

Sygn. VPa 76/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 lutego 2019 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska

Sędziowie: SO Magdalena Marczyńska

SO Mariola Mastalerz (spr.)

Protokolant: Zofia Aleksandrowicz

po rozpoznaniu w dniu 21 lutego 2019 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa N. T.

przeciwko D. S. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) D. S. w B.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie za pracę, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, odszkodowanie i sprostowanie świadectwa pracy

na skutek apelacji powódki N. T. od wyroku Sądu Rejonowego w Bełchatowie IV Wydziału Pracy z dnia 8 maja 2018r. sygn. IV P 51/16

- 1. oddala apelację,*
- 2. zasądza od powódki N. T. na rzecz pozwanej D. S. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) D. S. w B. kwotę 457,50 (czteryście pięćdziesiąt siedem złotych pięćdziesiąt groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.*

SSO Mariola Mastalerz SSO Beata Łapińska SSO Magdalena Marczyńska

Sygn. akt V Pa 76/18

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 28 kwietnia 2016 roku, skierowanym przeciwko D. S. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) D. S. w B., powódka N. T. domagała się zasądzenia łącznie kwoty 2.939,12 zł tytułem wynagrodzenia za miesiąc marzec 2016 roku, za godziny nadliczbowe w styczniu 2016 roku, a także z tytułu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami.

Powódka wskazała, że była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę z dnia 30 grudnia 2014 roku na czas określony i w związku ze złożonym przez nią wypowiedzeniem umowa o pracę rozwiązała się w dniu 23 kwietnia 2016 roku. Pozwana wypłacała wynagrodzenie w ostatnim dniu miesiąca, jednak świadczeń wskazanych w pozwie nie otrzymała.

W sprawie wydano nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym, od którego pozwana wniosła sprzeciw. W uzasadnieniu wskazała, że całość roszczeń powódki jest bezzasadna. Podnosiła, że N. T. dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, o czym pozwana powzięła informację w dniu 29 marca 2016 roku. Natomiast od 8 do 31 marca 2016 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, możliwość skontaktowania się z nią i wyjaśnienia sytuacji była ograniczona. Pozwana w uzasadnieniu dokonała szczegółowego wyliczenia należnego powódce wynagrodzenia i podała, że pozostawało ono do dyspozycji powódki w siedzibie przedsiębiorstwa pozwanej od 31 marca 2016 roku, ponieważ powódka z uwagi na liczne zajęcia komornicze odbierała wynagrodzenie w gotówce. Dalej pozwana podnosiła, że całość należnych powódce świadczeń za okres zatrudnienia, po uwzględnieniu potrąceń na rzecz komornika, została jej wypłacona.

W odpowiedzi na sprzeciw pozwanej powódka podtrzymała swoje roszczenie w zakresie kwoty 1.342,10 zł.

Następnie w pozwie z dnia 9 maja 2016 roku, skierowanym przeciwko D. S. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) D. S. w B., powódka N. T. wносиła o uznanie umowy zawartej z pozwaną na okres od 1 stycznia 2015 roku do 31 grudnia 2025 roku jako umowy zawartej na czas nieokreślony, o zasądzenie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, a także o zasądzenie kwoty 4.375,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę bez zawartej umowy w okresie od 1 września 2014 roku do 31 grudnia 2014 roku, wraz z ustawowymi odsetkami od kwot wymienionych w pozwie za poszczególne miesiące. Powódka wносиła także o zasądzenie kosztów procesu. Sprawa została zarejestrowana za numerem IV P 51/16.

W uzasadnieniu pozwu wskazano, że pomiędzy powódką a pozwaną powstał konflikt związany z zatrudnieniem powódki bez umowy i nie wypłaceniem za ten okres wynagrodzenia. Konflikt ten spowodował, że powódka została zwolniona z pracy w trybie dyscyplinarnym. W zakresie zawartej umowy o pracę na okres 10 lat powódka podnosiła, że w firmie nie występowały żadne przesłanki ku zawieraniu umowy na czas określony z tak długim okresem. Z faktu, że umowa ta w istocie powinna być umową na czas nieokreślony powódka wywodziła wysokość odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy. Nadto N. T. wskazała, że w okresie od 1 września 2014 roku do 31 grudnia 2014 roku świadczyła pracę na rzecz pozwanej i za ten okres nie otrzymała wynagrodzenia.

W odpowiedzi na pozew z dnia 8 czerwca 2016 roku pozwana D. S., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu strona pozwana podnosiła, że całość roszczeń powódki nie znajduje uzasadnienia. Nie może odnieść skutku wypowiedzenie stosunku pracy przez powódkę, gdyż powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, bowiem bez zgody pracodawcy dokonywała z rachunku pracodawcy zapłaty swoich należności. Pozwana wskazywała, że umowa o pracę z powódką została zawarta zgodnie z przepisami prawa, a okres wypowiedzenia tej umowy wynosił miesiąc, a nie 3 miesiące. Nadto podnosiła, że w okresie od września do grudnia 2014 roku N. T. nie była jej pracownikiem. Podała, że powódka interesowała się tematyką ubezpieczeń, najpierw była klientką pozwanej, często przychodziła do punktu w Galerii (...), wykazywała dużą chęć podjęcia pracy i tym zdobyła zaufanie pozwanej. W związku z tym została zatrudniona od stycznia 2015 roku.

W kolejnym pozwie z dnia 24 czerwca 2016 roku skierowanym przeciwko D. S., N. T. wносиła o sprostowanie świadectwa wydanego w dniu 6 maja 2016 roku poprzez wskazanie, że okres zatrudnienia powódki u pozwanej obejmował okres od 1 września 2014 roku do 23 kwietnia 2016 roku. Domagała się także wpisania prawidłowego stanowiska pracy – (...) do spraw (...) oraz uzupełnienia informacji dotyczących oznaczenia komornika i usunięcia z treści świadectwa kwoty przekazanej na zajęcia. Powódka wносиła o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu podała, że w dniu 6 maja skierowała do pozwanej wniosek o sprostowanie świadectwa, który został odebrany w dniu 23 maja 2016 roku. Pracodawczyni nie odpowiedziała na jej wniosek. Podnosiła, że od 1 września 2014 roku pracowała na rzecz pozwanej „na czarno” i za ten okres nie posiada świadectwa pracy.

W dniu 29 czerwca 2016 roku N. T. wniosła o przywrócenie terminu do wytoczenia powództwa o sprostowanie świadectwa pracy z uwagi na to, że od 8 marca 2016 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim i nie mogła się zająć sporządzeniem pozwu.

W odpowiedzi na pozew z dnia 7 lipca 2016 roku pozwana uznała żądanie pozwu w zakresie sprostowania nazwy stanowiska pracy powódki, a w pozostałym zakresie wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. Jednocześnie pozwana podała, że poprawione świadectwo zostało przesłane powódce.

W uzasadnieniu D. S., reprezentowana przez pełnomocnika podała, że w okresie od września do grudnia 2014 roku powódka nie była jej pracownikiem i nie świadczyła pracy na jej rzecz. Podała, że rozwiązała z powódką stosunek pracy na podstawie art. 52 kp w dniu 22 kwietnia 2016 roku. Wskazała również, że informacje odnoszące się do komornika oraz kwota potrącenia zostały wpisane zgodnie z treścią art. 884 § 2 kpc.

W piśmie z dnia 2 sierpnia 2016 roku pełnomocnik pozwanej wniósł o oddalenie wniosku powódki o przywrócenie terminu do sprostowania świadectwa pracy podnosząc, że w sprawie IV P 51/16 powódka była w stanie wnieść pozew i nie wskazywała, aby powstała po jej stronie jakkolwiek przeszkoda uniemożliwiająca wniesienie powództwa.

Następnie w pozwie z dnia 7 października 2016 roku skierowanym przeciwko D. S., powódka wniosła o ustalenie istnienia stosunku pracy łączącego ją z pozwaną w okresie od 1 września 2014 roku do 31 grudnia 2016 roku na stanowisku Menedżera ds. ubezpieczeń, a także o zasądzenie kwoty 4.200,00 zł tytułem wynagrodzenia za ten okres oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy z ustawowymi odsetkami od poszczególnych kwot. N. T. wносиła o wydanie dokumentu PIT -11 za rok 2014 i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu, tak jak w poprzednich pozwach podnosiła, że pracowała u pozwanej w spornym okresie. Podała, że nawiązała współpracę z (...) Sp. z o.o. w C., która miała swój oddział w B., a tym oddziałem zarządzała pozwana. Razem z pozwaną jeździły na szkolenia i pod koniec sierpnia D. S. zaproponowała powódce zatrudnienie. Na początku pozwana zaproponowała powódce umowę zlecenia, której nie przyjęła. Powódka podała, że ustaliła z pozwaną zatrudnienie w wymiarze 1/2 etatu od września 2014 roku, a od grudnia 2014 roku na cały etat. Pozwana jednak zwlekała z zawarciem umowy o pracę i ostatecznie nie wypłaciła także powódce należnych świadczeń za ten okres, ani nie wydała jej świadectwa pracy oraz dokumentu PIT-11.

W odpowiedzi na ten pozew D. S. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu wskazywała, że w spornym okresie strony nie łączyła ani umowa o pracę, ani umowa cywilnoprawna, a powódka nie świadczyła pracy na rzecz pozwanej. Pozwana nie wyznaczała powódce zadań, nie określała miejsca i czasu pracy, ani też nie sprawowała nad nią kierownictwa. Pozwana sprawowała nad powódką opiekę z racji tego, że była dla powódki osobą wprowadzającą do pracy na stanowisku agenta ubezpieczeniowego. Powódka dobrowolnie przychodziła do punktu prowadzonego przez pozwaną, grzecznościowo wykonywała tam pewne czynności i ostatecznie wyraziła wolę zawarcia umowy od stycznia 2015 roku. Pozwana podnosiła, że do momentu podjęcia przez pozwaną czynności zmierzających do rozwiązania stosunku pracy powódka nie zgłaszała żadnych roszczeń z tytułu rzekomego zaległego wynagrodzenia.

Postanowieniami z dnia 11 października i 22 listopada 2016 roku, wydanymi na rozprawie Sąd Rejonowy połączył do wspólnego rozpoznania wytoczone przez N. T. powództwa przeciwko D. S. w celu łącznego ich rozpoznania i rozstrzygnięcia i prowadził je dalej pod sygn. akt IV P 51/16.

Następnie w piśmie procesowym z dnia 4 grudnia 2017 roku pełnomocnik powódki sprecyzował żądania, przy czym ostatecznie zostały one określone w kolejnym piśmie z dnia 28 grudnia 2017 roku. Pełnomocnik wniósł o zasądzenie kwoty 316,44 zł, która nie została zapłacona po wydaniu nakazu zapłaty (IV Np. 31/16). Popierał pozostałe powództwa, sprecyzowane w piśmie z dnia 4 grudnia 2017 roku, w którym wniósł o ustalenie, że powódkę łączył z pozwaną stosunek

pracy w okresie od dnia 1 września 2014 roku do dnia 30 listopada 2014 roku w wymiarze 1/2 etatu, a od 1 grudnia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2014 roku w wymiarze całego etatu na stanowisku (...). Pełnomocnik powódki wnosił o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej wynagrodzenia za pracę w kwotach po 840,00 zł za miesiące od września do listopada 2014 roku, w kwocie 1680,00 zł za miesiąc grudzień 2014 roku z ustawowymi odsetkami od poszczególnych kwot. Wnosił również o zasądzenie ekwiwalentu za urlop w wysokości 450,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2015 roku, a także zasądzenie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Na rozprawie w dniu 24 kwietnia 2018 roku powódka oświadczyła, że świadczenia z okresu zatrudnienia od 1 stycznia 2015 roku do 22 kwietnia 2016 roku zostały przez pozwaną uregulowane i w tym zakresie cofnęła powództwo. W pozostałym zakresie popierała powództwa sprecyzowane ostatecznie w pismach jej pełnomocnika.

Pełnomocnik strony pozwanej podtrzymał swoje stanowisko w sprawie.

Wyrokiem z dnia 8 maja 2018 r. Sąd Rejonowy w Belchatowie umorzył postępowanie w sprawie w zakresie wynagrodzenia za pracę i ekwiwalentu za urlop za okres zatrudnienia od 1 stycznia 2015 roku do 22 kwietnia 2016 roku i oddalił powództwo w pozostałej części oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 1.956,00zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawę wyroku stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

Powódka N. T. i pozwana D. S. poznały się w związku ze współpracą z (...) Sp. z o.o. w C.. D. S. prowadziła działalność gospodarczą pod nazwą (...) D. S. w B.. Ze Spółką (...) zawarła umowę o współpracy w dniu 25 stycznia 2012 roku. Jej biuro stało się biurem terenowym tej spółki, w którym szkoliły się osoby z zakresu ubezpieczeń. N. T. zawarła umowę o współpracy z (...) Sp. z o.o. w C. w dniu 13 maja 2014 roku i została skierowana przez spółkę do pozwanej w celu zapoznania się z problematyką ubezpieczeń.

N. T. przychodziła do biur pozwanej mieszczących się w B. przy ul. (...) oraz w Galerii (...) od jesieni 2014 roku. Powódka uczyła się tam ubezpieczeń, przychodziła do biura, kiedy jej pasowało. Na początku przychodziła rzadko, później częściej, ale nie przychodziła do biura codziennie. Przyuczała się do prowadzenia spraw ubezpieczeniowych, obserwując pracę innych osób. W tym czasie, w którym powódka przyuczała się do obsługi ubezpieczeń, przyuczała się także A. M. (1).

Pozwana nie rozmawiała z powódką na temat zawarcia umowy. N. T. zabiegała o dobre relację z pozwaną, angażowała się w poznawanie ubezpieczeń. W tym czasie przeciwko powódce była prowadzona egzekucja komornicza. Pozwana zauważyła, że powódce zależy na zatrudnieniu i zaproponowała jej, iż po odejściu z pracy A. G. (1), z którą nie przedłużała umowy, zatrudni powódkę. W okresie trwania przyuczenia N. T. wyszła z inicjatywą zamówienia reklamy biura w Galerii (...). Pozwana nie wydała jej takiego polecenia. W sprawie reklamy powódka kontaktowała się z A. P. od października 2014 roku. Zajmowała się także ubezpieczeniami. Przebywając w biurze czasami grzecznościowo wykonywała czynności związane z działalnością (...).

Po odejściu z pracy A. G. (1) D. S. zawarła w dniu 30 grudnia 2014 roku umowę o pracę z N. T. na czas określony od dnia 1 stycznia 2015 roku do dnia 31 grudnia 2025 roku. Powódka została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku (...) za wynagrodzeniem w kwocie 1.750,00 zł, odpowiadającej najniższemu wynagrodzeniu obowiązującemu w kraju. N. T. zajmowała się ubezpieczeniami, pozyskiwaniem nowych klientów, marketingiem, reklamą oraz obsługą (...). W czasie zatrudnienia współpraca pomiędzy stronami układała się dobrze, strony pozostawały w relacjach towarzyskich. Powódka została zaproszona na wesele córki pozwanej.

Od 8 marca 2016 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, w związku z urazem nogi. W marcu 2016 roku, przed Ś. Wielkanocnymi jedno z towarzystw ubezpieczeniowych telefonicznie zwróciło się do biura pozwanej o wyjaśnienie płatności za polisy. Po weryfikacji ujawniono, że przy jednej z polis powódki płatnikiem była pozwana. Po świętach w wyniku dalszego sprawdzenia okazało się, że N. T. opłaciła kilka swoich polis z rachunku pozwanej bez jej zgody. O zaistniałej sytuacji pozwana została poinformowana w dniu 29 marca 2016 roku przez M. K..

Pozwana D. S. chciała tę sprawę wyjaśnić z powódką, ale nie mogła się z nią skontaktować. Ostatecznie strony umówiły się na spotkanie w dniu 4 kwietnia 2016 roku. Spotkanie to odbyło się w restauracji. Powódka i pozwana nie porozumiały się ze sobą. Pismem z dnia 4 kwietnia 2016 roku, przesłanym D. S. w dniu 5 kwietnia 2016 roku N. T. rozwiązała umowę o pracę zawartą w dniu 30 grudnia 2014 roku z zachowaniem miesięcznego wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 maja 2016 roku. Następnego dnia skierowała do pozwanej wezwanie do zapłaty wynagrodzenia za pracę w okresie od 1 września do 31 grudnia 2014 roku.

Następnie oświadczeniem z dnia 7 kwietnia 2016 roku, doręczonym powódce 22 kwietnia 2016 roku, pozwana rozwiązała z N. T. umowę o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na dokonaniu ze środków pracodawcy z rachunku bankowego pracodawcy zapłaty swoich należności bez zgody pracodawcy. Pozwana wskazała, że zachowanie powódki może wypełniać dyspozycję przestępstwa z art. 278 kk oraz, że zachowanie powódki spowodowało utratę zaufania przez pracodawcę i uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp. W oświadczeniu zawarto również informację, że o powyższym naruszeniu pracodawca dowiedział się w dniu 9 marca 2016 roku.

Świadcstwo pracy za okres zatrudnienia powódki zostało wystawione w dniu 22 kwietnia 2016 roku i doręczone N. T. w dniu 5 maja 2016 roku. W świadectwie tym pozwana wskazała, że powódka była zatrudniona w okresie od 1 stycznia 2015 roku do 22 kwietnia 2016 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku (...). W punkcie 5. świadectwa zamieszczono informację o zajęciach komorniczych oraz kwocie przekazanej na jedno z zajęć.

W piśmie z dnia 6 maja 2016 roku, doręczonym pozwanej w dniu 23 maja 2016 roku N. T. wystąpiła z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy w punkcie pierwszym poprzez wpisanie daty zatrudnienia 1 września 2014 roku, zamiast daty 1 stycznia 2015 roku, w punkcie drugim wpisanie prawidłowej nazwy zajmowanego przez powódkę stanowiska pracy (...), w punkcie piątym uzupełnienie informacji dotyczącej oznaczenia komornika oraz usunięcie zapisu dotyczącego kwoty przekazanej na zajecie nr (...).

Pozwana nie ustosunkowała się do wniosku powódki, już po wytoczeniu powództwa przesłała jej nowe świadectwo pracy, w którym uwzględniła żądanie powódki sprostowania świadectwa pracy w zakresie stanowiska pracy.

N. T. pracuje na podstawie umowy o pracę na czas określony. Osiąga wynagrodzenie w wysokości 3200 zł brutto. Prowadzi wspólne gospodarstwo z mężem, który pracuje. Nie mają nikogo na utrzymaniu.

Sąd Rejonowy poczynił ustalenia faktyczne na podstawie częściowych zeznań powódki N. T., zeznań pozwanej D. S. oraz świadków R. B., W. P., A. G. (1), A. M. (1), P. M., M. K., B. M., A. P., częściowo zeznań A. T. (1), a także na podstawie dokumentów załączonych do akt sprawy.

Sąd I instancji pominął zeznania świadków B. S., R. S., P. W., R. J., H. K. i W. M., ponieważ nic nie wniosły do sprawy. Świadkowie nie posiadali wiedzy na temat stosunku prawnego łączącego strony, w tym w szczególności w okresie od września do grudnia 2014 roku.

Za niewiarygodne Sąd uznał zeznania A. T. (1) w części, w której podawał, że powódka w okresie od września do grudnia 2014 roku przychodziła do pracy u pozwanej codziennie i wykonywała czynności przez 6 do 12 godzin. Zeznania tego świadka są sprzeczne z zeznaniami świadków R. B., W. P., A. G. (1), A. M. (1) i P. M. oraz pozwanej, którzy podali, że powódka przychodziła rzadko, kiedy jej pasowało i uczyła się ubezpieczeń tak, jak inne osoby. W ocenie Sądu I

instancji, zeznania wymienionych świadków są spójne, pokrywają się i wzajemnie uzupełniają oraz korespondują z zeznaniami pozwanej D. S..

Sąd Rejonowy podkreślił także, że nie bez znaczenia dla oceny zeznań A. T. (1) pozostaje także okoliczność, iż świadek jest mężem powódki i złożył korzystne dla niej zeznania.

Za niewiarygodne Sąd uznał także zeznania powódki N. T. w zakresie odnoszącym się do stosunku prawnego łączącego ją z pozwaną w okresie od września do grudnia 2014 roku. Zeznania te, podobnie jak zeznania męża powódki, sprzeczne są z zeznaniami pozwanej i wymienionych świadków. Nadto na wiarę nie zasługują zeznania N. T. w zakresie dotyczącym wyrażenia zgody przez pozwaną na opłacanie prywatnych polis powódki z rachunku pozwanej. Po pierwsze D. S. zaprzeczyła, aby kiedykolwiek taką zgodę wyraziła, a powódka podała, że do wyrażenia zgody doszło na weselu córki pozwanej. Sąd uznał, że powódka nie udowodniła swoich twierdzeń w tym zakresie, wręcz niewiarygodne jest, aby podczas uroczystości rodzinnej o tak znaczącym charakterze strony prowadziły rozmowy na temat opłacania polis.

Zeznania świadków B. M. i A. P. dotyczące okresu od września do grudnia 2014 roku w żadnym razie nie przesądzają o tym, że w ww. okresie powódkę łączyła z pozwaną umowa o pracę. Fakt, że osobą, która przygotowała polisę była powódka nie oznacza, że łączył ją z pozwaną stosunek pracy. Sąd Rejonowy podkreślił, że z materiału dowodowego wynika, iż N. T. uczyła się zagadnień związanych z ubezpieczeniami. Podobnie też kontakty powódki z agencją reklamową w celu przygotowania reklamy punktu w Galerii (...) nie oznaczają istnienia stosunku pracy z pozwaną. D. S. podała, że powódka z własnej inicjatywy się tym zajęła, bez polecenia, zabiegała bowiem o dobre relacje z pozwaną i zatrudnienie w przyszłości.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwa wystosowane przez powódkę nie zasługują na uwzględnienie. W zakresie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy, Sąd Rejonowy podkreślił, że zgodnie z treścią art. 189 k.p.c. strona powodowa może żądać ustalenia przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Dalej Sąd Rejonowy stwierdził, że według poglądu utrwalonego w orzecznictwie, strona ma interes prawny w żądaniu ustalenia wówczas, gdy istnieje niepewność prawa lub stosunku prawnego z przyczyn faktycznych lub prawnych. Jeżeli jednak strona może dochodzić ochrony swych praw, np. przez wytoczenie powództwa o zasądzenie lub o ukształtowanie stosunku prawnego lub prawa, istnienie interesu prawnego w ustaleniu jest zasadniczo wykluczone. Strona traci interes prawny w żądaniu ustalenia jego istnienia także wtedy, gdy sama wytoczyła powództwo o zasądzenie, mające swą podstawę w stosunku prawnym, co do którego w procesie o ustalenie twierdzi, że istnieje. Przesłanką rozstrzygnięcia powództwa o zasądzenie musi bowiem być uprzednie ustalenie istnienia bądź nieistnienia stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia będącego przedmiotem tego powództwa (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2006 r., V CSK 188/05, LEX nr 1104890). Interes prawny, jako materialnoprawna przesłanka powództwa o ustalenie istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa (art. 189 k.p.c.), musi istnieć nie tylko w chwili wytoczenia powództwa, lecz warunkiem jego uwzględnienia jest istnienie tego interesu w chwili zamknięcia rozprawy - art. 316 § 1 k.p.c. (zob. cyt. wyżej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2006 r., V CSK 188/05).

W ocenie Sądu Rejonowego, powódka nie wykazała interesu w żądaniu ustalenia, że od dnia 1 września 2014 roku do 31 grudnia 2014 roku łączył ją z pozwaną stosunek pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, że interes prawny powódki w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy został całkowicie skonsumowany w sprawie o zasądzenie wynagrodzenia z pracą za ten okres. Przesłanką rozstrzygnięcia tej sprawy i uznania zasadności powództwa było bowiem ustalenie, że powódka w powyższym okresie była pracownikiem pozwanej.

Kontynuując rozważania Sąd I instancji stwierdził, że powódka N. T. nie udowodniła, że w spornym okresie łączył ją z pozwaną stosunek pracy, a zatem nie przysługuje powódcie wynagrodzenie za pracę za ten okres oraz ekwiwalent za urlop. Zgodnie bowiem z treścią art. 22 § 1 kp 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. Przepis ten zawiera legalną definicję stosunku pracy, wskazuje na cechy stosunku pracy, określa jego treść, podmioty oraz zobowiązania wzajemne stron.

W przytoczonym przepisie zawarte są najbardziej istotne elementy stosunku pracy – obowiązek świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany (pod kierownictwem) poleceniom pracodawcy, który jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika za świadczoną na jego rzecz pracę.

Pracownik w ramach stosunku pracy zobowiązuje się do osobistego wykonywania czynności objętych umówionym rodzajem pracy. Rodzaj pracy to zespół czynności, które będą należały do obowiązków pracownika. Z kolei obowiązek osobistego świadczenia pracy oznacza, iż pracownik nie może powierzyć realizacji czynności, jakie wynikają z umowy o pracę osobom trzecim (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 1999 roku w sprawie sygn. akt I PKN 562/98, OSNAPiUS z 2000 roku, z. 6, poz. 223).

Cechą stosunku pracy jest ciągłość świadczenia pracy. Zobowiązanie pracownika, w przeciwieństwie do zobowiązań podejmowanych przy zawieraniu umów cywilnoprawnych, nie ogranicza się do czynności jednorazowej, czy też wielu czynności zmierzających do osiągnięcia określonego rezultatu, lecz polega na wykonywaniu czynności wynikających z powierzonego rodzaju pracy w sposób ciągły - mający cechy trwałości. Kierownictwo pracodawcy oznacza możliwość wydawania przez niego poleceń, które są wiążące dla pracownika, jeżeli nie są sprzeczne z umową i prawem. Granice podporządkowania (kierownictwa) wyznacza treść stosunku pracy, w tym przede wszystkim rodzaj pracy, która ma być wykonywana oraz wymiar i miejsce pracy. Elementy wymienione w art. 22 § 1 kp powinny wystąpić łącznie, choć - w zależności od indywidualnego przypadku - z różnym natężeniem, by doszło do zawarcia stosunku prawnego, o którym mowa w art. 22 k.p.

Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy, Sąd Rejonowy wskazał, że z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, a w szczególności z zeznań świadków R. B., W. P., A. G. (1), A. M. (1) i P. M. oraz pozwanej D. S. wynika, że powódka w spornym okresie przychodziła rzadko do biura pozwanej. Nadto bywała wtedy, kiedy jej pasowało i uczyła się ubezpieczeń, podobnie jak inne osoby. N. T. zawarła ze spółką (...) w C. umowę o współpracy i w związku z tym przychodziła do biura D. S. poznawać problematykę ubezpieczeń, które było biurem terenowym (...). Pozwana nie uzgadniała z powódką, kiedy będzie przychodziła, zasady współpracy określało (...), które, co potwierdziła powódka, skierowało ją do pozwanej. D. S. nie określała powódce czasu pracy, nie wydawała jej poleceń, powódka nie była jej podporządkowana co do sposobu, miejsca i czasu wykonywania czynności. Nie pozostawała pod kierownictwem pozwanej. To N. T. zabiegała natomiast o dobre relacje z D. S., bowiem miała nadzieję na zatrudnienie w przyszłości. W związku z tym grzecznościowo wykonała niektóre czynności, zajęła się z własnej inicjatywy reklamą biura w Galerii (...). Zajmowała się również polisami. Pojedyncze czynności wykonane przez powódkę na rzecz pozwanej nie przesądzają o tym, że pomiędzy stronami istniał stosunek pracy. Nie można bowiem mówić o ciągłości pracy. Pozwana widząc, że powódka zabiegała o dobre relacje, bowiem liczyła na zatrudnienie, obiecała jej zawarcie umowy po odejściu A. G.. Tak się też stało i do zawarcia umowy doszło w dniu 30 grudnia 2014 roku.

Zdaniem Sądu I instancji, gdyby powódka była pracownikiem pozwanej w spornym okresie i nie otrzymała wynagrodzenia za okres 4 miesięcy nie zabiegałaby o zawarcie umowy o pracę na dalszy okres, bowiem dotychczasowe doświadczenie w relacjach z pozwaną nie dawało pomyślnych prognoz, co do otrzymywania wynagrodzenia w przyszłości.

Z powyższych względów Sąd Rejonowy, na podstawie art. 80 kp i art. 171 kp, oddalił powództwo o wynagrodzenie za pracę i ekwiwalent za urlop.

W zakresie żądania powódki o zasądzenie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, Sąd Rejonowy wskazał, że pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego

na dokonaniu ze środków pracodawcy z rachunku bankowego pracodawcy zapłaty swoich należności bez zgody pracodawcy. Pozwana wskazała, że zachowanie powódki spowodowało utratę zaufania przez pracodawcę.

Powołując się na treść art. 52 § 1 kp, Sąd wskazał, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie m. in. ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (pkt 1) oraz popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem (pkt 2). W razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy (art. 56 § 1 kp). Przepis art. 52 kp wymaga do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę istnienia uzasadniającej je przyczyny, przy czym to pracodawcę obciąża obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Dalej Sąd Rejonowy podkreślił, że pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jego przyczyny. Oznacza to, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 roku, I PKN 444/99 OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 313). W przypadku sporu przed Sądem Pracy, Sąd każdorazowo musi badać, czy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna jest prawdziwa, czy została wskazana konkretnie i czy uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 roku, I PKN 105/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 335).

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jest uważane przez judykaturę za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy. Powinno więc być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyr. Sądu Najwyższego z 21.06.2005 r., II PK 305/04, MP 2005 r., Nr 12).

W rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 kp ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działanie lub zaniechanie) można przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyr. Sądu Najwyższego z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746). Oprócz bezprawności działania koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 kp jest stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo - rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu (wyr. Sądu Najwyższego z 11.09.2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003, Nr 16, poz. 381). Bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (wyr. Sądu Najwyższego z 7.02.2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009, Nr 7-8, poz. 98).

Artykuł 52 § 1 pkt 1 kp posługuje się pojęciem ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zakres podstawowych obowiązków pracowniczych nie został w przepisach prawa pracy uregulowany. Przykładowe obowiązki pracownika zostały wymienione w art. 100 i jak wynika z treści tego przepisu, mogą one, mimo braku takiej deklaracji ustawodawczej, stanowić podstawowe obowiązki pracownicze lub stać się nimi w konkretnych sytuacjach. Ma to miejsce wówczas, gdy ich naruszenie będzie analizowane w powiązaniu z rodzajem wykonywanej pracy. Częstość podstawowe obowiązki pracownika są wyszczególnione w indywidualnym zakresie czynności.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy zważył, że zgodnie z treścią art. 100 kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W szczególności pracownik jest obowiązany przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, przestrzegać regulaminu pracy

i ustalonego w zakładzie pracy porządku, dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie. Przenosząc powyższe na grunt zawisłej sprawy, Sąd Rejonowy wskazał, że pozwana zarzuciła powódce, że wielokrotnie dokonała ze środków pracodawcy z rachunku bankowego pracodawcy zapłaty swoich należności bez zgody pozwanej. N. T. potwierdziła, że zapłata za prywatne jej polisy miała miejsce. Podnosiła jednak, że dokonanie zapłaty za te polisy odbyło się za zgodą pozwanej i miało stanowić dodatkową rekompensatę finansową za pracę. D. S. miała taką zgodę wyrazić na weselu swojej córki. Powódka nie udowodniła, że w istocie posiadała zgodę pozwanej na dokonywanie opłaty prywatnych polis, swoich i członków rodziny, ze środków pozwanej. Pozwana przeczyła tej okoliczności. W ocenie Sądu Rejonowego, niedorzeczne wydaje się, aby podczas uroczystości rodzinnej o tak znaczącym charakterze strony prowadziły rozmowy na temat opłacania polis. N. T. nie przedstawiła żadnego dokumentu, z którego by wynikało, że taką zgodę posiadała, choć skrupulatnie gromadziła wszelką dokumenty i ją przechowywała (np. korespondencję mailową).

Kontynuując swoje rozważania, Sąd Rejonowy podkreślił, że w sprawie nie może odnieść skutku także i wypowiedzenie stosunku pracy przez powódkę, gdyż powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, a do rozwiązania stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym doszło w okresie biegnącego wypowiedzenia.

W ocenie Sądu Rejonowego, nie zasługiwał na uwzględnienie także zarzut naruszenia przez pozwaną miesięcznego terminu z art. 52 § 2 kp. Powódka podnosiła, że pozwana miała dostęp do swojego rachunku i mogła wcześniej dowiedzieć się o opłacaniu polis prywatnych przez powódkę. Z materiału dowodowego wynika, że pozwana nie zajmowała się wszystkimi sprawami osobiście, zatrudniała kilkudziesięciu pracowników, którym powierzała różne czynności, nie kontrolowała transakcji na rachunku. O dokonaniu opłat pozwana dowiedziała się przed Świątami Wielkanocnymi, kiedy to jedno z towarzystw ubezpieczeniowych telefonicznie zwróciło się do biura pozwanej o wyjaśnienie płatności za polisy. Po weryfikacji ujawniono, że płatnikiem polis powódki była pozwana. D. S. dowiedziała się o tym 29 marca 2016 roku od M. K., która dokonywała sprawdzenia transakcji. Do rozwiązania stosunku pracy doszło w dniu 22 kwietnia 2016 roku, tj. w dniu doręczenia powódce oświadczenia. W treści tego oświadczenia pozwana błędnie wskazała datę 9 marca 2016 roku, zamiast 29 marca 2016 roku.

Sąd I instancji wyjaśnił, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem bieg terminu z art. 52 § 2 kp rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał

w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające przekonanie, że pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków uzasadniającego niezwłoczne rozwiązanie z nim stosunku pracy. Uzyskanie przez pracodawcę wiadomości, jako momentu rozpoczęcia biegu terminu do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy może wymagać nie tylko informacji o jego zachowaniu, lecz także czasu niezbędnego na ocenę skutków tego zachowania, jeżeli przemawiają za tym ustalone w sprawie okoliczności faktyczne. Chodzi o wiadomości na tyle zweryfikowane, tak aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1976 r., I PRN 74/76, OSNC 1977 nr 5-6, poz. 100; OSPiKA 1977 nr 7-8, poz. 127 z glosą J. Krzyżanowskiego; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 1999 r., I PKN 318/99, OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 155).

Przenosząc powyższe na grunt analizowanej sprawy Sąd I instancji podkreślił, że powódka w sposób ciężki naruszyła obowiązki pracownicze, dokonując bez zgody pozwanej opłat za swoje polisy z jej rachunku. Naruszyła tym samym podstawowy obowiązek pracowniczy – dbałości o dobro zakładu pracy i jego mienie. Wskazane w sprawie okoliczności świadczą, że powódka w sposób świadomy naruszyła te obowiązki. Zachowanie powódki było zawinione, N. T. całkowicie zignorowała następstwa swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków i zajmowane stanowisko nakazywały szczególną ostrożność i przezorność w działaniu, nadużyła tym samym zaufania pracodawcy.

W ocenie Sądu Rejonowego wskazane przez pracodawcę przyczyny uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia, dlatego też, na podstawie art. 56 i 58 kp oddalił powództwo o odszkodowanie jako nieuzasadnione.

W zakresie żądania sprostowania świadectwa, Sąd Rejonowy podkreślił, że powódka w dniu 29 czerwca 2016 roku wniosła o przywrócenie terminu do wytoczenia powództwa o sprostowanie świadectwa pracy z uwagi na to, że od 8 marca 2016 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim i nie mogła się zająć sporządzeniem pozwu. Podała, że w dniu 6 maja skierowała do pozwanej wniosek o sprostowanie świadectwa, który został odebrany w dniu 23 maja 2016 roku. Pracodawczyni nie odpowiedziała na jej wniosek, dlatego pozew wniosła 24 czerwca 2016 roku.

Sąd Rejonowy wskazał, że po wytoczeniu powództwa pozwana uznała żądanie pozwu w zakresie sprostowania nazwy stanowiska pracy powódki i przesłała jej poprawione świadectwo.

Równocześnie Sąd Rejonowy zauważył, że zgodnie z treścią art. 97 § 2¹ kp pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

Tymczasem, w rozpoznawanej sprawie powódka nie dochowała terminu do wytoczenia powództwa. Z wnioskiem o jego przywrócenie wystąpiła po wytoczeniu powództwa. Stosownie do treści art. 265 kp, jeżeli pracownik nie dokonał – bez swojej winy – w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2¹ kp, sąd na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Wspomniany wniosek musi być - zgodnie z art. 265 § 2 kp - wniesiony w nieprzekraczalnym oraz nieprzywracalnym terminie 7 dni od ustania przyczyny uchybienia terminu i zawierać uprawdopodobnienie okoliczności uzasadniających żądanie wniosku, przy czym uprawdopodobnienie niezawinionego uchybienia terminu powinno nastąpić nie później niż we wniosku o przywrócenie terminu lub w pozwie, jeżeli taki wniosek został w nim zawarty (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2002 r., I PKN 896/00, niepubl.). Upływ terminu zobowiązuje sąd do merytorycznego rozpoznania sprawy i stwierdzenia niedopuszczalności uwzględnienia powództwa, a więc jego oddalenia. Przepis art. 265 kp nie zobowiązuje sądu do wydania odrębnego orzeczenia w przedmiocie przywrócenia terminu do wniesienia pozwu. Dlatego też sąd rozstrzyga sprawę merytorycznie, po rozważeniu, czy termin do wniesienia pozwu został zachowany. W myśl hipotezy zawartej w normie przepisu art. 265 § 1 kp przywrócenie uchybionego terminu jest możliwe przy spełnieniu przesłanki braku winy pracownika w przekroczeniu terminu. Przy czym może to być zarówno postać winy umyślnej, jak i nieumyślnej. Przepis nie reguluje bowiem tej materii, stanowiąc tylko o braku winy. O istnieniu winy lub jej braku należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, w sposób uwzględniający obiektywny miernik staranności, jakiej można wymagać od strony należącej o swoje interesy. Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowały opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, OSNP 2003, nr 20, poz. 487).

Brak winy pracownika w przekroczeniu terminu z art. 97 § 2¹ kp należy analizować w płaszczyźnie jego subiektywnej oceny stanu rzeczy, zwłaszcza z uwzględnieniem stopnia jego wykształcenia i posiadanej wiedzy prawniczej oraz doświadczenia życiowego, a także z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności, jakiej można wymagać od strony dbającej należycie o swoje interesy.

Sąd Rejonowy orzekający w sprawie uznał, że po stronie powódki N. T. nie wystąpiły szczególne okoliczności, które usprawiedliwiały opóźnienie w wytoczeniu powództwa. We wniosku o przywrócenie uchybionego terminu powódka wskazała, że okolicznością uzasadniającą ewentualne przywrócenie terminu jest jej choroba, która trwała od dnia 8 marca 2016 roku. Sąd Rejonowy wskazał, że choroba ta nie stanowiła dla powódki żadnej przeszkody w wytoczeniu powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy w dniu 9 maja 2016 roku, jak i składania w okresie choroby szeregu pism procesowych. Nadto podkreślił, że powódka ukończyła ona studia na kierunku prawa, co podkreślała w toku procesu. Posiada zatem wiedzę i rozeznanie co do konieczności wystąpienia z roszczeniem w przepisany terminie.

Z tych przyczyn, Sąd Rejonowy nie uwzględnił wniosku powódki o przywrócenie terminu do wytoczenia powództwa o sprostowanie świadectwa pracy i powództwo to oddalił, a to na podstawie art. 97 § 2¹ kp.

Tytułem uzupełnienia, Sąd Rejonowy podkreślił, że w sprawie, pozwana częściowo uwzględniła żądanie powódki i sprostowała świadectwo pracy w zakresie stanowiska pracy. W pozostałej części powództwo nie zasługiwałoby zaś na uwzględnienie bowiem Sąd uznał, że powódki w okresie od 1 września do 31 grudnia 2014 roku nie łączyły z pozwaną stosunek pracy, zaś informacje dotyczące oznaczenia komornika i kwoty potrącenia zostały wpisane zgodnie z treścią art. 884 § 2 kpc.

Wobec cofnięcia pozwu w zakresie roszczenia o zasądzenie kwoty 2.939,12 zł tytułem wynagrodzenia za miesiąc marzec 2016 roku, za godziny nadliczbowe w styczniu 2016 roku, a także z tytułu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy Sąd Rejonowy na podstawie art. 355 § 1 i 2 kpc w związku z art. 203 § 4 kpc i art. 469 kpc, umorzył postępowanie w sprawie w tym zakresie.

O kosztach postępowania w odniesieniu do poszczególnych roszczeń Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc, wyrażającego zasadę odpowiedzialności za wynik procesu i art. 100 kpc wyrażającego zasadę stosunkowego rozliczenia kosztów. Wysokość kosztów Sąd Rejonowy ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm.). Na zasadzie słuszności wyrażonej w art. 102 kpc, Sąd meriti nie obciążył powódki poniesionymi w sprawie wydatkami, mając na uwadze okoliczność, że powódka od niedawna pracuje, a obciążenie pracownika wydatkami następuje w sytuacjach wyjątkowych.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka zaskarżając go w części co do rozstrzygnięć zawartych w punktach 2 i 3 domagając się zmiany zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości oraz zasądzenia od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Zaskarżonemu wyrokowi powódka zarzuciła naruszenie prawa procesowego tj. art. 233 § 1 kpc w zw. z art. 316 § 1 kpc poprzez:

a) przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów przy ustalaniu stanu faktycznego i dowolną ocenę dowodów sprzeczną z zasadami wiedzy oraz doświadczenia życiowego:

- dowolną ocenę zeznań świadków A. P., B. M. poprzez niewyciągnięcie właściwych wniosków z tych zeznań, które jednoznacznie świadczą o tym, że powódka w spornym okresie świadczyła pracę na rzecz pozwanej;

- dowolną ocenę zeznań świadka A. T. poprzez uznanie, że są niewiarygodne tylko dlatego, że świadek jest mężem powódki;

- pominięcie zeznań świadków M., M., W., mimo że są one istotne dla dokonania prawidłowych ustaleń faktycznych;

- dowolną ocenę zeznań powódki poprzez odmowę wiarygodności w sytuacji gdy prawidłowa ocena dokonywana z uwzględnieniem wiedzy i doświadczenia życiowego wskazuje na wersję spójną i logiczną;

- uchylenie się od oceny dowodów z dokumentów – obszernej korespondencji mailowej załączonej przez powódkę i potwierdzającej jej wersję zdarzeń, gdyż maile te dokumentują liczne czynności wykonywane w spornym czasie przez powódkę na rzecz pozwanej;

- dowolną ocenę zeznań pozwanej i uznanie tych zeznań za w pełni wiarygodne, mimo że pozwana nie potrafiła logicznie wytłumaczyć dlaczego jako przedsiębiorca i pracodawca godziła się, aby osoba, z którą nie pozostaje w żadnym stosunku prawnym przebywała w jej firmie i wykonywała na jej rzecz różne czynności a także uznanie za wiarygodne zeznań pozwanej w części dotyczącej rozwiązania umowy o pracę tj. daty dowiedzenia się o rzekomo niezgodnych z jej wolą wypłatach i braku wiedzy o stanie własnego konta w sytuacji gdy pozwana prowadziła firmę jednoosobową i realizowała liczne płatności na rzecz różnych podmiotów.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o jej oddalenie w całości

i zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 4 grudnia 2018 roku strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

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

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

Zdaniem Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd I instancji ocena dowodów jest w pełni przekonywująca, nie naruszająca granic określonych w art. 233 § 1 k.p.c. Zgłoszony w apelacji w tym zakresie zarzut naruszenia prawa procesowego należało zatem uznać za nieuzasadniony. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w skardze apelacyjnej odmiennej, własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok SN z dn. 3 września 1969 r., PR 228/69, nie publikowany, wyrok SN z dn. 7 stycznia 2005r., IV CK 387/04, LEX nr 177263, wyrok SN z dn. 15 kwietnia 2004r., IV CK 274/03, LEX nr 164852). Przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona wyłącznie w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej, albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych. Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie można poprzestać na stwierdzeniu, iż dokonane ustalenia są wadliwe, odnosząc się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego jest poprawny i odpowiada rzeczywistości. Niezbędne jest wykazanie przyczyn, które dyskwalifikują postępowanie sądu niższej instancji w zakresie ustaleń przez określenie, jakie kryteria oceny zostały przez sąd naruszone przy ocenie konkretnych dowodów, poprzez uznanie braku ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne przyznanie im takich walorów (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 28 kwietnia 2016 r. VI ACa 1008/14; LEX nr 2071247).

Odnosząc się kolejno do konkretnie wskazywanych w apelacji zarzutów, należy wskazać, że Sąd pierwszej instancji prawidłowo ocenił zeznania B. M. oraz A. P., które były podstawą czynionych ustaleń faktycznych. Sąd Rejonowy odniósł się do zeznań wyżej wymienionych świadków, wskazując, że ich zeznania nie przesądzają o tym, że powódkę łączyła z pozwaną umowa o pracę w okresie od września do grudnia 2014 roku. W tym miejscu trzeba wyraźnie podkreślić, iż aby skutecznie zarzucić zaskarżonemu orzeczeniu naruszenie art. 233 k.p.c., należy wykazać, że wnioski jaki wysunął Sąd Rejonowy nie mają żadnego logicznego uzasadnienia. W ocenie Sądu Okręgowego wnioski Sądu I instancji nie są nielogiczne czy nieprzystające do zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Sąd Rejonowy na podstawie m.in. zeznań wyżej wymienionych świadków wywiódł wnioski, że we wspomnianym okresie powódka dobrowolnie angażowała się w poznawanie działalności pozwanej, albowiem liczyła na zatrudnienie w przyszłości i z tego powodu wychodziła z inicjatywą np. zamówienia reklamy placówki pozwanej. Rozumowanie to znajduje uzasadnienie. Rzecz bowiem w tym, że oceny zeznań wyżej wymienionych świadków nie można dokonywać – jak tego oczekuje apelujący - w oderwaniu od pozostałego materiału dowodowego, a w tym w szczególności zeznań świadków: W. P., R. B. i A. G. (1), którzy byli w spornym okresie pracownikami pozwanej i posiadali najlepsze rozeznanie w tym obszarze. Z ich zeznań tymczasem jasno wynikało, że powódka – choć przychodziła na teren biura w Galerii (...) – to nie świadczyła w tym okresie pracy. Powódka uczyła się od pracowników czynności związanych z obsługą ubezpieczeń, przychodząc do biura w porze, kiedy jej to odpowiadało, nie wykonywała jednak wówczas poleceń pozwanej. Ponadto, należy wskazać, że sama powódka, w pierwszych zeznaniach wskazała, że z pozwaną łączyła ją umowa o pracę od 1 stycznia 2015 roku, zaś wcześniej współpracowała z firmą Agencją (...) Sp. z o.o. w C., która to właśnie skierowała powódkę do biura pozwanej w celu zapoznania się z materiałami szkoleniowymi dotyczącymi działalności ubezpieczeniowej. Okoliczność tę potwierdziła złożona w trakcie postępowania umowa o współpracy powódki z ww. firmą, a także pozwana, której zeznania Sąd uznał za wiarygodne, co także jest kwestionowane przez

apelującego. Pozwana – wbrew stanowisku skarżącej – logicznie wytłumaczyła, z jakich powodów przez okres od września do grudnia 2014 roku powódka nie pozostawała z nią w stosunku pracy. Konsekwentnie wskazywała, że był to okres, gdy powódkę łączyła umowa z agencją (...), której oddział prowadziła także pozwana. Powódka nie była jedyną osobą, nad którą pieczę sprawowała pozwana – do tego grona należała także A. M. (2), która zawarła umowę z firmą (...) i której zeznania potwierdzają wersję pozwanej. W świetle powyższego, Sąd Rejonowy trafnie ustalił, że powódka nie pozostawała w okresie od września do grudnia 2014 w stosunku pracy z pozwaną, albowiem jej aktywność miała charakter sporadyczny, nieregularny i nie podlegała zwierzchnictwu pozwanej.

Podobnie, nie znajduje uzasadnienia zarzut pominięcia przez Sąd zeznań świadków: W. M., P. M. oraz P. W.. W tym zakresie wskazać należy, że ani zeznania P. W., ani zeznania W. M. – co słusznie podkreślił Sąd Rejonowy – nie wniosły nic istotnego do sprawy, albowiem osoby te nie posiadały wiedzy na temat stosunku prawnego łączącego strony. W tym zakresie należy jedynie dodać, że z ich zeznań nie wynikało nic ponad to, co Sąd ustalił już na podstawie zeznań pozostałych świadków tj. fakt, że powódka pojawiała się w biurze pozwanej. Odnośnie do zeznań P. M., to wbrew przekonaniu apelującego, Sąd nie pominął ich przy konstruowaniu stanu faktycznego sprawy (k. 7 uzasadnienia). Zarzut pominięcia zeznań wspomnianego świadka nie został szerzej rozwinięty, albowiem apelujący ograniczył się do wskazania, że Sąd nie wziął pod uwagę zeznań wyżej wymienionego świadka, w których ten stwierdził, że dostęp do konta firmowego miała wyłącznie pozwana, co ma znaczenie dla oceny roszczenia odszkodowania z tytułu niezgodnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powódką. Otóż, w tym zakresie wskazać należy, że z zeznań samej powódki wynikało, że miała dostęp do konta pozwanej i że dokonała opłaty polisy. Sporne było jedynie to, czy dokonano tego za zgodą pozwanej czy też wręcz przeciwnie. Wspomniany świadek nie posiadał na ten temat wiedzy, dlatego też Sąd trafnie nie powoływał się w tym zakresie na jego zeznania.

Jeśli chodzi o zeznania świadka A. T. (3), to wbrew skarżącemu, Sąd nie odrzucił części jego zeznań jedynie z tego powodu, że pozostaje on w związku małżeńskim z powódką. Sąd Rejonowy wyraźnie wskazał – a co znajduje potwierdzenie w materiale dowodowym – że zeznania te w części pozostają w sprzeczności z zeznaniami innych świadków. To sprzeczność z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym zadecydowała o tym, że Sąd jedynie w części dał wiarę świadkowi, natomiast fakt, że jest osobą bliską dla powódki był jedynie dodatkową przesłanką przemawiającą za tym, aby do zeznań świadka podchodzić z dużą dozą ostrożności, co Sąd też uczynił.

Apelujący podnosił także, że Sąd I instancji uchylił się od oceny dowodów z dokumentów tj. korespondencji e-mailowej, które miały potwierdzać wersję powódki o jej zatrudnieniu w spornym okresie przez pozwaną. Zarzut ten nie został w żaden sposób rozwinięty, w tym, skarżący nie wskazał precyzyjnie, które z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy miał na myśli, co ma znaczenie, albowiem korespondencja mailowa była załączana kilkakrotnie. Sąd I instancji, choć wziął pod uwagę zgromadzoną korespondencję, to nie odniósł się do podnoszonej przez skarżącego kwestii, iż powódka, od grudnia 2014, podpisywała się w wiadomościach e-mail jako dyrektor ds. rozwoju i marketingu. Rzecz jednak w tym, że z wiadomości tych nie wynika jednocześnie, że powódka pełniła tę funkcję właśnie w firmie pozwanej (k.341-342). W takim charakterze występowała dopiero od stycznia 2015 roku, podpisując się jako (...), (...) D. S., co pominął skarżący w swojej apelacji. Dlatego też to, że Sąd szczegółowo nie poruszył wyżej wskazanej kwestii, w świetle pozostałych ustaleń, nie ma większego znaczenia w niniejszej sprawie.

Nie odbiega od zasad logiki i doświadczenia życiowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zeznań samej powódki, której Sąd jedynie częściowo nie dał wiary, a to w zakresie odnoszącym się do charakteru relacji między stronami w spornym okresie oraz w przedmiocie wyrażenia zgody na opłacanie polis z konta pozwanej. Sąd Rejonowy wskazał na motywy, którymi kierował się dokonując oceny tychże zeznań i wskazał z jakich powodów ocena ta jest negatywna. W ocenie Sądu Okręgowego, okoliczność, że zeznania powódki w tym zakresie nie koresponowały z zeznaniami chociażby świadka M. K., co jest wystarczającym powodem dla odmówienia im wiarygodności, co też Sąd Rejonowy prawidłowo uczynił.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji dokonał analizy dowodów z precyzyjnym wskazaniem, którym z nich i z jakich przyczyn odmówił wiarygodności, a jakie pominął i dlaczego. Również zastosowane kryteria oceny nie

budzą zastrzeżeń co do ich prawidłowości. Zarzuty skarżącego sprowadzają się do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i nie mogą odnieść zamierzonego skutku.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy poczynił prawidłowe ustalenia, które prowadziły do wniosku, że powódka nadużyła zaufania pozwanej wykorzystując konto firmowe do wykonywania przelewów na prywatne polisy oraz do stwierdzenia, że w okresie od września do grudnia 2014 roku nie łączył ją z pozwaną stosunek pracy.

W świetle powyższego, za chybiony należy uznać zawarty w apelacji zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. i 316 § 1 kpc. Sąd Okręgowy w pełni podziela dokonaną przez Sąd Rejonowy ocenę materiału dowodowego.

W konsekwencji Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł o oddaleniu apelacji.