

# UZASADNIENIE

Powód A. B., pozwem z dnia 13 kwietnia 2017 roku, wniósł o ustalenie, że w okresie od 7 września 2015 r. do 24 marca 2017 r. pozostawał z pozwaną, (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w O. (w dacie wytoczenia powództwa w B.) w stosunku pracy, a nadto w przypadku ustalenia, że strony były związane stosunkiem pracy, żądał zasądzenia na jego rzecz od pozwanej odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy w kwocie 3 997,97 zł. A. B. uzasadniał swoje powództwo faktycznymi okolicznościami wykonywania obowiązków wynikających z łączącej strony umowy oraz charakterem relacji z pozwaną. Wskazał, że 7 września 2015 roku otrzymał od pozwanej spółki propozycję nawiązania współpracy opartej na umowie o świadczenie usług. Podkreślił jednak, że pomimo zastosowanej nomenklatury, zasady współpracy stron odpowiadały cechom stosunku pracy. Powód podniósł, że wykonywał pracę pod kierownictwem przedstawiciela pozwanej spółki, w wyznaczonym przez niego czasie i miejscu, z użyciem sprzętu pracodawcy oraz otrzymywał stałe zasadnicze wynagrodzenie oraz wynagrodzenie prowizyjne (zależne od obrotu). Nadto, wskazał, że nie miał możliwości powierzenia wykonania swoich obowiązków innym osobom oraz że pozwana rozliczała należne od niego świadczenia publicznoprawne. Zarzucił pozwanej brak wskazania przyczyn rozwiązania łączącej strony umowy, co jego zdaniem narusza przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę zawartych na czas nieokreślony.

Pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w O. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na jej rzecz od powoda kosztów procesu wskazując, iż powód jako przedsiębiorca dobrowolnie zawarł umowę o świadczenie usług i przez cały okres jej wykonywania nie kwestionował łączącego strony stosunku prawnego. Pozwana spółka powoływała się nadto, że powód posiadał zarejestrowaną działalność pozarolniczą już w 2013 roku, a więc dwa lata przed zawarciem umowy ze spółką (...), wówczas również świadczył usługi w oparciu o samozatrudnienie, co wskazuje, zdaniem pozwanej, że miał on świadomość konsekwencji prawnych zawarcia umowy o charakterze cywilnoprawnym i dobrowolnie podjął decyzję o takiej formie współpracy z pozwaną. Pozwana podkreśliła, że nie zamierzała zatrudnić powoda na podstawie umowy o pracę lecz w ramach umowy cywilnoprawnej, co powód akceptował motywowany możliwością uzyskania wyższego wynagrodzenia. Podniosła, że w trakcie współpracy stron powód był samodzielny i mógł powierzyć wykonanie usług osobie trzeciej za zgodą zleceniodawcy. Pozwana wskazała, że umowa została z powodem rozwiązana z uwagi na niską skuteczność świadczonych przez niego usług, sprzeciwiania się procedurom panującym u zleceniodawcy i w efekcie utratę zaufania do powoda.

## ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. jest podmiotem, którego główna działalność koncentruje się na hurtowej i detalicznej sprzedaży części i akcesoriów do pojazdów samochodowych. Spółka posiada 30 oddziałów zlokalizowanych na terenie całego kraju, w tym jeden w S., przy ulicy (...).

***Niesporne***, nadto: informacja z Krajowego Rejestru Sądowego pozwanej spółki – k. 11-13.

A. B. zgłosił się do pozwanej spółki odpowiadając na ogłoszenie o pracę w charakterze przedstawiciela handlowego. Podczas spotkania rekrutacyjnego przedstawiono mu warunki zawarcia umowy, nie proponowano nawiązania stosunku pracowniczego. W dniu 7 września 2015 roku (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B. zawarła umowę zatytułowaną jako „Umowa o świadczenie usług na warunkach zlecenia”, która została zawarta na czas nieoznaczony. Wynagrodzenie powoda określono na 3 000 złotych miesięcznie, powiększone o podatek VAT z możliwością jego podwyższania za dany miesiąc przy należytych wykonywaniu przez zleceniobiorcę obowiązków określonych w umowie.

Umowa w sposób szczegółowy regulowała prawa i obowiązki stron. A. B. zobowiązał się do prowadzenia sprzedaży towarów i wykonywania czynności związanych z obsługą klientów w oddziale Spółki w S.. W umowie określono miejsce świadczenia usług (oddział Spółki w S.), określono również obowiązek zapewnienia ciągłości obsługi klienta w godzinach otwarcia oddziału poprzez uzgodnienie z kierownikiem działu i oddziału wykazu dyżurów. Wskazano mienie spółki, które zostanie powierzone A. B. wraz z odpowiedzialnością za jego uszkodzenie i utratę,

nałożono obowiązek przestrzegania tajemnicy przedsiębiorstwa oraz zakaz działalności konkurencyjnej. Umowa określała zakres czynności zleceniobiorcy, przewidywała jego utożsamianie się z firmą zleceniodawcy ubiorem, wyglądem i dyscypliną oraz jego związanie aktualnymi regulaminami, zarządzeniami, instrukcjami i procedurami obowiązującymi u zleceniodawcy i udostępnionymi w sieci intranet oraz obowiązek wykonywania pisemnych zaleceń kierownika działu i oddziału. Wskazano również, że bez pisemnej zgody Spółki, nie jest możliwe powierzenie wykonania czynności objętych umową osobie trzeciej.

Umowa zawierała zapis o dowolnej, nie mniejszej niż 30 rocznie, liczbie dni wolnych od wykonywania usług za pisemnym uzgodnieniem i wyznaczeniem zastępcy na ten czas.

**Dowód:** umowa o świadczenie usług na warunkach zlecenia k. 84-86v.

W przeszłości A. B. prowadził już działalność pozarolniczą i w jej ramach świadczył usługi jako przedstawiciel handlowy. Miał więc świadomość realiów i zasad, na jakich odbywa się współpraca pomiędzy dwoma podmiotami gospodarczymi i na ową współpracę wyraził zgodę. Warunki oraz zasady współpracy przedstawił powodowi przedstawiciel pozwanej spółki w (...) oddziale Spółki (...), pełniący funkcję kierownika oddziału. A. B. został poinformowany o konieczności opłacania składek ZUS, systematycznego stawiania się w zakładzie. Nie doręczono mu jednak egzemplarza umowy podpisanej przez upoważnionego przedstawiciela Spółki. Sytuacja taka nie dotyczyła wyłącznie A. B..

**Dowód:** przesłuchanie powoda – k. 159-160 i 382-383, informacja z (...) k. 83.

W spółce pracowali również inni przedstawiciele handlowi, którzy współpracowali ze Spółką (...) na zasadach tożsamyh jak powód (zarejestrowana działalność gospodarcza).

### **Niesporne**

Stosunki pomiędzy A. B. a spółką (...) nie odpowiadały ustaleniom poczynionym w czasie rozmowy kwalifikacyjnej od pierwszych dni współpracy, bowiem brak im było zapowiadanej wówczas swobody działania.

Organizacja i czas pracy wynikał z harmonogramów pracy, ustalonych na okres miesiąca, przygotowanych przez M. K. oraz udostępnianych zainteresowanemu za pośrednictwem poczty elektronicznej. Zarówno pracownicy Spółki jak i osoby współpracujące z (...) na podstawie umowy cywilnoprawnej podlegali tym samym normom co do czasu pracy. Nie było możliwości, aby prowadzący własne działalności gospodarcze samodzielnie i swobodnie decydowali o czasie pracy i swojej obecności w oddziale Spółki. Ustalenia poczynione przez kierownika oddziału były wiążące dla przedstawicieli handlowych. Każdorazowe odstępstwo od godzin wyznaczonych przez grafik wymagało zgody i akceptacji kierownika oddziału. Wskazane modyfikacje mogły być nieliczne i dotyczyły zazwyczaj zamiany wolnego dnia z soboty na poniedziałek lub odwrotnie. Wcześniejsze zakończenie pracy, niż wynikało to z grafiku, również nie było możliwe. Średni dzienny czas pracy wynikający z grafiku, co do zasady, nie był krótszy niż 8 godzin.

A. B. jako przedstawiciel handlowy pozwanej spółki został zobligowany by przepracować w miesiącu co najmniej 220 godzin – był to warunek wypłaty wynagrodzenia zasadniczego. Tak jak pozostali pracownicy oddziału był obowiązany stawiać się w oddziale codziennie od poniedziałku do piątku, a także w niektóre soboty. Praca oddziału rozpoczynała się w dni robocze o 7.00 a kończyła o 19.00, w soboty natomiast zaczynała się o 7.00 a kończyła o 15.00. Mimo tak określonych ram czasowych funkcjonowania oddziału Spółki, osoby współpracujące ze Spółką oraz jej pracownicy zobowiązani byli do obecności już od godziny 6.50. Dziesięć minut było wyznaczony na techniczne czynności, przygotowanie do pracy, tak by praca rozpoczynała się punktualnie o godzinie 7.00. Czas rozpoczęcia pracy był ściśle przestrzegany, każdorazowe spóźnienie się, to jest przybycie do oddziału po godzinie 6.50 było odnotowywane oraz spotykało się z dezaprobatą ze strony kierownika oddziału, która niekiedy przybierała formę ustnych upomnień, gróźb kar finansowych, a także potrąceń z wynagrodzenia określonych kwot.

Czas pracy był ewidencjonowany na „indywidualnych kartach czasu pracownika” prowadzonych w systemie miesięcznym. Na kartach odnotowywano godzinę rozpoczęcia oraz zakończenia pracy, co było potwierdzane podpisami pracownika komórki kontrolującej najczęściej kasjerek (A. G., W. S. (1), E. L.), kierownika oddziału oraz samego przedstawiciela handlowego.

Każdy z przedstawicieli handlowych współpracujących z pozwaną spółką miał wyznaczony region, w którym miał za zadanie wykonywać swoje obowiązki. Region A. B. obejmował powiaty (...), (...) oraz (...).

Codziennie wykonywanie obowiązków przedstawiciela handlowego w pozwanej spółce przebiegało według ustalonego z góry schematu: we wczesnych godzinach porannych przedstawiciele handlowi pracowali stacjonarnie w oddziale. W tym czasie zbierali telefonicznie zamówienia od klientów. Wówczas również zobowiązani byli do przygotowania zestawu ofert dla co najmniej trzech klientów. Następnie udawali się w trasę, obejmującą klientów na przypisanym im z góry regionie, rozwożąc zamówione części. Po powrocie wracali do pracy w oddziale, zajmowali się zbieraniem zamówień na kolejny dzień oraz rozliczali się z dostarczonego klientom towaru. Przedstawiony schemat działania był obowiązującym także dla A. B..

Trasy codziennych objazdów były kontrolowane i zatwierdzane przez kierownika oddziału. A. B. sam układał trasę przejazdu, którą kształtował na podstawie zabranych zamówień, jednakże kierownik mógł dowolnie zmodyfikować trasę ustaloną przez przedstawiciela handlowego. W sytuacjach wynikających z konieczności dokonania zmian w bieżącej trasie, przedstawiciel handlowy musiał poinformować o tym M. K..

Przy wykonywaniu czynności na rzecz (...) A. B. korzystał wyłącznie z należących do Spółki narzędzi – samochodu, telefonu komórkowego oraz telefonu stacjonarnego a także komputera. W (...) oddziale Spółki powód miał wyznaczone, tylko do jego użytku, stanowisko pracy z przeznaczonym tylko dla niego komputerem stacjonarnym, zaopatrzonym w specjalistyczne oprogramowanie, umożliwiające korzystanie z programu sprzedażowego. Miał przydzielony login i własne hasło umożliwiające dostęp do systemu. Telefon, tak jak i reszta udostępnionego przedstawicielowi handlowemu sprzętu, poza godzinami pracy pozostawała w siedzibie oddziału.

Wszystkie czynności podejmowane przez A. B. w wykonaniu zawartej ze spółką (...) umowy były pod ścisłym kierownictwem i nadzorem kierownika oddziału – M. K.. A. B. podlegał służbowo M. K. zarówno w sprawach związanych z organizacją pracy w (...) oddziale pozwanej Spółki jak i w sprawach należących do merytorycznej obsługi klienta. Ś. przestrzegany czas pracy, ustalony sposób potwierdzania przybycia i obecności w pracy, egzekwowanie przestrzegania zasad obowiązujących w oddziale, kontrolowanie tras, według których byli obsługiwani klienci, stanowiły szereg spraw, w których zakresie A. B. również odbierał polecenia od kierownika oddziału. Zobligowany był także do udzielania kierownikowi bieżących informacji co do przebiegu obsługi klientów.

**Dowód:** zeznania świadków: G. O. – k. 160-162, W. S. (1) – k. 162-164, B. K. – k. 190-193, T. K. – k. 193-196, E. L. – k. 230-232, A. G. – k. 233-235, W. M. – k. 235-236, przesłuchanie powoda – k. 159-160 i 382-385, wiadomości e-mail od M. K. – k. 14,16,18,20,22,24; grafik organizacji pracy – k. 15,17,19,21,23, indywidualna karta czasu pracownika – k. 27-35.

Czynności powierzone A. B. nie mogły być wykonywane przez osobę trzecią, wskazaną przez niego – Spółka (...) nie dopuszczała możliwości takiego zastępstwa. W sytuacji nieobecności A. B. jego obowiązki wykonywali pozostali przedstawiciele handlowi współpracujący ze Spółką.

**Dowód:** przesłuchanie powoda – k. 159-160 i 382-385, zeznania świadka G. O. – k. 160-162, zeznania świadka B. K. – k. 190-193, zeznania świadka W. M. – k. 235-236.

Z tytułu wykonywania umowy A. B. wystawiał Spółce (...) faktury VAT.

**Niesporne,** nadto faktury VAT – k. 89-98v.

Księgowość przedstawicieli handlowych prowadzących własne działalności gospodarcze nie została pozostawiona im do samodzielnego prowadzenia. Nad wykonywaniem obowiązków związanych z sprawami rachunkowymi oraz księgowymi powoda, a także innych samozatrudnionych osób czuwała J. Z., zatrudniona w Spółce (...) na stanowisku księgowej. Skorzystanie z usług (...) nie było obowiązkowe, jednak w wielu przypadkach prowadziła ona obsługę księgową osób prowadzących działalności gospodarcze a współpracujących ze Spółką. Do jej zadań między innymi należało udzielanie wskazówek i porad co do możliwości rozliczania kosztów prowadzenia działalności gospodarczej, wypełnianie dokumentów do ZUS i urzędu skarbowego, pilnowanie terminów zapłaty należności podatkowych i składek, które musiał opłacać A. B. jako przedsiębiorca. Nadto, wystawiała ona za A. B. faktury dla Spółki. On zaś następnie je drukował i podpisywał. Wszystkie powyższe czynności były wykonywane nieodpłatnie, w ramach współpracy ze Spółką.

A. B. nie wykonywał w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej usług na rzecz podmiotów innych niż Spółka (...).

**Dowód:** przesłuchanie powoda – k. 159-160 i 382-385, zeznania świadka G. O. – k. 160-162, zeznania świadka B. K. – k. 190-193, zeznania świadka T. K. – k. 193-194, zeznania świadka W. M. – k. 235-236, zeznania świadka J. Z. – k. 376-379v., korespondencja e - mail – k. 36-37.

W dniu 24 marca 2017 r. (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w O. rozwiązała z A. B. łączącą strony umowę bez wypowiedzenia.

**Niesporne**, nadto: oświadczenie o rozwiązaniu umowy z dnia 24 marca 2017 r. – k. 39.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo oparte na przepisie art. 189 Kodeksu postępowania cywilnego (dalej „k.p.c.”) oraz art. 22 § 1 Kodeksu pracy (dalej „k.p.”) okazało się zasadne.

Zgodnie z treścią art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Stosunek pracy to więc prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika przy umówionej pracy i wypłacanie mu wynagrodzenia za pracę (tak w wyroku SA w Lublinie z 26 czerwca 1996, III AP/10/96, Apel.-Lub. 1997/2/10). Należy przy tym podkreślić, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (orzeczenie Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNP 2001/9/310).

Najbardziej istotnymi elementami stosunku pracy są więc: obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany poleceniom pracodawcy, który jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika. Kodeks pracy w art. 22<sup>1</sup> wprost stanowi, że ukształtowanie stosunku prawnego w oparciu o powyżej wskazane elementy jest stosunkiem pracy bez względu na to, czy strony zawarły umowę o pracę czy też umowę cywilnoprawną. Określenie umowy przez strony „umową zlecenia” nie stanowi przeszkody do jej zakwalifikowania jako umowy o pracę (por. wyrok SN z 25.4.1997 r., II UKN 67/97). Nazwa umowy nie jest wyznacznikiem decydującym o prawnym charakterze umowy, jeżeli nawiązany stosunek prawny ma cechy wskazane w art. 22 § 1 k.p. (por. wyrok SN z 7.4.1999 r., I PKN 642/98, OSNP 2000/11/417).

Wybór rodzaju stosunku prawnego, na podstawie którego strony podejmują współpracę powoduje doniosłe konsekwencje prawne dla jego stron, które nie wywierają skutków jedynie w odniesieniu do treści samego stosunku prawnego, ale także odnoszą się do innych sfer z nim skorelowanych, takich jak kwestie ubezpieczeń społecznych czy zagadnienia podatkowe. Polityka zatrudnienia obowiązująca w danym przedsiębiorstwie nie może sprowadzać się do zawężenia perspektywy, gdzie istotne są tylko i wyłącznie osiągnięte zyski. Prawo nie pozwala na zupełną dowolność

kształtowania stosunków prawnych i tworzenie umów, które w swej treści odpowiadają stosunkowi pracy, jednak dla potrzeb maksymalizacji osiąganego zysku przybierają formę umów zlecenia czy umów o świadczenie usług. W przypadku gdy zostaną spełnione przesłanki wskazane w przepisie art. 22 § 1 k.p. założony przez strony stosunek cywilnoprawny jest w rzeczywistości stosunkiem pracy ze wszystkim konsekwencjami tego stanu rzeczy.

Elementarną zasadą pozwalającą na ukształtowanie treści stosunku zobowiązaniowego według woli stron jest wyrażona w art. 353<sup>1</sup> Kodeksu cywilnego zasada swobody umów, wedle której strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. W tych ramach strony mogą dowolnie kształtować swoje prawa i obowiązki, tak aby zawarta umowa odpowiadała w swej treści stosunkowi prawnemu łączącemu strony. Dla oceny złożonych przez strony oświadczeń woli należy posłużyć się wykładnią wskazaną w art. 65 k.c., zgodnie z którą oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje, zaś w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu.

Wskazane powyżej reguły pozwalające na dokonanie oceny stosunku zobowiązaniowego łączącego strony nie mogą pozostawać w oderwaniu od sposobu wykonania umowy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 lutego 1998 r.: przy wykładni zgodnych oświadczeń woli stron stosunku prawnego nie można pomijać stanowisk stron, które złożyły takie oświadczenia woli, a dokonywana wykładnia powinna uwzględniać interesy obu stron w zakresie uzgodnionej lub wyinterpretowanej treści zawartego kontraktu. Dlatego oświadczenie woli należy tłumaczyć przy uwzględnieniu znanych stronom okoliczności, w których zostało złożone, a w konsekwencji należy badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, realizowanej z odniesieniem do interesów obu kontrahentów. W tym zakresie utrwalone w judykaturze oraz w praktyce stanowisko, iż o zakwalifikowaniu umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę nie decyduje ani nazwa umowy, określająca ją jako umowę cywilnoprawną, ani też wskazujące na cywilnoprawny charakter formalne postanowienia umowy, ale sposób wykonywania, a w szczególności realizowanie przez strony - nawet wbrew postanowieniom umowy - cech charakterystycznych dla stosunku pracy, które odróżniają zawartą i realizowaną umowę od innych cywilnoprawnych umów o świadczenie usług (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 r., sygn. I PKN 532/97).

Należy podkreślić, że w odróżnieniu od stosunków prawnych ściśle wynikających z prawa zobowiązaniowego, w prawie pracy nie występuje tak charakterystyczna dla tychże, równość podmiotów stosunku prawnego. Nie sposób nie uznać, że w relacji pracodawca-pracownik silniejszą stroną zawsze będzie pozostawał pracodawca, stąd też tak silna jest funkcja ochronna prawa pracy. Pracodawca może wyrzucić presję na pracownika i skłonić go do określonych ustępstw.

W doktrynie i judykaturze obowiązuje utrwalone stanowisko, zgodnie z którym umowa, na podstawie której jest świadczona praca, nie może więc mieć mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 786/00). Jeżeli z treści umowy łączącej strony trudno wskazać jednoznacznie, które elementy przeważają, przyjąć należy, iż decydujące znaczenie winna mieć wola stron, formułujących treść stosunku prawnego, a więc także tytuł umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2003 roku, sygn. I PK 466/02, Prawo Pracy 2004 nr 3 poz. 35).

Dla uznania umowy za umowę o pracę podstawowe, konstrukcyjne znaczenie ma podporządkowanie pracownicze (por. wyrok z dnia 20 marca 1965r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157). Dla stwierdzenia, że występuje ono w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności (wyrok (...) w K. z dnia 18 grudnia 1975r., II U 2867/75, Służba (...) 1976 nr 10, s. 28); podpisywanie listy obecności (wyrok (...) w Ł. z dnia 25 listopada 1975 r., I P 848/75, Służba (...) 1976 nr 4, s. 38); podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy (wyrok z dnia 27 lutego 1979 r., II URN 19/79, Nowe Prawo 1981 nr 6, s. 82); obowiązek wykonywania bieżących poleceń przełożonych (wyrok z dnia 11 kwietnia 1997r., I PKN 89/97, OSNAPiUS

1998 nr 2, poz. 35); dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika (wyrok z dnia 22 grudnia 1998r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 138).

Istotą sporu w niniejszej sprawie było ustalenie, czy istniejąca między stronami więź prawna odpowiadała w swej istocie stosunkowi pracy czy brak jej było elementów pozwalających na uznanie, że do zawartej przez nie umowy cywilnoprawnej należy stosować regulacje Kodeksu pracy.

Oceniając wyniki postępowania dowodowego należy uznać w sposób jednoznaczny, że strony pozostawały w stosunku pracy przez czas świadczenia usług przez powoda w okresie od 7 września 2015 r. do 24 marca 2017 r.

W niniejszej sprawie poza sporem pozostawał fakt zawarcia przez strony umowy zatytułowanej jako „umowa o świadczenie usług na warunkach zlecenia” oraz wywiązywania się z wynikających z niej obowiązków stron. Jednakże oceniając materiał dowodowy zgromadzony w sprawie Sąd doszedł do wniosku, że sposób wykonywania tejże umowy odpowiada w swej istocie stosunkowi pracy, bowiem pozwala na wyszczególnienie elementów właściwych dla stosunku pracy w więzi łączącej strony.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że organizatorem i podmiotem, na rzecz którego praca była świadczona przez A. B. była (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w O., co pozostawało w niniejszym postępowaniu bezsporne tak jak i fakt, iż za świadczoną przez powoda pracę otrzymywał on comiesięczne wynagrodzenie. Powód zobowiązany był do wykonywania pracy w miejscu wskazanym przez pozwaną. Został zatrudniony w (...) oddziale spółki, przydzielono mu odgórnie region, na którym miał obsługiwać klientów pozwanej, obejmujący powiaty (...), (...), (...). Należy zauważyć, że praca była świadczona przez powoda w lokalu pozostającym w dyspozycji pracodawcy. Spółka (...), na wzór pracodawcy, zobowiązała się dostarczyć powodowi środków do pracy (materiałów, narzędzi) oraz zorganizować jego miejsce pracy. W rezultacie, A. B. otrzymał służbowy telefon, zarówno stacjonarny jak i komórkowy, samochód służbowy oraz wydzielone, wyposażone stanowisko pracy w oddziale spółki, przy ulicy (...). Nie bez znaczenia pozostaje również fakt, że trasy przejazdu przedstawicieli handlowych, w tym powoda, były kontrolowane przez kierownika oddziału, który mógł je arbitralnie modyfikować. Powyższe świadczy, że mamy tu do czynienia z elementem podporządkowania, w postaci wyznaczenia miejsca pracy przez pracodawcę w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Należy również zaznaczyć, że sprzęt pozostający w czasie pracy do dyspozycji powoda, po zakończonym dniu pozostawał w oddziale, co wykluczało kontakt z klientem poza oddziałem firmy i czasem przeznaczonym na rozwożenie towarów.

Właściwe dla stosunku pracy pozostaje także wykonywanie pracy w czasie określonym przez pracodawcę. W przedmiotowej sprawie ten element stosunku pracy również należy uznać za spełniony. Nie ulega wątpliwości, że świadczenie pracy według ściśle określonego comiesięcznego grafiku, przygotowanego przez kierownika oddziału oraz konieczność spełnienia wysoce sformalizowanego obowiązku potwierdzenia swojej obecności w pracy na indywidualnej karcie czasu pracy pracownika należy pożytywać jako wykonywanie pracy w czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Należy przy tym podkreślić, że możliwość wprowadzania niewielkich modyfikacji, spowodowanych zdarzeniami losowymi nie może być pożytywana za realny wpływ na kształt harmonogramu pracy.

W tym miejscu podkreślenia wymaga fakt, iż Sąd uznał za wysoce nieprzekonujące zeznania świadka, M. K., który zeznał, że powód nie miał obowiązku stawiania się w oddziale o określonej godzinie, ewidencja czasu pracy prowadzona była do celów statystycznych i dotyczyła jedynie fizycznej obecności poszczególnych osób w oddziale spółki, a przygotowywane przez niego harmonogramy pracy były wyłącznie propozycją zorganizowania czasu pracy.

Wskazane powyżej elementy stosunku pracy, takie jak wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy, w miejscu oraz czasie ustalonym przez pracodawcę oraz wynagradzanie powoda za świadczenie pracy są nierozzerwalnie związane z określeniem więzi pracowniczej. Niemniej jednak, podstawową cechą pozwalającą na odróżnienie stosunku pracy od innych stosunków cywilnoprawnych jest fakt podporządkowania pracownika pracodawcy.

Przedstawicielem pozwanej spółki w (...) oddziale był M. K.. To właśnie z M. K. powód ustalił na spotkaniu rekrutacyjnym warunki przyszłej współpracy i to on od początku istnienia współpracy pomiędzy stronami

pozostającymi w sporze był bezpośrednim przełożonym powoda. Zakładana w umowie swoboda działań, charakterystyczna dla stosunków cywilnoprawnych nie znalazła odzwierciedlenia w rzeczywistości. Każda aktywność M. K. wobec powoda wykazana w postępowaniu dowodowym stanowi potwierdzenie jego nadrzędności służbowej. Nie ma znaczenia dla oceny niniejszej sprawy nomenklatura, którą posługiwali się świadkowie opisując zadania ciężące na kierowniku oddziału. Bowiem niezależnie od tego, czy określi się je mianem „pilnowania wykonywania obowiązków”, „nadzorowaniem”, „sprawdzaniem jakości działań”, „podpowiadaniem, jak należy wykonywać czynności” czy też „propozycjami” sprowadzają się one do podporządkowania kierownikowi oddziału pracy zespołu pracowniczego.

Organizowanie porządku pracy, prowadzenie ewidencji czasu pracy, wydawanie bieżących poleceń, ingerowanie w założone plany wyjazdowe, ścisła kontrola powierzonych obowiązków, konieczność raportowania przez powoda podejmowanych działań oraz pozostawanie do dyspozycji kierownictwa a także stosowanie kar finansowych obrazuje kierowniczą rolę M. K.. Sąd podziela zdanie pozwanej Spółki, że praca w oddziale musi być koordynowana tak, aby kontrahenci spółki byli prawidłowo obsłużeni, jednak owa koordynacja nie może wypaczać celu, dla którego została przedsięwzięta. Jak wielokrotnie już wskazano, istotny jest sposób wykonywania umów i dopóki działania przedstawicieli spółki będą miały charakter władczy, niepozostawiający swobody drugiej stronie, dopóty nie można mówić o równości podmiotów zawierających umowę oraz o jej cywilnoprawnym charakterze.

Na marginesie należy wskazać, że Sąd uznał za zbyt wysokie dla oceny charakteru więzi prawnej łączącej strony, okazanie przez powoda ksiąg rozchodów i przychodów za okres współpracy z pozwaną. Z inicjatywy pozwanej spółki powód chcąc świadczyć pracę obligowany był do wykonywania jej w formie samozatrudnienia i prowadzenia własnej działalności gospodarczej, w konsekwencji, znalazł się w takiej sytuacji podatkowej, w której możliwe jest odliczanie niektórych kosztów przychodu. Jest to jednak irrelevantne dla oceny niniejszej sprawy, bowiem należy zauważyć, że osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę również mają sposobność odliczyć koszty uzyskania przychodu w zeznaniach podatkowych za dany rok.

Uznanie w niniejszym postępowaniu, iż strony postępowania łączył stosunek pracy, implikowało konieczność rozstrzygnięcia o zasadności powództwa w zakresie, w jakim powód domagał się odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy. Orzeczono o tym w punkcie pierwszym wyroku.

W ocenie Sądu łączący strony stosunek pracy nie miał charakteru terminowego. Świadczy o tym zgodny zamiar stron, które od początku współpracy zakładały, że umowa zawarta jest na czas nieokreślony, okoliczność ta pozostaje w zasadzie bezsporna. W ocenie Sądu, określenie ram czasowych trwania umowy o pracę, ustalenie czy miała ona charakter terminowy czy też bezterminowy jest nieistotne z punktu samego ustalenia istnienia stosunku pracy, ma jednak zasadnicze znaczenie dla określenia konsekwencji niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Zgodnie z treścią art. 56 k.p., pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie, o czym orzeka sąd pracy. W myśl przepisu art. 58 § 1 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Przedstawiciele doktryny zgodnie wskazują, że rozwiązanie umowy o pracę będzie bezprawne, gdy pracodawca nie dochowa przesłanek merytorycznych bądź formalnych. Wypowiedzenie umowy o pracę (prowadzące do jej rozwiązania) może nastąpić w dowolnej formie, także ustnie. Może ono być także złożone konkludentnie, a więc przez każde zachowanie pracodawcy ujawniające jego wolę w sposób dostateczny (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony zachodzi zarówno wówczas, gdy zostało ono dokonane z naruszeniem wymagań przewidzianych przepisami prawa pracy, jak i wówczas, gdy wypowiedzenie było nieuzasadnione. Naruszenie przepisów o wypowiedzeniu umów o pracę występuje w szczególności w przypadku: niezachowania formy pisemnej, pominięcia w wypowiedzeniu uzasadnienia tego oświadczenia, niezachowania trybu postępowania przeznaczonego na konsultację zamiaru wypowiedzenia z właściwymi podmiotami, wskazania krótszego od wymaganego okresu wypowiedzenia, niepoinformowania

pracownika w sposób prawidłowy o przysługujących mu środkach odwoławczych od wypowiedzenia, a także w przypadku naruszenia zakazu wypowiedzania umów o pracę osobom, którym służy tzw. wzmożona ochrona trwałości stosunku pracy. Skuteczne jest także oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę dokonane przez nieuprawniony do tego organ (por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2006 r., II PK 72/06, L.).

Według utrwalonej linii orzecznictwa już z samego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Zatem dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą służyć jedynie pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości (niekonkretności lub nieprawdziwości) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu (por. wyrok SN z 8 stycznia 2008 r., I PK 177/07, LEX nr 448827). Ponadto przyjmuje się, że podana pracownikowi przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie podlega w postępowaniu sądowym takiej „konkretyzacji”, która w istocie polega na powołaniu nowych, wcześniej niewskazanych w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn, okoliczności lub uzasadnienia wypowiedzenia (por. wyrok SN z 4 listopada 2014 r., II PK 16/14, LEX nr 1554330). Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być pracownikowi znana najpóźniej z chwilą otrzymania pisma pracodawcy wypowiadającego umowę (por. wyrok SN z 8 stycznia 2007 r., I PK 175/06, LEX nr 448111).

Przy czym przy ustalaniu wysokości odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia podstawę jego wyliczenia powinno stanowić miesięczne średnie wynagrodzenie z okresu poprzedzającego rozwiązanie umowy o pracę. Zgodnie z treścią § 2 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 2017 r. poz. 927), zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop stosuje się także w celu obliczenia odszkodowania przysługującego pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy (art. 47<sup>1</sup>, 50 § 1 i 4 oraz art. 58 i 60 k.p.).

A. B. 24 marca 2017 roku otrzymał od przełożonego oświadczenie o rozwiązaniu umowy łączącej strony w trybie natychmiastowym, z obowiązkiem niezwłocznego rozliczenia się z powierzonego mu mienia. Jako powód takiego stanu rzeczy wskazano utratę zaufania oraz działanie wbrew funkcjonującym procedurom. W toku procesu, strona pozwana argumentowała dodatkowo, że powód nie osiągał wymaganych przez pozwaną wyników sprzedażowych.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że podane przez pracodawcę w oświadczeniu przyczyny nie spełniają kryteriów wymaganej określoności i przejrzystości. Nawet przyjmując na potrzeby rozważań, że pozwana nie traktowała umowy z powodem jako umowy o pracę i upatrywała w niej stosunku cywilnoprawnego pomiędzy dwoma przedsiębiorcami, to i wówczas należałoby przyjąć, że uczyniła to w sposób niedający drugiej stronie czytelnego uzasadnienia. Pod wskazanymi przez pozwaną spółkę przyczynami „utrata zaufania” czy „naruszenia funkcjonujących procedur” może kryć się dowolne zachowanie, które dopóki nie znajdzie potwierdzenia w określonych zdarzeniach dopóty nie spełnia wymogów. Dodatkowo, jak już podnoszono, przyczyny rozwiązania umowy nie mogą być konkretyzowane w toku postępowania sądowego. Pozwana argumentowała, że rozwiązanie umowy z A. B. uzasadniała niska skuteczność świadczonych przez niego usług, co w rezultacie powodowało utratę zaufania. Jednak o tym strona powodowa powzięła wiadomość dopiero w toku postępowania. Pozwana nie wykazała aby było inaczej.

A. B. nie żądał przywrócenia do pracy, w zamian domagał się odszkodowania w wysokości 3997,97 złotych, które to mieści się w granicach zakreślonych przepisami prawa i które zasądzono zgodnie z żądaniem strony powodowej w punkcie drugim wyroku.

Na materiał dowodowy w sprawie złożyły się dowody z przedłożonych przez strony dokumentów, zeznania świadków i przesłuchanie stron. Prawdziwość i rzetelność dokumentacji stanowiącej podstawę ustaleń nie była kwestionowana przez żadną ze stron, stąd stanowiła ona miarodajny materiał dla odtworzenia stanu faktycznego w sprawie.

Wszystkie wskazane wyżej okoliczności świadczące o pracowniczym charakterze stosunku łączącego strony wynikały z spójnych zeznań przesłuchanych w sprawie świadków w istotnym dla rozstrzygnięcia zakresie: G. O., W. S. (1), B. K., T. K., E. L., A. G., W. M.. Nadto były poparte przedstawionymi przez strony dokumentami w postaci: zawartej umowy o świadczenie usług, korespondencji mailowej czy harmonogramów pracy i list obecności. Ich wypowiedzi korespondowały z twierdzeniami powoda, pozbawione były sprzeczności, pozwalały uzyskać pełen obraz funkcjonowania spółki.

Brak było podstaw do odmówienia wiary tym dowodom (w przypadku dokumentów niekwestionowanym przez strony). Nie bez znaczenia pozostaje fakt, iż świadkowie W. S. (2), T. K., A. G. i W. M. to obecni pracownicy lub współpracownicy pozwanej spółki, nie są oni zatem zainteresowani kształtowaniem zeznań poprzez przedstawianie nieprawdziwych okoliczności niekorzystnych dla spółki.

Częściowo wskazane powyżej dowody odpowiadały zeznaniom M. K., które pozostawały spójne z zeznaniami pozostałych świadków w zakresie, w jakim wskazywały na ewidencję pracy, ustalanie grafików pracy, czy wydawanie poleceń. Były jedynie przedstawiane w sposób jak najbardziej korzystny dla pozwanej. Sąd odmówił zeznaniom M. K. mocy dowodowej w pozostałym zakresie (przykładowo wskazywania przez świadka braku obowiązku stawiania się w określonych godzinach w oddziale czy możliwości zastępowania powoda przez inne, wskazane przez niego osoby). Mało konkretne wypowiedzi uzasadniały wątpliwości co do wiarygodności zeznań świadka, który z racji kierowniczej funkcji musi mieć ścisłą wiedzę co do organizacji pracy w oddziale.

Za nieprzedstawiające wartości dowodowej uznał Sąd zeznania świadka F. K. oraz M. P. w zakresie w jakim świadkowie negowali obowiązującą w (...) oddziale hierarchię, obowiązki przedstawicieli handlowych wynikające z ewidencji czasu pracy, brak swobody powoda w wykonywaniu powierzonych mu obowiązków czy stosowania kar porządkowych. Zaprzeczenie przytoczonych okoliczności pozostaje w sprzeczności ze spójnymi relacjami pozostałych świadków, również obecnie zatrudnionych w pozwanej Spółce, stąd też Sąd nie dał im wiary.

Podobnie, za nieprzekonujące Sąd uznał zeznania świadka J. W., będącego prezesem zarządu pozwanej spółki. Mimo piastowanego stanowiska, prezes pozwanej miał znikomą wiedzę na temat pracy (...) oddziału pod kierownictwem M. K. oraz faktycznego zorganizowania pracy przedstawicieli handlowych obsługujących oddział.

Za nieprzekonujące także uznano zeznania świadka J. Z. w zakresie wskazującym na koleżeńskie świadczenie powodowi usług księgowych. Wykonywanie nieodpłatnie, zarówno w czasie pracy jak i w czasie w wolnym czasie stałych usług księgowych na rzecz innego podmiotu gospodarczego stoi w sprzeczności z zasadami doświadczenia życiowego.

O kosztach postępowania Sąd orzekł w punkcie trzecim wyroku zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania, w oparciu o treść art. 98 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony.

Na koszty powoda składało się wynagrodzenie pełnomocnika w wysokości 3 780 złotych, obejmujące kwotę 3 600 zł tytułem wynagrodzenia za reprezentację w części ustalenia istnienia stosunku pracy ustaloną na podstawie § 2 pkt 5 oraz kwotę 180 zł za reprezentację w części o roszczenie odszkodowawcze w związku z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę ustaloną w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 755). Ponadto zwrotowi od pozwanej na rzecz powoda podlegała uiszczona opłata od pozwu w kwocie 1 000 zł.

Zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. ), kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub

prokurator, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji, obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. W myśl art. 13 cytowanej ustawy, w sprawach o prawa majątkowe pobiera się opłatę stosunkową i wynosi ona 5% wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100 000 złotych. W niniejszej sprawie Sąd postanowieniem z dnia 7 lipca 2017 roku sprawdził wartość przedmiotu sporu i ustalił ją na kwotę 51 974 złotych. W konsekwencji, opłata stosunkowa od pozwu, stanowiąca 5% wartości przedmiotu sporu, wynosiła 2 599 złotych. Mając na uwadze, że powód został zwolniony z jej ponoszenia w części przekraczającej 1 000 złotych, zasadnym było obciążenie strony pozwanej nieuiszczoną częścią opłaty od złożonego pozwu, o czym orzeczono w punkcie czwartym wyroku.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)

30 marca 2021 r.