

**Sygn. akt V P 250/21**

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

5 czerwca 2023 roku

Sąd Rejonowy w Rybniku, V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Protokolant: osobiście

po rozpoznaniu 5 czerwca 2023 roku w Rybniku

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa Okręgowego Inspektoratu Pracy w K. Oddział (...) w R.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Sp. z o.o. w R.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

1. **oddala powództwo,**

2. **odstępuje od obciążania Okręgowego Inspektoratu Pracy w K. Oddział (...) w R. kosztami procesu.**

Sędzia Wiesław Jakubiec

Sygn. akt **V P 250/21**

## UZASADNIENIE

Okręgowy Inspektor Pracy w K. Oddział w R. wniósł pozew przeciwko pozwanemu Przedsiębiorstwu (...) sp. z o.o. w R. o ustalenie, że pomiędzy pozwanym a J. K. (1) od 1.10.2017 r. do nadal istnieje stosunek pracy w rozumieniu art. 22 kodeksu pracy (umowa o pracę w pełnym wymiarze). W uzasadnieniu wskazał, że kontrole przeprowadzone w 2021 r. w pozwanym zakładzie wykazały, że prezes zarządu i członek zarządu nie są pracownikami tylko mają zawarte umowy o świadczenia usług zarządzania, pomimo że wcześniej prezes zarządu J. K. (1) miała zawartą z pozwaną umowę o pracę na stanowisku Prezesa a charakter wykonywanych przez niego czynności się nie zmienił.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa podnosząc w uzasadnieniu, że przepisy wprowadzone ustawą z dnia 9.06.2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (wejście w życie 9.09.2016 r.) wymusiły zmianę formy umowy, gdyż ustawodawca uznał, iż praca na tego rodzaju stanowiskach nie posiada cech stosunku pracy, gdyż m.in. nie ma podporządkowania pracowniczego, a wysokość wynagrodzenia uzależniona jest od wyników ekonomicznych spółki (czyli sprzeczne to jest z art. 78 kp). Dodał, że z przepisów ustawy o samorządzie gminnym wynika, że podmioty mienia komunalnego samodzielnie wykonują swoje zadania i stosunek pracy stanowił ograniczenie w realizacji przez nich zadań.

**Sąd ustalił co następuje:**

Pozwana spółka jest samorządową spółką prawa handlowego, do której zastosowanie mają przepisy ustawy z dnia 9.06.2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami oraz ustawy z dnia 16.12.2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym.

J. K. (1) był w okresie od 1.07.2001 r. do 30.09.2017 r. zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku prezesa zarządu Przedsiębiorstwa (...) sp. z o.o. w R.. Umowa została rozwiązana na podstawie porozumienia stron z dnia 28.06.2017 r.

W związku z faktem, iż pozwana spółka została objęta zakresem ustawy z dnia 9.06.2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, określającej zasady zatrudnienia członków zarządów komunalnych osób prawnych, uchwałą z dnia 29.06.2017 r. Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki podjęło uchwałę nr 20/2017 w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu Spółki, która w § 9 zobowiązała Radę Nadzorczą do zawarcia z członkami zarządu spółki umów o świadczenia usług zarządzania na czas pełnienia funkcji, z obowiązkiem świadczenia osobistego.

W dniu 28.09.2017 r. J. K. (1) zawarł z pozwaną spółką (reprezentowaną przez Przewodniczącą Rady Nadzorczej) umowę o świadczenie usług zarządzania. Zgodnie z § 2 umowy (regulującym obowiązki zarządzającego) J. K. (1) zobowiązał się do świadczenia usług z należytą starannością zawodową oraz do przestrzegania powszechnie obowiązujących przepisów prawa, umowy spółki oraz innych aktów wewnętrznych obowiązujących w spółce. Obowiązki miał wykonywać osobiście (pkt 2), miał wykonywać usługi w siedzibie spółki, w miejscu zamieszkania lub pobytu, a także w każdym innym miejscu w którym spółka prowadzi swoje interesy (pkt 3), wykonanie usług miał się odbyć w czasie niezbędnym dla zapewnienia prawidłowości świadczenia usług (pkt 4). Pozwana spółka zobowiązywał się z kolei do ponoszenia kosztów szkoleń, zwrotu wydatków oraz kosztów badań lekarskich (§ 3). J. K. (1) uzyskał prawo korzystania z urządzeń technicznych, biura oraz samochodu (§ 4). Strony ustaliły w § 5, że zarządzający będzie ponosił odpowiedzialność wyłącznie wobec spółki, przy czym celem zabezpieczenia interesów spółki przed ewentualnymi szkodami spółka objęła kierownictwo spółki ubezpieczeniem typu D&O. Strony umówiły się, że wynagrodzenie J. K. (1) składać się będzie z wynagrodzenia stałego w wysokości 25 200 zł oraz z wynagrodzenia zmiennego, uzupełniającego za dany rok obrotowy (§ 6). Umowa została zawarta na czas pełnienia funkcji, z możliwością wypowiedzenia przez każdą ze stron. Zarządzający zgodził się, że bez pisemnej zgody Spółki nie będzie podejmował żadnej działalności dodatkowej, a naruszenie zakazu konkurencji zobowiązywać go będzie do zapłaty kary umownej. W § 11 ustalono, że zarządzający będzie mógł korzystać z 26 dni płatnego zwolnienia z obowiązku świadczenia usług, a zamiar skorzystania z tych dni powinien zgłosić Przewodniczącemu Rady Nadzorczej. W sprawach nieuregulowanych niniejszą umową zastosowanie miały mieć odpowiednie przepisy kodeksu cywilnego.

W okresie VII-X 2020 oraz III, V-VII 2021 r. Państwowa Inspekcja Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w K. Oddział w R. przeprowadził kontrolę w pozwanej spółce.

W wystąpieniu pokontrolnym PIP z 1.04.2021 r. pozwana spółka w pkt 4 została zobowiązana do potwierdzenia umowami o pracę stosunku pracy nawiązanego z J. K. (1).

Na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniu 24.05.2021 r. Przewodniczący zakwestionował wynik kontroli i interpretację PIP i poprosił o stanowisko w tej kwestii Zarząd Spółki, ale J. K. (1) nie zgłosił żadnych uwag.

J. K. (1) pomimo zawiadomienia o toczącym się niniejszym postępowaniu nie zgłosił swojego udziału.

W dniu 29.06.2022 r. pozwana spółka (w związku z rozstrzygnięty konkursem) ponownie podpisała z J. K. (1) umowę o świadczenie usług zarządzania, o treści jak dotychczas.

Dowód: akta osobowe J. K. (1), w tym umowa o pracę z 1.07.2001 r., aneksy do umowy o pracę, świadectwo pracy z 2.10.2017 r., porozumienie z 28.06.2017 r.

Protokoły kontroli PIP k. 7-23, 34-43; umowa o świadczenie usług zarządzania k. 24-28, wystąpienie PIP k. 31-33, zaświadczenie o dochodach k. 50, wydruki z KRS, umowa spółki k. 69-78, uchwała nr (...) w prawie regulaminu RN k. 79-86, uchwała nr (...)k.88-90, protokół z dnia 28.09.2017 r.nr (...) k. 91-94, protokół nr (...) z 24.05.2021 r. k. 95-97, uchwała nr (...) z 26.01.2022 r. k. 98-102, sprawozdanie finansowe k. 124-188, rachunki k. 189-239, wnioski o interpretację indywidualną i interpretacja k. 240-273, umowa z dnia 29.06.2022 r. k. 306-310, uchwała nr (...) z 29.06.2022 r. , zeznania świadków: A. S. k. 322v-323, M. Z. k. 327v, M. P. k.328, Z. Ł. k. 333v, J. K. (2) k. 333v-334, K. B. k. 334

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci ww. dokumentów, a także w oparciu o dowód z zeznań świadków, które wraz z dowodami z dokumentów tworzyły spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy.

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Stosownie do art. 63<sup>1</sup> kpc w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy inspektorzy pracy mogą wytaczać powództwa na rzecz obywateli.

Na podstawie art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy- z powołanego przepisu nie wynika żadne ograniczenie w wytaczaniu powództwa o ustalenie stosunku prawnego, poza interesem prawnym powoda w żądaniu tego rodzaju. Nie ma interesu prawnego w ustaleniu stosunku prawnego ten kto może skorzystać równocześnie z innej istniejącej formy ochrony swych praw. Jakkolwiek przyjmuje się niemal powszechnie, że możliwość dochodzenia przez powoda świadczeń z określonego stosunku prawnego wyklucza istnienie interesu prawnego w ustaleniu tego stosunku, to pogładowi temu należy przypisać znaczenie zasady, od której istnieją wyjątki. W szczególności decydujące w tym zakresie powinny być właściwości stosunku prawnego. Swoistość stosunku pracy polega na tym, że jego byt stanowi przesłankę powstania innych stosunków prawnych (i to ex lege, jak np. stosunku ubezpieczenia społecznego). Świadczenia wynikające ze stosunku pracy nie obejmują ogółu świadczeń przysługujących pracownikowi z tytułu zatrudnienia (np. należnych ze stosunków prawnych związanych ze stosunkiem pracy). Interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy nie wyczerpuje się przeto w żądaniu świadczeń należnych z tego stosunku prawnego. Ustalenie istnienia stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, poprzez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość. Może mieć znaczenie dla uzależnionych od okresu zatrudnienia przyszłych świadczeń – prawa do nich lub ich wymiaru – z kolejnych stosunków pracy (np. dodatku stażowego czy nagrody jubileuszowej). Art. 189 k.p.c. nie ma przy tym charakteru wyłącznie prewencyjnego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 333/00).

W świetle powyższego uznać należało, iż Inspektor Pracy nie wykazał prawidłowo jaki ma interes prawny w domaganiu się ustalenia istnienia stosunku pracy dla J. K. (1) w przedstawionym stanie faktycznym, w szczególności, iż J. K. (1), na rzecz którego wytoczono powództwo, nie poparł go w żadnym zakresie.

Ustawodawca systemowo uregulował kwestie zatrudnienia kierowników jednostek organizacyjnych gminy oraz sprawę zarządzania gminnymi spółkami, tworząc spójny i logiczny system. Uchwalenie ustawy z dnia 9.06.2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami miała na celu uporządkowanie funkcjonowania spółek samorządowych i skorelowania ich z innymi uregulowaniami dotyczącymi funkcjonowania jednostek samorządu terytorialnego oraz z przepisami kodeksu spółek handlowych. Zgodnie z § 2 Regulaminu pozwanej spółki Zarząd prowadzi sprawy spółki, reprezentuje ją na zewnątrz , podejmuje decyzje we wszystkich sprawach (nie zastrzeżonych dla innych organów spółki), a także realizuje uchwały, zalecenia i decyzje Rady Nadzorczej i Zgromadzenia Wspólników w granicach wyznaczonych zasadą zakazu wydawania wiążących poleceń

przez ww. organy. W tych realiach de facto już dużo wcześniej współpraca prezesa zarządu z pozwaną spółką powinna była opierać się na umowie o świadczenie usług, a nie stosunku pracy, bo bezsprzecznie immanentną cechą tego stanowiska jest samodzielność, a nadto brak jest w tej relacji wielu cech stosunku pracy, w tym podstawowego warunku – podporządkowania pracowniczego. Podkreślić należy, iż Inspektor Pracy w toku niniejszego postępowania wskazywał, że nie kwestionowałby przedmiotowej umowy, gdyby w 2017 r. zawarta została ona z inną osobą niż dotychczasowy Prezes Zarządu. Niezrozumiała jest logika tego wyводу, bo albo w danym czasie i w warunkach przedmiotowa relacja ma charakter stosunku pracy albo ma cechy stosunku cywilnoprawnego. Oparcie powództwa zasadniczo tylko o argumentację, że po 1.10.2017 r. J. K. (1) świadczył na tych samym warunkach te same czynności, w świetle wyżej przedstawionego stanowiska, należy uznać za chybione.

Zgodnie z normą art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. W myśl regulacji art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy, a z mocy § 1<sup>2</sup> nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

Stosunek pracy posiada szczególne cechy, które pozwalają na jego odróżnienie od innych stosunków prawnych do niego zbliżonych, a mianowicie umowy o świadczenie usług (do której z mocy art. 750 k.c. stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu) oraz umowy o dzieło. Stosunek pracy wyróżnia się koniecznością osobistego wykonania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, a ponadto odpłatnością pracy. W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę.

Jednocześnie Sąd rozpoznający niniejszą sprawę podziela orzecznictwo Sądu Najwyższego zgodnie z którym w razie wątpliwości czy dana umowa jest umową o pracę czy umową cywilnoprawną należy ustalić czy w treści i sposobie jej wykonywania przeważają cechy umowy o pracę czy też umowy cywilnoprawnej. Dopiero wówczas, gdy umowa poddawana analizie (w swej treści, a zwłaszcza w sposobie wykonywania) wykazuje z ich jednakowym nasileniem cechy wspólne dla co najmniej dwóch różnych wzorców umownych, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może (ale wcale nie musi) wyrażać się także w nazwie umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.07.2019r. III PK 87/18)

Regulacja z art. 22 § 1 i § 1<sup>1</sup> k.p. nie oznacza prawnego domniemania stosunku pracy. Podporządkowanie zatrudniającemu nie stanowi przesłanki właściwej tylko stosunkowi pracy. W razie wątpliwości w kwalifikacji zatrudnienia jako umowy zlecenia albo umowy o pracę, to wola stron może mieć znaczenie w ustaleniu (wyborze) podstawy zatrudnienia. Wola stron może więc decydować, jako że nie można zakładać, iż strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści - umowę o pracę niż tę, którą zawarły - umowę zlecenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.01.2021r. III PSKP 3/21).

W umowie o świadczenie usług mogą wystąpić cechy kierownictwa i podporządkowania, choć nie takie same jak w zależności właściwej dla stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11.09.2013r. II PK 372/12).

Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, iż stosunek prawny łączący strony nie nosił znamion stosunku pracy, bowiem sposób wykonywania zawartej umowy nie odpowiadał cechom stosunku pracy. Strony były związane cywilnoprawną umową o świadczenie usług, do której zgodnie z art. 750 k.c. stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że J. K. (1) w pełni świadomie, nie będąc w jakikolwiek sposób przymuszany przez pozwaną lub przez okoliczności osobiste, podjął decyzję o rozwiązaniu wcześniejszej umowy o pracę i podpisaniu z pozwaną umowy o świadczenie usług zarządzania. Z zadań jakie ciążył (zgodnie z kodeksem spółek handlowych) na Prezesie Zarządu w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością wynika, że jest on obdarzony

dużą samodzielnością, ma swobodę w realizacji swoich ustawowych i umownych zadań, również nie obowiązują go ustalenia godzin w jakich ma wykonać swoje czynności. W umowie było co prawda wskazane miejsce oraz określone ramy czasowe, w których miała być wykonywana umowa oraz, że ma wykonywać czynności osobiście. Jednakże, takie wskazanie mieści się w granicach wskazania sposobu wykonywania umowy o świadczenie usług określonego w art. 737 k.c. w zw. z art. 750 k.c. Określenie miejsca i czasu wykonania czynności i osobistego wykonania była związana z charakterem umówionych czynności. Prezes Zarządu nie może wykonywać zasadniczo swoich czynności przez inną osobę, w innym miejscu niż siedziba spółki (choć tu było również wskazane, że może wykonywać czynności w domu) i w innych godzinach niż godziny działalności spółki, bo byłoby to sprzeczne z celem zawartej umowy. J. K. (1) nie był jedynym podmiotem wykonującym czynności w spółce, istotną rolą była koordynacja działań i bieżący nadzór nad wykonywanymi pracami. W żadnej sytuacji J. K. (1) nie pozostawał w stosunku podporządkowania pozwanej, nikt nie planował mu codziennie zadań i nikt nie wydawał wiążących poleceń co do rodzaju i sposobu wykonywania zadań. Rada Nadzorcza stosownie do swoich uprawnień (ale wynikających z KSH a nie z Kodeksu Pracy) jedynie żądała od Zarządu przedstawianie okresowo sprawozdań z wykonanych czynności. Podkreślić należy, iż w umowie wskazano, że J. K. (1) otrzyma wynagrodzenie dopiero gdy zostaną spełnione określone formalne warunki (wystawiony zostanie przez niego rachunek). Same elementy wynagrodzenia ustalone zostały według ustawy o zasadach zarządzania mieniem państwowym i ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (tj. odmiennie niż w kodeksie pracy). Przedmiotowa umowa zawiera typowe postanowienia umów cywilnoprawnych dotyczące np. kar umownych za naruszenie zakazu konkurencji, posiadania ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej, kwestie korzystania z praw autorskich). Ustalona w § 5 zasada odpowiedzialności była konieczna do uznania, że czynności zarządzającego nie będą opodatkowane podatkiem VAT. Wbrew temu co sugerował Inspektor Pracy procedura korzystania przez J. K. (1) z dni wolnych nie jest tożsama z pracowniczą procedurą urlopową (powód nie składał żadnego wniosku o urlop w dziale kadr pozwanej, korzystał z takich dni tylko po wcześniejszym poinformowaniu Przewodniczącej Rady Nadzorczej, nadto nie zmieniał mu się wynagrodzenie itd.). Podkreślić należy, iż J. K. (1) mógł swobodnie opuszczać siedzibę pozwanej, nie prowadzona była dla niego ewidencja czasu pracy.

Mając na uwadze powyższe w ocenie Sądu bezsprzecznie wolą stron było zawarcie i wykonywanie umowy cywilnoprawnej, a nie umowy o pracę. Okoliczności sprawy nie pozwalają na stwierdzenie, że w relacji powoda z pozwaną zachodził stosunek pracy. Zapisy przedmiotowej umowy nie miały charakteru pozornego i sumienie były wykonane przez obie strony.

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne i rozważania prawne w związku z brakiem przesłanek z przywołanych wyżej przepisów Sąd w pkt 1 oddalił powództwo.

W sprawie zachodziły szczególne okoliczności uzasadniające odstąpienie, na podstawie art. 102 kpc, od obciążania Inspektora Pracy kosztami postępowania (pkt 2 sentencji).