

***Sygn. akt VI P 534/14***

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 lutego 2015 roku.

Sąd Rejonowy w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

***Przewodniczący SSR Marta Kiszowara***

Ławnicy: Barbara Bajda

Krystyna Bućko

Protokolant: Klaudia Łapińska

po rozpoznaniu w dniu 25 lutego 2015 roku w Białymstoku

na rozprawie

sprawy z powództwa E. B.

przeciwko Gminnej Spółdzielni (...) w M.

o ustalenie istnienia stosunku pracy i zapłatę wynagrodzenia

I. Powództwo oddala.

II. Zasądza ze Skarbu Państwa (Sąd Rejonowy w Białymstoku) na rzecz radcy prawnego M. T. (1) kwotę 1860 zł (jeden tysiąc osiemset sześćdziesiąt złotych) powiększoną o należny podatek VAT tytułem kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

***Sygn. akt: VI P 534/14***

## UZASADNIENIE

Powódka E. B. w pozwie skierowanym przeciwko Gminnej Spółdzielni (...) w M. wniosła o ustalenie istnienia stosunku pracy łączącego ją z pozwaną w okresie od 4 kwietnia 2011r. do 31 maja 2014r., na stanowisku sprzedawcy, w pełnym wymiarze czasu pracy. Jednocześnie wniosła o zasądzenie częściowego wynagrodzenia za pracę za okres od 4 kwietnia 2011r. do 31 maja 2014r. w wysokości 19.632,21 zł wraz z ustawowymi odsetkami od poszczególnych kwot (jak na k. 34), będącego różnicą pomiędzy minimalnym wynagrodzeniem za pracę z tego okresu, a kwotą rzeczywiście wypłaconą przez pozwaną. Ponadto wniosła o zasądzenie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystane 83 dni urlopu wypoczynkowego w latach 2011-2014, w wysokości 6.693,12 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od 1 czerwca 2014r. W uzasadnieniu powódka wyjaśniła, iż w spornym okresie, tj. od 4 kwietnia 2011r. do 31 maja 2014r., świadczyła na rzecz pozwanej pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej- umowy agencyjnej, zawartej na czas nie określony. Nawiązując do powyższego podniosła, iż jako podmiot nieprofesjonalny (osoba fizyczna) nie mogła zawrzeć z pozwaną „umowy agencyjnej”. Zasadniczo zdaniem powódki, mimo, iż w spornym okresie formalnie łączyła ją z pozwaną „umowa cywilnoprawna”, to faktycznie świadczył czynności pracownicze w ramach stosunku pracy. Wskazała przy tym na wystąpienie charakterystycznych elementów stosunku pracy, określonych w art. 22 § 1 k.p. tj.: osobiste wykonywanie pracy, podporządkowanie pracownika pracodawcy, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy i jego ryzyko, za umówionym wynagrodzeniem (sprezycowanie powództwa, k. 34-39 i k. 51v.).

Pozwana Gminna Spółdzielnia (...) w M. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwana nie kwestionowała, że zawarta między stronami umowa z dnia 4 kwietnia 2011r., ze względu na ograniczenia podmiotowe, nie jest umową agencyjną. Podkreśliła jednak, że ze względu na zgodne oświadczenia woli obu stron, cechy tejże umowy, a także sposób jej wykonywania, jest to nadal umowa cywilnoprawna, a stosunek prawny powstały w wyniku jej zawarcia nie może być zakwalifikowany jako stosunek pracy. Strona pozwana wskazała przykładowo, że powódka samodzielnie dysponowała swoim czasem pracy, nie była zobowiązana do osobistego świadczenia pracy, jak również nie wystąpił element bieżącego podporządkowania pracownika pracodawcy (k. 64-66).

### **Sąd Rejonowy ustalił i zważył, co następuje:**

Bezsporne jest, że powódka w dniu 4 kwietnia 2011 r. zawarła z pozwaną umowę agencyjną, w ramach której podjęła się prowadzenia sprzedaży w Punkcie Sprzedaży Pomocniczej (skrót: (...)) w W., tj. w lokalu handlowym należącym do Gminnej Spółdzielni (...) w M. (k. 5-9). Zawarcie przedmiotowej umowy poprzedzone było podaniem powódki, w którym zwróciła się do pozwanej z prośbą o zatrudnienie na podstawie umowy agencyjnej, w charakterze sprzedawcy, w sklepie w W. (k. 19). Faktem pozostaje przy tym, że w dniu podpisania w/w umowy E. B. skierowała do Zarządu Gminnej Spółdzielni (...) w M. pismo, w którym zgłaszała chęć samodzielnego regulowania czasu swojej pracy, w „zależności od rotacji klientów sklepu”. Przedmiotowe pismo uzyskało akceptację Zarządu (k. 20). Z tytułu zawartej umowy powódka podlegała dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu, oraz obowiązkowym ubezpieczeniom rentowym oraz emerytalnemu, a pozwana odprowadzała z tego tytułu składki do ZUS (por. § 11 umowy, k. 7).

Poza sporem pozostaje również, że w dniach 16- 20 maja 2014r. u pozwanej przeprowadzona została kontrola Państwowej Inspekcji Pracy, Okręgowego Inspektora Pracy w B.. W wyniku przeprowadzonej kontroli nie stwierdzono, aby warunki wykonywania zadań w ramach zawartej między stronami umowy agencyjnej nosiły cechy stosunku pracy.

Strony postępowania nie kwestionowały przy tym, że do rozwiązania umowy agencyjnej, będącej przedmiotem niniejszego postępowania, doszło z inicjatywy powódki, która w dniu 19 maja 2014r. złożyła do Zarządu Gminnej Spółdzielni (...) w M. podanie, z prośbą o „rozwiązanie umowy agencyjnej na prowadzenie sklepu w trybie szybkim, najpóźniej do 31 maja 2014r.” Jednocześnie w treści podania zastrzegła, że „nie wnosi żadnych pretensji do spółdzielni, odnośnie rozwiązania umowy” (k. 22).

Spór w rozpoznawanej sprawie sprowadzał się do oceny jaki charakter miał stosunek łączący strony w okresie od 4 kwietnia 2011r. do 31 maja 2014r.– czy jak twierdzi pozwany było to stosunek cywilnoprawny, czy stosownie do stanowiska powódki był to stosunek pracy, zawarty na podstawie umowy o pracę, na stanowisku sprzedawcy, w pełnym wymiarze czasu pracy. Ustalenie podstawy zatrudnienia powódki rozstrzygnie z kolei czy zasadne są jej pozostałe roszczenia, tj. o zapłatę wynagrodzenia za pracę oraz o ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Przed przystąpieniem do właściwych rozważań należało wskazać, iż 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. Stosownie do powyższego powództwo o ustalenie zgodnie z treścią art. 189 k.p.c. wymaga dla swej zasadności wskazania interesu prawnego w sądowym ustalaniu stanu prawnego. Sąd stwierdził, że powódka miała interes prawny w żądaniu ustalenia stosunku pracy. W świetle najnowszego orzecznictwa Sądu Najwyższego nie ma bowiem wątpliwości co do tego, że pracownik może mieć interes prawny w domaganiu się ustalenia istnienia stosunku pracy, jeżeli istnieje stan niepewności, co do jego sytuacji prawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 2009r., II PK 1/09 Lex 533086, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29.03.2001r., I PKN 333/00, OSNAP 2003/1/12). Ustalenie stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych i innych stosunków pracy, a także rzutuje na ich wysokość. W sporze o istnienie stosunku pracy, żądanie jego ustalenia zawsze stanowi o żywotnym prawie (interesie) powoda pracownika nie tylko aktualnym, lecz i przyszłym, nie tylko w sferze

zatrudnienia, lecz i ubezpieczenia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2009r., II PK 156/09; LEX nr 577459). W sytuacji powódki ustalenie podstawy zatrudnienia będzie miało decydujący wpływ na zasadność pozostałych roszczeń, tj. o zapłatę wynagrodzenia za pracę i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (jw.).

Powódka wykazując na istnienie stosunku pracy wyliczała okoliczności świadczące, jej zdaniem, o pracowniczej więzi stron. Podnosiła między innymi, że w stosunkach z pozwaną wystąpił element osobistego podporządkowania, przejawiający się m.in. w niemożliwości wysługiwania się pracą osób trzecich. Powódka wyjaśniła, iż prowadząc sklep spożywczy w W. była stale nadzorowana przez Zarząd Spółdzielni. Zaznaczyła, iż nie mogła sama decydować o godzinach otwarcia sklepu i ustalała je wraz z Prezes Zarządu pozwanej. Również swoje absencje i ewentualną potrzebę zamknięcia sklepu musiała każdorazowo konsultować z pozwaną (k. 101-102, k. 131 i k. 169)

Pozwana tymczasem utrzymywała, że stosunku prawnego łączącego ją z powódką nie należy kwalifikować, jako stosunku pracy. Zeznając w charakterze strony pozwanej Prezes Spółdzielni- M. C. wyjaśniła, że sklep spożywczy w W., ze względu na swoje położenie, przynosił małe obroty w skali miesiąca. Przed zawarciem umowy z powódką w 2011r. Spółdzielnia rozważała zamknięcie placówki, gdyż była ona nie rentowna. Z uwagi na prośby mieszkańców W., głównie osób starszych, Zarząd zdecydował o utrzymaniu sklepu. Zdecydowano, iż właściwym, z ekonomicznego punktu widzenia, będzie zaangażowanie do prowadzenia sklepu osoby, na podstawie umowy cywilnoprawnej. Pozwana ustaliła, iż osoba prowadząca sklep (powódka) otrzymywać będzie wynagrodzenie prowizyjne „7% od obrotu miesięcznego w kasie”. W ocenie Zarządu tylko takie rozwiązanie dawało szansę na powodzenie dalszego funkcjonowania w/w placówki Powódce pozostawiono pełną swobodę w zakresie prowadzenia powierzonego jej punktu sprzedaży. Przejawiała się to m.in. tym, że powódka sama decydowała o ilości zamawianego w hurtowniach towaru, samodzielnie ustalała ceny poszczególnych artykułów, jak również dbała o ekspozycję towaru w sklepie. Nadto samodzielnie ustalała czas swojej pracy w zależności od natężenia klientów sklepu. Zarząd Spółdzielni nie sprawował bieżącego nadzoru nad pracą powódki, ograniczając się do krótkich, kontrolnych wizyt w sklepie, średnio raz w miesiącu. Pozwana ufała, że powódka w pełni zaangażuje się w prowadzenie sklepu, mając świadomość, że od wypracowanego przez nią obrotu, zależy jej comiesięczny zarobek (por. k. 52v.- 53 i k. 103-105)..

Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. W myśl § 1<sup>1</sup> tego artykułu 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 (§ 1<sup>2</sup>).

W nawiązaniu do innych przepisów kodeksu pracy w literaturze i orzecznictwie została przyjęta wykładnia zwrotu „wykonywanie pracy” w rozumieniu art. 22 §1 k.p. jako działalności: 1) zarobkowej (wykonywanej za wynagrodzeniem); 2) wykonywanej osobiście przez pracownika; 3) rozumianej czynnościowo, czyli powtarzanej w codziennych lub dłuższych odstępach czasu, nie będącej jednorazowym wytworem (dziełem) lub czynnością jednorazową; 4) wykonywanej "na ryzyko" pracodawcy, który ponosi ujemne konsekwencje niezawinionych błędów popełnianych przez pracownika (tzw. ryzyko osobowe), konsekwencje zakłóceń w funkcjonowaniu zakładu pracy, np. przestojów (tzw. ryzyko techniczne) lub złej kondycji ekonomicznej przedsiębiorstwa (tzw. ryzyko gospodarcze); 5) świadczonej „pod kierownictwem” pracodawcy, co oznacza, że pracownik powinien stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy (art. 100 § 1kp), i pozostawać do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 k.p.) (por. Komentarz do art. 22 kodeksu pracy (Dz. U. z 1998r. Nr 21, poz..94), [w:] R. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V).

W orzecznictwie przyjmuje się, że ze stosunkiem pracy mamy do czynienia wtedy, gdy cechy właściwe temu stosunkowi prawnemu przeważają. Stosunek pracy nie zostaje nawiązany w sytuacji występowania cech sprzecznych z istotą tego stosunku. O ustaleniu charakteru umowy o świadczenie pracy nie może przy tym przesądzać jednoznacznie jeden

jej element, ale całokształt okoliczności faktycznych (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2009 r. III PK 38/09). Nawiązując do powyższego w ocenie Sądu, w rozpoznawanej sprawie mimo, iż występowały pewne elementy charakterystyczne dla stosunku pracy (odpłatność świadczonej pracy, cykliczny nadzór ze strony pracodawcy, świadczenie pracy we względnie stałych godzinach oraz w miejscu wskazanym przez pozwaną, odpowiedzialność materialna za powierzone mienie), to nie można im przypisać charakteru dominującego (przeważającego). Całokształt okoliczności faktycznych sprawy skłania Sąd do uznania, że w rozpoznawanej sprawie mamy do czynienia z cywilnoprawnym stosunkiem zatrudnienia.

Najważniejszą cechą stosunku pracy odróżniającą go od umów cywilnoprawnych jest **bieżące podporządkowanie** pracownika pracodawcy, które jest znacznie większe niż np. w umowie agencyjnej, czy też umowie zlecenia. Z materiału dowodowego wynika, że w stosunkach między stronami brak było elementu bieżącego podporządkowania. Powódka prowadziła sklep samodzielnie. W toku postępowania wyjaśniła, że kontakt z zarządem Gminnej Spółdzielni (...) w M. ograniczał się do sporadycznych wizyt Pani Prezes w siedzibie sklepu, średnio raz na 3 tygodnie. Oprócz tego powódka była w stałym kontakcie telefonicznym z Zarządem Spółdzielni. Słuchana informacyjnie Prezes Zarządu pozwanej Spółdzielni- M. C., wyjaśniła, iż brak możliwości stałego i bieżącego nadzoru nad pracą powódki wynikał m.in. z faktu, że sklep w którym pracowała powódka, znajdował się w pewnej odległości od M.- około 10-15 km (k. 52v.-53). Świadek W. D.- klient sklepu, zeznał, iż Prezes Zarządu przyjeżdżał na kontrole prywatnym samochodem. W czasie takich wizyt (trwających około pół godziny) wypraszała klientów ze sklepu i zostawała sama ze sklepową, sprawdzając czystość i porządek w sklepie (k. 99-100). Opisany przez świadka charakter wizyt Prezes M. C. potwierdziła w swoich zeznaniach powódka (k. 101). Zdaniem Sądu w ustalonych wyżej okolicznościach nie można mówić o „bieżącym podporządkowaniu” charakterystycznym dla stosunku pracy, a jedynie o „sporadycznym, okresowym nadzorze” odbywającym się w ramach stosunku cywilnoprawnego. Należy podkreślić, iż sam fakt, że koordynator prac (tu: Prezes Zarządu) sprawdzał (sporadycznie), czy powódka pozostaje na swoim - wskazanym w umowie- miejscu pracy, oraz czy stan sklepu, tj. czystość porządek, zatowarowanie jest prawidłowy nie oznacza, że mieści się w tym podporządkowanie pracownicze. Generalnie stosunek cywilno-prawny nie kreuje stosunku kierownictwa, choć w konkretnych przypadkach nie sposób wykluczyć istnienia stosunku podległości. Ogólna kontrola osoby zatrudnionej na podstawie umowy cywilnoprawnej, dokonywana przez upoważnione do tego osoby, z punktu widzenia rezultatów działalności nie świadczy o podporządkowaniu pracowniczym (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 17 października 2013 r., III AUa 195/13).

O braku podporządkowania świadczy dodatkowo okoliczność, że powódka w zasadzie **sama decydowała o godzinach swojej pracy**. Warto w tym miejscu odwołać się do pisma powódki z dnia 4 kwietnia 2011r., jakie skierowała do Zarządu Gminnej Spółdzielni (...) w M. (k. 20). W przedmiotowym piśmie powódka zgłaszała chęć samodzielnego regulowania czasu swojej pracy. Wyjaśnia, iż „sama najlepiej wie jaka jest rotacja klientów sklepu” i w jakich porach dnia przychodzi ich najwięcej. Powyższe znalazło potwierdzenie w zeznaniach świadków. Przykładowo, jak zeznał mąż powódki- J. B., odbierał żonę ze sklepu zazwyczaj między godzinami 15:00, a 17:00, „w zależności od obecności klientów”. Latem, kiedy popołudniami pojawiali się klienci „na piwo” sklep był dłużej otwarty. W niedziele powódka sama decydowała o godzinach otwarcia sklepu (por. k. 97). Również sama powódka w toku postępowania przyznała, że mogła decydować, czy otwierać sklep o 7:00 czy o 8:00 rano, „w zależności od ilości klientów” (k. 103). Istotne w kontekście powyższego pozostają również zeznania powódki, złożone do protokołu kontroli, w maju 2014r. Otóż w protokole tym powódka stanowczo przyznaje, że godziny otwarcia sklepu ustalała samodzielnie, sugerując się potrzebami klientów. Co więcej zeznała, że Prezes Zarządu nie sugerowała jej w jakich godzinach sklep ma być otwarty (por. k. 153v.-154). Również zeznający w charakterze świadka Inspektor J. M., który przeprowadzał przedmiotową kontrolę wskazał, iż w trakcie kontroli powódka zeznała, że nie ponosiła żadnych ujemnych konsekwencji w związku z nieobecnością w pracy i zamknięciem sklepu. Odwołała się przy tym do swojego prowizyjnego wynagrodzenia twierdząc, że jedyną konsekwencją jej absencji w sklepie jest fakt, że gdy nie pracuje, nie osiąga utargów, przez co osiąga niższe zarobki (k. 31). Sąd dał wiarę zeznaniom świadka uznając je za spójne i rzetelne, a przy tym znajdujące pełne odzwierciedlenie w ustaleniach zawartych w protokole kontroli. Należy zasygnalizować, że tutaj Sąd nie przeczy, iż E. B. pracowała praktycznie przez cały tydzień, tj. od poniedziałku do piątku w godzinach od 8:00 do 16:00, w soboty do 14:00, a nawet w niedziele. Jednak powyższe nie świadczy jeszcze o tym, że godziny

pracy były powódce z góry narzucane i restrykcyjnie kontrolowane przez pracodawcę, co jest typowe dla stosunków pracowniczych. Powódka nie podpisywała listy obecności, posiadając klucze sama otwierała i zamykała sklep. W ciągu dnia pozwana nie miała żadnej kontroli nad godzinami pracy powódki. Zdaniem Sądu wzmożona aktywność zawodowa powódki miała przy tym niewątpliwy związek z chęcią uzyskania jak najwyższego obrotu w sklepie, od czego notabene uzależniona była wysokość jej miesięcznego zarobku. W toku postępowania powódka podnosiła, że chcąc zamknąć sklep musiała każdorazowo uzyskać zgodę ze strony Prezes Spółdzielni. Odwołała się przy tym do swojej sytuacji osobistej i niemożności sprawowania opieki nad chorą córką, przebywającą w owym czasie w szpitalu w B. (por., również zeznania córki świadek S. B., k. 93). Nawiązując do powyższego materiał dowodowy wykazał, że to nie oczekiwania pracodawcy, co do sztywnych godzin pracy powódki i brak zgody na zamknięcie sklepu, a inne czynniki wpływały na częstotliwość wyjazdów powódki do chorej córki. Z zeznań świadka J. B. wynika, że córka w/w zaczęła chorować we wrześniu 2013r. Świadek wyjaśnił, iż to on, jako ojciec woził i odbierał córkę ze szpitala, jak również odwiedzał ją w weekendy. Żona kontaktowała się z lekarzem córki telefonicznie. Jak to określił świadek w sytuacji, gdyby żona zdecydowała się zamknąć sklep i pojechać do córki do szpitala „sklep by się nie zawalił”. Małżonkowie zdecydowali się jednak, że to ojciec przejmie ciężar opieki nad chorą córką, gdyż w przeciwieństwie do powódki, korzystał z płatnych świadczeń na ten cel (k. 97-98).

Istotną kwestią w zakresie rozważań nad wystąpieniem elementów pracowniczego stosunku pracy z art. 22 k.p. pozostaje również, że powódka **nie była zobowiązana do bezwzględnie osobistego świadczenia pracy**. Jednoznaczne w tym zakresie wydają się być postanowienia przedmiotowej umowy agencyjnej, gdzie przewidziano, iż w prowadzeniu sklepu powódce mogą pomagać członkowie rodziny lub domownicy. Warunkiem dopuszczenia wskazanych wyżej osób do pomocy w sklepie były „aktualne, ważne karty zdrowia” (por. § 7 umowy, k. 6). W toku postępowania powódka podnosiła, że Prezes Zarządu odmawiała zgody na prowadzenie sklepu przez członków jej rodziny, zarzucając im m.in. niekompetencję. Również zeznający członkowie rodziny powódki wskazywali, że w wykonywaniu swoich obowiązków powódka nie mogła być zastępowana przez domowników

(por. zeznania: świadek S. B., k. 93, oraz świadka J. B., k. 96). Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki i świadków (członków rodziny) w tym zakresie. W nawiązaniu do powyższego należy przede wszystkim zaakcentować, iż żaden z członków rodziny i domowników powódki nie posiadał aktualnych badań z sanepidu, pozwalających na prowadzenie sprzedaży artykułów spożywczych, co było bezwzględnym warunkiem delegowania przez powódkę swoich obowiązków na osoby trzecie (por. zeznania: świadek S. B., k. 93, świadka J. B., k. 97). Co więcej córka powódki, która mieszkała wówczas przy matce, nie była osobą pełnoletnią, co wyklucza możliwość świadczenia pracy z jej strony. W tym miejscu należy jeszcze raz odwołać się do protokołu kontroli z dnia 16 maja 2014r. (jw.), w którym powódka stanowczo przyznaje, że pracę wykonywała osobiście, gdyż „nie było komu ją zastąpić” (por. k. 154). Również zeznający w charakterze świadka Inspektor J. M. przyznał, iż treść łączącej strony umowy dawała powódce możliwość delegowania swoich obowiązków na osoby trzecie- członków rodziny, przy czym warunkiem było, aby osoba zastępująca powódkę miała aktualną książeczkę zdrowia. (k. 31). Tym samym okoliczność, że powódka „osobiście świadczyła pracę” nie była wynikiem restrykcji czy też zakazów ze strony pozwanej, a brakiem odpowiednich dokumentów (aktualnych książeczek zdrowia) po stronie jej domowników.

Podsumowując Sąd, oceniając stosunek prawny łączący powódkę z pozwana dostrzegł co prawda pewne elementy charakterystyczne dla umowy o pracę, jednak z uwagi na opisane wyżej cechy, odbiegające od zawartej w kodeksie pracy definicji stosunku pracy (art. 22 k.p.) uznał, iż decydująca dla określenia rodzaju stosunku prawnego łączącego strony powinna być ich zgodna wola, wyrażona w momencie nawiązania współpracy. W wyroku z dnia z dnia 27 maja 2010 r. II PK 354/09 Sąd Najwyższy podkreślił, że w razie ustalenia, iż zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygająca o jej typie powinna być in concreto **wola stron**. Należy zaznaczyć, iż art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. wskazuje co prawda, iż zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy, jednak nie jest to jednoznaczne z pominięciem zasad interpretacji oświadczeń woli określonych w art. 65 k.c. stosowanego w niniejszej sprawie w zw. z art. 300 k.p., zwłaszcza, jeśli występowanie cech charakterystycznych dla stosunku pracy nie jest jednoznaczne. Jest to tym bardziej istotne dlatego, że każda

z form świadczenia pracy (pracownicza, cywilnoprawna, bądź wykonywana bez lub poza stosunkiem zatrudnienia) może mieć swój autonomiczny byt i uzasadnienie prawne, skoro nie da się ani generalnie, ani w szczególności wykreować nakazu zatrudniania wyłącznie na podstawie umów o pracę, albo zakazu świadczenia usług, o podobnym lub zbliżonym do pracowniczego charakterze, w ramach umów cywilnoprawnych (patrz teza wyroku Apelacyjnego w S. z dnia 9 stycznia 2013 r. Sygn. akt: III AUa 626/12).

Powyższa interpretacja podkreśla odpowiedzialność spoczywającą na stronach, które posiadając określoną zdolność do czynności prawnych, rozważnie muszą kształtować swoją sytuację prawną. Zasada swobody umów (art. 353<sup>1</sup> k.c. w zw. art. 300 k.p.) polega na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył. Dotyczy to także wykonywania stale i za wynagrodzeniem określonych czynności, a więc stosunku prawnego określanego jako wykonywanie zatrudnienia w szerokim tego słowa znaczeniu. Podstaw zatrudnienia nie można traktować koniunkturalnie. Nie można zatem traktować umowy pracownika z pracodawcą raz jako cywilnej, innym razem, kiedy jest to korzystne ze względu na świadczenia pracownicze, jako umowy o pracę. Okoliczność, że dla określonej osoby korzystniejsze byłoby zawarcie umowy o pracę niż umowy cywilnoprawnej, zwłaszcza w sytuacji, gdy jej wola została wyrażona w pełni świadomie, nie może stanowić podstawy uznania, że nawiązano umowę o pracę. (komentarz lex, art. 22 k.p M. T. (2)).

Sąd podzielił powyższe spostrzeżenia i uznał, iż w rozpoznawanej sprawie wolą stron było zawarcie umowy cywilnoprawnej. Powódka sama przyznała, iż zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej nastąpiło na jej pisemny wniosek. Nadto, przekonywująca w ocenie Sądu pozostaje motywacja, dla której Gminna Spółdzielnia (...) w M. zdecydowała się zatrudnić powódkę w ramach umowy cywilnoprawnej, a nie stosunku pracy. Sklep w którym pracowała powódka bezsprzecznie osiągał niskie obroty miesięczne, co powodowało, że w ogólnym bilansie ekonomicznym nie było uzasadnienia dla zatrudniania pracownika na podstawie umowy o pracę. Pozwana zdecydowała się na zatrudnienie powódki na podstawie umowy agencyjnej, określając przy tym, iż jej miesięczne wynagrodzenie stanowić będzie każdorazowo 7% obrotu kasowego sklepu. Powyższe warunki współpracy, miały stanowić pewnego rodzaju „motywator” dla powódki, a przy tym wpłynąć na rentowność sklepu i możliwość utrzymania sklepu na lokalnym rynku. Faktem pozostaje, że w trakcie kontroli Okręgowego Inspektora Pracy powódka podała, że gdyby była możliwość zawarcia umowy o pracę, to byłaby taką opcją zainteresowana, jednak jednocześnie przyznała, że rozmawiając na ten temat z Prezes Zarządu uzyskała odpowiedź, że obroty sklepu, a więc sytuacja ekonomiczna, na to nie pozwalają. Dodatkowo zaznaczyła, że wyraziła zgodę na zatrudnienie w formie umowy cywilnoprawnej (k. 154). Przez przeszło trzy lata pracy powódka nie zgłaszała żadnych zastrzeżeń pod kątem rodzaju stosunku prawnego łączącego ją z pozwaną. Co więcej, to na jej prośbę z dnia 31 maja 2014r. doszło do rozwiązania przedmiotowego stosunku prawnego. Sytuacja zmieniła się dopiero w momencie, kiedy budynek sklepu został przez pozwaną oddany w dzierżawę innemu podmiotowi, z którym powódka zawarła umowę o pracę (por. k. 42). Być może fakt, że powódka w ramach obecnego stosunku pracy wykonuje podobne obowiązki jak w ramach cywilnoprawnego zatrudnienia był dla niej motywatorem do wystąpienia z przedmiotowym powództwem, tym niemniej okoliczność ta w żaden sposób nie kreuje rodzaju stosunku prawnego łączącego E. B. z pozwaną. Wszechstronna analiza materiału dowodowego sprawy doprowadziła do konkluzji, że brak było przesłanek do ustalenia istnienia między powódką, a pozwaną stosunku pracy, zawartego na podstawie umowy o pracę. W ocenie Sądu strony zawierając umowę agencyjną, miały zgodny cel i zamiar zawarcia umowy cywilnoprawnej.

Mając na uwadze powyższe, powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy między powodem a pozwanym, jako bezzasadne podlegało oddaleniu. Ze względu na fakt, że pozostałe roszczenia powódki miały rację bytu jedynie w sytuacji stwierdzenia istnienia stosunku pracy, skutkiem oddalenia powództwa o ustalenie było również oddalenie żądania zapłaty wynagrodzenia za pracę oraz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (pkt. I wyroku).

O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu Sąd orzekł w oparciu. § 15 pkt. 1 i 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu

(Dz. U. z 2013r. poz. 490 ze zm.). Sąd w oparciu o § 2 pkt. 3 w/w rozporządzenia podwyższył opłatę o stawkę podatku od towarów i usług. Kwota wynagrodzenia została ustalona w oparciu o § 11 ust. 1 pkt. 1) (o ustalenie istnienia stosunku pracy) w zw. z § 11 ust. 1 pkt. 2) w zw. z § 6 pkt. 5 rozporządzenia (roszczenia zapłatę) [Sposób wyliczenia: 60 zł + (75% x 2.400 zł)= 1.860 zł] (pkt. II wyroku).