

Sygn. akt X P 1199/14

WYROK CZĘŚCIOWY

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 czerwca 2016 r.

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

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: M. Z., B. W.

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 13 czerwca 2016 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa D. S.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w B. k. (...) Sp. z o.o. w B. k. O. Oddział w K.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

oddala powództwo.

Sygn. akt X P 1199/14

UZASDNIENIE

wyroku częściowego

Pozwem z dnia 14 listopada 2014 r. (prezentata Biura Podawczego tut. Sądu) powód D. S., działając przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o:

1. ustalenie istnienia stosunku pracy nawiązanego między powodem a stronami pozwanymi: (...) sp. z o.o. z siedzibą w B. k/ (...) sp. z o.o. z siedzibą w B. k/O. Oddział w Katakach (...) z siedzibą w K. na podstawie umowy o pracę na czas określony, począwszy od dnia 13 grudnia 2013 r. do dnia 12 marca 2014 r., a następnie od dnia 13 marca 2014 r. do dnia 4 listopada 2014 r. albo do dnia 31 grudnia 2014 r. na warunkach umowy o pracę na czas nieokreślony. Powód działając jednak przez profesjonalnego pełnomocnika nie wskazał na jakiej podstawie żąda ustalenia istnienia stosunku pracy z dwoma podmiotami i w jakim stosunku te dwa podmioty miałyby być równocześnie pracodawcami powoda,
2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania w kwocie 9 000 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wydania wyroku do dnia zapłaty
3. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu swoich żądań powód wskazał, iż w dniu 13 grudnia 2013 r. strony zawarły umowę nr (...) o świadczenie usług na warunkach zlecenia (magazynier). Zawarcie umowy poprzedziła rozmowa kwalifikacyjna, na której, zgodnie

z twierdzeniem powoda, strona pozwana wypytała powoda szczegółowo o dane personalne, stan rodzinny oraz podkreśliła, że zależy jej na wysokich kwalifikacjach powoda, a powód oświadczył, że najbardziej byłby zainteresowany zawarciem umowy o pracę.

Powód podniósł m.in., iż zgodnie z treścią umowy miał wykonywać wskazane przez pozwanego obowiązki, w zamian za co miał otrzymywać wynagrodzenie miesięczne w wysokości określonej w umowie, nadmienił też, że zgodnie z życzeniem pozwanego stawał się do pracy codziennie od poniedziałku do piątku o oznaczonej przez powoda godzinie, obowiązany był do podpisywania list obecności i usprawiedliwiania swojej nieobecności zwolnieniami lekarskimi, a świadczyć pracę i wykonywać polecenia pozwanego musiał osobiście. Pozwany zaś na bieżąco nadzorował pracę powoda, przekazując mu swoje uwagi i polecenia.

Po zakończeniu okresu obowiązywania w/w umowy strony w takich samych okolicznościach zawarły kolejną umowę, nazwaną Umowa o świadczenie usług na warunkach zlecenia. Sposób wykonywania kolejnej umowy był taki sam jak w przypadku pierwszej umowy, a wynagrodzenie wynosiło 3 000 zł. Powód wskazał, że zmuszany był przez pozwanego do wykonywania także innych czynności, nieprzewidzianych w umowie, jak np. czynności zw. ze zmianą kół i ogumienia w pojazdach ciężarowych.

W dniu 4 listopada 2014 r. pozwany za pośrednictwem kierownika J. D. oświadczył powodowi ustnie, że umowa z nim zawarta zostaje natychmiast rozwiązana. W dniu 10 listopada 2014 r. pozwany doręczył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy, bez uzasadnienia.

W ocenie powoda zostały spełnione wszystkie cechy stosunku pracy, o czym świadczy m.in. osobiste wykonywanie pracy przez powoda, wyznaczanie czasu i miejsca pracy powoda przez pozwanego, bieżąca kontrola wyników pracy powoda oraz stałe udzielanie mu wskazówek przez pozwanego.

Powód wskazał też, że jego intencją od początku było nawiązanie stosunku pracy.

Uzasadniając interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy powód powołał się na szereg uprawnień powoda wynikających z przepisów prawa pracy oraz ubezpieczeń społecznych.

W odpowiedzi na pozew, pismem z dnia 22 grudnia 2014 r. (prezentata Biura Podawczego tut. Sądu), obie strony pozwane, działając przez jednego pełnomocnika, wniosły o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych. Ponadto, (...) sp. z o.o. z siedzibą w B. k/O. Oddział w K. W. podniosła zarzut braku legitymacji procesowej biernej.

W uzasadnieniu swoich stanowisk strony pozwane podniosły, że powód nigdy nie kwestionował charakteru stosunku prawnego łączącego strony i dobrowolnie zawarł umowę o świadczenie usług.

Strony pozwane podkreśliły, iż od końca 2013 r. żadna ze stron pozwanych nie przyjmowała do pracy w swoim oddziale w K., lecz nawiązywała cywilnoprawne stosunki w postaci umów o świadczenie usług. Wszystkie osoby, które przychodziły na rozmowy w sprawie współpracy, były informowane, że współpraca jest możliwa, ale tylko na warunkach umowy cywilnoprawnej. Osoby, które przystały na takie warunki, były następnie informowane o możliwości świadczenia usług na rzecz strony pozwanej po założeniu przez nie działalności gospodarczej. Strona pozwana wskazała, że powód jasno i jednoznacznie zaakceptował oba warunki, zgodził się świadczyć zleczone mu czynności na warunkach umowy o świadczenie usług, a jednocześnie postanowił zarejestrować działalność gospodarczą i funkcjonować względem strony pozwanej jako przedsiębiorca.

Strony pozwanej podniosły, iż nigdy nie zamierzały zatrudnić powoda na podstawie umowy o pracę. Powód zaś zaakceptował przedstawione mu warunki współpracy. Przemawiać ma za tym fakt, iż w dniu 13 marca 2014 r. powód zawarł kolejną umowę o świadczenie usług na warunkach zlecenia ze stroną pozwaną.

Strony pozwane wskazały także, iż z tytułu wykonywanych usług magazynowych powód wystawiał faktury VAT, co jest właściwe dla stosunków cywilnoprawnych.

Nie zgodziły się strony pozwane z twierdzeniem powoda, jakoby ten wykonywał dodatkowe czynności na rzecz którejkolwiek ze stron pozwanych. Dalej strony pozwane nadmieniły, że powód nie składał wniosków urlopowych, a jedynie prosił o udzielenie mu dni wolnych od świadczenia usług, nie pozostawał też pod ścisłym kierownictwem i stałym nadzorem pod względem dyscypliny pracy, nie miał obowiązku usprawiedliwiania swojej nieobecności przy wykonywaniu przedmiotu umowy.

Wypowiedzenie powodowi umowy o świadczenie usług strony pozwane uzasadniły nienależytym wykonywaniem przez powoda zleconych mu czynności.

Strony pozwane zaprzeczyły, aby w umowie zlecenia określono czas wykonywania czynności przez powoda. Sama strona pozwana również nie określała ani godzin, ani dni w jakich powód ma wykonywać zlecenie. Wskazano również, że strony postanowiły, iż zleceniobiorca może w uzasadnionych przypadkach powierzyć wykonanie zleconych czynności osobom trzecim.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana ad 1 prowadzi działalność gospodarczą w formie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, pod firmą (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. W Krajowym Rejestrze Sądowym zarejestrowana została z dniem 18 grudnia 2003 r. Siedzibą podmiotu jest miejscowość B. k/O., a jej adresem ul. (...), (...)-(...) B. k/O..

Na dzień 12 listopada 2014 r. spółka posiadała 27 oddziałów. Jednym z nich jest Oddział K., którego adres to ul. (...), (...)-(...) K..

Dowód: Wypis z KRS strony pozwanej (k. 9 – 19)

W dniu 13 grudnia 2013 r. powód D. S. zawarł ze stroną pozwaną (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B. k/O. umowę nr (...) o świadczenie usług na warunkach zlecenia (magazynier). Umowa zawarta została na okres od dnia 13 grudnia 2013 r. do dnia 12 marca 2014 r. (§ 1 umowy). Strony ustaliły wynagrodzenie przysługujące zleceniobiorcy (powodowi) w wysokości 2 004 zł brutto miesięcznie (§ 2 umowy)

Na podstawie w/w umowy powód zobowiązał się do wykonywania czynności związanych z obsługą magazynu zleceniodawcy (strony pozwanej) w K., w szczególności następujących prac (usług) i czynności:

1. przyjmowania i wydawania towarów z magazynu,
2. utrzymywania magazynu w należyтым porządku oraz przestrzegania obowiązujących przepisów i instrukcji pracownika magazynu,
3. sortowania w miejscach do tego przeznaczonych makulatury, folii oraz akumulatorów zgodnie z instrukcjami funkcjonującymi w firmie,
4. indeksowania oraz nadawania adresów towarom zgodnie z instrukcjami i poleceniem zleceniodawcy,
5. prowadzenia kontroli stanu faktycznego z ewidencją magazynową – ciągła inwentaryzacja,
6. dokładnego i sprawnego pod względem jakościowym oraz ilościowym przyjmowanego i wydawanego z magazynu towaru,
7. pakowania towaru zgodnie z panującymi przepisami gospodarki magazynowej oraz wewnętrznymi instrukcjami,
8. uczestnictwa w ciągłych oraz rocznej inwentaryzacji magazynu,

9. przeprowadzania na koniec każdego roku kalendarzowego inwentaryzacji towarów zleceniodawcy znajdujących się w magazynie,
10. niezwłocznego zgłaszania kierownikowi magazynu braków ilościowych lub wad jakościowych ujawnionych podczas przyjmowania towaru, a nadto spisywania na te okoliczności protokołów w obecności przewoźnika lub dostawcy,
11. czytelnego opisywania towaru indeksami oraz lokacjami zgodnie z instrukcjami,
12. przestrzegania i stosowania zasad Fi – Fo (pierwsze weszło, pierwsze wyszło) w magazynie,
13. zachowania szczególnej dbałości o powierzone mienie zleceniodawcy,
14. właściwego zabezpieczenia towarów w magazynie oraz na zewnątrz budynku magazynowego przed wpływami atmosferycznymi zgodnie z funkcjonującymi w firmie instrukcjami,
15. czytelnego podpisywania dokumentów magazynowych,
16. wykonywania innych czynności zleconych przez zleceniodawcę,
17. rozliczania się z powierzonego towaru, materiałów, urządzeń i innego mienia należącego do zleceniodawcy zgodnie z umową,
18. prowadzenia, gromadzenia i przekazywania zleceniodawcy dokumentacji określonej w umowie zgodnie z jej postanowieniami,
19. niezwłocznego przekazywania zleceniodawcy wszelkich dokumentów dotyczących wykonywania umowy (w szczególności dokumentów księgowych),
20. niezwłocznego zawiadamiania zleceniodawcy w formie pisemnej o każdym oświadczeniu skierowanym do zleceniodawcy a odebrany przez zleceniobiorcę w związku z wykonywaniem umowy,
21. wydawania oraz udostępniania w jakikolwiek sposób towaru klientom jedynie przy jednoczesnym zaewidencjonowaniu tego w programie komputerowym,
22. natychmiastowego informowania zleceniodawcy o nieprawidłowościach w funkcjonowaniu Oddziału i sygnalizowania zagrożeń w tym zakresie,

- § 3 umowy.

W umowie strony ustaliły sposób wykonywania umowy (m.in. zobowiązanie powoda do przestrzegania aktualnych regulaminów, zarządzeń, instrukcji i procedur obowiązujących u strony pozwanej, kierowania się zaleceniami strony pozwanej i osób przez niego upoważnionych, zakaz powierzenia przez powoda wykonania zlecenia osobie trzeciej bez pisemnej zgody strony pozwanej - § 4 umowy), przewidziały także odpowiedzialność zleceniobiorcy za powierzone mu mienie (§ 5 umowy).

Powód na żądanie strony pozwanej obowiązany był w każdym czasie do udzielenia stronie pozwanej informacji o przebiegu wykonywania umowy (§ 6 umowy). W § 7 umowy strony przewidziały możliwość rozwiązania umowy przez każdą ze stron za siedmiodniowym wypowiedzeniem.

W sprawach nieuregulowanych w umowie zastosowanie miały mieć przepisy kodeksu cywilnego, w szczególności art. 750 (§ 8 umowy).

Dowód: Umowa nr (...) o świadczenie usług na warunkach zlecenia (magazynier) (k. 24 – 27)

W oświadczeniu z dnia 13 grudnia 2013 r. powód zadeklarował, że jest rencistą, nie pozostaje w rejestrze bezrobotnych, w zakresie wykonywanej umowy zlecenia nie prowadzi działalności gospodarczej, z tytułu wykonywania umowy podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu oraz nie chce być objęty dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym.

Dowód: Oświadczenie Zleceniobiorcy z dnia 13.12.2013 r. (k.28)

W dniu 13 marca 2014 r. powód D. S. został wpisany jako przedsiębiorca do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej pod nazwą P.H.U. (...). Jako przedmiot działalności gospodarczej powoda wskazany został „przeładunek towarów w pozostałych punktach przeładunkowych”.

Powód prowadząc działalność gospodarczą rozliczał się z urzędem skarbowym jako osoba rozliczająca podatek VAT z z faktur zakupu, faktur sprzedaży oraz faktur wewnętrznych.

Dowód: zaświadczenie z (...) k. 44

- przesłuchanie powoda (k. 215 płyta CD)

W dniu 13 marca 2014 r. powód D. S. zawarł ze stroną pozwaną (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B. k/O. kolejną umowę o świadczenie usług na warunkach zlecenia. Zleceniobiorcą w/w umowy był powód jako przedsiębiorca prowadzący działalność gospodarczą pod firmą P.H.U D. S. o nr NIP (...).

W znacznej mierze tożsame z postanowieniami umowy z dnia 13 grudnia 2013 r. zostały określone w umowie z dnia 13 marca 2014 r.: przedmiot umowy (§ 1), sposób wykonywania umowy (§ 2), odpowiedzialność powoda za powierzone mu mienie (§ 3), kontrola wykonywania umowy (§ 7), postanowienia końcowe (§ 9).

Wynagrodzenie ustalone zostało na poziomie 3 000 zł za miesiąc, która to kwota miała być powiększona o należny podatek VAT określony wg obowiązujących stawek. Wynagrodzenie wypłacane było przez stronę pozwaną nie wcześniej niż w ciągu 14 dni od daty wystawienia przez powoda faktury VAT (§ 4 umowy).

Strony, w § 5 umowy, zobowiązały się nie przekazywać, nie ujawniać ani nie wykorzystywać bez pisemnej zgody drugiej strony informacji technicznych, technologicznych, handlowych, organizacyjnych lub finansowych dotyczących drugiej strony oraz podmiotów z nią współpracujących, zarówno w trakcie obowiązywania umowy, jak też po jej rozwiązaniu lub wygaśnięciu.

Umowę zawarto na czas nieoznaczony (§ 6), z możliwością jej rozwiązania przez każdą ze stron za jednomiesięcznym wypowiedzeniem (§ 8). Przewidziano także możliwość rozwiązania umowy ze skutkiem natychmiastowym przez stronę pozwaną, w przypadku naruszania przez powoda jego obowiązków określonych w umowie.

Dowód: Umowa o świadczenie usług na warunkach zlecenia (k. 20 – 23)

Pismem z dnia 3 listopada 2014 r. strona pozwana ad 1, za pośrednictwem Prezesa Zarządu J. W., rozwiązała z powodem umowę o świadczenie usług na warunkach zlecenia, zawartą w dniu 13 marca 2014 r., z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Dowód: Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o świadczenie usług na warunkach zlecenia (k. 30)

Powodem, dla którego strona pozwana rozwiązała umowę, było nienależyte wykonywanie przez powoda obowiązków wynikających z umowy poprzez niewłaściwe odnoszenie się do klientów strony pozwanej oraz handlowca. Zachowanie powoda zostało zgłoszone na policję.

Dowód: Zeznania świadka J. D. (k. 64v; płyta CD)

Praktyką u strony pozwanej (...) spółka z o.o. w B. k/O. było zawieranie umów o świadczenie usług na obsługę magazynu.

Przed rozpoczęciem współpracy, powód przeprowadził wstępną rozmowę z J. D., który przedstawił mu warunki współpracy ze stroną pozwaną (...) spółka z o.o. w B. k/O. w ramach obsługi magazynu.

Współpraca miała wyglądać w ten sposób, że najpierw miała zostać zawarta umowa zlecenie na trzy miesiące w celu wzajemnego zapoznania się z warunkami współpracy. Jeżeli po tym okresie strony będą miały wolę dalszej współpracy, będzie to możliwe po założeniu przez powoda działalności gospodarczej, w ramach której miałby świadczyć usługi na rzecz strony pozwanej (...) spółka z o.o. w B. k/O..

Dowód: Zeznania świadka J. D. (k. 64v; płyta CD)

- przesłuchanie powoda (k. 215 płyta CD)

Rozmowy z osobami, które wyrażały chęć współpracy ze stroną pozwaną przeprowadzał J. D.. Każda osoba, która przybywała na rozmowę kwalifikacyjną do strony pozwanej, była informowała o tym, że spółka nie przyjmuje już osób na podstawie umowy o pracę. Przedstawiana była też szczegółowa informacja na temat zasad współpracy – zatrudnieniu najpierw na okres trzech miesięcy na podstawie umowy o świadczenie usług, następnie, w razie woli dalszej współpracy, o konieczności założenia własnej działalności gospodarczej i możliwości świadczenia usług na rzecz strony pozwanej w ramach tej działalności.

Dowód: Zeznania świadka J. D. (k. 64v; płyta CD)

Zeznania świadka G. B. (k. 64v; płyta CD)

Zeznania świadka D. W. (k. 64v; płyta CD)

Zeznania świadka J. G. (k. 117, 117v; płyta CD)

Zeznania świadka J. G. (k. 117, 117v; płyta CD)

Zeznania świadka P. S. (1) (k. 117v; płyta CD)

O warunkach współpracy informowany był także powód, który wyraził zgodę na wszystkie przedstawione przez J. D. warunki.

Dowód: Zeznania świadka J. D. (k. 64v; płyta CD)

- przesłuchanie powoda (k. 215 płyta CD)

W ramach kontaktów z J. D. powód nie sygnalizował niezadowolenia co do formy zawieranej umowy.

Powód już w grudniu 2013 r., przez upływem czasu obowiązywania pierwszej umowy o świadczenie usług, zasięgał u J. D. informacji na temat możliwości wcześniejszego rozpoczęcia przez powoda prowadzenia działalności gospodarczej.

Strona pozwana nie stosowała nigdy nacisków na współpracujące z nią osoby w zakresie formy zatrudnienia czy kontynuowania współpracy. Osoby, które nie wyrażają woli współpracy nie podpisują umowy o świadczenie usług bądź rozwiązują ją. Tak było w przypadku pracownika magazynu, M. M., który po stwierdzeniu, że nie odpowiada mu warunki współpracy przestał świadczyć usługi. Umowa uległa rozwiązaniu. W takiej sytuacji strona pozwana poszukuje nowego pracownika na zwolnione miejsce.

Dowód: Zeznania świadka J. D. (k. 64v; płyta CD)

- przesłuchanie powoda (k. 215 płyta CD)

Powód nie wskazywał nigdy, że preferowałby formę umowy o pracę w miejsce umowy o świadczenie usług.

Dowód: Zeznania świadka J. D. (k. 64v; płyta CD)

Zeznania świadka J. G. (k. 117, 117v; płyta CD)

W momencie kiedy ze stroną pozwaną współpracował powód, na podstawie umowy o pracę zatrudnionych było pięć osób – trzy na stanowisku kasjera, jeden kierownik kasy oraz jeden handlowiec. W późniejszym okresie jedynymi osobami zatrudnionymi u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę pozostały dwie kasjerki.

Dowód: Zeznania świadka J. D. (k. 64v; płyta CD)

Do lutego 2014 r. na podstawie umowy o pracę zatrudniony pozostawał także P. C., magazynier, który pozostawał w tym zatrudnieniu od ok. dwóch i pół roku. W trakcie zatrudnienia pracownik ten był informowany o polityce spółki, która wymaga założenia własnej działalności gospodarczej. Umowa o pracę z P. C. została przez stronę pozwaną rozwiązana w lutym 2014 r.

Dowód: Zeznania świadka P. C. (k. 117; płyta CD)

Swoją obecność w miejscu wykonywania czynności osoby świadczące usługi potwierdzały poprzez zaznaczenie na liście obecności godzin, w jakich w danym dniu świadczyli usługi.

Dowód: Zeznania świadka J. D. (k. 64v; płyta CD)

Zeznania świadka G. B. (k. 64 v; płyta CD)

Zeznania świadka P. S. (1) (k. 117v; płyta CD)

Nie było u strony pozwanej ad 1 ustalonego z wyprzedzeniem grafiku pracy. Czynności w magazynie wykonywane były w kolejnych dniach w trybie 6:00 – 14:00, 6:00 – 14:00, 7:00 – 19:00, więc osoby świadczące usługi mogły „obliczyć”, w jakich godzinach powinny świadczyć usługi w danym dniu.

Tryb ten strona pozwana próbowała zmienić, przedstawiając magazynierom grafik. Nie został on jednak zaakceptowany przez magazynierów z uwagi na mniejszą liczbę godzin pracy w nim przewidzianą, w stosunku do liczby godzin, w których magazynierzy świadczyli usługi wg dotychczasowego trybu.

Dowód: Zeznania świadka G. B. (k. 64 v; płyta CD)

- przesłuchanie powoda (k. 215 płyta CD)

Wynagrodzenie na podstawie umów o świadczenie usług przez osoby prowadzące działalność gospodarczą realizowane jest w ten sposób, iż do 10. dnia każdego miesiąca strona pozwana wypłaca świadczącym usługi kwotę bazową, ustaloną w umowie, a także, dodatkowo, kwotę wynikającą z przedstawionych przez świadczących usługi faktura VAT.

Dowód: Zeznania świadka G. B. (k. 64 v; płyta CD)

Zeznania świadka J. G. (k. 117, 117v; płyta CD)

Częściowo zeznania świadka P. S. (1) (k. 117v; płyta CD)

- przesłuchanie powoda (k. 215 płyta CD)

Praca w magazynie, wykonywana na podstawie umów o świadczenie usług, charakteryzowała się powtarzalnością czynności.

Dowód: Zeznania świadka J. D. (k. 64v; płyta CD)

Po stawieniu się w magazynie magazynierzy zaczynali wykonywać znaną im pracę bez konieczności oczekiwania na polecenie ze strony przełożonego. Rano przyjmowali dostawę, rozkładali ją i roznosili po magazynie, wymieniali opony samochodom, które przyjechały.

Niekiedy polecenia magazynierom wydawał J. D. bądź P. S. (2), kierownik magazynu, poprzez wyznaczenie osób, które mają zająć się wymianą opon. Jednakże nawet w braku jakichkolwiek poleceń magazynierzy wiedzieli, co mają robić, m.in. sprzątaли i układali rzeczy w hali zewnętrznej. W sytuacji, gdy nie było już nic innego do zrobienia, magazynierzy przeprowadzali inwentaryzacje.

Dowód: Zeznania świadka G. B. (k. 64v; płyta CD)

Zeznania świadka D. W. (k. 64v; płyta CD)

Zeznania świadka J. G. (k. 117, 117v; płyta CD)

Powód nie wykonywał czynności związanych z wymianą opon w samochodach.

Dowód: Zeznania świadka G. B. (k. 64v; płyta CD)

Zeznania świadka D. W. (k. 64v; płyta CD)

W takich samych warunkach współpracy jak powód usługi świadczyło na rzecz strony pozwanej sześć osób, w tym G. B., D. W., J. G., P. S. (1) (brat powoda) oraz D. G., z którym rozwiązano umowę o świadczenie usług zanim rozpoczął prowadzenie działalności gospodarczej.

Dowód: Zeznania świadka G. B. (k. 64v; płyta CD)

Zeznania świadka D. W. (k. 64v; płyta CD)

Zeznania świadka J. G. (k. 117, 117v; płyta CD)

Zeznania świadka P. S. (1) (k. 117v; płyta CD)

Zeznania świadka D. G. (k. 117v; płyta CD)

Osoby świadczące usługi nie składały wniosków o przyznanie urlopu w sytuacji, gdy chciały skorzystać z dnia wolnego. Informowały jedynie stronę pozwaną o swojej nieobecności i o osobie, która będzie je zastępować. Ustalenia co do zastępstw osoby świadczące usługi uzgadniały między sobą.

Dowód: Zeznania świadka D. W. (k. 64v; płyta CD)

Zeznania świadka J. D. (k. 64v; płyta CD)

Zeznania świadka J. G. (k. 117, 117v; płyta CD)

Przesłuchanie powoda (k. 215 płyta CD)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

W przedmiotowej sprawie, w pierwszej kolejności konieczne było rozpoznanie powództwa w części dotyczącej ustalenia istnienia stosunku pracy, albowiem ma ono bezpośredni wpływ na rozstrzygnięcie dalszych roszczeń finansowych podnoszonych przez powoda z tytułu zawartych z pozwaną spółką umów. W tym też zakresie Sąd wydał wyrok częściowy.

Powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy podlegało oddaleniu jako bezzasadne.

W niniejszej sprawie, ustalając stan faktyczny, Sąd oparł się na dowodach z dokumentów powołanych w sprawie, zwłaszcza na łączących stronę umowach o świadczenie usług, decyzji strony pozwanej o rozwiązaniu z powodem umowy, których wiarygodności i mocy dowodowej żadna ze stron nie kwestionowała.

Odnosnie dowodu z zeznań świadków G. B., J. D., D. W., P. C., J. G., D. G. i P. S. (1) Sąd ocenił je pozytywnie w zakresie, w jakim były one ze sobą spójne i tworzyły logiczną całość, i w jakim miały znaczenie w sprawie.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków, gdyż w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy były jasne, spójne, logiczne, wzajemnie się pokrywały i uzupełniały zgromadzone w sprawie dowody z dokumentów. Świadkowie przede wszystkim potwierdzają, że strona pozwana przedstawiała zainteresowanym osobom jasne i czytelne warunki współpracy w ramach świadczenia usług i nie obiecywała zatrudnienia na umowę o pracę. Zarówno świadkowie jak i powód mieli tego pełną świadomość i dobrowolnie postanowili założyć działalność gospodarczą w celu kontynuacji współpracy.

Wprawdzie część świadków współpracowała, bądź współpracuje nadal ze stroną pozwaną, jednakże w kontekście całokształtu zgromadzonego materiału dowodowego nie sposób odmówić im wiarygodności. Przy czym zeznania świadków tak naprawdę odnosiły się do ich własnych relacji ze stroną pozwaną, nie mogły więc w pełni odzwierciedlać zależności powoda ze stroną pozwaną.

Natomiast zeznania powoda Sąd uznał za wiarygodne w zakresie w jakim korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. W szczególności Sąd nie dał wiary powodowi, że chciał on zawarcia umowy o pracę, lecz strona pozwana kategorycznie odmówiła tego rodzaju podstawy współpracy i tylko z uwagi na złą sytuację finansową (zaciągnięte kredyty) powód w ten sposób współpracował ze stroną pozwaną. Przede wszystkim, jak wynika z zeznań samego powoda, powód w pełni świadomy rozpoczął działalność gospodarczą jako przedsiębiorca. Wprawdzie rozliczenia z urzędem skarbowym prowadziła mu zewnętrzna księgowość, lecz powód był w pełni świadomy jako osoba rozliczająca podatek VAT, że ma uprawnienia do dokonywania odliczeń z kosztów i z podatku VAT faktur zakupowych np. paliwa, czy też innych kosztów związanych z obsługą samochodu.

Podstawę prawną roszczenia powoda o ustalenie istnienia stosunku pracy stanowi art. 189 kpc, zgodnie z którym powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Powód wskazał, uzasadniając swój interes prawny, iż ustalenie istnienia stosunku pracy będzie miało bezpośredni wpływ na szereg uprawnień powoda wynikających z przepisów prawa pracy oraz ubezpieczeń społecznych.

W razie sporu, co do treści umowy lub rodzaju stosunku prawnego na podstawie, którego była świadczona praca pracownikowi przysługuje roszczenie o ustalenie stosunku prawnego łączącego strony, jeśli ma w tym interes prawny (art. 189 k.p.c.). Roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy może być rozpoznane tylko przez sąd pracy i tylko ten sąd może, uznając jego niezasadność, wydać orzeczenie oddalające powództwo nawet, gdy przesłanką takiego rozstrzygnięcia jest uznanie cywilnoprawnego charakteru stosunku łączącego powoda z pozwanym. To samo dotyczy roszczeń, które mogą być wywodzone tylko ze stosunku pracy bez względu na podstawę faktyczną sporu (pogląd taki wyraził Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 98/06, M.P.Pr. 2007/4/206). 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 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 SN z 20 sierpnia 2001 r., I PKN 594/00).

Co do zasady powód ma więc interes prawny w zgłoszeniu takiego żądania, nawet gdyby bezpośrednio zgłaszał lub mógł zgłosić roszczenia pieniężne ze spornego stosunku pracy. Stosunek pracy wiąże się z tak daleko idącymi skutkami prawnymi, że w ocenie Sądu nie można przyjąć, że wystarczające byłoby zgłoszenie przez powoda ewentualnych roszczeń pieniężnych, bez konieczności uciekania się do powództwa o ustalenie.

Pomimo tak ogólnego i nieskonkretyzowanego uzasadnienia interesu prawnego powoda Sąd, kierując się aktualnymi poglądami judykatury, zbadał również jaka była wola stron przy podjęciu współpracy w oparciu o umowę cywilnoprawną, a nadto jaki był charakter wykonywanych przez powoda czynności w ramach zawartych umów.

W tym miejscu wskazać należy, że umowa o pracę jest dwustronną czynnością prawną, dochodzącą do skutku, gdy obie strony, tj. pracownik i pracodawca złożą zgodne oświadczenie woli, określające rodzaj i warunki umowy, zwłaszcza rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania, termin jej rozpoczęcia oraz wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi umowy. Umowa o pracę zostaje zawarta, gdy strony prowadzące pertraktacje dojdą do porozumienia co do wszystkich warunków przyszłej umowy o pracę, które były przedmiotem rokowań (art. 22 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U.2014, poz.1502, dalej: KP i art. 72 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r., Dz.U.2016.380 j.t., dalej: KC, w zw. z art. 300 KP).

W myśl art. 22 § 1 KP 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, zaś przepis art. 22 § 1¹ KP stanowi, iż zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

W cytowanym art. 22 § 1¹ KP została rozwinięta cywilistyczna zasada, że w umowach należy raczej badać jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu – art. 65 § 2 KC. O wyborze podstawy prawnej zatrudnienia decydują bowiem same zainteresowane strony, kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji. (por. wyrok SN z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 594/99, OSNP 2001/21/637).

W judykaturze podkreśla się, że w art. 22 § 1¹ KP nie ustanowiono domniemania, że nawiązany stosunek prawny jest stosunkiem pracy. Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, a praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok SN z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, Pr.Pracy 2000/4/31).

A zatem przy ustalaniu charakteru stosunku prawnego łączącego strony, należy zbadać jaka była zgodna wola stron i w jaki sposób strony się umówiły: czy będą współpracować w oparciu o umowę cywilnoprawną czy na podstawie umowy o pracę.

Odnosząc powyższe regulacje prawne i poglądy judykatury do stanu faktycznego ustalonego w niniejszej sprawie, Sąd zważył, iż brak jest podstaw do ustalenia, że w spornym okresie od dnia 13 grudnia 2013 r. do dnia 12 marca 2014 r., a następnie od dnia 13 marca 2014 r. do dnia 31 grudnia 2014 r. strony łączyła umowa o pracę.

Przede wszystkim zauważyć należy, że osoby, które wyrażały wolę podjęcia współpracy z pozwaną spółką, były w sposób jasny i wyczerpujący informowane o, po pierwsze, zaprzestaniu zatrudniania przez spółkę osób na podstawie umów o pracę, po drugie – o zasadach możliwej przyszłej współpracy. Przedstawiciel strony pozwanej, do którego zakresu obowiązków należało przeprowadzanie rozmów kwalifikacyjnych i podpisywanie umów, nie wywierał na potencjalnych kandydatów żadnej presji odnośnie rozpoczęcia bądź kontynuowania współpracy.

Powód, z którym rozmowa taka jak wyżej opisana również się odbyła, miał zatem pełną świadomość jaka forma współpracy została mu zaproponowana przez pozwaną spółkę i jaką umowę podpisuje ze stroną pozwaną. Z ustalonego

przez Sąd stanu faktycznego wynika, iż powód ani przed zawarciem umowy z dnia 13 grudnia 2013 r., ani później, w trakcie jej wykonywania, nie zgłaszał zastrzeżeń co do formy umowy ani nie informował, iż preferowałby formę umowy o pracę. Co więcej, powód rozpoczął własną działalność gospodarczą i w dniu 13 marca 2014 r. podpisał ze stroną pozwaną kolejną umowę o świadczenie usług. Jeszcze w trakcie obowiązywania umowy z dnia 13 grudnia 2013 r. powód dopytywał się J. D. o możliwość szybszego rozpoczęcia działalności i podpisania kolejnej umowy.

Powyższe nie byłoby możliwe, gdyby wolą powoda było zawarcie umowy o pracę i gdyby miał on zastrzeżenia co do charakteru proponowanej przez stronę pozwaną współpracy. Powód miał zatem pełną świadomość co do znaczenia i konsekwencji zawarcia umowy o świadczenie usług. Zgodnie zaś z orzecznictwem, nie można zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zawrzeć umowę o innej treści niż tę, którą zawarły (wyrok SN z dnia 5 września 1997 r., I PKN 229/97, OSNAPiUS 1998 r. Nr 11, poz. 329). Każda ze stron musi ponosić podejmowane w tym względzie decyzje (por. wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNP 1999/14/449).

Z powyższego wynika, że powód świadomie podpisał umowę o świadczenie usług – pierwszą jako osoba fizyczna, a drugą jako przedsiębiorca, mając pełne rozeznanie w ich postanowieniach i konsekwencjach.

Podkreślić należy również, iż warunkiem koniecznym dla uznania, że doszło do faktycznego zawarcia umowy o pracę jest ustalenie, że także pracodawca miał zamiar zatrudnienia danej osoby na określonym stanowisku na podstawie umowy o pracę. Postępowanie dowodowe przeprowadzone w niniejszej sprawie ponad wszelką wątpliwość wykazało, że wolą strony pozwanej nie było zawarcie z powodem w spornym okresie umowy o pracę, co ewidentnie wynika z zeznań świadków.

Podsumowując wątek woli stron przy podjęciu współpracy należy wyraźnie wskazać, iż wolą tą było zawarcie umowy o świadczenie usług, a więc umowy cywilnoprawnej, a nie umowy o pracę. Powyższe ma zastosowanie zarówno do umowy z dnia 13 grudnia 2013 r., jak i umowy z dnia 13 marca 2014 r.

W dalszej kolejności Sąd odniósł się do cech, jakie powinno spełniać zatrudnienie w ramach stosunku pracy. Zatrudnienie pracownicze wyróżnia się m.in. odpłatnością, dobrowolnością, osobistym świadczeniem pracy, ciągłością pracy, ale przede wszystkim, świadczeniem pracy w sposób podporządkowany pod kierownictwem, w miejscu i czasie pracy wyznaczonym przez pracodawcę. Jeżeli w treści danego stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można jednoznacznie przyjąć, aby strony łączyła umowa o pracę. Zgodnie z ugruntowaną linią orzecznictwa, jeżeli którakolwiek z immanentnych cech stosunku pracy nie występuje w łączącym strony stosunku prawnym, to w zasadzie nie ma mowy o jego istnieniu.

Jak wynika z zeznań świadków, powód wykonywał usługi określone w umowach o świadczenie usług bez ścisłego nadzoru i kierownictwa przedstawicieli strony pozwanej. Nie były wydawane powodowi polecenia służbowe. Po stawieniu się w magazynie magazynierzy, w tym powód, zaczęli wykonywać znaną im pracę bez konieczności oczekiwania na polecenie ze strony przełożonego. Rano przyjmowali dostawę, rozkładali ją i roznosili po magazynie, wymieniali opony samochodom, które przyjechały (tej czynności powód nie wykonywał). Samodzielnie organizowali też zajęcia w czasie, w którym wszystkie w/w czynności zostały już wykonane. Przeprowadzali wówczas inwentaryzacje, sprząтали na zewnątrz magazynu. Także te ich czynności nie wymagały wydania przez kierownictwo polecenia.

Powód pozostawał w dyspozycji strony pozwanej, a nie pod jej ścisłym kierownictwem. Zgodnie zaś z orzecznictwem, cechą umowy o pracę nie jest 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 (wyrok SN z dnia 25 listopada 2005 r., I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26).

Również czas pracy, którego wyznaczenie przez pracodawcę pracownikowi uważane jest za cechę charakterystyczną dla stosunku pracy, nie był określany przez stronę pozwaną. Nie sporządzała ona harmonogramów pracy, którym

osoby świadczące usługi miałyby się podporządkować, nie określała dni ani godzin, w jakich powód ma wykonywać zlecenie.

Strona pozwana miała prawo do dokonywania ogólnej kontroli osób zatrudnionych na podstawie umów o świadczenie usług. 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. (II PK 9/11, LEX nr 1044012), zaznaczając także, że generalnie stosunek zlecenia nie kreuje stosunku kierownictwa w rozumieniu art. 430 KC, 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., II PK 153/14, LEX nr 1712814).

Doniosłe znaczenie ma również sposób wynagradzania, który strony przewidziały w umowie z dnia 13 marca 2014 r., a który opierał się na wystawianiu przez powoda faktur VAT związanych ze świadczeniem usług w ramach prowadzonej przez powoda 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 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. (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.

Wskazać należy również na brak płatnych urlopów wypoczynkowych w łączącym strony stosunku prawnym. Osoby świadczące usługi na rzecz strony pozwanej, w tym powód, nie przedkładali pozwanej spółce wniosków urlopowych. W przypadku planowanej nieobecności informowali jedynie stronę pozwaną o swojej nieobecności, wskazując osobę, która ich zastąpi. Ustaleń tych, dotyczących absencji i zastępstwa, osoby świadczące usługi na rzecz strony pozwanej dokonywali między sobą, informując jedynie przedstawiciela strony pozwanej o wyniku porozumienia. Dni nieobecności nie były dla świadczących usługi dniami płatnego urlopu wypoczynkowego; obniżały miesięczną liczbę przepracowanych godzin, pomniejszając tym samym wypłacone za dany miesiąc wynagrodzenie. Osoby świadczące usługi mogły „odrobić” tak utracone godziny pracy świadcząc usługi w innym dniu w dłuższym wymiarze czasowym. W przypadku nieobecności spowodowanej chorobą również wystarczyła informacja do przedstawiciela strony pozwanej o zaistniałej sytuacji, osoby świadczące usługi nie były obowiązane przedstawiać stosownego zaświadczenia lekarskiego. Z materiału dowodowego niniejszej sprawy wynika więc, iż powodowi nie przysługiwało prawo do urlopu wypoczynkowego w rozumieniu przepisów prawa pracy. Powód otrzymywał jedynie dni wolne po uprzednim zgłoszeniu prośby do reprezentanta strony pozwanej i wskazaniu osoby, która go zastąpi. Takie uregulowanie nie może mieć miejsca w stosunku pracy opartym na umowie o pracę.

Dalej zauważyć należy, że strony nie wprowadziły do zawieranych między sobą umów bezwzględного obowiązku osobistego świadczenia pracy. Kwestię tę strony uregulowały w § 4 ust. 5 umowy z dnia 13 grudnia 2013 r. i w § 2 ust. 5 umowy z dnia 13 marca 2014 r., w których postanowiono, że zleceniobiorca (powód) nie może powierzyć wykonania zlecenia osobie trzeciej bez pisemnej zgody zleceniodawcy (strona pozwana). Taka regulacja w ocenie Sądu nie stanowi bezwzględного obowiązku osobistego świadczenia pracy. Strony bowiem przewidziały możliwość posłużenia się przez powoda osobą trzecią do wykonania zlecenia, co wymagało jednak pisemnej zgody strony pozwanej. Była więc na gruncie przywołanych regulacji umownych możliwa sytuacja, w której, w określonych okolicznościach, zamiast powoda zlecenie wykonywać będzie inna osoba. Brak bezwzględного obowiązku osobistego świadczenia pracy

wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNP 1999/24/775).

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. W świetle zgromadzonego materiału dowodowego ocena ta, w przedmiotowej sprawie, musi prowadzić do konstatacji, iż strony łączyła umowa cywilnoprawna, a nie umowa o pracę.

Podsumowując powyższe rozważania, Sąd uznał, że stron nie wiązał stosunek pracy. W ocenie Sądu strony, zawierając dwie kolejne umowy o świadczenie usług, w pełni świadomie i swobodnie podjęły decyzję o wyborze podstawy prawnej. Powód wiedział, że jego współpraca z pozwanym może opierać się wyłącznie na podstawie umowy cywilnoprawnej. Taki system współpracy istniał u pozwanego w stosunku do wszystkich osób, z którymi współdziałał (z wyłączeniem kasjerów), o czym powód został wyraźnie przez stronę pozwaną poinformowany. Powód podpisał ze stroną pozwaną umowy dobrowolnie, własnoręcznie złożył podpisy, świadomy charakteru nawiązywanego stosunku prawnego. Również wolą strony pozwanej nie było zawarcie z powodem umowy o pracę. Strona pozwana w tym czasie, jak też i później, nigdy nie obiecywała zawarcia umowy o pracę, sam powód też o to nie zabiegał.

Analiza poszczególnych elementów charakterystycznych dla stosunku pracy także nie potwierdziła, aby w praktyce powód faktycznie wykonywał pracę w ramach stosunku pracy. Brak przede wszystkim w łączącym strony stosunku prawnym elementu pracowniczego podporządkowania, który, zgodnie z poglądami judykatury, stanowi swoistą linię demarkacyjną odróżniającą stosunek pracy od innych stosunków prawnych, w tym cywilnoprawnych. Niewątpliwie istniało pewne podporządkowanie powoda stronie pozwanej, jednak nie wypełniało ono znamion kierownictwa pracodawcy w rozumieniu art. 22 § 1 KP. Obowiązujące powoda zasady dotyczące m.in. czasu wolnego od wykonywania obowiązków (brak urlopu wypoczynkowego), sposobu wynagradzania (wynagrodzenie powiększone o podatek VAT, wypłacane po przedstawieniu przez powoda, prowadzącego działalność gospodarczą, faktury VAT) zostały ustalone w sposób odbiegający od przepisów kodeksu pracy.

W art. 22 § 1¹ KP nie ustanowiono domniemania, że nawiązany stosunek prawny jest stosunkiem pracy. Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, a praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych.

Zgodnie z art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.

Niezależnie od powyższego, mając na uwadze zgłoszony przez stronę pozwaną ad 2 tj. (...) spółka z o.o. Oddział w K. zarzut braku legitymacji biernej, w ocenie Sądu argumenty przedstawione przez stronę pozwaną ad 2 w całości zasługują na uwzględnienie, niezależnie od podniesionych wyżej okoliczności braku merytorycznego uzasadnienia żądania co do obu stron pozwanych.

Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że powód wprawdzie wykonywał swoje usługi w (...) sp. z o.o. z siedzibą w B. k/O. Oddział w K. z siedzibą w K., jednakże stroną zawieranych przez niego umów był (...) sp. z o.o. z siedzibą w B. k/O.. Umowy były zawierane z prezesem strony pozwanej ad. 1, a tylko samo świadczenie usług odbywała się w oddziale strony pozwanej ad. 1 w K.. Oddział strony pozwanej ad. 1 w K., jest tylko jej jednostką organizacyjną i nie posiada samodzielności w zatrudnieniu pracowników.

Mając powyższe na uwadze, należało powództwo oddalić w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy wobec obu stron pozwanych.