

Sygn. akt IV P 73/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

– częściowy –

Dnia 9 sierpnia 2013r.

Sąd Rejonowy w Bolesławcu – IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący : SSR Joanna Moroz-Korycka

Ławnicy: B. R. (1), H. Z.

Protokolant : Anna Ryś

po rozpoznaniu w dniu 1 sierpnia 2013r. w Bolesławcu,

sprawy z powództwa A. R. (1)

przeciwko (...) Sp. z o.o. w K.

o ustalenie istnienia stosunku pracy w okresie od 01.06.2003r. do 26.07.2012r.

powództwo oddała.

Sygn. akt. IV P 73/12

UZASADNIENIE

Powód A. R. (1) w pozwie z dnia 07.08.2012 r. wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy nawiązanego pomiędzy powodem - a stroną pozwaną (...) Sp. z o.o. w K., o przywrócenie powoda do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W uzasadnieniu A. R. (1) podał, że w dniu 28 maja 2003 roku podpisał kontrakt menadżerski, na podstawie którego świadczył pracę na rzecz strony pozwanej. Mimo iż strony nazwały umowę kontraktem menadżerskim, od samego początku powód wykonywał pracę na rzecz strony pozwanej. Współpraca charakteryzowała się ścisłym podporządkowaniem powoda. A. R. (1) zobowiązany był do dostosowania się do wszystkich dyspozycji pracodawcy, praca wykonywana była pod kierownictwem pracodawcy. Powód otrzymywał polecenia służbowe w czasie spotkań marketingowych w każdy wtorek we W. oraz za pośrednictwem służbowych adresów e-mail. Powód zobowiązany był do osobistego świadczenia pracy. Dnia 25 lipca 2012 r. powodowi doręczono zostało rozwiązanie kontraktu menadżerskiego, które zdaniem powoda stanowi rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika. Według powoda zarzuty sformułowane w rozwiązaniu kontraktu menadżerskiego są niezasadne i ogólnikowe. Powód ma interes prawny w ustaleniu, że między nim, a stroną pozwaną istniał stosunek pracy, w szczególności kwestionuje on zasadność i skuteczność rozwiązania łączącego strony stosunku prawnego. Rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów w tym trybie, dlatego zasadne jest roszczenie o przywrócenie powoda do pracy oraz o zasądzenie odszkodowania za czas pozostawania bez pracy.

W odpowiedzi na pozew z dnia 08.10.2012 r. strona pozwana (...) Sp. z o.o. w K. wniosła o oddalenie powództwa w całości, o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego, a także o wydanie wyroku częściowego w zakresie żądania ustalenia stosunku pracy.

Strona pozwana przyznała, że w dniu 28.05.2003 r. zawarła z powodem kontrakt menadżerski dla Dyrektora Generalnego Spółki (...) Sp. z o.o. W § 1 ust. 1 tego kontraktu pozwana powierzyła A. R. (1) prowadzenie i zarządzanie przedsiębiorstwem oraz zapewniła warunki do świadczenia usług, a powód zobowiązał się powierzone obowiązki przyjąć i wykonywać ze starannością sumiennego kupca i dobrymi obyczajami kupieckimi. O samodzielności powoda świadczy fakt prowadzenia przez niego działalności gospodarczej (powołany w umowie). Do obowiązków powoda należało zarządzanie spółką, gospodarowanie środkami będącymi w jego dyspozycji, przygotowywanie planów spółki i budżetu oraz osiąganie zysków operacyjnych. Strony wskazały w kontrakcie, że umowa nie ma charakteru umowy o pracę. Zgodnie z załącznikiem do kontraktu menadżerskiego – zakresem obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień dyrektora generalnego powód miał kierować całokształtem działalności operacyjnej, w tym miał ustalać organizację wewnętrzną hotelu, koordynować pracę hotelu, opracować i realizować politykę handlową oraz kadrową hotelu, opracować i realizować roczny budżet hotelu. Powód na podstawie kontraktu otrzymywał wynagrodzenie miesięczne początkowo w kwocie 5500 zł netto, a następnie 6500 zł brutto i 7500 zł brutto oraz wynagrodzenie prowizyjne w wysokości 2,5 % netto wartości zysku operacyjnego. W dniu 24.07.2012 r. strona pozwana rozwiązała kontrakt menadżerski bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu umyślnego działania oraz zaniechania powoda, które spowodowały szkodę, oraz wskazała na rażące niedbalstwo i niewykonywanie obowiązków dyrektora generalnego. Zdaniem strony pozwanej wiążąca strony umowy nie wykazywała cech stosunku pracy, bowiem powód nie był ściśle podporządkowany zarządowi pozwanej. Nadto powód przez 9 lat nie kwestionował zawartego kontraktu i samodzielnie zarządzał hotelem, bowiem zarząd przebywał na stałe we W., ograniczając się do nadzoru właścicielskiego. A. R. (1) ustalał zasady funkcjonowania obiektu w sferze polityki handlowej, pieczy nad obiektem, decydował o zwalnianiu i zatrudnianiu podległych mu pracowników, miał wpływ na wysokość ich wynagrodzeń, udzielał rabatów na noclegi i inne usługi w zamku, samodzielnie określał istotne aspekty funkcjonowania przedsiębiorstwa na przyszłość. Nadto powód nie podpisywał list obecności, nie miał ustalonych godzin pracy, nie miał prowadzonych akt osobowych, nie składał wniosków o urlop oraz zaświadczeń lekarskich. Zdaniem strony pozwanej w realiach niniejszej sprawy stosunek łączący strony wykazywał zdecydowaną przewagę elementów cywilnoprawnych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W 2003 r. Zarząd (...) S.A. podjął decyzję o zorganizowaniu konkursu na stanowisko dyrektora na Z. K. i Hotelu (...) we W.. Umowa z osobami zarządzającymi miała zostać zawarta w formie kontraktu menadżerskiego, bowiem Zarząd nie był zadowolony z pracy poprzednich dyrektorów zatrudnionych na podstawie umów o pracę. Po przeprowadzeniu postępowania konkursowego podpisanie kontraktu menadżerskiego na zarządzanie (...) Sp. z o.o. w K. zostało zaproponowane powodowi A. R. (1), bowiem posiadał on doświadczenie w pracy w hotelu, znał język niemiecki i napisał bardzo dobry list motywacyjny. W Hotelu (...) na stanowisko dyrektora wybrano Z. Pasiękę. Powód i Z. Pasięka przed podpisaniem kontraktu menadżerskiego zapoznali się z jego treścią, w szczególności z zapisem, że umowa ta nie ma charakteru umowy o pracę.

dowód: zeznania powoda k.160-161, 339-346, zeznania prezesa zarządu M. L. k. 349-350, 352-355v, zeznania członka zarządu Z. Pasięki k. 346-348v., zeznania świadka L. S. k. 165v-166, zeznania świadka J. L. (1) k. 272v-275.

W dniu 28.05.2003 r. strony zawarły kontrakt menadżerski dla Dyrektora Generalnego Spółki (...) Sp. z o.o. w K.. Powód podpisał umowę jako przedsiębiorca prowadzący własną działalność gospodarczą pod firmą (...), A. R. (1). Strona pozwana powierzyła A. R. (1) prowadzenie i zarządzanie przedsiębiorstwem oraz zapewniła warunki do świadczenia usług, a powód zobowiązał się powierzone obowiązki przyjąć i wykonywać ze starannością sumiennego kupca i dobrymi obyczajami kupieckimi. Do obowiązków powoda należało zarządzanie spółką, gospodarowanie środkami będącymi w jego dyspozycji, przygotowywanie planów spółki i budżetu oraz osiąganie zysków operacyjnych. Strony wskazały w kontrakcie, że umowa nie ma charakteru umowy o pracę. Powód na podstawie kontraktu otrzymywał wynagrodzenie miesięczne w kwocie 5500 zł netto plus podatek VAT oraz wynagrodzenie prowizyjne w wysokości 2,5 % netto wartości zysku operacyjnego. Powodowi przysługiwała odpłatna przerwa w świadczeniu usług w wymiarze rocznym 26 dni.

dowód: zeznania powoda k. 160-161, 339-346, zeznania prezesa zarządu M. L. k. 349-350, 352-355v., kserokopia kontraktu menedżerskiego k. 6 – 11.

Do kontraktu menadżerskiego jako załącznik dołączono zakres obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień Dyrektora Generalnego Spółki (...) Sp. z o.o. w K.. Zgodnie z tym zakresem powód miał kierować całokształtem działalności operacyjnej spółki, w tym miał ustalać organizację wewnętrzną hotelu, koordynować prace hotelu, opracować i realizować politykę handlową hotelu, opracować i realizować roczny budżet hotelu, organizować i kierować polityką kadrową hotelu, współpracować z innymi podmiotami oraz działami (...) S.A. – z działem finansowo-księgowym, z I. Hotelem (...), z Biurem (...) S.A., wykonywać polecenia zarządu. Dyrektor podlegał Prezesowi Zarządu strony pozwanej, jednocześnie w zakresie obowiązków wskazano jakie dokumenty sporządzone przez powoda wymagały zatwierdzenia, uzgodnienia, bądź akceptacji przez Zarząd. W trakcie obowiązywania kontraktu menadżerskiego (...) S.A. zadania dotyczące działu finansowo-księgowego oraz zadania Biura (...) przejęła spółka (...), której Prezesem jest J. L. (2) i w której sprawami marketingu i współpracą z zagranicą zajmuje się J. L. (1).

dowód: kserokopia zakresu obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień – k. 12-13, zeznania świadka J. L. (1) k. 272v-275, zeznania świadka J. L. (2) k. 164v-165v.

Aneksem nr (...) z dnia 20.04.2004 r. do kontraktu menadżerskiego z dnia 28.05.2003 r. wprowadzono zmianę, że A. R. (1) będzie świadczył usługi nie jako przedsiębiorca lecz jako osoba nie prowadząca działalności gospodarczej. Na mocy porozumienia stron od maja 2007 r. wynagrodzenie powoda wzrosło do kwoty 6500 zł brutto miesięcznie, a następnie od kwietnia 2010 r. wzrosło do kwoty 7500 zł brutto. Średniomiesięczne wynagrodzenie powoda (wynagrodzenie wraz z prowizją) od stycznia 2005 do stycznia 2012 wynosiło 8802 zł brutto. W czasie obowiązywania kontraktu menadżerskiego strona pozwana na skutek przekształceń zmieniła nazwę z (...) Sp. z o.o. w K. na (...) Sp. z o.o. w K.. Powód przez dziewięć lat nie kwestionował zawartego kontraktu menadżerskiego i nie zwracał się do strony pozwanej o zmianę formy zatrudnienia.

dowód: kserokopia aneksu z dnia 31.03.2010 r. do kontraktu menedżerskiego k. 14, k. 56, kserokopia aneksu z dnia 20.01.2004r. do kontraktu menedżerskiego k. 55, k. 57, wydruk przychodów powoda z umów cywilnoprawnych k. 58-62, zeznania świadka B. P. k. 164-164v., zeznania świadka M. R. k. 166-166v.

A. R. (1) samodzielnie zarządzał hotelem jako dyrektor generalny. Zarząd Z. K. na stałe przebywał we W.. Powód podejmował decyzje we wszystkich obszarach bieżącej działalności hotelu, w sprawach zakupów, decydował o zwalnianiu i zatrudnianiu podległych mu pracowników, miał wpływ na wysokość ich wynagrodzeń oraz dodatków do wynagrodzenia tj. talony i paczki świąteczne, udzielał rabatów na noclegi, imprezy i inne usługi w Z., przygotowywał projekt budżetu. W czasie jego nieobecności obowiązki przejmował K. S., który był zastępcą dyrektora do spraw gastronomii.

dowód: zeznania świadka K. S. k. 162-163, zeznania świadka A. S. (1) k. 161-162, zeznania świadka R. P. k. 163-164, kserokopia podania o rozwiązanie umowy o pracę A. S. (1) k. 74, wykaz rezerwacji na bale sylwestrowe za okres 2006r. – 2011r. k. 84-96, zasady polityki cenowej w zakresie sprzedaży usług k. 247-248, schemat organizacyjny (...) Sp. z o.o. – k. 249, wydruk wiadomości e-mail k. 250-310, wydruk wiadomości e-mail z dn.25.07.2011r. k. 253-254, wydruk wiadomości e-mail z dn.09.05.2011r. k. 255-257, wydruk wiadomości e-mail z 30.05.2011r. k. 258-259, wydruk wiadomości e-mail z dn.07.06.2011r. k. 260-263, wydruk wiadomości e-mail 16.06.2011r. k. 264-265, wydruk wiadomości e-mail z 07.12.2012r. k. 309-310, kserokopia wniosków w sprawie zmiany warunków umowy o pracę pracowników strony pozwanej k. 332-338, kserokopia wiadomości e-mail z 24.01.2012r. wraz z zestawieniem pracowników (...) Sp. z o.o. oraz kwot otrzymanych talonów i paczek świątecznych k. 207-215, zestawienie osób zwolnionych w okresie 2010-2012 k. 233-238, wydruk wiadomości e-mail z dn. 01.07.2011r. k. 239, wydruk e-mail z dn. 18.08.2011r.: „zamówienie wymiany” – k. 240, zeznania świadka J. M. k. 266v-269v, zeznania świadka A. S. (2) k. 269v-271, zeznania świadka A. S. (3) k. 276, zeznania świadka B. R. (2) k. 276v-277.

A. R. (1) nie podpisywał list obecności, nie miał ustalonych godzin pracy, przyjeżdżał i wyjeżdżał z Z. K. o różnych godzinach. Przed objęciem stanowiska nie odbył szkolenia z BHP, nie miał prowadzonych akt osobowych, nie składał wniosków o urlop oraz zwolnień chorobowych. Był zgłoszony do ZUS z umowy cywilnoprawnej.

dowód: kserokopia zwolnień lekarskich powoda (...) k. 97 - 106, notatka służbowa B. P. z dn. 13.09.2012r. – k. 108, kserokopii zgłoszenia do ubezpieczeń powoda – k. 109, k. 110, zeznania świadka R. P. k. 163-164, e-maili powoda z dn. 20.08.2008r. oraz 25.08.2008r. (dot. wyjazdów syna powoda na zawody do Niemiec), zeznania świadka J. M. k. 266v-269v, zeznania świadka A. S. (2) k. 269v-271, zeznania świadka M. K. k. 275v, zeznania świadka B. R. (2) k. 276v-277, zeznania powoda k. 160-161, 339-346.

W każdy wtorek odbywały się we W. spotkania Zarządu (...) S.A. z dyrektorami obiektów oraz z przedstawicielami firmy (...). Dotyczyły one ustaleń, sugestii i propozycji pracy na kolejny tydzień. W spotkaniach tych najczęściej uczestniczyli M. L., J. L. (1), J. L. (2), A. R. (1), Z. Pasieka, B. P. – dyrektor biura rachunkowego firmy (...) oraz sporadycznie kierownicy działów z Z. K. i Hotelu (...). Na spotkaniach tych omawiano wyniki hoteli, omawiano najbliższe imprezy w obiektach, analizowano należności i zobowiązania hoteli, stan kasy, najbliższe płatności oraz planowano strategię marketingową. Oprócz spotkań wtorkowych M. L., J. L. (1) i J. L. (2) kontaktowali się z powodem drogą mailową we wszystkich sprawach dotyczących bieżącej działalności Z. K. np. w sprawach dotyczących gości hotelu, reklamy Z. K., organizacji imprez cyklicznych, większych zakupów (np. wykładzin, zmiany kotłowni). Wszystkie maile, które były kierowane do pracowników Z. K. były do wiadomości powoda. A. R. (1) był również informowany o mailach wysyłanych przez pracowników Z. K. do Zarządu lub do J. L. (1) i J. L. (2). W korespondencji mailowej do 2011 r. wymiana informacji odbywała się na zasadzie współpracy pomiędzy powodem, a Zarządem strony pozwanej i pracownikami firmy (...). Często w mailach wiele inicjatywy wykazywał A. R. (1), miał również własne zdanie odnośnie zarządu hotelem i było ono przez Zarząd strony pozwanej uwzględniane.

dowód: segregator nr 4 załącznik do pisma strony pozwanej z dnia 14.01.2013r. – k. 188-189, segregator stanowiący załącznik do pisma pełnomocnika powoda z dn. 14.05.2013r. – k. 328, zawierający dokumenty z protokołów spotkań w okresie 2004-2011, wydruki – „Listy proponowanych tematów spotkań” stanowiące załącznik do pisma pełnomocnika strony pozwanej z dn. 05.11.2012r. k. 151, 4 szt. segregatorów zawierających korespondencję e-mail z okresu 2004 – 2012, stanowiących załączniki do pisma strony pozwanej z dnia 14.01.2013r. – k. 188-189, 5 szt. segregatorów zawierających korespondencję e-mail z okresu 2010 – 2011, stanowiących załączniki do pisma strony pozwanej z dnia 25.02.2013r. – k. 193-197, 1 segregator zawierając korespondencję e-mail z okresu 2009 – 2012, stanowiący załącznik do pisma strony pozwanej z dnia 12.04.2013r. – k. 288-289, zeznania świadka B. P. k. 164-164v., zeznania świadka J. L. (2) k. 164v-165v, zeznania powoda k.160-161, 339-346, zeznania prezesa zarządu M. L. k. 349-350, 352-355v.

W latach 2003-2011 zarząd strony pozwanej na Z. K. przyjeżdżał rzadko - raz w miesiącu, najczęściej uczestniczył w imprezach własnych organizowanych przez Z. tj. G. J., Bal W., Wielkanoc, M. Rycerska, Blues nad Bobrem, Hubertus, Ale Pasztet, A., Wigilia, Bal Sylwestrowy. Prezes Zarządu M. L. z racji swojego zawodu – historyk sztuki – pomagała w wystroju wnętrz i doradzała w zakresie doboru np. firanek, czy wykładzin, współpracowała przy projektowaniu i budowie (...), ale finansowanie wszelkich zmian na Z. K. było zawsze uzgadniane z powodem, jako osobą decyzyjną w kwestii zakupów.

dowód: zasady polityki cenowej w zakresie sprzedaży usług – k. 247-248, schemat organizacyjny (...) Sp. z o.o. k. 249, wydruk wiadomości e-mail k. 250-310, wydruk wiadomości e-mail z dn.25.07.2011r. k. 253-254, wydruk wiadomości e-mail z dn.09.05.2011r. k. 255-257, wydruk wiadomości e-mail z dn.30.05.2011r. k. 258-259, wydruk wiadomości e-mail z dn.07.06.2011r. k. 260-263, wydruk wiadomości e-mail z dn.16.06.2011r. k. 264-265, wydruk wiadomości e-mail z dn. 07.12.2012r. k. 309-310, zeznania świadka J. M. k. 266v-269v, zeznania świadka A. S. (2) k. 269v-271, zeznania świadka J. L. (1) k. 272v-275,

W 2010 r. i na początku 2011 r. sytuacja finansowa Z. K. uległa znacznemu pogorszeniu. Zarząd od 2011 r. częściej przyjeżdżał na Z. K. i zaczął bardziej interesować się działalnością obiektu i sposobem zarządzania powoda. W celu poprawy funkcjonowania hotelu Zarząd zwrócił się do A. R. (1) o przygotowanie programu naprawczego,

częściej żądał sprawozdań finansowych i sprawdzał wydatki. Podjęte działania nie przynosiły rezultatu, wobec tego Zarząd zlecił przeprowadzenie audytu wewnętrznego na Z. K. w celu sprawdzenia poprawności funkcjonowania w sferze działalności hotelarsko-gastronomicznej. W audycie z dnia 09.12.2011 r. sporządzonym przez T. K. wskazano wiele nieprawidłowości w zarządzaniu obiektem. W dniu 28.12.2011 r. powód przedłożył stronie pozwanej pierwsze zwolnienie chorobowe.

W dniu 24.07.2012 r. strona pozwana rozwiązała kontrakt menadżerski z A. R. (1) bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu umyślnego działania oraz zaniechania powoda, które spowodowały szkodę, oraz wskazała na rażące niedbalstwo i niewykonywanie obowiązków dyrektora generalnego.

dowód: kserokopia rozwiązania kontraktu menedżerskiego k. 15-16, protokół spotkania dot. usprawnienia prac w (...) Sp. z o.o. z dn. 23.03.2010r. k. 241-243, „Listy problemów” z dn. 15.01.2011r. – k. 245-246, załącznik do pisma strony pozwanej z dnia 16.10.2012 r. - audyt wewnętrzny autorstwa T. K., korespondencja e-mailowej dot. audytu, z udziałem powoda, z procedurą inwentaryzacyjną, e-mail powoda z dn. 02.01.2012r., ustosunkowanie się powoda do audytu wewnętrznego, zestawienie (...) Sp. z o.o. w przedmiocie kosztów działalności strony pozwanej, zestawienia danych o zysku i stracie z lat 2007 – 2011, e-mail A. R. (2) z dn. 24.02.2012r. wraz z zestawieniem różnic materiałowych, e-maili z dn. 06.02.2012r., 07.02.2012r., 08.02.2012r., zeznania świadka J. M. k. 266v-269v, zeznania świadka A. S. (2) k. 269v-271, zeznania świadka J. L. (1) k. 272v-275, zeznania prezesa zarządu M. L. k. 349-350, 352-355v.

Sąd zważył, co następuje:

Tytułem wstępu wskazać należy, że podstawę rozstrzygnięcia Sądu stanowi zawsze całokształt przedstawionego przez strony materiału dowodowego. Sąd dokonuje oceny dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Powyższe wynika z treści art. 6 k.c. według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne oraz art. 232 k.p.c., który wskazuje, że to strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Po myśli zaś art. 233 § 1 k.p.c., Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Przez sprawy z zakresu prawa pracy rozumie się sprawy o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowy ma cechy stosunku pracy (art. 476 § 1 pkt 1¹ k.p.c.). Podstawą procesową powództwa o ustalenie jest art. 189 k.p.c. Zgodnie z nim powód może żądać ustalenia przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. W niniejszej sprawie, w pierwszej kolejności nastąpiło rozpoznanie powództwa w zakresie dotyczącym ustalenia istnienia stosunku pracy, albowiem ma on bezpośredni wpływ na rozstrzygnięcie dalszych zgłoszonych przez powoda roszczeń o przywrócenie powoda do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W myśl art. 22 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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w takich warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej umowy o pracę. Umowa o pracę jest dwustronną czynnością prawną, dochodzącą do skutku, gdy obie strony (pracownik i pracodawca) złożą zgodne oświadczenie woli, określające rodzaj i warunki umowy, zwłaszcza rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania, termin jej rozpoczęcia oraz wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi umowy. Umowa o pracę zostaje zawarta, gdy strony prowadzące pertraktacje dążą do porozumienia, co do wszystkich warunków przyszłej umowy o pracę, które były przedmiotem rokowań (art. 72 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Umowa o pracę jest czynnością prawną odpłatną, a pracownik nie może się zrzec prawa do wynagrodzenia za pracę ani też przenieść tego prawa na inną osobę (art. 84 k.p.). Tym samym zatrudnienie w ramach stosunku pracy winno spełniać cechy: odpłatności, dobrowolności, osobistego świadczenia pracy, ciągłości

pracy, świadczenia pracy w sposób podporządkowany pod kierownictwem, w miejscu i czasie pracy wyznaczonym przez pracodawcę.

Zawarcie umowy o zarządzanie przedsiębiorstwem (kontraktu menadżerskiego) powoduje przeniesienie przez właścicieli tego przedsiębiorstwa na osobę zarządzającą (menadżera) uprawnień do samodzielnego podejmowania czynności faktycznych i prawnych dotyczących zarządzania przedsiębiorstwem, co oznacza samodzielność w zakresie kierowania nim, swobodę w wyborze sposobu (stylu) zarządzania, możliwość wykorzystania dotychczasowych kontaktów handlowych, doświadczenia zawodowego, umiejętności organizacyjnych, reputacji, własnego wizerunku. Tych cech nie wykazuje stosunek pracy, w którym podmiot zatrudniający jest uprawniony do wydawania pracownikowi wiążących poleceń (wyrok SN z dnia 04.04.2002 r. I PKN 766/00).

Praca może być zatem świadczona w ramach umów cywilnoprawnych w tym na podstawie umów zlecenia, umów o dzieło, czy też na podstawie kontraktu menadżerskiego. W praktyce nierzadko rozróżnienie, czy w konkretnym przypadku mamy do czynienia z umową o pracę czy też z umową cywilnoprawną budzi problemy. W jednym z najnowszych orzeczeń Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2012 r. sygn. akt. I UK 90/2012 Sąd ten odwołał się do utrwalonego orzecznictwa, iż wielokrotnie już rozstrzygał, że art. 22 § 1 k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. O rodzaju zawartej umowy rozstrzyga przede wszystkim zgodna wola stron (wyrok z dnia 23 września 1998 r. II UKN 229/98 OSNAPiUS 1999/19 poz. 627, czy z dnia 24 listopada 2011 r. I PK 62/2011 OSNAPiUS 2000/8 poz. 312). Podobnie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r. I PKN 616/98 (OSNAPiUS 2000/8 poz. 312) stwierdzono, że przewidziane w art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p. reguły wykładni oświadczeń woli stron mają odpowiednie zastosowanie do umów o pracę. W razie wątpliwości decydujący jest zgodny zamiar stron i cel umowy o pracę - także wtedy, gdy jej dosłowne brzmienie byłoby korzystniejsze dla pracownika. Tak więc w razie ustalenia, iż zawarta umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygająca o jej typie powinna być in concreto wola stron (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2010 r. II PK 354/2009).

Sąd zbadał zatem, jaki był zgodny zamiar stron postępowania i cel zawartej umowy, jak tego wymaga art. 65 § 2 k.c., regulujący zasady wykładni oświadczeń woli. Ponadto ustalał, jak faktycznie były wykonywane obowiązki przez Dyrektora Generalnego A. R. (1), a zwłaszcza czy występował tu element podporządkowania się poleceniom pracodawcy oraz czy praca miała charakter stały i była realizowana w miejscu i czasie określonym przez pracodawcę.

W niniejszej sprawie w dniu 28.05.2003 r. nie było wątpliwości ani dla powoda, ani dla strony pozwanej, iż zawierają umowę cywilnoprawną tj. kontrakt menadżerski (powód był poinformowany jaką umowę zawiera). Przed podpisaniem kontraktu menadżerskiego A. R. (1) zapoznał się z jego treścią, miał więc pełną świadomość, że nie jest to umowa o pracę. Nadto powód podpisał umowę jako przedsiębiorca prowadzący własną działalność gospodarczą pod firmą (...), A. R. (1), a więc nie jako pracownik zobowiązany do świadczenia pracy. Na podstawie tego kontraktu powód zobowiązany był do zarządzania hotelem, zasobami materialnymi i zasobami ludzkimi. Wynagrodzenie powoda było również określone inaczej niż w umowie o pracę, bowiem na podstawie kontraktu otrzymywał on wynagrodzenie miesięczne początkowo w kwocie 5500 zł netto plus VAT, a następnie 6500 zł brutto i 7500 zł brutto oraz wynagrodzenie prowizyjne w wysokości 2,5 % netto wartości zysku operacyjnego. Jego wynagrodzenie nie było stałe tak jak w umowie o pracę, ale zależało od wypracowanego zysku operacyjnego. Jednocześnie powód wraz z kontraktem menadżerskim otrzymał zakres obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień dyrektora generalnego, w którym doprecyzowano jego zakres uprawnień i podległość służbową. W dokumencie tym znalazł się zapis, że dyrektor ma wykonywać polecenia Zarządu, a cześć sporządzanych przez niego dokumentów podlegać miała zatwierdzeniu przez Zarząd, akceptacji przez Zarząd oraz uzgodnieniu z Zarządem. Jednocześnie powód został zobowiązany do współpracy z działem finansowo-księgowym i z Biurem (...) S.A. Powód przez cały okres obowiązywania kontraktu menadżerskiego nie wnosił zastrzeżeń do jego treści, ani do zakresu swoich obowiązków oraz podległości służbowej wynikającej z załącznika do kontraktu menadżerskiego. W świetle w/w dokumentów nieprzekonywujące są twierdzenia powoda, że Zarząd wydając mu polecenia służbowe ograniczał mu samodzielne zarządzanie hotelem, skoro sam powód wyraził na to zgodę poprzez podpisanie zakresu obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień

dyrektora generalnego. Przez prawie dziewięć lat powód nie zgłaszał również innych zastrzeżeń do strony pozwanej odnośnie wykonywanych usług na podstawie kontraktu menadżerskiego.

Analizując pozostały materiał dowodowy w sprawie - zeznania świadków, zeznania powoda, zeznania osób reprezentujących stronę pozwaną jak też przedłożoną przez strony postępowania dokumentację - Sąd uznał, iż nie zostały spełnione przesłanki, aby można mówić o zawarciu umowy o pracę pomiędzy stronami niniejszego procesu.

Istotnym elementem stosunku pracy odróżniającym go od innych stosunków prawnych jest wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, co oznacza, że pracownik powinien stale stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, a także pozostawać do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy występuje wyłącznie w postaci podległości organizacyjnej pracownika jako wykonawcy obowiązków na rzecz pracodawcy, który organizuje proces pracy.

Zdaniem Sadu, w niniejszej sprawie powód nie wykazał, aby swoje obowiązki wykonywał ściśle pod kierownictwem pracodawcy, stale wykonując jego bezpośrednie polecenia. Wprawdzie A. R. (1) twierdził, że stale wykonywał polecenia M. L., J. L. (1), J. L. (2), które były mu przekazywane drogą mailową i na spotkaniach wtorkowych we W., jednakże po przeanalizowaniu korespondencji mailowej dołączonej do akt sprawy i protokołów ze spotkań Sąd stwierdza, iż wymiana informacji odbywała się na zasadzie współpracy pomiędzy powodem, a Zarządem strony pozwanej i pracownikami firmy (...), a nie na zasadzie wydawania poleceń. Prezes Zarządu strony pozwanej M. L. w swoich zeznaniach zaprzeczyła, aby wydawała powodowi polecenia dotyczące sposobu zarządzania hotelem, przyznała jedynie, że z racji swojego zawodu – historyk sztuki - pomagała w wystroju wnętrza i doradzała w zakresie dekoracji pomieszczeń w Z. K., ale finansowanie wszelkich zmian było zawsze uzgadniane z powodem, jako osobą decyzyjną w kwestiach finansowych.

To, że A. R. (1) wykonywał swoje obowiązki na podstawie umowy cywilnej, a nie umowy o pracę, w ocenie Sadu, potwierdziły również zeznania świadków zawnioskowanych przez stronę pozwaną. W ocenie Sądu zeznania tych świadków były logiczne i spójne, wzajemnie ze sobą korespondowały, dlatego też Sąd dał im wiarę.

Z zeznań świadków J. M., A. S. (2), A. S. (3), B. R. (2), które pracowały na Z. K. wynika jednoznacznie, iż powód jako dyrektor Z. K. podejmował wszystkie decyzje autorytarnie. W ich ocenie to powód był odpowiedzialny za funkcjonowanie hotelu, podejmował decyzje we wszystkich obszarach działalności hotelu tj. zakupy, kadra pracownicza, sprzedaż usług, udzielanie rabatów i zniżek gościom hotelu. J. M. zeznała, iż powód samodzielnie zarządzał hotelem i był osobą decyzyjną. To on zatrudniał pracowników na Z. K.. A. R. (1) był w różnych godzinach na Z., zdarzały mu się też wyjazdy prywatne, wtedy zastępował go K. S.. Wszystkie sprawy do Zarządu pracownicy przekazywali za pośrednictwem powoda. A. R. (1) udzielał zniżek gościom hotelowym. Do 2010 r. powód nie przekazywał pracownikom informacji ze spotkań wtorkowych, które odbywały się we W.. Powód często negatywnie odnosił się, co do sugestii M. L. dotyczących wystroju wnętrza na zamku i ich nie realizował. A. S. (2) zeznała, że to powód przyjął ją do pracy na Z. K. i to on wydawał jej wszystkie polecenia służbowe. A. R. (1) nie miał stałych godzin pracy i był w różnych godzinach na zamku, gdy go nie było w sprawie wymagającej decyzji pracownicy kontaktowali się z powodem telefonicznie. Zarząd do 2010 r. rzadko przyjeżdżał do K., dopiero od 2011 r. było tych wizyt więcej. Dyrektor udzielał rabatów gościom hotelowym. W D. Gastronomi polecenia wydawał K. S. – protegowany powoda. A. R. (3) starał się ograniczać kontakt pracowników hotelu z Zarządem. A. S. (3) i B. R. (2) podały, że powód był osobą decyzyjną na Z. K. – wydawał polecenia i samodzielnie podejmował decyzje, zaś w hotelu przebywał w różnych godzinach.

Zdaniem Sądu wobec tego, iż J. M., A. S. (2), A. S. (3) i B. R. (2) potwierdziły, iż A. R. (1) nie podpisywał list obecności, nie miał ustalonych godzin pracy, przyjeżdżał i wyjeżdżał z Z. K. o różnych godzinach, nie składał wniosków o urlop oraz zwolnień chorobowych - nie można przyjąć, aby A. R. (1) swoje obowiązki realizował w miejscu i czasie określonym przez pracodawcę.

Z zeznań J. L. (1) wynika, iż do 2010 r. przyjeżdżał na Z. K. raz w miesiącu. Gdy sytuacja finansowa hotelu znacznie się pogorszyła powód miał wdrożyć proces naprawczy. Spotkania we wtorki we W. miały na celu wypracowanie uzgodnień zmierzających do synergii działań. Maile wysyłane do powoda w 99% były informacyjne, wyjaśniające i przekazujące, nie było maili dotyczących sposobu zarządzania. Powód miał swobodę działania, podejmował decyzje odnośnie całej działalności operacyjnej zamku. Podejmował również samodzielnie decyzje kadrowe. Świadek J. L. (2) podała, że powód wykazywał się inicjatywą w czasie spotkań wtorkowych we W. – jego pomysłem była S. w B. usługi cateringowe i wdrożenie programu komputerowego SAS. Jeżeli chodzi o polecenia to bardziej powód wydawał je pracownikom firmy (...), niż odwrotnie. Świadek L. S. zeznał, że powód zgłaszając się na konkurs w 2003 r. wiedział, że ubiega się o zawarcie kontraktu menadżerskiego, a nie umowy o pracę. Stwierdził on także, że nigdy nie prowadził akt osobowych powoda. Świadek B. P. podała, iż wyliczała prowizję powoda z kontraktu menadżerskiego oraz uczestniczyła w spotkaniach we W., na których były ustalenia, propozycje i sugestie dotyczące Z. K. i Hotelu (...) na kolejny tydzień. Powód brał udział w dyskusjach i przedstawiał własne zdanie.

Zdaniem Sądu z zeznań świadków K. S., A. S. (1) i R. P. - zawnioskowanych przez powoda - nie wynika, aby świadczył on dla strony pozwanej pracę na podstawie umowy o pracę. Zeznali oni bowiem, iż nie mieli wiedzy, na jakiej podstawie powód wykonuje swoje obowiązki na Z. K.. A. S. (1) zeznał, że powód odpowiadał za całość obiektu hotelowego, za organizowanie imprez oraz że decyzje wydawał samodzielnie. K. S. podał, że był zatrudniony przez powoda na stanowisku dyrektora do spraw gastronomii, był jego zastępcą na Z. K., miał nienormowany czas pracy, na który zgodził się powód. Mógł on udzielać zniżek na usługi hotelowe i konsultował to tylko z powodem. K. S. nie potrafił wskazać poleceń, które Zarząd wydawał bezpośrednio powodowi i czego one konkretnie dotyczyły. R. P. pracowała na zamku K. od stycznia 2004 do sierpnia 2012 r. na stanowisku kadrowej i księgowej, do pracy przyjął ją powód. Podała ona, że nie prowadziła akt osobowych powoda oraz że powód nie podpisywał list obecności, nie składał podań o urlop, zaświadczeń lekarskich. Otrzymywała ona polecenia bezpośrednio od powoda, a także drogą mailową od Zarządu, ale były one zawsze podawane do wiadomości dyrektora. Powód przyjeżdżał do Z. K. w różnych godzinach, wyjeżdżał na spotkania, we wtorki jeździł do W..

W ocenie Sądu twierdzenia powoda o tym, że pracę na rzecz strony pozwanej wykonywał w oparciu o umowę o pracę są gołosłowne, nieudowodnione, nie znajdujące oparcia w zebranych materiale dowodowym. Powód oprócz własnych twierdzeń nie przedstawił żadnych dowodów, które potwierdziłyby, że pracował on na podstawie umowy o pracę.

Powyższe rozważania prowadzą do konkluzji, iż strony nie łączyła umowa o pracę lecz umowa cywilnoprawna o świadczenie usług na podstawie kontraktu menadżerskiego- dlatego też Sąd oddalił powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy.