

Sygn. akt X P 1296/14

WYROK CZĘŚCIOWY

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 października 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., G. K.

Protokolant: Dorota Wabnitz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 października 2016 r. we W. sprawy

z powództwa J. P.

przeciwko E. K. prowadzącego działalność gospodarczą

pod nazwą (...) E. K. w C.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

oddala powództwo

UZASADNIENIE

do wyroku częściowego z dnia 18.10.2016 r.

Pozwem z dnia 16.12.2014 roku (data stempla pocztowego), następnie sprecyzowanym na posiedzeniu wyjaśniającym w dniu 31 sierpnia 2015 r. powód J. P. wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy z pozwanym E. K. w ten sposób, że wniósł o ustalenie, że pracował u pozwanego na stanowisku kierowcy w transporcie międzynarodowym w okresie od 26 listopada 2014 r. do 12 grudnia 2014 r. oraz wniósł o zasądzenie kwoty 3.980 zł jak w pozwie plus 784 euro tak jak w pozwie.

W uzasadnieniu żądania powód wskazał, że zawarł z pozwanym umowę ustną, zgodnie z którą od 27 listopada do 12 grudnia 2014 r. świadczył pracę jako kierowca w transporcie międzynarodowym. Jeździł po terenie Niemiec na zlecenie firmy niemieckiej spedycyjnej samochodem pozwanego. Nie otrzymał żadnego wynagrodzenia pomimo, że otrzymał zapewnienie od właściciela firmy, że je otrzyma w dniu zdania pojazdu tj. w dniu 12 grudnia 2014 r. Na dowód wykonywania pracy powód przedstawił dokumenty frachtowe. Ponadto powód wskazał, że nie został przeszkolony w zakresie BHP, nie został skierowany na badania lekarskie, nie otrzymał regulaminu pracy firmy.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, pozwany wskazał, że strony nigdy nie łączył stosunek pracy, gdyż korzystanie przez pozwanego z usług powoda miało jedynie charakter doraźny i było wywołane potrzebą zastępstwa innego kierowcy. Pozwany informował powoda, że potrzebuje go na zastępstwo na kilka kursów. Powód jako emeryt wyraził zgodę na taką formę doraźnej współpracy. Strony umówiły się, że powód otrzyma 120 zł za każdy dzień jazdy. Strony nie umówiły się na formę umowy o pracę, nie określiły też warunków współpracy. Powód swoje obowiązki wykonywał niesumienne. Samowolnie przejechał z H. przez B. do Ś., z powodu czego pozwany poniósł stratę na kwotę 800

zł. Pozwany telefonicznie poinformował o tym powoda, który w odpowiedzi na to wskazał powodowi, że nie odda mu samochodu, dokumentów oraz telefonu. Dopiero po kilku rozmowach telefonicznych, powód oddał pozwanemu samochód, telefon i dokumenty. Okazało się jednak, że samochód powód oddał uszkodzony.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwany prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...) w C., której przedmiotem jest transport drogowy towarów.

W prowadzonej działalności gospodarczej pomaga pozwanemu ojciec S. K. oraz mama B. K., którzy jednak nie mają żadnego formalnego pełnomocnictwa do wykonywania czynności w imieniu pozwanego.

dowód: -zaświadczenie z Centralnej Ewidencji i Informacja Działalności Gospodarczej k 86

- zeznania świadka S. K. k. 120 (płyta CD)

- zeznania świadka B. K. k. 120 (płyta CD)

Pozwany w dniu 27 listopada 2014 roku spotkał się z pozwanym u niego w domu, gdyż pozwany potrzebował doraźnie kierowcy na wyjazd na trasę międzynarodową. Pozwany był w posiadaniu samochodu ciężarowego przeznaczonego na wyjazdy w trasy międzynarodowe oraz miał zlecenia wykonania usługi transportu przez niemiecką firmę spedycyjną.

Powód chciał szybko podjąć się wykonania usługi transportu. Oświadczył pozwanemu, że nie jest mu potrzebna żadna formalna umowa, gdyż jest objęty ubezpieczeniem obowiązkowym. Pozwany po rozmowie z powodem, działając w pełnym zaufaniu, sporządził jedynie kserokopię dowodu osobistego powoda, wydał powodowi samochód, dokumenty, telefon.

Strony umówiły się tak, że powód będzie otrzymywał wynagrodzenie za każdy dzień w tzw. trasie w wysokości 120 zł za dzień pracy.

W późniejszym czasie strony miały sporządzić umowę cywilnoprawą potwierdzającą wykonanie przez powoda usługi transportu na rzecz pozwanego.

dowód: - zeznania świadka S. K. k. 120 (płyta CD)

- zeznania świadka B. K. k. 120 (płyta CD)

- przesłuchanie powoda (częściowo) k. 144 (płyta CD)

- przesłuchanie pozwanego k. 144 (płyta CD)

Powód pojechał wraz z pozwanym do B., gdzie otrzymał od niemieckiej firmy spedycyjnej pierwsze zlecenie wykonania przewozu towaru. Powód wykonał kilka kursów na zlecenie niemieckiej firmy spedycyjnej, lecz osoby pracujące w tej firmie miały kłopoty, aby porozumieć się z powodem, gdyż powód nie realizował kursów w sposób wymagany przez tą firmę spedycyjną, o czym telefonicznie był informowany pozwany. Pozwany lub jego ojciec S. K. próbowali podejmować kontakt telefoniczny z powodem, lecz powód często nie odbierał telefonów.

Powód jeździł samochodem, gdzie nie było zainstalowanego (...), dlatego pozwany chciał, aby powód telefonicznie informował go gdzie znajduje się w trakcie wykonywania usługi na rzecz firmy spedycyjnej. Powód nie wykonywał prośby pozwanego, a także nie odbierał od pozwanego telefonów.

Powód w grudniu 2014 r. samowolnie nie wykonał kolejnego kursu na zlecenie firmy spedycyjnej, lecz wrócił samochodem pozwanego do Ś. do domu. Pozwany nie miał kontaktu z powodem poprzez telefon, gdyż powód nie odbierał telefonów od pozwanego, dlatego pozwany wraz z ojcem S. K. pojechali do domu powoda do Ś. po odbiór

samochodu, dokumentów i telefonu. Powód początkowo nie chciał wydać samochodu i dokumentów, lecz ostatecznie doszło do wydania telefonu, samochodu i dokumentów.

Wówczas pozwany stwierdził, że samochód, którym jeździł powód jest uszkodzony mechanicznie.

dowód: - zeznania świadka S. K. k. 120 (płyta CD)

- zeznania świadka B. K. k. 120 (płyta CD)

- przesłuchanie powoda (częściowo) k. 144 (płyta CD)

- przesłuchanie pozwanego k. 144 (płyta CD)

- dokumenty spedycyjne k. 6-30

Sąd zważył co następuje:

Powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy jako niezasadne, nie zasługiwało na uwzględnienie.

Umowa o pracę posiada cechy stosunku zobowiązaniowego – jest dwustronnie zobowiązująca, odpłatna, konsensualna. Posiada jednak cechy odróżniające ją od innych umów o świadczenie usług, a w szczególności od umowy o dzieło (art. 627 i następne k.c.) oraz umów zlecenia (art. 734 i następne k.c.). Decydującym kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów o świadczenie pracy określonego rodzaju – przez którą należy rozumieć zasadnicze obowiązki pracownika oraz miejsce i czas wykonywania pracy – pod kierownictwem pracodawcy. Pracownik obowiązany jest więc świadczyć pracę w zorganizowanym zespole pracowniczym, podporządkowanym pracodawcy w granicach wynikających z charakteru pracy i potrzeb pracodawcy oraz zastrzeżonych ustawowo dla pracownika. Zasada podporządkowania jest jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunku opartego na umowie dzieła czy umowie zlecenia.

Do pozostałych cech charakterystycznych, odróżniających stosunek pracy należy: osobiste, w sposób ciągły, świadczenie przez pracownika pracy, a ponadto świadczenie jej pod kierownictwem pracodawcy i na jego ryzyko.

Podkreślenia wymaga to, iż wykonywanie takich samych czynności może występować zarówno w ramach umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej. Przy czym 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. Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa, co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązku przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej, stała dyspozycyjność czy dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika (por. wyrok SN z dnia 25 listopada 2005 r. I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26).

Zasada podporządkowania jest jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunku opartego na umowie zlecenia czy umowie dzieła. Należy podkreślić że właściwa dla stosunku pracy cecha podporządkowania (kierownictwa pracodawcy) w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. interpretowana jest odpowiednio szeroko (tak Komentarz Prawa Pracy – J. I. i W. S.) i są to pojęcia w zasadzie tożsame.

W odróżnieniu od umów o charakterze cywilnoprawnym, charakterystyczną cechą umowy o pracę jest również to, że ryzyko przedsięwzięcia ciąży podmiocie zatrudniającym, dlatego też w konsekwencji – niemożność wykonania pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy nie pozbawia pracownika roszczenia o zapłatę wynagrodzenia. W umowie o pracę więź między pracownikiem a pracodawcą jest znacznie ściślejsza, znacznie szerszy jest również zakres obowiązków i praw.

Gdyby te same zadania (czynności) mogły być wykonane zarówno w ramach umowy o pracę, jak i w ramach umowy cywilnoprawnej (np. umowy o dzieło czy umowy zlecenia), to w takiej sytuacji kwalifikacji prawnej umów łączących strony należy dokonać za pomocą metody typologicznej tj. przez rozpoznanie i wskazanie cech dominujących. Ustalenie, że przeważały elementy umowy o pracę prowadzi do oceny – nawet wbrew nazwie umowy zawartej przez strony i wbrew treści jej poszczególnych postanowień, że strony łączył stosunek pracy. Z kolei w razie ustalenia, że zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umów o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygający o jej typie powinien być zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być także wyrażony w nazwie umowy (tak wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS z 1999 r. nr 14 poz. 449).

Przenosząc powyższe rozważania teoretyczne na realia niniejszej sprawy, w ocenie Sądu, należało ustalić, że stosunek prawny nawiązany pomiędzy powodem a pozwanym, nie jest stosunkiem pracy, a jedynie stosunkiem o charakterze cywilnoprawnym.

W kontekście powyżej wskazanych cech stosunku pracy, mając na uwadze immanentną cechę stosunku pracy jaką jest „podporządkowania pracownika” należy uznać, że w niniejszej sprawie, po analizie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, jak i mając na uwadze zeznania świadków, którym Sąd dał wiarę tj. zeznaniami świadków S. K. i B. K., którzy zeznawali po złożeniu przyrzeczenia, zatem z pełną świadomością obowiązku mówienia prawdy, jak także zeznaniami przesłuchanego pozwanego, Sąd powziął przekonanie, że praca powoda nie była wykonywana pod kierownictwem pozwanego.

Świadkowie i pozwany zgodnie zeznali, co również potwierdził powód w swoich zeznaniach, że powód dysponował znaczną swobodą w organizacji oraz sposobie wykonywania pracy. Co ważniejsze, powód nawet nie wykonywał żadnych poleceń pozwanego, gdyż zlecenia wyjazdów w trasy były dokonywane przez niemiecką firmę spedycyjną, a nie przez pozwanego. Pozwany nie miał żadnej możliwości i formy nadzoru nad powodem. Pozwany nie narzucał powodowi żadnych warunków, w jakich praca miała być świadczona. Istotnie, jak zeznali świadkowie, powód samodzielnie decydował, jakie działania podjąć, aby zlecenie transportu dokonane przez niemiecką firmę spedycyjną było realizowane. Co więcej, jak wynika ze zgodnych zeznań świadków, ale także z zeznań pozwanego, co również pośrednio potwierdził powód, były problemy w komunikacji pomiędzy powodem a pracownikami firmy spedycyjnej, gdyż powód nie realizował zleceń zgodnie z wymogami, lecz samodzielnie decydował o tym, gdzie jedzie, w jakim czasie. Zarówno z zeznań świadka S. K., jak i z zeznań samego powoda wynika, że powód nie chciał, aby komunikowano się z nim w czasie jazdy, traktował próby kontaktu S. K. i pozwanego z powodem jako „uciążliwe”.

Również sam sposób wynagradzania powoda w zamian za pełnienie funkcji kierowcy, sugeruje że strony zawarły umowę cywilnoprawną. Wielkość wynagrodzenia powoda była uzależniona była od liczny dni w których obowiązki były realizowane. Stawka wynagrodzenia była dzienna.

Mając na uwadze powyższe, należy uznać, że powód, podejmując decyzję o współpracy z pozwanym godził się nie na zatrudnienie - nie w ramach stosunku pracy - ale na podstawie umowy prawa cywilnego, zarówno dlatego, że odpowiadały mu zaproponowane, dogodne dla powoda, warunki finansowe, jak również dlatego, że odpowiadały mu warunki współpracy.

Sąd nie dał wiary twierdzeniom powoda zawartym w pozwie, że zatrudniony był jak na podstawie umowy o pracę.

Przede wszystkim twierdzenia pozwu nie tylko przeczą przedstawionym przez obie strony dokumentom w sprawie, gdyż sam powód przedstawił do akt sprawy dokumenty spedycyjne od niemieckiej firmy spedycyjnej, gdzie nie było żadnego potwierdzenia, że pozwany w jakikolwiek sposób zatwierdzał czy nadzorował pracę powoda, a także w trakcie zeznań powód sam przyznał, że nigdy nie otrzymał od pozwanego konkretnych ustaleń dotyczących rzekomej umowy o pracę.

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

Analizując całość charakteru sposobu wykonywania przez powoda swych obowiązków, należy uznać, że obowiązki te mogły być zawarte w umowie cywilnoprawnej.

Podkreślenia wymaga, że u pozwanego nigdy powód nie miał obowiązku podpisywania listy obecności. Sposób wykonywania czynności był ściśle uzależniony od ilości zleconych i wykonanych przez powoda tras, która była zmienna, nadto zlecona przez podmiot trzeci, a nie przez pozwanego.

Dodatkowo należy wskazać, że nikt nie weryfikował w ogóle czasu pracy powoda, tj. czy powód w ogóle pracuje, czy też pracuje 8 godzin, o której godzinie zaczął pracę i o której godzinie skończył pracę. Powód nie miał żadnego obowiązku usprawiedliwiania swojej nieobecności w pracy.

Podkreślenia wymaga, że stosunek pracy łączący pracownika i pracodawcę nakłada pewne obowiązki nie tylko na pracodawcę, ale również na pracownika. Skoro więc, powód nie był zobowiązany względem strony pozwanej, ani co do wykonywania nałożonych na niego obowiązków w sposób wymagany od pracownika, ani co do ściśle określonego czasu pracy, nie może on żądać ustalenia stosunku pracy w chwili obecnej.

Sąd zważył w szczególności, że świadczenie usług przez powoda nie odbywało się w ścisłym podporządkowaniu stronie pozwanej. Powód samodzielnie wykonywał czynności kierowcy.

Za przyjęciem, że zatrudnienie powoda u pozwanej nie odbywało się na podstawie stosunku pracy, lecz na podstawie umowy cywilnoprawnej, świadczy nie tylko brak konkretnego ustalenia, że strony zawierają umowę o pracę tj. cech charakterystycznych co do jej treści i nazwy, ale także fakt, że strony umówiły się, że powód będzie pobierał wynagrodzenie za wykonane czynności w stawce dziennej.

Reasumując Sąd zważył, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, a praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (vide wyrok SN z dnia 9.12.1999 r., I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001/9/310). Nie narusza to art. 22 § 1 i § 1¹ kp. O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony, zgodnie z zasadą autonomii woli stron kreującą swobodę umów (art. 353¹ kc w zw. z art. 300 kp). Oznacza to większy respekt dla woli podmiotów stosunków prawnych, lecz jednocześnie większą odpowiedzialność tych podmiotów za następstwa podejmowanych przez nie indywidualnych decyzji. Prowadzi to w obrocie prawnym do uszanowania intencji i woli stron, która znajduje wyraz bezpośrednio w składanych przez nie oświadczeniach woli, a zwłaszcza w zawartych przez nie umowach. Dotyczy to w jednakowym stopniu wszystkich umów, w tym także umów dotyczących świadczenia pracy.

Co prawda, o charakterze prawnym danego stosunku zatrudnienia nie rozstrzyga jedynie nazwa umowy, jaką nadały jej strony, lecz także, a nawet przede wszystkim, jej treść, a ściślej treść stosunku prawnego, który w wyniku tej umowy powstaje; jednakże nazwy umowy nie można zignorować, bo nazwa ta przynajmniej pośrednio świadczy o zgodnym celu i zamiarze stron umowy co do rodzaju kreowanego ową umową stosunku prawnego. Inaczej mówiąc, o istocie i charakterze stosunku prawnego wynikającego z umowy decyduje zamiar stron i cel umowy, jednak w razie wątpliwości co do tego, jaka była intencja stron (co do rodzaju umowy) za rozstrzygające należy uznać to, co znalazło wyraz w bezpośrednich oświadczeniach woli stron i w dokonanej przez nie kwalifikacji czynności prawnej, wyrażonej w nadanej jej nazwie. Wola stron obejmuje bowiem również samą nazwę czynności prawnej, na podstawie której można odtworzyć intencje (zgodny cel i zamiar) stron przy składaniu oświadczeń woli.

Takie stanowisko, jak przedstawione wyżej, wyraził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 7.10.2004 r. (I PK 29/04, OSNP 2005/7/97).

Mając na uwadze wszystkie powyższe argumenty Sąd doszedł do przekonania, że powód nie był zatrudniony przez pozwanego w ramach stosunku pracy. Konsekwencją tego było oddalenie żądania powoda o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Sąd dokonał ustaleń stanu faktycznego przede wszystkim w oparciu o zeznania świadków S. K. i B. K., a także pozwanego które były zgodne, logiczne, spójne i wzajemnie się uzupełniały ponadto korespondowały z rzeczowym materiałem dowodowym w postaci dokumentów przedstawionych przez powoda.

Bez znaczenia dla oceny zeznań świadków było to, że świadkowie byli to rodzice pozwanego. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków, gdyż były jasne, logiczne, a nadto świadkowie zeznawali pod przysięgą, zatem mieli pełną świadomość odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań.

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda w takim zakresie, w jakim korespondowały one z zeznaniami świadków i pozwanego. Sąd nie dał wiary powodowi, że faktycznie umówił się z pozwanym, że będzie strony łączyła umowa o pracę. Przeczą tym twierdzeniom nie tylko zeznania świadków i pozwanego, lecz same twierdzenia powoda, gdyż powód nie potrafił wskazać, na jaką umowę o pracę strony się rzekomo umówiły, tzn. czy na czas określony, czy nieokreślony, w jakim wymiarze. Również wskazana stawka wynagrodzenia powoda wskazuje na to, że nie miała to być umowa o pracę. Powód jest osobą która zawierała już umowy o pracę, zatem miał świadomość tego, że zawarcie umowy o pracę wymaga potwierdzenia na piśmie, a pomimo tego, że takiej umowy nie posiadał wykonywał usługi i nie potrafił przedstawić żadnych dowodów na okoliczność, że o taką umowę faktycznie się upominał. Sąd nie dał również wiary powodowi, że podlegał bezpośrednio nadzorowi pozwanego. Jak sam zeznał wykonywał on polecenia spedytorów, a jedynie jako „uciążliwe” traktował próby porozumienia się z nim telefonicznego przez ojca pozwanego S. K.. Zatem nie można uznać, aby zeznania powoda były jasne, logiczne i uzasadniały twierdzenia, że strony zawarły umowę o pracę.

Uwzględniając powyższe, Sąd ocenił roszczenie powoda jako niezasadne, przyjmując że pomiędzy powodem a pozwanym doszło do zawarcia stosunku cywilnoprawnego, a nie umowy o pracę, o czym Sąd orzekł w wyroku.

Informacyjnie można jedynie wskazać, że roszczenia powoda o wynagrodzenie z tytułu świadczenia usług po prawomocności wyroku dotyczącego ustalenia istnienia stosunku pracy mogą zostać przekazane do sądu cywilnego jako wynikające z zawartej umowy cywilnoprawnej.