

Sygn. akt IV P 35/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 listopada 2015r.

Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Bożena Makowczenko

Ławnicy Janina Sabina Piotrowicz, Jadwiga Stelmasiewicz

Protokolant st. sekr. sądowy Justyna Kurzynowska-Lubecka

po rozpoznaniu w dniu 29 października 2015r. w Giżycku

na rozprawie

sprawy z powództwa **A. G.**

przeciwko **Grupie (...) Sp. z o.o. z/s w S.**

o ustalenie istnienia stosunku pracy

1. Powództwo oddała.

2. Zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV P 35/15

UZASADNIENIE

Powódka **A. G.** domagała się ustalenia, iż pomiędzy nią a pozwanym w okresie od 1 października 2014r. do 26 marca 2015r. istniał stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy z dnia 1 października 2015r. oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu podała, iż w dniu 1 października 2014r. zawarła z pozwanym umowę, której przedmiotem było określenie wzajemnych zobowiązań stron wynikających ze wskazania przez pozwanego osoby powódki na stanowisko prezesa zarządu w Szpitalu (...) Sp. z o.o. w G..

W ramach tej umowy powódka zobowiązała się do pełnienia funkcji prezesa zarządu spółki. Umowa określała powódkę jako doradcę a pozwanego zamawiającym. Bezpośrednim przełożonym powódki była E. B..

Dalej powódka podała, iż jedynym (...) spółki Szpital (...) jest powiat (...), który w ramach zawartej z pozwanym umowy z dnia 28 stycznia 2013r. – umowy operatorskiej – powierzył pozwanemu zadania zarządzania Szpitalem (...). Celem umożliwienia pozwanemu realizacji przedmiotu umowy Powiat (...) zobowiązał się powoływać do zarządu celem pełnienia funkcji prezesa zarządu osobę wskazaną przez pozwanego.

We wrześniu 2014r. pozwany na stanowisko prezesa zarządu wskazał powódkę, w związku z czym uchwałą nr 2 Rady Nadzorczej Szpitala (...) z dnia 29 września 2014r. powódka powołana została na stanowisko Prezesa Zarządu Szpitala (...). W dniu 1 października 2014r. pomiędzy Szpitalem (...) reprezentowanym przez Przewodniczącego

Rady Nadzorczej a powódka została zawarta umowa o pracę, na podstawie której powódka zatrudniona została na stanowisku prezesa zarządu z wynagrodzeniem 11500 zł miesięcznie. Uchwałą Zarządu Powiatu z dnia 19 grudnia 2014r. wynagrodzenie powódki zwiększone zostało do kwoty 13 200 zł brutto.

W dniu 26 marca 2015r. powódka na podstawie § 8 ust. 4 umowy rozwiązała z pozwanym umowę w trybie natychmiastowym z powodu ciężkiego naruszenia przez pozwanego postanowień umowy.

W ocenie powódki umowa jaką zawarła z pozwanym w dniu 1 października 2014r. była w istocie umową o pracę. W okresie obowiązywania tej umowy powódka wykonywała zadania przewidziane dla prezesa zarządu spółki na podstawie umowy o pracę zawartej ze spółką, jak również na podstawie umowy z pozwanym, jako podmiotem zarządzającym Szpitalem (...) na podstawie umowy cywilno – prawnej, a cechy zawartej umowy z pozwanym wskazują, iż strony niewątpliwie łączył stosunek pracy.

W pierwszej kolejności powódka nadmieniła, iż o pozostawaniu powódki w stosunku pracy z pozwanym świadczy chociażby definicja pracownika wskazana w ustawie z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z art. 8 ust. 2a tej ustawy za pracownika w rozumieniu ustawy uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarł z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy.

Zdaniem powódki, była ona pracownikiem Szpitala (...) i jednocześnie w ramach umowy z pozwanym nazwanej niesłusznie umową zlecenia, wykonywała obowiązki prezesa zarządu na rzecz Szpitala (...), de facto swojego pracodawcy, który to pozyskiwał efekty jej pracy. Powódka przywołała wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 17 września 2014r. w sprawie III AUa 2714/13, zgodnie z którym przesłanką decydującą o uznaniu za pracownika osoby świadczącej w ramach umowy zlecenia na rzecz swojego pracodawcy jest to, że w ramach takiej umowy wykonuje faktycznie pracę dla swojego pracodawcy, uzyskuje on rezultat jej pracy.

Taka to sytuacja miała miejsce w relacji powódki ze Szpitalem i pozwanym.

Dalej, opierając się na definicji zawartej w art. 22§1kp, powódka wskazała, że zawarta między nią a pozwanym umowa z dnia 1 października 2014r. oraz sposób wykonywania przez powódkę powierzonych jej zadań wykazują wszystkie cechy stosunku pracy.

W dalszej części wywodów powódka podniosła, iż w istocie umowę z pozwanym zawarła w sposób dobrowolny. Jednakże zwróciła uwagę na okoliczności zawarcia tej umowy. Otóż, powódka przed objęciem stanowiska prezesa zarządu Szpitala (...) współpracowała z pozwanym w ramach prowadzonej działalności gospodarczej a od sierpnia 2014r. pełniła funkcję prokurenta Szpitala (...). W okresie pełnienia tej funkcji powódka nie miała zawartej żadnej umowy. Proponując powódce pełnienie funkcji prezesa zarządu szpitala (...) forma zatrudnienia powódki była pomijana. O wysokości wynagrodzenia powódka dowiedziała się telefonicznie od swojej przełożonej a umowa została powódce przedłożona już po zmianie przez powódkę miejsca zamieszkania z G. na M. i rozpoczęciu przez powódkę wykonywania obowiązków prokurenta.

Z istoty pełnionej przez powódkę funkcji prezesa zarządu wynikało, iż nie było możliwości aby obowiązki powódki wykonywała jakakolwiek inna osoba niż powódka a pozwany nie dopuszczał aby powódka mogła chociażby część swoich zadań przekazać innej osobie. Nie ulega także wątpliwości, że umowa łącząca strony była umową starannego działania a nie rezultatu. W zakresie wynagrodzenia powódka wskazała, iż przysługiwało jej ono w wysokości 2300 zł miesięcznie przy czym zależało ono od stopnia realizacji przez spółkę programu restrukturyzacyjnego a także od poziomu wykonania przez spółkę w danym miesiącu umowy z Narodowym Funduszem Zdrowia.

Dalej powódka podnosiła, iż bezpośrednim jej przełożonym była E. B. , z którą powódka uzgadniała wszelkie swoje decyzje dotyczące zarządzania szpitalem. Zdaniem powódki, umowa między stronami wskazywała ściśle podporządkowanie powódki pozwanemu w zapisie §2 ust.4, §2 ust.6, §2 ust.8, §3 ust.2, §3ust.4.

Wykonywanie przez powódkę obowiązków prezesa zarządu odbywało się w ścisłym porozumieniu z pozwanym oraz przedstawicielem pozwanego E. B., na co wskazuje chociażby prowadzona przez powódkę służbowa korespondencja elektroniczna, w której każda wiadomość była przesyłana do wiadomości E. B.. Nadto, z treści obszernej korespondencji powódki z pozwanym wynika, iż powódka nie miała żadnej samodzielności w wykonywaniu zadań prezesa zarządu a wszelkie decyzje były podejmowane zgodnie z wolą pozwanego lub w ścisłym z nim porozumieniu. Przykładowo, pozwany zatwierdzał wszelkie płatności dokonywane przez powódkę , nawet te bieżące, decydował o zakupach na potrzeby placówki, sprawach związanych z udzielaniem świadczeń zdrowotnych, personalnych itp.

Powódka dalej wywodziła, iż zatrudniona została na czas nieokreślony a możliwości rozwiązania umowy stanowią powtórzenie regulacji prawa pracy w tym zakresie. W zakresie podporządkowania powódka podnosiła, że była zobowiązana przez pozwanego do codziennej bytności w szpitalu w godzinach od 8.00 do 16.00 a po godzinach pracy pozostawała w dyspozycji pozwanego i również wykonywała na bieżąco zlecane jej zadania. Z tego tytułu powódka nie otrzymywała żadnego dodatkowego wynagrodzenia. W przypadku potrzeby wyjazdu powódki np. na spotkanie Związku (...), do którego należy Szpital (...), koniecznym było uzyskanie zgody bezpośredniego przełożonego powódki E. B.. Nadto, korzystanie przez powódkę z urlopu nie wiązało się ze zmniejszeniem jej wynagrodzenia.

W podsumowaniu powódka stwierdziła, że w przypadku pracowników na stanowiskach kierowniczych pracodawca ma prawo oczekiwać od nich aktywności w sprawach odnoszących się do wykonywania obowiązków pracowniczych. Nie zmienia to jednak faktu, że pracownicy ci są zatrudnieni w warunkach podporządkowania w rozumieniu art.22kp gdyż są związani regułami organizacji pracy i funkcjonowania zakładu pracy. Osoba zajmująca kierownicze stanowisko może świadczyć pracę w ramach podporządkowania autonomicznego, w którym to pracownik kształtuje samodzielnie swój czas, miejsce pracy i w określony przez siebie sposób realizuje powierzone mu zadania.

O podporządkowaniu powódki pozwanemu świadczą, wskazuje dalej powódka, takie elementy jak: dostarczenie zleceniobiorcy przez zleceniodawcę środków pracy (materiałów, narzędzi), zorganizowanie przez zleceniodawcę miejsca pracy. Powódka wyposażona została przez pozwanego w samochód służbowy oraz telefon komórkowy.

Wszystkie te opisane elementy świadczą o istnieniu między stronami stosunku pracy w rozumieniu art.22kp.

W odpowiedzi na pozew pozwany – Grupa (...) Sp. z o.o. **w S.** – powództwa nie uznała i wniosła o jego oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w wysokości dwukrotności stawki minimalnej według norm przepisanych.

Pozwany wywodził, iż na mocy umowy z dnia 28 stycznia 2013r. Powiat (...), będący jedynym (...) Szpitalem (...), zawarł z pozwaną przedwstępną umowę sprzedaży 67% udziałów, w treści której do czasu zawarcia definitywnej umowy sprzedaży udziałów tj. przez okres 5 lat powierzył pozwanej zadania zarządzania Szpitalem (...). W celu umożliwienia pozwanej realizacji przedmiotu umowy Powiat (...) zobowiązał się powoływać do zarządu spółki celem pełnienia funkcji prezesa zarządu osobę wskazaną przez pozwaną.

W miesiącu wrześniu 2014r. pozwana wskazała na stanowisko prezesa zarządu szpitala powódkę, której uchwałą nr 2 Rady Nadzorczej Szpitala (...) z dnia 29 września 2014r. tę funkcję powierzono.

W dniu 1 października 2014r. powódka zawarła umowę o pracę ze Szpitalem (...) Sp. z o.o. w G. na stanowisku prezesa zarządu spółki w pełnym wymiarze czasu pracy. W tym samym dniu powódka zawarła z pozwaną umowę zlecenia. Przedmiotem tej umowy było określenie wzajemnych zobowiązań stron wynikających ze wskazania przez pozwaną osoby powódki na stanowisko prezesa zarządu spółki oraz prowadzonych przez nią działań w ramach pełnienia tej funkcji. Powódka zobowiązała się do pełnienia funkcji prezesa zarządu spółki w sposób zapewniający pozwanej realizację przyjętych przez pozwaną w umowie operatorskiej zobowiązań oraz wdrożenie ustalonych przez

pozwaną i Powiat (...) programów restrukturyzacyjnych oraz pakietu socjalnego. Powódka zobowiązana była zatem między innymi do konsultacji wykonywanych czynności, wyłącznie w celu zapewnienia pozwanej wykonywania jej obowiązków względem powiatu (...). Zarówno treść przedmiotowej umowy będąca odzwierciedleniem zgodnej woli stron oraz jej nazwa świadczy o cywilnym jej charakterze.

W ocenie pozwanej zawarta przez strony umowa sama z siebie poprzez swoją konstrukcję wyklucza możliwość uznania jej za umowę o pracę.

Oparta ona była bowiem o diametralnie inne zasady niż funkcjonujące w prawie pracy i zawierała w swej treści skrajnie odmienne ustalenia. Wyłącznie te elementy, wskazujące w sposób ewidentny na cywilnoprawny charakter relacji łączących strony, wystarczają do odrzucenia koncepcji pozwu jakoby umowa z dnia 1 października 2014r. miała charakter umowy o pracę.

W umowie tej bowiem:

- brak jest jednoznacznego określenia wynagrodzenia przysługującego powódce z tytułu realizacji umowy podczas gdy ustalenie wynagrodzenia należy do podstawowego elementu umowy o pracę,
- uwarunkowanie wysokości wynagrodzenia miesięcznego od stopnia i realizacji przez Szpital (...) spółki a także od poziomu wykonania przez spółkę w danym miesiącu umowy z NFZ
- uwarunkowanie płatności wynagrodzenia od zatwierdzenia przez pozwaną miesięcznego raportu obrazującego stopień realizacji przez spółkę kontraktu z NFZ oraz stopień wdrożenia Programu Restrukturyzacji i (...)
- uwarunkowanie płatności wynagrodzenia od wystawienia przez powódkę rachunku
- nałożenie na powódkę osobistej i majątkowej odpowiedzialności za podjęte decyzje i dokonane czynności prawne w ramach wykonywania umowy
- obciążenie powódki karami umownymi za nie wykonanie lub nienależyte wykonanie umowy.

Niezależnie od powyższego pozwana odniosła się do twierdzeń pozwu dotyczących faktycznych relacji między stronami, które także nie uzasadniają tezy o istnieniu między stronami stosunku pracy. W ramach tego pozwana zakwestionowała i uznała za nieporozumienie odwoływanie się przez powódkę do definicji pracownika zawartej w art.8 ust.2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Definicja ta bowiem została stworzona wyłącznie do użytku na gruncie tejże ustawy tj. dla potrzeb określenia zasad ustalania składek na ubezpieczenie społeczne. Przepis ten rozszerza pojęcie pracownika dla celów ubezpieczeń społecznych poza sferę stosunku pracy. W niniejszej sprawie winna być stosowana reguła zawarta w art.2 kp, zgodnie z którym pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Zgodnie zaś z 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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Dla istnienia stosunku pracy konieczne jest przy tym łączne wystąpienie wszystkich elementów stosunku pracy wynikających z art.22§1 kp. Brak choćby jednego z nich decyduje o odmowie uznania łączącego strony stosunku prawnego jako umowy o pracę. Odnosząc się do poszczególnych elementów stosunku pracy pozwany wskazał na konieczność zanegowania możliwości ustalenia, że łączące strony relacje uprawniają do ich klasyfikacji jako stosunku pracy.

Pozwany podniósł dalej, iż zarówno powódka jak i pozwana miały pełną świadomość tego jakiego rodzaju umowę zawierają, a przede wszystkim tego, że umowa ta jest umową zlecenia. Zarówno ukształtowanie postanowień tej umowy jak też jej nazwa a także pismo powódki z dnia 25 marca 2015r. zatytułowane „wypowiedzenie umowy zlecenia” jednoznacznie wskazują, że wolą stron było zawarcie umowy zlecenia. Powódka tak przy zawieraniu tej umowy jak i w trakcie jej realizacji nie przejawiała woli, zamiaru ani chęci zawarcia umowy o pracę.

Znamiennym jest też to, wywodził dalej pozwany, że relacja między stronami oparta była i funkcjonowała w ramach działalności gospodarczej powódki. Już wyłącznie to deprecjonuje dalsze twierdzenia i argumenty pozwu. Nigdy między stronami nie było mowy o stosunku pracy a zawsze relacja ta miała mieć charakter umowy cywilno – prawnej. Powódka nigdy nie domagała się zawarcia umowy o pracę i zawsze zgłaszała gotowość współpracy w zakresie jej działalności gospodarczej i w oparciu o cywilnoprawną umowę zlecenia.

Odnosząc się do twierdzeń powódki w zakresie braku możliwości powierzenia jej obowiązków innej osobie pozwana wskazała, że okoliczność ta wynikała z pełnienia przez powódkę funkcji prezesa jednoosobowego zarządu Szpitala (...) i przepisów kodeksu handlowego. W związku z powyższym błędne jest, zdaniem pozwanej, utożsamianie konieczności osobistego wykonywania zadań przez powódkę jako cechy właściwej dla stosunku pracy. W niniejszej sprawie konieczność osobistego wykonywania zadań przez powódkę i braku możliwości powierzenia pełnienia funkcji członka zarządu osobie trzeciej wynikała bowiem wyłącznie ze stosunku korporacyjnego łączącego powódkę ze Szpitalem (...).

Niezależnie od powyższego pozwana przywołała art.356§1kc, zgodnie z którym wierzyciel może żądać osobistego świadczenia dłużnika gdy wynika to z właściwości świadczenia. Z uwagi na to, że powierzenie powódce funkcji prezesa zarządu Szpitala (...) stanowiło jeden z elementów zarządzania spółką przez pozwaną, oczywistym jest oczekiwanie przez pozwaną, że obowiązki związane z zarządzaniem szpitalem będzie osobiście realizować osoba wskazana przez pozwaną, do której pozwana ma zaufanie, a nie dowolna osoba trzecia, którą powódka przedstawi. Dodatkowo pozwana wskazała, iż w spółce funkcjonował system pełnomocnictw zapewniający sprawne działanie spółki co oznacza, że obowiązki powódki nie tylko mogły ale były wykonywane przez osoby trzecie. Brak możliwości zastępstw nie jest cechą wyłącznie przyznaną stosunkowi pracy. Umowa zlecenia jako oparta na szczególnej relacji zaufania pomiędzy zleceniobiorcą a zleceniodawcą również wyklucza możliwość posłużenia się osobami trzecimi.

Dalej pozwana podniosła, iż nie wypłacenie powódce wynagrodzenia za pracę za miesiąc luty 2015r. potwierdza cywilnoprawny charakter relacji łączących strony.

Komentując z kolei tezę powódki o ścisłym jej podporządkowaniu pozwana wskazała, iż powołane przez powódkę postanowienia umowne służyły wyłącznie zapewnieniu pozwanej możliwości koordynacji wykonywanych przez nią zadań. Pozwana podkreśliła rolę jaką powódka pełniła w strukturze kontraktu pozwanej dotyczącego Szpitala (...). Nie można zapominać, zdaniem pozwanej, że powódka była jedynym narzędziem pozwanej służącym do realizacji umowy na zakup udziałów łączącej pozwaną i Powiat G.. Istotnym tu jest waga tej relacji oraz ciężar obowiązków spoczywających na powódce, która odpowiadała nie tylko za szpital ale również za realizację umowy operatorskiej. Odwoływanie się do obowiązków pozwanej zawartych w umowie operatorskiej konieczne jest dla zobrazowania skali ciężarów przyjętych przez pozwaną, która zgodnie z treścią tej umowy odpowiadała za Szpital (...) tj. za należyłą realizację świadczeń zdrowotnych przez szpital, za należyty standard usług zdrowotnych, przeprowadzenie restrukturyzacji opisanej w Programie Restrukturyzacji i (...). Pozwana odpowiedzialna była także za zaprzestanie zadłużania szpitala i jego zbilansowanie. Taka konstrukcja relacji uzasadniała ciągły kontakt, przepływ informacji oraz udzielanie powódce wsparcia we wszystkich dziedzinach funkcjonowania szpitala, stąd tak nadzwyczajna potrzeba współpracy.

W ocenie pozwanej, taki schemat działania obu stron mieści się w kodeksowych ramach umowy zlecenia. Według art.737 kc powódka związana była wskazanym przez pozwaną sposobem wykonania zlecenia a odstąpienie od nich następować mogło w sytuacjach wyjątkowych.

Wykonywanie zatem poleceń, zdaniem pozwanej, nie jest swoiste dla umowy o pracę i stosunku pracowniczego, ale pozostaje istotna cecha opartego na zaufaniu stosunku zlecenia.

Podkreślała dalej pozwana, że powódka miała decyzyjną samodzielność w pełnieniu funkcji prezesa zarządu z której korzystała, co potwierdza materiał dowodowy, w szczególności załączone do pozwu wydruki meili między stronami.

Wyjaśniając rolę E. B. pozwana wskazała, że zadaniem jej była wyłącznie koordynacja działań powódki w celu realizacji obowiązków wynikających z umowy operatorskiej i miała ona charakter ogólnej kontroli stanu realizacji obowiązków pozwanej wobec powiatu (...) oraz stanu sytuacji finansowej spółki. E. B. była też członkiem Rady Nadzorczej Szpitala (...) i miała pełne prawo do sprawowania kontroli nad funkcjonowaniem powódki w spółce również z racji pełnionych w spółce obowiązków.

W dalszej części pozwana odrzuciła wywodzony przez powódkę zarzut co do rzekomego zatrudnienia jej na czas nieokreślony i powtórzenia przez pozwaną w umowie zapisów dotyczących jej rozwiązania zgodnych z przepisami prawa pracy.

Pozwana zaprzeczyła też jakoby zobowiązywała powódkę do codziennej obecności w szpitalu w godzinach 8.00 – 16.00. Obowiązek świadczenia pracy w pełnym wymiarze czasu pracy ciążył na powódce z racji zawartej przez nią umowy o pracę ze Szpitalem (...). Rzekomy obowiązek pozostawiania przez powódkę we wskazanym miejscu i czasie nie wynika z zawartej między stronami umowy a powódka samodzielnie decydowała o miejscu i czasie wykonywania powierzonych jej zadań. Pozwana nie była odpowiedzialna i nie organizowała powódce miejsca pracy. Oczywistym zatem jest, że skoro powódka była zatrudniona na pełen etat w Szpitalu (...) to nie mogła być jednocześnie zatrudniona na pełen etat przez pozwaną. Nie byłaby bowiem w stanie wykonywać swoich obowiązków jednocześnie na dwóch pełnych etatach, w tym samym czasie.

Istnienia stosunku pracy nie potwierdza także, zdaniem pozwanej, okoliczność udostępnienia powódce środków niezbędnych do wykonywania powierzonych jej zadań tj. samochodu i telefonu komórkowego. W świetle art.354§2 kc wierzyciel jest zobowiązany do współdziałania z dłużnikiem przy wykonywaniu zobowiązania. Powierzone powódce rzeczy miały jej umożliwić realizację powierzonych jej zadań wynikających z zawartej pomiędzy stronami umowy.

W podsumowaniu pozwana powołuje się na wyrok SN z dnia 27 maja 2010r. w sprawie II PK 354/09, w którym orzeczono, iż w przypadku gdy 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. A.22§1kp nie stwarza bowiem domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę. Nie wyłącza też ustalenia rodzaju zawartej umowy poprzez wykładnię oświadczeń woli wedle kryteriów podanych w art.65 kc.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwana spółka prowadzi działalność gospodarczą polegającą w dużej mierze na zarządzaniu placówkami leczniczymi. W większości wypadków polega to na tym, że spółka posiada określoną ilość udziałów w danej placówce a na stanowisku prezesa placówki zasiada osoba z ramienia pozwanej spółki. Z kolei, taka osoba powiązana jest z pozwaną umową cywilno – prawną.

W maju 2014r. kontakt z pozwaną spółką nawiązała powódka, która wtedy zakończyła swoje pięcioletnie zatrudnienie w jednej z medycznych placówek we W.. Na czas tej pracy powódka zawiesiła własną działalność gospodarczą – działalność szkoleniowo – doradczą. Oferta powódki spotkała się z pozytywnym odzewem pozwanej i doszło do spotkania stron w siedzibie spółki w S.. W rozmowie tej oprócz powódki i prezesa zarządu pozwanej udział brał też K. Z. – zatrudniony w spółce na stanowisku koordynatora do spraw komunikacji i rozwoju. Rozmowa dotyczyła spraw ogólnych – celów spółki, sposobu jej funkcjonowania i wzajemnych oczekiwań stron. Ustalono wówczas, że strony nawiążą współpracę. Takie określenie stosunku prawnego zostało podane przez stronę pozwaną. Powódka przez pierwsze trzy miesiące miała współpracować z pozwaną, po tym czasie rozważana miała być kwestia ewentualnego wskazania powódce innego stanowiska. W czerwcu 2014r. zawarta została zatem między stronami umowa współpracy na okres 3 miesięcy będąca umową cywilno - prawną. Jako strona tej umowy wskazany został szpital w O., w którym to pozwana posiada udziały i do którego skierowana została powódka. Tam powódka miała wdrażać się do procedur na jakich pozwana pracuje, miała przyswoić zasady funkcjonowania pozwanej spółki jako zarządzającej szpitalami. W umowie tej powierzono powódce stanowisko asystenta zarządu. Powódka miała pomagać w realizacji zadań pozwanej, prowadziła np. odprawy z ordynatorami. Jednym słowem, miała wdrażać się do przyszłej pracy w tym szpitalu jako

prezes zarządu. W oparciu o tę umowę powódka wystawiała faktury opłacane przez szpital w O.. Po miesiącu pracy w O., w lipcu 2014r., powódkę skierowano do szpitala w S. i, podobnie jak w O., zapewniano powódkę, że docelowo będzie tam prezesem zarządu. Powódka poinformowana została już wcześniej, że zasadą jest jej współpraca z E. B. – dyrektorem regionalnym będącym bezpośrednim przełożonym powódki. Powódka pozostawała w stałym kontakcie z dyrektorem regionalnym, przysyłała jej wszystkie mejle do wiadomości. Nadto, zasadą też było, że każdym obszarem działalności szpitala zajmował się koordynator zatrudniony w pozwanej spółce i to z nim decyzje w danym zakresie winna była powódka uzgadniać, jak zresztą każdy prezes zarządu szpitala zarządzanego przez pozwaną spółkę. Taki sposób zawiadywania szpitalami funkcjonował w każdej placówce, którą zarządzała pozwana spółka.

W tym okresie relacja pozwanej spółki ze szpitalem w G. była następująca: otóż, szpital w G. funkcjonuje w formie spółki prawa handlowego, jako Szpital (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G.. Jedynym udziałowcem spółki jest Powiat (...). W dniu 28 stycznia 2013r. Powiat G. zawarł z pozwaną spółką umowę, na podstawie której powierzono pozwanej na okres 5 lat zadania (...) Sp. z o.o. W umowie tej jednocześnie Powiat zobowiązał się do zawarcia z pozwaną jako operatorem umowy zbycia 67% wszystkich udziałów spółki istniejących na dzień zawarcia umowy przyrzeczonej. Umowa ta miała zostać zawarta po upływie okresu trwałości projektów realizowanych ze środków europejskich w SPZOZ zgodnie z art.57 Rozporządzenia RE nr 1083/2006 z dnia 11 lipca 2006r. ustanawiającego przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności tj. w okresie nie dłuższym niż 2 miesiące po upływie okresu trwałości ostatniego projektu.

W celu umożliwienia pozwanej realizacji tej umowy operatorskiej Powiat zobowiązał się do powoływania do zarządu spółki Szpital (...) osoby wskazanej przez pozwaną celem pełnienia przez nią funkcji prezesa zarządu. Podobnie, Powiat zobowiązał się do powoływania na członka Rady Nadzorczej 1 osoby wskazanej przez pozwaną.

/dowód: kopia umowy operatorskiej – k. 15-17/

W S. powódka była do końca lipca 2014r. i wtedy prezes pozwanej M. S. zaproponował powódce objęcie stanowiska prezesa zarządu w szpitalu w G. gdzie dotychczasowy prezes K. B. złożył rezygnację. Powódka wyraziła na to zgodę i od sierpnia 2014r., po wcześniejszym spotkaniu w lipcu 2014r. w Starostwie w G., przebywała już w G.. Od tego czasu była prokurentem w szpitalu w G., obok dotychczasowego prokurenta z ramienia pozwanej – A. Z. (1). A. Z. (1), świadcząca na rzecz pozwanej usługi doradcze w zakresie administrowania szpitalami, wprowadzała w okresie sierpnia 2014r. powódkę w system w jakim pozwana spółka funkcjonuje jako podmiot zarządzający szpitalem. Zapoznawała zatem powódkę z procedurami, ze stosowaną metodologią i celami jakie nakłada na powódkę zawarta umowa operatorska. W tym czasie powódka nadal powiązana była umową ze szpitalem w O. i to ten podmiot wypłacał powódce wynagrodzenie z tytułu umowy współpracy. Współpraca powódki z A. Z. (1) wynikała z faktu, że w szpitalu (...) pozwana spółka nie posiadała żadnego udziału.

/dowód: zeznanie św. A. Z. – k. 235v- 237v/

We wrześniu 2014r. pozwana wskazała Powiatowi w G. powódkę jako kandydata na stanowisko prezesa zarządu Szpitala w G.. Uchwałą nr 2 Rady Nadzorczej w G. z dnia 29 września 2014r. powódka z dniem 1 października 2014r. została powołana na stanowisko prezesa zarządu spółki Szpital (...). Niezależnie od tego w dniu 1 października 2014r. pomiędzy szpitalem (...) a powódką zawarta została umowa o pracę, na podstawie której powódka zatrudniona została w tej spółce jako prezes zarządu spółki z wynagrodzeniem 11500 zł miesięcznie, zwiększonym następnie w grudniu 2014r. do kwoty 13 200 zł.

/dowód: umowa o pracę – k. 25, kopie uchwał zarządu powiatu – k. 26 – 29/

Z tą samą datą zawarta została pomiędzy powódką a pozwaną spółką umowa zlecenia. Powódka określona w niej została jako doradca a przedmiotem tej umowy było określenie wzajemnych zobowiązań stron wynikających ze wskazania przez pozwaną osoby powódki na stanowisko prezesa zarządu w Szpital (...) Sp. z o.o. oraz prowadzonych przez powódkę w ramach pełnienia tej funkcji działań. Na wstępie tej umowy wskazano, iż jej celem jest zapewnienie pozwanej możliwości prawidłowego (...) spółką Szpital (...), w szczególności zapewnienie realizacji Programu

Restrukturyzacji i (...) oraz Pakietu Socjalnego a także innych działań o charakterze optymalizującym działalność spółki.

Nadto, w umowie tej zobowiązano powódkę do pełnienia funkcji prezesa zarządu spółki w sposób zapewniający pozwanej realizację przyjętych przez nią w umowie operatorskiej zobowiązań oraz wdrożenie ustalonych przez pozwaną i Powiat (...) programów restrukturyzacyjnych oraz pakietu socjalnego. Wskazano w umowie nadto, że powódka w wykonywaniu swoich obowiązków w spółce będzie kierować się ściśle wskazówkami udzielanymi przez pozwaną. Każda decyzja powódki miała być podejmowana w uzgodnieniu z osobą wskazaną przez pozwaną. W szczególności powódka realizować miała program naprawczy spółki opracowany przez pozwaną i przy jego udziale. Powódka ponadto zobowiązana została do uzgadniania i konsultowania z pozwaną wszelkich decyzji personalnych oraz decyzji związanych z rozporządzeniem prawami i zaciąganiem zobowiązań. Czynność prawna spółki powyżej 10 000 zł miała być pisemnie uzgadniana z dyrektorem regionalnym w danym obszarze pozwanej spółki. Podejmowanie zaś przez powódkę decyzji wykraczającej poza plan rzeczowo – finansowy wymagało też pisemnej zgody pozwanego.

Powódka zobowiązana też została do tego by udostępnić pozwanej i osobom przez nią wskazanym wszelkie dokumenty dotyczące spółki i wgląd we wszelką dokumentację i pomieszczenia spółki.

Powódka miała też obowiązek przedkładania pozwanej miesięcznych raportów obrazujących stopień realizacji przez spółkę kontraktu z NFZ oraz stopień wdrożenia Programu Restrukturyzacji i (...). Raporty te podlegały weryfikacji pozwanej oraz zatwierdzeniu bądź odmowie zatwierdzenia. Raporty te stanowiły podstawę do wypłacenia powódce wynagrodzenia, które – w przypadku odmowy zatwierdzenia raportów – mogło być ustalone w oparciu o dane pozwanego przekazane powódce.

Miesięczne maksymalne wynagrodzenie powódki ustalone zostało w umowie na kwotę 2300 zł brutto. Wskazano, iż każdorazowo wysokość miesięcznego wynagrodzenia uzależniona będzie od stopnia realizacji przez spółkę kontraktu z NFZ oraz stopnia wdrożenia Programu Restrukturyzacji i (...). Pozwana nadto zapewniła sobie w umowie prawo do korekty wynagrodzenia powódki pod warunkiem bezskutecznego upływu terminu do usunięcia przez powódkę naruszeń. W przypadku bowiem stwierdzenia przez pozwaną udokumentowanych zastrzeżeń do wykonywania przez powódkę umowy, wynagrodzenie mogły być przez pozwaną zmniejszone lub nawet wstrzymane w całości do czasu pisemnego oświadczenia złożonego przez pozwaną o wycofaniu zastrzeżeń bądź po pozytywnym wyjaśnieniu owych zastrzeżeń.

Podstawą wypłaty wynagrodzenia miał być wystawiony przez powódkę rachunek oraz zatwierdzony przez pozwaną raport.

/dowód: umowa zlecenia – k. 8-14/

Bezpośrednim przełożonym powódki była E. B., będąca w pozwanej spółce dyrektorem regionalnym a od momentu sprawowania przez pozwaną zarządu spółką Szpital (...) w G., była nadto członkiem Rady Nadzorczej szpitala z ramienia pozwanej spółki. Zadaniem E. B. było koordynowanie działań powódki tak aby realizowana była umowa operatorska zawarta między pozwaną a Powiatem (...). Narzędziem w realizacji tej umowy była powódka będąca prezesem zarządu spółki Szpital (...). Nadzorowanie i koordynowanie działań powódki polegało na analizowaniu wszelkich informacji otrzymywanych od powódki a dotyczących np. danych finansowych, wykonania świadczeń, realizacji zadań inwestycyjnych. Raporty tzw. wynikowe nadsyłane były co miesiąc, sprzedażowe – co tydzień. Spływały też do pozwanej raporty codzienne, dotyczące spraw bieżących, o których pozwana chciała mieć wiedzę. Dyrektor regionalny analizował też kwestie kadrowe, przedstawiał oferty zatrudnienia określonych osób itp. W oparciu o analizę sytuacji w danym obszarze przedstawiane były powódce wskazywane cele jakie należy, zdaniem pozwanej, realizować w danym obszarze i w danym czasie.

/dowód: zeznanie św. E. B. - k. 233v – 235v/

Model funkcjonowania pozwanej spółki jako spółki zarządzającej danym szpitalem był taki, że poszczególne obszary działalności szpitala – obszary „nie medyczne” takie jak finanse, zakupy i inwestycje - wydzielone miały być na zewnątrz, a zajmować się nimi mieli koordynatorzy z ramienia pozwanej spółki. Przewidywane też były docelowo działania w formie outsourcingu.

Koordinator miał na celu wsparcie powódki przy podejmowaniu poszczególnych decyzji, miała ona uzyskiwać od niego opinie na temat poszczególnych kwestii i w oparciu o nie podejmować swoją decyzję. Takim koordynatorem, z którym powódka współpracowała byli między innymi K. Z. – koordynator do spraw komunikacji i rozwoju, Ł. T. (1) – koordynator działu zakupów, A. S. – koordynator do spraw finansowych.

Przykładowo, Ł. T. (1) doradzał zarządowi w jaki sposób dokonać danego zakupu, opiniował umowy handlowe, doradzał w zakresie asortymentu i kontrahentów. Dokonywał nadto opiniowania w zakresie zapotrzebowania szpitala w dany asortyment, wspierał zarząd w bilansowaniu planu rzeczowo – finansowego i obserwował jego realizację.

Dział finansowy z kolei wskazywał między innymi na potrzebę dokonania zmian w kwestii ewidencjonowania zapasów magazynowych, zmian w sposobie naliczania i ustalania kosztów.

/dowód: wydruki meili – k. 30 – 31, 44- 95, zeznanie św. Ł. T. – k. 293-295, A. S. – k. 295-296/

Wydzielone niejako do pozwanej były też kwestie płatności przez spółkę Szpital (...). Tu lista zawierająca zestawienie takich przelewów przesyłana była drogą elektroniczną do pozwanej, dyrektor finansowy pozwanej A. S. (2) oraz E. B. dokonywali jej weryfikacji i zatwierdzenia. Było to podstawą do realizacji tych przelewów.

W czasie nieobecności powódki w szpitalu z powodu choroby czy urlopu powódka przekazywała pozwanej informacje kto będzie zastępował w tym czasie powódkę.

Początkowo relacja powódki z pozwaną spółką nie budziła zastrzeżeń dla żadnej ze stron zawartej umowy zlecenia. Po kilku miesiącach jednak powódka zaczęła zgłaszać pozwanej swoje uwagi i wątpliwości co do wydawanych jej zaleceń, kwestionowała ich celowość i słuszność.

W ocenie powódki jej samodzielność w podejmowaniu decyzji jako prezesa zarządu spółki Szpital (...) była iluzoryczna a pozwana spółka swoimi zaleceniami i naciskami wręcz stawiała powódkę w sytuacji konfliktowej – zdaniem bowiem powódki decyzje i zalecenia pozwanej były niekorzystne dla szpitala.

Pojawiły się między stronami odmienne poglądy co do poszczególnych kwestii jak np. co do kwestii wypłaty pielęgniarcom świadczeń wynikających ze wzrostu wysokości kontraktu z NFZ, co do których to wydana była przed kilku laty decyzja ówczesnego dyrektora szpitala o rozłożeniu tych płatności na transze na przestrzeni kilku lat. Powódka otrzymała od swojej przełożonej zalecenia aby świadczenia te wypłacić już w 2014r. co spotkało się z negatywną opinią powódki choć świadczenia te zostały ostatecznie wypłacone. Nadto, zdarzały się sytuacje, że zalecenia pozwanej wydawane poprzez jej koordynatorów spotykały się z odmową ich realizacji przez powódkę. Przykładem takiej sytuacji jest odmowa powódki zrealizowania założonego w programie restrukturyzacji likwidacji działu administracji i księgowości, odmowa co do rozpoczęcia tworzenia pododdziału udarowego oraz odmowa dokonania zakupu agregatu prądotwórczego. Odnośnie działu administracyjno – księgowego powódka prezentowała odmienną ocenę opłacalności powierzenia tych zadań firmie zewnętrznej w formie tzw. outsourcingu. W zakresie pododdziału udarowego powódka z kolei prezentowała pogląd, iż wobec ówczesnego braku środków finansowych szpitala na taki cel realizacja tego założenia byłaby błędem. W zakresie zaś agregatu w ocenie powódki zasadnym było oczekiwanie na jego zakup ze środków oferowanych wcześniej przez Burmistrza Miasta G. w ramach dotacji celowej.

W marcu 2015r. powódka nadto dokonała zmiany systemu akceptacji przelewów wykluczając z niego pozwaną.

/dowód: zeznanie św. E. B. – k. 233v- 235v, A. Z. – k. 235v- 237v, Ł. T. – k. 293 – 295, A. S. – k. 295 – 296, wydruki meili – k. 18,19, 32- 38, 39-43, zezn. powódki A. G. – k. 296v-300v/

W konsekwencji powyższych zdarzeń pozwana spółka – korzystając z możliwości jakie dała jej zawarta między stronami umowa – wystosowywała wobec powódki wezwania do usunięcia stanu naruszeń umowy pod rygorem naliczenia kary umownej.

/dowód: wezwania – k. 136 – 139/

Wobec nie zmienionej postawy powódki wobec tych wezwań, pozwana zdecydowała się na ukaranie powódki karami finansowymi, których źródło znajdowało się w treści zawartej między stronami umowy.

/dowód: kopie naliczonych kar – k. 123-127/

Wynagrodzenie za luty 2015r. zostało powódce wstrzymane a następnie, pismem z dnia 23 marca 2015r. poinformowano powódkę o jego zmniejszeniu do 0 zł.

Jako podstawę takiej decyzji podano umyślne i celowe naruszenie przez powódkę łączącej strony umowy zlecenia. Pismem z dnia 17 lutego 2015r. pozwana wezwała powódkę do złożenia rezygnacji z pełnionej funkcji prezesa zarządu spółki Szpital (...). Podano w nim, iż powódka podejmowała decyzje między innymi dotyczące wstrzymania procesu usuwania usterek sprzętu medycznego, które to nie były konsultowane ani uzgadniane z Grupą (...), zapadły wbrew wyraźnym i jednoznacznym wskazówkom Grupy. Nadto, spółka przywołała w tym piśmie cele dla jakich zawarta została między stronami umowa zlecenia i wskazała, iż działania powódki nie zapewniają pozwanej możliwości prawidłowego realizowania zawartej z powiatem (...) umowy operatorskiej. Wezwanie to spotkało się z negatywną odpowiedzią powódki wyrażoną w pismach skierowanych do Rady Nadzorczej Szpitala (...), Prezesa pozwanej spółki (...) w dniu 17 lutego 2015r. Ponowne wezwanie do złożenia rezygnacji z funkcji prezesa zarządu pozwana wystosowała do powódki pismem z dnia 19 lutego 2015r. i 11 marca 2015r.

/dowód: kopie wezwań – k. 199,200, kopii pism powódki – k. 195,196,198/

Wobec narastającego konfliktu między stronami powódka w piśmie z dnia 26 marca 2015r. rozwiązała umowę zlecenia bez zachowania okresu wypowiedzenia zarzucając pozwanej ciężkie naruszenie postanowień umowy. Jako konkretne przyczyny powódka wymieniła:

- bezpodstawne wstrzymanie wynagrodzenia
- bezpodstawne zmniejszenie wynagrodzenia do 0 zł
- próby wymuszania na powódce poprzez działania mające cechy mobbingu decyzji w zakresie złożenia rezygnacji z pełnienia funkcji prezesa zarządu w spółce Szpital (...) i traktowanie tego faktu jako uchybienie w realizacji umowy
- próby zastraszenia powódki poprzez żądanie odszkodowania z tytułu ujawnienia treści kierowanych do powódki pism właścicielom szpitala i Przewodniczącemu Rady Nadzorczej i traktowanie ich jako tajemnicy przedsiębiorstwa
- żądanie od powódki podejmowania działań będących w sprzeczności z interesem spółki Szpital (...)
- brak możliwości nawiązania jakichkolwiek prób przywrócenia prawidłowego, zgodnego z prawem i zasadami współżycia społecznego zasad komunikacji z zarządem i koordynatorami (...).

/dowód: kopia wypowiedzenia – k. 21/

Przechodząc do oceny żądania powódki podkreślić należy co następuje:

Roszczenie swoje powódka opiera na art.189 kpc, który to wymaga istnienia po stronie powodowej interesu prawnego.

Interes prawny w niniejszej sprawie jest, zdaniem Sądu, oczywisty albowiem ustalenie istnienia umowy o pracę między stronami będzie miało bezpośredni wpływ na szereg uprawnień powódki wynikających między innymi z przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Żądanie jednak powódki należało ocenić jako niezasadne a to z następujących powodów:

W ocenie Sądu przedmiotem analizy w niniejszej sprawie winna być definicja stosunku pracy zawarta w art.22§1kp albowiem to w oparciu o nią może być dokonana w sprawie ocena charakteru stosunku prawnego łączącego strony. Słusznie bowiem, zdaniem Sądu, pozwany wywodził, iż chybionym jest odwoływanie się przez powódkę do definicji pracownika zawartej w art.8 ust.2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Definicja ta bowiem została stworzona wyłącznie do użytku na gruncie tejże ustawy tj. dla potrzeb określenia zasad ustalania składek na ubezpieczenie społeczne. Przepis ten rozszerza pojęcie pracownika dla celów ubezpieczeń społecznych poza sferę stosunku pracy. Nie może on jednak mieć zastosowania w przedmiotowej sprawie. Nawet jeśli jednak przyrzec się tej definicji to i tak przeczy ona twierdzeniom powódki. Otóż, zgodnie z nią za pracownika w rozumieniu ustawy uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarł z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy. Oznacza to, zdaniem Sądu, taką sytuację, w której między tymi samymi stronami istnieje zarówno stosunek prawny oparty o umowę o pracę jak i stosunek prawny oparty o umowę cywilno – prawną. Z taką jednoczesnością między stronami w przedmiotowej sprawie nie mamy do czynienia.

I tak, opierając się na definicji o jakiej mowa w art. 22§1kp, stwierdzić należy, że 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.

Przywołać w tym miejsce zasadnym będzie treść wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2009 r. w sprawie III PK 38/09, w którym SN orzekł:

”1. Stosunek pracy jest dobrowolnym stosunkiem prawnym o charakterze zobowiązaniowym, zachodzącym między dwoma podmiotami, z których jeden, zwany pracownikiem, obowiązany jest świadczyć osobiście i w sposób ciągły, powtarzający się, na rzecz i pod kierownictwem drugiego podmiotu, zwanego pracodawcą, pracę określonego rodzaju oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem.

2. O ustaleniu charakteru umowy o świadczenie pracy nie może przesądzać jednoznacznie jeden jej element, ale całokształt okoliczności faktycznych.

W uzasadnieniu tego orzeczenia SN zaznacza, że rozróżnienie umowy o pracę od umowy zlecenia często przysparza wielu różnorodnych problemów. Problematyka ta była wielokrotnie przedmiotem rozstrzygnięć Sądu Najwyższego i wypowiedzi doktryny prawa pracy. Pomimo tego nie jest możliwe rozstrzygnięcie każdej indywidualnej sprawy jedynie poprzez odwołanie się do dorobku doktryny i orzecznictwa Sądu Najwyższego. Wynika to z tego, że każda sprawa tego typu musi uwzględniać okoliczności faktyczne wynikające z danego przypadku.

Zgodnie z art. 22 § 1¹ kp, przypomina Sąd Najwyższy, zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Tak więc jeżeli świadczona praca spełnia warunki przypisane stosunkowi pracy możliwe jest ustalenie, że wiążąca strony umowa nie jest umową cywilnoprawną, a umową o pracę. Decydujące znaczenie mają więc cechy stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p. oraz sformułowane przez doktrynę prawa pracy. Należy także zauważyć, że przepis art. 22 § 1¹ k.p. nie stwarza domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1998 r., II UKN 229/98, OSN 1999 Nr 19, poz. 627). Nie ulega też wątpliwości, że nie bez znaczenia dla rozstrzygnięcia o charakterze zawartej umowy mogą okazać się również okoliczności wykonywania pracy, nazwa umowy oraz wola stron. Należy

więc stwierdzić, że dla rozstrzygnięcia charakteru umowy o świadczenie pracy konieczne jest ustalenie, które z cech danej umowy mają charakter przeważający (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 1998 r., PKN 334/98, OSN 1999 Nr 20, poz. 646).

Podobnie orzekł Sąd Apelacyjny w Szczecinie w wyroku z dnia 14 maja 2015 r. wydanym w sprawie III AUa 706/14, mianowicie:

„Dla prawidłowej oceny charakteru prawnego łączącego strony stosunku prawnego (czy doszło do nawiązania stosunku pracy, innego stosunku cywilnoprawnego, czy też w ogóle nie doszło do ważnego złożenia oświadczenia woli z powodu jego pozorności) decydujące znaczenie mają ustalenia faktyczne dotyczące okoliczności zawarcia umowy, jej celu i zamiaru stron. Charakter stosunku prawnego ustala się na podstawie treści oświadczeń woli stron, dokonując ich wykładni w oparciu o całokształt okoliczności towarzyszących realizacji umowy. Trzeba zatem uwzględnić okoliczność, jak faktycznie umowa była realizowana. Oceniając charakter umów należy bowiem brać pod uwagę nie tylko postanowienia przyjęte przez strony (mogące celowo stwarzać pozór zawarcia innej umowy), lecz także faktyczne warunki ich wykonywania”

A zatem, tak w doktrynie, jak i orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że stosunek pracy charakteryzuje się takimi podstawowymi cechami jak:

- 1) osobiste świadczenie pracy,
- 2) odpłatność,
- 3) podporządkowanie,
- 4) ryzyko pracodawcy.

Na podstawie przepisu art. 22 § 1 k.p. oraz poglądów doktryny można sformułować zacytowaną na wstępie definicję stosunku pracy.

Należy w tym miejscu podkreślić, że jednoznaczne rozstrzygnięcia problemu charakteru zawartej umowy komplikuje to, że treścią stosunku cywilnoprawnego mogą być elementy charakterystyczne dla stosunku pracy – takie jak np. podporządkowanie czy konieczność osobistego świadczenia pracy. Powoduje to pewną trudność w odróżnieniu umowy o pracę od umowy zlecenia. Trudność ta występuje w coraz większej liczbie, w ocenie Sądu, zawieranych umów, zwłaszcza w stale rozwijającym się rynku pracy szeroko rozumianym. Tu bowiem typowe i naturalne są umowy o pracę ale też pojawiają się coraz częściej umowy cywilno – prawne np. kontrakty menadżerskie, umowy zlecenia, umowy o dzieło czy też inne umowy nienazwane. We wszystkich tych umowach występują elementy charakterystyczne zarówno dla umów o pracę ale i takie, które równie dobrze mogą być zawarte w umowach cywilno – prawnych. To przewaga pewnych elementów ale też i wola stron danej umowy wskazuje na rodzaj zawartej umowy.

Mając powyższe na uwadze Sąd doszedł do wniosku, że między stronami zawarta została umowa cywilno – prawna, nazwana przez strony umową zlecenia i brak jest powodów by inaczej te umowę określić.

Przy tej ocenie znamionem dla Sądu w niniejszej sprawie pozostawały okoliczności w jakich doszło do zawarcia umowy, cel tej umowy a nadto role obu stron tej umowy. Mianowicie, na podkreślenie zasługuje fakt, iż pozwana spółka od stycznia 2013r. pozostawała podmiotem zarządzającym spółką Szpital (...) w której to nie posiadała udziałów, a powódka była osobą prowadzącą działalność gospodarczą i współpracującą z pozwaną od kilku już miesięcy na zasadzie umowy cywilno prawnej - umowy współpracy. Przez czas tej współpracy była przygotowywana do objęcia roli prezesa zarządu w zarządzanych przez pozwaną szpitalach.

Te dwa podstawowe fakty pozwalają, zdaniem Sądu, ustalić nie tylko istotne elementy umowy ale też – co niemal najważniejsze – wskazać jaki był zgodny zamiar obu stron i ich wolę przy zawieraniu umowy.

I tak, już od czerwca 2014r. powódka „współpracowała” z pozwaną spółką. Znany był powódce model funkcjonowania pozwanej jako podmiotu zajmującego się zarządzaniem placówkami leczniczymi. Zawarta została wtedy umowa o współpracy i jej cywilno – prawny charakter nie budził u powódki zastrzeżeń. Umowa ta miała ostatecznie poprzedzać niejako objęcie przez powódkę stanowiska prezesa zarządu w danym szpitalu. Najpierw miał to być szpital w O. a potem w S.. Na skutek różnych okoliczności do objęcia przez powódkę tak w jednym jak i w drugim szpitalu stanowiska prezesa zarządu nie doszło. Na skutek bowiem rezygnacji K. B. z funkcji prezesa zarządu w spółce Szpital (...), stanowisko to zaproponowała pozwana powódce. W tamtym czasie, mając już jakąś praktykę we współpracy z pozwaną, powódka miała wiedzę, że pozwana spółka zarządza szpitalami poprzez „swoich” prezesów zarządów owych szpitali. Powódka miała też wiedzę, że jeśli chodzi o relację między owymi prezesami a pozwaną zawarte są one w umowach cywilno – prawnych łączących ich z pozwaną. Przyznawała to sama powódka opisując swoje doświadczenie zawodowe u pozwanej.

Do dnia 1 października 2014r. wystawiała powódka co miesiąc rachunek opłacany przez szpital w O., w którym to pozwana miała większościowe udziały. Jak podawała powódka: ”odwiesiłam zatem swoją działalność, wiedziałam bowiem, że będę funkcjonowała jako firma i zawrę umowę”.

/dowód: kopie rachunków – k. 127-130/

Nadto, wprawdzie powódka wskazywała, iż w trakcie rozmów z pozwaną na temat jej obecności w szpitalu w G. i sprawowania funkcji prezesa zarządu, nie była omawiana kwestia rodzaju umowy a nawet wynagrodzenia – bo to przekazano jej później – to jednak nie była zdziwiona określeniem umowy jako umowy zlecenia zawartej w dniu 1 października 2014r. przesłanej powódce do podpisu. Zawarcie tej umowy było logiczne i spodziewane przez powódkę. Bez znaczenia przy tym, zdaniem Sądu, pozostaje podnoszony przez powódkę brak możliwości negocjowania warunków tej umowy. Niezależnie od tego czy w istocie powódka nie mogła tej umowy negocjować – żadna okoliczność w ocenie Sądu na to nie wskazuje – to przecież powódka mówiąc o tym odnosi się wyłącznie do poszczególnych postanowień tej umowy a szczególności dotyczących rygorów odpowiedzialności. Powódka w żadnym razie nie podnosiła, iż jej zastrzeżenia budziło określenie tej umowy jako umowy zlecenia i tak też należy odbierać te zastrzeżenia – jako nie dotyczące nazwy umowy.

Poza tym, co wypada w tym miejscu zaznaczyć, nie bez znaczenia pozostaje fakt, iż powódka jest osobą wykształconą, o dużej wiedzy w zakresie zarządzania podmiotami prowadzącymi działalność leczniczą, sama przecież prowadzi własną działalność gospodarczą. Doskonale zatem rozumiała jaką umowę zawiera z pozwaną, jakie są wzajemne oczekiwania stron – jak podawała powódka o tych oczekiwaniach i zadaniach do wykonania rozmawiała z prezesem pozwanej na samym początku współpracy i były one jej bliskie. Nadto w samej treści zawartej w dniu 1 października 2014r. umowy opisane zostały cele umowy i oczekiwania pozwanego wobec powódki. Tym głównym celem była możliwość realizacji umowy tzw. operatorskiej zawartej przez pozwaną z Powiatem (...) przy udziale powódki jako jedyne „narzędzie” realizacji tej umowy.

A zatem, powódka z pełną świadomością i wiedzą co do celu umowy, jej funkcji oraz określenia nazwy umowy, umowę tę zawarła. Jak wskazywał M. S., zawarcie tej umowy z powódką pozwalało pozwanej – mającej określone obowiązki wynikające z umowy operatorskiej – realizować te umowy. Jest to zrozumiałe dla Sądu. W przypadku szpitala (...) pozwana nie miała udziałów, miała je otrzymać dopiero po 5 latach a przez ten czas miała zarządzać szpitalem i realizować założone w umowie cele. Powódka, bez umowy z pozwaną, jako prezes zarządu spółki Szpital (...) w żaden sposób nie byłaby powiązana prawnie z pozwaną. Co więcej, w dniu 1 października 2014r. zawarta została między powódką a spółką Szpital (...) umowa o pracę, która to stwarzała zależność powódki od tego pracodawcy. Zawarcie zatem umowy w dniu 1 października 2014r. z pozwaną było konsekwencją konieczności wywiązania się pozwanej z obowiązku zarządzania szpitalem i zrealizowania celów założonych w umowie operatorskiej.

Sytuacja ta była powodem takiego a nie innego sformułowania treści zawartej między stronami umowy, w szczególności w zakresie zobowiązań powódki wobec pozwanej – szeroko omówionych wyżej. Postanowienia umowne, które zdaniem powódki świadczą o jej podporządkowaniu wobec pozwanej, w istocie świadczą o stworzeniu dla

pozwanej możliwości koordynacji wykonywanych przez powódkę działań – a to właśnie wobec konieczności realizacji zobowiązań wobec Powiatu.

Zdaniem Sądu mogło to uzasadniać ciągly niemal kontakt powódki z koordynatorami czy dyrektorem regionalnym pozwanej, przepływ informacji czy wydawanie zaleceń. Nie obala to – w ocenie Sądu – samodzielności powódki w realizowaniu umowy zlecenia. Samodzielność ta założona została w umowie – powódka była przecież prezesem zarządu i choć wskazanym przez pozwaną to wykonującą swoje zadania zgodnie z posiadaną wiedzą i umiejętnościami. Przykładem tej samodzielności są chociażby decyzje powódki odmawiające wykonania zaleceń pozwanej w przedmiocie utworzenia pododdziału poudarowego czy likwidacji oddziału administracyjnego. Pozwana miała inne spojrzenie na te kwestie a powódka inne.

Oceny tej nie zmienia też fakt, że w odniesieniu do innych decyzji powódki – np. odnośnie odmowy zakupu agregatu prądotwórczego czy odmowy utworzenia pododdziału udarowego - pozwany zastosował możliwość przewidzianą w umowie a mianowicie nałożył na powódkę kary finansowe. Już w umowie przewidziano ścisłe kierowanie się powódki wskazówkami pozwanej. Podano, iż powódka funkcję prezesa zobowiązana jest pełnić w sposób zapewniający pozwanej realizację umowy operatorskiej. Odnosząc to do sytuacji w jakiej znajdowała się wtedy pozwana spółka – do sytuacji podmiotu zarządzającego szpitalem - takie uregulowania a następnie wykonywanie umowy z dnia 1 października 2014r. nie niweczą jej charakteru jako umowy zlecenia i mieszczą się w dyspozycji art.737 kc, zgodnie z którym przyjmujący zlecenie może bez uprzedniej zgody dającego zlecenie odstąpić od wskazanego przez niego sposobu wykonania zlecenia, jeżeli nie ma możliwości uzyskania jego zgody, a zachodzi uzasadniony powód do przypuszczenia, że dający zlecenie zgodziłby się na zmianę, gdyby wiedział o istniejącym stanie rzeczy.

Z istoty umowy zlecenia wynika, że działanie przyjmującego zlecenie wywiera bezpośredni bądź pośredni wpływ na sferę prawną dającego zlecenie, przy wykonaniu umowy zatem przyjmujący zlecenie powinien się kierować jego interesem. Sposób wykonania umowy może zostać przez strony określony w umowie. W braku takiego ograniczenia zleceniobiorca korzysta ze swobody w tym zakresie. Pozostawienie przyjmującemu zlecenie określenia sposobu wykonania zlecenia ma miejsce zwłaszcza wówczas, gdy zleceniobiorcą jest osoba zawodowo trudniąca się załatwianiem danych czynności dla innych (por. A. Szpunar (w:) System prawa cywilnego, t. III, cz. 2, s. 396). Jednakże działanie zleceniobiorcy w interesie i dla dającego zlecenie uzasadnia przyznanie zlecającemu dokonanie czynności **prawa wydawania wskazówek** w zakresie sposobu wykonania zlecenia. Na zleceniobiorcy spoczywa natomiast obowiązek przestrzegania takich wskazówek. Mogą one przybrać postać bądź ogólnych dyrektyw w tym zakresie, bądź bardziej szczegółowych wskazówek. Postanowienia takie strony mogą sformułować jako **bezwzględnie wiążące** zleceniobiorcę bądź też jako **fakultatywne**, pozostawiając stosowanie się do nich uznaniu przyjmującego zlecenie. Umowa może także zawierać klauzulę przewidującą zmianę okoliczności i dostosowującą sposób wykonania umowy do takiej zmiany. W takich przypadkach wskazania co do sposobu wykonania składają się na treść umowy, a zleceniobiorca zobowiązany jest wykonywać zobowiązanie zgodnie z jej treścią. (J. Szczerski (w:) Komentarz, t. II, 1972, s. 1546). Wskazówki takie mogą przybrać postać ogólną bądź mieć charakter szczegółowy, odnoszący się do wykonania konkretnej czynności.

O odrębnościach zawartej przez strony umowy wykluczającej uznanie ją za umowę o pracę przekonują też jej inne uregulowania a mianowicie uregulowania dotyczące sposobu naliczania i wypłacania powódce wynagrodzenia.

Każdorazowo wysokość miesięcznego wynagrodzenia uzależniona była od stopnia realizacji przez spółkę kontraktu z NFZ oraz stopnia wdrożenia Programu Restrukturyzacji i (...). Pozwana nadto zapewniła sobie w umowie prawo do korekty wynagrodzenia powódki pod warunkiem bezskutecznego upływu terminu do usunięcia przez powódkę naruszeń. W przypadku bowiem stwierdzenia przez pozwaną udokumentowanych zastrzeżeń co do wykonywania przez powódkę umowy, wynagrodzenie mogło być przez pozwaną zmniejszone lub nawet wstrzymane w całości do czasu pisemnego oświadczenia złożonego przez pozwaną o wycofaniu zastrzeżeń bądź po pozytywnym wyjaśnieniu owych zastrzeżeń. Tak też się zresztą stało w odniesieniu do wynagrodzenia za miesiąc luty 2015r. i następnych kiedy to wynagrodzenie zostało wstrzymane a następnie ustalone na o zł. Podstawą wypłaty wynagrodzenia miał być wystawiony przez powódkę rachunek oraz zatwierdzony przez pozwaną raport.

To, że w pierwszych miesiącach pozwana nie zgłaszała żadnych uwag do nadsyłanych przez pozwaną rachunków nie oznacza, że de facto wynagrodzenie to miało inny charakter aniżeli opisany w umowie. Uzależnienie wypłaty wynagrodzenia od stopnia realizacji przez szpital (...) Programu Restrukturyzacji i (...) a także od poziomu wykonania w danym miesiącu umowy z NFZ, od zatwierdzenia przez pozwaną miesięcznego raportu obrazującego stopień realizacji kontraktu z NFZ i stopień rozwoju spółki wskazują – zdaniem Sądu – na konieczność wykluczenia oceny tej umowy jako umowy o pracę. Tak określenie wynagrodzenia, jego naliczania i wypłaty nie może w żadnym razie odnosić się do stosunku pracy, w którym to pracownik otrzymuje wynagrodzenie za pracę bez odnoszenia do rezultatu.

Poza tym, odmiennie niż pozwala na to kodeks pracy, uregulowana została w umowie stron kwestia odpowiedzialności powódki za podjęte decyzje i dokonane czynności prawne. Przewidziane zostały kary umowne niedopuszczalne w stosunku pracy, ostatecznie nałożone na powódkę. Przy stosunku pracy pracownik czynności swoje wykonuje na ryzyko pracodawcy.

Nadto, o czym zasadnie wywodzi pozwana, nie można za skuteczne uznać twierdzeń powódki w zakresie argumentu o braku możliwości powierzenia jej obowiązków innej osobie. Okoliczność ta wynikała z pełnienia przez powódkę funkcji prezesa jednoosobowego zarządu Szpitala (...) i przepisów kodeksu handlowego. Owa konieczność osobistego wykonywania zadań przez powódkę i braku możliwości powierzenia pełnienia funkcji członka zarządu osobie trzeciej wynikała, w ocenie Sądu, wyłącznie ze stosunku korporacyjnego łączącego powódkę ze Szpitalem (...).

Niezależnie od powyższego Sąd zaznacza, iż w istocie zgodnie z art.356§1kc, wierzyciel może żądać osobistego świadczenia dłużnika gdy wynika to z właściwości świadczenia. Z uwagi na to, że powierzenie powódce funkcji prezesa zarządu Szpitala (...) stanowiło jeden z elementów zarządzania spółką przez pozwaną, oczywistym było zatem oczekiwanie przez pozwaną, że obowiązki związane z zarządzaniem szpitalem będzie osobiście realizować osoba wskazana przez pozwaną, do której ma zaufanie.

Nadto, za chybiony należy uznać zarzut, iż pozwana zobowiązywała powódkę do codziennej obecności w szpitalu w godzinach 8.00 – 16.00. Obowiązek świadczenia pracy w pełnym wymiarze czasu pracy ciążył na powódce, o czym zasadnie przekonywała pozwana, z racji zawartej przez nią umowy o pracę ze Szpitalem (...). Nie wynikał on w żadnym razie z zawartej między stronami umowy a powódka samodzielnie decydowała o miejscu i czasie wykonywania powierzonych jej zadań. Fakt podnoszony przez powódkę, iż to w takich godzinach pracowali pracownicy pozwanej i stąd w takich ramach czasowych musiała być dyspozycyjna, przesadza jedynie o tym, że i w tych godzinach pracował szpital a zatem i powódka – w oparciu o zawartą ze szpitalem umowę o pracę.

Istnienia stosunku pracy nie potwierdza także, zdaniem Sądu, okoliczność udostępnienia powódce środków niezbędnych do wykonywania powierzonych jej zadań tj. samochodu i telefonu komórkowego. W świetle art.354§2 kc wierzyciel jest zobowiązany do współdziałania z dłużnikiem przy wykonywaniu zobowiązania. Powierzone powódce rzeczy miały jej umożliwić realizację powierzonych jej zadań wynikających z zawartej pomiędzy stronami umowy.

Podsumowując powyższe wywody wypada stwierdzić, iż między stronami zawarta została w dniu 1 października 2014r. umowa zlecenia i stąd żądanie powódki w całości należało oddalić o czym orzeczono jak w wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu o jakiej mowa w art.98§1 kpc.