

Sygn. akt VI P 153/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 maja 2018r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Ławnicy: Teresa Radomska, Elżbieta Piekosz - Doroszevska

Protokolant: stażysta Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 7 maja 2018r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa Ł. K.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

I. oddala powództwo

II. zasądza od powoda Ł. K. na rzecz pozwanego Przedsiębiorstwa(...)spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

Sygn. akt VI P 153/17

UZASADNIENIE

Powód Ł. K. pozwem z dnia 22 marca 2017r. wniósł o ustalenie stosunku pracy z pozwanym Przedsiębiorstwem (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w G. nawiązanego od dnia 3 marca 2014 r. do dnia 31 lipca 2015 r. na podstawie umowy o pracę z dnia 3 marca 2014 r. w G. zatytułowanej „umowa o współpracy”.

Nadto wniósł o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwane Przedsiębiorstwo (...)” spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny w sprawie:

Pozwane Przedsiębiorstwo (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. w ramach prowadzonej działalności zajmuje się sprzedażą samochodów marki R.. Zasadą jest, że na stanowisku sprzedawcy najpierw zatrudnienie odbywa się w warunkach umowy o pracę na okres próbny, a następnie kontynuowana jest współpraca w ramach umowy cywilnoprawnej lub umowy o pracę. Pracownicy przed zatrudnieniem w ramach stosunku pracy na okres próbny są informowania, że w przypadku dalszej pracy na rzecz pozwanego, po upływie okresu próbnego, będzie możliwe w ramach umowy o współpracę, jeśli dana osoba założy działalność gospodarczą. Niektóre osoby były dalej zatrudniane na podstawie umowy o pracę. Większa część zatrudnionych wybierała działalność i umowę o współpracę.

Wszyscy sprzedawcy pracują pięć dni w tygodniu i w co drugą sobotę. Ustalane są grafiki pracy, w celu zapewnienia właściwej obsługi sali sprzedaży w godzinach otwarcia, przy czym o zamianach godzin pracy pozwany był tylko informowany. Sprzedawcy biorą udział w targach w imieniu pozwanego.

Głównie zajmują się rzetelną obsługą klienta zgodnie ze standardami, spisuje zamówienia, utrzymują kontakt z klientem po odbiorze samochodu, w sposób właściwy dokumentują przebieg transakcji, wystawiają zamówienia, faktury, dowody rejestracyjne. Kontrolą dokumentacji sprzedażowej zajmuje się A. S..

dowód: umowa o pracę k. 2 B akt osobowych, zeznania świadka A. S. k.132-136 (zapis rozprawy z dn. 16.04.2018r. 00:09:29-01:04:57 KRS k. 44-51)

Powód Ł. K. został zatrudniony u pozwanego w oparciu o umowę na okres próbny na stanowisku sprzedawcy samochodów nowym w pełnym wymiarze czasu pracy od 3 grudnia 2013 r. do 2 marca 2014 r., za wynagrodzeniem w wysokości 2.201 zł brutto. Po upływie okresu zatrudnienia na okres próbny pozwany zaproponował powodowi kontynuację współpracy, jednakże w oparciu o stosunek cywilnoprawny. Warunkiem zawarcia umowy o współpracę było założenie przez powoda jednoosobowej działalności gospodarczej. Powód wyraził wolę nawiązania dalszej współpracy w ramach stosunku cywilnoprawnego - umowy o współpracę. Powód już wcześniej prowadził działalność gospodarczą w zakresie działalności agencyjnej – sprzedaży towarów różnego rodzaju, z tym, iż zawiesił ją w 2013r., a teraz, po propozycji pozwanego, wznowił ją z dniem 3 marca 2014r.

W dniu 3 marca 2014 r. strony zawarły umowę o współpracy. Powód przyjął do wykonania zadania polegające na stałym świadczeniu na rzecz pozwanego czynności z zakresu sprzedaży samochodów na rzecz osób trzecich (klientów), został również upoważniony do posługiwania się tytułem specjalisty ds. sprzedaży samochodów. Rozliczenie z powierzonych zadań odbywało się bezpośrednio przed Zarządem. Miejscem wykonywania zadań była siedziba pozwanego lub inne uzgodnione przez strony miejsce.

Powód zobowiązał się w ramach zawiązanej współpracy dbania o dobre imię i interesy pozwanego, realizowania ustalonej z pozwanym strategii działania i polityki handlowej, przestrzeganie zasad BHP, terminowości wykonywania zadań wynikających z potrzeb pozwanego a przyjętych do realizacji w ramach umowy, stałego podnoszenia umiejętności i kwalifikacji, w tym poprzez uczestniczenie w różnych formach kształcenia, szkolenia, o ile jest to uzasadnione zakresem współpracy i po uzgodnieniu z pozwanym sposobu pokrycia kosztów takiego szkolenia, ochrony powierzonego mienia oraz wykorzystywania go tylko w celach określonych umową, a także zgodnie z jego przeznaczeniem i właściwościami oraz przejawiania inicjatywy w pozyskiwaniu klientów.

Zgodnie z postanowieniami umowy powód zobowiązał się również do wykonywania wszelkich innych zadań wobec pozwanego wynikających z umowy oraz przepisów prawa. Zobowiązał się także do nie sprzedawania rzeczy nie objętych ofertą, poszanowania interesów klientów oraz pełnej i fachowej ich obsługi, niewykorzystywania firmy pozwanego, miejsca i czasu wykonywania zadań oraz udostępniania urządzeń potrzebnych do wykonywania zadań w celach osobistych lub innych nie związanych z działalnością, a w szczególności w osobistych celach zarobkowych, przestrzegania przepisów prawa, uzgodnień w zakresie wymagań i sposobu prowadzenia transakcji handlowych oraz wystawiania faktur, rachunków i innych stosownych dokumentów finansowych, sporządzania ewidencji ofertowej, sprzedaży, zakupów lub klientów stosownie do ustaleń, sporządzanie raportów sprzedaży produktów przez siebie sprzedanych.

Powód otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 2.837 zł netto miesięcznie plus wynagrodzenie prowizyjne. Wynagrodzenie wypłacane było na podstawie przedkładanej przez powoda faktury z doliczeniem kwoty podatku VAT.

Powód w ramach nawiązanej współpracy miał możliwość dokonywania odliczeń od przychodu kosztów prowadzonej działalności gospodarczej, dającej wymierne korzyści finansowe. I tak dla przykładu w miesiącu lutym 2015 r. dokonał odliczenia od przychodu wydatków związanych z zakupem paliwa, usługi telekomunikacyjnej, ubezpieczenia, leasingu i noclegi, a także usług biura rachunkowego.

Umowa o współpracy nie przewidywała konieczności świadczenia usług przez powoda osobiście, nie wyłączono możliwości powierzenia wykonywania czynności osobom trzecim.

Powód, gdy był zatrudniony na podstawie umowy o pracę, miał stanowisko sprzedawcy samochodów nowych. Jego wynagrodzenie pracownicze opiewało na 2201zł brutto. Inni sprzedawcy samochodów nowych otrzymywali wynagrodzenie 2489 zł brutto lub 2780 zł brutto. W tym czasie na podstawie umowy o współpracę powód miał wynagrodzenie podstawowe 2837 ale netto, nie brutto.

W sytuacji gdy powód był nieobecny kwota wynagrodzenia prowizyjnego była niższa, także w sytuacji niewykonania planów, lub też nierentownej sprzedaży wysokość wypracowanej premii została obniżona, np. o kwotę 500 zł netto za brak sprzedaży samochodu ciężarowego. Zasady naliczania prowizji, targety i plany do wykonania były ogólnie te same dla wszystkich sprzedawców niezależnie od podstawy zatrudnienia.

Powód w lipcu 2015r. planował zmienić zatrudnienie, prowadził rozmowy z inną firmą. Obawiał się, iż jak złoży wypowiedzenie, nie otrzyma pełnego rozliczenia. Wobec tego postanowił zatrzymać dwie zaliczki, na łączną kwotę 15.000 zł, pobrane przez niego od klientów wbrew procedurze (sprzedawcy nie mogli przyjmować w lokalu gotówki od klienta, tylko winni kierować do kasy).

Powód zaprzestał świadczenia usług na rzecz pozwanego około 20 lipca 2015 r.

Po ustaleniu przez pozwanego, że powód nie rozliczył się z zaliczek w kwocie 15.000 zł w dniu 31 lipca 2015 r. został rozwiązana umowa o współpracę w trybie natychmiastowym bez wypowiedzenia z uwagi na przywłaszczenie zaliczek. Powód zerwał kontakt telefoniczny.

dowód: umowa współpracy k. 10-14, CEIDG k.52, częściowo zeznania powoda Ł. K. k. 59-62 (zapis rozprawy z dn. 13.11.2017r. 00:02:30-00:45:56), umowa sprzedaży k.15-17, umowa sprzedaży k.77, rozwiązanie umowy o współpracę k.78, podatkowa księga przychodów i rozchodów k. 111-112, zeznania świadka A. S. k.132-136 (zapis rozprawy z dn. 16.04.2018r. 00:09:29-01:04:57), zaświadczenie k.142

Pozwany pozwem z dnia 24 września 2015 r. złożonym przed sądem gospodarczym wniósł o zasądzenie od powoda kwoty 15.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem nierozliczonych zaliczek.

Sąd Rejonowy w G. nakazem zapłaty z dnia 6 października 2015 r. (...) zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 15.000 zł. Powód wniósł sprzeciw od nakazu zapłaty wskazując, że nieprawdą jest, że przywłaszczył zaliczkę. Powód wskazał jednocześnie, iż współpraca z pozwanym układała się korzystnie dla obu stron, skutkowałą wysoką sprzedażą samochodów przez pozwanego oraz wysokimi prowizjami od sprzedaży dla powoda. Ł. K. wskazał również, że współpraca oparta została na umowie o współpracy za wynagrodzeniem 2837 zł netto plus wynagrodzenie prowizyjne określane indywidualnie zgodnie z wykonanym planem sprzedaży. Przywołał również okoliczność, że otrzymał propozycję pracy od (...) a w związku z obawą niewypłacenia przez pozwanego prowizji zatrzymał w „depozycie” zaliczki pobrane od klientów.

W toku postępowania została przeprowadzona mediacja, jednakże strony nie zawarły ugody. Powód podniósł zarzut potrącenia z wierzytelnością dochodzoną pozwem a stanowiącą należne mu wynagrodzenia z tytułu wykonywanych prac.

Powód w toku postępowania sądowego przez kilkanaście miesięcy nie podnosił, aby strony łączył stosunek pracy. dopiero w dniu 7 kwietnia 2017r. złożył wniosek o zawieszenie postępowania z uwagi na toczące się niniejsze postępowanie o ustalenie istnienia stosunku pracy. Wniosek ten został oddalony z uwagi na brak jakichkolwiek wątpliwości sądu co do możliwości rozstrzygnięcia sprawy jako sprawy gospodarczej.

Sąd Rejonowy w G. w sprawie (...) z powództwa P.U.H. (...) sp. z o.o. przeciwko powodowi wyrokiem z dnia 4 września 2017 r. zasądził na rzecz pozwanego P.U.H. (...) kwotę 15.000 zł wraz z odsetkami oraz kosztami postępowania. Wyrok jest prawomocny, powód nie odwołał się od niego.

W uzasadnieniu rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy w G. wskazał, że przyjmując za Ł. K. należna mu premia stanowiłaby kwotę 2.626,96 zł, jednakże nie wystawił on faktury VAT za prowizję w drugim kwartale 2015 r. W ocenie Sądu zarzut potrącenia złożony przez Ł. K. nie mógł odnieść zamierzonego skutku, bowiem do potrącenia można przedstawić tylko wymagalną wierzytelność. Ł. K. winien zatem wcześniej wezwać P.U.H. (...) sp. z o.o. o zapłatę kwoty 15.000 zł za drugi kwartał 2015 r., gdyż wymagalność musi występować na dzień złożenia oświadczenia o potrąceniu. Tymczasem Ł. K. nie tylko nie przedstawił faktury VAT na kwotę należnej mu prowizji w kwocie 15.000 zł, ale również nie przedstawił żadnego innego dowodu na to, że w jakikolwiek sposób wzywał do zapłaty tej kwoty.

dowód: pozew o zapłatę k.72-78, sprzeciw k. 79-81, odpowiedź na sprzeciw k. 83-86, pismo procesowe wraz z zarzutem potrącenia k. 88-91, wniosek o zawieszenie postępowania k.92, protokół rozprawy – k. 93-102, pisma procesowe w sprawie (...)k.103-112, protokół rozprawy k. 113-114, wyrok z uzasadnieniem k. 115-121

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka A. S., w zakresie, w jakim znajdowały odzwierciedlenie w zgromadzonym materiale dowodowym, w tym przede wszystkim dowodach z dokumentów. Wskazać należy, że świadek zeznawał na okoliczność podejmowania współpracy z pracownikami w ramach stosunku pracy na próbę, a następnie w oparciu o umowę współpracy, kwestię rozliczeń finansowych i kontroli dokumentów sporządzanych przez handlowców w ramach prowadzonej przez nich działalności, tj. rozliczeń i faktur, a co znajdowało potwierdzenie w zeznaniach samego powoda również. Kwestia organizacji pracy w salonie sprzedaży, w tym godzin pracy i dni wolnych również pozostawała co do zasady przedstawiana zgodnie z twierdzeniami powoda. Świadek, czemu Sąd dał wiarę, konsekwentnie wskazywał, że na wstępnych rozmowach z potencjalnym pracownikiem informował, że okres próbny trzech miesięcy w celu poznania specyfiki pracy i przyuczenia będzie w ramach stosunku pracy, zaś dalsza współpraca w ramach umowy cywilnoprawnej. Sąd nie dał jedynie wiary świadkowi, jakoby wszyscy byli zatrudnieni na podstawie umowy cywilnoprawnej, bowiem jest to sprzeczne z zestawieniem przygotowanym przez stronę pozwaną. Zaprzeczył świadek także, by pracownicy po upływie okresu próby w ramach umowy o pracę, byli przymuszani do zakładania własnej działalności gospodarczej i dalszego zatrudnienia w ramach umowy o współpracę. Jego zeznanie w tym zakresie koresponduje częściowo z zeznaniem powoda, który wskazał, iż handlowcy z własnej woli wybierali działalność jako formę współpracy (jednakże wg powoda tylko jego taka dobrowolność miała się nie dotyczyć, czemu sąd nie dał wiary, o czym niżej). Wskazać przy tym należy, że sam powód w postępowaniu przed Sądem Rejonowym w G. w sprawie (...) w sposób tożsamy przedstawiał okoliczności związane ze współpracą z pozwanym. Świadek również potwierdził okoliczności związane z ustaniem współpracy z powodem, czemu on sam nie zaprzeczał, a potwierdzeniem były stosowne dokumenty złożone do akt sprawy przez pozwanego. Tym samym zeznania świadka zasługiwały na wiarę. Sąd miał przy tym na uwadze, że świadek w dalszym ciągu jest pracownikiem pozwanego, jednakże nie znalazł podstaw do zakwestionowania prawdziwości zeznań.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda, który wskazywał, że forma współpracy w oparciu o umowę cywilnoprawną została wymuszona przez pozwanego. Bowiem jak dalej wskazywał powód, wynagrodzenie określone w umowie o współpracy, było wypłacane w oparciu o wystawioną przez niego fakturę VAT, tak jak i dodatkowe wynagrodzenie. Powód zasłaniając się niewiedzą nie potrafił wskazać, jakie koszty w trakcie prowadzonej działalności były odliczane od przychodu, potwierdzając jedynie odliczenia za telefon, samochód. Co istotne powód jednocześnie wskazywał, że uprzednio prowadził rozliczenia dla banku, usługi finansowe, zatem niemożliwym jest, by faktycznie nie posiadał wiedzy odnośnie dokonywanych odliczeń pomniejszających wysokość należnego podatku.

Niewiarygodne jest w ocenie sądu twierdzenie powoda, by on był zmuszony do przyjęcia współpracy w ramach działalności gospodarczej. Trudno zrozumieć, dlaczego akurat powód miałby być w takiej wyjątkowej sytuacji, skoro inni, wg słów samego powoda, z własnej woli wybierali działalność, byli też tacy, którzy po owych 3 miesiącach próby kontynuowali stosunek pracy.

Zdaniem Sądu znamionem jest również czas, jaki upłynął od nawiązania do ustania współpracy z pozwanym oraz samych okoliczności wniesienia pozwu w niniejszej sprawie. Powód bowiem przeszło dwa lata współpracował na ustalonych w ramach umowy o współpracę warunkach, nie podnosząc nigdy, że łączący stosunek winien być stosunkiem pracy. Korzystał z korzystniejszych warunków finansowych, znacznie wyższego wynagrodzenia stałego oraz odliczeń kosztów prowadzonej działalności. Dopiero w sytuacji, gdy pojawiła się możliwość podjęcia innej pracy doprowadził do zerwania umowy. Jednakże uprzednio nie dokonał rozliczenia z pobranych zaliczek. Nie wnosił w międzyczasie ani w trakcie zatrudnienia, ani przez prawie dwa lata od rozwiązania łączącego strony stosunku, do PIP o ustalenie istnienia stosunku pracy. w toku procesu gospodarczego też nie podnosił przez kilkanaście miesięcy żadnych zarzutów co do charakteru łączącej strony współpracy, co więcej, pisał, że współpraca układała się pomyślnie dla obu stron. Dopiero jak uznał, iż sprawa gospodarcza nie idzie po jego myśli podjął kroki w celu jej ubezpieczenia, poprzez próbę zawieszenia postępowania w oparciu o wytoczony proces o ustalenie stosunku pracy..

Podkreślenia wymaga, iż rozstrzygnięcie sądu gospodarczego potwierdziło charakter cywilnoprawny łączącego strony stosunku prawnego.

W pozostałym zakresie zeznania powoda, w szczególności co do zatrudnienia na okres próbny, wysokości wynagrodzenia oraz warunków zatrudnienia znajdowały poparcie w dowodach z dokumentów akt osobowych, jak również wiarygodnych zeznaniach świadków. Powód potwierdził również, że w sytuacji gdy nie świadczył na rzecz pozwanego pracy wynagrodzenie było proporcjonalnie pomniejszane, czy też określone kary za niesprzedanie samochodów.

Sąd ustalając stan faktyczny w sprawie wziął pod uwagę dowody z dokumentów złożone przez strony, których autentyczność i rzetelność nie budziła wątpliwości, strony również nie kwestionowały ich prawdziwości.

Przechodząc do rozważań prawnych wskazać należy, zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zgodnie z art. 22 § 11 k.p. zatrudnienie w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Umowa o pracę jest dwustronną czynnością prawną, konsensualną, zobowiązującą, kauzalną i odpłatną. Dochodzi ona do skutku wtedy, gdy obie strony złożą zgodne oświadczenie woli określające rodzaj pracy, termin rozpoczęcia, wynagrodzenie. Elementami umowy o pracę są przede wszystkim: wykonywanie pracy w sposób ciągły i powtarzający się, osobiście, na rzecz drugiego podmiotu (pracodawcy), pod kierownictwem i nadzorem dyscyplinarnym pracodawcy, w miejscu i czasie określonym przez pracodawcę, na ryzyko pracodawcy, odpłatnie.

Cechą odróżniającą stosunek cywilnoprawny od stosunku pracy nie jest jakikolwiek brak związania świadczącego pracę poleceniami czy też życzeniami tego, który pracę powierza (zleca). Pracownik jest w większym stopniu związany poleceniami co do pracy. Tymczasem brak podporządkowania oraz pracy na rzecz pracodawcy wyrażał się dobitnie w prowadzeniu przez powoda własnej (na własne ryzyko) działalności gospodarczej, na podstawie zawartej przez strony umowy o współpracy. Istotnie, zgodnie z art. 22 § 1 k.p. sama nazwa zawartej przez strony umowy nie przesądza o niemożliwości zakwalifikowania łączącego je stosunku prawnego jako stosunku pracy, jednakże nazwa nie jest też bez znaczenia. Zawiercie umowy o współpracy, która była realizowana przez okres około dwóch lat wskazuje na konsekwentną wolę stron ukształtowania ich stosunków w płaszczyźnie prawa cywilnego, a nie prawa pracy.

W wielu przypadkach postanowienia umowy o pracę i umów cywilnoprawnych mogą być zbieżne ze sobą, a sposób wykonania tych umów podobny. Dopiero całościowa analiza nie tylko samych postanowień umowy i sposobu jej wykonania, ale także wykładnia oświadczeń woli stron, a przede wszystkim ich zgodny zamiar zawarcia konkretnego rodzaju umowy dają pełną podstawę do zakwalifikowania danej umowy jako umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej.

Nie wyklucza się również umów o charakterze mieszanym - w takiej sytuacji określenie, jaki stosunek łączy strony, zależeć będzie od tego, elementy jakiego stosunku (cywilnoprawnego czy pracowniczego) - przeważają w danej umowie. Dodać również należy, że nie ma czynności, które z racji swego rodzaju, charakteru, podlegałyby wyłącznie reżimowi cywilnoprawnemu i nie można byłoby zastosować do nich umowy o pracę.

W wyroku z dnia 18 czerwca 1998 r. (I PKN 191/98, OSNAP 99.14.449) Sąd Najwyższy wskazał, że "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 nazwie umowy", zaś "przy kwalifikacji prawnej umowy należy uwzględnić okoliczności istniejące w chwili jej zawierania".

"Nazwa umowy (...) i odwołanie się w jej treści do przepisów Kodeksu cywilnego przemawiają przeciwko zakwalifikowaniu jej jako umowy o pracę. Określenie w umowie czynności z zastrzeżeniem ich osobistego wykonywania w określonych dniach i godzinach nie przesądza o nawiązaniu stosunku pracy, ponieważ takie elementy występują też w stosunkach cywilnoprawnych"(wyrok SN z dnia 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAP 99.22.718).

Przepis art. 22 § 1(1) k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. 2. O rodzaju zawartej umowy rozstrzyga zgodna wola stron"(wyrok SN z dnia 23 września 1998 r., II UKN 229/98, OSNAP 99.19.627). O rodzaju zawartej umowy w warunkach gospodarki rynkowej rozstrzyga w pierwszej kolejności zgodna wola stron, jak i cel umowy. Oznacza to nie tylko respektowanie woli podmiotów, ale i ponoszenie przez każdy z nich odpowiedzialności za podejmowane decyzje.

Zgodnie z art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.c. oświadczenia woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współzycia społecznego oraz ustalone zwyczaje, zaś w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Wykładając oświadczenia woli kontrahentów, nie można przy tym odmówić znaczenia nazwie czynności prawnej (umowy), należy bowiem pamiętać, że z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonywającej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny (art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Zatem zamiar stron może być wyrażony również m.in. właśnie w nazwie umowy.

Kwalifikując umowy pod względem prawnym, należy uwzględnić okoliczności istniejące w chwili jej zawierania (por. wyrok SN z dnia 23 września 1998 r., II UKN 229/98, OSNAP 99.19.627, wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAP 99.14.449, wyrok SN z dnia 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAP 99.22.718)."Okoliczność, iż dla określonej osoby korzystniejsze byłoby zawarcie umowy o pracę niż umowy zlecenia, zwłaszcza jeżeli jej wola została wyrażona w pełni świadomie, a przy wykonywaniu pracy nie jest ona podporządkowana, nie może stanowić podstawy uznania, że nawiązano umowę o pracę"(por. wyrok SN z dnia 28 stycznia 1998 r., II UKN 479/97, OSNAP 99.1.34)."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)" (wyrok SN z dnia 5 września 1997 r., I PKN 229/97, OSNAP 98.11.329).

W judykaturze utrwalone jest stanowisko, iż o zakwalifikowaniu umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę nie decyduje ani nazwa umowy, określająca ją jako umowę cywilnoprawną, ani też wskazujące na cywilnoprawny charakter formalne postanowienia umowy, ale sposób jej wykonywania. Wszakże, realizowanie przez strony - nawet wbrew postanowieniom umowy - cech charakterystycznych dla stosunku pracy, które odróżniają zawartą i realizowaną umowę od innych cywilnoprawnych umów o świadczenie usług, nie może być pojmowane jako abstrakcyjna reguła

interpretacyjna, która przesądza o pracowniczym charakterze istniejącego stosunku prawnego w oderwaniu od wiążących reguł wykładni oświadczeń woli, zawartych w art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Te reguły interpretacyjne powinny być stosowane również do aktualnie obowiązujących dyspozycji art. 22 § 1 i 1(1) k.p., które stanowią, że zatrudnienie za wynagrodzeniem przy pracy określonego rodzaju na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony. Dotyczy to zwłaszcza sytuacji, w których trudno wykazać działania stron sprzeczne z postanowieniami zawieranych umów cywilnoprawnych.

Jak wynika z ugruntowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego, 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 nr 9, poz. 310).

Z ustaleń faktycznych w niniejszej sprawie jednoznacznie wynika, że zamiarem stron było zawarcie umowy cywilnoprawnej. Nie można także mieć wątpliwości, że powód miał pełną świadomość tego wyboru i jego skutków.

Zgodnie z art. 758 § 1 k.c., przez umowę agencyjną przyjmujący zlecenie (agent) zobowiązuje się, w zakresie działalności swego przedsiębiorstwa, do stałego pośredniczenia, za wynagrodzeniem, przy zawieraniu z klientami umów na rzecz dającego zlecenie przedsiębiorcy albo do zawierania ich w jego imieniu.

Ewidentnie powyższe wskazuje, iż taka jest istota współpracy między stronami niniejszej sprawy. Nie może się więc powoływać na te czynności, jako na dowód pracowniczego zobowiązania. Konkretnie do tych czynności zobowiązał się powód w umowie o współpracy. Czynności te nie wykraczając poza przedmiot umowy, nie są sprzeczne z jego celem.

Sąd dostrzega przy tym, że pewien zakres kontroli, zakres nadzoru, w szczególności przy takich umowach, które dotyczą sprzedaży jakiś usług czy produktów, mogą mieć zastosowanie przepisy o umowie agencyjnej, która właśnie na tym polega, że wykonuje się usługi sprzedaży dla kogoś innego, w czyms imieniu. Podkreślenia przy tym wymaga, że przepisy w zakresie umów agencyjnych, przewidują możliwość kontroli i udzielania wskazówek przez zlecającego (art. 760 (1) k.c.). Elementy kontroli pracy powoda podnoszone w toku postępowania nie stanowią podporządkowania, o jakim mowa w art. 22 k.p. ale mogą być również realizowane w ramach stosunku cywilnoprawnego. W ocenie Sądu tak było w przedmiotowej sprawie. Pozwany bowiem był obowiązany do przestrzegania procedur i standardów narzuconych przez importera, co w konsekwencji rodziło konieczność bieżącej kontroli czy osoby współpracujące z nim realizują sprzedaż zgodnie z określonymi procedurami. Powyższe nie oznaczało jednakże podporządkowania w rozumieniu prawa pracy.

Jak trafnie podniósł SN w wyroku z dnia 11 września 2013 r., II PK 372/12, OSNP 2014, nr 6, poz. 80, w umowie zlecenia mogą wystąpić cechy kierownictwa i podporządkowania, choć nie takie same, jak w zależności właściwej dla stosunku pracy (art. 22 § 1 i 1¹k.p. oraz art. 750 k.c.). W uzasadnieniu SN podniósł, że stosunek pracy jest częścią szerszego pojęcia zatrudnienia (pracy za wynagrodzeniem) i z art. 22 § 1 i 1¹ nie wynika domniemanie stosunku pracy w każdej sytuacji, gdy zatrudniony wykonuje osobiście pracę zorganizowaną przez zatrudniającego, a nawet przy jego kontroli i kierownictwie.

Prawo do kontroli sposobu wykonywania zlecenia usługi o charakterze agencyjnym wynika wprost z art. 760 k.c.. Co więcej, znaczące jest, iż jest to wręcz element essentialia negotii umowy agencyjnej, bowiem jak jasno wskazuje § 2 tego przepisu, postanowienia umowy sprzeczne z treścią § 1 są nieważne.

Także i kwestia ewentualnie grafików, ustalania, kto kiedy i w jakich godzinach jest w salonie, nie stanowi wyrazu pracowniczego podporządkowania, a wynika z przyczyn organizacyjnych i technicznych – kierownictwo salonu musi przecież wiedzieć, kto ile czasu przebywa w salonie i kiedy, by racjonalnie planować obsadę

Co więcej, sposób ukształtowania wynagrodzenia wskazuje jednoznacznie na umowę cywilnoprawną. Świadczy o tym głównie prowizyjny charakter wynagrodzenia, typowy dla umowy agencyjnej, element ryzyka związanego z

osiągnięciem umówionego rezultatu, obciążający zleceniobiorcę, także wskazuje na cechy charakterystyczne dla umowy cywilnoprawnej, nie o pracę.

Decydujące znaczenie miała więc w tym przypadku wola stron zawieranej umowy o współpracę przez powoda na rzecz pozwanego w ramach sprzedaży samochodów marki R.. Ta umowa bowiem wymagała od powoda podjęcia aktywności w kierunku założenia własnej jednoosobowej działalności gospodarczej i wiązała się z realizacją współpracy w oparciu o prowadzoną działalność, a co się wiązało nie tylko z innymi zasadami wynagradzania niż na podstawie umowy o pracę ale i innymi zasadami rozliczania się względem podatku, prowadzeniem księgo podatkowej przychodów i rozchodów a tym samym możliwością odliczenia kosztów uzyskiwanych przychodów. Powód zresztą częściowo przyznał, że samochód i telefon były częściowo rozliczane, wprawdzie nie wskazywał konkretnie, jednakże przyznał, że faktycznie korzystał z możliwości, jakie daje prowadzenie własnej działalności gospodarczej polegające na obniżeniu przychodu o koszty, które są związane z prowadzeniem działalności gospodarczej.

Ponadto Sąd zwraca uwagę, że biorąc pod uwagę to, w jakie były wynagrodzenia osób zatrudnionych na umowę o pracę, a jakie warunki finansowe otrzymał powód, na podstawie umowy o współpracę, z tego wynika, że rzeczywiście tutaj ta umowa o współpracy była dla powoda atrakcyjniejsza pod względem finansowym. Jego wynagrodzenie z umowy cywilnoprawnej wynosiło 2837 netto – tymczasem wynagrodzenia na podstawie umów o pracę oscylowały w granicach 2201 – 2489 – 2780 zł, ale brutto.

W ocenie Sądu przyjmując należy, że powód przystał na propozycję pozwanego w zakresie dalszej współpracy w ramach prowadzonej działalności gospodarczej i przez cały ten okres nie kwestionował takiego charakteru współpracy, przedstawiał rozliczenia związane z tą działalnością. Nie zwrócił się choćby do inspekcji pracy z prośbą o ustalenie, jaki jest charakter jego zatrudnienia. Co więcej także sposób rozstania z pozwanym nie wskazuje na to, żeby istniał stosunek pracy, bowiem to rozwiązanie (zaprzestanie faktycznego realizowania umowy bez informowania pozwanego) wskazuje na cywilnoprawny charakter ustania dalszej współpracy niżli umowy o pracę, którą pracownik winien wypowiedzieć, i to w tym przypadku z miesięcznym okresem wypowiedzenia..

W ocenie Sądu materiał dowodowy zgromadzony w sprawie wskazuje, że pozew o ustalenie stosunku pracy miał stanowić środek dowodowy służący obronie w postępowaniu przed Sądem Rejonowym w G. z powództwa pozwanego o zapłatę kwoty 15.000 zł tytułem nierozliczonych przez powoda zaliczek. To właśnie w sprawie gospodarczej powód w pewnym momencie zaczął się bronić, że była to umowa o pracę, przy czym co istotne na początku postępowania nie podnosił tej kwestii w ogóle, ani w sprzeciwie od nakazu zapłaty ani też słuchany w toku postępowania, przyznając tym samym, że strony łączył stosunek cywilnoprawny, tj. umowa o współpracę, a współpraca początkowo układała się pomyślnie dla obu stron, jak stwierdził.. Powód dążył de facto do uwzględnienia wniosku o zawieszenie postępowania w sprawie gospodarczej za pomocą wytoczenia niniejszego postępowania przed sądem pracy., a tym samym doprowadzić do niewydania wyroku w sprawie, co okazało się nieskuteczne. Sąd gospodarczy zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 15.000 zł wraz z odsetkami w ramach prowadzonej działalności gospodarczej.

W ocenie Sądu uznać należy, że działalność gospodarcza rzeczywiście była prowadzona przez powoda i taka była zgodna wola stron wyrażona zawartą umową o współpracy. Podkreślić należy, że nawet po rozwiązaniu umowy o współpracę powód nie wnosił wcześniej o ustalenie istnienia stosunku pracy dopóki druga strona nie wystąpiła z roszczeniami z tytułu tej umowy współpracy.

Podkreślenia wymaga, iż strona nie może w zależności od tego, co jest dla niej bardziej korzystne w danym momencie, raz twierdzić, że łączy ją stosunek cywilny (korzystać z przywilejów z tym związanych, jak niższe składki ZUS, wyższe wynagrodzenie, możliwość odliczania kosztów od przychodów, lepsze możliwości rozliczania i amortyzowania samochodu,) by potem, jak te przywileje zrealizuje, zmienić stanowisko i uznać umowę za umowę o pracę, i domagać się z niej innych przywilejów niż wykorzystał dotychczas.

Sąd ma na uwadze orzecznictwo Sądu Najwyższego, które ewoluuje i zmierza w kierunku swobody stron wyboru stosunku pracy, wskazując, że jest wiele takich stanowisk czy rodzajów pracy, które zgodnie z wolą stron mogą być uregulowane na podstawie różnych podstaw prawnych, te same czynności mogą być wykonywane czy to w ramach

stosunku pracy czy też w ramach prowadzonej działalności gospodarczej czy stosunku zlecenia, w zależności od wyboru stron. To strony w sposób dowolny kształtują stosunek pracy, jaki będzie ich łączył. Na gruncie przedmiotowej sprawy zgodną wolą stron była dalsza współpraca właśnie w oparciu o umowę cywilnoprawną współpracy w ramach prowadzonej przez powoda działalności gospodarczej. Co istotne rozwiązanie to było ekonomiczne dla obu stron i powód przez okres współpracy w ogóle nie kwestionował, ani nawet później, przez blisko półtora roku po jej zakończeniu..

Mając powyższe na uwadze Sąd na podstawie art. 22 § 1 (1) k.p. a contrario oddalił powództwo, o czym orzekł w punkcie pierwszym wyroku.

Mając na uwadze treść art. 98 k.p.c., na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu, Sąd zasądził od powoda, jako przegrywającego sprawę, na rzecz pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II wyroku).

Wysokość kosztów wynika z treści Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 - w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia pozwu), zgodnie z którym opłaty stanowiące podstawę zasądzenia przez sądy kosztów zastępstwa prawnego nie mogą być wyższe niż stawki minimalne, które zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 wynosily 180 zł.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę, iż cytowane rozporządzenie nie wymienia osobno roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy, zaś w związku z § 20 cytowanego rozporządzenia, wysokość stawek minimalnych w sprawach nieokreślonych w rozporządzeniu ustala się, przyjmując za podstawę stawkę w sprawach o najbardziej zbliżonym rodzaju. Tu w ocenie sądu są to sprawy określone w § 9 ust. 1 pkt 1 – sprawy o nawiązanie, rozwiązanie stosunku pracy, bowiem immanentnie wiążą się one z istnieniem stosunku pracy, wyznaczając jego początek lub koniec.