

**Sygn. akt IV P 397/17**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 października 2019 roku

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu

w składzie: Przewodniczący: Sędzia Alina Kordus-Krajewska

Ławnicy: Stanisława Fajfer, Agnieszka Krzyżanowska

Protokolant: staż. Patrycja Kubiak

po rozpoznaniu w dniu 20 września 2019 roku

sprawy z powództwa S. W.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w K.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

I Oddała powództwo,

II Nie obciąża powoda kosztami procesu pozwanego,

III Wydatkami i wynagrodzeniem mediatora obciąża Skarb Państwa.

IVP 397/17

## UZASADNIENIE

**Powód S. W. uniósł pozew** przeciwko (...) S.A. w K. o ustalenie, iż powód S. W. pozostawał w stosunku pracy u pozwanej na podstawie umowy o pracę w okresie od dnia 15 grudnia 2005r. do dnia 31 maja 2017r. oraz o zasądzenie kosztów procesu (w tym kosztów zastępstwa procesowego) według norm przepisanych lub według spisu kosztów przedstawionego najpóźniej przed zamknięciem rozprawy poprzedzającej wydanie wyroku.

W uzasadnieniu pozwu podano, że powód S. W. poczynszy od dnia 02 sierpnia 2001r. do dnia dzisiejszego 31 maja 2017r. świadczył na rzecz grupy (...) pracę na podstawie różnych umów.

Charakter pracy na przestrzeni szesnastu lat ewoluował, niemniej jednak pewne elementy pozostawały przez cały ten okres jednolite. Wyjaśnił, że przez cały czas świadczenia pracy przez Powoda na rzecz Pozwanej, zajmował on stanowiska pozostające w strukturze organizacyjnej zatrudnienia (...). W pierwszym stanowiskiem było „Sprzedawca w stopniu uczeń”, zaś ostatnio „Kierownik O./A. Manager”. Stanowisko zajmowane przez powoda zostało zaszeregowane w ramach Departamentu (...) Strukturą Detaliczną S., a jednocześnie pracodawca ustalił jego podporządkowanie pracownicze względem Dyrektora S. S..

Istotnym jest, że niezależnie od rodzaju wykonywanych obowiązków, a także formalnej podstawy pracy, wszelkie zajmowane stanowiska ściśle wynikały ze struktury zatrudnienia w Spółce (...).

Powodowi jako Kierownikowi O. były wyznaczane określone cele, role i zadania. Zasadniczy cel został określony jako narządzenie podległą strukturą detaliczną celem realizacji strategii rozwoju Firmy i maksymalizacji zysków". Zgodnie z wymaganiami stawianymi przez pracodawcę Powód miał pełnić jednocześnie kilka ról: lidera, managera, kierownika zespołu, kreatora, coacha. W ramach powierzonego stanowiska Powodowi powierzono ograniczoną decyzyjność.

Istotne elementy prowadzonych czynności wymagały akceptacji czy to przełożonego, czy też Zarządu. Dla przykładu wskazano na decyzje odnośnie zatrudniania współpracowników, ich awansów, zwolnień, podwyżek. Podobne podporządkowanie decyzyjne dotyczyło procesów logistycznych, administracyjnych, operacyjnych, budżetowych, czy też procesów obsługi klienta. Znamiennym jest, iż obowiązkiem Powoda była realizacja ustalonych z przełożonym celów okresowych.

Pomimo formalnego zawarcia umowy o charakterze cywilnoprawnym w oparciu o przepisy Kodeksu cywilnego wykonywanie pracy miało charakter wykonywania pracy na podstawie stosunku pracy. Powód w okresie trwania umowy/umów zlecenia świadczył pracę:

- 1) osobiście bez możliwości jej wykonania za pomocą osób trzecich (fasadowy zapis umowny w żaden sposób nie korespondował z rzeczywistymi możliwościami świadczenia pracy oraz oczekiwaniami Pozwanej),
- 2) za wynagrodzeniem,
- 3) w okolicznościach osobistego podporządkowania wyznaczonej przez pracodawcę osobie,
- 4) w godzinach ustalonych przez pozwanego bez możliwości ich zmiany przez powoda,
- 5) w miejscu wyznaczonym przez pozwanego, bez możliwości jego zmiany przez powoda.

Powód podkreślił, że bez znaczenia w tym zakresie pozostaje nazwa zawartej umowy, a także niedopuszczalne jest „zastępowanie” umowy o pracę jakimkolwiek innym rodzajem umowy cywilnoprawnej. Podobne próby są w sposób oczywisty krzywdzące i szkodzące pracownikowi, ale także w jawny sposób służą uszczupleniu spełnianych składek z tytułu ubezpieczenia społecznego. Dlatego też, z racji charakteru naruszonych dóbr, wobec braku jakiegokolwiek zainteresowania porozumieniem przez Pozwaną, Powód wręcz zobligowany został do wystąpienia na drogę postępowania sądowego.

Podkreślono również, że nieprzerwanie od sierpnia 2001r. Powód był zainteresowany świadczeniem na rzecz Pozwanej Spółki pracy. W zasadzie, jak przy każdej nowo podpisywanej umowie, w listopadzie 2005r. otrzymał gotowy projekt umowy z jednoznacznym przykazaniem podpisania jako jedyną możliwością dalszej współpracy. Nie miał możliwości negocjacji czy też wyboru formy zatrudnienia. Dla Powoda w zasadzie nic się nie zmieniło, w dalszym ciągu każdego dnia wykonywał swoje obowiązki jak dotychczas dla tego samego podmiotu. Miał jasno określony zakres obowiązków, sposób ich wykonywania, narzędzia realizacji, pracownicze podporządkowanie, a przede wszystkim jak we wcześniejszych latach podlegał okresowym kontrolom w opisach, których jednoznacznie wskazywano na jego pracowniczy status.

Powód korzystał z prawa do odpoczynku, realizował plany urlopowe, w tym składał na tę okoliczność stosowne wnioski.

**Pozwany w odpowiedzi na pozew wnosił o oddalenie powództwa** oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Na ostatniej rozprawie pozwany wnosił o zasądzenie kosztów zgodnie ze złożonym spisem kosztów.

Wyjaśniono, iż w okresie zatrudnienia od dnia 2 sierpnia 2001 r. do dnia 31 października 2005 r. powód świadczył pracę w sklepie (...)s F." zlokalizowanym w T. na stanowiskach sprzedawcy oraz asystenta menadżera sklepu. Do jego obowiązków pracowniczych należała przede wszystkim obsługa klientów sklepu, koordynacja pracowników oraz prowadzenie dokumentacji związanej z działalnością sklepu w T.. Natomiast po rozwiązaniu stosunku pracy powód w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej podjął się wykonywania zadań związanych z doradztwem dotyczącym funkcjonowania kilkunastu sklepów pozwanego zlokalizowanych w północno - centralnej Polsce, między innymi w T., B., P. oraz w aglomeracji T.. Powód wykonując powierzone mu zadania sam sobie ustalał kiedy będzie je wykonywał, w jakie dni czy też godziny oraz w jakim zakresie. Co istotne powód swe usługi świadczył w miejscu prowadzenia przez siebie działalności gospodarczej a nie jak wcześniej w konkretnym sklepie firmowym

pozwanego. To sam powód ustalał harmonogram odwiedzin sklepów pozwanego zlokalizowanych w północno - centralnej Polsce a następnie przygotowywał raporty dotyczące każdej placówki oraz zalecenia wprowadzenia ewentualnych zmian. Ponadto powód opracowywał propozycje krótko i długoterminowych strategii sprzedaży w regionie czy też celów sprzedażowych na danym terenie a także weryfikował realizację planów sprzedażowych w placówkach handlowych, które były na nie nałożone przez centralę. Nadto doradzał pozwanemu w zakresie programów marketingowych oraz wdrażaniu akcji promocyjnych w sieci sprzedaży czy też w zakresie rozwijania sieci dystrybucji, w tym tworzenia nowych placówek. Powód koordynował i kontrolował pracę osób zatrudnionych w placówkach handlowych pozwanego a następnie raportował do centrali. Warto podkreślić, iż zgodnie z zawartą Umową o współpracę powód miał pozostawioną pełną swobodę w podejmowaniu decyzji związanych ze świadczonymi usługami, co było ograniczone jedynie zasadami obowiązującymi w spółce. Co istotne powód nie był podporządkowany pozwanej spółce w sposób w jaki podporządkowane są osoby pozostające w zatrudnieniu. Powód nie był ograniczony żadnymi przedziałami czasowymi, w których miałby świadczyć usługi wynikające z umowy współpracy. Jedyne ewentualne ramy czasowe wynikały z godzin otwarcia placówek handlowych pozwanego, które odwiedzał powód w terminach przez siebie samego ustalonych.

Dalej podano, iż z uwagi na charakter zadań, które wykonywał powód na podstawie Umowy o współpracę zostały mu udostępnione narzędzia w postaci laptopa czy też samochodu. Jednakże powód mógł korzystać z tych narzędzi tylko i wyłącznie świadcząc usługi doradcze na rzecz pozwanego. Nie mógł on korzystać z nich do celów prywatnych czy też w trakcie świadczenia usług na rzecz innych podmiotów w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej. Pozwany podnosi, iż powód w ramach świadczonych usług miał dostęp do wielu tajemnic przedsiębiorstwa pozwanego (w tym planów sprzedażowych, poziomów obrotów, kosztów operacyjnych działalności) z tego też powodu w interesie pozwanego było udostępnienie mu laptopa z odpowiednim oprogramowaniem oraz zabezpieczonym dostępem do danych znajdujących się na serwerze pozwanego. Nadto dla obu stron korzystne było udostępnienie powodowi samochodu w celu wykonywania usług, które jak już było wspomniane, były świadczone na rozległym terenie północno - centralnej Polski.

Strona pozwana przyznała, że powód musiał informować wyznaczoną przez spółkę osobę wykonanych przez siebie zadaniach w sposób umożliwiający pozwanemu analizę przekazanych informacji czy też raportów, co było niezbędne przy podejmowaniu decyzji dotyczących założeń budżetowych, planów sprzedażowych, rozwoju sieci sprzedaży, optymalizacji zatrudnienia czy też działań wobec konkurencyjnych podmiotów na danym terenie. Pozwany podnosi, iż zgodnie z zapisami umowy współpracy powód zobowiązał się do niezwłocznego przekazywania informacji istotnych dla pozwanego oraz do przestrzegania wskazówek pozwanego niezbędnych do prawidłowego wykonywania zadań, co w sposób oczywisty wynika z zasad funkcjonujących w pozwanej spółce i co do których powód miał się stosować. Specyficzna struktura organizacyjna pozwanego niejako wymuszała konieczność weryfikacji oraz oceny nie tylko osób zatrudnionych, ale także tych wykonujących zadania na rzecz pozwanego w sposób stały w ramach prowadzonych przez siebie działalności gospodarczych. Pozwana spółka przyznaje, że zarząd spółki dokonywał oceny wywiązywania się przez powoda z powierzonych mu zadań oraz jakości współpracy jaki przekazywał powodowi ewentualne oczekiwania w zakresie sposobu świadczenia usług doradczych. Jednakże była to jedyna możliwa metoda sprawdzenia tego, czy powód w sposób należyty wykonywał zadania, za które obciążał pozwanego fakturami VAT. Albowiem z uwagi na wielkość pozwanej spółki, w tym przede wszystkim posiadanie blisko 300 placówek handlowych nie tylko w Polsce, ale także Niemczech, Czechach, na Słowacji, Litwie oraz Łotwie, weryfikacja sposobu realizacji powierzonych zadań musiała odbywać się w sposób sformalizowany przyjęty w pozwanej spółce, poprzez specjalnie do tego dedykowany program komputerowy. Nie oznacza to jednak, że miała miejsce ocena pracownicza w rozumieniu przepisów prawa pracy. Przy tak szerokim prowadzeniu działalności przez pozwanego nie było innej fizycznej możliwości weryfikacji sposobu świadczenia usług przez dane osoby, w tym powoda, w ramach prowadzonych przez nie działalności gospodarczych.

Dodatkowo pozwany podnosił, iż powód celowo w treści uzasadnienia pozwu pomija najistotniejszą kwestię, a mianowicie zasady rozliczania wynikające z Umowy o współpracę. Jak wynika bowiem z § 5 w sposób niezwykle szczegółowo ustalono zasady obliczania wynagrodzenia za świadczone przez powoda usługi. I tak, zgodnie z pkt

1 za każdy miesiąc świadczenia usług powód otrzymywał tzw. wynagrodzenie minimalne w wysokości 6.500 zł powiększone o 23 % podatku od towarów i usług. Ponadto powód był uprawniony do otrzymania dodatkowych kwot w zależności od poziomu i efektów realizacji powierzonych zadań. Szczegółowy algorytm obliczania dodatkowego wynagrodzenia został zawarty w Załączniku nr 2 do Umowy o współpracę. Pozwany podkreśla, że wynagrodzenie za świadczone przez powoda usługi doradcze było wypłacane na podstawie faktur VAT wystawianych przez powoda. Powód przez okres blisko 12 lat w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej wystawiał faktury VAT i jako czynny podatnik VAT był i jest w dalszym ciągu zobowiązany do płacenia do właściwego urzędu skarbowego podatku należnego, wynikającego z generowanych przychodów, który jest pomniejszany o podatek naliczony wynikający z nabytych towarów i usług udokumentowanych tzw. fakturami kosztowymi.

Pozwany wyjaśnił, że w dniu 16 lutego 2017 r. została podjęta decyzja o rozwiązaniu Umowy o współpracę z powodem. Jak wynika z oświadczenia pozwanego, zgodnie z § 6 ust. 2 umowy została ona rozwiązana z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 maja 2017 r.

W między czasie powód za pośrednictwem pełnomocnika, radcy prawnego M. M. (1), pismem z dnia 26 maja 2017 r. wezwał pozwanego do zapłaty 80.000 zł „tytułem szkody związanej z licznymi nieprawidłowościami przy realizacji stosunku pracy”. W odpowiedzi pozwana spółka odmówiła wypłaty żądanej kwoty, gdyż w jej ocenie po stronie powoda nie powstała jakakolwiek szkoda majątkowa, za którą miałyby ponosić odpowiedzialność.

Jak już pozwany podnosił, powód w dniu 31 października 2005 r. złożył wniosek o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Następnie rozpoczął prowadzenie działalności gospodarczej pod nazwą (...) S. W. i jako przedsiębiorca zawarł z poprzednikiem prawnym pozwanego Umowę o współpracę, której przedmiot nie był nawet zbliżony do wcześniejszych obowiązków powoda jako pracownika sklepu firmowego w T.. Pozwany kategorycznie zaprzeczył aby zobowiązał powoda do rozpoczęcia prowadzenia działalności gospodarczej. Pozwana spółka nie rozwiązała z powodem umowy o pracę, nastąpiło to z inicjatywy powoda po wcześniejszym rozważeniu przez niego propozycji pozwanego dotyczącej świadczenia usług doradczych związanych z funkcjonowaniem kilkunastu sklepów pozwanego zlokalizowanych w północno - centralnej Polsce. Zakres proponowanych powodowi wówczas zadań nie był nawet zbliżony do obowiązków szeregowego pracownika sklepu firmowego. To właśnie powód świadomie zrezygnował z zatrudnienia w sklepie firmowym i podjął się świadczenia usług doradczych w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej. Przez okres blisko 12 lat nie kwestionował charakteru stosunku prawnego łączącego go z pozwanym, nie obawiał się „ustania zatrudnienia i pozostania bez środków do życia”, a dopiero po rozwiązaniu umowy współpracy uznał, że łączył go stosunek pracy. Takie działanie powoda należy uznać za całkowicie irracjonalne. Tylko na marginesie pozwany zauważa, że powód zdaje się nie być świadomym konsekwencji swoich aktualnych twierdzeń, w szczególności na gruncie prawa podatkowego, w tym podatku VAT.

W opinii pozwanego sytuacja prawna między powodem a pozwanym była i jest jednoznaczna. W spornym okresie strony łączyła Umowa o współpracę z dnia 2 listopada 2005 r., której przedmiotem były usługi doradcze, szczegółowo określone w Załączniku nr 1 do umowy. Jak wynika z umowy powód zobowiązany był do wykonywania zadań z należytą starannością z uwzględnieniem zawodowego charakteru prowadzonej działalności gospodarczej. Przy czym w § 4 pkt 1 wprost wyłączono kierownictwo po stronie pozwanego, a w pkt 2 wprowadzono solidarną odpowiedzialność wobec osób trzecich, co jest niedopuszczalne na gruncie prawa pracy. Nadto pkt 4 przewidywał możliwość powierzenia wykonania zadań osobie trzeciej, co również nie jest dopuszczalne w ramach stosunku pracy, gdzie pracownik jest zobowiązany świadczyć pracę osobiście. Powód nie miał także wyznaczonych godzin czy też dni, w których miał wykonywać powierzone mu zadania - czas ten ustalał sobie sam bez jakiegokolwiek ingerencji ze strony pozwanego. Co więcej pozwany nigdy nie wydawał powodowi żadnych poleceń do wykonania, wszystko odbywało się na zasadzie współpracy i wzajemnych ustaleń. Pozwany przyznaje, że w każdym roku współpracy powód mógł powstrzymać się od wykonywania zadań we wcześniej uzgodnionych dniach, jednakże nie może to świadczyć o tym, że powodowi był udzielany urlop w warunkach opisanych w kodeksie pracy. To samo dotyczy ewentualnej choroby powoda. Jeśli taka sytuacja miała miejsce informował on pozwanego o czasowym niewykonywaniu usług z uwagi na chorobę i zapewne zgłaszał ten fakt do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i w konsekwencji czego od organu rentowego otrzymywał z tego

tytułu zasiłek chorobowy w oparciu o ustawę z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Zdaniem pozwanego powód nie wykazał interesu prawnego w wytoczeniu powództwa.

Dla rozstrzygnięcia niniejszego postępowania niezwykle istotny, zdaniem pozwanego, jest następujący fragment uzasadnienia prawnego wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2013 r. (II PK 372/12) „Jeżeli z art. 22 § 1 i § 1<sup>1</sup> k.p. ma wynikać negatywna definicja zlecenia, czyli zlecenie nie może być tym czym jest stosunek pracy, to nie można stwierdzić, iżby cechy zlecenia były diametralnie rozbieżne (odległe) od cech umowy o pracę. Praca w obu przypadkach ma być wykonywana starannie i w przypadku pracy określonej co do rodzaju (przedmiotu) zleceniodawcy nie można odmówić prawa do kontroli i nadzoru. Innymi słowy ustawy są równorzędnymi źródłami prawa, stąd prawna definicja stosunku pracy nie oznacza, że wykluczone jest zatrudnienie na podstawie zlecenia. Umowa o pracę i stosunek pracy mają swój rodowód w prawie cywilnym (zobowiązań). ***Ich odrębność oznacza, że treść zlecenia nie może być taka sama jak stosunku pracy, co nie znaczy, że nie może być zbliżona. W zleceniu mogą wystąpić cechy kierownictwa i podporządkowania, choć nie takie same jak w zależności właściwej dla stosunku pracy.*** Praca w zależności właściwej dla definicji stosunku pracy nie zaistniała dopiero z chwilą powstania prawa pracy, a ściślej zdefiniowania stosunku pracy. Stosunek pracy jest częścią szerszego pojęcia zatrudnienia, czy pracy za wynagrodzeniem i z art. 22 § 1 i § 1<sup>1</sup> k.p. ***nie wynika domniemanie stosunku pracy w każdej sytuacji, gdy zatrudniony wykonuje osobiście pracę zorganizowaną przez zatrudniającego, a nawet przy jego kontroli oraz kierownictwie.*** Innymi słowy nie ma prawnego domniemania stosunku pracy i wprowadzenie przepisu art. 22 k.p. nie stanowiło prawnego przełomu, jako że już wcześniej zwracano uwagę na to, że nie tylko nazwa lecz również sposób realizacji zatrudnienia miały znaczenie w kwalifikacji podstawy prawnej zatrudnienia.”

Jednocześnie przytoczono następujący fragment uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r. (sygn. akt I UK 68/05): „Cechą umowy o pracę nie jest też pozostawanie w dyspozycji pracodawcy - bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych - lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy. (...) Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności (...); podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy (...); obowiązek wykonywania poleceń przełożonych (...); wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność (...); dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika. (...) Ustalenie sądów, że zainteresowana pozostawała w stałej dyspozycji zlecającego nie oznacza, że wykonywała pracę podporządkowaną, zwłaszcza jeżeli zważy się specyficzne cechy świadczenia pracy na stanowisku kierowniczym. Przesądżającego znaczenia nie ma też stwierdzenie, że zainteresowana świadczyła pracę w sposób ciągły. Jest to cecha właściwa dla zatrudnienia na podstawie stosunku pracy (...), ale może ona występować też w umowach cywilnoprawnych. Obowiązek osobistego wykonywania pracy, w tym zwłaszcza zakaz wyręczania się osobami trzecimi, jest również cechą konstrukcyjną umowy o pracę. (...) Cecha ta może jednak występować również w umowach cywilnoprawnych i dlatego wykluczone jest przyjęcie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, gdy w umowie ustalono możliwość wyręczania się innymi osobami w jej wykonywaniu lub wynika to ze sposobu realizacji umowy.”

Powołano się także na wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 29 lipca 2014 r. (sygn. akt III APa 10/13), w którym czytamy ***„Zasada swobody umów, obowiązująca także w prawie pracy, pozwala stronom swobodnie kształtować stosunek prawny, w obrębie którego ma być wykonywana praca, a przepisy art. 22 § 1 i 22 § 1[1] k.p. nie dają podstaw do uznania, że świadczenie każdej pracy następuje w ramach stosunku pracy*** (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 sierpnia 2000 r, IPKN 754/99, LEX nr 1224661). Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. ***Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych*** (wyrok SN z 9 grudnia 1999 r, I PKN 432/99, OSNP 2001/9/310). ***O wyborze***

**rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony** (art. 353[1] k.c. w związku z art. 300 k.p.), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji (wyrok SN z 13 kwietnia 2000 r. sygn. I PKN 594/99, OSNP 2001/21/637). Przepis art. 22 § 1[1] k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. **O rodzaju zawartej umowy rozstrzyga przede wszystkim zgodna wola stron, a następnie sposób jej wykonywania** (wyrok SN z 7 lipca 2000 r. sygn. I PKN 727/99, LEX nr 1223707)."

Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 maja 2010 r. (sygn. akt II PK 354/10) „W razie ustalenia, iż zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygająca o jej typie powinna być in concreto wola stron. Art. 22 § 1<sup>1</sup> KP nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. Nie wyłącza też ustalenia rodzaju zawartej umowy poprzez wykładnię oświadczeń woli wedle kryteriów podanych w ań. 65 KC, stosowanym tu poprzez ań. 300 KP. **O rodzaju zawartej umowy decyduje więc nie tylko i nie tyle jej nazwa, ile cel i zgodny zamiar stron. Wykładając oświadczenia woli nie można jednak nazwie czynności prawnej odmówić jakiegokolwiek znaczenia. Zwłaszcza wówczas, gdy strony mają świadomość co do rodzaju zawieranej umowy, potwierdzoną jej postanowieniami.** Art. 353<sup>1</sup> KC, skorygowany zasadą uprzywilejowania pracownika, odnosi się także do umowy o pracę. O wyborze podstawy zatrudnienia decyduje więc przede wszystkim zgodna, autonomiczna wola stron."

Oceniono, że najistotniejszym dla rozstrzygnięcia niniejszego postępowania wydaje się być wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2014 r. (sygn. akt II PK 200/13) oddalający skargę kasacyjną powoda, który domagał się między innymi ustalenia stosunku pracy w miejsce umowy świadczenia usług w ramach prowadzonej działalności gospodarczej. Sąd uznał, że „Skoro warunkiem zawarcia umowy o świadczenie usług było samozatrudnienie powoda w ramach uprzednio zarejestrowanej przez niego działalności gospodarczej, **to nie tylko treść oraz podmiotowe oznaczenie stron spornej cywilnoprawnej umowy o świadczenie usług przemawiały przeciwko uznaniu jej za umowę o pracę.** Wykluczał to przede wszystkim ustalony w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku sposób realizacji praw i obowiązków wynikających z zawartej umowy cywilnoprawnej, do której w sprawach nieuregulowanych miały zastosowanie "przepisy kodeksu cywilnego w tym art. 734- 751 o zleceniu". W tym zakresie Sąd drugiej instancji miarodajnie ustalił i prawidłowo argumentował, że **powód korzystał ze statusu prawnego i sposobu rozliczeń charakterystycznych dla podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą, w szczególności wynagrodzenie za wykonywane usługi były wypłacane na podstawie wystawianych przez powoda faktur VAT, których nie wystawiają pracownicy. Ze statusu podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą "czerpał określone wymierne korzyści finansowe, rozliczał się z urzędem skarbowym jako przedsiębiorca", w tym korzystał z możliwości odliczeń od przychodu kosztów prowadzonej działalności gospodarczej,** np. kosztów paliwa do samochodu. Miał możliwość korzystania z "zastępstwa" przez osoby trzecie, a nie bezwzględny obowiązek osobistego świadczenia pracy charakterystyczny dla stosunku pracy. **Nie miał obowiązku świadczenia usług w stałych porach dnia ani dłuższych okresach. Z odpowiednim "wyprzedzeniem" mógł zrezygnować ze świadczenia usług zgodnie z ustalonym grafikiem,** "o ile znajdzie inną osobę na swoje miejsce". **Nie wiązały go pracownicze dobowe lub miesięczne normy świadczenia pracy,** które Sąd drugiej instancji uznał za "normy czasu pracy nie znane kodeksowi pracy skoro w niektórych miesiącach miał połowę wolnego czasu". Takie istotne ustalenia faktyczne oraz ich ocena prawna, której skarżący nie zarzucił dokonania wadliwej wykładni oświadczeń woli zawartych w spornej umowie o świadczenie usług (art. 65 k.c), przekonywały o trafności i prawidłowości stanowiska, że **sporny stosunek prawny miał charakter cywilnoprawny zgodnie z nazwą i treścią realizowanej umowy o świadczenie usług, w której dominowały elementy charakterystyczne dla zobowiązania cywilnoprawnego, a nie dla stosunku pracy."**

Z daleko posuniętej ostrożności procesowej pozwany podnosi, iż nawet gdyby rozważać stan faktyczny niniejszej sprawy pod kątem ewentualnego obejścia przepisów, czemu pozwany kategorycznie zaprzecza, to z całą stanowczością należy wskazać, że zgodnie z orzecznictwem sądowym oraz doktryną cel jakim miałyby być obejście ustawy musi być

uzgodniony pomiędzy stronami czynności. Jeśli zatem mielibyśmy mówić o obejściu prawa przy zawarciu w 2005 roku Umowy o współpracę to należałoby przyjąć, iż cel taki musiał przyświecać również powodowi, a strony zgodnie działały w celu wywołania stanu sprzecznego z ustawą, czego jednak powód nie wskazuje.

**Sprawa była skierowana do mediacji.** Strony nie doszły do porozumienia. (k.355)

**Sąd ustalił co następuje :**

W dniu 1 sierpnia 2001 r. powód zawarł ze spółką (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. umowę o pracę na okres próbny od dnia 2 sierpnia 2001 r. do dnia 16 października 2001 r. na stanowisku „sprzedawca w stopniu uczeń” w sklepie (...)’s F.” w T.. Następnie w dniu 15 października 2001 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 16 października 2001 r. do dnia 31 października 2006 r. na stanowisku „sprzedawca w stopniu uczeń” w sklepie (...)’s F.” w T.. Począwszy od dnia 1 listopada 2001 r. powód świadczył pracę na rzecz spółki (...) sp. z o.o. z siedzibą w K. na stanowisku „II asystenta menadżera sklepu”, a następnie od dnia 1 listopada 2002 r. na stanowisku „asystenta menadżera sklepu”. W dniu 31 października 2005 r. powód złożył wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, na co pracodawca wyraził zgodę. Powód świadczył pracę na rzecz spółki (...) sp. z o.o. z siedzibą w K. w jej sklepie (...)’s F.” zlokalizowanym w T..

**Dowód:** umowa o pracę na okres próbny z dnia 1 sierpnia 2001 r. ,umowa o pracę na czas określony z dnia 15 października 2001 r. powierzenie funkcji II asystenta menadżera sklepu z dnia 29 października 2001 r., powierzenie funkcji asystenta menadżera sklepu z dnia 30 października 2002 r. (w aktach sprawy), „wypowiedzenie” powoda z dnia 31 października 2005 r., pismo spółki (...) Investment (...) sp. z o.o. z dnia 31 października 2005 r. świadectwo pracy powoda z dnia 31 października 2005 r. (w aktach osobowych powoda)

Powód z dniem 15 grudnia 2005 r. rozpoczął prowadzenie działalności gospodarczej pod nazwą (...) S. W. z siedzibą w T. przy ul. (...) III S. 2a lok. 4. Przedmiotem prowadzonej przez powoda działalności jest (...) 70.21.Z Stosunki i międzyludzkie (public relations) i komunikacja. Dodatkowo powód prowadzi działalność gospodarczą w zakresie (...) 73.20.Z Badanie rynku i opinii publicznej, (...) 90.01 . Działalność związana z wystawianiem przedstawień artystycznych oraz (...) 96.02.Z Fryzjerstwo i pozostałe zabiegi kosmetyczne. Powód jest czynnym podatnikiem podatku VAT.

**Dowód:** wydruk z (...) wydruk z GUS, wydruk ze strony Ministerstwa F..149-151

Powód założył działalność , gdyż chciał wykonywać inną pracę dla pozwanej. Powód otrzymał informacje od przełożonego ,że nowe zadania polegające na zarządzaniu podległą strukturą detaliczną celem realizacji strategii rozwoju firmy i maksymalizacji zysków może wykonywać wyłącznie w ramach umowy o współpracę. Strony zawarły Umowę o współpracę, Z treści zawartej w dniu 2 listopada 2005 r. umowy powód w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej zobowiązał się do wykonywania na rzecz poprzednika prawnego pozwanego następujących zadań:

1. Generalne doradztwo dotyczące obsługiwanego strumienia S. oraz P. Polska.
2. Doradztwo w zakresie zarządzania budżetem sprzedażowym oraz kosztowym w celu osiągnięcia wyznaczonego efektu ekonomicznego obsługiwanego strumienia S. oraz P. Polska.
3. Doradztwo w zakresie inicjowania i monitorowania projektów makroregionalnych w celu optymalizacji operacji, organizacji, pracy i handlu omni channel w obsługiwanym strumieniu S. oraz P. Polska.
4. Doradztwo w zakresie bieżącej analizy konkurencji w celu budowania lokalnych przewag konkurencyjnych, proponowanie rozwiązań dostosowanych do lokalnych realiów rynkowych.
5. Wsparcie w analizie poziomu realizacji polityki handlowej poprzez zapewnienie oczekiwanego poziomu obsługi klienta, wizerunku sklepów (otoczenie sklepu, personel) i jakość realizacji VM.

6. Proponowanie, koordynowanie oraz wdrażanie projektów wewnątrz makro regionu w celu podnoszenia efektywności oraz komunikacji z klientem.

7. Wsparcie w monitorowaniu lokalnych rynków najmu.

8. Konsultacje w procesie budowania atrakcyjności Zleceniodawcy na lokalnym rynku pracy, poprzez realizację polityki personalnej Zleceniodawcy.

9. Wsparcie w zakresie budowy właściwego zespołu i kompetencji do efektywnej ekonomicznej realizacji powierzonych procesów (poprzez rekrutacje, wdrożenie nowego pracownika).

10. Inspirowanie członków zespołu oraz organizacji do zmian, inicjowanie zmian zmierzających do podnoszenia efektywności ekonomicznej/ pełniejszej realizacji Misji Zleceniodawcy.

11. Identyfikacja obszarów wymagających optymalizacji/zmian na poziomie sklepu i procesów, w których uczestniczy sklep.

**Dowód:** umowa o współpracę z dnia 02 listopada 2005r. k.33-31, aneks nr (...) do umowy o współpracę z dnia 01 lutego 2016r. wraz z załącznikiem nr 1 k.39-46, porozumienie dodatkowe nr 1 do umowy o współpracę z dnia 01 lutego 2016r.k 47-48, Załącznik nr 1 do Umowy o współpracę z dnia 2 listopada 2005 r. k.152, zeznania świadka M. K. –protokół elektroniczny z dnia 31.10.2018r. ( k.375) od 00:27:51, świadka J. R.–protokół elektroniczny z dnia 31.10.2018r. ( k.377) od 01:19:27, świadka P. P. (1) –protokół elektroniczny z dnia 31.10.2018r. ( k.378v) od 01:52:17,świadka D. B. (1)- protokół elektroniczny z dnia 29 stycznia 2019r. ( k.481) od 00:02:07,świadka P. K.--protokół elektroniczny z dnia 11 kwietnia 2019r. ( k.555) od 00:01:44, świadka K. M. ( k.617), ,zeznania świadków S. D. protokół elektroniczny z dnia 17.04.2019r. od 00:02:07( k.677-680) , J. W.-protokół elektroniczny z dnia 17.04.2019r.od 00:42:08 ( k.677-680) , przesłuchanie powoda –protokół elektroniczny z dnia 9 stycznia 2019r. ( k.426v) od 00:13:44, , przesłuchanie członka zarządu pozwanego K. N.- protokół elektroniczny z dnia 9 stycznia 2019r. ( k.429) od 01:54:49,

W § 5 ustalono zasady obliczania wynagrodzenia za świadczone przez powoda usługi. Za każdy miesiąc świadczenia usług powód otrzymywał tzw. wynagrodzenie minimalne wskazane w załączniku nr 2 do umowy. Wynagrodzenie było powiększone o podatek od towarów i usług. Ponadto powód był uprawniony do otrzymania dodatkowych kwot w zależności od poziomu i efektów realizacji powierzonych zadań.

**Dowód:** : umowa o współpracę z dnia 02 listopada 2005r. k.33-31, faktury VAT wystawione przez powoda w latach 2012-2017 k.159-286

Powód zobowiązany był do wykonywania zadań z należytą starannością z uwzględnieniem zawodowego charakteru prowadzonej działalności gospodarczej oraz zgodnie z warunkami określonymi w umowie. (§ 3 umowy) Za niewykonanie lub nienależyte wykonanie czynności powód mógł być obciążony karą umowną. W § 4 pkt 1 umowy wyłączono kierownictwo po stronie pozwanego, a w pkt 2 wprowadzono solidarną odpowiedzialności wobec osób trzecich, co jest niedopuszczalne na gruncie prawa pracy. Zapis § 4 pkt 5 przewidywał wyjątkowo możliwość powierzenia wykonania zadań osobie trzeciej.

**Dowód:** : umowa o współpracę z dnia 02 listopada 2005r. k.33-31,

Powód koordynował i kontrolował pracę osób zatrudnionych w placówkach handlowych pozwanego a następnie raportował do centrali. Powód w ramach umowy pełnił tzw. role managera, kierownika zespołu, lidera, kreatora i ambasadora marki. Jego praca była określana w strukturze jako kierownik regionu.



Powód miał pozostawioną swobodę w podejmowaniu decyzji związanych ze świadczonymi usługami przy zastosowaniu się jednocześnie do zasad obowiązujących w spółce. Powód nie był ograniczony przedziałami czasowymi z wyjątkiem ram czasowych wynikających z godzin otwarcia placówek handlowych pozwanego.

Powód przechodził organizowane przez pozwaną szkolenia w zakresie zasad wykonywania umowy. ( k.309-323)

Powód otrzymał od pozwanej laptop a także samochód jako ,że świadczył prace na terenie centralno-północnej Polski Powyższe strony uregulowały w par. 3 pkt 6 umowy o współpracy ( k.34) Strony zawarły także umowę użyczenia pojazdu.( k.50-53)

Powód musiał informować wyznaczoną przez spółkę osobę wykonanych przez siebie zadaniach w sposób umożliwiający pozwanemu analizę przekazanych informacji czy też raportów, co było niezbędne przy podejmowaniu decyzji dotyczących założeń budżetowych, planów sprzedażowych, rozwoju sieci sprzedaży, optymalizacji zatrudnienia czy też działań wobec konkurencyjnych podmiotów na danym terenie. Zgodnie z zapisami umowy współpracy powód zobowiązał się do niezwłocznego przekazywania informacji istotnych dla pozwanego oraz do przestrzegania wskazówek pozwanego niezbędnych do prawidłowego wykonywania zadań. Pozwana swoją działalnością obejmowała 300 placówek handlowych nie tylko w Polsce, ale także Niemczech, Czechach, na Słowacji, Litwie oraz Łotwie, weryfikacja sposobu realizacji powierzonych zadań musiała odbywać się w sposób sformalizowany przyjęty w pozwanej spółce, poprzez specjalnie do tego dedykowany program komputerowy.

Pozwana dokonywała oceny wywiązywania się przez powoda z powierzonych mu zadań oraz jakości współpracy . Wskazywała oczekiwania w zakresie sposobu świadczenia usług doradczych. Powyższe było wykonywane na dokumentach nazwanych” ocena półroczna pracownika, „Kompetecje firmowe”

Powód mógł powstrzymać się od wykonywania zadań we wcześniej uzgodnionych dniach. Dla osób wykonujących umowę o współpracy przewidziano czas tzw. urlopu ilościowo tożsamego z urlopem pracowniczym. Był sporządzany w exelu plan urlopów dla pracowników i osób współpracujących ( k.80-110)

**Dowód:** oceny półroczne pracownika k.56-59, 68-79, karty opisu stanowiska k.60-67, plan urlopów i bilans urlopowy k.80-110, korespondencja mailowa 309-323, , zeznania świadka M. K. –protokół elektroniczny z dnia 31.10.2018r. ( k.375) od 00:27:51, świadka J. R.–protokół elektroniczny z dnia 31.10.2018r. ( k.377) od 01:19:27, świadka P. P. (1) –protokół elektroniczny z dnia 31.10.2018r. ( k.378v) od 01:52:17,świadka D. B. (1)- protokół elektroniczny z dnia 29 stycznia 2019r. ( k.481) od 00:02:07,świadka P. K.-- protokół elektroniczny z dnia 11 kwietnia 2019r. ( k.555) od 00:01:44, świadka K. M. ( k.617), ,zeznania świadków S. D. protokół elektroniczny z dnia 17.04.2019r. od 00:02:07( k.677-680) , J. W.-protokół elektroniczny z dnia 17.04.2019r.od 00:42:08 ( k.677-680) , przesłuchanie powoda –protokół elektroniczny z dnia 9 stycznia 2019r. ( k.426v) od 00:13:44, , przesłuchanie członka zarządu pozwanego K. N.- protokół elektroniczny z dnia 9 stycznia 2019r. ( k.429) od 01:54:49,

Wynagrodzenie za świadczone przez powoda usługi było wypłacane na podstawie faktur VAT wystawianych przez powoda. Powód był zobowiązany do płacenia do właściwego urzędu skarbowego podatku należnego, wynikającego z generowanych przychodów, który jest pomniejszany o podatek naliczony wynikający z nabytych towarów i usług udokumentowanych tzw. fakturami kosztowymi.

Okoliczności bezsporne

Od 1 lutego 2016r. strony zawarły aneks do umowy o współpracy ( k.39) Powód miał wykonywać zadania A.-Managera. Strony zmieniły zasady i wysokość wynagrodzenia powoda. Powód miał się zajmować i zajmował się definiowaniem i wdrażaniem optymalizacji, nowych metod pracy, szkoleniem district menagerów( k.429)

**Dowód:** zeznania świadka M. K. –protokół elektroniczny z dnia 31.10.2018r. ( k.375) od 00:27:51, świadka J. R.–protokół elektroniczny z dnia 31.10.2018r. ( k.377) od 01:19:27, świadka P. P. (1) –protokół elektroniczny z dnia 31.10.2018r. ( k.378v) od 01:52:17,świadka D. B. (1)- protokół elektroniczny z dnia 29 stycznia 2019r. ( k.481) od

00:02:07, świadka P. K.-- protokół elektroniczny z dnia 11 kwietnia 2019r. ( k.555) od 00:01:44, świadka K. M. (k.617), zeznania świadków S. D. protokół elektroniczny z dnia 17.04.2019r. od 00:02:07(k.677-680), J. W.-protokół elektroniczny z dnia 17.04.2019r. od 00:42:08 ( k.677-680), przesłuchanie powoda –protokół elektroniczny z dnia 9 stycznia 2019r. ( k.426v) od 00:13:44, , przesłuchanie członka zarządu pozwanego K. N.- protokół elektroniczny z dnia 9 stycznia 2019r. ( k.429) od 01:54:49,

Gdy powód podejmował współpracę nie było kierowników regionalnych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. W kolejnych latach pracy powoda pozwana zmieniała politykę zatrudniania i współpracy i do decyzji pracownika pozostawiła decyzję w oparciu o jaką umowę będzie wykonywała pracę dla pozwanej( umowy o pracę czy w oparciu o umowę o współpracy)( k375, k.377, k.378v)

Osoby pracujące w oparciu o obie w/w umowy wykonywały takie same zadania. Zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę było bardziej sformalizowane w zakresie czasu i miejsca wykonywania pracy.( k.376-376v,k.377v, k.378v, Był obowiązek podpisywania list obecności, usprawiedliwiania nieobecności ,złożenia wniosków o urlop , uzyskania zgody na urlop.

U pozwanej nie było osoby na stanowisku A.-Managera zatrudnionego na podstawie umowy o pracę.

**Dowód:** zeznania świadka M. K. –protokół elektroniczny z dnia 31.10.2018r. ( k.375) od 00:27:51, świadka J. R.– protokół elektroniczny z dnia 31.10.2018r. ( k.377) od 01:19:27, świadka P. P. (1) –protokół elektroniczny z dnia 31.10.2018r. ( k.378v) od 01:52:17,świadka D. B. (1)- protokół elektroniczny z dnia 29 stycznia 2019r. ( k.481) od 00:02:07,świadka P. K.-- protokół elektroniczny z dnia 11 kwietnia 2019r. ( k.555) od 00:01:44, świadka K. M. (k.617), zeznania świadków S. D. protokół elektroniczny z dnia 17.04.2019r. od 00:02:07(k.677-680), J. W.-protokół elektroniczny z dnia 17.04.2019r. od 00:42:08 ( k.677-680), przesłuchanie powoda –protokół elektroniczny z dnia 9 stycznia 2019r. ( k.426v) od 00:13:44, , przesłuchanie członka zarządu pozwanego K. N.- protokół elektroniczny z dnia 9 stycznia 2019r. ( k.429) od 01:54:49,

W dniu 16 lutego 2017 r. została podjęta decyzja o rozwiązaniu Umowy o współpracę z powodem. Powyższe wynikało z oceny pracy powoda i oceny wyników pracy.( k.429) Zgodnie z § 6 ust. 2 umowy została ona rozwiązana z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 maja 2017 r. Ostatnie faktury VAT zostały wystawione przez powoda w dniu 18 lipca 2017 r. na łączną kwotę 36.470,12 zł, w tym 6.819,62 zł podatku VAT i obejmowały tzw. wynagrodzenie minimalne oraz dodatkowe kwoty wynikające z rozliczenia dodatkowego wynagrodzenia za rok 2016 i za pierwszy kwartał 2017 roku.

**Dowód:** oświadczenie pozwanego z dnia 16 lutego 2017 r. faktury VAT z dnia 18 lipca 2017 r.

Pismem z dnia 26 maja 2017 r. wezwał pozwanego do zapłaty 80.000 zł „tytułem szkody związanej z licznymi nieprawidłowościami przy realizacji stosunku pracy”. W odpowiedzi pozwana spółka odmówiła wypłaty żądanej kwoty, gdyż w jej ocenie po stronie powoda nie powstała jakakolwiek szkoda majątkowa, za którą miałyby ponosić odpowiedzialność.

**Dowód:** pismo pełnomocnika powoda z dnia 26 maja 2017 r. pismo pełnomocnika pozwanego z dnia 18 lipca 2017 r. k.7-18

### **Sąd zważył co następuje:**

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dowody z dokumentów oraz zeznania świadków i stron. Sąd dał wiarę świadkom i powodowi oraz członkowi zarządu pozwanej w zakresie w jaki były zbieżne i wzajemnie się uzupełniały, korespondowały z dowodami z dokumentów.

Powód akcentował cechy charakteryzujące umowę o pracę . Sprawa miała bardzo złożony charakter, gdyż cechy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej przeplatały się.

Sąd oceni szerzej materiał dowodowy na bieżąco omawiając cechy umowy o pracę.

Po pierwsze pozwany akcentował, że powód nie wykazał interesu prawnego w żądaniu ustalenia umowy o pracę.

Podstawę dochodzonego przez powoda roszczenia stanowił m.in art. 189 k.p.c., zgodnie z którym powód może żądać ustalenia przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. W przedmiotowej sprawie w ocenie Sądu powód miał interes prawny w wytoczeniu powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Należy podkreślić, że interes prawny powoda, stanowi przesłankę materialnoprawną powództwa o ustalenie. Interes prawny - jest to interes dotyczący szeroko rozumianych praw i stosunków prawnych (por. T. Rowiński: Interes prawny w procesie cywilnym i w postępowaniu nieprocesowym, Warszawa 1971, s. 22, por. także: E. Budna, Głosa do uchwały Sądu Najwyższego z 19 kwietnia 1988 r., III CZP 26/88, OSP 1991, nr 1, s. 9 i n.). W przypadku ustalania praw czy stosunków prawnych występuje z reguły wówczas, gdy istnieje niepewność tego prawa lub stosunku prawnego zarówno z przyczyn faktycznych, jak i prawnych. Niepewność może wynikać z wielu przyczyn, w których jedyny sposób dochodzenia praw polega właśnie na wytoczeniu powództwa ustalającego (zob. M. Jędrzejowska, Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, część 1, t. 1, pod red. T. Erecińskiego, Warszawa 2006, s. 448). Nie budzi wątpliwości sądu interes prawny powoda w ustaleniu umowy o pracę w miejsce umów o współpracy.

Aby stwierdzić czy w okresie spornym strony łączyła umowa o pracę, Sąd przeprowadził postępowanie dowodowe na okoliczność cech umowy łączącej strony. Przepis art. 22 § 1 k.p. zawiera ustawową definicję pojęcia „stosunku pracy”. Zgodnie z tym przepisem przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Jak więc wynika z analizy cytowanego przepisu, stosunek pracy jest dwustronnie zobowiązującym stosunkiem zobowiązaniowym (obligacyjnym) zachodzącym między stronami, tj. pracodawcą a pracownikiem. Każda ze stron tego stosunku jest względem drugiej jednocześnie i uprawniona i zobowiązana, przy czym obowiązki jednej strony stosunku odpowiadają uprawnieniom drugiej strony tegoż. I tak pracodawca jest zobowiązany do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, natomiast pracownik jest zobowiązany do wykonywania pod kierownictwem pracodawcy określonej pracy we wskazanym przez pracodawcę miejscu i czasie. Z kolei w myśl przepisu art. 22 § 1 (1) k.p. - zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartą przez strony umowy. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 (art.22§ 1<sup>2</sup>k.p.). Należy wskazać, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem i doktryną prawa pracy, stosunek pracy ma swoisty charakter prawny, który wyraża się w jego cechach odróżniających go od stosunków cywilnoprawnych i administracyjnoprawnych, w ramach których świadczona jest praca. Są to takie właściwości jak: dobrowolność zobowiązania, zarobkowy charakter stosunku pracy, osobisty charakter świadczenia pracy, podporządkowanie pracownika, ponoszenie ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego przez pracodawcę, ciągłość świadczenia pracy, łącząca się z tym, że pracownik nie zobowiązuje się do wykonywania określonych czynności, lecz do starannego działania w procesie pracy. W szczególności istotnym elementem odróżniającym stosunek pracy od innych stosunków zobowiązaniowych jest podporządkowanie pracownika pracodawcy. Polega ono na obowiązku pozostawania pracownika w gotowości do świadczenia pracy oraz oczekiwaniu na polecenia przełożonego i wykonywania ich.

Powód podnosił konieczność wykonywania pracy w określonym czasie, podporządkowanie kierownictwu przełożonego, korzystanie z urlopów, świadczenie takiej samej pracy przez innych pracowników w ramach umowy o pracę, szkolenia, oceny okresowe.

Sąd ustalił, że umowy zawarte pomiędzy stronami były przez strony określone jako umowy o współpracę (umowa główna i aneksy), w których strony używały pojęć zleceniodawca i zleceniobiorca. Sąd nie miał za zadanie prowadzić rozważania jakiego rodzaju umowy cywilnoprawne łączyły strony, lecz czy te umowy nie były umowami o pracę.

Należy jednak wskazać ,że przedmiot umowy bliższy jest zdaniem sądu umowie o świadczenie usług czy umowie cywilnej nienazwanej określonej w art. 750 k.p.c. do której stosuje się przepisy dotyczące zlecenia.

Sąd rozważał czy i jak o rodzaju umowy decyduje wola stron . Zdaniem Sądu zgodny zamiar oznacza ,że strony były świadome jakiego rodzaju umowę zawierają . W niniejszej sprawie nie ma wątpliwości , iż powód był informowany przez pozwaną o rodzaju zawieranych umów. Powód zgodził się na to , że nie będzie to umowa o pracę. Powód miał więc świadomość podstawy swojej pracy.. Ponadto powód znał uprawnienia i obowiązki odróżniające umowę cywilnoprawną od umowy o pracę . Sąd nie oceniał sprawy pod kątem korzystności umowy , gdyż okoliczność , iż dla określonej osoby korzystniejsze byłoby zawarcie umowy o pracę niż umowy zlecenia , nie może stanowić podstawy uznania , że nawiązano umowę o pracę ( publ.: OSNAP 99/1/34).O zamiarze stron decyduje między innymi nazwa jaką strony umowom nadały. Sąd miał na uwadze ,że nazwa umowy ma znaczenie przeważające wówczas gdy cechy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej występują z jednakowym nasileniem.( por wyrok SN SN z dnia 27.05.2010r. II PK 354/09)

Sąd miał na uwadze ,że powodowi zaproponowano wyłącznie umowę o współpracy i powód się na to się zgodził. Punkty umowy o współpracy zostały omówione jak podał powód z J. W.( k.428) Powód wystawiał faktury, był płatnikiem podatku VAT, korzystał z ulgi w ZUS, mógł zakupy ”wrzucać „w koszty działalności i to czynił. Powód otrzymywał wyższe wynagrodzenie niż pracownik na tym stanowisku. W kolejnych latach pracy powoda pozwana do decyzji pracownika pozostawiła decyzję w oparciu o jaką umowę będzie wykonywał pracę dla pozwanej( umowy o pracę czy w oparciu o umowę o współpracy)( k375, k.377, k.378v) W tym zakresie sąd miał na uwadze spójne zeznania świadków K., P. i R.. Powód nie występował o zmianę charakteru zatrudnienia.

Powód podnosił także ,że zakres zadań pracowników, którzy pracowali na umowy o pracę nie różnił się o zakresu czynności osób pracujących na podstawie umowy o współpracę. Sąd miał na uwadze ,że powyższe nie przesądza o istnieniu umowy o pracę. Wykonywanie takich samych czynności może występować w ramach umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. Cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy. ( wyrok SN z 25.11. 2005. I UK 68/05Wokanda 2006/4/26

Wskazano ,że umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawaniu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb czynności zleczanych na bieżąco. (J. K., M. E. komentarz LEX/el. 2011Komentarz bieżący do art.22 kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94).

Zjawisko zawierania umów cywilnoprawnych staje się powszechne, zwłaszcza w warunkach zmiennego zapotrzebowania na pracę. Ekonomiczny aspekt wyboru zatrudnienia aktualizuje interwencję ustawodawcy w celu zapewnienia prawu pracy funkcji ochronnej. Przejawem tej działalności była ingerencja w treść art. 22 k.p. przez modyfikację poszczególnych norm prawnych, dodanie nowych jednostek redakcyjnych. Jednak dokonane zabiegi nie pozwoliły na wypracowanie paradygmatu pracowniczego zatrudnienia, pozostawiając de facto ostatecznie słowo judykaturze. Jest to zabieg prawidłowy, albowiem indywidualne okoliczności konkretnego przypadku mogą mieć (i mają) decydujące znaczenie dla oceny rodzaju zawartej umowy.

Antycypując dalsze uwagi konieczne staje się spostrzeżenie, że wykonywanie pracy w sposób ciągły zbliża sporną umowę do zatrudnienia pracowniczego, ale ten sposób wykonywania pracy może również występować w umowach cywilnoprawnych. Podobnie rzecz dotyczy odpłatności, która dziś jest nieodzownym elementem każdej umowy. Obowiązek osobistego wykonywania pracy, w tym zwłaszcza zakaz wyręczania się osobami trzecimi, jest cechą konstrukcyjną umowy o pracę. Cecha ta, nie jest również obca w umowach cywilnoprawnych, zwłaszcza w razie wykonywania zadań wymagających dostępu do wrażliwych danych.

Powód podnosił ,że był kontrolowany , miał wykonywać zadania i je raportować. Sąd miał na uwadze ,że kontrola osoby zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia, dokonywana przez zleceniodawcę z punktu widzenia rezultatów działalności, nie świadczy o podporządkowaniu pracowniczemu. ( por. wyrok i uzasadnienie wyroku SN z dnia

22.04.2015r. II PK 153/15) Umowa o świadczenie usług dopuszcza przekazywanie informacji o sposobie wykonania usługi , według określonych wskazówek nawet szczegółowych. ( por uzasadnienie Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 24.10.2013r. III AUa 332/13)

Zlecenie wykonania czynności z zastrzeżeniem jego osobistego wykonywania w określonych dniach i godzinach nie przesądza o nawiązaniu umowy o pracę.( wyrok SN z dnia 6.10.2008, I PKN 389/08, wyrok z uzasadnieniem SN z dnia 22.04.2015r. II PK 153/14, wyrok SN z dnia 10.01.2014r. III PK 44/13)

Sąd zwrócił uwagę ,że zgodnie z zapisami umowy współpracy powód zobowiązał się do niezwłocznego przekazywania informacji istotnych dla pozwanego oraz do przestrzegania wskazówek pozwanego niezbędnych do prawidłowego wykonywania zadań, co wynikało z zasad funkcjonujących w pozwanej spółce i co do których powód miał się stosować.

Sąd zwrócił uwagę ,że zadania były określone. Czasami bardziej szczegółowy charakter pozwana argumentowała koniecznością zapewnienia takich samych standardów obsługi klienta co można uznać za uzasadniony argument. Powód ustalał samodzielnie dni i czas pracy, dostosowując to do wskazówek pozwanego.

Pracownicy i osoby wykonujące umowę o współpracy mieli takie same zadania. Sąd miał na uwadze ,że były to zadania charakteryzujące się dużym zakresem samodzielności.

Świadek M. wskazała ,że były jasne wytyczne gdzie jechać , ile razy jechać i co kontrolować.( k.617) Świadkowie , którzy także mieli umowę o współpracy zeznali ,że sami ustalali sobie plan pracy( k.375v świadek M. K.) , k.377-Świadek J. R.) Sąd nie dał zatem wiary świadkowi K. M. w zakresie tak ścisłego podporządkowania. Świadek zeznał też ,że nie było list obecności . Jednak obowiązek ich dotyczył pracowników co zeznał świadek P. wskazując ,że podpisywał listy obecności od zawsze( k.378v)

Zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę było bardziej sformalizowane w zakresie czasu i miejsca wykonywania pracy. ( k.376-376v,k.377v, k.378v) Był obowiązek podpisywania list obecności, usprawiedliwiania nieobecności ,złożenia wniosków o urlop , uzyskania zgody na urlop.

Powód miał luźniejsze relacje w zakresie kontroli jego pracy i oceny z J. W.. Zeznał ,że oceny „przy Panu W. były to luźne rozmowy” k.428, „ raportowanie nie odbywało się przez dokumenty ale byliśmy w stałym kontakcie telefonicznym” k.428 Natomiast współpraca z D. B. (1) miała charakter bardziej sformalizowany co także przyznali świadkowie w swoich zeznaniach. Sąd zwrócił uwagę ,że D. B. traktował osoby których pracę miał kontrolować w takim sam sposób , gdyż nie wiedział jakiego rodzaju umowy łączą te osoby ze spółką. Właśnie maile dotyczące szkoleń i oceny okresowe powoda dotyczą współpracy w D. B. (1). Jednakże istotne było dla sądu czy w okresie pracy z D.B. strony zdecydowały o zmianie charakteru współpracy. W ocenie sądu tak nie było. Nie było w tym okresie oświadczeń woli wprost ani dorozumianych powoda i członków zarządu pozwanej. Zachowanie D. B. wynikało wyłącznie z faktu ,że nie wiedział jakiego rodzaju umowy łączą osoby , które kontroluje ze spółką.( k.481v)

Jeszcze bardziej samodzielną pracę powód wykonywał po awansie . Jak zeznał : miałem generalnie przedstawiać koncepcje czym mają zajmować się kierownicy w strukturze” Miał osoby wdrażać, wspierać, pozyskiwać kierowników( k.428)

Sąd miał także na uwadze ,że wykonanie zadań ( realizacja celów k. k.35, k. 41, k.47) ) były ściśle powiązane ze złożonym sposobem wynagradzania powoda . Zatem wskazanie co miało być wykonane przez powoda w ciągu całego okresu spornego i kontrola w celu rozliczenia powyższego musiało następować już choćby w celu ustalenia należnego powodowi wynagrodzenia.

Przesłanką przemawiającą za uznaniem , że strony łączyły umowy cywilnoprawne jest również to ,iż umowy te nie przewidywały bezwzględne obowiązku osobistego świadczenia pracy przez zleceniobiorców , lecz zakładały możliwość wykonywania czynności przez zastępcę . Zgodnie z obowiązującym orzecznictwem SN brak takiego bezwzględne obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego

jako umowy o pracę ( publ. w OSNAP 2000/3/94). Trzeba wskazać ,że zapis w umowie zlecenie był trudny do zrealizowanie z uwagi na konieczność przeszkolenia pracownika lecz nie wykluczał takie możliwości.

Powód zeznał ,że miał zadania z art. 3(1) kp. Pozwany temu zaprzeczył, lecz jeżeli tak było to powyższe nie przesądza o zawarciu przez strony umowy o pracę. Wyznaczenie innej osoby może mieć zarówno charakter prawno-pracowniczy (np. umowa o pracę z dyrektorem ds. kadrowych zawierająca odpowiednią klauzulę), jak i cywilnoprawny. W tym drugim przypadku w rachubę wchodzi wszelkie umowy o świadczenie usług, począwszy od umowy zlecenia, poprzez kontrakty menedżerskie, skończywszy na umowie o dzieło. ( komentarz do art. 3(1) kp K. Baran w programie lex Omega)

Tak więc w ocenie Sądu umowy zawierane przez powoda i pozwaną cech charakterystycznych dla stosunku pracy w wielkości przeważającej. W takiej sytuacji zgodnie z orzecznictwem o charakterze tego stosunku prawnego przesądzać powinny jego nazwa i sposób jego realizacji.(publ. w OSNAP 99/18/582)

Sąd zwrócił także uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2014 r. (sygn. akt II PK 200/13) Powyższe stanowisko przytoczył pozwany w odpowiedzi na pozew. W uzasadnieniu w/w orzeczenia podano ,że powód korzystał ze statusu prawnego i sposobu rozliczeń charakterystycznych dla podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą, w szczególności wynagrodzenie za wykonywane usługi były wypłacane na podstawie wystawianych przez powoda faktur VAT, których nie wystawiają pracownicy. Ze statusu podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą "czerpał określone wymierne korzyści finansowe, rozliczał się z urzędem skarbowym jako przedsiębiorca", w tym korzystał z możliwości odliczeń od przychodu kosztów prowadzonej działalności gospodarczej, np. kosztów paliwa do samochodu. Miał możliwość korzystania z "zastępstwa" przez osoby trzecie, a nie bezwzględny obowiązek osobistego świadczenia pracy charakterystyczny dla stosunku pracy. Nie miał obowiązku świadczenia usług w stałych porach dnia ani dłuższych okresach. Nie wiązały go pracownicze dobowe lub miesięczne normy świadczenia pracy”

W tym zakresie stan faktyczny ustalony w sprawie powoda S. W. także przemawia przeciwko uznaniu umowy o współpracę jako umowy o pracę.

Sąd rozważał także czy różne godziny pracy nie były dopuszczonym przez przepisy kodeksu pracy indywidualnymi rozkładami czasu pracy lub zadaniowym czasem pracy.

Zgodnie z art. 140<sup>1</sup> § 1 kp rozkład czasu pracy może przewidywać różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy.

§ 2. Rozkład czasu pracy może przewidywać przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla pracownika dniem pracy.

§ 3. Wykonywanie pracy zgodnie z rozkładami czasu pracy, o których mowa w § 1 i 2, nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133.

§ 4. W rozkładach czasu pracy, o których mowa w § 1 i 2, ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

W myśl art. 140 kp w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129.

Powód podnosił zadaniowy czas pracy . Trzeba mieć na uwadze ,że pozwany nie ustalał z powodem czasu niezbędnego do wykonania powierzonych zadań, nie nakładał na powoda rygorów dotyczących ewidencjonowania czasu pracy.

Na zakończenie trzeba podkreślić ,że sąd ocenia sprawę w oparciu o dowody przedstawione przez strony. Zaprezentowane sądowi dowody w tym przypadku nie były wystarczające aby ustalić umowę o pracę. Sąd omówił je

w poprzedniej części uzasadnienia. Sprawa jak już wyjaśniono była złożona w zakresie granicy między zatrudnieniem pracowniczym a cywilnoprawnym.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd na podstawie orzekł jak w pkt. I sentencji wyroku .

Sąd nie obciążył powoda kosztami procesu pozwanego na mocy art. 102 kpc. Zgodnie bowiem z art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przepis ten urzeczywistnia zasadę słuszności i jako wyjątkowy – stanowiący wyłom w zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu – nie podlega wykładni rozszerzającej. Nie konkretyzuje on pojęcia „wypadków szczególnie uzasadnionych” to też ich kwalifikacja należy do Sądu. Sąd miał na uwadze złożony i obszerny charakter sprawy.