

IV P 110/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 października 2022 r.

Sąd Rejonowy w Toruniu - IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący sędzia Andrzej Kurzych

Protokolant starszy sekretarz sądowy Anna Czerniawska

po rozpoznaniu w dniu 19 października 2022 r. w Toruniu na rozprawie

sprawy z powództwa **M. H.**

przeciwko **K. S.**

o ustalenie stosunku pracy, odszkodowanie i wynagrodzenie za pracę

I. oddała powództwo,

II. zasądza od powódki M. H. na rzecz pozwanego K. S. kwotę 3.780,00 zł (trzy tysiące siedemset osiemdziesiąt złotych) z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty tytułem kosztów procesu,

III. nakazuje pobrać od powódki na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 985,25 zł (dziewięćset osiemdziesiąt pięć złotych dwadzieścia pięć groszy) tytułem kosztów sądowych, zaś kosztami sądowymi należnymi od pozwu w zakresie powództwa o ustalenie stosunku pracy obciąża Skarb Państwa.

sędzia Andrzej Kurzych

IV P 110/22

UZASADNIENIE

Powódka M. H. wniosła w pozwie z dnia 9 maja 2022 r. powództwo przeciwko K. S. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą (...) o:

- 1) ustalenie istnienia stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę w okresie od 25 października 2021 r. do dnia 16 kwietnia 2022 r. pomiędzy powódką jako pracownikiem a pozwanym jako pracodawcą,
- 2) uznanie złożonego przez pozwanego powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 25 października 2021 r. bez wypowiedzenia za dokonane z naruszeniem przepisów prawa pracy,
- 3) zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty w wysokości 3.010,00 zł tytułem odszkodowania za bezzasadne rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty,

4) zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zaległego i niewypłaconego dotychczas wynagrodzenia za pracę w miesiącach od 25 października 2021 r. do 16 kwietnia 2022 r. w łącznej kwocie 16.695 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie, w tym od następujących kwot i dat:

- a) 560 zł od dnia 11 listopada 2021 r. do dnia zapłaty,
- b) 2.800 zł od dnia 11 grudnia 2021 r. do dnia zapłaty,
- c) 2.800 zł od dnia 11 stycznia 2022 r. do dnia zapłaty,
- d) 3.010 zł od dnia 11 lutego 2022 r. do dnia zapłaty,
- e) 3.010 zł od dnia 11 marca 2022 r. do dnia zapłaty,
- f) 3.010 zł od dnia 11 kwietnia 2022 r. do dnia zapłaty,
- g) 1.505 zł o d dnia 18 kwietnia 2022 r. do dnia zapłaty,

5) zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka podała, że w dniu 25 października 2021 r. doszło do zawarcia między stronami umowy o pracę, która trwała aż do dnia 16 kwietnia 2022 r., kiedy to pracodawca w sposób wadliwy rozwiązał z nią umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. W celu wykonywania pracy powódka otrzymała klucze do otwierania biura, stworzony został jej profil na stronie internetowej pracodawcy, utworzono dostępy do posiadanych programów internetowych i aplikacji jakimi miała się ona posługiwać. Dodatkowo na profilu na F. dodano jej profil ze zdjęciem, posiadała służbowego maila, telefon komórkowy, posługiwała się przy wykonywaniu obowiązków wzorami i dokumentami pochodzącymi od pracodawcy z jego danymi. Wskazała, że podlegała bezpośrednio przełożonej K. R. (1), która rozliczała jej pracę. Głównym zadaniem powódki miało być pozyskiwanie klientów biura w celu realizacji transakcji sprzedaży nieruchomości, co nie zawsze było potwierdzone pisemną umową pośrednictwa. Powódka zaznaczyła, że pracodawca zmierzał do zawarcia z nią umowy zlecenie, co było dla niej niekorzystne, obwarowane szeregiem niekorzystnych obowiązków i zakazów. Podała, że w efekcie wadliwości zapisów proponowanej umowy cywilnoprawnej nie zawierała w tej pozornej formie umowy i dalej świadczyła pracę bez umowy o pracę, ani bez pisemnego potwierdzenia podstawowych warunków zatrudnienia.

W ocenie powódki, łączący strony stosunek pracy miał wszelkie cechy stosunku pracy, więc niezależnie od formy zawartej umowy lub jej propozycji, której powódka nigdy nie przyjęła, takim stosunkiem pozostawał.

W dalszej kolejności powódka przedstawiała sytuację, w której pozwany wyraził w formie wiadomości na aplikacji M. niezadowolenie ze sposobu wykonania przez powódkę zadania zawarcia umowy rezerwacyjnej dotyczącej sprzedaży nieruchomości, z powodu niepobrania od stron umowy prowizji dla pracodawcy. Według powódki taki obowiązek nie wynikał z umowy rezerwacyjnej, jednak pracodawca nie słuchał wyjaśnień i oświadczył: „M. załóż swoje biuro, albo idź do A. i rób po swojemu. Tutaj pracujemy według zasad. Po takich komentarzach ja Cię tu trzymał na siłę nie będę. Coś chyba Ci się pomyliło, Nie pracujesz tu według własnych zasad, tak jak Ci się podoba tylko tak jak powinniśmy”. Powódka przyjęła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, chociaż było ono wadliwe w zakresie formy i podstaw jego złożenia. Uznała działanie pracodawcy rozwiązującego z nią umowę o pracę jako bezpodstawne i bezprawne, naruszające przepis art. 30 k.p., a także inne mówiące o zakazie dyskryminacji. Powódka wskazała, że z umowy rezerwacyjnej nie wynikał obowiązek poboru prowizji, a sama umowa zabezpieczona była niewielką zaliczką tylko po to, by zabezpieczyć transakcję w okresie świątecznym.

W piśmie procesowym z dnia 12 sierpnia 2022 r. pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości z powodu braku interesu prawnego powódki w ustaleniu żądania określonego w punkcie 1 pozwu, ewentualnie o oddalenie powództwa w całości z powodu bezzasadności oraz o zwrot od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W pierwszej kolejności pozwany podniósł po stronie powódki brak interesu prawnego w roszczeniu o ustalenie istnienia stosunku pracy, ponieważ powódka zmierza jedynie do uzyskania dowodów oraz ustalenia stanu prawnego dla roszczeń majątkowych. Podał, że w stanie faktycznym brak było niepewności do łączącego strony stosunku prawnego, bowiem strony świadomie zawarły umowę zlecenia. Pozwany podał, że sposób wykonywania czynności przez powódkę czynności w ramach umowy zlecenia nie spełniał warunków określonych art. 22 k.p., a wszelkie żądania majątkowe są bezpodstawne. Pozwany wyjaśnił, że powódka zwróciła się do niego w celu rozpoczęcia współpracy by skorzystać ze znajomości pozwanego i jego kontaktów biznesowych oraz by bez prowizji sprzedać dwa swoje mieszkania, na co pozwany zasadniczo się zgodził i pozwolił powódce by samodzielnie zajęła się sprzedażą swoich mieszkań, w ten sposób ucząc się jak wykonywać zadania agenta pośrednictwa nieruchomości. Pozwany podał, że konsekwentnie wskazywał powódce, że nie oferuje jej stosunku pracy, dlatego zaproponował jej umowę zlecenie „na okres próbny”. Wskazał, że wszystkie osoby, które aktualnie świadczą na jego rzecz usługi pośrednictwa w obrocie nieruchomości, świadczą je na podstawie umów cywilnoprawnych, a sama powódka również o taką formę współpracy wnosiła, bowiem zawarcie umowy o pracę mogłoby pozbawić ją nieznanymi pozwanemu świadczeń finansowych. Pozwany podał, że powódka nigdy nie złożyła wypełnionej umowy zlecenia, bo mówiła, że założy własną działalność i będzie wystawiać rachunki. Pozwany podał, że wynagrodzenie jakie uzyskiwała powódka miało charakter prowizyjny, łącznie otrzymała ona kwotę 23.051,70 zł, a kwota ta wręczona została do ręki z obietnicą ze strony powódki, że po założeniu działalności gospodarczej wystawi na tę kwotę fakturę. Pozwany podkreślił, że zadania agenta powódka wykonywała w pełni samodzielnie, odpowiadała za cały proces transakcji od wystawienia ogłoszenia, przez negocjacje po finalizację, który był zależny od jej decyzji. Jej wynagrodzenie miało być uzależnione niemal w całości od tego ile transakcji i na jaką kwotę obrotu zdołała ona przygotować, co powodowało nierzadko pracę powódki w nocy. Podano, że powódka nigdy nie domagała się zawarcia umowy o pracę, ani nie wnosiła o respektowanie 8 godzinnego dnia pracy czy nie składała innych żądań związanych ze stosunkiem pracy. Zaznaczono, że przekazanie kluczy do lokalu, przekazanie telefonu służbowego, utworzenie profili na portalach i w aplikacji dotyczyło wszystkich agentów, którzy świadczyli pozwanemu usługi i nie oznaczało, że powódka była pracownikiem pozwanego. Pozwany w odniesieniu do zgłoszonych roszczeń pieniężnych, podał, że powódka nie ma do nich prawa, ponieważ nie była jego pracownikiem. Przyznał, że doszło do wypowiedzenia powódce zlecenia na co zezwala art. 746§1 k.c., bez nawet podania przyczyny, choć jeśli powódka uważała, że doszło do tego bez ważnego powodu miała by prawo żądać odszkodowania. Pozwany podał, że nawet jeśli uznać, że powódka dochodzi odszkodowania, to jednak nie udowodniła ona szkody o związku przyczynowo – skutkowego pomiędzy zachowaniem pozwanego a szkodą. Powódka nie udowodniła też godzin świadczenia usług, a tym samym nie udowodniła ona, że otrzymane przez nią w okresie od października 2021 r. do kwietnia 2022 r. wynagrodzenie zostało jej wypłacone w kwocie niższej niż wynika to z przepisów określających wysokość minimalnego wynagrodzenia godzinowego przy umowach cywilnoprawnych. Zdaniem pozwanego, nie doszło do nieprawidłowości przy wypowiedzaniu zlecenia, mogło ono być dokonane w każdym czasie, formie, również poprzez wiadomości elektroniczne wysłane przy pomocy komunikatora firmowego. Odczytanie przez powódkę słów pozwanego jako obraźliwe, czy uciążliwe nie ma znaczenia w procesie z zakresu prawa pracy.

Sąd ustalił, co następuje:

Pozwany K. S. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...) K. S. i zajmuje się głównie pośrednictwem w obrocie nieruchomościami. Prowadzi dwa biura: w T. i S.. Oba biura działają niezależnie od siebie. Na bieżąco pracami biur kierują managerowie. W przypadku biura w T., od połowy 2021 r. managerem (określanym także mianem kierownika biura) była K. R. (2).

Głównym zadaniem kierownika biura było dbanie o wizerunek firmy, zapewnienie dobrej atmosfery w biurze, udzielania wsparcia agentom, w tym organizowanie szkoleń, sprawdzaniem nieruchomości pod względem prawnym.

(dowody:

- zeznania świadka K. R. (1) – protokół elektroniczny z dnia 19 października 2022 r., od 00:01:36 do 01:46:01, k. 172-174v. akt,
- przesłuchanie pozwanego K. S. – protokół elektroniczny z dnia 19 października 2022 r., od 03:35:16 do 04:52:49, k. 177-179 akt)

W okresie od 2016 r. do kwietnia 2021 r. w biurze zatrudniona była na 1/8 etatu A. K., która następnie rozpoczęła samodzielnie prowadzić działalność gospodarczą. W styczniu 2022 r. zrezygnowała ze współpracy z pozwanym i założyła własne biuro. Na podstawie umowy o pracę na 1/8 etatu od 2015 r. do końca sierpnia 2022 r. pracowała również E. F.. Od 1 września 2022 r. strony zaczęła wiązać umowa zlecenia. Od grudnia 2021 r. na podstawie umowy zlecenia u pozwanego zatrudniony był M. L.. Ł. K. był zatrudniony u pozwanego od 2016 r. do marca 2020 r. na podstawie umowy o pracę na 1/8 etatu, a następnie współpracował z matką pozwanego jako osoba prowadząca działalność gospodarczą. Zasady pracy były takie same jak w przypadku biura prowadzonego przez pozwanego. Ł. K. zakończył współpracę w marcu 2022 r., kiedy zaczął prowadzić własne biuro nieruchomości. Na podstawie umowy zlecenia na okres próbny od listopada 2021 r. współpracowała z pozwanym K. H., która w dalszej kolejności nie zdecydowała się na dalszą współpracę. Wszystkie te osoby wykonywały u pozwanego pracowały w charakterze agenta obrotu nieruchomościami. Wynagrodzenie tych osób było prowizyjne, zależne od ilości i wartości obsłużonych i sfinalizowanych transakcji. Dodatkowo osoby te uzyskiwały kwotę od 500 do 700 zł miesięcznie, z przeznaczeniem na paliwo do auta.

(dowody:

- CEIDG pozwanego – k. 18 -19
- zeznania świadka A. K. – protokół elektroniczny z dnia 14 września 2022 r., od 00:55:04 do 01:47:09, k. 137-138v. akt,
- zeznania świadka E. F. – protokół elektroniczny z dnia 14 września 2022 r. od 01:52:56 do 02:46:14, k. 138v.-140 akt,
- zeznania świadka M. L. – protokół elektroniczny z dnia 14 września 2022 r. od 02:46:14 do 03:28:56, k. 140-140v. akt,
- zeznania świadka Ł. K. – protokół elektroniczny z dnia 14 września 2022 r., od 03:32:40 do 04:14:56, k. 140v.-141v. akt,
- zeznania świadka K. H. – protokół elektroniczny z dnia 19 października 2022 r., od 01:50: 24 do 02:36:50, k. 174v.-175v. akt)

K. R. (2) wprowadziła nowe zasady funkcjonowania biura. Zaleciła, aby agenci przebywali w biurze od godziny 9:00 do około 13:00. Pod koniec roku wiązało się to też z tym, że na godzinę 9:00 zaplanowała cykl szkoleń (działania te spowodowane były zauważalnym spadkiem obrotów). Mimo wskazanego zalecenia, nie była prowadzona lista obecności. Frekwencja nie była też odnotowywana w jakikolwiek inny sposób. Gdy ktoś nie mógł przyjść do biura albo zakładał spóźnienie, to informował o tym K. R. (2), ewentualnie zamieszczał stosowną informację na grupie w komunikatorze M.. Zdarzało się też, że takie informacje w ogóle nie były przekazywane. Mogło się też zdarzyć, że K. R. (2) sama dzwoniła do agenta w celu ustalenia co się z nim dzieje. K. R. (2) nie oczekiwała usprawiedliwienia nieobecności, lecz często agenci z własnej inicjatywy podawali dlaczego nie ma ich w biurze. Celem tych działań K. R. (2) było nie tyle spowodowanie obecności agentów w biurze, lecz zabezpieczenie interesów biura i jego klientów, co polegało na zapewnieniu kontaktu telefonicznego. W związku z nieobecnością agenta nie były wyciągane jakiegokolwiek konsekwencje.

Na kwestię obecności w biurze oddziaływał też indywidualny styl pracy danego agenta. Np. E. F. przychodziła do pracy stosownie do potrzeb, M. L. raczej codziennie, lecz przebywał w biurze 1-3 godziny, A. K. przebywała w biurze do 13:00, a często dłużej, gdyż po prostu lubiła pracować w biurze, Ł. K. był w biurze przeważnie od 9:00 do 13:00, czasami dłużej, gdy była taka potrzeba. Agenci rozpoczynający współpracę z pozwanym spędzali w biurze więcej czasu z powodu konieczności wdrożenia.

Agenci w późniejszych godzinach mogli bądź pracować w biurze bądź organizować sobie pracę w inny sposób, poza biurem, np. na spotkaniach z klientami. Wykonywane zadania, jak też dane o lokalizacji, należało odnotowywać w kalendarzu G.. Wskazane też było wpisywanie informacji o swojej niedostępności. K. R. (2) zwracała agentom uwagę na skrupulatne wypełnienia kalendarze. Ułatwiało to jej ustalenie czym agent w danym momencie się zajmuje i czy możliwe jest nawiązanie z nim kontaktu, a ponadto wpisy dotyczące lokalizacji miały na celu poprawienie bezpieczeństwa pracy. Często agenci zaniedbywali dokonywanie wpisów w kalendarzu. Różnie reagowali na prośby ze strony K. R. (2) w tej sprawie. Niektórzy dokonywali wpisów, inni tego nadal nie robili. Nie spotykały ich jednak z tego powodu żadne konsekwencje.

Dodatkowo agenci pełnili 1-2 razy w tygodniu dyżury w biurze: od 9 do 13 albo od 13 do 18. Wtedy byli zobowiązani do przebywania w biurze. Chodziło o to, aby w razie wizyty klienta ktoś zawsze był dostępny. Grafiki dyżurów w porozumieniu z agentami ustalała K. R. (2). W razie potrzeby agenci mogli zamieniać się dyżurami, o czym należało poinformować kierownika biura. Możliwa była też sytuacja, w której agenci tylko sygnalizowali K. R. (2) nieobecność na dyżurze, a ona sama poszukiwała już zastępstwa.

Dłuższe nieobecności były ustalane z K. R. (1) lub pozwanym z reguły z większym wyprzedzeniem. Nie było jednak wykluczone ich ustalenie ad hoc. W przypadku dłuższej nieobecności, agent przekierowywał połączenia telefoniczne do innego agenta lub K. R. (2).

Agentom w momencie rozpoczynania współpracy z pozwanym przekazywane były służbowe telefony, klucz do biura, tworzone są ich profile na stronach internetowych pozwanego oraz zapewniano nieodpłatnie dostęp do aplikacji (...) i (...), które są podstawowymi narzędziami w biurach nieruchomości. Agenci mogli też korzystać z wykupionych przez pozwanego dostępu do portali, np. (...) i innych podobnych.

Agenci organizowali swoją pracę samodzielnie. Korzystali w tym czasie z wymienionych wcześniej narzędzi oraz wzorów umów i innych dokumentów. Sami umawiali spotkania z klientami, o określonej przez siebie godzinie, wyznaczali zasady transakcji, negocjowali warunki umów, byli obecni przy finalizowaniu transakcji. Agenci byli odpowiedzialni za cały proces związany z obrotem nieruchomościami, a pozwany i kierownik biura nie ingerowali w niego, z tym wyjątkiem kiedy jakiegoś klienta polecał pozwany. W zakresie prowizji za czynności mieli określone procentowe widełki takiej transakcji, mogli jednak za zgodą pozwanego lub kierownika biura wnioskować o zastosowanie innej stawki prowizyjnej. Agenci posiadali umocowanie do zawierania umów w imieniu pozwanego.

Pod koniec 2021 r., gdy okazało się, że obroty agencji spadają, K. R. (2) zaczęła kierować do agentów za pośrednictwem telefonu komórkowego lub na grupie prośby o podanie wyników sprzedażowych w poszczególnych sektorach działalności. Agenci z reguły odpowiadali, lecz czasem wymagało to przypomnienia. Z czasem odpowiedzi były coraz rzadsze, a w przypadku niektórych agentów zanikły. Brak odpowiedzi nie skutkował jakimikolwiek sankcjami wobec danego agenta ze strony pozwanego lub K. R. (2).

Cotygodniowo w środy odbywały się w biurze zebrania, którym przewodniczyła K. R. (1) lub pozwany, na których prowadzone były rozmowy w sprawach bieżących, związanych z wykonaniem planów, wzajemnym informowaniem o pozyskanych ofertach, klientach, dalszej aktywności. Zalecane było uczestniczenie w tych zebraniach, lecz absencja nie skutkowała żadnymi dolegliwościami.

Agenci mieli wyznaczone, tzw. plany punktowe za pozyskanie ofert otwartych (nie na wyłączność), zamkniętych (na wyłączność – najlepiej punktowanych), najmu (najmniej punktowanych), od których zależała wysokość

wypracowanej prowizji. Prowizja była obniżana o 2,5 % w przypadku nie wypracowania planu punktowego. Stworzenie planów pozyskowych wynikało z ciężkiej sytuacji na rynku nieruchomości w listopadzie- grudniu 2021 r. Miało to na celu mobilizację agentów do pracy. Redukcja prowizji nie była stosowana wobec agentów dopiero zaczynających współpracę (przez pierwszych kilka miesięcy).

(dowody:

- wydruk wiadomości z komunikatora – k. 149 -171 akt,
- zeznania świadka A. K. – protokół elektroniczny z dnia 14 września 2022 r. od 00:55:04 do 01:47:09, k. 137-138v. akt,
- zeznania świadka E. F. – protokół elektroniczny z dnia 14 września 2022 r. od 01:52:56 do 02:46:14, k. 138v.-140 akt,
- zeznania świadka M. L. – protokół elektroniczny z dnia 14 września 2022 r. od 02:46:14 do 03:28:56, k. 140-140v. akt
- zeznania świadka Ł. K. – protokół elektroniczny z dnia 14 września 2022 r. od 03:32:40 do 04:14:56, k. 140v.-141v. akt,
- zeznania świadka K. R. (1) – protokół elektroniczny z dnia 19 października 2022 r. od 00:01:36 do 01:46:01, k. 172-174v. akt,
- zeznania świadka K. H. – protokół elektroniczny z dnia 19 października 2022 r. od 01:50: 24 do 02:36:50, k. 174v.-175v. akt,
- przesłuchanie powódki M. H.- protokół elektroniczny z dnia 19 października 2022 r. od 02:39:08 do 03:34:30, k. 175v.-177 akt,
- przesłuchanie pozwanego K. S. – protokół elektroniczny z dnia 19 października 2022 r. od 03:35:16 do 04:52:49, k. 177-179 akt)

Współpraca powódki i pozwanego rozpoczęła się 25 października 2021 r. Opierała się ona na ustnym porozumieniu o cechach umowy zlecenia. Pozwany od początku sygnalizował powódce, że nie ma zamiaru zawrzeć z nią umowy o pracę, bowiem dąży do zrównania statusu wszystkich agentów, z którymi miały łączyć go umowy o charakterze cywilnoprawnym. Kwestia zatrudnienia pracowniczego nigdy nie była omawiana. Powódka również nie sygnalizowała, że chciałaby, aby została z nią zawarta umowa o pracę.

Pozwany przedstawił powódce do podpisu umowę zlecenie na okres próbny, jednak powódka przez cały okres współpracy z pozwanym, tj. od października 2021 r. do kwietnia 2022 r. nie wypełniła formularza umowy. Twierdziła początkowo, że musi skonsultować jej treść z prawnikiem. Proces ten przeciągał się, aż w końcu umowa pisemna nie została zawarta. Powódka wskazywała, że ma zastrzeżenia w zakresie postanowień dotyczących klauzuli konkurencyjnej i poufności, która zawierały szereg kar. Kwestia ta od czasu do czasu wracała w rozmowach powódki z K. R. (2), lecz nie przypisywano jej znaczącej rangi (podobna sytuacja miała miejsce w przypadku K. H.).

W związku z odejściem z firmy (...) i założeniem przez nią własnego biura nieruchomości, pozwany postanowił zaostrzyć w umowach postanowienia dotyczące konkurencji i poufności, zwłaszcza w zakresie kar umownych. W związku z tym po jakimś czasie K. R. (2) przedstawiła powódce kolejną umowę zlecenia z większymi obostrzeniami i karami dla agentów. Tej umowy zlecenia powódka również nie podpisała. Pozwany nie był świadom, że powódka nie zawarła umowy zlecenia, jednak nie zależało mu na tym. Był przekonany, że powódka będzie chciała wznowić działalność gospodarczą i przejść na umowę o współpracy.

Mimo tego, że nie doszło do zawarcia umowy na piśmie, powódka funkcjonowała w biurze na zasadach opisanych w umowie zlecenia. Dotyczyło to także rozliczeń finansowych. Uzyskała służbowy telefon, klucze do biura, utworzono jej profile na portalach, udostępniono jej korzystanie z oprogramowania. Powódka zasadniczo zjawiała się w biurze przed godziną 9, co wiązało się z tym, że odprowadzała dziecko do przedszkola. Wychodziła w różnych godzinach, choć zdarzało się, że zostawała do około 15:00. Łączyło się to z tym, iż około 15:30 odbierała dziecko z przedszkola. Praca w biurze po godzinie 13:00 nie miała większego sensu. Rynek był tak ukształtowany, że największą aktywność należało przejawiać rano. Wtedy należało przeglądać portale i szukać klientów, zaś godziny popołudniowe należało poświęcić na bezpośrednie kontakty z klientami.

Powódka wykonywała czynności sprzedażowe. W związku z nimi uzyskała prowizję w kwocie 23.051,70 zł (4.610,34 zł netto). Wypłata nastąpiła do rąk własnych, bez żadnego rachunku.

(dowody:

- umowa zlecenie na okres próbny – k. 20-24 akt,
- profil powódki na portalu (...) online.pl – k. 26 akt,
- wydruki z portalu internetowego – k. 27-32 akt,
- zeznania świadka K. R. (1) – protokół elektroniczny z dnia 19 października 2022 r. od 00:01:36 do 01:46:01, k. 172-174v. akt,
- zeznania świadka K. H. – protokół elektroniczny z dnia 19 października 2022 r. od 01:50: 24 do 02:36:50, k. 174v.-175v. akt,
- przesłuchanie powódki M. H.- protokół elektroniczny z dnia 19 października 2022 r. od 02:39:08 do 03:34:30, k. 175v.-177 akt,
- przesłuchanie pozwanego K. S. – protokół elektroniczny z dnia 19 października 2022 r. od 03:35:16 do 04:52:49, k. 177-179 akt)

Zdarzało się, że powódka nie realizowała próśb K. R. (1) związanych z organizacją pracy biura, wpisywaniem wydarzeń do kalendarza, nie pojawiała się na cotygodniowych zebraniach. Pojawiały się też przerwy w obecności w biurze. K. R. (2) zwracała powódce uwagę na te kwestie. Powódka reagowała jednak dość nerwowo i z czasem tego zaprzestała. Ograniczyła relacje z powódką do rozmów na tematy niezwiązane z pracą.

(dowody:

- zeznania świadka K. R. (1) – protokół elektroniczny z dnia 19 października 2022 r. od 00:01:36 do 01:46:01, k. 172-174v. akt,
- przesłuchanie pozwanego K. S. – protokół elektroniczny z dnia 19 października 2022 r. od 03:35:16 do 04:52:49, k. 177-179 akt)

W dniu 16 kwietnia 2022 r. powódka pośredniczyła w zawarciu umowy rezerwacyjnej mieszkania znajdującego się w T. na ul. (...). Zgodnie z umową między stronami transakcji, pobrana została opłata rezerwacyjna na kwotę 10.000 zł. Powódka nie pobrała żadnej zaliczki na poczet zabezpieczenia roszczeń o prowizję za pośrednictwo biura. Umowa rezerwacyjna nie przewidywała takiego zabezpieczenia. O zawarciu umowy rezerwacyjnej powódka poinformowała pozwanego na komunikatorze. Pozwany wyraził niezadowolenie z niepobrania dla biura żadnej kwoty. Między powódką a pozwanym doszło do wymiany zdań. Pozwany napisał powódce : „ M. załóż swoje biuro, albo idź do A. (...) i rób po swojemu. Tutaj pracujemy wg zasad. Po takich komentarzach ja Cię tu trzymał na siłę nie będę. Chyba coś Ci

się pomyliło. Nie pracujesz tu wg swoich zasad, tak jak Ci się podoba tylko tak jak powinniśmy”. Na te słowa powódka odpowiedziała „ Ok; jasne. Dokonamy rozliczenia i po temacie”.

(dowody:

- formularz umowy rezerwacyjnej – k. 33-34 akt,
- protokół zwrotu rzeczy – k. 25 akt,
- wydruk wiadomości z aplikacji M. – k. 35-45,71-72 akt
- przesłuchanie pozwanego K. S. – protokół elektroniczny z dnia 19 października 2022 r. od 03:35:16 do 04:52:49, k. 177-179 akt)

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny w niniejszej sprawie ustalony został na podstawie dokumentów, których prawdziwości strony nie kwestionowały, a także na podstawie zeznań świadków: A. K., E. F., M. L., Ł. K., K. C. i K. R. (2) oraz przesłuchania stron: powódki M. H. i pozwanego K. S.. Zeznania wskazanych osób częstokroć były odmienne, co oddziaływało na ocenę ich wiarygodności. Szczegółowe uwagi w tym przedmiocie zostaną poczynione w toku dalszych rozważań.

Jak już wskazano, w zgromadzonym materiale dowodowym ujawniło się szereg rozbieżności. Odmienności dotyczyły zasad organizacji pracy biura i związanych z tym obowiązków, czy i w jakim zakresie praca powódki podlegała nadzorowi, a także czy domagała się ona, aby została z nią zawarta umowa o pracę.

Zaznaczyć trzeba, że kontrowersje ujawniały się także odnośnie innych kwestii, np. zakresu szczegółowych działań sprzedażowych powódki i związanych z tym okoliczności, frekwencji powódki w biurze, czy udziału powódki w spotkaniach środowych. Tej pierwszej kwestii Sąd nie będzie roztrząsał, gdyż nie ma ona znaczenia z punktu widzenia niniejszej sprawy. Gdy chodzi o dwie pozostałe, to w tym zakresie odmienny obraz funkcjonowania powódki wynikał z jej zeznań i z zeznań pozwanego oraz K. R. (2). Sąd uznał wypowiedzi pozwanego i K. R. (2) za wiarygodne. Były one po prostu bardziej przekonujące. Sąd miał na uwadze powściągliwość ich wypowiedzi a także to, że tworzyły one spójną historię (np. kwestia zredukowania kontaktów z powódką do spraw pozazawodowych).

W płaszczyźnie zagadnień dotyczących organizacji pracy biura uwidaczniały się trzy elementy: czas pracy w biurze i poza biurem, kwestia dyżurów oraz środowych zebrań. Najwięcej kontrowersji ujawniło się w odniesieniu do pierwszego zagadnienia, tj. czy pośrednicy mieli obowiązek przebywać w biurze w określonych godzinach, a jeżeli tak, to czy podlegało to kontroli.

Powódka w tym zakresie w pozwie twierdziła, że przebywała w biurze do godziny 15:00, co wynikało z polecenia K. R. (2). Na rozprawie w dniu 14 września 2022 r. wskazała natomiast, że musiała przebywać w biurze między godziną 9:00 a 15:00. Gdy raz wyszła o 13:00 to musiała udzielić wyjaśnień.

Świadek A. K. zeznała, że od czerwca 2021 r. K. R. (2) wprowadziła nowe zasady organizacji pracy biura. Zaleciła, aby agenci byli obecni w biurze między 9:00 a 13:00, chyba że ktoś skończył pracę później poprzedniego dnia lub w przypadku dyżuru. Po 13:00 pośrednicy mogli pracować poza biurem. Godziny wspólnej pracy miały służyć wzmocnieniu więzi zespołowej i poprawieniu komunikacji. Wtedy też badane były oferty z poprzedniego dnia i organizowana praca na popołudnie. Mimo zalecenia pozostawania w biurze do 13:00, pośrednicy często przebywali w nim dłużej (k. 137 akt). W przypadku spóźnienia należało udzielić K. R. (2) wyjaśnień dlaczego do niego doszło (k. 137v. akt). Miała ona wzywać na rozmowę do siebie, ewentualnie należało podać stosowne informacje na komunikatorze. Podobnie należało poinformować K. R. (2) o wcześniejszym wyjściu (k. 138 akt). Świadek zaznaczyła, że powódka przychodziła na godzinę 9:00, ale też bywało, że jej nie było jeżeli miała jakieś swoje sprawy.

Świadek E. F. zeznała, że nie musiała być codziennie w biurze. Było jednak w pewnym okresie zalecenie, aby przychodzić do biura na 9:00, kiedy odbywały się szkolenia dla nowych osób. Przebywała w biurze około 2-3 godzin 2-3 razy w tygodniu. Według wiedzy świadka osoby nowozatrudnione miały obowiązek stawić się do biura na godzinę 9:00. Zdarzało się, że jak świadek był w biurze, to powódka nie była obecna. W przypadku nieobecności należało o tym uprzedzić managera.

Świadek M. L., który podjął pracę u pozwanego w grudniu 2021 r., wskazał, że pośrednicy mieli nienormowany czas pracy. Przyznał, że było zalecenie, aby stawiać się do biura na godzinę 9:00. Jak nie mógł się stawić, to informował, że ma swoje prywatne sprawy lub ma pozysk. Świadek przebywał w biurze 1-3 godziny. Starał się być w biurze codziennie, aby wiedzieć co się dzieje w firmie. Nie było konkretnego zalecenia do której godziny ma przebywać w biurze. Przebywał w biurze stosownie do potrzeb. Jak wychodził, to mówił o tym innym pośrednikom lub pisał na grupie.

Świadek Ł. K. wskazał, że pośrednicy mieli przebywać w biurze od godziny 9:00 do 13:00. Wskazane godziny obecności w biurze wprowadziła K. R. (2). Ich celem było zapewnienie przepływu informacji, wyszukiwanie ofert i dzwonienie do klientów. Świadek zaznaczył, że branża wymaga podejmowania pracy już od rana. Jeżeli nie mógł być w biurze, to informował o tym K. R. (2) telefonicznie lub na grupie. Świadek zaprzeczył, aby był obowiązek przebywania w biurze do 15:00. Po 13:00 pośrednicy wykonywali czynności w terenie.

Świadek K. C. zeznała, że miała obowiązek przychodzić do biura na godzinę 9:00 i przebywać w nim do 14-15, a nawet dłużej. Po południu wyjeżdżała się klientów. Gdy nie mogła być w biurze to informowała o tym K. R. (2), podając jej powód. Była przekonana, że ona takich wyjaśnień oczekuje. Wynikało to stąd, że gdy jej w biurze nie było to K. R. (2) do niej dzwoniła z zapytaniem gdzie jest. Według świadka, wszyscy pozostali agenci funkcjonowali tak samo, za wyjątkiem E. F.. Wszyscy przebywali w biurze między 9:00 a 15:00. Osoby z porannego dyżuru pracowały do 14:00, bo gdy wychodziły o 13:00, to było to źle widziane. Zeznała również, że powódka zwykle przychodziła do biura około 8:30.

Świadek K. R. (2) zeznała, że z reguły wszyscy agenci zaczynali pracę około 9:00. Niektórzy nieco wcześniej lub później. Pod koniec roku poprosiła, aby wszyscy przychodzili na około godzinę 9:00 z uwagi na cykl szkoleń. Było to zalecenie a nie wiążące polecenie. Agenci wychodzili z biura około 12:30-13:00. Gdy agent nie przyszedł do biura, to K. R. (2) weryfikował jego wpisy w kalendarzu G., a gdy ich nie było, to dzwoniła w celu spowodowania odbieralności telefonu lub jego przekierowania. Zaznaczyła, że powódka przychodziła z reguły około 8:00, gdyż odprowadzała dziecko do przedszkola. Czasami nie przychodziła przez kilka dni, stąd były do niej kierowane prośby, aby o nieobecnościach informowała. Powódka tłumaczyła się sprawami osobistymi. Świadek prosiła o dokonywanie wpisów w kalendarzu i w wyniku tej prośby powódka kilka ich zrobiła. Sytuacje te powtarzały się, więc ostatecznie świadek zaniechała tego. Świadek zaprzeczyła, aby powódka przebywała w biurze do godziny 15:00. Zaznaczyła, że jeżeli ktoś usprawiedliwiał swoją nieobecność, to ona przyjmowała to do wiadomości ciesząc się, że została poinformowana, gdyż zależało to od inicjatywy agenta.

Powódka zeznała, że pierwszego dnia pracy K. R. (2) poinformowała ją, że pracę zaczyna się o godzinie 9:00. Wszyscy przychodzili na godzinę 9:00. Powódka nieco wcześniej, gdyż odprowadzała syna do przedszkola. Wychodziła o godzinie 14:00-15:00. Wtedy też odbierała syna. Godziny wyjścia również wynikały z polecenia K. R. (2). Zdarzało się, że powódka nawet pracowała do 16:00. Powódka zaznaczyła, że nie było jej w biurze 2 razy po 5 dni, kiedy wyjechała. O swych nieobecnościach poinformowała K. R. (2). Gdy spóźniała się, to K. R. (2) dzwoniła, aby dowiedzieć się co się dzieje z powódką. Powódka udzielała wyjaśnień uważając, że jest do tego zobligowana.

Pozwany zeznał, że nie podejmował decyzji co to tego, aby wszyscy przychodzili na godzinę 9:00. Nie wykluczył, że K. R. (2) zasugerowała, iż agencji powinni przychodzić do biura około 9:00, lecz nie było to polecenie. Wskazał, że z reguły przed 9 do biura przychodziła A. K. i Ł. K.. Pozwany zaprzeczył, aby powódka przebywała w biurze codziennie do 14:00-15:00. Przyznał, że początkowo powódka regularnie przychodziła do biura. Potem bywała rzadko i krótko.

Zreferowanym wypowiedziom daleko do klarowności i jednomyślności. Wynika z nich jednak kilka kwestii wspólnych. Otóż nie budziło wątpliwości, iż istniało zalecenie, aby agenci przychodzili do biura na godzinę 9:00. W zasadzie wszystkie wymienione osoby to przyznawały. Różnie jednak to zalecenie było postrzegane. Powódka i część świadków mówiło o obowiązku, część zaś o zaleceniu. Generalnie jednak z reguły wszyscy odczuwali powinność stawienia się do biura około 9:00. Wyjątkiem była tylko E. F., która przychodziła do biura w sposób nieregularny. Nadmienić należy, że tylko ona spośród wszystkich osób zeznających była w spornym okresie zatrudniona na podstawie umowy o pracę.

Gdy chodzi o godzinę opuszczenia biura, to w tym zakresie tylko powódka i świadek K. C. zeznały, że obowiązane były przebywać w biurze do godziny odpowiednio do 15:00 i 14:00-15:00. Zeznania te były niewiarogodne. Po pierwsze, były sprzeczne z zeznaniami innych świadków, którzy wskazywali, że przebywali w biurze kilka godzin lub do godziny 13:00, po drugie, zeznania K. C. nacechowane były niechęcią do świadka K. R. (2). W zakresie kwestii spornych świadek ten wypowiadał się wyraźnie nieprzychylnie nie tyle dla pozwanego, lecz właśnie dla K. R. (2). W ocenie Sądu, oddziaływało to na wiarygodność jej wypowiedzi. W końcu po trzecie, przebywanie w biurze do godziny 15:00, jak twierdziła powódka, było zupełnie nieracjonalne. Nie wiadomo czemu miałyby to służyć, skoro sednem pracy agenta zajmującego się obrotem nieruchomościami jest przede wszystkim wykonywanie czynności sprzedażowych poza biurem. Przecież nawet tak doświadczeni agenci jak A. K. i Ł. K. uważali, że pracę w biurze należy podejmować rano, a czynności w terenie co do zasady po godzinie 13:00.

W ocenie Sądu, jeżeli powódka przebywała w biurze do 15:00 (nie można tego okresowo wykluczyć), to tylko po to, aby właśnie o tej godzinie odebrać dziecko z przedszkola. Dopiero w świetle tej okoliczności postawa powódki jawi się jako racjonalna. Sąd oczywiście dostrzegł, iż powódka po zamknięciu rozprawy przedłożyła zaświadczenie z dnia 19 października 2022 r. (k. 194 akt), które wskazuje, że powódka odbierała dziecko o 15:30. Dokument ten nie mógł zostać zaliczony w poczet materiału dowodowego, skoro nie był on przedmiotem rozpoznania na rozprawie. Zgodnie bowiem z art. 316 § 1 k.p.c. po zamknięciu rozprawy sąd wydaje wyrok, biorąc za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy. Niezależnie jednak od tego, gdyby nawet poczynić ustalenie, iż powódka przebywała w biurze do 15:00, to w świetle tego dokumentu konstatacja, iż wynikało z ustalonej godzin odbierania dziecka z przedszkola staje się tym bardziej trafna.

Uwagi dotycząc godzin przebywania powódki i innych agentów w biurze nie mają jednak znaczenia rozstrzygającego z punktu widzenia niniejszej sprawy. W tej mierze relewantną kwestią nie było bowiem to, czy agenci przebywali w biurze w tych, czy innych godzinach. Zasadnicze znaczenie miało zaś to, jaki charakter miała owa powinność i czy z jej naruszeniem wiązały się jakieś konsekwencje, a jeżeli tak, to jakie.

Wszystkie zeznające w sprawie osoby potwierdzały, że postrzegały obecność w biurze, jak pewien rodzaj zalecenia, do którego należało się dostosować. Z ich wypowiedzi wynikało jednak także, że powinność ta nie miała charakteru bezwzględnie. Wystarczyło bowiem poinformować K. R. (2) o nieobecności lub obecności w innych godzinach niż wskazana. Taka awizacja nie wymagała żadnego uzasadnienia. Wprawdzie powódka, A. K. i K. C. wskazywały, że podawały przyczynę nieobecności, lecz jednocześnie powódka i świadek K. C. zaznaczyły, że robiły to dlatego, iż uważały, że K. R. (2) tego oczekuje (A. K. nie wypowiedziała się w tym przedmiocie). Z materiału dowodowego nie wynikało jednak, aby kierownik biura żądała podawania przyczyny nieobecności lub spóźnienia.

Z materiału dowodowego nie można także wysnuć wniosku, że z nieobecnością lub spóźnieniem wiązały się jakieś konsekwencje, dolegliwości, choćby w postaci rozmowy dyscyplinującej. K. R. (2) w takich przypadkach dzwoniła wprawdzie, aby ustalić co się dzieje z agentem, lecz jej działania nie były ukierunkowane na zdyscyplinowanie agenta, lecz na kwestie organizacyjne, które wiązały się z koniecznością zaopiekowania się klientem. Bez względu na to, która ze stron zawnioskowała danego świadka (to kryterium niejednokrotnie uwidaczniało się podczas zeznań), to żadna z tych osób nie twierdziła, że spóźnienie lub absencja skutkowały jakąś sankcją lub choćby reprimendą. Co więcej, frekwencja w biurze nie była odnotowywana. Nie notowano także spóźnień. Było to zwyczajnie zbędne, gdyż nie miało żadnego znaczenia w kontekście istoty wykonywanej pracy.

Gdy chodzi o kwestię dyżurów, to w tym zakresie wypowiedzi stron procesowych i świadków były w zasadzie zgodne, podobnie jak w przypadku spotkań tygodniowych. Wynikało z nich, że obowiązywał grafik dyżurów (raz, dwa razy w tygodniu). W przypadku nieobecności należało zorganizować zastępstwo. Niekiedy, co wynika z przedłożonych konwersacji, zastępstwa organizowała K. R. (2). Gdy chodzi o spotkania tygodniowe, to miały one służyć wymianie doświadczeń i ustaleniu stanu poszczególnych spraw. Agencji poczuli się do obowiązku, aby w tych spotkaniach uczestniczyć.

W ocenie Sądu, faktografia relewantna w płaszczyźnie zagadnienia dotyczącego nadzoru nad pracą powódki nie była nacechowana rozbieżnościami. Nie budziło bowiem kontrowersji, że K. R. (2) oczekiwała informacji co do tego, czy agent będzie w biurze, a także o wynikach działań sprzedażowych. Problematiczne były zatem nie fakty, lecz ich ocena prawna.

Spór co do faktów uwidocznił się natomiast odnośnie tego, czy powódka sygnalizowała wobec pozwanego, iż domaga się zawarcia z nią umowy o pracę. Powódka na rozprawie w dniu 14 września 2022 r. wskazywała, że sygnalizowała K. R. (3), że chce, aby została z nią zawarta umowa o pracę (k. 136v. akt). W trakcie przesłuchania twierdzenia powódka nie były tak stanowcze. Powódka podnosiła, że mówiła K. R. (2), że oczekuje zawarcia z nią umowy o pracę. Potem dodała, że chciała zawarcia jakakolwiek umowy. Miała też pisać, że chce umowę, ale nie pamiętała jaką. K. R. (2) i pozwany oraz pozostali świadkowie zaprzeczyli, aby takie żądania powódka zgłaszała. Jedynie świadek A. K. zeznała, że powódka sygnalizowała jej, że bardzo chciałby mieć umowę o pracę. Nie wypowiedziała się jednak co do tego, czy oczekiwania te powódka zasygnalizowała K. R. (2) lub pozwanemu. Przegląd tych wypowiedzi wskazuje, że powódka nie zgłaszała wobec kogokolwiek, że chce aby została z nią zawarta umowa o pracę. Powódka nic na ten temat nie wspomniała w pozwie, co Sąd uznaje za symptomatyczne. Podnoszone w toku procesu twierdzenia powódki, które odnosiły się do tej kwestii, były niespójne i niekonsekwentne. Widoczne to było zwłaszcza podczas przesłuchania. Powódka nie była wówczas w stanie udzielić stanowczych odpowiedzi w tym przedmiocie. W konsekwencji, Sąd uznał również za niewiarygodne przywołane zeznania A. K.. Nadmienić należy, że świadek w tym zakresie wypowiadała się bardzo niepewnie, choć w pozostałych kwestiach A. K. zeznawała swobodnie i stanowczo. Ponadto, skoro powódka nie sygnalizowała wobec pozwanego czy menadżera biura, iż chciałaby zawarcia umowy o pracę, co więcej, iż zawarcie umowy o pracę pozostaje jedną z akceptowalnych przez nią opcji zatrudnienia, to nie jest możliwe, aby takie oczekiwania formułowała podczas swobodnej rozmowy ze świadkiem. Powódka zwyczajnie kwestią rodzaju umowy nie zajmowała się, choć chciała w końcu jakąś umowę zawrzeć. Trudno w tej sytuacji twierdzić, że mogła sygnalizować A. K. chęć zawarcia umowy o pracę.

Przechodząc do kwestii materialnoprawnych, wobec podniesionych przez pozwanego zarzutów, na wstępie należy zbadać kwestię interesu prawnego. Podstawą prawną dla powództwa o ustalenie istnienia prawa bądź stosunku prawnego jest regulacja z art. 189 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem powód musi wykazać dodatkowo istnienie interesu prawnego uzasadniającego jego roszczenie. Interes ten stanowi więc podstawową przesłankę materialnoprawną powództwa o ustalenie, a jednocześnie jest on kryterium zasadności wyboru tej formy ochrony praw podmiotowych. Przez „interes” należy rozumieć potrzebę wynikającą z sytuacji, w jakiej powód się znalazł, natomiast „prawny” dotyczy szeroko rozumianych praw i stosunków prawnych podmiotu. Powództwo o ustalenie zmierza do usunięcia stanu niepewności w łączącym strony stosunku prawnym. W wyroku z dnia 5 grudnia 2002 roku (sygn. akt I PKN 629/01) Sąd Najwyższy wskazał, że na podstawie art. 189 k.p.c. pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy, jeżeli dochodzone ustalenie ma charakter niemajątkowy lub sprawia, że oparte na nim potencjalne roszczenia majątkowe mogą się zaktualizować dopiero w przyszłości. Sam przedmiot postępowania - ustalenie istnienia stosunku pracy, niesie za sobą szerokie skutki prawne, dotyczące nie tylko aktualnych stosunków majątkowych, ale także uprawnień pracownika, które mogą zaktualizować się w przyszłości, w tym również w ramach ubezpieczenia społecznego. Uznać zatem należało, że powódka miała interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści stosunku łączącego ją z pozwanym.

Podstawowym zagadnieniem, które w sprawie pozostawało spornym było to, czy między powódką, a pozwanym istniał stosunek pracy. Zgodnie z § 1 art. 22 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. Z kolei § 1¹ tego artykułu stanowi, że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Natomiast według § 1², nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1. Z przepisów tych wypływa wniosek, że decydujące znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego faktycznie ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. Z art. 22 § 1¹ k.p. wynika bowiem, że sąd w pierwszej kolejności bada, czy dana praca jest zatrudnieniem w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p., a art. 22 § 1² k.p. 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 powołanego artykułu jest zatem przeniesienie ciężaru badania charakteru stosunku prawnego, w którego ramach świadczona jest praca, z ustalania i wykładni treści umowy zawartej przez strony, na ustalenie faktycznych warunków jej wykonywania. Jeżeli w stosunku prawnym łączącym strony (ocenianym nie tylko przez pryzmat postanowień umowy, ale przede wszystkim przez sposób jego wykonywania) przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p. (wykonywanie za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę), to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony, a także bez względu na to, czy umowa w ogóle została zawarta. I odwrotnie, jeżeli w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony. Ocena, czy strony połączyły się umową o pracę, dokonywana jest zatem metodą typologiczną, polegającą na rozpoznaniu i wskazaniu cech przeważających i dominujących.

Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 13 kwietnia 2016 r., II PK 81/15 (LEX nr 2026397), przepis art. 22 § 1¹ k.p. nie narusza linii granicznej oddzielającej sferę właściwą dla umowy o pracę od zakresu umów cywilnoprawnych. Strony same wybierają rodzaj umowy, decydując się jednocześnie na odmienny reżim prawny będący konsekwencją takiego wyboru, warunkiem jest jednak przestrzeganie autonomicznych wzorców normatywnych (pracowniczego albo cywilnoprawnego). Jednoznacznie zasadę tę podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 czerwca 1998 r., I PKN 170/98 (OSNAPiUS 1999 Nr 11, poz. 369) stwierdzając, że treść art. 22 § 1¹ k.p. i art. 11 k.p. nie ma na celu przełamywania zasady pacta sunt servanda, a jedynie stanowi ochronę osoby, która świadcząc pracę faktycznie w warunkach umowy o pracę, została pozbawiona przez swego pracodawcę pracowniczego statusu wskutek nadużycia ekonomiczno-organizacyjnej przewagi. W rezultacie należy przyjąć, że art. 22 § 1¹ k.p. koresponduje z art. 353¹ k.c. Obie normy zastrzegają, że zawarty przez strony stosunek prawny musi być pod względem celu i treści zgodny z jego właściwością (naturą). Nadto, oba przepisy nie zawierają ograniczeń co do rodzaju umowy, którą strony mają zawrzeć, pod warunkiem że będzie ona spełniała przesłanki przewidziane dla danego rodzaju stosunku prawnego. Założenie to jest konsekwencją stanowiska, zgodnie z którym decydujące znaczenie w procesie rozróżniania charakteru stosunku prawnego łączącego strony ma sposób wykonywania umowy, a w szczególności realizowanie przez kontrahentów - nawet wbrew postanowieniom umownym - tych cech, które charakteryzują umowę o pracę. W rezultacie dla oceny zobowiązania pracowniczego drugoplanowe znaczenie ma nazwa umowy oraz deklarowana w chwili jej zawarcia treść. Ważne jest przede wszystkim, w jaki sposób strony kształtują więź prawną w trakcie jej trwania. Dopiero gdy zabiegi interpretacyjne nie pozwalają na wskazanie zespołu cech przeważających, zachodzi potrzeba odwołania się do innych metod klasyfikacyjnych. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, jeśli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy. Dokonując oceny według tego kryterium, należy przy tym poddać oświadczenia woli stron interpretacji według zasad określonych w art. 65 k.c.

Zgodnie z typologiczną metodą klasyfikacji stosunku pracy, przy rozstrzygnięciu o kwalifikacji prawnej umowy o świadczenie usług konieczne jest wzięcie pod uwagę całego zespołu cech charakterystycznych, odróżniających umowę o pracę od innych umów oraz rozważenie, czy cechy te są przeważające i czy uzasadniają uznanie istnienia stosunku pracy. Przyjmuje się przy tym, że występowanie łącznie wszystkich cech stosunku pracy nie jest konieczne dla uznania odpowiedniej umowy za umowę o pracę, ponieważ brak jednych cech może być wyrównany większą obecnością innych. Do cech charakterystycznych stosunku pracy zalicza się: dobrowolność wykonywania pracy przez pracownika, osobisty charakter świadczenia tej pracy, ciągłość pracy, podporządkowanie pracownika pracodawcy, odpłatność pracy oraz ponoszenie przez pracodawcę wszelkiego ryzyka (osobowego, organizacyjnego i ekonomicznego) związanego z realizacją zobowiązania.

Spośród wymienionych cech stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.) pierwszoplanowe znaczenie ma wykonywanie czynności (obowiązków) po kierownictwem pracodawcy w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym (praca podporządkowana). Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14 zasadniczym przejawem podporządkowania pracownika wobec pracodawcy jest jego zależność w sferze przedmiotu świadczenia, w ramach której pracodawca wskazuje zadania do wykonania, doprecyzowuje sposób ich realizacji, a także metody i środki, za pomocą których zostaną one wykonane. W doktrynie przyjęto stanowisko, że na podporządkowanie pracownika składa się kierownictwo podmiotu zatrudniającego oraz wyznaczenie przez niego czasu i miejsca wykonywania pracy (por. Teresa Liszcz, Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy - relacja pojęć (w:) Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga Jubileuszowa Prof. H. Lewandowskiego, Warszawa 2009; Tomasz Duraj, Podporządkowanie co do przedmiotu świadczenia pracownika - wybrane problemy, PiZS 2012 nr 11, s. 21-29; Zbigniew Góral, Henryk Lewandowski, Przeciwdziałanie stosowaniu umów cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego, PiZS 1996 nr 12, str. 21; Krzysztof Rączka, Stosunek pracy a cywilnoprawne umowy o świadczenie pracy, PiZS 1996 nr 11, str. 39). Podzielić także należy pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 15 października 1999 r., I PKN 307/99 (OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 214), że umowa o świadczenie usług z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawieniu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosowanie do jego potrzeb czynności zleczanych na bieżąco. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy. Zatem codzienne stawianie się do pracy, bez z góry określonych czynności do wykonania, i wykonywanie na bieżąco poleceń zwykle świadczy o wykonywaniu pracy pod kierownictwem pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2016 r., II PK 352/14, w programie Legalis).

Sąd dostrzega, że tradycyjne pojmowanie podporządkowania jako obowiązku wykonywania przez pracownika poleceń pracodawcy ewoluje 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 nazywane autonomicznym, polegające na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania. W tym systemie podporządkowania pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001 Nr 1, poz. 18 i z dnia 9 września 2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005 Nr 10, poz. 139). Jednakże nawet w autonomicznym systemie podporządkowania występuje wyraźne oddzielenie pozycji i roli pracodawcy od pozycji i roli pracownika. Kierownicze uprawnienia pracodawcy nie są wprawdzie realizowane w drodze wydawania pracownikowi bezpośrednich poleceń w procesie pracy, ale wyrażają się w określeniu zadań i warunków, w jakich mają być one wykonywane. Istota nawet takiego pracowniczego podporządkowania sprowadza się jednak do tego, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2016 r., II PK 352/14, LEX nr 2004192 i wyrok z 19 listopada 2020 r., II UK 363/18, OSNP 2021/11/125).

Mając na względzie powyższe uwagi należy dokonać oceny okoliczności sprawy z punktu widzenia istnienia przesłanek stosunku pracy, które wynikają z art. 22 § 1 k.p. W niniejszej sprawie między stronami bez wątpienia nie powstał stosunek pracy, a wynikało to z następujących okoliczności.

Po pierwsze, pozwany nigdy nie ujawnił woli zawarcia z powódką umowy o pracę. Ze zgromadzonego materiału dowodowego, w tym zeznań świadków i stanowiska pozwanego wynikało, że pozwany w zdecydowanej większości przypadków nie zawierał z osobami, z którymi współpracował w prowadzonej działalności gospodarczej umów o pracę. Zatrudnienie odbywało się na podstawie umowy o świadczenie usług (zwanej umową zlecenia) lub na zasadzie współpracy między przedsiębiorcami. Tylko E. F. pozostawała w stosunku pracy w wymiarze 1/8 etatu, lecz także ona od września 2022 r. zaczęła pracować na podstawie umowy o świadczenie usług. Powódka miała świadomość tego stanu rzeczy.

Z poczynionych ustaleń faktycznych wynika, że także powódka nie przejawiała woli zawarcia umowy o pracę. Nie zgłaszała żądań zawarcia umowy o pracę ani pozwanemu, ani K. R. (2). W ocenie Sądu, nie sygnalizowała także tego w prywatnych rozmowach z innymi agentami. Umowy zlecenia generalnie nie budziła jej zastrzeżeń za wyjątkiem zapisów dotyczących poufności, a przecież to nie one decydują o istocie zatrudnienia w przypadku tego rodzaju umowy. Wykonywała pracę według reguł określonych tą umową, nikomu nie sygnalizując, że ta formuła zatrudnienia jej nie odpowiada.

Strony niniejszego procesu nie miały zatem zamiaru zawarcia umowy o pracę. Temat zawarcia umowy przewijał się wprawdzie, lecz nie w kontekście umowy o pracę, lecz w celu sfinalizowania kwestii formalnych, co ostatecznie skończyło się tym, że do dnia zakończenia współpracy nie doszło do podpisania umowy na piśmie. Powódka jednak co do zasady akceptowała zatrudnienie na podstawie umowy o świadczenie usług. Ów stan akceptacji pozostałych warunków wykonywania pracy wynikał choćby stąd, iż mimo, że do podpisania umowy ostatecznie nie doszło, to jednak strony w bieżącej pracy respektowały jej warunki. Przejawiało się to choćby w zakresie rozliczeń finansowych. Odbywały się one w całości zgodnie z zasadami określonymi w umowie zlecenia na okres próbny.

W tym miejscu warto zauważyć, że art. 22 § 1¹ k.p. nie stwarza domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę i nie wyłącza możliwości ustalenia rodzaju zawartej umowy poprzez wykładnię oświadczeń woli wedle kryteriów z art. 65 k.c. Jest dopuszczalne decydowanie o podstawie zatrudnienia przez same zainteresowane strony. Nie można wykluczyć, o ile nie sprzeciwiają się temu inne okoliczności (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.) wykonywanie tych samych lub podobnych obowiązków zarówno w ramach zatrudnienia pracowniczego lub cywilnoprawnego. Decydujące znaczenie może mieć więc wola stron (wyrok Sądu Najwyższego z 8 lutego 2017 r., I PK 63/16, LEX nr 2237287). Jeszcze raz trzeba stwierdzić, że strony nie przejawiały woli zawarcia umowy o pracę. Akceptowały to, iż zatrudnienie odbywa się według reguł umowy cywilnoprawnej, choć z uwagi na niezgodności co do niektórych jej elementów, które nie są istotne z punktu widzenia niniejszej sprawy, nie doszło do zawarcia na piśmie. Wola zatrudnienia pracowniczego, którą powódka sygnalizuje w niniejszym postępowaniu, ma charakter koniunkturalny, gdyż motywowana ona jest celami postępowania. Nie stanowi ona zaś odzwierciedlenia rzeczywistej woli z okresu świadczenia pracy.

Przechodząc do realiów wykonywania przez powódkę pracy, nie budziło wątpliwości, iż powódka wykonywała pracę osobiście i za wynagrodzeniem. W zasadzie jej praca cechowała się ciągłością. Wprawdzie powódka wskazała, że nie wykonywała czynności agenta dwukrotnie przez po pięć dni, zaś pozwany i K. R. (2) podnosili, że przez jakiś czas z powódką nie było żadnego kontaktu i że przychodziła do biura z upływem czasu coraz rzadziej na krócej, to jednak w perspektywie kilkumiesięcznego zatrudnienia można uznać, iż praca powódki w biurze pozwanego cechowała się ciągłością.

Gdy chodzi o kwestię rozkładu ryzyk, to oczywiste było, iż spoczywały one przede wszystkim na powódce. Ponoślił je w pewnym zakresie także pozwany, lecz ustalona w niniejszej sprawie partycypacja ryzyk daleka była od schematu pracowniczego. Przede wszystkim zauważyć trzeba, że brak pracy lub jej nieefektywność skutkowało tym, iż powódka nie uzyskiwała zarobku. Na jej wynagrodzenie wpływała także koniunktura na rynku, a także ewentualne problemy organizacyjne po stronie pozwanego. Powódkę obciążało zatem ryzyko osobowe, socjalne, techniczno-organizacyjne i gospodarcze. Pozwany ryzykował zaś tylko tym, iż nie uzyska zarobku stanowiącego procent, od sprowokowanych

przez powódkę transakcji. Nie można byłoby jednak po jego stronie zidentyfikować policzalnych strat. Poprzez zaangażowanie się we współpracę z pozwanym powódka zdecydowanie więcej ryzykowała, niż pozwany.

Najwięcej wątpliwości w przedmiotowej sprawie budziła kwestia podporządkowania. Powódka podawała, iż przejawem kierownictwa pracodawcy był obowiązek stawiania się do biur na godzinę 9:00 i przebywania w nim do określonej godziny, obowiązek dyżurowania i uczestniczenia w spotkaniach tygodniowych, weryfikowanie przez K. R. (2) pobytu powódki w biurze oraz rozliczenia z wykonywanej pracy.

W części dotyczącej oceny materiału dowodowego wskazano już, że istniało zalecenie, aby agenci przebywali w biurze przez kilka godzin (z reguły do 13:00) poczynając od godziny 9:00. Wskazano też, że niestawiennictwo lub spóźnienie było przedmiotem zainteresowania kierownika biura, lecz w związku z uzyskiwanymi informacjami nie podejmowała żadnych działań. Zaznaczono, że agentów z tego powodu nie spotykała żadna dolegliwość. Pobyt agentów w biurze nie był rozliczany, czy ewidencjonowany. Nie można więc twierdzić, iż powinność pobytu w biurze w określonych godzinach to przejaw podporządkowania pracowniczego. Chodziło o wprowadzenie pewnych ram współdziałania agentów z pozwanym.

Ocena ta pozostaje aktualna także w przypadku dyżurów i spotkań tygodniowych. W zakresie dyżurów należy uwypuklić, iż mimo obowiązywania grafiku, to jednak możliwe były zmiany. Należało o tym uprzedzić kierownika biura wskazując osobę zastępującą, ewentualnie możliwe było poprzestanie na samej informacji o nieobecności. W tym drugim przypadku K. R. (2) sama już poszukiwała osoby, która może obsadzić dyżur. W zakresie spotkań środowych wskazane było uczestnictwo w nich, lecz ponownie z nieobecnością nie wiązały się jakiegokolwiek konsekwencje.

Błędne były także zapatrywania powódki, że pozostawała ona pod stałym nadzorem pozwanego, w szczególności realizowanego przez kierownika biura K. R. (2). Działalność kierownika biura miała charakter wyłącznie porządkowy, organizacyjny, ewentualnie mobilizujący, po to by wykonywane przez agentów czynności były efektywne i zgodne z obowiązującym schematem wykonywania usług. W tym zakresie wystarczy prześledzić konwersacje na k. 149-171 akt, które w zamyśle powódki miały być dowodem na to, iż w procesie pracy podlegała ona kierownictwu pozwanego. Lektura poszczególnych wpisów świadczy o tym, że K. R. (2) oczekiwała jedynie od agentów podania danych na temat ich aktywności, ewentualnie podejmowała działania organizacyjne odnośnie zapewnienia obsady dyżurów, czy w zakresie zapisów kalendarza. Z tych konwersacji nie wynika, aby w jakikolwiek sposób weryfikowała taką a nie inną aktywność sprzedażową agentów, nie naciskała na poprawę wyników sprzedażowych, nie udzielała wskazówek w tej mierze, nie okazywała dezaprobaty w związku z podanymi danymi, ani też nie obiecywała gratyfikacji, gdy działania agenta zakończyły się sukcesem. Oczekiwała tylko podania danych, co przecież nie może być utożsamiane z kierownictwem w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Owszem, raz, w reakcji na informacji o sprzedaży mieszkania, K. R. (2) używała wobec jednej z agentek sformułowania (...), lecz taki zapis z pewnością nie konstituuje zatrudnienia pracowniczego. Symptomatyczne jest też to, że zapytania K. R. (2) dotyczące działań sprzedażowych poszczególnych agentów częstokroć pozostały bez jakiegokolwiek odpowiedzi (zob. konwersacje z 29 marca i 2 kwietnia 2022 r.), co także nie spotykało się z jej reakcją lub reakcją pozwanego.

Zauważyć w tym miejscu należy, że w zleceniu mogą wystąpić cechy kierownictwa i podporządkowania, choć nie takie same jak w zależności właściwej dla stosunku pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 11 września 2013 r., II PK 372/12, OSNP 2014 Nr 6, poz. 80). Wprawdzie wydawanie bezpośrednich, wiążących poleceń dotyczących bieżącego wykonywania zadań jest cechą charakterystyczną dla kierownictwa typowego dla stosunku pracy, to jednak w przedmiotowej sprawie nie występowało zjawisko bieżącego przydzielenia zadań (wydania poleceń) i rozliczenia z ich wykonania. Nie było to potrzebne, albowiem organizacja pracy tego nie wymagała. Praca agentów była na bieżąco analizowana, ale Sąd uznaje, że ta formuła weryfikacji pracy nie jest ściśle przypisana zatrudnieniu pracowniczemu. Ma ona raczej bytu także na gruncie zatrudnienia cywilnoprawnego.

Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na sytuację, kiedy podczas rozmowy telefonicznej K. R. (2) pokusiła się o ocenę pracy powódki. Dobrze ona bowiem obrazuje zagadnienie kontroli nad pracą agentów. Chodzi o sytuację, w której K. R. (2) zadzwoniła do powódki, która przebywała poza biurem. Powódka wówczas uczestniczyła w

uroczystości rodzinnej. K. R. (2) nie wiedziała (być może nie pamiętała) gdzie powódka jest. Nie było też wpisów w kalendarzu. Zarzuciła powódce luźne podejście do pracy, co spotkało się z ostrą reakcją powódki. Następnie świadek przeprosił powódkę za swoją wypowiedź. W realiach stosunku pracy uwagi dotyczące jakości świadczonej pracy są standardowym postępowaniem, skoro to pracodawca ponosi komplet ryzyk związanych z zatrudnieniem pracownika. K. R. (2) zdecydowała się na taką ocenę, lecz uznała, że nie odpowiada ona standardom wykonywania pracy agentów współpracujących z pozwanym i za nią przeprosiła. Taka reakcja K. R. (2) nie ma zatem nic wspólnego z owym standardem funkcjonowania stosunku pracy.

Trzeba podkreślić, iż powódka nie musiała wykonywać żadnych poleceń przełożonych, sama szukała klientów i ofert, przeprowadzała wszystkie etapy transakcji i finalizowała ją, będąc zaopatrzona we wzorzec umowy pozwanego. Oczywiście winna stosować się do narzuconej przez pozwanego metodologii działania, o co przecież wynikał spór w dniu 16 kwietnia 2022 r., lecz to było właśnie sedno współpracy powódki z pozwanym. Polegała ona na tym, że pozwany udostępniał powódce swoją metodologię działania, zaś powódką dzieliła się z pozwanym z tego tytułu wypracowaną prowizją. W ocenie Sądu, zagadnienie to nie ma żadnych punktów stykowych z problematyką podporządkowania pracowniczego.

Podobnie nie miało znaczenia rozstrzygającego to, iż powódka podczas współpracy z pozwanym korzystała z biura, aplikacji, czy mediów społecznościowych biura. Powódka przez całe postępowanie mocno tę kwestię akcentowała, choć generalnie nie wiązały się z nią jakiegokolwiek kontrowersje faktograficzne. Owszem, powódka miała do dyspozycji biuro pozwanego, mogła korzystać z aplikacji wspomagających pracę agentów, miała możliwość funkcjonowania w mediach społecznościowych biura. Kwestie te nie decydują jednak o istnieniu stosunku pracy. W tej mierze decydujące znacznie mają, jak już wskazano, kwestie wolicjonalne oraz realia analizowanego procesu wykonywania pracy, a przede wszystkim to, czy wystąpiło w nim zjawisko podporządkowania pracowniczego.

Wymaga podkreślenia, że powódka nie miała postawionych konkretnych zadań i nie była z nich rozliczona. W szczególności powódka nie miała postawionych celów sprzedażowych, co w przypadku zatrudnienia pracowniczego jest standardem, będącym konsekwencją skumulowania się kompletu ryzyk po stronie pracodawcy. Powódka miała dowolność w odniesieniu do sposobu zachęcania klientów do skorzystania z oferty, godzin spotkań z klientami. Jedyne czego w tym zakresie musiała przestrzegać to widełki procentowe prowizji za pośrednictwo w obrocie należnymi za powiązanie stron dla biura pozwanego. W przypadku kiedy powódka chciała wyjść poza granice widełek musiała uzyskać zgodę K. R. (1) lub pozwanego. Nad powódką nikt nie sprawował stałego nadzoru, nie była nikomu podporządkowana, jednak z uwagi na działanie w grupie osób nastawionej na konkretny cel musiała poddać się pewnym schematom porządkowym.

Skoro więc powódka miała świadomość, że jej zatrudnienie odbywa się w ramach umowy o świadczenie usług (a nie umowy o pracę), a sposób wykonywania tej umowy nie wykazywał dominujących cech właściwych stosunkowi pracy, to należało uznać, że między stronami nie istniał stosunek pracy, a więc powództwo w tym zakresie podlegało oddaleniu na podstawie art. 22 § 1 a contrario k.p.

Końcowo nadmienić należy, że Sąd miał na uwadze twierdzenia powódki, że w innych biurach nieruchomości działających na terenie T. agenci pracują w ramach zatrudnienia pracowniczego. Po pierwsze, nie wiadomo jakie są realia wykonywania przez nich pracy, co samo przez się przekreśla możliwość jakiegokolwiek racjonalnych porównań, a po drugie, istota pracy agenta obrotu nieruchomościami nie wyklucza pracy na podstawie umowy o pracę, lecz musi to odpowiadać woli stron i dyspozycji art. 22 § 1 k.p. W niniejszej sprawie zatrudnienie na podstawie stosunku pracy też byłoby do pomyślenia. Nie było to jednak zgodne z wolą stron, a sposób funkcjonowania powódki w biurze pozwanego nie wykazywał ewidentnych cech stosunku pracy.

W przedmiotowej sprawie powódka zgłosiła także roszczenie o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę oraz o wynagrodzenie za pracę. Wskazane roszczenia również okazały się nieuzasadnione.

Zgłoszone przez powódkę roszczenie odszkodowawcze miało oparcie w art. 56 § 1 k.p., który stanowi, że pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę

w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Powódka zakładała, że dokonane wobec niej rozwiązanie umowy o pracę było wadliwe z uwagi na naruszenie art. 30 § 3-5 k.p. (brak formy pisemnej, przyczyny rozwiązania umowy o pracę, pouczenia o prawie odwołania się do sądu pracy), a także przepisów odnoszących się do zakazu dyskryminacji i szykanowania pracowników (art. 11², art. 18^{3a} k.p.). Z kolei roszczenie o wynagrodzenie za pracę sprowadzało się do kwoty różnicy między wynagrodzeniem za pracę a kwotą minimalnego wynagrodzenia za pracę za poszczególne miesiące spornego okresu.

Wyjaśnić należy, że sąd pracy nie może oddalić powództwa o odszkodowanie lub wynagrodzenie za pracę faktycznie wykonaną tylko z tej przyczyny, że zawarta przez strony umowa nie była umową o pracę. Tego rodzaju roszczenia mogą mieć swoje źródło w innych stosunkach prawnych. Może w grę wchodzić wykonywanie pracy w ramach umowy o dzieło, umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług, czy też umowy nienazwanej. Nie można również wykluczyć domagania się kompensowania faktu wykonywania pracy w oparciu o dalsze podstawy prawne, np. w drodze roszczenia odszkodowawczego wywodzonego z przepisów o odpowiedzialności deliktowej, kontraktowej, czy w końcu na podstawie przepisów o bezpodstawnym wzbogaceniu. W tej sytuacji stwierdzenie, że strony nie łączył stosunek pracy sprawia, że roszczenia z niego wywodzone:

- a) podlegają oddaleniu, jeśli są właściwe tylko dla więzi pracowniczej,
- b) są merytorycznie rozpoznawane przez sąd pracy w trybie „zwykłym”,
- c) powinny zostać przekazane do wydziału cywilnego, jeśli ich rozpoznanie nastąpiłoby w składzie niewłaściwym

(zob. wyrok Sądu Najwyższego z 19 listopada 2020 r., II PK 21/19, OSNP 2021, Nr 7, poz. 76, a także wyrok Sądu Najwyższego z 23 lipca 2009 r., II PK 25/09, OSNP 2011, nr 5-6, poz. 76 i przywołane w nim orzecznictwo). Z uwagi na obowiązujące obecnie regulacje prawne dotyczące składu sądu (zob. art. 15zszs¹ ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, Dz. U. z 2021 r. poz. 2095 ze zm.) wszystkie zgłoszone w niniejszej sprawie roszczenia podlegały rozpoznaniu w składzie jednoosobowym, a zatem nie było przeszkód, aby roszczenie o odszkodowanie lub wynagrodzenie za pracę faktycznie wykonaną rozpoznał sąd właściwy w sprawie o ustalenie stosunku pracy.

Oznacza to jednocześnie, że sprawa w części dotyczącej odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy oraz o wynagrodzenie za pracę została rozpoznana z pominięciem przepisów o postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy, a więc w tzw. zwykłym postępowaniu cywilnym (ma to także swoje konsekwencje w zakresie kosztów procesu). Oceniając wymienione roszczenia powódki w tej płaszczyźnie również jawiły się one jako niezasadne.

Mimo niezawarcia umowy na piśmie, strony w sferze prawnej funkcjonowały zgodnie z zasadami określonymi w projekcie umowy zlecenia na okres próbny. Uwidoczniało się to w płaszczyźnie organizacyjnej i finansowej. Należy zatem uznać, że istniejący między stronami stosunek prawny podlegał reżimowi umowy zlecenia (art. 734 - 751 k.c.). W tym stanie rzeczy, relewantną normą prawną w zakresie roszczenia odszkodowawczego był art. 746 § 1 k.c., który stanowi, że dający zlecenie może je wypowiedzieć w każdym czasie. Powinien jednak zwrócić przyjmującemu zlecenie wydatki, które ten poczynił w celu należytego wykonania zlecenia; w razie odpłatnego zlecenia obowiązany jest uiszczyć przyjmującemu zlecenie część wynagrodzenia odpowiadającą jego dotychczasowym czynnościom, a jeżeli wypowiedzenie nastąpiło bez ważnego powodu, powinien także naprawić szkodę.

Powódka nie wykazała, że poniosła jakąkolwiek szkodę w związku z rozwiązaniem umowy zlecenia, co skutkuje oddaleniem powództwa w tym zakresie. Niezależnie od tego podnieść należy, że szczegółowa analiza przebiegu konwersacji w dniu 16 kwietnia 2022 r. wskazuje, że do ustania umowy nie doszło wskutek jednostronnego oświadczenia pozwanego złożonego w trybie art. 746 § 1 k.c., lecz w drodze porozumienia stron.

Jednoznacznie o tym świadczą następujące zapisy:

Pozwany: „M. załóż swoje biuro, albo idź do A. (...) i rób po swojemu. Tutaj pracujemy według zasad. Po takich komentarzach ja Cię tu trzymał na siłę nie będę. Coś chyba Ci się pomyliło, Nie pracujesz tu według własnych zasad, tak jak Ci się podoba tylko tak jak powinniśmy”.

Powódka: „Ok; jasne. Dokonamy rozliczenia i po temacie”.

Kierując się wskazaniami wynikającymi z art. 65 § 1 k.c. („Oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje”), z tych wypowiedzi można wyprowadzić wniosek, że obie strony miały na celu zakończenie współpracy. Pozwany nie złożył wprost oświadczenia, że rozwiązuje umowę, lecz zasugerował, że dotychczasowa formuła współdziałania wyczerpała się. Wskazał, że jest gotowy na jej zakończenie, skoro powódka nie akceptuje obowiązujących zasad. Odpowiedź powódki świadczy o tym, że także ona uznała, iż dalsza współpraca nie ma sensu. Zachowania stron w kolejnych dniach tylko to potwierdzają. Między stronami nie było dalszego kontaktu. Był on zwyczajnie zbędny, bo kwestia rozwiązania umowy została definitywnie rozstrzygnięta w dniu 16 kwietnia 2022 r. Powódka następnie nie stawiała się do biura, jej partner zdał sprzęt i w ten sposób doszło do definitywnego ustania współpracy. Niezależnie od kwestii szkody, na którą powódka nawet zdawkowo nie naprowadzała, ustalenie, iż do rozwiązania umowy doszło w drodze porozumienia stron w całości czyni roszczenie odszkodowawcze bezprzedmiotowym.

Gdy chodzi o roszczenie o wynagrodzenie za pracę wykonaną powódka nie wykazała, iż pozwany nie wypłacił jej jakiegokolwiek wynagrodzenia za tytułu umowy zlecenia. W tym zakresie powódka nie przytoczyła żadnych twierdzeń. Tym samym Sąd uznał, że powódka otrzymała należne jej wynagrodzenie zgodnie z art. 735 § 1 k.c., ergo także w tym zakresie powództwo podlegało oddaleniu.

Sąd orzekał o kosztach procesu kierując się wyrażoną w art. 98 § 1 k.p.c. zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. W tej mierze należało stosować regulacje prawnej zawarte w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. Z 2018 r. poz. 265; dalej jako rozporządzenie) odnoszące się do kosztów zastępstwa procesowego w sprawach ze stosunku pracy, gdy chodzi o orzeczenie dotyczące ustalenia stosunku pracy, i w sprawach cywilnych, gdy chodzi o orzeczenie odnoszące się do odszkodowania i wynagrodzenia za pracę.

Z tego powodu tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w części dotyczącej ustalenia istnienia stosunku pracy, pozwanemu, który wygrał sprawę w całości, należała się od powódki kwota 180,00 zł (§ 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia) oraz kwota 3.600,00 zł w części dotyczącej roszczeń wynikających z umowy cywilnoprawnej (§ 2 pkt 5 rozporządzenia).

W zakresie kosztów sądowych, których powódka nie uściła w zakresie roszczenia o odszkodowanie i wynagrodzenie za pracę nakazano ściąganie od powódki na rzecz Skarbu Państwa kwoty 985,25 zł, co miało oparcie w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2022 r., poz. 1125 ze zm.). O pozostałych kosztach sądowych (w zakresie roszczenia o ustalenie stosunku pracy) należnych Skarbowi Państwa orzeczono na podstawie wskazanego art. 113 ust. 1 w związku z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z uwagi na brak podstaw do obciążenia nimi stron procesowych.

Sędzia Andrzej Kurzych