

Sygn. akt X P 16/18

WYROK CZĘŚCIOWY

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 grudnia 2019 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Anna Garncarz

Ławnicy: P. B., A. W.

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 26 listopada 2019 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa: **K. U.**

przeciwko: **(...) Sp. z o.o. w W.**

o ustalenie istnienia stosunku pracy

oddala powództwo.

UZASADNIENIE

DO WYROKU CZĘŚCIOWEGO

Pozwem z dnia 4 stycznia 2018 r. (data wpływu do tut. Sądu) strona powodowa K. U. wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy z dnia 1 sierpnia 2015 r. począwszy od dnia 1 sierpnia 2015 r. do dnia 11 lipca 2017 r. pomiędzy powodem a pozwaną (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. (po zmianie nazwy – (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.), zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 25.271,74 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwoty:

- 5.762,86 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 28 lutego 2017 r. do dnia zapłaty,

- 10.186,71 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 25 marca 2017 r. do dnia zapłaty,

- 9.322,17 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 25 kwietnia 2017 r. do dnia zapłaty.

Uzasadniając swoje powództwo, powód podniósł, iż w ramach współpracy z pozwaną zobowiązany był wykonywać powierzone przez pozwaną czynności we wskazanym przez pozwaną miejscu i czasie, pod jej kierownictwem, nie mógł swobodnie dokonywać zmian w zakresie wykonywanych zadań, gdy istniała możliwość kontroli ze strony przełożonego, był rozliczany z wykonywanych czynności co miesiąc na podstawie przesyłanych raportów, był dyspozycyjny i podporządkowany wobec pozwanej, zobowiązany do osobistego wykonywania określonej pracy na jego ryzyko. W ocenie powoda wskazane cechy dają podstawę do przyjęcia, że był to w istocie stosunek pracy. Odnosząc się z kolei do żądania zapłaty wynagrodzenia, powód wskazał, że oprócz wynagrodzenia podstawowego, przysługiwało mu także wynagrodzenie prowizyjne, za wykonanie planu sprzedażowego. Nie wykluczono przyznania prowizji od sprzedaży indywidualnej. Ponadto, faktury zostały prawidłowo wystawione oraz przesłane pozwanej w umówiony

sposób. Fakt przebywania powoda na zwolnieniu lekarskim w okresie od dnia 20 marca 2017 r. do dnia 7 kwietnia 2017 r. jest bez znaczenia dla wysokości wynagrodzenia.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwana wskazała, że sam powód traktował współpracę pomiędzy stronami jako współpracę dwóch niezależnych przedsiębiorców. Pozwana zaznaczyła, że ani umowa, ani też strony nie ustaliły, aby powód miał obowiązek świadczenia usług w siedzibie pozwanej we W.. Dalej, obowiązek prowadzenia przez powoda kalendarza przemawiał za tym, iż łączący strony stosunek pracy był zleceniem, a nie umową o pracę. Ponadto, mimo, iż powód otrzymał od pozwanej kartę, umożliwiającą mu wejście do miejsca, które zgodnie z umową pozwana miała mu zapewnić, to nie służyła ona do ewidencjonowania czasu pracy powoda, tylko stanowiła de facto rodzaj karty wstępu do siedziby. Oprócz tego, powód nie był zobowiązany do osiągania comiesięcznych rezultatów w postaci planu sprzedażowego. Odnosząc się z kolei do kwestii raportowania efektów sprzedaży, to służyło ono do realizacji ustawowego obowiązku udzielania zleceniodawcy informacji o przebiegu świadczenia usług, do czego powód wprost zobowiązał się w umowie. Co więcej, jedynie powód był uprawniony do dokonywania zmian w zakresie czynności, które miały doprowadzić do realizacji celów. Dalej, P. Ł. (1) nie był kierownikiem czy zwierzchnikiem powoda tylko przedstawicielem pozwanej, któremu powód zobowiązany był zgłaszać wszelkie okoliczności, które mogły wpłynąć na sposób czy terminowość świadczenia usług. Nie może także dziwić konsultacja w kwestii terminu przerwy w świadczeniu usług. Ponadto, comiesięczne raporty w żaden sposób nie determinowały prawa powoda do wynagrodzenia podstawowego czy też prowizji tylko stanowiły przejaw realizacji obowiązku informacyjnego. Pozwana przyznała, że powód jako profesjonalista posiadający wieloletnie doświadczenie w zakresie działalności stanowiącej przedmiot umowy został zobowiązany do osobistego świadczenia, przy czym powód wykonywał umowę z pozwaną nie tylko samodzielnie, ale także za pomocą swoich podwykonawców. Oprócz tego pozwana zaznaczyła, że strony zawarły umowę o świadczenie usług jako dwoje niezależnych przedsiębiorców i powód jako wieloletni przedsiębiorca powinien przewidzieć konsekwencje takiego stanu rzeczy. Wskazuje na to sama treść zawartej umowy. Ponadto, w czasie współpracy z pozwaną, powód prowadził działalność gospodarczą współpracując również z innymi niż pozwana przedsiębiorcami, tj. sprzedawał swe usługi również na rzecz innych podmiotów. O aktywności i działaniu w charakterze przedsiębiorcy świadczył również fakt, iż jego działalność podlegała kontroli Urzędu Skarbowego.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny w zakresie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy:

Powód K. U. w dniu 7 czerwca 2006 r. rozpoczął wykonywanie działalności gospodarczej pod firmą (...), opartej w przeważającej mierze na pośrednictwie w sprzedaży miejsca na cele reklamowe w mediach drukowanych.

Dowód: - wydruk z (...), k. 135.

Powód zawarł z pozwaną (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. umowę o charakterze ramowym, której przedmiotem było określenie warunków, na jakich wykonawca wykonywać miał dla pozwanej usługi w zakresie dbania o wynik przychodowy w obszarze regionalnym, rozwoju produktów ogłoszeniowych i reklamowych, kształtowania polityki kadrowej (w konsultacji z T.) w zakresie zatrudniania i zwalniania przedstawicieli regionalnych oraz rozwoju kompetencji pracowników regionalnych.

Na podstawie powyższej umowy wykonawca (powód) zobowiązał się do wykonywania postanowień umowy osobiście, w sposób profesjonalny, z dołożeniem należytej staranności, przy użyciu własnego lub powierzonego przez Trader sprzętu i materiałów.

Trader zobowiązał się zapewnić wykonawcy pełen dostęp do określonych systemów informatycznych Trader, sprzęt w postaci laptopa wraz z oprogramowaniem niezbędnym do wykonania usług, jak również możliwość korzystania z miejsca (pomieszczenia) w oddziale Trader we W., o dowolnej porze w godzinach otwarcia budynku.

Usługi miały być wykonywane zgodnie z zaleceniami i wymaganiami firmy (...). Wykonawca jednocześnie oświadczył, że zapoznał się z obowiązującymi na dzień zawarcia umowy zaleceniami i wymaganiami dotyczącymi usług.

Wykonawca zobowiązał się do bieżącego pisemnego raportowania świadczonych przez siebie usług oraz ewidencji sprzedaży w systemie (...).

Wykonawca zobowiązał się informować Trader o wszystkich zdarzeniach i przeszkodach mogących spowodować opóźnienie lub niezrealizowanie usług, do których wykonania jest zobowiązany na podstawie umowy.

Wynagrodzenie określono w wysokości 7.500,00 zł netto miesięcznie. Niezależnie od wynagrodzenia, pozwana miała wypłacić wykonawcy – pod warunkiem realizacji miesięcznych planów sprzedażowych – wynagrodzenie dodatkowe według zasad określonych w załączniku do umowy.

W celu uniknięcia wątpliwości strony wskazały, że wykonawcy nie jest należne żadne inne wynagrodzenie niż wskazane w umowie. Dodatkowo Trader zwróci wykonawcy uzasadnione udokumentowane i zaakceptowane przez Trader wydatki związane z wykonywaniem przedmiotu umowy.

Wykonawca zobowiązał się w okresie obowiązywania umowy oraz w okresie 6 miesięcy od jej rozwiązania lub wygaśnięcia, nie wykonywać żadnych świadczeń na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia bądź na podstawie jakiegokolwiek innego stosunku prawnego, bezpośrednio lub pośrednio na rzecz podmiotów konkurencyjnych wobec Trader (oraz podmiotów z nim powiązanych kapitałowo lub personalnie), jeżeli zakres świadczeń wykonawcy wynikający z takich stosunków prawnych bądź z faktycznie wykonywanych czynności obejmuje prowadzenie spraw związanych z działalnością internetowych serwisów ogłoszeniowych.

Umowa została zawarta na czas nieoznaczony z możliwością jej rozwiązania z trzymiesięcznym wypowiedzeniem.

Dowód: - umowa z dn. 01.08.2015 r., k. 12 – 18.

U pozwanej preferowano zawieranie umów o pracę i nie nalegano na podjęcie działalności gospodarczej przez współpracowników. Działalność gospodarcza nie była preferowana. Tylko na życzenie mogła być zawarta umowa o współpracę za zgodą prezesa. Nigdy nie było nacisków na to, aby współpraca była nawiązywana poza stosunkiem pracy. Nie wymuszano na osobach współpracujących modelu współpracy – czy to będzie umowa o pracę czy o współpracę. Była to świadoma decyzja osób zawierających umowę.

Niemal wszystkie zawierane umowy z pracownikami były umowami o pracę. Powód był drugą osobą zatrudnioną na podstawie umowy cywilno – prawnej.

Dowód: - zeznania świadka M. K., k. 511 – 512,

- zeznania świadka D. K., k. 472,

- zeznania świadka M. G., k. 360,

- zeznania świadka M. M., płyta CD.

P. Ł. (1) znał powoda. Powód współpracował z nim wcześniej. Spotkali się zawodowo w firmie (...). To P. Ł. (1) zarekomendował pozwaną powoda, ponieważ był on osobą z wieloletnim doświadczeniem w sprzedaży.

Dowód: - zeznania świadka P. Ł. (1), k. 541,

- zeznania świadka M. K., k. 511,

- zeznania świadka D. K., k. 472,

- zeznania świadka M. M., płyta CD.

Przed zawarciem umowy między stronami nie były prowadzone rozmowy na temat rodzaju mającej je łączyć umowy. Powód poinformował jedynie, że prowadzi działalność gospodarczą i w jej ramach chce współpracować z pozwaną. Z powodem została zatem zawarta umowa o współpracę, ponieważ powód miał założoną działalność gospodarczą, prowadził też inne działania i taka forma współpracy była również stosowana we wcześniejszym wydawnictwie.

Dowód: - zeznania świadka P. Ł. (1), k. 544,

- zeznania świadka M. M., płyta CD.

W ramach świadczenia usług na rzecz pozwanej powód zajmował się organizowaniem sprzedaży produktów strony pozwanej w oddziałach w Polsce, tam gdzie pozwana miała przedstawicielstwa. Zajmował się organizacją z W., ale było to też związane z częstymi wyjazdami.

Działanie odbywało się w ramach działu sprzedaży i głównym obowiązkiem była realizacja targetów i maksymalizacja sprzedaży na wyznaczonych terenach.

Dowód: - zeznania świadka P. Ł. (1), k. 542 – 543.

Osobą kontaktową po stronie pozwanej był P. Ł. (1). Był on dyrektorem sprzedaży.

Dowód: - zeznania świadka M. G., k. 360.

Powód zajmował się koordynacją jednego z zespołów sprzedaży regionalnej oraz pomagał handlowcom w pozyskiwaniu budżetu. Do głównych zadań działu należała obsługa klientów na wyznaczonym obszarze, maksymalizacja przychodów, spotkania z klientami, utrzymywanie relacji.

Zespół liczył 7 – 8 osób. Podległe powodowi osoby sprzedawały usługi i (...) spółki (...). Obowiązkiem powoda było generowanie przychodu tych osób. Powód miał wpływ na skład swojego zespołu.

Dowód: - zeznania świadka M. M., płyta CD,

- zeznania świadka M. K., k. 511,

- zeznania świadka D. K., k. 471,

- zeznania świadka P. Ł. (1), k. 544 – 545.

Powód miał ustawiony cel do realizacji dla całego zespołu podległych mu osób. Realizacja celów sprzedażowych świadczyła o jego skuteczności jako menagera. Cel nie był dla powoda obowiązkiem. Cel był do zrealizowania i powód był motywowany tym, iż w wyniku realizacji celów otrzyma dodatkowe wynagrodzenie. Główne cele wynikały z budżetu. Informacje o celach wysyłano drogą mailową. Jeśli powód nie realizował celów to wiązało się to z mniejszą prowizją.

Dowód: - zeznania świadka M. M., płyta CD,

- zeznania świadka M. K., k. 512,

- zeznania świadka P. Ł. (1), k. 544.

P. Ł. (1) jako dyrektor sprzedaży odpowiadał za sprzedaż zarówno centralną, jak i regionalną. Częścią tego biznesu regionalnego zajmował się powód. Powód był rozliczany z wyników sprzedażowych. Będąc dyrektorem sprzedaży i odpowiadając za całość sprzedaży P. Ł. (1) siłą rzeczy pewne wytyczne musiał realizować w porozumieniu z powodem.

Jeśli realizowana była podwyżka cen, to informacje te musiał przekazać powodowi, jak również wszelkie działania, jeśli dotyczyły innych rejonów realizowanych przez powoda.

Każdy z pracowników miał obowiązek wysyłać raz w tygodniu pod koniec pracy w piątek raport tygodniowy z pracy, czyli ile było spotkań, wykonanych telefonów, jaka była sprzedaż z całego tygodnia.

Rozliczanie powoda następowało na podstawie raportów realizacji celów, które spółka miała postawione przez zarząd (...) S.A. Cele stawiane powodowi i innym szefom sprzedaży były celami związanymi z wygenerowaniem odpowiedniego poziomu przychodu, które spółka zaliczała do swojego planu finansowego. Był to budżet realizowany przez dany zespół.

Dowód: - zeznania świadka P. Ł. (1), k. 542, 544,

- zeznania świadka M. M., płyta CD

- zeznania świadka W. W., k. 381.

Praca powoda była niezależna. Powód miał dużą swobodę w wykonywaniu operacyjnych działań sprzedaży. Powodowi nie były narzucone żadne czynności odgórnie, miał dowolność w działaniu i realizacji celu. Powód przyszedł jako osoba posiadająca doświadczenie w koordynowaniu zespołem sprzedaży więc pozwana nie wskazywała mu żadnych regulaminowych zasad do koordynowania działaniem sprzedaży.

Sposób realizacji celów stanowił indywidualną decyzję powoda. Powód komunikował się w zakresie celów stawianych celów z P. Ł. (1). Powód informował go o postęпах związanych z realizacją poszczególnych celów.

Dowód: - zeznania świadka M. M., płyta CD,

- zeznania świadka M. K., k. 512,

- zeznania świadka P. Ł. (1), k. 544,

- zeznania świadka A. D., k. 596.

W ramach prowadzonych działań sprzedażowych powód spotykał się z klientami.

Dowód: - zeznania świadka P. Ł. (1), k. 543.

Jeżeli były organizowane szkolenia, to powód uczestniczył w nich, żeby być merytorycznie przygotowanym do współpracy, bo głównym przedmiotem działania spółki były ogłoszenia. Jeśli chodzi o serwisy ogłoszeniowe, to było to D. oraz (...). Była to materia obca zarówno dla P. Ł. (1), jak i powoda i dlatego takie szkolenie było konieczne.

Powód brał również udział w regionalnych i ogólnopolskich targach nieruchomości, które odbywały się w weekendy w różnych częściach Polski. Udział w targach i eventach nie był obowiązkowy.

Powód przeprowadzał procesy rekrutacji w różnych częściach Polski czasami po kilka dni. Warunki finansowe związane z rekrutacjami były konsultowane z P. Ł. (1).

Dowód: - zeznania świadka P. Ł. (1), k. 544 – 545,

- zeznania świadka A. D., k. 596,

- zeznania świadka M. M., płyta CD.

Powód był samodzielnym managerem i nie miał przełożonego, był niezależnym współpracownikiem. Była tylko osoba, która kierowała zadania związane ze zleceniem.

Dowód: - zeznania świadka M. K., k. 511,

- zeznania świadka M. G., k. 360,

- zeznania świadka D. K., k. 471,

- zeznania świadka M. M., płyta CD.

Kontakt z powodem był utrudniony. Nie był zainteresowany komunikacją, realizował swoje zadania. Nieszybko odpisywał na maile albo zdarzało się też, że wcale nie odpisywał na wiadomości mail.

Dowód: - zeznania świadka D. K., k. 471, 473,

- zeznania świadka M. M., płyta CD.

Powód nie miał wyznaczonego miejsca świadczenia swoich usług, mógł świadczyć je w dowolnym miejscu. Miał do dyspozycji biuro wynajmowane przez pozwaną od wrocławskiego oddziału G. W.. Nie miał obowiązku z niego korzystać. Mógł tam przychodzić bądź nie. Częściej przebywał poza biurem i pracował z domu.

Dowód: - zeznania świadka M. M., płyta CD,

- zeznania świadka M. G., k. 360,

- zeznania świadka D. K., k. 473,

- zeznania świadka M. K., k. 511,

- zeznania świadka P. Ł. (1), k. 542,

- zeznania świadka A. D., k. 597.

Powód jeździł w różne regiony Polski w ramach świadczenia usług dla pozwanej do pracowników mu podległych. Sam decydował o tym, gdzie jedzie. Nikt nie narzucał powodowi tego, kiedy ma wyjeżdżać, gdzie ma być, o której godzinie, którego dnia. Powód nie potrzebował akceptacji delegacji i wyjazdów służbowych.

Dowód: - zeznania świadka D. K., k. 473,

- zeznania świadka A. D., k. 597,

- zeznania świadka M. G., k. 360,

- zeznania świadka M. K., k. 512,

- zeznania świadka M. M., płyta CD.

Powód nie musiał stawiać się w pracy w określonych godzinach, nie miał ustalonej godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy ani nie musiał podpisywać list obecności. Jego czas pozostawania w pomieszczeniach w siedzibie pozwanej był różny. Zdarzało się, że powód musiał być w miejscu pracy z uwagi na była konieczność prowadzenia działań sprzedażowych, szkoleń, telekonferencji, w ramach świadczenia usług na rzecz pozwanej. Powód nie był codziennie w pracy, często dzwonił do współpracowników i informował ich o umówionym spotkaniu z klientem.

Dowód: - zeznania świadka A. D., k. 596 – 597,

- zeznania świadka M. M., płyta CD,

- zeznania świadka P. Ł. (1), k. 542, 545,
- zeznania świadka D. K., k. 471,
- zeznania świadka W. W., k. 381,
- wydruk rejestru z karty dostępu, k. 108 -109

Powód otrzymał kartę dostępu do budynku, w którym znajdowało się pomieszczenie wyznaczone do dyspozycji powoda. Karta dostępu do budynku służyła wejściu do budynku (...) S.A., aby móc skorzystać z infrastruktury pozwanej. Taką kartę posiadali nie tylko pracownicy spółki, ale także współpracownicy. Wszyscy pracownicy G. W. lub spółek należących do (...) S.A. musieli odbijać kartę po to, by móc wejść do środka.

W praktyce można było na tej podstawie sprawdzać czas pracy, ale nie było u pozwanej kontroli tego typu. Karta wejść powoda nie była weryfikowana, Spółka nie kontrolowała powoda pod względem wejść i wyjść z firmy.

Dowód: - zeznania świadka P. Ł. (1), k. 543,

- zeznania świadka M. M., płyta C
- zeznania świadka M. K., k. 512,
- zeznania świadka D. K., k. 474,
- zeznania świadka M. G., k. 360.

U strony pozwanej funkcjonowały kalendarze elektroniczne prowadzone dla celów organizacyjnych i informacyjnych, w których wpisywano spotkania służbowe odbywane w ciągu dnia. Praktyka spółki w ramach kalendarza informacyjnego służyła poinformowaniu, zaproszeniu na spotkanie w wyznaczonym terminie, ale bez wymogu określenia lokalizacji. Do tego była dowolność umówienia się stron. Kalendarz nie był autoryzowanym narzędziem. Można było wpisać w nim wszystko.

Kalendarz elektroniczny służył również organizacji pracy. Współdzielenie kalendarza było informacją dla osoby, której go udostępniano o tym, jakie są realizowane działania, w jaki sposób się je realizuje. Udostępniane kalendarze ułatwiało umawianie spotkań.

Powód również prowadził taki kalendarz i udostępnił go P. Ł. (2), jednakże nie wymagał on tego od powoda. Spółka nie kontrolowała kalendarza prowadzonego przez powoda. W sytuacji, gdy kontakt z powodem był utrudniony, P. Ł. (1) korzystał z kalendarza powoda, ale jego prowadzenie nie było obowiązkiem wyznaczonym przez P. Ł. (1) czy przez spółkę.

Na prośbę nowej dyrektor ds. sprzedaży w kwestii udostępnienia kalendarza powód nie zareagował i nie udostępnił go, w żaden sposób nie motywując tego faktu.

Dowód: - zeznana świadka M. K., k. 512,

- zeznania świadka M. G., k. 360,
- zeznania świadka M. M., płyta CD,
- zeznania świadka A. D., k. 597,
- zeznania świadka P. Ł. (1), k. 543,
- zeznania świadka D. K., k. 473.

W czasie trwania umowy z pozwaną powód wykonywał usługi na rzecz innych podmiotów.

Dowód: - zeznania świadka M. M., płyta CD.

W dniu 26 kwietnia 2016 r. oraz 18 maja 2016 r. powód wystawił fakturę za usługę „Pośrednictwo w zakresie sprzedaży produktów reklamowych oraz doradztwo merytoryczne”, której nabywcą była firma (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.. W dniu 18 lipca 2016 r. powód wystawił fakturę za usługę „Pośrednictwo w zakresie sprzedaży produktów reklamowych oraz doradztwo merytoryczne – Magazyn Kreatywne wydanie lato 2016 r.”, której nabywcą była firma (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.. Z kolei w dniu 30 sierpnia 2016 r. oraz 30 września 2016 r. powód wystawił fakturę za usługę „Organizacja i reklama podczas targów E. w B. 2016”, której nabywcą była firma P. P.U.H. – (...), a w dniu 7 listopada 2016 r. wystawił fakturę za usługę „Sprzedaż projektu „Kocham Jeść”, której nabywcą była firma (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W..

Dowód: - faktura VAT z dn. 26.04.2016 r., k. 215,

- faktura VAT z dn. 18.05.2016 r., k. 214,

- faktura VAT z dn. 18.07.2016 r., k. 211,

- faktura VAT z dn. 30.08.2016 r., k. 206 ,

- faktura VAT z dn. 30.09.2016 r., k. 202,

- faktura VAT z dn. 07.11.2016 r., k. 198.

Zdarzało się, że w pozostającym do dyspozycji powoda biurze przebywała także jego żona, A. U., która występowała jako przedstawiciel powoda w realizacji celów zespołowych działu sprzedaży, przy czym nie była ona związana z pozwaną żadną umową o współpracy. Odnosiła się do ludzi jak do własnych pracowników. Powód nie zapytał pozwanej o to, czy jego żona może reprezentować pozwaną w rozmowach z potencjalnymi lub istniejącymi partnerami spółki. P. Ł. (1) nigdy nie wyraził zgody na współpracę z żoną powoda. Zakres działania pozwanej był bardzo szeroki i musiałby on najpierw poznać kompetencje tej osoby, czy można powierzyć jej realizację pewnych zadań jako podwykonawcy powoda. W przypadku działań rekrutacyjnych istotnym jest, kto je przeprowadza. Pewne czynności w ramach umowy powoda z pozwaną były wykonywane przez inną osobę, powód prosił inne osoby o wykonanie czynności. Były to osoby w ramach spółki.

Dowód: - zeznania świadka M. M., płyta CD,

- zeznania świadka D. K., k. 473,

- zeznania świadka P. Ł. (1), k. 545,

- zeznania świadka A. D., k. 597.

A. U. wysyłała oferty sprzedażowe do potencjalnych klientów, kontaktowała się z nimi w celu pozyskania reklamy na serwisach spółki, głównie mailowo ze skrzynki powoda, podpisując się własnym imieniem i nazwiskiem, podając przy tym swój numer telefonu.

Dowód: - zeznania świadka M. M., płyta CD,

- zeznania świadka A. D., k. 597,

- wydruki korespondencji mailowej, k. 112 – 134.

W ostatnim okresie działania sprzedaży w 2017 r., rozpoczęto sprzedaż również produktów magazynowych i wtedy zaewidencjonowano fakt, iż powód miał również zlecenia, które realizował - bez wiedzy P. Ł. (1) - z żoną. W ramach prowadzonej działalności gospodarczej powód miał prawo podejmować swobodne decyzje co do kształtu i realizacji zadań współpracując np. z żoną.

Dowód: - zeznania świadka P. Ł. (1), k. 543, 545.

Czas absencji powoda w danym okresie był uzgadniany pod kątem tego, że były do wykonania określone działania sprzedażowe i podczas takiej nieobecności należało rozplanować określone zadania. Przerwę w świadczeniu usług powód ustalał z P. Ł. (1). Nie było to w żaden sposób sformalizowane. Nie było żadnych wniosków. Miało to charakter ustaleń.

Dowód: - zeznania świadka P. Ł. (1), k. 543, 545.

Powód jeździł na wakacje i wtedy nie wykonywał żadnych usług na rzecz pozwanej.

Dowód: - zeznania świadka P. Ł. (1), k. 542,

- zeznania świadka M. M., płyta CD.

W momencie, kiedy osoba przebywała na zwolnieniu lekarskim, miała obowiązek przekazać informację, że w danych dniach nie będzie świadczyła pracy na rzecz spółki. Współpracownik również miał taki obowiązek.

W okresie, gdy powód przebywał na zwolnieniu lekarskim nie prowadził działań na rzecz pozwanej, nie kontaktował się z pracownikami, nie wspierał ich w realizacji celu zespołowego.

Dowód: - zeznana świadka M. K., k. 512,

- zeznania świadka M. M., płyta CD.

Powód wystawiał faktury i w taki sposób następowało rozliczenie. Powód refakturował koszty benzyny, hoteli, abonamentu na telefon.

Dowód: - zeznana świadka M. K., k. 511,

- zeznania świadka M. M., płyta CD.

W pewnym momencie ludzie zaczęli czuć się źle w relacjach z powodem. Były wręcz na niego skargi. Powód nierówno traktował osoby, z którymi pracował. Jedne osoby faworyzował, a inne nie.

Dowód: - zeznania świadka D. K., k. 472,

- zeznania świadka M. G., k. 360.

Osoby z działu handlowego, które współpracowały z powodem zaczęły zgłaszać skargi na niego związane z tym, że powód był osobą niedostępną, nie wspierał współpracowników w kontaktach z klientami, skupiał się wyłącznie na działalności pobocznej, z której spółka uzyskiwała niewielki zysk, a nie na podstawowej - corebiznesie, czyli sprzedaży abonamentów do serwisów należących do spółki. Ponadto, powód miał w ich ocenie zajmować się „podkradaniem” klientów.

Dowód: - zeznania świadka M. M., płyta CD.

Styl pracy powoda, niespełnianie przez niego standardów pozwanej, nierzetelna praca z zespołem, niewspieranie corebiznesu spółki oraz skargi handlowców były kluczowymi przyczynami zakończenia współpracy z powodem.

Dowód: - zeznania świadka D. K., k. 474,

- zeznania świadka M. M., płyta CD.

Powód wystosował do pozwanej żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy, wynagrodzenia. W odpowiedzi na nie pozwana wskazała, że powód prowadził od wielu lat działalność gospodarczą, korzystając przy tym także z należnych jej benefitów. Umowę podpisał w sposób świadomy i dobrowolny. Pozwana podkreśliła, że łącząca strony umowa nie wypełniała cech umowy o pracę. Ponadto, zwolnienie powoda ze świadczenia w okresie wypowiedzenia umowy nie stanowiło jakiegokolwiek przesłanki istnienia stosunku pracy. Było ono jedynie dyspozycją T. związaną z tym, iż przestał on oczekiwać wykonywania świadczeń przez powoda po powrocie ze zwolnienia lekarskiego. Wynikało to z wielu powodów, z których najważniejszym była utrata zaufania przez pozwaną. Działalność powoda doprowadziła do wyrządzenia spółce szkody majątkowej w istotnym rozmiarze.

Dowód: - pismo z dn. 25.05.2017 r., k. 63 – 66.

Gdyby powód został zatrudniony na podstawie umowy o pracę, mógłby otrzymywać wynagrodzenie miesięczne obliczone według zasad ustalania ekwiwalentu za urlop w wysokości 7.579,00 zł brutto.

Dowód: - zaświadczenie z dn. 19.04.2018 r., k. 103.

Zmianie uległa nazwa pozwanej spółki z (...) sp. z o.o. na (...) Sp. z o.o.

Dowód: - informacja odpowiadająca odpisowi pełnemu z Rejestru Przedsiębiorców, k. 307 – 316.

Sąd Rejonowy w zakresie żądania ustalenia stosunku pracy zważył, co następuje:

Powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy jako bezzasadne podlegało oddaleniu.

W niniejszej sprawie powód domagał się ustalenia istnienia stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy z dnia 1 sierpnia 2015 r. począwszy od dnia 1 sierpnia 2015 r. do dnia 11 lipca 2017 r. pomiędzy powodem a pozwaną (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. (po zmianie nazwy – (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.). Strona pozwana z kolei wniosła o oddalenie powództwa.

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż 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 Rejonowy miał na uwadze stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 5.12.2002 r. (I PKN 629/01– publ. portal orzeczeń SN), 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 Rejonowy badał cechy łączącego strony w spornym okresie stosunku.

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 dnia 25 listopada 2005 r. (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 orzecnicza 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 2005 r., 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 powód wykonywał swe zadania na podstawie umowy cywilnoprawnej, lecz powód miał obowiązek udowodnić, że wykonywał je w warunkach opisanych w art. 22 k.p.

W ocenie Sądu z materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie nie wynika, by łącząca strony umowa miała charakter pracowniczy.

Jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego, powoda stronie pozwanej zarekomendował P. Ł. (1). Znał on wcześniej powoda i współpracował z nim. Współpraca z pozwaną nie była bodźcem do założenia działalności gospodarczej przez powoda, ponieważ prowadził własną działalność gospodarczą od dnia 7 czerwca 2006 r. Ponadto, u strony pozwanej nie nalegano na podjęcie działalności gospodarczej przez współpracowników, preferowano wręcz zawieranie umów o pracę. Ponadto, przed zawarciem przez strony umowy, powód poinformował jedynie, że prowadzi działalność gospodarczą i w jej ramach chce współpracować z pozwaną. Z powodem została zatem zawarta umowa o współpracę. Wynika z tego, że to sam powód zdecydował, że podejmie współpracę ze stroną pozwaną w ramach działalności gospodarczej i nie był zainteresowany zatrudnieniem na umowę o pracę. Znajduje to logiczne uzasadnienie, albowiem powód już wówczas prowadził od pewnego czasu działalność gospodarczą. Ponadto, wykonując usługi na rzecz strony pozwanej jako podmiot zewnętrzny, w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, za wykonane usługi wystawiał stronie pozwanej co miesiąc stosowną fakturę VAT i sam rozliczał się ze składek ubezpieczeniowych ZUS i stosownych podatków z właściwym Urzędem Skarbowym.

Trudno więc przyjąć, że wolą którejkolwiek ze stron było zawarcie umowy o pracę. Stosownie do art. 72 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. jeżeli strony prowadzą negocjacje w celu zawarcia umowy o pracę, umowa zostaje zawarta, gdy strony dojdą do porozumienia co do wszystkich jej postanowień, które były przedmiotem negocjacji (por. wyrok SN z dnia 28 lutego 2006 r., II PK 186/2005, OSNP 2007/1-2/8). Z materiału dowodowego nie wynika, aby strona pozwana w jakikolwiek sposób narzuciła powodowi rodzaj łączącej strony umowy. Również po zawarciu umowy o świadczenie usług i w trakcie jej realizacji, powód nigdy nie kwestionował formy zatrudnienia i nie domagał się zatrudnienia na umowę o pracę. Zarzuty takie zaczął podnosić dopiero po wypowiedzeniu umowy o świadczenie usług.

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 5 września 1997 r. I PKN 229/97 – publ. portal orzeczeń SN). Każda ze stron musi ponosić odpowiedzialność za podejmowane w tym względzie decyzje (uzas. wyroku SN z 18 czerwca 1998 r. I PKN 191/98 – publ. portal orzeczeń SN).

O charakterze łączącego strony stosunku prawnego decyduje przede wszystkim treść umowy łączącej strony, a następnie sposób jej wykonania. Jeżeli sposób wykonania umowy zgodny jest z jej treścią (zarówno w sferze faktów, jak i wykładni oświadczeń woli), to jest ona decydująca.

Łącząca strony umowa nie została niewątpliwie nazwana umową o pracę. Strony określiły ją jako umowę o świadczenie usług.

W stosunku prawnym łączącym strony niewątpliwie nie występował element wykonywania pracy pod kierownictwem strony pozwanej. Z przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego wynika bowiem, że powód pozostawał co najwyżej w dyspozycji strony pozwanej, a nie pod jej ścisłym kierownictwem. Zgodnie zaś z orzecznictwem, o czym była mowa wyżej, cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy podporządkowanej, tj. pracy pod kierownictwem pracodawcy (zob. cytowany wyrok SN z dn. 25.11.2005 r., I UK 68/05).

Jako osoby kierującej wobec powódki nie sposób w szczególności uznać P. Ł. (1). Był on osobą kontaktową w relacjach powoda ze stroną pozwaną. Będąc dyrektorem sprzedaży i odpowiadając za całość sprzedaży P. Ł. (1) siłą rzeczy pewne wytyczne musiał realizować w porozumieniu z powodem. Zatem dla przykładu, jeśli realizowana była

podwyżka cen, to informacje te musiał przekazać powodowi, jak również wszelkie działania, jeśli dotyczyły innych rejonów realizowanych przez powoda. Wskazana komunikacja między powodem i P. Ł. (1), jak również wysyłanie cotygodniowych raportów z pracy czy ewentualne ustalenia, jakie zostały poczynione w zakresie nieobecności, czasu niewykonywania świadczenia usług miały charakter usprawnienia współpracy między równorzędnymi podmiotami.

Podkreślić należy, że praca powoda była niezależna i powód dysponował dużą swobodą w wykonywaniu operacyjnych działań sprzedaży. Nikt nie narzucał powodowi żadnych czynności odgórnie, miał dowolność w działaniu i realizacji celu. Powód przyszedł jako osoba posiadająca doświadczenie w koordynowaniu zespołem sprzedaży więc pozwana nie wskazywała mu żadnych regulaminowych zasad do koordynowania działaniem sprzedaży.

Powód komunikował się jedynie w zakresie celów stawianych celów z P. Ł. (1). Powód informował go o postępach związanych z realizacją poszczególnych celów. Jest rzeczą zrozumiałą, że strona pozwana oczekiwała wykonywania przez powoda usług wskazanych w umowie w terminie i odpowiedniej jakości. Przy umowach cywilnoprawnych zleceniobiorca lub świadczący usługi również podlegają jednak pewnej kontroli i nadzorowi ze strony zleceniodawcy. Nikt nie wydawał powodowi poleceń dotyczących wykonywania usług innych niż w umowie, nie wydawał mu poleceń służbowych.

Brak cechy kierownictwa strony pozwanej wobec powoda znajduje wyraz w szeregu dalszych okoliczności, towarzyszących stosunkowi prawnemu łączącemu strony.

Strona pozwana nie określiła ram czasu pracy powoda. Co prawda zdarzało się, że powód musiał być w miejscu pracy z uwagi na była konieczność prowadzenia działań sprzedażowych, szkoleń, telekonferencji, w ramach świadczenia usług na rzecz pozwanej, jednakże jak wynika z zeznań świadków, zasadą było, że powód nie musiał stawiać się w pracy w określonych godzinach, nie miał ustalonej godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy ani nie musiał podpisywać list obecności. To od decyzji powoda zależało, w jakim czasie i w jakich godzinach wykona określone czynności. Dla powoda nie było ustalonego odgórnie harmonogramu czasu pracy. Oprócz tego, powód nie miał wyznaczonego miejsca świadczenia swoich usług, mógł świadczyć je w dowolnym miejscu. Miał do dyspozycji biuro wynajmowane przez pozwaną od (...) oddziału G. W.. Nie miał obowiązku z niego korzystać. Mógł tam przychodzić bądź nie. Miał w tej kwestii pełną swobodę, mógł – i pracował – także z domu. Okoliczności umożliwienia powodowi świadczenia usług w lokalu należącym do pozwanej spółki nie jest równoznaczne z podporządkowaniem pracowniczym, przejawiającym się w obowiązku wykonywania pracy w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Oczywistym jest także dla Sądu, że umożliwienie powodowi korzystania z urządzeń należących do mienia pozwanej spółki miało na celu jedynie ułatwienie powodce wykonania przedmiotu umowy łączącej strony. Co więcej, charakter współpracy pomiędzy stronami niewątpliwie wymagał, aby powód mógł korzystać z informacji oraz baz danych strony pozwanej w celu właściwego wykonywania usługi, co zostało zagwarantowane powodowi w samej umowie.

Wynagrodzenie należne powodowi z tytułu wykonania przedmiotu umowy nie było uzależnione od przepracowanych przez niego godzin pracy, lecz od realizacji nałożonych na powoda celów sprzedażowych. Strona pozwana nie prowadziła w ogóle ewidencji czasu pracy powoda. Co prawda powód dysponował kartą dostępu do budynku (...) S.A., jednakże umożliwiała ona jedynie wejście do budynku i pomieszczeń i nie stanowiła narzędzia służącego ewidencjonowaniu czasu pracy. Taką kartę posiadali nie tylko pracownicy spółki, ale także współpracownicy. W praktyce można było na tej podstawie sprawdzać czas pracy, ale nie było u pozwanej kontroli tego typu. Karta wejść powoda nie była weryfikowana i Spółka nie kontrolowała powoda pod względem wejść i wyjść z firmy.

W pozwanej spółce funkcjonowały kalendarze elektroniczne, jednakże nie stanowiły one harmonogramu pracy pracowników. Prowadzone były one dla celów organizacyjnych i informacyjnych, w których wpisywano spotkania służbowe odbywane w ciągu dnia. Praktyka spółki w ramach kalendarza informacyjnego służyła poinformowaniu, zaproszeniu na spotkanie w wyznaczonym terminie, ale bez wymogu określenia lokalizacji. Powód również prowadził taki kalendarz i udostępnił go P. Ł. (2), jednakże nie wymagał on tego od powoda. Spółka nie kontrolowała kalendarza prowadzonego przez powoda. Jedynie w sytuacji, gdy kontakt z powodem był utrudniony, P. Ł. (1) korzystał z kalendarza powoda, ale jego prowadzenie nie było obowiązkiem wyznaczonym przez P. Ł. (1) czy przez spółkę.

W zakresie urlopów – jak wykazało postępowanie dowodowe - powód ustalał z je P. Ł. (1) i nie było to w żaden sposób sformalizowane. Nie było żadnych wniosków. Miało to charakter ustaleń. Powód jeździł na wakacje i wtedy nie wykonywał żadnych usług na rzecz pozwanej. Czas absencji powoda w danym okresie był uzgadniany pod kątem tego, że były do wykonania określone działania sprzedażowe i podczas takiej nieobecności należało rozplanować określone zadania.

Doniosłe znaczenie ma również sposób wynagradzania, który strony przewidziały w umowie o współpracy gospodarczej, a który opierał się na wypłacie umówionego wynagrodzenia po wystawieniu przez powoda faktury VAT. 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. Także zwrot wydatków ponoszonych przez powoda w ramach wykonywania umowy przez stronę pozwaną nie przesądza o istnieniu pomiędzy stronami stosunku pracy. Wymienione wyżej elementy, w szczególności udostępnienie urządzeń stanowiących własność pozwanej spółki oraz zwrot wydatków, leżą w granicach swobody kontraktowania stron.

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 powód jako osoba posiadająca wieloletnie doświadczenie w prowadzeniu działalności gospodarczej miała ponadprzeciętne rozeznanie w postanowieniach zawartej umowy i ich konsekwencjach. Tym samym świadomość powoda co do charakteru prawnego zawieranej umowy nie mogła budzić wątpliwości.

Na marginesie Sąd wskazuje, że powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy nie może być konsekwencją swego rodzaju refleksji, do jakiej dochodzi po stronie osoby świadczącej usługi w ramach stosunku cywilnoprawnego po następczym dojsciu do wniosku, że korzystniejsze byłoby dla niej zawarcie umowy o pracę.

Podsumowując wskazać należy, że w literaturze i orzecznictwie z zakresu prawa pracy została przyjęta wykładnia zwrotu „praca”, zawartego w art. 22 § 1 k.p., 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.

Co więcej, w czasie trwania umowy z pozwaną powód wykonywał usługi na rzecz innych podmiotów. Świadczy to o tym, że powód nie był wyłącznie związany ze stroną pozwaną, ale w miarę swoich możliwości kontynuował swoją działalność gospodarczą we współpracy z innymi podmiotami. Jak już wyżej wskazano, powód nie rozpoczął działalności gospodarczej na użytek umowy zawieranej ze stroną pozwaną, tylko był w trakcie jej prowadzenia, wykonując ją również w czasie związania umową ze stroną pozwaną. Wynika z tego, że to działalność gospodarcza była dla powoda priorytetem.

Ponadto, powód w ramach świadczenia usług dla strony pozwanej powód współpracował z innymi osobami, w tym na rzecz świadczenia usług dla strony pozwanej. Jak wynika z postępowania dowodowego, żona powoda aktywnie

uczestniczyła w prowadzonej przez niego działalności, wysyłając oferty sprzedażowe do potencjalnych klientów, kontaktując się z nimi w celu pozyskania reklamy na serwisach spółki, głównie mailowo ze skrzynki powoda, podpisując się własnym imieniem i nazwiskiem, podając przy tym swój numer telefonu. Odbywało się to w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, gdzie powód miał prawo podejmować swobodne decyzje co do kształtu i realizacji zadań współpracując np. z żoną. To dodatkowo wzmacnia argumentację przemawiającą za charakterem cywilnoprawnym zawartej z pozwaną umowy.

Na koniec należy podkreślić, że uznanie w niniejszym stanie faktycznym, że strony łączyła umowa o pracę, czyniłoby bezzasadnym istnienie możliwości zawarcia umowy cywilnoprawnej zamiast umowy o pracę. Dla podmiotów profesjonalnych, szczególnie na wyższym szczeblu zarządzania odpowiedniejszy jest zawarcie właśnie umowy o charakterze cywilnoprawnym ze względu na niektóre cechy stosunku pracy. Brak przełożonego, duża swoboda niewątpliwie wpływają na większość samodzielność, tak istotną na kierowniczych stanowiskach.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd skorzystał z dowodów z dokumentów, wskazanych w treści uzasadnienia, albowiem ich wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu, a także z dowodu z zeznań świadków M. K., M. M., D. K., M. G., P. Ł. (1), A. D.. Przedmiotowe zeznania Sąd ocenił jako wiarygodne, albowiem były one spójne, logiczne oraz szczegółowe na tyle, na ile pozwalał na to upływ czasu między okresem, którego dotyczy roszczenie, a momentem składania zeznań. Sąd pominął w znacznym stopniu zeznania świadka W. W. oraz S. D. jako niespójne w kontekście pozostałego materiału dowodowego. Zeznania powoda Sąd uznał za wiarygodne w jedynie w nieznacznym zakresie, w jakim korespondowały one z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie.

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

Wydając wyrok częściowy Sąd nie orzekał o kosztach postępowania. Zgodnie bowiem z art. 108 § 1 zd. 1 k.p.c., o kosztach tych Sąd rozstrzyga w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji. Natomiast wyrok częściowy nie należy do orzeczeń kończących postępowanie w I instancji.

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