

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 21 maja 2019 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi, Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa M. J. (1) przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł., o ustalenie istnienia stosunku pracy i wynagrodzenie, oddalił powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy, przekazał roszczenie o wynagrodzenie Wydziałowi Cywilnemu Sądu Rejonowego dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi, celem rozpoznania, zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 360 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe rozstrzygnięcie zapadło w oparciu o następujący stan faktyczny

Przedmiotem działalności pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł., jest m. in. transport drogowy towarów. N. A., wspólnik oraz prezes zarządu tej spółki przyjechał do Polski z Białorusi latem 2018 r. i, po raz pierwszy, rozpoczął prowadzenie działalności w transporcie drogowym. W 2017 r., do Polski na studia, przyjechał syn N. A. N. A.. Latem 2018 r. cała rodzina postanowiła sprowadzić się do Polski. Spółka nabyła cztery samochody ciężarowe i poszukiwała spedytora, zamieszczając ogłoszenie na jednym z portali internetowych.

Powód przesłał swoje CV, na ofertę pozwanego. W dniu 18 sierpnia 2018 r. w godzinach popołudniowych, z powodem skontaktował się syn prezesa zarządu pozwanej i oświadczył, że pozwana jest zainteresowana zatrudnieniem powoda. Powód przesłał pozwanej e – mailem, wzór umowy, którą chciał zawrzeć. Umówili się, że w dniu następnym prezes zarządu pozwanej przyjedzie osobiście do miejsca zamieszkania powoda w Ł., koło T., w celu uzgodnienia warunków zatrudnienia.

W dniu 19 sierpnia 2018 r., w niedzielę, N. A. z żoną oraz dwoma synami przyjechali do miejsca zamieszkania powoda, w celu uzgodnienia warunków zatrudnienia.

N. A. nie znał języka polskiego, porozumiewał się z powodem w języku . rosyjskim. Rozmawiano głównie o zasadach współpracy. Powód miał pracować w domu, przy użyciu własnego sprzętu. Wynagrodzenie miało być uzależnione od ilości kilometrów, które przejadą samochody pozwanego z ładunkiem zakontraktowanym wskutek – aktywności powoda. Powód oświadczył, że nie potrzebuje umowy o pracę i nie zależy mu na „ozusowaniu” umowy, bowiem ma już opłacane składki ZUS z tytułu pracy na uczelni. Pozwanemu zależało na szybkim zatrudnieniu spedytora, bowiem transport stał, co przynosiło straty. Powód wzbudził zaufanie, bowiem mówił biegle w języku rosyjskim, przedstawił się jako wykładowca akademicki. N. A. przesłał prawnikowi, w formie elektronicznej, przedstawiony przez powoda projekt umowy celem zaopiniowania, jednakże prawnik nie odbierał połączenia. Umowa została podpisana przez obie strony.

Jeszcze w czasie trwania wizyty pozwanego u powoda, ale już po podpisaniu przez N. A., umowy na piśmie, do N. A. oddzwonił prawnik i odradził podpisanie umowy, w tym kształcie, z uwagi na to, że zawierała ona niejasne i , niekorzystne dla pozwanego, postanowienia. O tym fakcie N. A. poinformował powoda oraz swojego ojca.

Powód powiedział, że radca prawna jest niekompetentna, nie zna specyfiki pracy w transporcie.

Po rozmowie z prawnikiem, jeszcze podczas wizyty pozwanego w miejscu zamieszkania powoda, pozwany domagał się od powoda zwrotu umowy. Powód odmówił. Powód zaprzeczał twierdzeniom prawnika, że on nie może być upoważniony do podpisywania umów do 5000 EURO. Ostatecznie uzgodnili, że pozwany pójdzie do prawnika i on poprawi tę umowę.

Punktem spornym była, również, organizacja poczty elektronicznej. Powód proponował, że założy swoją skrzynkę mailową, co wiązało się z tym, że pozwany nie będzie miał na bieżąco wglądu w przysyłane przez klientów oferty. Syn

pozwanego mówił, że pozwany chce mieć wgląd w tę pocztę na bieżąco, ale powód tłumaczył, że to nie jest możliwe. Po wizycie u powoda, w drodze powrotnej N. A. upewnił się, że powód wprowadzał go w błąd w tym temacie.

Następnego dnia ok. godz. 11,00 pozwany przesłał powodowi projekt nowej umowy, która została sporządzona przy udziale prawnika. Powód odmówił jej podpisania. Pozwany nie udostępnił powodowi żadnych haseł, dostępów i kont, które były niezbędne do podjęcia pracy na stanowisku spedytora.

Jeszcze tego samego dnia, drogą elektroniczną, przesłał powodowi oświadczenie o odstąpieniu od zawartej umowy na piśmie.

W miejsce powoda, pozwana zatrudniła w charakterze spedytora N. K. (1), na podstawie umowy o pracę przez okres 8 miesięcy. N. K. (1) świadczył pracę w biurze pozwanego w siedzibie firmy. Pozwany rozliczył się z N. K. N. K. (1), nadal działa na giełdzie samochodowej w charakterze spedytora. Z powodu łączenia jego nazwiska z nazwiskiem powoda, napotyka problemy, bowiem, niektóre podmioty, mają zakaz robienia jakichkolwiek interesów z powodem.

W spornym okresie powód miał zarejestrowaną działalność gospodarczą i ramach umowy zlecenia pracował na jednej z (...) uczelni jako wykładowca logistyki. Usługi świadczył w weekendy.

Sąd oddalił wniosek powoda o przesłuchanie w charakterze świadka jego żony K. J., bowiem powód oświadczył na ostatniej rozprawie, że nie jest mu wiadomym, czy żona K. J. włada językiem rosyjskim. Skoro powód nie wie, czy żona się tym językiem posługuje, to uprawniona jest konkluzja, że nie. W przeciwnym wypadku, powód zorientowałby się, że żona zna język rosyjski. Skoro żona powoda miała być obecna przy rozmowach, jakie toczyły się w dniu 19 sierpnia pomiędzy stronami, to nie jest możliwe, aby powód nie zorientował się, że żona rozumie o czy mówią, nawet jeśli nie zabierała głosu w dyskusjach. Skoro zaś żona powoda nie włada językiem rosyjskim, to jej przesłuchanie na temat rozmów, które się w tym języku odbywały jest bezcelowe.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 189 k. p. c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Powód posiada interes prawny w ustaleniu rodzaju łączącego strony stosunku prawnego, bowiem istnienie stosunku pracy przesądza o szeregu uprawnień oraz obowiązków stron zarówno wzajemnych jak i w stosunku do osób trzecich, np. organu rentowego, urzędu zatrudnienia.

Zgodnie z art. 22 § 1 i 1 (1) i 1 (2) 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 warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

Jak wynika z dokonanych ustaleń N. A. zamieszkał w Polsce z rodziną latem 2018 r. Rozpoczął prowadzenie działalności gospodarczej w zakresie transportu i zależało mu na pilnym znalezieniu spedytora. Po nadesłaniu przez powoda swojego CV zdecydował się już w dniu następnym, pomimo że była to niedziela, na osobisty kontakt w miejscu zamieszkania powoda. N. A. nie władał językiem polskim, z powodem kontaktował się po rosyjsku. Rozmowa dotyczyła głównie zasad współpracy. Nawet jeśli powód tłumaczył pozwanemu punkt po punkcie sporną umowę, jak twierdzi, to faktem jest, że została ona sporządzona w języku, którym nie posługiwał się pozwany.

Sporna umowa w swoim tytule nie wskazuje jej rodzaju, jednakże strony zostały nazwane zleceniodawcą i zleceniobiorcą. Przedmiotem umowy miało być prowadzenie osobiście przez zleceniobiorcę na koszt i ryzyko zleceniodawcy działalności w zakresie określonym par. 2 umowy. Zgodnie z par. 2 umowy zleceniodawca zleca zleceniobiorcy pod nadzorem i za zgodą zleceniodawcy zarządzanie na stanowisku spedytora pojazdami o ładowności do 1200 kg należącymi do przedsiębiorstwa zleceniodawcy, jednocześnie upoważniając zleceniobiorcę do zawierania

i wypowiedziania w imieniu zleceniodawcy umów transportowych, spedycyjnych lub przewozowych jednorazowo do kwoty 5000 EURO. Czynności w/w zleceniobiorca będzie wykonywał osobiście, w pełnym wymiarze czasu pracy, według czasu pracy określonego w Kodeksie Pracy i rozpocznie je z dniem 20 sierpnia 2018 r. Z wyłączeniem cyklu obejmujących miesiące styczeń, lipiec, sierpień i grudzień zleceniobiorca zobowiązany jest do zawierania umów przewozu na rzecz zleceniobiorcy, w taki sposób, aby w miesięcznym cyklu rozliczeniowym suma kilometrów przebiegu pojazdu wynosiła co najmniej „10 000 km faktycznie przejechanych kilometrów przejazdu każdego z pojazdów wg wskazania licznika kilometrów przebiegu pojazdu, a wartość frachtów pozwalała na uzyskanie przychodu w kwocie minimum 0,40 EURO po terytorium Europy oraz 0,30 Euro podczas realizacji ładunków do i z Polski, jak również minimum 1 zł. podczas przewozów po terytorium Polski”. W par. 5 strony uzgodniły wysokość wynagrodzenia – jako kwotę 250 EURO plus VAT za każdy pojazd, nad którym powierzono zarządzanie zleceniobiorcy (...), natomiast w par. 7 postanowiły, że powód nabywa prawo w każdym roku kalendarzowym do płatnego urlopu w wymiarze 21 dni roboczych. Stosownie do par. 8 zleceniobiorca będzie swoje obowiązki wykonywał w swoim domu, lub w miejscu w którym zleceniodawca ma biuro – za zwrotem kosztów dojazdu. W par. 9 przewidziano ryczałt dla powoda na zawarcie umowy o dostęp do Internetu. Zgodnie z par. 10 w przypadkach nieuregulowanych w niniejszej umowie zastosowanie mają przepisy Kodeksu Cywilnego, w szczególności art. 734 oraz 751 KC oraz przepisu Kodeksu Pracy odpowiednio, z zasadą pierwszeństwa w stosowaniu przepisów KP.

W umowie znajdują się odwołania zarówno do Kodeksu Cywilnego jak i do Kodeksu Pracy, co powoduje, że jej postanowienia wzajemnie wykluczają się. Treść umowy wymaga wykładni, przy której nie sposób pominąć, że jej projekt został w całości przygotowany przez powoda i przedłożony do podpisu pozwanemu. Powód przedstawił taką umowę, pomimo, że jak sam w pozwie podaje, na tle analogicznie sformułowanej umowy toczył spór sądowy z inną firmą, zakończony wyrokiem Sądu Okręgowego w Katowicach z dnia 20 grudnia 2017 r., sygn. akt IV Ca 498/17. Powód zatem doskonale rozumiał różnice pomiędzy cywilnoprawnym a pracowniczym charakterem zatrudnienia, a pomimo to zdecydował się przedłożyć do podpisu tak wewnętrznie sprzeczną umowę obywatelowi Białorusi od niedawna przebywającemu w Polsce i nie władającemu językiem polskim. Skoro powód chciał być zatrudniony w ramach stosunku pracy, to umowę tak nazwaną powinien przedłożyć pozwanemu. Gdyby powód, jak twierdzi wytłumaczył pozwanemu dokładnie i rzetelnie punkt po punkcie sporną umowę, to pozwany nigdy by jej nie podpisał. Powód musiałby bowiem powiedzieć, że jej postanowienia są w świetle prawa polskiego sprzeczne (umowa nie może być jednocześnie umową cywilnoprawną oraz umową o pracę), co jest niekorzystne dla pozwanego bowiem daje w przyszłości powodowi argumenty do wysuwania różnych roszczeń przeciwko niemu w sądach, co już w przeszłości powód praktykował w stosunku do innego przedsiębiorcy. Z tego też względu roszczenie powoda musi być uznane za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, o których mowa w art. 8 KP. Zgodnie tym przepisem nie można czynić ze swojego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub z zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego, nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Rację ma pozwany N. A., twierdząc, że powodowi nie zależało na wykonywaniu pracy na rzecz pozwanego, a jedynie dążył do zawarcia korzystnej dla siebie umowy, z tytułu której, bez wykonania jakiejkolwiek czynności na rzecz pozwanego, będzie mógł wysuwać, daleko idące, roszczenia finansowe. Gdyby było inaczej, to powód starałby negocjować z pozwanym, nawet już podpisaną umowę, zwłaszcza, że o jej anulowanie pozwany prosił jeszcze w tym samym dniu. Powód wykorzystał brak doświadczenia pozwanego w działalności na rynku polskim, brak znajomości języka polskiego, a także nadużył zaufania, jakim go obdarzono.

Niezależnie od powyższego, sporna umowa zawiera cechy obce stosunkowi pracy, bowiem przewiduje w par. 3 osiągnięcie określonego rezultatu, jakim jest osiągnięcie, w cyklu rozliczeniowym, określonej ilości kilometrów faktycznie przejechanych przez pojazdy pozwanego. W przypadku umowy o pracę, pracownik zobowiązuje się jedynie do starannego działania, a nie osiągnięcia określonego efektu gospodarczego.

W postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 2018 r. w sprawie I PK 265/17, którego tezy Sąd rozpoznający niniejszą sprawę podziela wskazano, że z brzmienia przepisów art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² KP wynika, że zasadnicze znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego faktycznie posiada cechy wymienione w art. 22 § 1 KP. Z art. 22 § 1¹ KP wynika

bowiem, że sąd w pierwszej kolejności bada, czy dana praca jest zatrudnieniem w warunkach określonych w art. 22 § 1 KP, a art. 22 § 1² KP stanowi dla pełnej jasności, że w razie wykonywania pracy w warunkach określonych w § 1 tego artykułu nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną. Istotnym sensem regulacji zawartej w § 1¹ i § 1² KP jest więc przeniesienie ciężaru badania charakteru stosunku prawnego, w ramach którego praca jest świadczona, z ustalania i wykładni treści umowy zawartej przez strony na ustalenie faktycznych warunków jej wykonywania. Gdy umowa faktycznie jest wykonywana w warunkach wskazujących na stosunek pracy, to takie ustalenie, a nie treść oświadczeń woli złożonych przy jej zawieraniu, decyduje o charakterze łączącego strony stosunku prawnego. Sąd może ustalić istnienie stosunku pracy nawet wtedy, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy.

W spornym przypadku, powód nie przystąpił faktycznie do realizacji czynności, wchodzących w zakres spornej umowy, niemniej pewne okoliczności, które miały miejsce w dniu podpisania umowy wskazują, że sposób realizacji umowy nie miałby pracowniczego charakteru, z uwagi na brak pracowniczego podporządkowania powoda, począwszy od faktu, że to powód był autorem spornej umowy, poprzez fakt, że to pozwany pofatygował się do powoda, a nie odwrotnie, jak to zazwyczaj bywa przy zawarciu umowy o pracę, po negowanie przez powoda sposobu świadczenia pracy, oczekiwanego przez pozwanego. Na uwagę syna N. A., że powód nie powinien być upoważniony do podpisywania umów do 5000 Euro, M. J. oponował, że to nielogiczne (zeznania powoda, k. 95 v., 01:52:20) Powód próbował narzucić pozwanemu sposób organizacji skrzynki mailowej, oponując propozycjom syna N. A., w tym względzie. Z samych twierdzeń powoda, składanych na rozprawie wynika, że nie zachowywał się on jak pracownik gotowy do wykonywania poleceń przełożonego, a przedsiębiorca, który oferuje swoją współpracę i poucza pozwanego, jak powinna ona wyglądać.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 KPC w związku z przepisami par. 9 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U z 2015 r., poz. 1804) Stawka minimalna w rozpoznawanej sprawie wynosi 180 zł. Stopień skomplikowania sprawy oraz nakład pracy pełnomocnika przemawiają za jej dwukrotnym podwyższeniem.

Roszczenia powoda o zasądzenie ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, zobowiązanie pozwanego do wydania powodowi świadectwa pracy, oraz zasądzenie odszkodowania, w związku z niewydaniem w terminie świadectwa pracy, Sąd nie rozpatrywał. Roszczeń tych, powód może obecnie dochodzić w odrębnym procesie.

Roszczenie o wynagrodzenie (pkt. 2 a i b pozwu), jako, że jest dochodzone z umowy cywilnoprawnej, należało przekazać Wydziałowi Cywilnemu tut. Sądu, celem rozpoznania w składzie jednoosobowym.

Apelację od powyższego rozstrzygnięcia złożył powód zarzucając mu :

1) naruszenie prawa materialnego

a) art. 6 KC poprzez, błędną wykładnię a to poprzez uznanie iż powód nie udowodnił istnienia pomiędzy stronami stosunku pracy skutecznego zawarcia umowy o treści jak w dokumencie załączonym do pozwu

b) Art. 8 KP poprzez błędną wykładnię a to poprzez uznanie iż domaganie się ochrony na zasadach Kodeksu Pracy jest żądaniem sprzecznym z zasadami współzycia społecznego podczas gdy prawidłowa wykładnia przepisu nakazuje uznanie iż domaganie się ochrony prawnej na zasadach Kodeksu Pracy przez osobę wykonującą czynności na ryzyko i rzecz osoby trzeciej jest zgodne z zasadami współzycia społecznego skoro zgodnie z Art. 43.1 KC nie jest to przedsiębiorca a zgodnie z art. 22 § 1 KP pracą jest wykom wanie czynności na ryzyko i rzecz przedsiębiorcy .

d) Art. 45 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej poprzez błędną wykładnię a to poprzez uznanie iż dla spełnienia kryterium istnienia stosunku pracy konieczny jest pozostawianie pracownika pod ciągłą, permanentną i rzeczywistą kontroli, pracodawcy, podczas gdy zgodnie z utrwalonym poglądem doktryny i judykatury, w prawie Unii Europejskiej, przede wszystkim na tle Art. 45 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz. U. z 2004 r. Nr 90. poz. 864/2). pojęcie pracownika definiowane, jest przez odwołanie się do cech stosunku pracy istniejącego między stronami. W tym kontekście bado się, czy dana osoba bądź podmiot wykonuje przez pewien okres odpłatne

świadczenie na rzecz innego podmiotu i czy w jakimś stopniu pozostaje pod jego kierownictwem.-- tak Trybunał Konstytucyjny) w dniu 2 czerwca (...). wyrok pod Sygn. Akt K 1 /13

e) Art. 22 KP - poprzez błędną wykładnię a to poprzez uznanie iż istnienie stosunku pracy zależne jest od świadczenia jej w siedzibie przedsiębiorcy, pod jego ciągłą, permanentną i rzeczywistą kontrolą przez cały okres wykonywania pracy podczas gdy prawidłowa wykładnia przepisu wskazuje, że tradycyjne pojmowanie podporządkowania jako obowiązku wykonywania przez pracownika poleceń pracodawcy ewoluuje w miarę rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania, pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne, polegające na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania. W tymże systemie podporządkowania pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi - tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r. i PKN 277/99

2) Naruszenie prawa procesowego poprzez dokonanie przez Sąd Rejonowy chybionych wniosków na podstawie pobieżnej oceny materiału dowodowego oraz przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów poprzez wadliwą ocenę okoliczności i skutków zawarcia umowy, wadliwą ocenę zakresu czynności faktycznych jakie powód miał podejmować w świetle Art. 22 § 1 KP, oraz wadliwą wykładnię treści gramatycznej stosunku prawnego wiążącego strony poprzez pryzmat Art. 8 i 22 KP . a nadto poprzez uznanie „a priori“ iż dowód z zeznań świadka (żony powoda) jest zbędny z uwagi na domniemany przez Sąd brak znajomości języka rosyjskiego przez świadka podczas gdy świadek bez względu na znajomość języka byłby w stanie opisać przebieg zdarzenia, czas jego trwania i okoliczności jakie doprowadziły do zawarcia umowy (a sama kwestia znajomości języka lub braku tej znajomości nie może być ustalana na zasadzie domniemania Sadu).

tj. naruszenie Art. 230, 231, 232, 233 KPC

oraz naruszenie Art. 189 KPC poprzez pominięcie w orzeczeniu roszczenia wynikającego wprost z treści pisemnego stosunku prawnego łączącego strony a to roszczenia o urlop lub jego ekwiwalent bez przeprowadzenia jakichkolwiek ustaleń faktycznych w tym zakresie oraz bez subsumpcji prawa w tym zakresie roszczenia pozwu

a ponadto Art. 379 ust. 5 K.P.C. poprzez uniemożliwienie stronie przeprowadzenia dowodu z zeznań świadka małżonki powoda na okoliczność przebiegu wizyty pozwanego u powoda, czasu trwania tej wizyty i okoliczności zawarcia umowy oraz przystąpienia do jej wykonania przez powoda.

jak również naruszenie Art. 459 KPC poprzez, przekazanie sprawy z zakresu prawa pracy do Sadu innego niż Sąd Pracy.

Mając powyższe na uwadze, wniósł o zmianę zaskarzonego wyroku poprzez ustalenie stosunki pracy między stronami, zobowiązanie pozwanego do wydania powodowi świadectwa pracy, zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwot 561 EURO wraz z odsetkami od dnia 8 września 2018 roku do dnia zapłaty, 322,88 EURO wraz z odsetkami od dnia 8 września 2018 roku do dnia zapłaty, o zasądzenie pd pozwanego na rzecz powoda ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w kwocie 246 EURO od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Ponadto wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztó procesu przed sądem I i II instancji zgodnie z wnioskami złożonymi w toku postępowania z uwzględnieniem kosztów dojazdu na rozprawę.

Sąd Okręgowy zważył co następuje

Apelacja, jako niezasadna, podlegała oddaleniu.

Odnosząc się, w pierwszej kolejności, do naruszenia przepisów prawa procesowego tj. art. 230, 231, 232, 233 k.p.c. należy wskazać, że zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak

np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, 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 (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego, dokonana przez Sąd Rejonowy, ocena, zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego w zakresie charakteru stosunku prawnego łączącego strony jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

Nie sposób zgodzić się z twierdzeniami apelanta. Dokonana ocena dowodów przez Sąd I instancji jest prawidłowa wnioski zaś z niej płynące logiczne.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 379 § 5 k.p.c., który niewątpliwie łączy się z art. 233 k.p.c. Należy wskazać, że sąd dopuszczając dowód, w jakiegokolwiek postaci, czy to dokumentu czy to zeznań świadka, musi kierować się z góry wyznaczonymi zasadami. Zgodnie z art. 227 k.p.c. przedmiotem dowodu są fakty mające znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. W przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy kierując się zasadą swobodnej oceny dowodów, a także oceniając przydatność danego dowodu oddalił wniosek dowodowy powoda o przesłuchanie jego żony w charakterze świadka, na okoliczność zawarcia umowy między pozwanym a powodem. Sąd Rejonowy zdaniem Sądu Okręgowego w żaden sposób nie naruszył art. 379 k.p.c. Sąd prawidłowo ocenił, że dany dowód jest w sprawie nieprzydatny. Skarżący w apelacji podnosi, że jego żona zeznawała by co do okoliczności zawarcia umowy, a jej nieznanostwo języka rosyjskiego nie ma w sprawie znaczenie. Nie sposób się z takim twierdzeniem zgodzić gdyż okoliczności towarzyszące zawarciu umowy w danym przypadku nie mają znaczenia. Świadek mogła jedynie wiedzieć o intencjach powoda, a nie o tym jak przebiegała rozmowa między stronami i jakie poczyniono ustalenia.

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

Istnienie interesu prawnego stanowi przesłankę merytoryczną rozstrzygnięcia, którą sąd powinien badać w każdym stanie sprawy i z urzędu. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 25 czerwca 2015 r. III APa 12/15 LEX nr 1781890.

Interes prawny powoda w ubieganiu się o wydanie rozstrzygnięcia ustalającego prawo lub stosunek prawny, powinien być badany w granicach wyznaczonych potrzebą udzielenia mu żądanej ochrony i wyprzedzać badanie istnienia prawa (stosunku prawnego) objętego jego twierdzeniami o podstawie faktycznej powództwa. Na gruncie art. 189 k.p.c. interes prawny rozumiany jest jako wykazanie potrzeby udzielenia ochrony sferze prawnej powoda, którą to ochronę może on uzyskać przez samo ustalenie stosunku prawnego lub prawa. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2015 r. III CSK 372/14 LEX nr 1745578.) Interes prawny, o jakim mowa w art. 189 k.p.c. należy rozpatrywać w sferze oceny prawnej, a nie na płaszczyźnie ustaleń faktycznych. Bez wątplenia określone fakty mogą wskazywać na istnienie

interesu prawnego, ale sam interes prawny jest kategorią prawną, a nie faktyczną. (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 28 kwietnia 2015 r. VI ACa 934/14 LEX nr 1711583) Przepis art. 189 k.p.c. zezwala na poczynienie ustalenia co do prawa lub stosunku prawnego, a nie faktu, nawet jeśli fakt ten ma doniosłość prawną. (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 31 marca 2015 r. V ACa 712/14 LEX nr 1668597)

Interes prawny istnieje wówczas, gdy występuje stan niepewności co do istnienia stosunku prawnego lub prawa, a wynik postępowania doprowadzi do usunięcia tej niejasności i zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, definitywnie kończąc trwający spór albo prewencyjnie zapobiegając powstaniu takiego sporu w przyszłości (wyrok SN z dnia 20 maja 2011 roku, II PK 295/10, Lex nr 898699, wyrok SN z dnia 7 kwietnia 2010 roku, II PK 342/09, Lex nr 585783).

W orzecznictwie, powszechnie wskazuje się na brak interesu prawnego w ustaleniu stosunku prawnego, w sytuacji, gdy powód ma możliwość dochodzenia roszczeń z określonego stosunku prawnego w drodze powództwa o świadczenie, chyba że ze spornego stosunku prawnego wynikają jeszcze dalsze skutki, których dochodzenie w drodze powództwa o świadczenie nie jest możliwe lub nie jest jeszcze aktualne. Jeżeli powodowi przysługuje dalej idące powództwo o świadczenie, to w zasadzie nie ma on interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie stosunku prawnego lub prawa. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2015 r. V CSK 640/14 LEX nr 1766003). Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 czerwca 2006 roku (I PK 250/05, Lex nr 192076) powyższemu pogładowi należy przypisać znaczenie zasady, od której istnieją wyjątki. Decydujące w tym zakresie powinny być właściwości stosunku prawnego.

Zgodnie z ustalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego pracownik ma interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy choćby z tego powodu, że ustalenie takie warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, poprzez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość (wyrok SN z 2.06.2006 r., I PK 250/05, M.P.Pr. (...), zob. też wyrok SN z 5.12. 2002 r., I PKN 629/01, OSNP 2004/11/194, wyrok SN z 29.03.2001 r., I PKN 333/00, OSNP 2003/1/12).

Zgodnie z ogólną regułą dowodzenia wyrażoną w art. 6 k.c., wszelkie przesłanki wskazane w art. 189 k.p.c. winien wykazać powód. (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 24 marca 2015 r. I ACa 55/15 LEX nr 1682878).

Jakkolwiek powód miał interes prawny, w tym, aby ustalić stosunek prawny, to należy jednoznacznie podkreślić, że Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu I instancji w zakresie jakim Sąd ten przyjął, że strony nie łączył stosunek pracy. Zatem, podniesione w apelacji, zarzuty, że Sąd I instancji nie rozważył kwestii roszczenia o urlop lub jego ekwiwalentu, nie mają poparcia w ustalonym stanie faktycznym. Skoro między stronami nie istniał stosunek pracy nie można mówić o urlopie lub ekwiwalencie za niego. Urlop, bowiem, jest instytucją tylko prawa pracy i tylko pracownik może mieć roszczenie o udzielenie urlopu. Sąd też z tegoż powodu nie dopatruje się naruszenia przepisu art. 459 k.p.c. w zakresie jakim Sąd Rejonowy przekazał roszczenie powoda objęte pozwem do Sądu Cywilnego. Sąd Rejonowy Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych jako ten rozpoznający sprawy z zakresu pracy nie jest właściwy do rozpoznania roszczenia o charakterze cywilnym do tego niezwiązanego ze stosunkiem pracy łączącym strony postępowania. W takiej sytuacji, sąd jest zobligowany do przekazania roszczenia właściwemu rzeczowo i miejscowo sądowi.

Przechodząc do zarzutów naruszenia prawa materialnego należy wskazać, iż w niniejszej sprawie celem rozstrzygnięcia sporu koniecznym było ustalenie w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy rodzaju stosunku prawnego łączącego strony.

W tym miejscu wskazać należy, że zgodnie z art. 6 k.c., to na powodzie, jako osobie wywodzącej skutki prawne spoczywał ciężar dowodowy w niniejszej sprawie. Oparcie polskiej procedury cywilnej na zasadzie kontradiktoryjności jedynie w wyjątkowych przypadkach dozwala Sądowi na podjęcie czynności mających na celu pobudzenie inicjatywy stron, a zasadą w tym zakresie jest samodzielne dążenie uczestników postępowania do wykazania prawdziwości podnoszonych twierdzeń. Jeżeli twierdzenie istotne dla rozstrzygnięcia nie zostanie udowodnione, to o merytorycznym rozstrzygnięciu sprawy decyduje rozkład ciężaru dowodu. Zatem strona, na której spoczywa ciężar dowodu, ponosi ryzyko ujemnych skutków niedopełnienia swoich obowiązków w tym zakresie. Sąd Okręgowy

uznał również, zgodnie z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 grudnia 1996 roku, iż nie jest zarówno zobowiązany, jak i uprawniony do przeprowadzenia dochodzenia w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron i wykrycia środków dowodowych pozwalających na ich udowodnienie ani też do przeprowadzenia z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 232 k.p.c.). Obowiązek przedstawienia dowodów, spoczywa na stronach (art. 3 k.p.c.), a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.) spoczywa na stronie, która z faktów tych wywodzi skutki prawne (patrz wyrok SN z dnia 17 grudnia 1996 roku, I CKU 45/96, OSNC 1997/6-7/76). Tymczasem powód w żaden nie wykazał się inicjatywą dowodową zmierzającą do udowodnienia jego racji.

Przechodząc do kolejnego zarzutu, należało na wstępie przywołać treść art. 8 k.p.

Zgodnie z treścią tego przepisu, nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Przyjmuje się, że klauzula zasad współżycia społecznego odwołuje się do społecznie akceptowanych norm moralnych, które regulują postępowanie w stosunkach między ludźmi, wyrażają wartości powszechnie uznane w społeczeństwie, stanowiące składnik kultury europejskiej, takie jak uczciwość, sprawiedliwość społeczna, dobre obyczaje. Ujmując więc rzecz ogólnie, można przyjąć, że przez zasady współżycia społecznego należy rozumieć podstawowe zasady etycznego i uczciwego postępowania. W praktyce można zatem odwoływać się do takich znanych pojęć, jak: "zasady słuszności", "zasady uczciwego obrotu", "zasady uczciwości" czy "lojalności" (tak: Sobczyk A. w: Sobczyk A. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2018). Natomiast klauzula społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa zwraca uwagę na cel regulacji prawnej (tak: Muszalski W. w: Muszalski W. (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 11, Warszawa 2017).

Jak zauważył Sąd Najwyższy, treść klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. ujęta jest przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. (wyroki z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 89/10, z dnia 2 października 2012 r., II PK 56/12). Stosowanie art. 8 KP (podobnie jak art. 5 KC) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283).

Jak słusznie zaakcentował Sąd Najwyższy, stosowanie art. 8 k.p. zawsze prowadzi do osłabienia zasady pewności prawa, toteż posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej. Przepis ten, z uwagi na wyjątkowość możliwości jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, ale wyłącznie w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy i przy uwzględnieniu relacji zasad współżycia społecznego do zawartych w Kodeksie pracy instytucji ochrony wynagrodzenia za pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2011 r. sygn. II PK 158/10, L.).

W przedmiotowej sprawie, Sąd Rejonowy przyjął, że powód swoim zachowaniem naruszył normę art. 8 k.p. Sąd Rejonowy ustalił, że powód zawierając umowę z pozwanym nadużył swojego prawa, a ponadto wprowadził pozwanego w błąd co do treści postanowień umowy. Sąd Okręgowy w pełni podziela przedstawione stanowisko Sądu I instancji. Z akt sprawy i zgromadzonego materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że powód działał z zamiarem pokrzywdzenia, wprowadzenia w błąd drugiej strony umowy. Ponadto sporządzony przez niego wzór umowy był sprzeczny wewnętrznie, a osoba innego pochodzenia dodatkowo niewładająca językiem, w którym została

sporządzona może liczyć tylko na uczciwość i dobrą wolę drugiej strony umowy. Powód swoim zachowaniem zdaniem Sądu Okręgowego wykorzystując słabsze położenie pozwanego naruszył zasady współzycia społecznego.

Odnosząc się do kolejnego zarzutu, należy wskazać, że w przepisie art. 22 § 1 k.p. określone zostały najbardziej istotne cechy stosunku pracy.

Zgodnie z tym przepisem 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, zaś pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy i nie ma wpływu na to nazwa zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1¹ kp). Nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art. 22 § 1 k.p. (SN w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 417). Co więcej, nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu ww. warunków wykonywania pracy (art. 22 § 1² kp).

W przypadku umów innych niż umowa o pracę, dla oceny rodzaju stosunku prawnego łączącego strony decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999, nr 20, poz. 646). Wyłącznie w przypadku równego nasilenia cech umowy o pracę oraz cech umowy cywilnoprawnej o rodzaju umowy decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może też być wyrażony na piśmie. (wyrok SN z dnia 14 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449).

Stosunek pracy wyróżnia się koniecznością osobistego wykonywania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, stałym wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy, na jego ryzyko oraz odpłatnością pracy.

Zasada osobistego świadczenia oznacza, iż pracownik ma obowiązek wykonywać pracę samodzielnie, osobiście i nie może samowolnie, bez zgody pracodawcy powierzyć pracy innej osobie. Wymóg osobistego świadczenia pracy wiąże się z osobistymi przymiotami pracownika takimi jak kwalifikacje, wiek, doświadczenie itp. Przy czym w świetle art. 22 § 1¹ oceny charakteru umowy należy dokonywać nie tylko na podstawie przyjętych przez jej strony postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozoru innej umowy, lecz także na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania. Dlatego zastrzeżenie w umowie możliwości zastępowania się w pracy przez wykonawcę inną osobą nie odbiera jej cech umowy o pracę, zwłaszcza gdy faktycznie takie zastępstwa nie nastąpiły, a inne cechy badanej umowy wskazują na przewagę cech charakterystycznych dla stosunku pracy (SN w wyroku z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/10, LEX nr 602668).

Zasada ciągłości świadczenia pracy polega na tym, iż pracownik ma obowiązek wykonać określone czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej go z pracodawcą. Nie chodzi tutaj zatem o sytuację jednorazowego wykonania pewnej czynności lub ich zespołu składającego się na określony rezultat. 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. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 r. I PKN 451/99 OSNP 2001/10/337, M.Prawn. 2001/11/575 Dz.U.2014.1502).

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 Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 października 2014 r. III AUa 61/14 LEX nr 1566959 wyr. SN z 18.5.2006 r., III UK 30/06, L., wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r. I UK 68/05 Lex 177165). Praca powinna być świadczona przez pracownika w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

I choć te same zadania (czynności), mogą być wykonywane, zarówno, w ramach umowy o pracę, jak i w ramach umowy cywilnoprawnej (np. umowy zlecenie), wykonywanie umowy cywilnoprawnej, w sposób typowy dla stosunku pracy, powoduje zmianę łączącej strony więzi prawnej. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 1965 r. III PU 17/65

OSNC 1966/4/66, Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2008 r. I PK 182/07 OSNP 2009/5-6/60, Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 1976 r. I PZP 18/76 OSP 2010/3/25).

Reasumując, jak zauważa się w orzecznictwie, stosunek pracy to więź prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika przy umówionej pracy i wypłacanie mu wynagrodzenia za pracę (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie III APr 10/96, Apel.-Lub. 1997/2/10, Lex nr 29672).

W ocenie Sądu Okręgowego, dokonana przez Sąd Rejonowy, ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego, w zakresie roszczeń o ustalenie istnienia stosunku pracy jest prawidłowa.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy, skarżący błędnie wywodzi, iż materiał dowodowy pozwala na ustalenie pracowniczego charakteru zatrudnienia go. W oparciu o, zgromadzony w sprawie, materiał dowodowy, nie sposób, bowiem, przyjąć, iż powoda z pozwanym łączył stosunek pracy.

Zaznaczyć należy, iż w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego ocenionego logicznie nie sposób przyjąć, że powód świadczył pracę podporządkowaną. Jak wskazuje zgromadzony w sprawie materiał dowodowy powód nie przystąpił faktycznie do realizacji czynności wchodzących w zakres spornej umowy, niemniej pewne okoliczności, które miały miejsce w dniu podpisania umowy, wskazują, że sposób realizacji umowy nie miałby pracowniczego charakteru z uwagi na brak pracowniczego podporządkowania powoda, począwszy od faktu, że to powód był autorem spornej umowy, poprzez fakt, że to pozwany pofatygował się do powoda, a nie odwrotnie, jak to zazwyczaj bywa przy zawarciu umowy o pracę, po negowanie przez powoda sposobu świadczenia pracy, oczekiwanego przez pozwanego.

Jako do ostatniego, Sąd Okręgowy odniósł się do zarzutu naruszenia art. 45 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Sąd wskazuje, że przepis ten odnosi się do swobodnego przepływu pracowników między Państwami Członkowskimi Unii Europejskiej, dając gwarancję tej swobody. W niniejszej sprawie przepis ten nie miał zastosowania z uwagi na to, że jak ustalono powód nie świadczył pracy, nie łączył go z pozwanym stosunek pracy, a nadto usługi jakie miałby wykonywać miał świadczyć z jego miejsca zamieszkania, które znajduje się w Polsce. Zatem zarzut ten też należy uznać za chybiony.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powoda uznając ją za bezzasadną.

O kosztach Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z §9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 roku (Dz.U. z 2018 r. poz. 265).

Zofia Falkowska B. I. Ł.