

Sygn. akt VII P 678/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 stycznia 2016 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Marcin Winczewski
Ławnicy:	Teresa Doczekalska Bogdan Myk
Protokolant:	stażysta Karolina Wesołowska

po rozpoznaniu w dniu 5 stycznia 2016 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa P. B.

przeciwko Syndykowi Masy Upadłości (...) sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej w B.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

1. ustala, iż P. B. łączył z (...) sp. z o.o. w B. stosunek pracy na podstawie umowy o pracę, w okresie od 1 października 2014r. do 12 czerwca 2015r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku konsultanta telefonicznego;
2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 333,78 ( trzysta trzydzieści trzy 78/100) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;
3. kosztami sądowymi w sprawie obciąża Skarb Państwa.

Bogdan Myk SSR Marcin Winczewski Teresa Doczekalska

Sygn. akt VII P 678/15

## UZASADNIENIE

P. B. pozwem przeciwko Syndykowi Masy Upadłości (...) Sp. z o.o. w B. domagał się ustalenia istnienia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę w okresie od 1 października 2014 r. do 12 czerwca 2015 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku konsultanta telefonicznego, a także o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, że pracował w Spółce, prowadząc rozmowy telefoniczne z klientami sieci (...) ( (...) Sp. z o.o. w W.), podczas których informował o nowych rozwiązaniach, promocjach, dodatkowych usługach. Pracę wykonywał od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.00 do 16.00, a zdarzało się, że przełożeni narzucali mu pracę także w soboty. Pracował do dnia 12 czerwca 2015 r., kiedy otrzymał informację, że nie ma już do pracy przychodzić. Otrzymywał 8 zł brutto za godzinę pracy i premię regulaminową, a wypłata następowała zawsze do 10 dnia następnego miesiąca. Pracował w miejscu wskazanym przez

przełożonych – w B., przy ulicy (...), w ustalonych godzinach. Koordynatorzy wydawali mu polecenia służbowe, był zobowiązany do podpisywania listy obecności i przestrzegania regulaminu pracy. Jego pracę kontrolowano na bieżąco, wydając polecenia o charakterze technicznych i organizacyjnych.

W odpowiedzi pozwany Syndyk wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, iż Syndyk nie jest legitymowany biernie do występowania w procesie o ustalenie istnienia stosunku pracy. Zgodnie bowiem z art. 144 ust. 1 Prawa upadłościowego i naprawczego, jeżeli ogłoszono upadłość obejmującą likwidację majątku upadłego, postępowania sądowe i administracyjne dotyczące masy upadłości mogą być wszczęte i dalej prowadzone jedynie przez syndyka lub przeciwko niemu. Oznacza to, że od chwili ogłoszenia upadłości syndyk jest stroną postępowania dotyczącego mienia wchodzącego w skład masy upadłości. Działa bowiem nie na rzecz upadłego lecz na rzecz masy upadłości, która nie może być podmiotem praw. Masa upadłości nie obejmuje spraw ze stosunków prawnych upadłego o charakterze niemajątkowym. Wytoczone roszczenie ma charakter niepieniężny, a po jego ewentualnym uwzględnieniu w dalszym czasie nie będzie możliwe wciągnięcie go na listę wierzytelności. Powództwa o ustalenie nie dotyczą masy upadłości i takie postępowanie powinno toczyć się z upadłym w charakterze pozwanego. Postępowanie dotyczy masy upadłości, jeżeli jego wynik mógłby mieć wpływ na stan masy upadłości i możliwość zaspokojenia się z niej. Powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy nie dotyczy masy upadłości, gdyż jego wynik nie wpłynie na ilość wierzycieli, kolejność i wielkość ich zaspokojenia, a więc winno zostać oddalone z uwagi na brak legitymacji biernej pozwanego. Kierując się ostrożnością procesową pozwany zaprzeczył, jakoby powód zawarł ze Spółką umowę o pracę, na co wskazuje już nazwa umów, które i tak wykazują większość cech umowy zlecenia.

W piśmie z dnia 28 października 2015 r. pełnomocnik powoda podtrzymał dotychczasowe stanowisko, wskazując na istnienie legitymacji biernej pozwanego w procesie. Wskazał, iż roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy jest niewątpliwie majątkowe, a rodzi określone skutki w postaci roszczeń pieniężnych, które bez wątpienia mogą mieć wpływ na stan masy upadłości. Część wierzytelności powoda została zgłoszona na listę, a w razie uwzględnienia powództwa zmieniałyby się choćby kolejność ich zaspokojenia – konieczne byłoby ich przeniesienia do kategorii 2. W toku rozprawy w dniu 5 stycznia 2016 r. (k. 79) pełnomocnik powoda podtrzymał dotychczasowe stanowisko, wskazując że domaga się ustalenia istnienia stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku konsultanta telefonicznego.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

W dniach 1 października 2014 r. i 1 kwietnia 2015 r. P. B. zawarł z pozwaną Spółką dwie umowy określone, jako „umowy zlecenia”, na obejmujące odpowiednio okresy: od 1 października 2014 r. do 31 marca 2015 r. i od 1 kwietnia 2015 r. do 31 marca 2016 r. Z treści umów wynika, iż ich przedmiotem była telefoniczna sprzedaż usług oraz sprzętu elektronicznego w trybie korespondencyjnym; czynności te miały być wykonywane w siedzibie lub miejscu prowadzenia działalności firmy; wynagrodzenie miało być płatne w terminie 10 dni od przedstawienia rachunku, w wysokości 8 zł za godzinę pracy oraz premią zależną od sprzedaży. Powód został zobowiązany do nieprowadzenia działalności konkurencyjnej. Umowy te zawierały ponadto szereg innych stwierdzeń, które jednakże nie znalazły odzwierciedlenia w stanie faktycznym wykonywania przez powoda jego obowiązków z nich wynikających. Nie miał on jakiegokolwiek wpływu na treść rzeczonych umów, które były przygotowane przez Spółkę i przedłożone mu do podpisu.

W związku z powyższymi umowami, powód w okresie od 1 października 2014 r. do 12 czerwca 2015 r. świadczył pracę w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy.

W połowie września 2014 r. P. B. znalazł ogłoszenie Spółki, która poszukiwała pracowników do pracy biurowej, na które odpowiedział. Został zaproszony na rozmowę kwalifikacyjną, którą odbył z A. S. – osobą zajmującą się sprawami kadrowymi. Podczas tej rozmowy pytał o rodzaj ewentualnej umowy, jednak otrzymał odpowiedź, iż będzie to umowa zlecenia. Zaproponowano mu świadczenie pracy na rzecz (...) Sp. z o.o., która miała zawartą umowę z (...) S.A., w ramach której świadczone na jej rzecz usługi polegające na: oferowaniu klientom usług i towarów, zawieraniu

na odległość umów o świadczenie usług oraz umów sprzedaży, prowadzeniu na odległość obsługi handlowej, prowadzeniu działań marketingowych i reklamowych, mających na celu promocję oferty handlowej dotyczącej usług i towarów, przetwarzaniu danych osobowych zgodnie z zakresem i celem powierzenia ich przetwarzania.

Bezpośrednim przełożonym powoda była koordynator K. S., która kontrolowała na bieżąco pracę podległych im konsultantów w tym powoda, sprawdzała czas ich pracy, kontrolowała wyniki, a przede wszystkim wydawała na bieżąco polecenia dotyczące sposobu i czasu wykonywania obowiązków. Jednym z głównych jej zadań było bieżące odsłuchiwanie rozmów przeprowadzanych przez poszczególnych konsultantów, czy to w ich obecności, czy też na osobności i wydawanie im wiążących poleceń co do sposobu prowadzenia rozmów, ewentualnych błędów i konieczności wprowadzenia zmian. Polecenia te były przy tym często wydawane jeszcze w trakcie prowadzonych z klientami rozmów, albowiem koordynatorzy mieli możliwość bezpośredniego włączania się do nich, tak aby słyszeli ich konsultanci. Rozmowy i polecenia w tym zakresie były także wydawane po pewnym czasie. K. poszczególnych grup (w B. początkowo były 3, a następnie 2 grupy) udzielali także porad, wyjaśnień co do sprzedawanych towarów i usług. Często organizowali spotkania (zazwyczaj po każdej z przerw), w trakcie których wydawano bieżące polecenia co jakiegось konkretnego produktu, który akurat był zmieniany lub wchodził do sprzedaży, czy omawiano aktualne wyniki sprzedażowe, naciskając na ich zwiększenie. Zdarzało się także, w razie konieczności „obdzwonienia” konkretnej ilości klientów, że koordynatorzy polecali konsultantom pozostawanie w pracy po godzinie 16.00, tak długo aż wykonali nałożone na nich w konkretnym dniu obowiązki lub też wyznaczali jakiś dzień z weekendu, w którym można było odrobić wcześniejsze ewentualne nieobecności.

P. B. świadczył pracę, zgodnie z poleceniem przełożonych od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.00 do 16.00. W tych właśnie godzinach istniała wyłącznie możliwość świadczenia pracy w budynku przy ulicy (...) w B., gdzie wykonywał pracę. Pracownicy musieli każdorazowo informować o wszystkich zwolnieniach, nieobecnościach, które musiały być dodatkowo usprawiedliwiane czy to zaświadczeniami lekarskimi, czy bardzo ważnymi przyczynami osobistymi.

Do obowiązków powoda należało dzwonic do klientów, przedstawianie im ofert i zawieranie umów dla sieci telefonicznej, z którą miała z kolei zawartą umowę Spółka. Pracę wykonywał na sprzęcie należącym do pozwanej, mając do dyspozycji laptopa, myszkę i słuchawki z mikrofonem. Na monitorze komputera pojawiały się kolejne numery telefonów, pod które zobowiązany był zadzwonić, przedstawiając konkretną ofertę, według skryptu przedłożonego mu przez Spółkę i według zasad i reguł narzucanych przez pracodawcę i kontrolowanych na bieżąco przez przełożonych – koordynatorów.

Powód godził się na podpisywanie umów zlecenia, początkowo mając nadzieję, iż kolejne zawierane z nim umowy będą umowami o pracę. W trakcie trwania umów powód wraz z grupą innych osób, zwrócili się do bezpośredniej przełożonej o zawarcie z nimi umów o pracę. Obiecано im wówczas zawarcie takich umów, jeśli przez trzy miesiące wykonają nałożony na nich plan m.in. w zakresie czasu rozmów i wyników sprzedaży. Spółka zatrudniała przy tym w charakterze konsultantów telemarketingu zarówno osoby na umowy cywilnoprawne, jak i umowy o pracę, a merytoryczny zakres ich obowiązków niczym się nie różnił – wykonywali oni te same czynności. Osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych zobowiązane były – tak jak i te zatrudnione na podstawie umów o pracę – do stosowania się do obowiązujących w Spółce regulaminów wynagradzania i pracy, zarówno w zakresie wynagrodzenia, czasu i miejsca pracy, usprawiedliwiania nieobecności, zwolnień od pracy, jak i przykładowo przerw w pracy, które zostały w regulaminie wyznaczone na godziny 10.00, 12.00 i 14.00 (§ 19 regulaminu pracy).

Powód, wbrew zawartym umowom, nie wystawiał rachunków dla pozwanej Spółki za wykonaną pracę, a wynagrodzenie za pracę otrzymywał w stawce godzinowej 8 zł/h oraz w formie premii zależnej od sprzedaży. Na początku każdego miesiąca konsultanci zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych otrzymywali od koordynatorów listy obecności, w których zostali zobowiązani do wpisywania dni i godzin świadczenia pracy i potwierdzania tych okoliczności podpisami. Na koniec danego miesiąca listy te były zbierane przez przełożonych, sprawdzane przez nich i na m.in. tej podstawie wypłacano wynagrodzenie.

Powód został zobowiązany przez przełożonych do wykonywania pracy osobiście, nie było nawet teoretycznej możliwości wykonywania jego obowiązków przez osobę zastępującą. W wykonywanej pracy miał m.in. kontakt z danymi osobowymi klientów, co do których przeszedł szkolenie i co do których nie można było dopuścić osób do tego nieupoważnionych.

Powód wykonywał swe obowiązki do dnia 12 czerwca 2015 r., kiedy to przełożona powiedziała mu, że nie ma już więcej przychodzić do pracy.

(dowód: umowa z dnia 1 października 2014 r. wraz z załącznikami – k. 10-13; umowa z dnia 1 kwietnia 2015 r. – k. 14; zaświadczenie z dnia 22 czerwca 2015 r. – k. 15; regulamin wynagradzania – k. 36-37; regulamin pracy – k. 38-44; ogłoszenie rekrutacyjne Spółki – k. 16-17; zeznania świadków: P. Ć. – k. 64-65 i J. K. – k. 77-79; przesłuchanie powoda – k. 62-63, 79)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powyższy stan faktyczny sprawy, Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, których prawdziwości i wiarygodności nie kwestionowała żadna ze stron, a także na podstawie przesłuchania powoda oraz zeznań świadków P. Ć. i J. K.. Zeznania te okazały się spójne, logiczne, konsekwentne i rzeczowe, a ponadto korelowały ze sobą i z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym.

Z zebranego materiału dowodowego wynika, że powód choć chciał i dążył do zawarcia umowy o pracę (czego nie wykluczali jego przełożeni, uzależniając to od wyników jego pracy w przyszłości), to zgodził się podpisać umowy określone przez strony, jako „umowy zlecenia.” Wbrew jednakże nazwie tych umów, okoliczności świadczenia przez powoda pracy w okresie od 1 października 2014 r. do 12 czerwca 2015 r. wskazują jednoznacznie, iż pomiędzy stronami doszło do zawarcia umowy o pracę.

Na wstępie rozważań merytorycznych należy podkreślić, że wbrew stanowisku pozwanego Syndyka Masy Upadłości (...) Sp. z o.o. w B. – w upadłości likwidacyjnej, miał on legitymację bierną do występowania w niniejszym procesie. Stosownie do art. 144 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. Prawo upadłościowe (j.t.: Dz. U. z 2015 r., poz. 233 ze zm.; powoływana dalej, jako „ustawa”), po ogłoszeniu upadłości postępowania sądowe, administracyjne lub sądowno-administracyjne dotyczące masy upadłości mogą być wszczęte i prowadzone wyłącznie przez syndyka albo przeciwko niemu; postępowania, o których mowa w ust. 1, syndyk prowadzi na rzecz upadłego, lecz w imieniu własnym.

Nie może budzić wątpliwości, iż z chwilą ogłoszenia upadłości upadły traci na rzecz syndyka prawo zarządu, korzystania i rozporządzania swoim majątkiem, aczkolwiek nadal pozostaje jego formalnym właścicielem (art. 75 ust. 1 i art. 173 w zw. z art. 306-312 ustawy). Dlatego upadły nie może być stroną żadnego postępowania sądowego, administracyjnego lub sądowno-administracyjnego (w tym postępowania egzekucyjnego) dotyczącego mienia wchodzącego w skład masy upadłości. Stroną postępowania dotyczącego tego mienia może być tylko syndyk, który jednak jest tzw. stroną zastępczą. W uzasadnieniu wyroku z dnia 16 stycznia 2009 r. (III CSK 244/08, Lex nr 523587) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że „podstawienie procesowe syndyka w miejsce upadłego jest podstawieniem bezwzględny, przy którym legitymację procesową ma tylko podmiot podstawiony. Podstawienie syndyka odnosi się tylko do postępowań dotyczących ogłoszenia upadłości”. Występuje on wprawdzie we własnym imieniu (suo nomine), lecz nie na własny rachunek. W doktrynie przyjmuje się zgodnie, że w toczących się postępowaniach sądowych, administracyjnych i sądowno-administracyjnych stroną w znaczeniu formalnym (procesowym) jest syndyk, w znaczeniu materialnym natomiast sam upadły. Przepisy art. 144 ust. 1 i 2 należy stosować do wszelkich postępowań dotyczących mienia wchodzącego w skład masy upadłości jako jej pozycje czynne (aktywa) lub bierne (pasywa), bez względu na to, czy chodzi o postępowanie będące już w toku, czy też o postępowanie, które ma być dopiero wszczęte.

W powołanym orzeczeniu z dnia 16 stycznia 2009 r. Sąd Najwyższy wskazał także trafnie, iż „Postępowanie dotyczy masy upadłości, jeżeli jego wynik mógłby mieć wpływ na stan masy upadłości i możliwość zaspokojenia się z niej.”

Do postępowań tych zalicza się postępowania, w których upadłemu przypada rola powoda jak i pozwanego, bez różnicy czy chodzi w nich o pozycje czynne czy bierne masy upadłości, jak też bez różnicy, czy sprawa jest sprawą o świadczenie, ukształtowanie lub ustalenie (wyrok z 14 września 2003, uchwała z 24 maja 2002 r., III CZP 25/02, OSNC 2003/7-8, p. 94, uchwała z 10 lutego 2006 r., IV CZP 2/06, OSNC 2007/1/3). Nie dotyczą masy upadłości postępowania w sprawach o roszczenia niemajątkowe (np. w sprawach o prawa stanu, ochronę dóbr osobistych), oraz o roszczenia majątkowe nie podlegające zaspokojeniu z masy ze względu na swój charakter (roszczenia o zaniechanie wynikające z praw bezwzględnych) w sprawach o alimenty (art. 145 ust. 2 pr.u.n.), w sprawach dotyczących mienia niewchodzącego do masy upadłości (art. 63-67 pr.up.n.). Zasadnie podnoszą skarżący, że postępowanie w niniejszej sprawie ze względu na jego przedmiot i biorąc pod uwagę wpływ, jaki jego ewentualny wynik mógłby mieć na stan masy upadłości, mieści się w hipotezie 144 pr.up.n. Powinno więc toczyć się nie przeciwko upadłemu, lecz przeciwko syndykowi. (...) Postępowanie dotyczące masy upadłości nie musi być tożsame z postępowaniem o wierzytelność upadłościową podlegająca zgłoszeniu do masy. Niezależnie od doniesłego dla rozróżnienia tych postępowań podziału na wierzytelności podlegające zgłoszeniu do masy (powstałe przeciwko upadłemu przed ogłoszeniem upadłości, których zaspokojenie następuje przez podział masy) i niepodlegające takiemu zgłoszeniu, rozróżnić trzeba nadto sytuacje, w których przedmiotem procesu jest istniejąca przeciwko pozwanemu wierzytelność albo też stanowi go inne dochodzone przeciwko upadłemu roszczenie lub uprawnienie. Orzeczenie sądu rozwiązujące stosunek zobowiązaniowy wynikający z umowy przekazania gospodarstwa rolnego na podstawie art. 89 w zw. z art. 119 pkt 2 ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. ma charakter konstytutywny. Przed wydaniem tego orzeczenia stosunki między stronami kształtują się w sposób określony treścią umowy i ustawą a obowiązki następcy, na rzecz którego zostało przekazane gospodarstwo, nie ulegają zmianie chociażby powstały przesłanki do wystąpienia przez drugą stronę umowy do sądu o jej rozwiązanie. Uprawnienie do wystąpienia do sądu z żądaniem wydania orzeczenia kształtującego zobowiązanie zalicza się w doktrynie do uprawnień odrębnych od innych uprawnień strony zobowiązania, które nie odpowiada ani roszczeniu ani uprawnieniu kształtującemu. Jest ono kwalifikowane jako uprawnienie do żądania ukształtowania zobowiązania przez sąd. Ze swej istoty nienależące do kategorii wierzytelności, o których jest mowa w art. 236 ust. 1 pr.up.n. nie podlega ono zgłoszeniu w postępowaniu upadłościowym.”

Argumentację tą należy w pełni podzielić, a można ją zdaniem Sądu Rejonowego odnieść do niniejszej sprawy, w której to przecież powód domaga się także wydania orzeczenia kształtującego stosunek prawny łączący go z upadłą Spółką. Nie budzi zastrzeżeń pogląd, że „postępowanie dotyczące masy upadłości” obejmuje każde postępowanie sądowe i administracyjne, którego wynik może mieć wpływ na stan masy (A. Jakubecki, w: Prawo upadłościowe i naprawcze. Komentarz, Lex 2011, s. 336-340 i powołana tam literatura). Stanowisko to potwierdził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 10 lutego 2006 r. (III CZP 2/06, OSNC 2007/1/3), wyjaśniając, że: do postępowań dotyczących masy upadłości należy postępowanie, w którym upadłemu przypada zarówno rola powoda, jak i pozwanego; nie ma znaczenia, czy chodzi w nich o zasądzenie świadczenia, czy też o ustalenie lub ukształtowanie stosunku prawnego lub prawa, jeżeli tylko wynik postępowania mógłby mieć wpływ na stan masy upadłości i możliwość zaspokojenia się z niej przez wierzycieli upadłego (tak również kategorycznie M. Allerhand, w: Komentarz, s. 204, według którego „upadły nie może dalej prowadzić także procesu o unieważnienie umowy lub o negatywne ustalenie, który wytoczył przed ogłoszeniem upadłości, lub też który wytoczono przeciwko niemu, bo i taki spór może wpłynąć na uprawnienie masy upadłości”). Tak więc dla istnienia legitymacji biernej Syndyka w sprawie istotnym pozostaje kwestia, czy wynik postępowania o ustalenie istnienia stosunku pracy mógłby mieć wpływ na stan masy i możliwość zaspokojenia z niej wierzycieli upadłej Spółki. Wbrew stanowisku pozwanego, w tym zakresie należy podzielić poglądy powoda.

W europejskiej i polskiej doktrynie prawa wyodrębnia się różne postacie (rodzaje, typy) praw podmiotowych, w zależności od przyjętego kryterium podziału. Istnieją więc prawa majątkowe i niemajątkowe, prawa bezwzględne i względne, prawa przenoszalne i nieprzenoszalne, prawa samoistne i niesamoistne (związane, akcesoryjne) etc. W niniejszej sprawie istotne jest wyróżnienie praw niemajątkowych, w których definicji podkreśla się, że nie są bezpośrednio związane z ekonomicznymi interesami osoby uprawnionego, nie mają wartości pieniężnej i nie tworzą majątku tej osoby, są natomiast ściśle z nią związane (M. Pyziak-Szafnicka, w: System PrPryw, t. 1, 2007, s. 713-717). W tym kontekście jest oczywiste, że pojęcie "postępowanie dotyczące masy upadłości" nie obejmuje spraw ze stosunków prawnych upadłego o charakterze niemajątkowym, w tym spraw o ochronę dóbr osobistych. Żądanie

ustalenia istnienia stosunku pracy jest jednak roszczeniem majątkowym (bez znaczenia pozostaje, że jest jednocześnie niepieniężnym, na co wskazuje się w odpowiedzi na pozew, albowiem nie każde roszczenie majątkowe musi mieć charakter pieniężny – tak SN w postanowieniu z dnia 5 sierpnia 2009 r., II PZ 6/09, Lex nr 558584). Żądanie – a tym samym sprawa, w której to żądanie jest rozpoznawane – ma charakter majątkowy wówczas, gdy zmierza do realizacji prawa lub uprawnienia mającego bezpośredni wpływ na stosunki majątkowe stron, przy czym takimi sprawami mogą być zarówno sprawy o świadczenie, jak i o ustalenie albo o ukształtowanie prawa lub stosunku prawnego. Prawami majątkowymi są wszelkie prawa wywodzące się bezpośrednio ze stosunków prawnych obejmujących ekonomiczne interesy stron. Trafnie bowiem stwierdził Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 8 lipca 2014 r. (I PZ 11/14, Lex nr 1511379) „W wielu wcześniejszych orzeczeniach Sąd Najwyższy przyjął i przekonująco uzasadnił, dlaczego sprawy o ustalenie istnienia stosunku pracy mają charakter spraw o prawa majątkowe. Dla odróżnienia sprawy o prawo majątkowe od sprawy o prawo niemajątkowe znaczenie ma to, czy zgłoszone żądanie zmierza do realizacji prawa lub uprawnienia mającego bezpośredni wpływ na uprawnienie majątkowe strony. Sprawy dotyczące bytu stosunku pracy (nawiązania, ustalenia, przekształcenia, rozwiązania stosunku pracy oraz przywrócenia do pracy) mają charakter majątkowy, choć nie zawsze dochodzone świadczenie ma charakter pieniężny (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 14 stycznia 2011 r., II PZ 48/10, LEX nr 784932). Roszczenie dotyczące ustalenia stosunku pracy wiąże się pośrednio z osiągnięciem wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń o charakterze majątkowym, a także z podleganiem ubezpieczeniom społecznym związanym z zatrudnieniem pracowniczym, co przekłada się w przyszłości na świadczenia majątkowe (np. emeryturę, rentę, zasiłki itd.). Jednoznacznie majątkowy aspekt tego prawa wynika także bezpośrednio z art. 23<sup>1</sup> k.p.c.” Skoro więc powód zgłosił żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy, które jest roszczeniem majątkowym, to niewątpliwie sprawę należało prowadzić przeciwko pozwanemu Syndykowi, który działa na rzecz Spółki. Ustalenie takie ma bowiem niewątpliwie i bezpośrednie przełożenie na sytuację masy upadłości. Zgodnie bowiem z art. 237 ustawy, nie wymagają zgłoszenia należności ze stosunku pracy; należności z tego tytułu umieszcza się na liście wierzytelności z urzędu. Różne są także, co bardzo istotne kategorie, w jakich umieszcza się roszczenia wynikające ze stosunków cywilnoprawnych lub ze stosunku pracy. Okoliczności te jednoznacznie przesądzają, iż fakt istnienia stosunku pracy pomiędzy powodem a upadłą Spółką ma bezpośredni wpływ na stan masy upadłości i możliwość zaspokojenia się z niej poszczególnych wierzycieli upadłej. Konstatacja, że syndyk jest stroną w postępowaniach dotyczących masy upadłości, jest jednoznaczna ze stwierdzeniem, iż syndykowi przysługuje legitymacja do występowania w tych postępowaniach. Legitymację syndyka określa się w nauce jako tzw. legitymację formalną, jest więc stroną w znaczeniu formalnym (procesowym), tzn. działa w postępowaniu we własnym imieniu. Natomiast stroną w znaczeniu materialnym, pomimo ogłoszenia upadłości, pozostaje upadły. On bowiem jest podmiotem stosunku prawnego, na tle którego wyniknął spór. Prowadzenie sporu przez syndyka odbywa się więc na rzecz upadłego. Użyte w art. 144 ust. 1 wyrażenie, iż postępowania dotyczące masy mogą być wszczęte i dalej prowadzone "jedynie" przez syndyka lub przeciwko niemu, oznacza, że upadły, będąc stroną w znaczeniu materialnym, pozbawiony jest legitymacji formalnej do występowania w tych postępowaniach. Podstawienie syndyka w miejsce upadłego ma więc bezwzględny charakter. Wbrew odpowiedzi na pozew, w komentarzu do powołanej ustawy pod redakcją A. Zimmermana, nie wskazuje się, jako roszczenia, którego nie dotyczy masa upadłości, żądania ustalenia istnienia stosunku pracy, a wyłącznie żądania sprostowania świadectwa pracy, które ma jednakże całkowicie inny charakter. Z tych przyczyn zarzut braku legitymacji biernej pozwanego Syndyka uznać należało za chybiony.

Stosownie do treści art. 22 § 1 i 1<sup>1</sup> 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. Zatrudnienie w takich właśnie warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy, przy czym nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy.

Jak wielokrotnie wyjaśniał Sąd Najwyższy, zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, a praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001/9/310). O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują same zainteresowane

strony w oparciu o zasadę swobody kontraktowania (art. 353<sup>1</sup> k.c.), kierując się przy tym nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 594/99, OSNAPiUS 2001/21/637). Jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w jej nazwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999/14/449). Kwalifikacja umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej budzi w praktyce trudności, gdyż przepisy prawa pracy nie wskazują przedmiotowo istotnych elementów umowy o pracę, a legalna definicja stosunku pracy określa jedynie podstawowe jego cechy pojęciowe. W tej sytuacji kwalifikacji prawnej umowy o świadczenie usług można dokonywać jedynie metodą typologiczną, przez rozpoznanie i wskazanie jej cech przeważających, dominujących (por. przykładowo wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2008 r., I UK 282/07, Lex nr 411051; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2009/2/103, z glosą A. Musiały).

Z treści art. 22 k.p., mającego charakter bezwzględnie obowiązujący, wynika, że ustalenie, iż praca określonego rodzaju jest wykonywana na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem i odpłatnie, wystarcza do stwierdzenia istnienia stosunku pracy. Sposób wykonywania pracy przez powoda, jak prawidłowo wykazano w toku procesu, odpowiadał wymienionym cechom. W szczególności wykonywał on pracę na rzecz Spółki podlegając kierownictwu, w miejscu i czasie ściśle wyznaczonym, w sposób powtarzalny, wymagający ścisłej organizacji pracy. W tym kontekście należy zauważyć, iż z zeznań świadków wynika, iż powód miał świadczyć swą pracę w miejscu i czasie ściśle określonym przez Spółkę, tj. od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.00 do 16.00, w lokalu wskazanym przez pracodawcę. Tak więc powód miał świadczyć ściśle skonkretyzowane obowiązki w wyznaczonym miejscu i czasie, pracował na sprzęcie dostarczonym przez pozwaną (laptop, myszka, słuchawki). Zobowiązany był podpisywać listy obecności – tymi bowiem były dokumenty nazywane „godzinówkami”, które konsultanci otrzymywali od pracodawcy na początku miesiąca, będąc zobowiązanymi do ich wypełniania poprzez wskazywanie dni, godzin pracy i ich podpisywania. Praca ta musiała być wykonywana osobiście przez powoda, a bezspornym pozostawało, iż nie było możliwości jakiegokolwiek zastępstwa P. B., w tym także przez osoby które wcześniej w Spółce już pracowały. W tym wypadku także bez znaczenia pozostaje, iż konieczność taka wynikała z pracy z danymi osobowymi. Skoro bowiem Spółka miała świadomość takiej konieczności, to winna była liczyć się także z koniecznością zatrudniania osób na umowy o pracę, a nie czynienia oszczędności poprzez zawieranie fikcyjnych umów cywilnoprawnych. Kluczowym aspektem, który nie pozwala uznać za uzasadnione argumentów pozwanego o braku pomiędzy stronami więzi o charakterze pracowniczym, jest fakt świadczenia pracy przez powoda w sposób bardzo ściśle podporządkowany. W tym kontekście wymaga podkreślenia, iż koordynator P. B., był właśnie jego bezpośrednim przełożonym. Musiał on wykonywać jej bieżące polecenia dotyczące zakresu i sposobu wykonywania pracy. Koordynatorzy wskazywali bowiem co aktualnie będzie sprzedawane, urządzając nawet codziennie spotkania, w czasie których przekazywano konsultantom stosowne polecenia, ale przede wszystkim nadzorowali i sprawdzali na bieżąco pracę powoda. Odsłuchiwali oni więc zarówno w czasie realnym, jak i później rozmowy telefoniczne przeprowadzane m.in. przez powoda, wskazując na jego ewentualne błędy, niewłaściwe sformułowania i polecając prowadzić rozmowę w konkretny sposób, zgodny z pisemnymi skryptami przekazywanymi pracownikom. Powodowi na bieżąco wskazywano więc, co i jak ma robić, zlecano dodatkowe obowiązki, a nawet polecano sporadycznie pracę w nadgodzinach. Tak ściśle podporządkowanie pracodawcy jest z oczywistych względów wyłączone w ramach umowy cywilnoprawnej. Należy także zauważyć, że powód przez cały sporny okres otrzymywał comiesięczne wynagrodzenie w stawce godzinowej, nie przedstawiając żadnych rachunków, a wyłącznie listy obecności, stanowiące podstawę do wyliczenia wysokości wynagrodzenia przez koordynatorów. Praca ta była więc świadczona za wynagrodzeniem, na ryzyko pozwanej i miała charakter ciągły, co spełnia kolejne cechy stosunku pracy i pozwala uznać, że miały one w rozważanej umowie charakter nie tylko przeważający, ale dominujący, a wręcz wyłączny. To pracodawca zapewniał powodowi wszelkie narzędzia i materiały konieczne do wykonywania obowiązków, a te z kolei nie zmieniały się, a powtarzały w czasie, a powód zobowiązany był świadczyć pracę wyłącznie osobiście.

Jak od dawna i powszechnie przyjmuje się w orzecznictwie i doktrynie prawa pracy, jeśli zawarta przez strony umowa zawiera cechy (elementy) umowy o pracę oraz umowy cywilnej (w szczególności dotyczy to umowy zlecenia), to dla oceny uzgodnionego przez jej strony rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają

charakter przeważający (zob. wyroki SN z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNC 1965/9/157 z glosami T. Gleixnera w OSP 1965/12/253 i S. Wójcika w OSP 1966/4/86; z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAP 1999/14/449; z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAP 1999/20/646; z dnia 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNAP 1999/24/775; z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007/5-6/67), co jak wyżej wskazano w niniejszej sprawie nie powinno budzić wątpliwości. Oczywiście nie można zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (umowę o pracę), niż tę którą zawarły (umowę zlecenia). Nikt jednakże takiego założenia w sprawie nie poczynił, a wbrew nazwie zawartych umów, nie były to umowy zlecenia, a umowy o pracę. Fakt przy tym, iż powód chciał i domagał się zawarcia umowy o pracę wynikał z zeznań świadka J. K.. Powód zarówno przy podpisywaniu umów, jak i w międzyczasie, wspominał o chęci zawarcia umowy o pracę. Istotnym pozostaje, iż niektórzy konsultanci – wykonujący merytorycznie te same obowiązki – mieli zawarte umowy zlecenia, a inni umowy o pracę, przy czym nie było racjonalnego wytłumaczenia dla ich rozróżnienia. Trafnie więc przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 grudnia 1975 r. (I PRN 42/75, Służba Pracownicza 1976/2/28) przyjął, że o zakwalifikowaniu umowy o świadczenia usług jako umowy o pracę, decyduje sposób wykonywania umowy, a w szczególności realizowanie przez strony – nawet wbrew postanowieniom zawartej umowy – tych cech, które charakteryzują umowę o pracę. W tym kontekście warto wskazać na bogate i jednolite orzecznictwo dotyczące zagadnienia oceny charakteru prawnego łączącego strony stosunku zatrudnienia, wskazane praktycznie w całości w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2004 r. (I PK 42/04, OSNP 2005/14/209). Jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p. (wykonywanie za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę), to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1<sup>(1)</sup> k.p.; por. wyroki SNo z dnia 16 stycznia 1979 r., I CR 440/78, OSPiKA 1979/9/168; z dnia 2 grudnia 1975 r., I PRN 42/75, Służba Pracownicza 1976/2/28; z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999/18/582; z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999/20/646; z dnia 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999/22/718; z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000/4/138; z dnia 12 stycznia 1999 r., I PKN 535/98, OSNAPiUS 2000/5/175; z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 562/98, OSNAPiUS 2000/6/223; z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000/11/417). Warto przy tym podkreślić, że ocenie podlega nie tylko przez treść umowy, ale przede wszystkim sposób jej wykonywania. Przepis art. 22 § 1<sup>(1)</sup> k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę ani nie wyłącza ustalenia rodzaju zawartej umowy poprzez wykładnię oświadczeń woli wedle kryteriów podanych w art. 65 k.c., stosowanym poprzez art. 300 k.p. O rodzaju zawartej umowy decyduje jednak nie tylko i nie tyle jej nazwa, ile cel i zgodny zamiar stron. O wyborze podstawy zatrudnienia decyduje bowiem przede wszystkim zgodna, autonomiczna wola stron. Nazwa umowy zawartej przez strony może mieć istotne znaczenie dla oceny jej charakteru prawnego przede wszystkim, w sytuacji gdy umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999/14/449). W przedmiotowej sprawie okoliczności przedstawiają się jednak inaczej, na co wskazano już powyżej. Dla ustalenia istnienia stosunku pracy zaistnieć muszą niewątpliwie cechy kreujące stosunek pracy i wyróżniające go od innych stosunków prawnych. Na pewno taką cechą odróżniającą, będącą elementem niezbędnym stosunku pracy, jest pracownicze podporządkowanie pracownika pracodawcy, które w niniejszej sprawie było bardzo ściśle i wykluczało uznanie rzeczzonego stosunku za cywilnoprawny. Dla stwierdzenia, że występuje ono 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, stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika. Taka właśnie sytuacja występowała w odniesieniu do świadczenia pracy przez P. B..

Na marginesie jedynie – choć nie ma to rzecz jasna znaczenia dla samego rozstrzygnięcia – należy wskazać, iż w sprawie o zbliżonym stanie faktycznym, dotyczącej innego pracownika rzeczony Spółki tutejszy Sąd prawomocnym



wyrokiem z dnia 8 stycznia 2015 r. w sprawie VII P 34/14 ustalił istnienie stosunku pracy, a apelację pracodawcy oddalił Sąd Okręgowy w Bydgoszczy wyrokiem z dnia 28 maja 2015 r. w sprawie VI Pa 34/15.

Z uwagi na wskazane powyżej argumenty Sąd doszedł do przekonania, iż powoda łączył z (...) Sp. z o.o. w B. w okresie od 1 października 2014 r. do 12 czerwca 2015 r. stosunek pracy na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku konsultanta telefonicznego.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 2 wyroku z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą powód wygrał w całości. Zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Zgodnie przy tym z art. 98 § 3 k.p.c. do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez tzw. pełnomocnika profesjonalnego zalicza się m.in. wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata. Wydatkiem jest również podróż pełnomocnika w celu wzięcia udziału w rozprawie i koszty noclegu, jeśli zachodzi jego konieczność. Nie znajduje obecnie uzasadnienia twierdzenie, że podróż ta powinna odbywać się przy wykorzystaniu najtańszego środka transportu (tak SN w postanowieniu z dnia 20 kwietnia 2011 r., I CZ 22/11). Na koszty procesu, które poniósł powód w sprawie składa się wynagrodzenie ustanowionego w sprawie profesjonalnego pełnomocnika i koszty jego dojazdu do Sądu, na co złożył on w toku rozprawy w dniu 5 stycznia 2016 r. stosowny spis i oświadczenie (k. 72). Z tego tytułu zasądzono od pozwanego na rzecz powoda łącznie kwotę 333,78 zł. Wysokość przyznanych pozwanemu kosztów zastępstwa procesowego (180,00 zł) Sąd ustalił na podstawie § 5 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (j.t.: Dz. U. z 2013 r., poz. 461 ze zm.). Należy zauważyć, iż w myśl powołanego § 5 rozporządzenia, wysokość stawek minimalnych w sprawach nieokreślonych w rozporządzeniu ustala się, przyjmując za podstawę stawkę w sprawach o najbardziej zbliżonym rodzaju. Takie – wobec roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy – są stawki określone w § 12 ust. 1 pkt 1, gdzie jest mowa m.in. o roszczeniu o nawiązanie umowy o pracę. Skoro sprawa została wszczęta w okresie pomiędzy 1 sierpnia a 31 grudnia 2015 r., to stawka ta wynosi właśnie 180,00 zł. Do tego natomiast należało dodać koszty stawiennictwa pełnomocnika powoda na rozprawy w dniach 5 listopada 2015 r. i 5 stycznia 2016 r. w wysokości 153,78 zł (46 km x 4 przejazdy x 0,8358 zł; por. uchwałę SN z dnia 12 czerwca 2012 r. III PZP 4/12, OSNP 2012/23-24/280).

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t.: Dz. U. z 2014 r., poz. 1025 ze zm.) oraz stosowanego odpowiednio art. 113 ust. 1 ustawy w zw. z art. 98 k.p.c. Powód jako pracownik był z mocy prawa zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach), natomiast pozwany jest Syndykiem upadłej Spółki, co wskazuje zdaniem Sądu na istnienie wypadku szczególnie uzasadnionego i zastosowanie w sprawie art. 102 k.p.c.

SSR Marcin Winczewski