

Sygn. akt IV P 237/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 maja 2022 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała-Kozioł

Protokolant: Grzegorz Łado

po rozpoznaniu w dniu 28 kwietnia 2022 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa: **M. S. (mian. S.)**

przeciwko: **(...) S.A. we W.**

o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, odprawę z tytułu rozwiązania umowy z przyczyn nie dotyczących pracownika, ekwiwalent za urlop, dodatek za pracę w nadgodzinach i premię kwartalną

I oddala powództwo o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, odprawę z tytułu rozwiązania umowy z przyczyn nie dotyczących pracownika, ekwiwalent za urlop, dodatek za pracę w nadgodzinach ;

II w zakresie powództwa o zapłatę premii kwartalnej przekazuje sprawę do rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla Wrocławia – Krzyków we Wrocławiu Wydziałowi Cywilnemu jako właściwemu;

III. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 2880 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. nieuiszczonymi kosztami Sądowymi obciąża Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Powód **M. S.** pozwem z dnia 21 września 2018 r. (data prezentaty Sądu), wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) S.A. z siedzibą we W. kwoty 90.653,47 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, a w tym:

- kwoty 52.500 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;
- kwoty 17.500 zł tytułem odprawy z tytułu rozwiązania umowy z przyczyn nie dotyczących pracownika;
- kwoty 7.528,68 zł tytułem ekwiwalentu za 9 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego;
- kwoty 8.750 zł tytułem premii kwartalnej za okres od 7 maja 2018r. do 31 sierpnia 2018r.;
- kwoty 4.374,79 zł tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Nadto powód wniósł o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód wskazał, że zawarł z pozwaną w dniu 7 maja 2018r. umowę menedżerską, na mocy której zobowiązał się do wykonywania pracy na stanowisku dyrektora pionu usług finansowych. Praca była wykonywana przez powoda na ryzyko pracodawcy i pod jego kierownictwem. Powód był zobowiązany do stosowania się do poleceń przełożonych i do pozostawania w dyspozycji w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Pismem z dnia 31 sierpnia 2018r. rozwiązano z powodem umowę menedżerską bez wskazania jakiejkolwiek przyczyny, powołując się jedynie na treść §7 pkt3a umowy menedżerskiej. Powód nie miał możliwości odniesienia się merytorycznie do powyższego pisma, co uzasadnia uznanie, że wypowiedzenie to nastąpiło bez ważnego powodu i implikuje naprawienie szkody.

Powód podniósł, że istnieją podstawy ku temu, aby ustalić istnienie stosunku pracy między stronami nawiązanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 7 maja 2018r., co w następstwie uzasadnia dochodzone pozewem roszczenie.

Postanowieniem z dnia 13 grudnia 2018r. Sąd Okręgowy we Wrocławiu VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we W. uznał się za niewłaściwy dla rozpoznania niniejszej sprawy i przekazał ją Sądowi Rejonowemu dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

W odpowiedzi na pozew **strona pozwana (...) S.A. z siedzibą we W.** wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na rzecz strony pozwanej od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko strona pozwana podniosła, że umowa menedżerska z dnia 7 maja 2018r. w swojej treści zawiera przeważającej części cechy stosunku cywilnoprawnego. Umowa została zawarta pomiędzy pozwaną a przedsiębiorcą prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą (...) we W., którą działalność powód prowadził równolegle ze świadczeniem usług na rzecz pozwanej i za jej zgodą. Powód prowadził również działalność zarobkową na stanowisku członka zarządu (...) Sp. z o.o. Powód proponował nawiązanie współpracy między reprezentowaną przez niego spółką a pozwaną. Współpraca miała polegać na rekrutowaniu pracowników tymczasowych przez spółkę powoda na rzecz pozwanej. Powód proponował także zatrudnienie w „swojej” spółce pracownikowi pozwanej- I. S.. Powód nie był zobowiązany do świadczenia usług osobiście, co wskazuje na cywilnoprawny charakter umowy. Powód był zobowiązany wykonywać umowę z zachowaniem należytej staranności, co jest charakterystyczne dla umów cywilnoprawnych. Powód ponosił odpowiedzialność wobec pozwanej na zasadach ogólnych – przepisów k.c. Brak zapisów ustanawiających bądź ograniczających odpowiedzialność powoda na zasadzie art. 108 -122 k.p. W ramach wykonywanych zadań wynikających z umowy powód nie był zobowiązany do wykonywania bieżących zadań i poleceń. Zadania wymagały od niego samodzielności we wdrażaniu wybranych przez siebie rozwiązań. Powód nie był podporządkowany i nie pracował pod kierownictwem jakiejkolwiek osoby. Nie był również zobowiązany do stawiania się w pracy w określonych godzinach.

Dalej strona pozwana wskazała, że - jak wynika z treści umowy menedżerskiej - każda ze stron mogła rozwiązać umowę bez wypowiedzenia z przyczyn wskazanych w umowie. Przyczyny te nie odpowiadają postanowieniom k.p. w tym zakresie. Strony ustaliły, że powód będzie gotowy do świadczenia usług we wszystkie dni robocze, nie ustalając przy tym wymiaru czasu w rozumieniu art. 129 k.p. Ustalono również przerwy w świadczeniu usług w wymiarze 25 dni roboczych w roku kalendarzowym z zachowaniem wynagrodzenia, przy czym przerwa ta, w sytuacji nie wykorzystania jej przez zatrudnionego, nie była dla niego dostępna w kolejnym roku.

W ocenie strony pozwanej z postanowień wynikających z umowy menedżerskiej jasno wynika, że nie zawiera ona cech stosunku pracowniczego tj. ciągłość, obowiązek osobistego świadczenia pracy, podporządkowanie, świadczenie pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

Strona pozwana podkreśliła, że do podpisania umowy menedżerskiej między stronami doszło dlatego, że pozwana szukała osoby, która zorganizuje pion usług finansowych, a następnie będzie nim zarządzać. Powód zgłosił swoją ofertę przedstawiając się jako przedsiębiorca i wskazując, że posiada kompetencje do zorganizowania takiego pionu i ma doświadczenie w tym zakresie. Powód złożył ofertę nawiązania współpracy w systemie B2B. Strona pozwana zaproponowała powodowi nawiązania umowy menedżerskiej, na co powód wyraził zgodę. Strona pozwana obecnie współpracuje na podstawie umowy menedżerskiej z czterema menedżerami. Powód otrzymał całkowitą swobodę co do zorganizowania pionu usług finansowych, łącznie z kwestią soboru pracowników i ich zatrudnienia. Powoda wiązał jedynie termin końcowy co do stworzenia przedmiotowego pionu oraz zatwierdzony budżet.

Odnosząc się do przyczyn rozwiązania z powodem umowy menedżerskiej strona pozwana wyjaśniła, iż powód nie wywiązywał się z terminów ustalanych na realizację poszczególnych czynności oraz nie posiadał niezbędnej wiedzy i doświadczenia w zakresie handlu detalicznego, który był nierozzerwalnie związany z usługami finansowymi pozwanej. w zarządzanym pionie panował chaos a powód nie radził sobie z zarządzaniem. Strona pozwana miała ponadto zastrzeżenia do czynności wykonywanych przez powoda w zakresie współpracy z działem marketingu. Powód ponadto okazał się być współpracownikiem z niską kulturą osobistą, odnoszący się do innych pracowników w sposób arogancki i wybuchowy.

Strona pozwana zarzuciła, że dochodzone przez powoda roszczenia są całkowicie bezzasadne, gdyż strony nie łączyła nigdy umowa o pracę.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana (...) S.A. z siedzibą we W. prowadzi działalność w zakresie m.in. handlu hurtowego i detalicznego, z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi.

Dowód: odpis KRS strony pozwanej, k. 55-56

Powód M. S. od 1 listopada 2009r. prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą pod nazwą M. S. (...) w zakresie doradztwa co do prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania.

Dodatkowo powód był (...) Sp. z o.o. we W., która w przeważającej części zajmuje się działalnością związaną z udostępnianiem pracowników. Spółka ta prowadziła agencję zatrudnia uprawniającą do świadczenia usługi pracy tymczasowej.

Dowód: odpis (...) powoda, k. 57

odpis (...) Sp. z o.o., k. 58

certyfiakat L. and (...), k. 59

Na jednym z portali internetowych strona pozwana umieściła ogłoszenie o poszukiwaniu kandydata na stanowisko dyrektora departamentu sprzedaży usług finansowych.

Na powyższe ogłoszenie swoją kandydaturę zgłosił powód. Proces rekrutacyjny powoda był kilkustopniowy. Powód w pierwszej kolejności odbył rozmowę z dyrektorem pionu HR- M. Ł. a następnie odbył rozmowę z HR. Na trzecim etapie odbyło się spotkanie powoda z wiceprezesem odpowiedzialnym za sprzedaż. Czwarte spotkanie wiązało się z przygotowaniem i zaprezentowaniem prezentacji przez powoda. Ostatnie spotkanie dotyczyło ustalenia ostatecznych warunków zatrudnienia.

Podczas rozmowy rekrutacyjnej powód wskazywał, że zależy mu na zatrudnieniu B2B. Powodowi zależało na możliwości kontynuowaniu prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Strona pozwana zaproponowała powodowi kontrakt menedżerski. Powód przyjął proponowane warunki współpracy. Powód podczas nawiązywania współpracy ani w trakcie jej trwania nie wskazywał stronie pozwanej, aby zawrzeć z nim umowy o pracę.

Dowód: zeznania świadka M. Ł., k. 153-154

zeznania świadka W. M., k. 421

W dniu 7 maja 2018r. powód podpisał ze stroną pozwaną umowę menedżerską na czas nieokreślony w celu skutecznego doprowadzenia do sprawnego i efektywnego kierowania pionem usług finansowych pozwanej. Powód na mocy umowy zobowiązał się do wykonywania na rzecz pozwanej usług menedżerskich polegających na prowadzeniu spraw działu w obszarach: zarządzania sprzedażową oraz ofertą usług finansowych w sieci sklepów (...) oraz poprzez serwisy internetowe oraz zarządzanie podległymi zasobami ludzkimi. Wskazano, że menedżer może posługiwać się tytułem dyrektora pionu usług finansowych.

Ustalono, że powód będzie wykonywał obowiązki w siedzibie spółki oraz w każdym innym miejscu uzgodnionym przez strony (§3 nin. umowy). Przy wykonywaniu umowy powód powinien zaś dokładać należytej staranności i sumienności.

Powód został zobowiązany do stosowania się do wiążących go planów okresowych, uczestniczyć w spotkaniach z członkami zarządu strony pozwanej lub współpracownikami, sporządzać raporty ze swojej działalności, plany, prezentacje, stosownie do oczekiwań pozwanej i zasad w niej obowiązujących (§4 ust.4 nin. umowy).

Powód w zakresie kierowania obszarem został zobowiązany do:

- 1) Realizacji zatwierdzonego planu sprzedaży usług finansowych;
- 2) Stałego monitoringu i bieżącego rozliczanie celów w zakresie sprzedaży usług finansowych;
- 3) Opracowywania oferty produktowej w zakresie usług;
- 4) Tworzenia projektów planów sprzedaży usług komplementarnych - kredyty, ubezpieczenia, PG i inne;
- 5) Współpracy z instytucjami finansowymi dostawcami produktów finansowych (banki, towarzystwa finansowe i inne), w zakresie ustalania oferty produktowej i finansowych oraz operacyjnych warunków współpracy;
- 6) Współpracy z innymi dostawcami usług w zakresie tworzenia oferty produktowej i ustalania warunków finansowych oraz operacyjnych współpracy;
- 7) Współpracy z zewnętrznymi dostawcami usług w zakresie raportowania i rozliczania rezultatów współpracy;
- 8) Współpracy z Działem Sprzedaży Detalicznej w zakresie: stosowanych systemów zarządzania sprzedażą produktów DU, stosowanych systemów motywacyjnych dla sprzedawców i menedżerów, planowania zadań związanych ze sprzedażą produktów DU, monitorowania i raportowania realizacji zadań – planów, szkoleń i udzielania wsparcia merytorycznego w celu skutecznej realizacji zadań – planów, komunikacji związanej z bieżącą realizacją wspólnych celów;
- 9) Współpracy z Pionem Marketingu w zakresie opracowywania rozwiązań marketingowych wspierających sprzedaż detaliczną za pomocą produktów DU i poszczególnych produktów finansowych;
- 10) Współpracy z N..pl w zakresie tworzenia rozwiązań omnichanellowych i tworzeniu rozwiązań wspierających sprzedaż produktów z witryny z wykorzystaniem produktów DU;
- 11) Współpracy z DZP i DZC w zakresie zapewnienia właściwej oferty produktowo-cenowej dedykowanej do sprzedaży z wykorzystaniem systemów ratalnych;

- 12) Współpracy z (...)pl w zakresie wsparcia merytorycznego przy ustalaniu warunków współpracy z dostawcami usług i bieżącej obsługi jej działalności w tym zakresie;
- 13) Współpracy z innymi działami merytorycznie i technicznie uzupełniającymi pracę DU;
- 14) Raportowania do Zarządu Spółki o bieżących rezultatach realizacji zadań w przyjętym w tym zakresie trybie;
- 15) Przedkładania Zarządowi wniosków w zakresie projektów rozwoju oferty i związanych z tym zmian rozwiązań organizacyjnych w funkcjonowaniu podległego działu i procedur współpracy z innymi działami Spółki;
- 16) Bieżącego zarządzania pracą podległych pracowników;
- 17) Oceny pracy podległych pracowników;
- 18) Stosowania zatwierdzonych systemów motywacyjnych do skutecznej realizacji zadań i wnioskowania o zmiany w tym zakresie;
- 19) Opracowywania i realizacji zatwierdzonego budżetu działu, oraz przedkładania w tym zakresie wniosków, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie w zasadami;
- 20) Inne zadania zlecone przez Zarząd.

Każdej ze stron umowy przysługiwało prawo do jej rozwiązania za 3-miesięcznym wypowiedzeniem złożonym w formie pisemnej (§7 ust.2 nin. umowy). Ponadto strony mogły rozwiązać łączącą ich umowę w trybie natychmiastowym bez zachowania okresu wypowiedzenia. Strona pozwana zastrzegła sobie możliwość rozwiązania umowy w przypadku:

- naruszenie prawa lub rażącego naruszenia postanowień umowy przez menedżera, w szczególności poprzez powtarzające się uchybianie terminom wykonania umowy, brak współpracy z członkami zarządu, używania we własnym interesie pieniędzy i rzeczy użyczonych przez Spółkę w celu wykonanie przedmiotowej umowy;
- popełnienia przez menedżera przestępstwa przeciwko mieniu, dokumentom, ochronie obrotu gospodarczego, życiu i zdrowiu lub innego przestępstwa dyskwalifikującego do pracy na zajmowanym stanowisku;
- podjęcie przez menedżera działalności konkurencyjnej bez zezwolenia Spółki lub działanie menedżera na szkodę Spółki lub grupy kapitałowej;
- naruszenie przez menedżera obowiązku zachowania w tajemnicy informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa.

Strony ustaliły, że wynagrodzenie powoda będzie wynosić 17.500 zł brutto miesięcznie, płatne do 10 dnia kolejnego miesiąca oraz stały dodatek w wysokości 1.500 zł związany z wykorzystywaniem prywatnego samochodu do celu realizacji kontraktu. Ponadto ustalono, że powodowi będzie przysługiwać wynagrodzenie premiowe – płatne do 10 dnia drugiego miesiąca po zakończeniu danego kwartału: wypłacane kwartalnie, w wysokości do 50% kwartalnego wynagrodzenia, pod warunkiem realizacji KPI (określane na każdy kwartał w Karcie Zadań) ustalanych przez zarząd Spółki. Premia nie będzie przysługiwać w przypadku: niewykonania zadań określonych w karcie zadań, rozwiązania umowy w trybie natychmiastowym przez dokonaniem wypłaty premii (§8 ust. 1-5 nin. umowy).

Umowa menedżerska wskazywała, że powód jest zobowiązany do wykonywania nałożonych na niego obowiązków w czasie i w terminach w jakich wymagać będzie interes Spółki – 5 dni w tygodniu w wymiarze godzin wymaganych do realizacji obowiązku (§10 ust. 1-2 nin. umowy).

Powód był uprawniony do 25 dni roboczych przerwy w każdym roku kalendarzowym z zachowaniem wynagrodzenia, premii i innych świadczeń (§10 ust. 3 umowy).

W treści umowy wskazano, że spółka wyraża zgodę na prowadzenie działalności przez powoda pod warunkiem, że nie będzie to działalność konkurencyjna w stosunku do spółek z grupy (...) (§ 14 ust. 4 umowy).

Dowód: umowa menedżerska z dn. 07.05.2018r., k. 15-25

Strona pozwana zatrudniała część osób na podstawie stosunku pracy a część na podstawie kontraktu menedżerskiego.

Poza powodem w czasie jego zatrudnienia strona pozwana współpracowała na podstawie umów cywilnoprawnych z osobami na następujących stanowiskach:

- dyrektor (...) i (...);
- dyrektor działu produktów;
- dyrektor pionu usług finansowych;
- dyrektor działu zarządzania cenami;
- dyrektor działu sprzedaży detalicznej;
- dyrektor dywizji e-commerce.

Dowód: zeznania świadka M. Ł., k. 153

zeznania świadka W. M., k. 420v

zeznania świadka A. B., k. 459

Strona pozwana liczyła na to, że dzięki doświadczeniu jakie posiadał powód szczególnie w prowadzeniu platformy usług finansowych, dokona on restrukturyzacji działu (stworzy nowy dział, zespół) oraz doprowadzi do poprawy wskaźników sprzedaży usług finansowych w sklepach (...) S.A.

Powód miał również stworzyć platformę informatyczną do sterowania sprzedażą tak, aby była maksymalnie efektywna.

Dowód: zeznania świadka D. K., k. 261

zeznania świadka W. M., k. 420v

Pion usług finansowych, którym zarządzał powód wraz z pionem sprzedaży detalicznej oraz działem ekspansji sieci detalicznej podlegał pod wiceprezesa zarządu W. M.. Dyrektorzy ci musieli sporządzać raporty ze swojej działalności W. M.

Dowód: struktura organizacyjna strony pozwanej, k. 180

zeznania świadka B. H., k. 419v

zeznania świadka N. F., k. 420

zeznania świadka W. M., k. 420v

zeznania świadka A. B., k. 460v

W dziale usług finansowych było zatrudnionych trzech dyrektorów: D. K., M. A. i P. O.. Ponadto był zespół wsparcia składający się z trzech pracowników oraz kierownika tego zespołu. Działem tym zarządzał powód.

Dowód: zeznania świadka D. K., k. 261

Strona pozwana wyznaczyła powodowi termin 4 miesięcy na wdrożenie własnego projektu - platformy płatniczej.

Powód rozpoczął projekt od zatrudnienia do działu nowych pracowników. Były to osoby, z którymi powód współpracował już we wcześniejszym okresie i były mu dobrze znane. Osoby te zostały zatrudnione bez przeprowadzania rekrutacji. Powód miał całkowitą dowolność i swobodę w zatrudnianiu pracowników oraz w kształtowaniu ich wynagrodzeń. Pracownicy ci - m.in. D. K. oraz K. W. - znali wcześniej powoda.

Wszystkie osoby zajmujące stanowiska menedżerskie u strony pozwanej miały możliwość zatrudniania do zarządzanych działów pracowników, których wybrały podczas rekrutacji lub które zostały im polecone.

Powód miał autonomię i swobodę w podejmowaniu decyzji co do zmian wprowadzanych w systemach motywacyjnych oraz zmian poprawiających efektywność, jednak zmiany te musiały być ostatecznie zaakceptowane przez stronę pozwaną.

W. M. nadzorujący dział powoda starał się jak najmniej ingerować w działania powoda.

Prezes zarządu M. M. chciał, by powód był jak najbardziej samodzielny.

Dowód: zeznania świadka M. Ł., k. 154

zeznania świadka M. A., k. 155

zeznania świadka K. W., CD k. 288

zeznania świadka I. S., k. 391

zeznania świadka A. W., k. 405

zeznania świadka W. M., k. 420v-421

wyjaśnienia powoda M. S. k. 545

wyjaśnienia pozwanego M. M., k. 545 v

Raz w tygodniu wiceprezes zarządu W. M. organizował spotkania z dyrektorami podległych pionów. Spotkania te dotyczyły spraw bieżących, planów na następny tydzień a także tego, co i jak zostało zrealizowane w ubiegłym tygodniu. Omawiano wówczas wyniki ze sprzedaży towarów, usług finansowych w podziale na regiony i sklepy.

Powód uczestniczył w tych spotkaniach.

W. M. nie wydawał mu wówczas żadnych poleceń.

Powód współpracował ściśle z dyrektorami innych działów/pionów.

Powód współpracował z A. B. – dyrektorem sprzedaży - w zakresie komunikacji i tworzenia procedur dla sklepów, a także podczas spotkań z zarządem.

Powód współpracował także z A. K. – dyrektorem pionu marketingu O. - w zakresie opracowywania strategii działań w zakresie usług finansowych. Wspólnie omawiali oni działania operacyjne oraz konsultowali działania na pograniczu pionu marketingu oraz usług finansowych.

Z P. K. - dyrektorem działu kontroli i windykacji - powód współpracował w zakresie kontroli jakości usług finansowych i montażowych w sklepach.

Z A. W. – dyrektorem biura zarządu - powód współpracował w zakresie organizacji pracy członków zarządu – organizacja spotkań, informowanie o zadaniach zleconych w ramach posiedzeń zarządu oraz innych zleczonych zadań przez zarząd.

Dowód: zeznania świadka D. K., k. 262

zeznania świadka A. B., k. 459v

zeznania świadka A. K., k. 383

zeznania świadka P. K., k. 400

zeznania świadka A. W., k. 405

Powód nie musiał uczestniczyć osobiście we wszystkich spotkaniach z zarządem, mógł wysłać swoich pracowników. Powód pracował w pozwanej spółce bardzo krótko, więc nadal się uczył i poznawał spółkę i ludzi w niej zatrudnionych, problemy i cele spółki, między innymi zapoznawał się z nimi podczas spotkań z zarządem.

Dowód: wyjaśnienia pozwanego M. M., k. 545

Strona pozwana w systemie informatycznym prowadziła ewidencję czasu pracy pracowników. Godziny były ustawione domyślnie, ale pracownicy mogli wprowadzać tam w razie konieczności zmiany. Karty służyły jedynie pracownikom do otwierania drzwi w siedzibie pozwanej spółki.

Pracownicy nie podpisywali pisemnych list obecności.

Powód pracował głównie w siedzibie spółki przy ul. (...) od poniedziałku do piątku, zazwyczaj od godziny 9:00. Zdarzało się jednak, że wykonywał on swoje obowiązki z domu. Czasami w ciągu dnia powód opuszczał siedzibę spółki, a następnie do niej wracał.

Powód znaczną część czasu pracy w ciągu dnia spędzał w palarni zlokalizowanej na terenie parkingu strony pozwanej.

Powód nie miał ustalonych godzin pracy, nikt nie kontrolował, o której godzinie powód przychodzi i wychodzi z pracy.

Strona pozwana nie prowadziła ewidencji czasu pracy powoda.

Dowód: zeznania świadka J. Ś., k. 152

zeznania świadka M. Ł., k. 153

zeznania świadka D. K., k. 262

zeznania świadka I. S., k. 392

zeznania świadka P. K., k. 400v

zeznania świadka B. H., k. 419v

zeznania świadka N. F., k. 420

zeznania świadka W. M., k. 420v

zeznania świadek J. S. k. 510v

zeznania świadka P. O. k. 544

W sytuacji, gdy pracownik pracował w godzinach nadliczbowych, zgłaszał to przedłożonemu, a następnie godziny te były do odbioru bądź wypłacano za nie wynagrodzenie.

Pracownikom strony pozwanej jedynie sporadycznie zdarzało się pracować w godzinach nadliczbowych.

Dowód: zeznania świadka J. Ś., k. 152

zeznania świadka M. A., k. 155

Powód nie brał udziału w ustalaniu planów urlopowych pracowników, nie musiał składać wniosków o urlop.

Dowód: zeznania świadka M. Ł., k. 153

Dyrektor usług (...) - w latach 2013-2016r. otrzymywał premie za każdy kwartał. Jednak w 2017r. i 2018r. tylko raz na każdy rok otrzymał premię kwartalną.

Dowód: zeznania świadka M. A., k. 155

Dyrektorzy pionów/działów zatrudnieni u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę większość decyzji podejmowało po akceptacji swojego przełożonego prezesa/wiceprezesa zarządu. Osoby te stawiały im zadania do wykonania, akceptowali urlopy wypoczynkowe oraz wydatki.

Zadania te były rozliczane na cyklicznych spotkaniach (do 2 tygodnie lub miesiąc). Wszelkie działania, które realizowali musiły uzyskać akceptację przełożonego.

Dowód: zeznania świadka A. K., k. 384

zeznania świadka P. K., k. 401

Powód wręczył I. S. – menedżerowi działu (...) i szkoleń wizytówkę osoby, która w (...) Sp. z o.o. zajmowała się rekrutacją.

I. S. nie skontaktowała się ze spółką w sprawie jej zatrudnienia.

Powód proponował również tą spółkę (...), aby mogła ona stanąć do przetargu dotyczącym pracy tymczasowej.

I. S. po konsultacji ze swoją przełożoną podjęły decyzję o zaproszeniu do przetargu proponowanej przez powoda spółki.

Dowód: zeznania świadka I. S., k. 392

Początkowo współpraca stron układała się dobrze, jednak później zaczęło się to zmieniać.

W sierpniu 2018r. powód na jednym z zebrań z zarządem strony pozwanej przedstawił w formie prezentacji swoją koncepcję zarządzania działem. Zaprezentowana przez powoda koncepcja nie została przyjęta przez zarząd oraz przez osoby, które miały tę koncepcję realizować.

Dodatkowo z działu detalu zaczęły spływać skargi do wiceprezesa zarządu W. M. na zachowanie powoda. Pracownicy skarżyli się na trudną współpracę z powodem i na brak jego kompetencji.

W ostatnim okresie dział powoda nie realizował celów sprzedażowych.

Dowód: korespondencja e-mailowa, k. 65-75

korespondencja e-mailowa wraz z załącznikiem, k. 482-484

zeznania świadka M. Ł., k. 153-154

zeznania świadka M. A., k. 155

zeznania świadka K. W., CD k. 288

zeznania świadka W. M., k. 421

zeznania świadka J. R., k. 421-421v

Pismem z dnia 31 sierpnia 2018r. strona pozwana dokonała rozwiązania umowy menedżerskiej w trybie natychmiastowym, bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy menedżerskiej z dn. 31.08.2018r., k. 14

Pismem z dnia 5 września 2018r. powód wezwał stronę pozwaną do zapłaty kwoty 90.652,79 zł w terminie 7 dni od dnia doręczenia niniejszego wezwania.

Strona pozwana pismem z dnia 9 października 2018r. odmówiła zapłaty żądanej kwoty.

Dowód: wezwanie do zapłaty z dn. 05.09.2018r., k. 26-29

pismo strony pozwanej z dn. 09.10.2018r., k. 63

Po rozwiązaniu umowy z powodem jego obszar odpowiedzialności przejął jego podwładny P. O..

Dowód: zeznania świadka D. K., k. 262

zeznania świadka W. M., k. 421

zeznania świadka P. O. k. 544

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu jako bezzasadne.

W niniejszej sprawie powód wnosił o zasądzenie od strony pozwanej kwoty 90.653,47 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, a w tym: kwoty 52.500 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, kwoty 17.500 zł tytułem odprawy z tytułu rozwiązania umowy z przyczyn nie dotyczących pracownika, kwoty 7.528,68 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, kwoty 8.750 zł tytułem premii kwartalnej za okres od 7 maja 2018r. do 31 sierpnia 2018r., kwoty 4.374,79 zł tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, wskazując przy tym, że charakter jego współpracy ze stroną pozwaną spełnia przesłanki dla ustalenia istnienia stosunku pracy między stronami od 7 maja 2018r. do 31 sierpnia 2018r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa podkreślając, że zapisy umowy menedżerskiej nie zawierają cech stosunku pracowniczego a współpraca między stronami opierała się na zasadzie swobodzie umów i brak jest cech typowych dla stosunku pracy.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia w przedmiocie istnienia między stronami stosunku pracy, Sąd Rejonowy oparł się na dowodach z dokumentów powołanych w sprawie, których

wiarygodności i mocy dowodowej żadna ze stron nie kwestionowała, w szczególności Sąd oparł się na treści umowy menedżerskiej zawartej między stronami w dniu 7 maja 2018r. oraz oświadczeniu o rozwiązaniu tej umowy z dnia 31 sierpnia 2018r., korespondencji e-mailowej, strukturze organizacyjnej strony pozwanej obowiązującej w sierpniu 2018r.

Kluczowe dla rozpoznania sprawy okazały się być zeznania świadków: J. Ś., M. Ł., M. A., D. K., K. W., A. K., I. S., P. K., A. W., B. H., N. F., W. M., J. R., A. B., J. S. i P. O. co do charakteru prawnego zatrudnienia powoda, sposobu wykonywania umowy menedżerskiej przez powoda oraz woli stron co do zawarcia kontraktu menedżerskiego. Świadkowie nie mieli pełnej wiedzy w zakresie okoliczności objętych ustaleniami Sądu, jednak w zakresie, w jakim wiedzę tę posiadali, zeznawali w ocenie Sądu co do zasady wiarygodnie.

Wyjaśnienia stron Sąd uznał za wiarygodne w zakresie, w jakim znalazły one potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym sprawy. Wyjaśnienia pozwanego nie budziły żadnych wątpliwości Sądu. Wyjaśnienia powoda były natomiast częściowo sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym sprawy uznanym za wiarygodny, w szczególności w zakresie okoliczności towarzyszących rozpoczęciu zatrudnienia powoda oraz przedstawionych przez powoda okoliczności uzasadniających jego zdaniem ocenę, że podlegał pracowniczemu kierownictwu strony pozwanej. W tym zakresie Sąd wyjaśnień powoda nie podzielił.

W razie sporu co do treści umowy lub rodzaju stosunku prawnego, na podstawie którego była świadczona praca, pracownikowi przysługuje roszczenie o ustalenie rodzaju i treści umowy w oparciu o treść art. 189 k.p.c. Przepis ten wprowadza istnienie interesu prawnego jako materialnoprawną podstawę zasadności powództwa o ustalenie stosunku prawnego lub prawa. Sąd miał na uwadze stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 5.12.2002 r. (I PKN 629/01, OSNP 2004/11/194), że pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści stosunku pracy, jeżeli wynikające z niego roszczenia majątkowe mogą powstać dopiero w przyszłości. Z uwagi na daleko idące konsekwencje zatrudnienia pracowniczego dla przyszłych uprawnień pracownika, Sąd badał cechy łączącego strony stosunku. Ponadto zadanie charakteru łączącej strony umowy miało charakter prejudycjalny dla ewentualnego uwzględnienia roszczenia powoda o zapłatę.

Zgodnie z treścią art. 22 §1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Treścią umowy o pracę jest więc zobowiązanie się pracownika do wykonywania określonej pracy za wynagrodzeniem. Umowa o pracę posiada cechy stosunku zobowiązaniowego – jest dobrowolna, dwustronnie zobowiązująca, odpłatna i konsensualna. Cechy stosunku pracy, wynikające z art. 22 k.p. wyróżniają go spośród innych stosunków prawnych do niego zbliżonych, w szczególności od umowy o dzieło (art. 627 i nast. k.c.) agencyjnej (art. 758 i nast. k.c.) oraz umowy zlecenia (art. 734 i nast. k.c.), a mianowicie charakteryzuje się on koniecznością osobistego wykonania pracy określonego rodzaju w ustalonym miejscu i czasie, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, a ponadto odpłatnością pracy.

Umowa o zarządzanie przedsiębiorstwem, która łączyła niniejsze strony postępowania oparta na przepisach kodeksu cywilnego nazywana inaczej kontraktem menedżerskim jest umową cywilnoprawną, na mocy której przyjmujący zlecenie (menedżer) zobowiązuje się za wynagrodzeniem do wykonywania czynności zarządu przedsiębiorstwem zleciodawcy (przedsiębiorcy) na jego rachunek i ryzyko, przy czym prowadzi przedsiębiorstwo w imieniu własnym, bądź cudzym. Kontrakt menedżerski jest umową nienazwaną (nieuregulowaną wprost przepisami kodeksu cywilnego), zawartą pomiędzy dwoma równorzędnymi, samodzielnymi podmiotami, do której pomocniczo stosuje się przepisy dotyczące umowy zlecenia zgodnie z treścią art. 750 k.c.

W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (brak podporządkowania, brak obowiązku osobistego jej wykonywania, konieczność „odpracowania” urlopu), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę.

Podkreślenia wymaga to, iż wykonywanie takich samych czynności może występować zarówno w ramach umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej, przez co kwalifikacja, czy zawarta przez strony umowa jest umową o pracę czy

umową cywilnoprawną budzi w praktyce istotne trudności. Bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego w tym przedmiocie wyjaśnia niektóre praktyczne wątpliwości.

Podejmując się odróżnienia stosunku pracy od stosunków o charakterze cywilnoprawnym w pierwszej kolejności należy wskazać, że o wyborze podstawy zatrudnienia decyduje przede wszystkim zgodna, autonomiczna wola stron. Jak wskazał SN w wyroku z 26.3.2008 r., I UK 282/07 (LEX nr 411051), o rodzaju zawartej umowy decyduje nie tylko i nie tyle jej nazwa, ile cel i zgodny zamiar stron. Nie można zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (np. umowę o pracę) niż tę, którą zawarły (np. umowę zlecenia) - (wyrok SN z dnia 5.9.1997 r., I PKN 229/97, OSNAPiUS 1998, nr 11, poz. 329). Przepisy nie kreują domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę w każdym przypadku świadczenia pracy, a fakt zawarcia umowy o pracę a nie np. umowy zlecenia, trzeba dopiero wykazać.

Jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego, w szczególności ze złożonych zeznań świadków, strony jeszcze przed nawiązaniem współpracy ustaliły, że będzie je łączyć stosunek cywilnoprawny. Powód był zainteresowany współpracą w ramach kontraktu B2B, jednakże ostatecznie przyjął propozycję pozwanej i nie wnosił żadnych zastrzeżeń co do zawarcia kontraktu menedżerskiego. Istotna bowiem dla powoda była możliwość dalszego prowadzenia przez niego pozarolniczej działalności gospodarczej, działalności, którą prowadził od 2009 r. Zawarty kontrakt menedżerski umożliwiał powodowi prowadzenie w dalszym ciągu działalności gospodarczej pod warunkiem, że nie będzie to działalność konkurencyjna w stosunku do spółek z grupy (...) (§ 14 ust. 4 nin. umowy). Co więcej, w okresie trwania współpracy powód nigdy nie zwracał się do strony pozwanej o zmianę charakteru zatrudnienia i o zawarcie umowy o pracę. Nie ulega zatem wątpliwości, że powód był w pełni świadomy cywilnoprawnego, a nie pracowniczego charakteru umowy, jaką mu zaproponowano i jaką podpisał ze stroną pozwaną. Powód zaprzeczał, by sam naciskał na niepracowniczy charakter zatrudnienia, przyznał jednak w toku przesłuchania, że uznał, że takie są zasady zatrudnienia w firmie i je zaakceptował. Postępowanie dowodowe przeprowadzone w sprawie ponad wszelką wątpliwość wykazało również, iż wolą strony pozwanej nie było zawarcie z powodem umowy o pracę.

Nie można zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zawrzeć umowę o innej treści niż tą którą zawarły (por. wyrok SN z dnia 5 września 1997 r. I PKN 229/97, OSNAP i US 1998 r. Nr 11, poz. 329). Każda ze stron musi ponosić odpowiedzialność za podejmowane w tym względzie decyzje (wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 r. I PKN 191/98). Należy podkreślić, iż powód, zajmujący samodzielne stanowisko menedżerskie w pozwanej spółce, jako osoba wykształcona i posiadająca doświadczenie życiowe, w pełni zdawał sobie sprawę z charakteru zawartej ze stroną pozwaną umowy i jej konsekwencji.

Najistotniejszą cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy - może ono bowiem występować również w umowach cywilnoprawnych - lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, czyli wykonywanie pracy podporządkowanej. Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy i jest decydującym kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów. 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, stała dyspozycyjność czy dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika (por. wyrok SN z dnia 25 listopada 2005 roku, I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26) (por. wyrok SN z dnia 25 listopada 2005 roku, I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26).

W odróżnieniu od umów o charakterze cywilnoprawnym, charakterystyczną cechą umowy o pracę jest również to, że ryzyko przedsięwzięcia ciąży na podmiocie zatrudniającym, w konsekwencji czego niemożność wykonywania pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy nie pozbawia pracownika roszczenia o zapłatę wynagrodzenia.

Sąd Najwyższy w wyroku z 15.10.1999 r., I PKN 307/99 (OSNP 2001/7/214) stwierdził, że przy ocenie charakteru stosunku prawnego łączącego strony (umowa o pracę, umowa zlecenia) należy uwzględnić specyfikę funkcjonowania

podmiotu zatrudniającego. Umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawianiu przez zleceniobiorcę w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do potrzeb zlecającego czynności zleczanych na bieżąco.

Zatrudnienie na podstawie treści art. 22 § 1 k.p., mające cechy opisane wyżej, jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Sąd Najwyższy wielokrotnie w swoich orzeczeniach podkreślał, że nie nazwa umowy, ale jej treść i sposób wykonywania decydują o zakwalifikowaniu danej umowy jako umowy o pracę (por. wyrok SN z dnia 11.09.1997 r., OSNAPiUS z 1998 r., nr 13, poz. 407; wyrok SN z dnia 11.04.1997 r., OSNAPiUS z 1998 r., nr 2, poz. 35).

W sytuacji, gdy te same zadania mogły być wykonywane zarówno w ramach umowy o pracę, jak i w ramach umowy cywilnoprawnej, kwalifikacji prawnej umowy łączącej strony należy dokonać za pomocą metody typologicznej, tj. przez rozpoznanie i wskazanie jej cech dominujących. Ustalenie, że przeważały elementy umowy o pracę prowadzi do oceny – nawet wbrew nazwie umowy zawartej przez strony i wbrew treści jej poszczególnych postanowień, że strony łączył stosunek pracy. Z kolei w razie ustalenia, że zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygający o jej typie powinien być zgodny zamiar stron i cel umowy (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.), który może być także wyrażony w nazwie umowy (por. wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS z 1999 r., Nr 14, poz. 449).

Dopiero w przypadku, gdy w stosunku prawnym nie można ustalić przeważających cech stosunku pracy, o jego charakterze powinna decydować formalna nazwa lub sposób realizowania zobowiązania cywilnoprawnego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS z 1999 r., Nr 18, poz. 582).

W niniejszej sprawie w ocenie Sądu Rejonowego brak podstaw do przyjęcia, by zatrudnienie powoda miało charakter pracowniczy.

Jak wynika z zeznań świadków, powód wykonywał usługi menedżerskie, określone w umowie menedżerskiej zawartej ze stroną pozwaną, bez ścisłego nadzoru przedstawicieli strony pozwanej lub też samej pozwanej.

Powód nie podpisywał list obecności, w żaden sposób nie ewidencjonował czasu pracy, nie musiał uzgadniać urlopu z pracownikami strony pozwanej. Strona pozwana nie kontrolowała tego, w jakich godzinach przychodzi i wychodzi powód wychodzi z siedziby pozwanej spółki. Karta magnetyczna, którą posiadał powód, służyła do poruszania się po terenie pozwanej i otwierania nimi drzwi, nie ewidencjonowano za pomocą tej karty czasu pracy powoda.

W umowie menedżerskiej nie było określonych dni i godzin, w jakich powód miał wykonywać usługi. Wskazano co prawda, że powód ma wykonywać swoje obowiązki w siedzibie spółki lub innym miejscu uzgodnionym przez strony lub w miejscu, w którym zaistnieje taka konieczność oraz zobowiązano go do wykonywania obowiązków 5 dni w tygodniu w wymiarze godzin wymaganych do realizacji obowiązków. Oczywistym jest jednak, że z uwagi na specyfikę usług, powód wykonywał je w siedzibie pozwanej, w godzinach pracy strony pozwanej. Należy zauważyć, że do obowiązków powoda należało zarządzanie podległym mu działem, zatem oczywistym jest, że było to możliwe jedynie w sytuacji kiedy powód był obecny w siedzibie pozwanej. Ponadto, jak wskazywali świadkowie – dyrektorzy innych działów/pionów - powód ściśle z nimi współpracował, co również rodziło konieczność pojawiania się powoda po pierwsze w siedzibie spółki a po wtóre w godzinach pracy tych dyrektorów. Należy bowiem zwrócić uwagę, że część z dyrektorów była zatrudniona na podstawie umowy o pracę i obowiązywał ich ściśle określony czas pracy, co wymuszało po stronie powoda dostosowania jego godzin obecności w siedzibie pozwanej do czasu pracy innych pracowników. Należy również zauważyć, że w przypadku innych usług, należących do grupy usług często zleczanych przez przedsiębiorców firmom zewnętrznym, jak np. usług sprzątanania czy ochrony, miejsce i czas świadczenia usług są w podobny sposób zdeteminowane przez działalność zleceniodawcy.

Oczywistym jest, że strona pozwana oczekiwała wykonywania przez powoda czynności wskazanych w umowie zgodnie z planami okresowymi, sporządzania raportów z jego działalności oraz uczestnictwa w spotkaniach z zarządem pozwanej spółki. Przy umowach cywilnoprawnych tego typu świadczący usługi również podlega pewnej kontroli i

nadzorowi ze strony zleceniodawcy. Ponadto spotkania z zarządem, o których powód zeznał, że był na nie wzywany bez uprzedzenia, w trybie nagłym, nawet dwa razy dziennie, nie wymagały – jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego – każdorazowej obecności powoda. Powód nie musiał uczestniczyć w spotkaniu, jeśli nie było go w siedzibie spółki, nieobecność nie była obwarowana żadnymi konsekwencjami. Mógł również zawsze na te spotkania wysłać kogoś z podwładnych. Okoliczność, że powód uczestniczył w tych spotkaniach osobiście nikogo nie dziwiła, albowiem powód był w spółce zatrudniony od niedawna, nie znał jeszcze dobrze spółki ani pracujących w niej ludzi, a miał zorganizować pracę dużego działu, współpracującego z pozostałymi działami spółki w strukturze ok. 3000 pracowników. Osobista obecność powoda na spotkaniach była z tych przyczyn zrozumiała i pożądana, ale nie była nigdy obowiązkowa.

Szczególnego podkreślenia wymaga, że w czasie zatrudnienia u pozwanej nikt nie wydawał powodowi poleceń dotyczących wykonywania usług innych niż w umowie, nie wydawał mu poleceń służbowych w zakresie wykonywanych czynności ani nie nadzorował jego pracy. Nikt nie organizował dnia pracy powoda wskazując mu, jakie czynności ma wykonać w danej chwili czy ustalając kolejność jego zadań.

Powód wskazał, że nie miał on swobody w podejmowaniu decyzji, a jego dział podlegał pod wiceprezesa zarządu – W. M.. Jak wynika jednak z przeprowadzonego postępowania dowodowego powód miał całkowitą autonomię i swobodę w podejmowaniu decyzji odnoszących się do wprowadzanych zmian w systemach motywacyjnych oraz zmian poprawiających efektywność. Powód w sposób całkowicie samodzielny stworzył skład osobowy zarządzanego działu, decydując, w ramach akceptowanych przez spółkę, o charakterze prawnym zatrudnienia pracowników oraz wysokości ich wynagrodzenia. W. M. i M. M. zgodnie zeznali, że starali się jak najmniej ingerować w działania powoda, liczyli na to, że jak najszybciej się usamodzielni. Przesłuchani w sprawie świadkowie wskazywali, że działania powoda w ramach kontraktu menedżerskiego miały na celu przede wszystkim doprowadzić do restrukturyzacji działu finansowego oraz wprowadzenia nowych rozwiązań, co miało się przełożyć na polepszenie wyników sprzedażowych strony pozwanej. Powód miał za zadanie stworzyć od nowa dział usług finansowych wraz z obsadą pracowników. Jego zadania leżały w kompetencji menedżera, strona pozwana była uprawniona do zlecenia wykonania tego typu zadań na podstawie umowy cywilnoprawnej. Powierzenie dokonania restrukturyzacji działu zatrudnionej osobie nie wymaga zatrudnienia jej na podstawie umowy o pracę, nie wymaga bowiem pracowniczej podległości, podlegania kierownictwu ani ścisłego nadzoru. Strona pozwana wymagała od powoda wiedzy i doświadczenia umożliwiających przeprowadzenie takiej restrukturyzacji, powierzając mu proces twórczy, zaś powód przedstawił na początku współpracy projekt, który miał wdrożyć w terminie 4 miesięcy. Idea, która przyświecała zatrudnieniu powoda, wykluczała w ocenie Sądu pozostawanie przez niego w stosunku podporządkowania pracowniczego.

Podkreślenia również wymaga, że całe zatrudnienie powoda u pozwanej trwało ok. 4 miesięcy. Współpracy stron na początku każdego zatrudnienia towarzyszy zaś potrzeba bliższego poznania się osób zatrudnionych i zarządzających, zapoznania się przez nowozatrudnionych z celami spółki, zasadami jej działania, a także jej problemami. Co za tym idzie, w początkowym okresie współpracy kontakty między osobami zatrudnionymi (spotkania, rozmowy) są bardziej intensywne, niż po upływie pewnego czasu. Powód i pozwana spółka dopiero układali wzajemną współpracę, docelowo powód po zreorganizowaniu działu miał nim zarządzać. Potrzeba wzajemnych konsultacji, a tym samym kontaktów, z biegiem czasu uległaby zmniejszeniu. Przede wszystkim zaś podkreślić należy, że sam fakt utrzymywania intensywnych kontaktów z zarządem i wymogu uzyskiwania zgody zarządu na część działań, nie przesądza, jak wyżej wskazano, pracowniczego zatrudnienia powoda u pozwanej. Podkreślenia również wymaga, że powód nie był zatrudniony do zarządzania całą spółką, a jednym z działów, oczywistym jest zatem, że musiał uzyskać zgodę zarządu na tę część działań, co do której nie posiadał pełnej swobody.

Reasumując stwierdzić należy, że w łączącym strony stosunku prawnym nie występowały podstawowe cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, czyli zgodna wola stron pozostawania w takim stosunku oraz wykonywanie przez powoda pracy podporządkowanej, pod kierownictwem pracodawcy. Wolą strony pozwanej było niewątpliwie zlecenie usług menedżerskich podmiotowi zewnętrznemu na podstawie umowy cywilnoprawnej, nie zaś zawarcie umowy o pracę. Należy podkreślić, że zlecenie części czynności wykonywanych wcześniej przez pracowników, firmom zewnętrznym na podstawie umów cywilnoprawnych, w celu ograniczenia kosztów działalności, jest działaniem

zgodnym z prawem i w pełni dopuszczalnym, jeśli tylko charakter czynności, jakie mają być wykonywane na podstawie umów cywilnoprawnych, nie wymaga działania przez pracownika w warunkach podporządkowania pracowniczego, i o ile taka podstawa prawna wykonywania czynności jest objęta zgodną wolą obu stron. Nie ulega wątpliwości, że obowiązki menedżera działu/pionu mogą być wykonywane przez osoby zatrudnione na podstawie kontraktu menedżerskiego, co potwierdza zresztą fakt, że poza powodem w tym okresie stronę pozwaną łączył ten stosunek prawny z kilkoma innymi osobami – menedżerami zajmującymi odpowiednio stanowiska: dyrektora (...) i (...), dyrektora działu produktów, dyrektora pionu usług finansowych, dyrektora działu zarządzania cenami, dyrektora działu sprzedaży detalicznej oraz dyrektora dywizji e-commerce.

Wobec ustalenia, że stron nie łączył stosunek pracy, Sąd w punkcie I wyroku oddalił mające charakter stricte pracowniczy roszczenia powoda o zapłatę: kwoty 52.500 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, kwoty 17.500 zł tytułem odprawy z tytułu rozwiązania umowy z przyczyn nie dotyczących pracownika, kwoty 7.528,68 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz kwoty 4.374,79 zł tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie jednak z utrwalonym stanowiskiem, wyrażanym przez Sąd Okręgowy we Wrocławiu, Sąd pracy nie jest właściwy do rozstrzygnięcia w zakresie roszczeń o zapłatę z tytułu stosunku pracy w sytuacji, gdy oddala roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy i stwierdza, że strony łączyła umowa o charakterze cywilnoprawnym. W razie uprawomocnienia się wyroku oddalającego powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy, sprawa o zapłatę podlega bowiem zdaniem Sądu Okręgowego rozpoznaniu przez właściwy dla rozstrzygnięcia w przedmiocie roszczeń z umów cywilnoprawnych sąd cywilny. Sąd Rejonowy wydał zatem w niniejszej sprawie wyrok rozstrzygający kwestię roszczeń o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, odprawę z tytułu rozwiązania umowy z przyczyn nie dotyczących pracownika, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, sąd to bowiem roszczenia, których istnienie warunkuje przyjęcie, że strony łączyła umowa o pracę, czego Sąd w niniejszej sprawie nie ustalił.

Roszczenie o zapłatę premii, jako że ma ona związek z rozliczeniem łączącej strony umowy cywilnoprawnej, w przypadku uprawomocnienia się wyroku oddalającego roszczenia pracownicze powoda i opartego na ustaleniu, że stron , nie łączył stosunek pracy, będzie podlegało rozpoznaniu przez właściwy sąd cywilny, stąd rozstrzygnięcie o przekazaniu sprawy zawarte w punkcie II wyroku.

W punkcie III wyroku Sąd na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z par. 9 ust 1 pkt 1 i par 2 ust. 5 w zw. z par. 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie płać za czynności radców prawnych Sąd zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego kwotę 2880 zł (180 zł z tytułu roszczenia odszkodowawczego i 2700 zł z tytułu pozostałych roszczeń).

W punkcie IV na podstawie art. 113 u.k.s.c. w zw. z art. 98 k.p.c. Sąd obciążył kosztami sądowymi Skarb Państwa, albowiem pozwana wygrała postępowanie w sprawie w całości, powód mocą postanowienia z dnia 21.07.2021 r. został zwolniony z kosztów sądowych w sprawie w całości.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy orzekł jak w sentencji wyroku.