innej podstawie jest podporządkowanie pracownika, polegające na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego związanych z organizacją i przebiegiem pracy (patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999r I PKN 277/99 OSNP 2001/1/18).

W tak określonych przesłankach stosunku pracy, Sąd Okręgowy uznał, iż ustalenia i rozważania prawne Sądu I instancji co do charakteru łączącego strony stosunku prawnego były prawidłowe i oparte na wszechstronnie przeanalizowanym materiale dowodowym. Sąd Okręgowy - w ślad za Sądem pierwszej instancji - ustalił, że strony łączyła umowa cywilnoprawna.

Na koniec stwierdzić jedynie należy, że – wbrew zarzutom apelacji - prawidłowo oddalił Sąd Rejonowy wniosek dowodowy strony powodowej o zobowiązanie pozwanego do przedstawienia za sporny okres od stycznia 2010 roku do końca maja 2011 roku dokumentacji, że pozwany odprowadzał składki za pracowników pracujących w (...) do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Urzędu Skarbowego. Zauważyć należy, że przedmiotowa sprawa dotyczyła ustalenia stosunku prawnego łączącego strony, zatem fakt opłacania lub nie składek na ubezpieczenie społeczne, czy też podatku od osób fizycznych za innych pracowników nie miała żadnego bezpośredniego przełożenia na sytuację powoda. Ponadto – jak wyjaśnił już pozwany na etapie postępowania rozpoznawczego – z uwagi na brak środków miał zaległości w opłacie powyższych danin na rzecz państwa. Dlatego też nie było potrzeby przeprowadzania wskazanego dowodu. Natomiast dywagacje skarżącego, że sytuacja powoda niewiele różniła się od pozostałych – posiadających umowy o pracę - osób zatrudnionych przez pozwanego, nie są trafne. Jak wykazało niniejsze postępowanie, sytuacja powoda różniła się zdecydowanie. Zatem nie było potrzeby – jak słusznie przyjął Sąd Rejonowy – przedłużyć postępowania w celu przeprowadzenia dowodów nie mających znaczenia dla wyjaśnienia sprawy. W tej sytuacji uznać należy, że oddalenie wniosku przez Sąd było w pełni zasadne.

W kontekście powyższych rozważań należało przyjąć, iż prezentowana w apelacji argumentacja jest chybiona i jako taka nie może się ostać. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe i trafnie wywiódł na podstawie zebranego w sprawie materiału, że strony łączyła umowa cywilnoprawna. Dlatego roszczenia powoda o wyrównanie wynagrodzenia oraz wydanie świadectwa pracy podlegały oddaleniu.

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

E.W.