

Sygnatura akt X P 1007/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Wrocław, dnia 17 marca 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała – Koziół

Ławnicy: Z. K., A. S.

Protokolant: Mariola Lewandowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 3 marca 2017 r. we W.

sprawy z powództwa **A. – A. M. (1)**

przeciwko **(...) GRUPA S.A. w B.**

o ustalenie istnienia stosunku pracy, przywrócenie do pracy

I. powództwo oddać;

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie;

III. nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciążyć Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 10 września 2014 r. (data stempla pocztowego) powódka A. – A. M. (1) wniosła o ustalenie istnienia stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, poczynszy od dnia 27 lipca 2012 r. pomiędzy powódką a pozwaną – (...) S.A. w B., o ustalenie, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z dnia 27 lipca 2012 r. narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę i orzeczenie bezskuteczności tego wypowiedzenia, ewentualnie w wypadku rozwiązania przedmiotowej umowy – o przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach, oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, wg norm przepisanych (k. 4 – 8, 39).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie powódka wskazała, że na podstawie umowy zlecenia z dnia 18 kwietnia 2008 r. świadczyła na rzecz pozwanej pracę polegającą na analizie i negocjacji warunków umów międzynarodowych, analizie konstrukcji tych umów, sporządzaniu umów związanych z działalnością pozwanej. Powódka miała wykonywać swoją pracę pod kierownictwem C. Z., która sprawowała funkcję kierownika działu, którego powódka stała się członkiem na podstawie przedmiotowej umowy. Powódka świadczyła usługi zewnętrznego prawnika, uzgadniała z pozwaną urlop, korzystała ze sprzętu udostępnionego przez pozwaną, raportowała wykonane zadania do kierownika działu.

Po zgodnym rozwiązaniu umowy z dnia 18 kwietnia 2008 r., w dniu 2 marca 2009 r. strony zawarły umowy o świadczenie przez powódkę usług prawnych, które obejmować miały świadczenie kompleksowej obsługi prawnej zagranicznych umów i współpracy zagranicznej pozwanej. W związku z rozwiązaniem umowy z dnia 18 kwietnia 2008 r. i zawarciem umowy z dnia 2 marca 2009 r. poza wysokością należnego powódce wynagrodzenia i okolicznością, że powódka świadczyła pracę w siedzibie pozwanej w ramach działu prawnego, każdorazowo rejestrując swoje przybycie

do miejsca pracy za pomocą kart dostępu, warunki wykonywania pracy przez powódkę faktycznie w żaden sposób się nie zmieniły.

Następnie strony zgodnie rozwiązały umowę z dnia 2 marca 2009 r. i w dniu 27 lipca 2012 r. zawarły umowę zlecenia, zgodnie z której postanowieniami powódka świadczyła pracę w formie telepracy. Pozwana zapewniła jednocześnie powódkę o świadczeniach zapewnianych powódce przez pozwaną, w tym zwłaszcza o przysługującym urlopie macierzyńskim. Podczas świadczenia pracy na rzecz pozwanej na podstawie umowy z dnia 2 marca 2009 r. powódka pozostawała do dyspozycji pozwanej codziennie w dni robocze w godzinach 8:00 – 16:00 i w tym czasie była w stałym kontakcie z przedstawicielami pozwanej, składała raporty, miała obowiązek informować pozwaną o planach urlopowych z wyprzedzeniem i otrzymywała wynagrodzenie w czasie przebywania na zwolnieniu chorobowym. W czerwcu 2014 r. powódka poinformowała, że zaszła w ciążę i przekazała pozwanej zaświadczenie lekarskie. W dniu 27 sierpnia 2014 r. Prezes Zarządu pozwanej wysłał do powódki maila z propozycją zmiany warunków finansowych ostatniej z umów, które miałyby polegać na zmianie wynagrodzenia z ryczałtowego na wynagrodzenie ustalane na podstawie wykonanej pracy za każdą udokumentowaną godzinę pracy. Powódka nie przystała na proponowane warunki, wobec czego pozwana złożyła oświadczenie o wypowiedzeniu umowy z dnia 27 lipca 2012 r., które powódka odebrała w dniu 3 września 2014 r.

W ocenie powódki w oparciu o powyższe okoliczności należy stwierdzić, że umowa zawarta w dniu 27 lipca 2012 r. jest w istocie umową o pracę świadczoną w formie telepracy. Przedmiotowa umowa wypełnia bowiem wszystkie przesłanki określone w przepisach art. 67⁵ – 67¹⁷ k.p. (przede wszystkim regularność wykonywania pracy, wykonywanie pracy poza zakładem pracy, korzystanie ze środków komunikacji elektronicznej, obowiązek stosowania się do ustaleń reprezentanta strony pozwanej, przedstawianie comiesięcznych raportów z wykonanej pracy, prawo powódki do urlopu i otrzymywanie wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy z powodu choroby), a ponadto wola stron w sposób oczywisty wskazuje, że ich intencją było właśnie zawarcie tego rodzaju umowy o pracę. Powyższej oceny nie może zmieniać fakt, iż powódka jest radcą prawnym – kodeksowe określenie zawarte w art. 22 k.p. „na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem” w przypadku radcy prawnego oznacza zlecenie bądź wskazywanie przez pracodawcę spraw, co do których oczekuje on pomocy prawnej, z tym zastrzeżeniem, że zasady wykonywania zawodu stanowią ustawowe granice pracowniczego podporządkowania radcy prawnego pracodawcy.

W tej sytuacji powódka objęta była ochroną przed wypowiedzeniem stosunku pracy na podstawie art. 177 § 1 k.p.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) GRUPA S.A. w B. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych (k. 87 – 98).

W uzasadnieniu pozwana wskazała, że prowadzi działalność gospodarczą w zakresie produkcji programów i filmów telewizyjnych, a z powódką zawarła następujące umowy: umowa o dzieło z dnia 3 grudnia 2007 r., umowa zlecenia z dnia 18 kwietnia 2008 r., umowa o świadczenie pomocy prawnej z dnia 2 marca 2009 r., umowa zlecenia z dnia 27 lipca 2012 r.

Począwszy od sierpnia 2012 r. strony całkowicie zmieniły zasady dotychczasowej współpracy. Powódka w okresie świadczenia usług na rzecz pozwanej wystawiała faktury VAT, na podstawie których strona pozwana rozliczała się z powódką. Rozliczenie następowało w kwotach brutto, a powódka jako podmiot zagraniczny złożyła oświadczenie o rozliczaniu się z wszelkich zobowiązań podatkowych i ubezpieczeń społecznych wobec państwa niemieckiego. Powódka nie była ujmowana w planach urlopowych pozwanej, a jedynie informowała o planowanych przerwach w świadczeniu usług. Powódka nie podpisywała listy obecności prowadzonej przez pozwaną (karta dostępu, którą dysponowała powódka, miała jedynie zapewniać nadzór nad dostępem osób do pomieszczeń biurowych) ani nie była prowadzona wobec powódki ewidencja czasu pracy. Powódka nie była zobowiązana do respektowania zasad wynikających z Regulaminu pracy pozwanej.

Po ekonomicznej analizie obszaru działalności związanej ze sprzedażą formatów międzynarodowych zarząd pozwanej podjął decyzję o likwidacji obszaru samodzielnej działalności odpowiedzialnej za sprzedaż formatów zagranicznych,

czego konsekwencją było złożenie w dniu 29 sierpnia 2014 r. wypowiedzenia powódce umowy zlecenia z dnia 27 lipca 2012 r., wskutek czego umowa uległa rozwiązaniu z dniem 30 września 2014 r.

Strona pozwana zaprzeczyła, jakoby w ramach którejkolwiek z łączących strony umów (w szczególności zaś w ramach umowy z dnia 27 lipca 2012 r.) świadczenie usług lub wykonywanie dzieła odbywało się na zasadach określonych w przepisach prawa pracy. Zgodnie z wolą obu stron w dniu 27 lipca 2012 r. strony zawarły umowę zlecenia. Przedmiotem wymienionej umowy było sporządzanie, analiza i negocjowanie warunków umów międzynarodowych, a komunikacja miała się odbywać przy użyciu środków komunikacji elektronicznej. Wykonując umowę powódka działała samodzielnie, przekazując rezultaty zleconych prac lub ustalając cele bezpośrednio z zarządem strony pozwanej i nie była w żaden sposób podporządkowana wobec strony pozwanej w rozumieniu przepisów prawa pracy. Strony nie oznaczyły też w umowie czasu pracy powódki w żaden sposób. Powódka miała rocznie realizować 12 umów licencji i 12 umów opcji lub 36 umów opcji, przy określeniu jednocześnie średniomiesięcznych ilości przedmiotowych umów. Wykonanie zlecenia powódka mogła realizować w dowolnym czasie. Strona pozwana nie miała żadnej możliwości weryfikacji, ile czasu powódka poświęca na wykonanie zlecenia, a także nie dysponowała prawem do żądania od powódki dyspozycyjności. W umowie strony uzgodniły ponadto, że miejscem świadczenia usług będzie dowolne miejsce ustalone przez powódkę, co jest sprzeczne z istotą stosunku pracy. Wynagrodzenie należne powódce miało charakter ryczałtowy w odniesieniu do średniomiesięcznego zakresu umowy, jednak sposób nabycia przez powódkę praw do jego otrzymania był całkowicie zależny od akceptacji przez pozwaną wykonanego zlecenia. Ponadto powódka została obciążona ryzykiem związanym z działalnością strony pozwanej – ponosiła ona koszty związane z naruszeniem praw osób trzecich w przypadku działań o charakterze umyślnym i ponosiła ryzyko związane z nieprawidłowym wykonaniem lub niewykonaniem niniejszej umowy. Strony ustaliły również karę umowną za poszczególne naruszenia w wysokości 10 tys. zł, z zastrzeżeniem prawa dochodzenia odszkodowania w pełnej wysokości. Powódka dobrowolnie przejęła na siebie obowiązek opłacania należności wobec organów skarbowych i ubezpieczeń społecznych. Strona pozwana udostępniła powódce sprzęt do wykonywania zlecenia, jednak w świetle przytoczonych przez pozwaną poglądów judykatury nie może to przesądzać o charakterze zawartej umowy.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. – A. M. (1) zawarła ze stroną pozwaną (...) GRUPA S.A. w B. w dniu 3 grudnia 2007 r. umowę o dzieło, na podstawie której powódka zobowiązała się do przetłumaczenia, w dniach 3 – 4 grudnia 2007 r., materiałów związanych ze spotkaniem (...) w M. (§ 1 ust. 1 i 3 umowy o dzieło). Za wykonanie dzieła powódka miała otrzymać wynagrodzenie w wysokości 1.500 euro brutto (§ 3 ust. 1 umowy o dzieło). W razie niedochowania przez powódkę obowiązku zachowania poufności strona pozwana zastrzegła karę umowną w wysokości 10.000 euro (§ 5 umowy o dzieło).

Dowód : Umowa o dzieło z dn. 03.12.2007 r. (k. 106, 107)

W dniu 18 kwietnia 2008 r. strony zawarły umowę zlecenia. W ramach przedmiotowej umowy zleceniodawca (strona pozwana) powierzył, a zleceniobiorca (powódka) zobowiązał się do wykonania na rzecz zleceniodawcy następujących czynności: analiza umów międzynarodowych, negocjacje warunków umów, analiza konstrukcji umów, sporządzanie umów związanych z projektami wskazanymi przez zleceniodawcę (§ 1 umowy zlecenia). Powódka zobowiązała się stosować do wszelkich ustaleń C. Z. jako reprezentantki zleceniodawcy (§ 2 ust. 2 umowy zlecenia). Strony ustaliły, że zleceniodawca będzie zlecał wykonanie do czterech projektów średniomiesięcznie, w zależności od typu i wielkości projektu (§ 2 ust. 6 umowy zlecenia). Za prawidłowe wykonanie czynności powódka miała otrzymywać wynagrodzenie w wysokości 1 000 euro brutto miesięcznie (§ 3 ust. 1 umowy zlecenia). Wynagrodzenie miało być płatne w terminie 10 dni od zaakceptowania przez zleceniodawcę wykonania przez zleceniobiorcę projektów w poprzednim miesiącu (§ 3 ust. 2 umowy zlecenia). Dochody osiągane przez powódkę w ramach umowy podlegały opodatkowaniu w Niemczech na podstawie niemieckiego prawa podatkowego, a na pozwanej spółce nie ciążyły obowiązki płatnika podatku dochodowego od osób fizycznych oraz składek ZUS (§ 3 ust. 4 umowy zlecenia). Powódka mogła wykonywać zleczone czynności w miejscu przez siebie wybranym (§ 4 ust. 3 umowy zlecenia). W treści umowy zastrzeżono także

karę umowną w wysokości 10.000 euro w przypadku naruszenia przez powódkę obowiązku zachowania poufności (§ 6 umowy zlecenia).

Dowód : Umowa zlecenia z dn. 18.04.2008 r. (k. 9 – 10)

W dniu 2 marca 2009 r. strony zawarły umowę o świadczenie usług prawnych, w myśl której zleceniodawca (strona pozwana) zlecił powódce świadczenie kompleksowej obsługi prawnej zagranicznych umów i współpracy zagranicznej (...) (§ 1 ust. 3 umowy o świadczenie usług prawnych). Świadczenie usług prawnych na podstawie umowy miało polegać w szczególności na sporządzaniu i redagowaniu aktów prawnych, analizie aktów prawnych, samodzielnym prowadzeniu rozmów/negocjacji z kontrahentami zagranicznymi, współpracy z Niemcami, pozyskiwaniu nowych kontaktów, udziale w targach, nadzorze nad procedurami rejestracji międzynarodowych znaków towarowych, nadzorze nad procedurami związanymi z ochroną praw autorskich produkcji i tzw. formatów (...), konsultacji w zakresie międzynarodowych przepisów podatkowych, udzielaniu porad prawnych, sporządzaniu opinii prawnych (§ 2 ust. 2 umowy o świadczenie usług prawnych). W ramach realizacji przedmiotu umowy powódka miała wykonywać czynności w siedzibie zleceniodawcy oraz w innych miejscach, w których będzie to konieczne, w tym także poza granicami Polski (§ 3 ust. 1 umowy o świadczenie usług prawnych). Podstawą wypłaty wynagrodzenia miała być wystawiana przez powódkę faktura VAT (§ 5 ust. 4 umowy o świadczenie usług prawnych). Za wykonanie czynności powódce przysługiwało wynagrodzenie 8.500 zł (1.891 euro) miesięcznie oraz 400 zł miesięcznie na pokrycie kosztów telefonu (§ 5 ust. 1 umowy o świadczenie usług prawnych). Powódka zobowiązana była udzielać ustnie zleceniodawcy wiadomości o sposobie wykonywania czynności umownych oraz do przedstawienia zleceniodawcy raz w miesiącu, w terminie wystawienia faktury, wykazu czynności wykonanych przez powódkę w miesiącu, którego dotyczy faktura VAT (§ 2 ust. 3 umowy o świadczenie usług prawnych).

Wykonując usługi prawne na rzecz pozwanej na podstawie w/w umowy powódka przeważnie przebywała w biurze pozwanej spółki, w siedzibie na B..

Pismem z dnia 30 kwietnia 2012 r. powódka wypowiedziała umowę zlecenia z dnia 18 kwietnia 2009 r. W treści pisma powódka podziękowała za bogate doświadczenie, jakie zdobyła, pracując w pozwanej spółce.

Umowa zlecenia została przez powódkę wypowiedziana z uwagi na zmiany w życiu osobistym powódki i przeprowadzkę z Polski do Niemiec.

Umowa z dnia 2 marca 2009 r. poprzedzona była negocjacjami między stronami. Powódka przystała na tę formę umowy pod warunkiem otrzymywania dodatkowego wynagrodzenia, z którego mogła pokryć składki ubezpieczeniowe i podatkowe w Niemczech. Strona pozwana zgodziła się na warunki proponowane przez powódkę.

Po podpisaniu umowy z dnia 2 marca 2009 r. powódka nie wniosowała do strony pozwanej o zawarcie umowy o pracę.

Dowód: Umowa o świadczenie usług prawnych z dn. 02.03.2009 r. wraz z aneksami z dn. 16.03.2009 r., z dn. 05.08.2009 r., z dn. 30.11.2011 r. (k. 11 – 13, 108 - 113)

Rozwiązanie umowy zlecenia z dn. 30.04.2012 r. (k. 114)

Przesłuchanie powódki (k. 472 – 474; płyta CD)

Przesłuchanie A. M. (2) w charakterze strony pozwanej (k. 474 – 475; płyta CD)

W dniu 27 lipca 2012 r. strony zawarły umowę zlecenia o treści tożsamej z umową zlecenia z dnia 18 kwietnia 2008 r., z tą różnicą, że zleceniodawca miał zlecać powódce wykonanie do dwóch projektów średniomiesięcznie (za wynagrodzeniem 1.000 euro miesięcznie, płatnym na podstawie faktury VAT wystawionej przez powódkę), w tym co do zasady jednej umowy licencyjnej i jednej umowy opcji lub trzech umów opcji, co w rozliczeniu rocznym daje dwanaście umów licencyjnych i dwanaście umów opcji lub trzydzieści sześć umów opcji. W ramach w/w limitu

zleceniodawca mógł powierzyć powódce wykonanie usług w odniesieniu do umów rodzajowo innych niż określone powyżej (§ 2 ust. 5 umowy zlecenia). Ponadto, w odróżnieniu od warunków realizacji umowy zlecenia z dnia 18 kwietnia 2008 r., powódce powierzono laptopa z odpowiednim oprogramowaniem oraz telefon służbowy.

Obniżenie wynagrodzenia miesięcznego powódki do 1.000 euro (w porównaniu do kwoty 1 891 euro miesięczne, przysługującej na podstawie umowy o świadczenie usług prawnych) prezes zarządu pozwanej tłumaczył tym, że powódka nie będzie już przebywać w biurze pozwanej, i że ograniczono ilość umów, jaką powódka miała miesięcznie opracowywać.

Po zawarciu umowy zlecenia z dnia 27 lipca 2012 r. powódka kontaktowała się z osobami współpracującymi za pośrednictwem komunikatorów internetowych bądź telefonu.

W okresie współpracy ze stroną pozwaną powódka posiadała działalność gospodarczą, zarejestrowaną w Niemczech, którą powódka zawiesiła po urodzeniu dziecka.

Opinie dotyczące umów, sporządzone przez powódkę, nie były przez nikogo weryfikowane.

Dowód : Umowa zlecenia z dn. 27.07.2012 r. (k. 14 – 15)

Wiadomość e – mail z dn. 09.08.2014 r. (k. 17)

Zeznania świadka C. Z. (k. 429; płyta CD)

Przesłuchanie powódki (k. 472 – 474; płyta CD)

Przesłuchanie A. M. (2) w charakterze strony pozwanej (k. 474 – 475; płyta CD)

Przesłuchanie P. T. w charakterze strony pozwanej (k. 556 – 558; płyta CD)

W okresie od dnia 2 marca 2009 r. do dnia 30 września 2014 r. powódka wystawiła na rzecz pozwanej łącznie 66 faktur VAT, na podstawie których strona pozwana dokonała 66 przelewów na rachunek bankowy powódki. W tytuły faktury powódka wpisywała „usługa prawna”.

Dowód : Faktury VAT (k. 115 – 214)

Potwierdzenie przelewu (k. 215 – 280)

Przesłuchanie powódki (k. 472 – 474; płyta CD)

Powódka nie była ujmowana w planach urlopowych strony pozwanej, które tworzone były jedynie dla pracowników pozwanej spółki. Powódka i inne osoby współpracujące ze stroną pozwaną w ramach stosunków cywilnoprawnych informowały jedynie o planowanych nieobecnościach i urlopowach, uzgadniając między sobą (w formie grafików przesyłanych w wiadomościach e – mail) kto kiedy będzie nieobecny. Osoba kierująca działem informowała osoby współpracujące o ewentualnych kolizjach w terminach planowanych urlopów oraz przekazywała grafik urlopów prezesowi zarządu. Niektóre osoby współpracujące informowały o swojej nieobecności bezpośrednio zarząd pozwanej spółki. Procedura ustalania między sobą urlopów i informowania o nich zarządu nie była sformalizowana.

Osoby współpracujące z pozwaną spółką nie składały wniosków urlopowych.

Nie było możliwości udania się na urlop w trakcie trwania targów zagranicznych, w których pozwana spółka brała udział.

Dowód : Plany urlopowe w latach 2011 – 2014 (k. 288 – 314)

Korespondencja e – mail (k. 23 – 31)

Zeznania świadka L. L. (k. 369v; płyta CD)

Zeznania świadka M. G. (k. 370; płyta CD)

Zeznania świadka J. Ś. (k. 370; płyta CD)

Zeznania świadka A. B. (k. 370v; płyta CD)

Zeznania świadka A. P. (k. 406; płyta CD)

Zeznania świadka J. G. (k. 407; płyta CD)

Zeznania świadka A. G. (k. 428; płyta CD)

Zeznania świadka C. Z. (k. 429; płyta CD)

Przesłuchanie powódki (k. 472 – 474; płyta CD)

Przesłuchanie A. M. (2) w charakterze strony pozwanej (k. 474 – 475; płyta CD)

Pomimo zapisu w umowie zlecenia z dnia 27 lipca 2012 r., zgodnie z którym reprezentantem pozwanej spółki była C. Z., powódka niejednokrotnie kontaktowała się e – mailowo bezpośrednio z prezesem zarządu pozwanej spółki.

Dowód: Korespondencja e – mail (k. 331 – 349)

W pozwanej spółce obowiązywał Regulamin pracy, zgodnie z którym pracownicy byli zobowiązani świadczyć pracę w dniach od poniedziałku do piątku, rozpoczynając pracę w godzinach od 7:00 do 11:00 i kończyć ją w godzinach od 15:00 do 19:00. Norma dobową czasu pracy wynosiła 8 godzin, a tygodniowa przeciętnie 40 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Pracodawca sporządzał przed rozpoczęciem każdego okresu rozliczeniowego szczegółowy harmonogram czasu pracy dla pracowników, określający dokładne godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy.

Powódki nie obowiązywały postanowienia Regulaminu pracy. Od pracowników współpracujących z pozwaną spółką w ramach stosunków cywilnoprawnych nikt nie egzekwował przychodzenia do pracy w określonych godzinach. Osoby te uzależniały swój ewentualny pobyt w biurze pozwanej spółki od zakresu czynności, jakie miały do wykonania (np. J. Ś. przebywał w biurze zawsze w godzinach porannych, bowiem wtedy spływały dane o oglądalności, które J. Ś. na bieżąco analizował).

Powódka nie miała określone, w jakim przedziale czasowym winna wykonywać czynności na rzecz pozwanej w okresie, w którym wykonywała czynności przebywając w Niemczech.

Dowód : Regulamin pracy dla pracowników (...) GRUPA S.A. z siedzibą w B. wraz z aneksami (k. 315 – 328)

Zeznania świadka M. G. (k. 370; płyta CD)

Zeznania świadka J. Ś. (k. 370; płyta CD)

Zeznania świadka A. B. (k. 370v; płyta CD)

Zeznania świadka A. P. (k. 406; płyta CD)

Zeznania świadka J. G. (k. 407; płyta CD)

Zeznania świadka A. G. (k. 428; płyta CD)

Zeznania świadka R. M. (k. 429; płyta CD)

Przesłuchanie powódki (k. 472 – 474; płyta CD)

Przesłuchanie A. M. (2) w charakterze strony pozwanej (k. 474 – 475; płyta CD)

Przesłuchanie P. T. w charakterze strony pozwanej (k. 556 – 558; płyta CD)

Dostęp do pomieszczeń w siedzibie pozwanej spółki odbywał się za pośrednictwem kart magnetycznych. Karty te nie rejestrowały czasu pracy osób posługujących się nimi.

Dowód : Zeznania świadka A. P. (k. 406; płyta CD)

Przesłuchanie A. M. (2) w charakterze strony pozwanej (k. 474 – 475; płyta CD)

Przesłuchanie P. T. w charakterze strony pozwanej (k. 556 – 558; płyta CD)

Osoby współpracujące z pozwaną spółką w ramach stosunków cywilnoprawnych nie przedkładały zaświadczeń lekarskich w razie niezdolności do pracy z powodu choroby. W takiej sytuacji osoby te informowały jedynie o swojej nieobecności kontrahentów bądź też przekazywały stosowną informację sekretariatowi.

Dowód : Zeznania świadka M. G. (k. 370; płyta CD)

Zeznania świadka J. Ś. (k. 370; płyta CD)

Zeznania świadka A. B. (k. 370v; płyta CD)

Zeznania świadka J. G. (k. 407; płyta CD)

Zeznania świadka C. Z. (k. 429; płyta CD)

Przesłuchanie powódki (k. 472 – 474; płyta CD)

Przesłuchanie A. M. (2) w charakterze strony pozwanej (k. 474 – 475; płyta CD)

Osoby współpracujące z pozwaną w ramach stosunków cywilnoprawnych (w tym powódka) nie podpisywały się na listach obecności ani nie ewidencjonowały czasu pracy w inny sposób. Listy obecności podpisywali jedynie pracownicy pozwanej.

Dowód : Zeznania świadka L. L. (k. 369v; płyta CD)

Zeznania świadka J. G. (k. 407; płyta CD)

W czerwcu 2014 r. powódka poinformowała A. M. (2) o tym, że jest w ciąży. Powódka nie przekazała prezesowi zarządu zaświadczenia lekarskiego.

Dowód : Przesłuchanie powódki (k. 472 – 474; płyta CD)

Przesłuchanie P. T. w charakterze strony pozwanej (k. 556 – 558; płyta CD)

Uchwałą Zarządu (...) Grupa S.A. z siedzibą w B. z dnia 4 lipca 2014 r. zarząd postanowił zaprzestać samodzielnych działań w obszarze sprzedaży formatów zagranicznych. Decyzja zarządu spowodowana była słabymi wynikami w sprzedaży formatów, problemami z pozyskiwaniem wyłącznego prawa własności formatu od nadawców i stratami występującymi w związku ze sprzedażą zagraniczną. W ostatnim czasie spółka postanowiła dokonać restrukturyzacji obszaru działalności związanej ze sprzedażą zagraniczną poprzez próby rozszerzenia oferty sprzedażowej o formaty programowe innych polskich producentów (poza (...) Grupa S.A.) a także wprowadzenie szeregu oszczędności. Podjęte działania nie przyniosły oczekiwanych wyników, wobec czego zarząd uznał za konieczne zakończenie

samodzielnej obsługi tego obszaru działalności, związanej ze sprzedażą zagraniczną. Zarząd przewidział także konieczność zakończenia umów o współpracy do dnia 31 grudnia 2014 r.

Dowód : Uchwała zarządu z dn. 04.07.2014 r. (k. 329)

Pismem z dnia 29 sierpnia 2014 r. pozwana spółka wypowiedziała umowę zlecenia zawartą z powódką w dniu 27 lipca 2012 r. Umowa uległa rozwiązaniu po upływie jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 30 września 2014 r.

Dowód : Pismo z dn. 29.08.2014 r. (k. 16, 330)

W celu sprawdzenia możliwości ewentualnego rozwoju obszaru współpracy międzynarodowej reprezentacja pozwanej spółki udała się na targi do P., po których zarząd zdecydował ostatecznie, że działalność międzynarodowa nie jest dla spółki opłacalna a zainteresowanie formatami spółki jest znikome.

Od połowy roku 2014 zakres działalności pozwanej spółki na rynku międzynarodowym jest marginalny. Pozwana koncentruje się na produkcji własnych formatów, a nie zakupie formatów zagranicznych. Także sprzedaż formatów pozwanej spółki odbywa się w bardzo ograniczonym zakresie i z reguły polega na kontynuacji zawartych przed laty umów.

Dowód : Zeznania świadka A. P. (k. 406; płyta CD)

Zeznania świadka A. G. (k. 428; płyta CD)

Zeznania świadka R. M. (k. 429; płyta CD)

Przesłuchanie A. M. (2) w charakterze strony pozwanej (k. 474 – 475; płyta CD)

Powódka posiadała miejsce zameldowania w M., Niemcy (w latach 1997–2012), a od dnia 15 września 2012 r. powódka zamieszkiwała w R..

Dowód : Zaświadczenia o zameldowaniu (k. 281 – 286)

Pozwaną spółkę stosunki cywilnoprawne łączyły nie tylko z powódką, ale też m.in. z C. Z. i M. G., które były osobami prowadzącymi działalność gospodarczą i jako takie podmioty współpracowały z pozwaną spółką.

W ramach zawartej umowy współpracy C. Z. zobowiązana była do świadczenia usług takich jak m.in. stały kontakt z kontrahentami zagranicznymi, negocjacje warunków kopna formatów i gotowych programów telewizyjnych, doprowadzanie do podpisania umów licencyjnych/dystrybucyjnych/koprodukcyjnych, sprzedaż formatów i innych usług zleceniodawcy, przygotowywanie umów, wyjazdy i reprezentowanie firmy za granicą, zaś M. G. do wykonywania takich czynności jak m.in. koordynacja procesów kupna programów zagranicznych i sprzedaży programów zleceniodawcy, utrzymywanie stałych kontaktów z licencjodawcami i licencjobiorcami, udział w targach jako reprezentant zleceniodawcy, przygotowanie materiałów reklamowych dla działu zagranicznego zleceniodawcy, koordynacja tłumaczeń umów zagranicznych. C. Z. i M. G. wystawiały na rzecz pozwanej faktury VAT, na podstawie których otrzymywały od pozwanej wynagrodzenia.

C. Z. zatrudniona była początkowo w oparciu o umowę o pracę na stanowisku sekretarki.

Umowę współpracy z pozwaną zawarła także L. L. (jako osoba prowadząca działalność gospodarczą). L. L. łączył kiedyś z pozwaną stosunek pracy, jednakże wówczas charakter wykonywanych przez nią czynności był odmienny od czynności wykonywanych w ramach współpracy (L. L. zatrudniona była jako asystentka zarządu, sekretarka).

Umowę współpracy z pozwaną zawarł również J. Ś. (jako osoba prowadząca działalność gospodarczą), a następnie, po zmianie charakteru czynności wykonywanych na rzecz pozwanej, J. Ś. zawierał z pozwaną umowy o dzieło.

Umowę współpracy z pozwaną spółką posiadał również A. B. (jako osoba prowadząca działalność gospodarczą). A. B. jako przedsiębiorca współpracował także z innymi podmiotami gospodarczymi oprócz pozwanej spółki.

Umowę współpracy z pozwaną spółką posiadała także A. P., A. G., R. M. (jako osoby prowadzące działalność gospodarczą). A. G. łączył kiedyś z pozwaną stosunek pracy, jednakże wówczas charakter wykonywanych przez nią czynności był odmienny od czynności wykonywanych w ramach współpracy (A. G. zatrudniona była jako asystentka zarządu, sekretarka).

Wskazane wyżej osoby zajmowały się obszarem sprzedaży międzynarodowej, a ich czynności koordynowała C. Z..

Dowód : Umowa współpracy z dn. 11.06.2007 r. i z dn. 01.03.2008 r. (k. 448 – 453)

Zeznania świadka L. L. (k. 369v; płyta CD)

Zeznania świadka M. G. (k. 370; płyta CD)

Zeznania świadka J. Ś. (k. 370; płyta CD)

Zeznania świadka A. B. (k. 370v; płyta CD)

Zeznania świadka A. P. (k. 406; płyta CD)

Zeznania świadka A. G. (k. 428; płyta CD)

Zeznania świadka R. M. (k. 429; płyta CD)

Zeznania świadka C. Z. (k. 429; płyta CD)

Wszystkie osoby współpracujące z pozwaną spółką jako podmioty prowadzące działalność gospodarczą miały świadomość charakteru współpracy i tego, że każdy osobiście zarządza swoimi czynnościami. Między osobami tymi nie było stosunków podległości służbowej, nadzoru ani kierownictwa. Osoby te jedynie ze sobą współpracowały przy konkretnych projektach i wymieniały się informacjami. Zespół osób zajmujących się różnymi elementami danego projektu spotykał się często w celu ustalenia wspólnej taktyki działania. Ponadto w poniedziałki w godzinach porannych odbywały się spotkania robocze, na których pojawiały się osoby zajmujące się różnymi obszarami działalności spółki (m.in. produkcją, rozwojem programów, sprzedażą, opracowywaniem nowych projektów) oraz prezes zarządu spółki, podczas których omawiano istotne kwestie i ewentualne problemy.

Osobą przełożoną merytorycznie był prezes zarządu pozwanej spółki, który decydował o kierunku rozwoju spółki, jej celach i priorytetach w danym okresie.

Dowód : Zeznania świadka A. B. (k. 370v; płyta CD)

Zeznania świadka A. G. (k. 428; płyta CD)

Zeznania świadka C. Z. (k. 429; płyta CD)

Realizując czynności na rzecz pozwanej spółki powódka współpracowała m.in. z L. L. (przy czym współpraca ta uległa znacznemu osłabieniu po przeprowadzce powódki do Niemiec), M. G. (która sprzedawała formaty, a powódka przygotowywała stosowne umowy i której powódka przesyłała raporty o sporządzonych umowach), J. Ś. (który sprzedawał formaty pozwanej spółki i dokonywał zakupu formatów zagranicznych, a powódka przygotowywała stosowne umowy), A. P., A. G..

Dowód : Zeznania świadka L. L. (k. 369v; płyta CD)

Zeznania świadka M. G. (k. 370; płyta CD)

Korespondencja e – mail wraz z załącznikiem (k. 18 – 22, 33 – 35)

Zeznania świadka J. Ś. (k. 370; płyta CD)

Zeznania świadka A. P. (k. 406; płyta CD)

Zeznania świadka A. G. (k. 428; płyta CD)

Przesłuchanie A. M. (2) w charakterze strony pozwanej (k. 474 – 475; płyta CD)

Po urodzeniu dzieci L. L. w dalszym ciągu (po urodzeniu pierwszego dziecka – przez okres czterech i pół miesiąca, po urodzeniu drugiego dziecka – przez okres dziewięciu miesięcy) wystawiała na rzecz pozwanej spółki faktury VAT, na podstawie których spółka wypłacała jej wynagrodzenie. W w/w okresach L. L. wykonywała czynności na rzecz pozwanej spółki z domu, w zakresie ograniczonym w stosunku do okresu przed porodem.

Po urodzeniu dziecka C. Z. przez 22 tygodnie przebywała na urlopie, i wystawiała wówczas faktury VAT takie jak przed urodzeniem dziecka (wykonywała wówczas zdalnie czynności na rzecz pozwanej spółki – m.in. prowadziła korespondencję e – mail z kontrahentami zagranicznymi), a następnie przez 5 miesięcy nie świadczyła usług na rzecz pozwanej i nie wystawiała faktur VAT ani nie otrzymywała wynagrodzenia.

Dowód : Zeznania świadka L. L. (k. 369v; płyta CD)

Zeznania świadka C. Z. (k. 429; płyta CD)

Przesłuchanie A. M. (2) w charakterze strony pozwanej (k. 474 – 475; płyta CD)

Przesłuchanie P. T. w charakterze strony pozwanej (k. 556 – 558; płyta CD)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu jako bezzasadne.

W niniejszym postępowaniu powódka domagała się ustalenia istnienia stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, poczynszy od dnia 27 lipca 2012 r. pomiędzy powódką a pozwaną – (...) S.A. B., ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z dnia 27 lipca 2012 r. narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę i orzeczenie bezskuteczności tego wypowiedzenia, ewentualnie zaś, w wypadku rozwiązania przedmiotowej umowy – o przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach.

Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa w całości.

W przedmiotowej sprawie w pierwszej kolejności konieczne było rozpoznanie powództwa w części dotyczącej ustalenia istnienia stosunku pracy, albowiem miało ono bezpośredni wpływ na rozstrzygnięcie dalszych roszczeń podnoszonych przez powódkę z tytułu zawartej z pozwaną spółką umowy.

Podstawę prawną roszczenia powódki o ustalenie istnienia stosunku pracy stanowi art. 189 k.p.c., zgodnie z którym powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. W orzecznictwie przyjmuje się, że interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy należy rozumieć szeroko i jego istnienie nie jest wykluczone przez możliwość domagania się niektórych roszczeń ze stosunku pracy (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 20, poz. 646). Podkreślenia wymaga jednak, że powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy jest w przepisach proceduralnych wyróżnione jako specjalny rodzaj powództwa o ustalenie (art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.), co należy traktować

jako wskazanie, że regułą (praktycznie bez wyjątków) jest uznanie istnienia interesu prawnego w takim ustaleniu (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2001 r., sygn. akt I PKN 594/00, Legalis).

Pomimo braku wskazania przez powódkę interesu prawnego, jaki posiada w ustaleniu przez Sąd istnienia stosunku pracy, Sąd, kierując się aktualnymi poglądami doktryny i judykatury, ustalił, że taki interes powódka posiada. Stosunek pracy wiąże się z tak daleko idącymi skutkami prawnymi, że w ocenie Sądu nie można przyjąć, że wystarczające byłoby zgłoszenie przez powódkę ewentualnych innych roszczeń, w tym roszczeń pieniężnych, bez konieczności uciekania się do powództwa o ustalenie.

Aby wykazać istnienie stosunku pracy między stronami należy odróżnić umowę o pracę od umów cywilnoprawnych. Kryteria, jakimi kieruje się Sąd, ustalając czy między stronami istniał stosunek pracy, wynikają z art. 22 k.p. Jak zauważył Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 25 listopada 2005r. (sygn. akt I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26) problem ten sprowadza się do wykładni art. 22 k.p., który był już wielokrotnie przedmiotem analizy Sądu Najwyższego, a wypracowana linia orzecznicza jest jednolita i utrwalona. Trafnie zauważono, iż wykonywanie takich samych czynności może występować w ramach umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. W przywołanym orzeczeniu Sąd Najwyższy podkreśla rolę kierownictwa pracodawcy jako charakterystycznego i konstrukcyjnego elementu istnienia stosunku pracy, wskazując, że cechą umowy o pracę nie jest też pozostawanie w dyspozycji pracodawcy - bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych - lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy. (...) Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności (...); podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy (...); obowiązek wykonywania poleceń przełożonych (...); wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność (...); dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika. (...).

Zgodnie z dyspozycją 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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Treścią umowy o pracę jest, w konsekwencji przyjętego unormowania, z jednej strony zobowiązanie się pracownika do wykonywania określonej pracy za wynagrodzeniem, z drugiej strony zobowiązanie pracodawcy do zatrudnienia pracownika i wypłacenia mu wynagrodzenia za wykonaną pracę. Podkreślenia przy tym wymaga, iż umowa o pracę, mimo swych odrębności, posiada, jak każda umowa cywilnoprawna, cechy charakterystyczne dla każdego stosunku zobowiązaniowego – jest dwustronnie zobowiązująca, konsensualna i odpłatna. Posiada jednak również cechy wyróżniające ją od innych stosunków zobowiązaniowych, w szczególności zaś od umowy o dzieło, uregulowanej w art. 627 i nast. k.c., od umowy zlecenia, uregulowanej w art. 734 i nast. k.c. czy też od umowy agencji, uregulowanej w art. 758 i nast. k.c. Kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów jest wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, na zasadach podporządkowania pracowniczego, która to zasada jest jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunku opartego na umowie dzieła, zlecenia, agencji czy też innych umów nienazwanych.

Zasada podporządkowania ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy, przy czym ustalenie jej istnienia następuje w szczególności według takich elementów, jak określony czas pracy, w tym obowiązek wykonywania pracy w systemie zmianowym czy też w godzinach nadliczbowych, oznaczone miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, przeniesienie ciężaru ryzyka prowadzonego przedsięwzięcia na pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005r., sygn. akt I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26).

Przy ocenie stosunku prawnego łączącego strony należy brać pod uwagę nie tyle zapisy postanowień przyjętych w umowie, bo te mogą stwarzać tylko pozory zawarcia umowy cywilnoprawnej, ale faktyczne warunki jej wykonywania. Jeżeli natomiast umowa zawiera cechy (elementy) umowy o pracę oraz umowy cywilnej, wówczas dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (wyrok Sądu

Najwyższego z dnia 14 września 1998 r., sygn. akt I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999/20/646). Ponadto, jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej rodzaju decydują zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 1998 r., sygn. akt I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999/14/449; z dnia 2 września 1998 r., sygn. akt I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999/18/582). Charakter umowy ustala się na podstawie treści oświadczeń woli stron, dokonując ich wykładni zgodnie z art. 65 k.c., który stanowi, że oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje (§ 1), przy czym w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (§ 2). Nie można zatem zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści niż tę, którą zawarły (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1997 r., sygn. akt I PKN 229/97, OSNAPiUS 1998/11/329). O wyborze podstawy prawnej zatrudnienia decydują bowiem same zainteresowane strony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2000 r., sygn. akt I PKN 594/99, OSNP 2001/21/637), natomiast warunkiem koniecznym dla uznania, że umowa o pracę trwa i doszło do faktycznego jej zawarcia jest ustalenie, że także pracodawca miał zamiar zatrudnienia danej osoby na określonym stanowisku na podstawie umowy o pracę.

Należy także podkreślić, że na podstawie powołanego przepisu art. 22 k.p. nie można konstruować swoistego domniemania istnienia stosunku pracy, tj. nie można stawiać tezy, że każda aktywność zarobkowa w domniemany sposób wykonywana jest w warunkach stosunku pracy, o ile przeciwnik procesowy nie wykaże faktu przeciwnego. Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, a praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09 grudnia 1999 r., sygn. akt I PKN 432/99, Pr.Pracy 2000/4/31). Nie można tym samym przerzucać na stronę pozwaną ciężaru wykazania, że zatrudnienie nie miało charakteru pracowniczego. Zatem to nie strona pozwana miała w niniejszej sprawie wykazać, że powódka wykonywała swe zadania na podstawie umowy cywilnoprawnej, lecz powódka miała obowiązek udowodnić, że wykonywała je w warunkach opisanych w art. 22 k.p.

W ocenie Sądu Rejonowego, z materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie nie wynika, by zatrudnienie powódki u strony pozwanej miało charakter pracowniczy.

W pierwszej kolejności Sąd zważył, że w stosunku prawnym łączącym strony nie występował element wykonywania pracy pod kierownictwem strony pozwanej. Z przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego wynika bowiem, że powódka pozostawała jedynie w dyspozycji strony pozwanej, nie pracowała zaś pod jej ścisłym kierownictwem. Jak wynika z utrwalonego w orzecznictwie poglądu, cechą umowy o pracę nie jest samo pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, ono może bowiem występować także w umowach cywilnoprawnych, ale wykonywanie pracy podporządkowanej, tj. pracy pod kierownictwem pracodawcy (zob. cytowany wyrok SN z dn. 25.11.2005 r., I UK 68/05).

W ocenie Sądu Rejonowego nie można uznać, by relacja podporządkowania powódki znajdowała swoją podstawę w przewidzianym w umowie z dnia 27 lipca 2012 r. obowiązku powódki stosowania się do ustaleń przedstawiciela strony pozwanej (§ 2 pkt 2 – 3). Stosowanie się do ustaleń nie jest w ocenie Sądu równoznacznie z koniecznością wykonywania poleceń osoby reprezentującej stronę pozwaną. Specyfika obszaru działalności, w jakim funkcjonuje pozwana spółka powoduje, że wyznaczenie kierunku rozwoju, polityki ekonomicznej, priorytetów spółki w danym okresie warunkuje w istocie przetrwanie spółki na rynku. O powodzeniu działalności spółki funkcjonującej w szeroko pojętej branży telewizyjnej decyduje podporządkowanie się aktualnym trendom i zainteresowaniom odbiorców. Logiczne jest zatem, że podejmowane przez powódkę czynności nie mogły pozostawać w oderwaniu od przyjętego przez spółkę kierunku rozwoju czy polityki finansowej. Warunki przygotowywanych przez powódkę umów musiały więc być zgodne ze strategią działalności spółki, a dla zachowania tej spójności konieczne było stosowanie się przez powódkę do ustaleń przedstawiciela strony pozwanej, C. Z..

Powyższe uwagi odnoszą się także do relacji powódki z prezesem zarządu pozwanej spółki, A. M. (2).

Podkreślić należy także, że specyfika działalności pozwanej spółki powoduje, że w ramach jednego projektu konieczna jest współpraca wielu osób, z których każda zaangażowana jest w inny obszar realizacji danego przedsięwzięcia. Powódka nie pozostawała więc w wykonywaniu swoich czynności na rzecz pozwanej spółki w pełni niezależna w tym znaczeniu, że realizacja określonego projektu nie była wynikiem wyłącznie działań podejmowanych przez powódkę. Powódka, której aktywność koncentrowała się przede wszystkim na konstruowaniu, opiniowaniu i analizie umów międzynarodowych, współpracowała, niekiedy bardzo ściśle, z osobami posiadającymi szerszy zasób wiedzy odnośnie uregulowań krajowych, z producentami telewizyjnymi, z osobami analizującymi trendy rynkowe i oglądalność czy też osobami negocjującymi kontrakty dotyczące sprzedaży i zakupu formatów, przy czym żadna z wymienionych osób nie kierowała ani nie nadzorowała pracy powódki, nie wydawała powódce wiążących jej poleceń. Każda ze wskazanych wyżej osób podejmowała samodzielne czynności, które dopiero po zsumowaniu przekładały się na efekt w postaci zrealizowanego przedsięwzięcia. Osobą koordynującą prace w/w osób była C. Z., jednakże koordynacja ta sprowadzała się do wyznaczania kierunku podejmowanych działań, nie zaś do nadzorowania pracy innej bądź wydawania im poleceń.

Dalej zauważyć należy, że w stosunku do powódki strona pozwana nie określiła ram czasu pracy. Co prawda w trakcie obowiązywania umowy z dnia 2 marca 2009 r. powódka przebywała w regularnych godzinach w biurze w siedzibie pozwanej, to jednak, po pierwsze, obecność powódki w tym miejscu nie wynikała ze stosownego zobowiązania nałożonego przez stronę pozwaną, a z funkcjonalności takiego rozwiązania (powódka miała wówczas ułatwiony kontakt z osobami, z którymi współpracowała), po drugie zaś, okres obowiązywania umowy z dnia 2 marca 2009 r. nie jest okresem spornym w niniejszej sprawie. Natomiast w okresie spornym, w ramach obowiązywania umowy z dnia 27 lipca 2012 r., powódka świadczyła czynności na rzecz strony pozwanej zdalnie - ze swojego miejsca zamieszkania w Niemczech, przy czym strony nie określiły, że czynności powódki mają odbywać się w ściśle ustalonych porach dnia ani że powódka ma je wykonywać w określonym miejscu. Przeciwnie, to od decyzji powódki zależało, w jakim czasie, w jakich godzinach i w jakim miejscu wykona zleczone zadania. Kontakt powódki z reprezentantami strony pozwanej odbywał się za pomocą środków elektronicznego przekazu (telefon, e – mail, komunikatory internetowe), jednakże strony nie ustaliły, w jakich godzinach ten kontakt będzie następował. Zdarzało się tak, że prezes zarządu pozwanej spółki lub inna osoba reprezentująca spółkę nie mogła skontaktować się z powódką telefonicznie (bowiem ta nie odbierała telefonu), i wówczas wysyłane były do powódki wiadomości e – mail, na które powódka odpisywała w dogodnym dla siebie czasie.

Oczywistym jest przy tym, że powódka nie miała całkowitej swobody w decydowaniu, w jakim czasie będzie podejmować czynności na rzecz pozwanej, bowiem, jak już była mowa wyżej, działania podejmowane przez powódkę były ściśle skorelowane z czynnościami podejmowanymi przez inne osoby współpracujące ze stroną pozwaną, a przy tym jednocześnie z powódką. Od powódki oczekiwano więc, co jest dla Sądu całkowicie zrozumiałe, że będzie ona podejmować czynności sprawnie i w momencie, w którym jest to konieczne, ale nie ze względu na narzucony powódce określony czas pracy, a z uwagi na fakt, że od podjętych przez powódkę czynności uzależniony jest sukces całego zespołu realizującego dany projekt.

Zakres działań powódki określono przy tym nie czasowo, a ilościowo – powódka zobowiązała się do wykonania do dwóch projektów średniomiesięcznie (w rozliczeniu rocznym: dwanaście umów licencyjnych i dwanaście umów opcji lub trzydzieści sześć umów opcji). Wynagrodzenie powódki nie było więc uzależnione od przepracowanych przez nią godzin pracy, lecz od realizacji nałożonego na powódkę limitu ilościowego odnośnie projektów.

Pozwana nie sporządzała harmonogramów pracy, którym osoby świadczące usługi, w tym powódka, miałyby się podporządkować, nie określała dni ani godzin, w jakich powódka ma wykonywać zlecenie. Wykonanie zlecenia powódka mogła realizować w dowolnym czasie, a strona pozwana nie miała możliwości weryfikacji, ile czasu powódka poświęca na dane zadanie ani w jakich godzinach je realizuje, ponadto nie dysponowała żadnym prawem do żądania od powódki dyspozycyjności i dostępności w określonym czasie. Powódka w zasadzie sama kształtowała swój czas wykonywania czynności, dostosowując go do potrzeb osób, z którymi współpracowała.

Nie sposób pominąć także faktu, że w umowie z dnia 27 lipca 2012 r. strony uzgodniły, że miejscem świadczenia usług będzie dowolne miejsce ustalone przez powódkę. Zauważyć należy przy tym, że nie tylko w standardowej umowie o pracę, lecz także w umowie o telepracę, miejsce świadczenia pracy powinno być określone (nawet jeśli miejsce pracy miałyby zostać określone jako miejsce zamieszkania telepracownika).

Co istotne, powódka nie miała obowiązku podpisywania list obecności ani obowiązku usprawiedliwiania ewentualnych nieobecności (o ile można w ogóle mówić o nieobecności powódki w sytuacji, gdy powódka sama ustalała miejsce i godziny podejmowania czynności). Powódka informowała jedynie osoby, z którymi współpracowała bądź reprezentanta pozwanej spółki o przerwie w wykonywaniu czynności (spowodowanej np. chorobą), przy czym zgłoszenie tej okoliczności wynikało z potrzeby eliminacji sytuacji zaskoczenia kontrahentów niedyspozycyjnością powódki. Podobnie rzecz miała się z tzw. urlopami wypoczynkowymi – powódka oraz inne osoby, które z pozwaną spółką łączył stosunek cywilnoprawny, ustalały między sobą (w formie przesyłanego w wiadomości e – mail grafiku) terminy urlopów. Ustalenie to miało jedynie na celu usprawnienie współpracy między nimi i niedopuszczenie do sytuacji, w której nieobecność danej osoby mogłaby zaważyć na realizacji projektu. Prezes zarządu pozwanej spółki był zaś o planowanych terminach urlopów powiadamiany jedynie informacyjnie, nie składano na jego ręce wniosków urlopowych.

W sposób odmienny od reguł rządzących stosunkiem pracy strony ustaliły zasady odpowiedzialności powódki w ramach łączącego ich stosunku prawnego. W myśl zawartej w dniu 27 lipca 2012 r. umowy zlecenia na powódce ciążył obowiązek zapłaty kary umownej w wysokości 10.000 euro (z zastrzeżeniem prawa dochodzenia przez stronę pozwaną odszkodowania w pełnej wysokości) w przypadku naruszenia obowiązku zachowania poufności. Ponadto powódka jako zleceniobiorca zobowiązała się zwolnić stronę pozwaną ze wszelkich zobowiązań powstałych w przypadku umyślnego naruszenia przez powódkę praw osób trzecich. Zleceniodawcy przysługiwało prawo dochodzenia na zasadach ogólnych kodeksu cywilnego od powódki odszkodowania w razie poniesienia przez zleceniodawcę strat spowodowanych nienależytym (w tym nieterminowym) wykonaniem umowy przez powódkę. Powyższe uregulowania sprawiły, że na powódkę przeniesiony został niejako ciężar ryzyka związanego z działalnością strony pozwanej.

Strona pozwana miała prawo do dokonywania ogólnej kontroli osób zatrudnionych na podstawie umów o świadczenie usług i innych umów cywilnoprawnych, w tym powódki. Kontrola ta sprowadzała się jednak do ogólnego rozeznania co do czynności podjętych przez powódkę w danym okresie (powódka sporządzała raport takich czynności), nie polegała zaś na rewidowaniu sporządzonych przez powódkę projektów umów pod kątem ich treści.

Kontrola taka jest naturalną i logiczną konsekwencją zlecenia innemu podmiotowi wykonania danych czynności; każdy przedsiębiorca ma bowiem prawo do badania, czy jego kontrahent wykonuje usługi w sposób prawidłowy. Nie można jednak przyjąć, by taka ogólna kontrola, dokonywana przez zleceniodawcę z punktu widzenia rezultatów działalności miała świadczyć o podporządkowaniu pracowniczemu. Tak też stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 czerwca 2011 r. (sygn. akt II PK 9/11, LEX nr 1044012), zaznaczając także, że generalnie stosunek zlecenia nie kreuje stosunku kierownictwa w rozumieniu art. 430 k.c., choć w konkretnych przypadkach nie sposób wykluczyć istnienia stosunku podległości. Nie świadczy to jednak, co należy raz jeszcze ze stanowczością podkreślić, o podporządkowaniu pracowniczemu. Podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy, w procesie świadczenia pracy, stanowi zaś swoistą linię demarkacyjną, pozwalającą na wyróżnienie elementu konstrukcyjnego stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r., sygn. akt II PK 153/14, LEX nr 1712814).

Doniosłe znaczenie ma również sposób wynagradzania, który strony przewidziały w umowie z dnia 27 lipca 2012 r., a który opierał się na wystawianiu przez powódkę faktur VAT związanych ze świadczeniem usług w ramach prowadzonej przez powódkę działalności gospodarczej. Choć świadczenie pracy w zamian za wynagrodzenie jest jedną z cech stosunku pracy, to podkreślić należy, że sposób, w jaki wynagrodzenie było wypłacane w stanie faktycznym niniejszej sprawy przeczy pracowniczemu charakterowi stosunku, który łączył strony. Na takim stanowisku stanął też Sąd Apelacyjny w Warszawie, który w wyroku z dnia 19 czerwca 2002 r. (sygn. akt III APa 197/01, OSA 2003/1/5, Pr.Pracy 2003/2/43) uznał, iż powszechnie wiadomym jest, że wynagrodzenie wypłacane na podstawie stosunku pracy nie jest obciążone podatkiem VAT, w przeciwieństwie do usług świadczonych na podstawie stosunku cywilnoprawnego.

Oczywistym jest więc, zdaniem Sądu Apelacyjnego, że w takiej sytuacji powód, zawierając umowę ze stroną pozwaną, był świadomy tego, że zawiera umowę cywilnoprawną, a nie nawiązuje stosunek pracy w rozumieniu art. 22 § 1 KP.

Ponadto powódka dobrowolnie przejęła na siebie obowiązek opłacania należności wobec organów skarbowych i ubezpieczeń społecznych.

Jak już była mowa wyżej, zasada podporządkowania ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy, a ustalenie jej istnienia następuje w szczególności według takich elementów, jak określony czas pracy, w tym obowiązek wykonywania pracy w systemie zmianowym czy też w godzinach nadliczbowych, oznaczone miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych. Analiza poszczególnych elementów charakterystycznych dla pracowniczego podporządkowania nie potwierdziła, aby w praktyce powódka wykonywała pracę w ramach stosunku pracy. Niewątpliwie istniało pewne podporządkowanie powódki stronie pozwanej, jednak nie wypełniało ono znamion kierownictwa pracodawcy w rozumieniu art. 22 § 1 KP. Obowiązujące powódkę zasady dotyczące m.in. czasu wolnego od wykonywania obowiązków, sposobu wynagradzania (wynagrodzenie powiększone o podatek VAT, wypłacane po przedstawieniu przez powódkę, prowadzącą działalność gospodarczą, faktury VAT), regulacje odnośnie miejsca i czasu wykonywania pracy, odpowiedzialność powódki względem pozwanej zostały ustalone w sposób odbiegający od przepisów kodeksu pracy.

Zauważyć należy także, że osoby, które wyrażały wolę podjęcia współpracy z pozwaną spółką, w tym powódka, były w sposób jasny i wyczerpujący informowane o braku możliwości zawarcia umowy o pracę oraz o zasadach możliwej przyszłej współpracy. W drodze prowadzonych między stronami negocjacji strony zgodnie ustaliły, że zawrą umowę cywilnoprawną, a do wynagrodzenia należnego powódce z tego tytułu strona pozwana doliczać będzie kwotę należności publicznoprawnych (podatek, ubezpieczenia społeczne). Co prawda początkowo powódka wyrażała chęć związania się umową o pracę, jednak w toku przedmiotowych negocjacji strony doszły do porozumienia co do charakteru współpracy. Ponadto, w toku współpracy między stronami, powódka nie zgłaszała nigdy zastrzeżeń co do charakteru współpracy. Nie budzi więc wątpliwości Sądu, że zgodną wolą stron było związanie się stosunkiem cywilnoprawnym, a nie pracowniczym. O wyborze podstawy prawnej zatrudnienia decydują bowiem same zainteresowane strony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2000 r., sygn. akt I PKN 594/99, OSNP 2001/21/637), natomiast warunkiem koniecznym dla uznania, że umowa o pracę trwa i doszło do faktycznego jej zawarcia jest ustalenie, że także pracodawca miał zamiar zatrudnienia danej osoby na określonym stanowisku na podstawie umowy o pracę.

Nie sposób przy tym pominąć faktu, że powódka jako osoba wykształcona, a nadto legitymująca się wykształceniem prawniczym, miała ponadprzeciętne rozeznanie w postanowieniach zawartej umowy zlecenia i ich konsekwencjach, w tym także na płaszczyźnie związanej z rodzicielstwem. Tym samym świadomość powódki co do charakteru prawnego zawieranej umowy nie może budzić wątpliwości.

Oceniając wolę stron co do formy zawartej umowy nie uszło także uwadze Sądu, iż pozwana spółka z osobami wykonującymi czynności związane bezpośrednio z produkcją telewizyjną zawiera wyłącznie umowy cywilnoprawne, co wynika ze specyfiki obszaru, w jakim działa pozwana.

Na marginesie Sąd wskazuje, że powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy nie może być konsekwencją refleksji osoby świadczącej usługi w ramach stosunku cywilnoprawnego, że korzystniejsze byłoby dla niej zawarcie w przeszłości umowy o pracę. W stanie faktycznym niniejszej sprawy do takiej właśnie sytuacji doszło – powódka świadomie wyraziła wolę związania się umową cywilnoprawną, realizowała ją z powodzeniem i nie kwestionowała charakteru prawnego zawartej umowy – aż do momentu, gdy zorientowała się, że po urodzeniu dziecka jej prawa będą odmiennie niż gdyby ze stroną pozwaną łączył ją stosunek pracy. Podkreślając raz jeszcze, iż powódka posiada wykształcenie prawnicze, wskazać należy, że świadome wyrażenie woli związania się umową cywilnoprawną dotyczy także następstw, jakie wiążą się z charakterem prawnym zawartej umowy i jakie mogą wynikać w przyszłości.

Z uwagi na powyższe, żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy stronami poczynszy od dnia 27 lipca 2012 r. podlegało oddaleniu jako niezasadne. Tym samym oddaleniu podlegały także pozostałe roszczenia powódki, które wiążą się immanentnie z pracowniczym stosunkiem zatrudnienia. Niemożliwe jest bowiem ustalenie, że wypowiedzenie umowy z dnia 27 lipca 2012 r. narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę i w konsekwencji uznanie bezskuteczności tego wypowiedzenia (a w przypadku rozwiązania przedmiotowej umowy – przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach) po ustaleniu, że strony nigdy nie zawarły umowy o pracę. Biorąc powyższe pod uwagę Sąd oddalił powództwo w całości, o czym orzekł jak w pkt I sentencji wyroku.

Podejmując przedmiotowe rozstrzygnięcie Sąd odwołał się przede wszystkim do dowodów z dokumentów nie kwestionowanych przez strony i nie budzących żadnych wątpliwości, w szczególności umów cywilnoprawnych, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Wprawdzie powódka podważała cywilnoprawny charakter przedmiotowych umów, jednakże nie dowiodła, by ich faktyczny charakter miałby być inny.

Procedując w niniejszej sprawie Sąd oparł się również w dużej mierze na zeznaniach świadków, powódki oraz osób słuchanych w charakterze strony pozwanej. Oceny osobowego materiału dowodowego Sąd dokonał w kontekście całego zgromadzonego materiału dowodowego w sprawie.

Sąd uznał za w pełni wiarygodne zeznania świadków L. L., M. G., J. Ś., A. B., A. P., J. G., A. G. i A. M. (3). Zeznania wymienionych świadków były szczegółowe, spójne i logiczne. Podkreślenia wymaga, że wskazani świadkowie, analogicznie jak powódka, współpracowali ze stroną pozwaną w ramach stosunków cywilnoprawnych i prezentowali szczegółową wiedzę w zakresie realiów tej współpracy, które odnieść można było także do powódki.

Odosobnione w przeważającym zakresie (m.in. co do okoliczności związanych z wykonywaniem przez zleceniobiorców/osoby współpracujące czynności w ustalonych godzinach, wymiaru i zasad udzielania urlopu, podległości służbowej) pozostawały natomiast zeznania świadka C. Z., zatem z zeznań tych Sąd skorzystał tylko w zakresie, w jakim znajdowały one pokrycie w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Wyjaśnienia powódki pozostawały odosobnione w zakresie, w jakim wskazywała ona, że wypowiedzenie przez stronę pozwaną umowy zlecenia zawartej w dniu 27 lipca 2012 r. spowodowany było faktem zajścia przez powódkę w ciążę. Postępowanie dowodowe przeprowadzone w niniejszej sprawie pozwoliło na ustalenie, że strona pozwana zlikwidowała obszar działalności, w obrębie którego umiejscowiona była działalność powódki, tj. obszar związany ze sprzedażą formatów zagranicznych, z czym wiązała się konieczność zakończenia współpracy z powódką. W pozostałym zakresie wyjaśnienia powódki sprowadzały się do jej odmiennej oceny co do charakteru zawartej umowy, nie zaś do przedstawiania faktów, które miałyby tę ocenę uzasadniać.

W wyjaśnieniach słuchanych w charakterze strony pozwanej A. M. (2) i P. T. Sąd nie dopatrył się odstępstw od wniosków płynących z pozostałego zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Za nieprzydatny do rozstrzygnięcia niniejszej sprawy Sąd uznał dowód z: wydruku artykułu z portalu internetowego (k. 359), albowiem artykuł dotyczący targów (...) w C. pochodzi z roku 2007, a więc okresu nieobjętego sporem, wydruków ze stron internetowych (k. 360, 427), albowiem, jak wskazywał słuchany w charakterze strony pozwanej A. M. (2), określenie stanowisk zajmowanych przez dane osoby było konieczne dla uzyskania akredytacji tych osób i ich udziału w targach, a nie przesądzało o zatrudnieniu tych osób w ramach umowy o pracę na przedmiotowych stanowiskach, wydruku z portalu linkedin.com (k. 457 – 459), albowiem z wiedzy posiadanej przez Sąd z urzędu wynika, że dane zawarte w profilu określonej osoby (w tym dotyczące zajmowanego stanowiska i wykonywanych obowiązków) wprowadzane są przez osobę, do której profil należy, a nie przez pracodawcę/zleceniodawcę, zatem nie korzystają z przyniotu oficjalności, korespondencji e – mail (k. 424 – 426), bowiem dowodzić może ona jedynie współpracę pomiędzy osobami wymieniającymi korespondencję, a nie stosunek podległości służbowej.

Sąd oddalił ponadto wniosek strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z korespondencji e – mail, zgłoszony na rozprawie w dniu 10 lutego 2017 r., jako wniosek spóźniony (k. 557).

Podsumowując wskazać należy, że w literaturze i orzecznictwie z zakresu prawa pracy została przyjęta wykładnia zwrotu „praca”, zawartego w art. 22 § 1 KP, jako działalności: zarobkowej, wykonywanej osobiście przez pracownika, wykonywanej „na ryzyko” pracodawcy, świadczonej pod kierownictwem pracodawcy. Umowa o wykonywanie pracy nieodpowiadającej wskazanym właściwościom nie powoduje powstania stosunku pracy, nawet jeżeli praca ta spełnia niektóre z podanych warunków. W razie sporu, czy doszło do zastąpienia umowy o pracę umową prawa cywilnego, decydujące znaczenie ma ocena, czy mimo formalnego charakteru prawnego umowy, zachowane zostały podstawowe elementy umowy o pracę – świadczenie pracy osobiście na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Ponadto dla ustalenia charakteru stosunku prawnego łączącego strony konieczne jest wykazanie, że strony wyrażały zgodną wolę związania się konkretnym stosunkiem prawnym. W świetle zgromadzonego materiału dowodowego ocena charakteru stosunku prawnego łączącego strony w przedmiotowej sprawie musi prowadzić do konstatacji, iż strony łączyła umowa cywilnoprawna, a nie umowa o pracę. Podkreślić należy, że także dla ustalenia istnienia stosunku telepracy konieczne byłoby wykazanie pracowniczego podporządkowania powódki, czego w niniejszej sprawie nie ustalono.

O obowiązku zwrotu kosztów przez powódkę stronie pozwanej Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 3 i § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2013.490). Koszty w niniejszej sprawie wyniosły 120 zł (po 60 zł za roszczenie w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy oraz roszczenie uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne) tytułem zastępstwa procesowego strony pozwanej, o czym Sąd orzekł jak w pkt II sentencji wyroku.

W punkcie III wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi Sąd obciążył Skarb Państwa.