

Sygn. akt IV P 126/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 sierpnia 2015r.

Sąd Rejonowy w Rzeszowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	<i>SSR Beata Bury</i>
Ławnicy:	<i>Marian Bartnik</i> <i>Anna Lampart</i>
Protokolant:	<i>Magdalena Zając</i>

po rozpoznaniu w dniu **19 sierpnia 2015r. w Rzeszowie**

sprawy z powództwa **A. S.**

przeciwko **M. B. (1) prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) w R.**

o ustalenie istnienia stosunku pracy

I. oddała powództwo,

II. nie obciąża powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanego.

Sygn. akt IV P 126/15

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 19 sierpnia 2015 roku

Pozwem z dnia 10 marca 2015 roku skierowanym przeciwko M. B. (1), prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) w R., powód A. S. wniósł o ustalenie, że między powodem jako pracownikiem, a pozwanym jako pracodawcą istniał od dnia 27 sierpnia 2014 roku do 24 grudnia 2014 roku stosunek pracy, wbrew zawartej umowie zlecenia oraz o zasądzenie od pozwanego zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje żądanie, powód zaznaczył, że w dniu 27 sierpnia 2014 roku, jako biorący zlecenie podpisał z pozwanym, jako dającym zlecenie umowę o świadczenie usług, polegającą na przewozie na terenie UE towarów. Umowa ta obejmowała wyładunek, załadunek towarów, prowadzenie dokumentacji, a także jej odbieranie i przesyłanie na wskazany adres. Powód zaznaczył, że umowa przewidywała w zasadzie osobiste wykonywanie pracy, a zlecenie miało być wykonywane w zależności od potrzeb.

A. S. wskazał, że z chwilą przystąpienia do wykonywania umowy okazało się, że otrzymał samochód i miał się nim udać do B. i (...), gdzie miał spać w samochodzie, gdyż nie otrzymał żadnych środków na zakwaterowanie. Pobyt za granicą

miał trwać 6 tygodni, lecz został przedłużony i po kilkudniowym pobycie w domu, powód znów wyruszył za granicę, w tym do Anglii. Powód podał, że stale był pod telefonem w dyspozycji pozwanego i był namierzany według nadajnika GPS. Miejsca postoju, przewozu oraz ich czas były stale monitorowane. Pozwany w każdym czasie zlecał załadunek i przewiezienie towarów, a powód nie miał żadnej możliwości samodzielnego organizowania przewozu. Umowę powód wykonywał osobiście i świadczył pracę tylko na rzecz pozwanego.

Powód zaznaczył również, iż po czteromiesięcznej pracy nie otrzymał całości należnego mu wynagrodzenia i od początku wykonywania umowy był zmuszany do postępowania niezgodnego z jej treścią, w tym do stałej obecności za granicą, której cykle były kilkutygodniowe i w tym czasie pozwany nie zapewniał powodowi ani środków pieniężnych, ani miejsca pobytu.

Motywuując swoje roszczenie, powód podał, że analiza umowy i przebiegu jej wykonania daje podstawy do przyjęcia, że była to umowa o pracę – praca była osobista, podporządkowana i odpłatna, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

Powód wskazał także, że jego interes pracy w żądaniu ustalenia stosunku pracy polega na tym, że w przypadku uwzględnienia powództwa uzyska on stabilizację, ochronę wynagrodzenia za pracę, będzie mógł domagać się od pozwanej udzielenia urlopów wypoczynkowych, diet i innych świadczeń, których został pozbawiony. Powód podał również, że pozwany nie odprowadził wbrew zapisom umowy składek ba ubezpieczenie społeczne. Ponadto zaznaczył, że pozwany nie zapłacił mu wynagrodzenia wynikającego w umowie, gdyż przekazywane pieniądze na paliwo i wydatki są niewystarczające.

W odpowiedzi na pozew pozwany M. B. (2) prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą (...) w R. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. Odnosząc się w pierwszej kolejności do wniosku o wezwanie do udziału w sprawie ZUS o/R., wskazał że jest on oczywiście bezzasadny. Zdolność sądową i procesową ma organ rentowy w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych, nie zaś w sprawach z zakresu prawa pracy. Z tej tylko przyczyny szersze odniesienie się do wniosku powoda jest zbyteczne.

Pozwany przyznał, że prowadzi działalność gospodarczą i że strony zawarły umowę z dnia (...)roku o treści przedłożonej przez powoda, w tym ze stanowiącymi załącznik do umowy – Szczegółowymi warunkami świadczenia usług na podstawie umowy. Pozwany przyznał również, że w okresie 29 sierpnia 2014 r. do 22 grudnia 2014 r. powód świadczył na jego rzecz usługi przewozu rozładunku i wyładunku towarów – zgodnie z umową. Powód umowę tę wypowiedział ze skutkiem natychmiastowym pismem z dnia 22 grudnia 2014 r.

Pozwany zaprzeczył, aby na bieżąco nadzorował pracę powoda - jedynie kontrolował realizację umowy przez powoda w zgodzie z jej pisemną treścią, w tym załącznikiem i na bieżąco koordynował realizację usług przez powoda, w tym za pośrednictwem innych zleceniobiorców i kontrahentów. Nie polega na prawdzie również twierdzenie powoda, jakoby został zmuszony do pozostania granicami RP dłużej niż uzgodniły strony. Strony uzgodniły, że pierwszy wyjazd odbędzie się dnia 29 sierpnia 2014 r. i potrwa nie krócej niż do dnia 11 października 2014 r., zaś drugi wyjazd odbędzie się 20 października 2014 r. i będzie trwał nie krócej niż do dnia 23 grudnia 2014 r. Twierdzenie powoda zawarte w pisemnym pozwie, jakoby powód nie miał możliwości samodzielnej organizacji przewozu nie polega na prawdzie. Pozwany miał pełną swobodę – co więcej obowiązek – w wyborze trasy przejazdu, w granicach wynikających z pisemnej umowy. Strony w umowie uzgodniły bowiem, że trasę przejazdu wyznaczają mapy google – i w tym zakresie dopuszczają odstępstwo w zakresie limitu kilometrów – 300 km na każde 10 000 km. W konsekwencji powyższego, trasy przejazdu nie wyznaczał powodowi pozwany, lecz wynikała ona z wyznaczenia uzgodnionego uprzednio przez strony w umowie. Pozwany nie wyznaczał również powodowi miejsc postojów. W realizacji umowy nie istniało podporządkowanie powoda pozwanemu jakie istnieje w stosunku pracy. Stosunek umowny nie opierał się na kierownictwie pozwanego względem powoda. Trzeba zaznaczyć, że przedmiotowy stosunek między stronami trwał krótki czas, w którym niezbędne było początkowe koordynowanie usług przez inne osoby świadczące usługi na rzecz pozwanego i częściowo przez pozwanego. Trudno oczekiwać, aby pozwany nie interesował się realizacją zawartej

umowy i nie domagał się wykonywania jej postanowień, skoro sam odpowiada za realizację zleceń wobec osób trzecich, wykonując usługi przewozu i spedycji na swój rachunek, w tym powierzając powodowi do realizacji usług samochodów o znacznej wartości.

Powód w okresie spornym nie kwestionował, że stosunek umowny stron to stosunek cywilnoprawny, nie domagał się przyznania mu żadnych świadczeń jakie wynikałyby ze stosunku pracy, nie świadczył na rzecz pozwanego żadnych innych usług, niż wynikające z pisemnej umowy z dnia 27 sierpnia 2014 r. Powód w trasę wyjechał 29 sierpnia 2014 r. i przez okres dwóch dni poprzedzających nie wykonywał żadnych czynności na rzecz pozwanego. Samochód celem świadczenia usług przekazany został powodowi w dniu 29 sierpnia 2014 r.

Pozwany wyraźnie podkreślił, że sam powód - rozwiązując umowę - powołał podstawy wynikające z umowy (§ 5 ust. 5), nie zaś z Kodeksu pracy, przejawiając tym samym własne przekonanie o stosunku cywilnoprawnym, nie zaś stosunku pracy – w szczególności zaś, że oświadczenie to złożone zostało już po zakończeniu wszelkich czynności świadczonych na rzecz pozwanego.

Powód A. S. nie pozostawał w dyspozycji pozwanego w określonym miejscu i czasie, miał w tym zakresie swobodę. Miał wykonywać umowę zgodnie z jej brzmieniem i określonymi w niektórych elementach szczegółowo zasadami i trybie. Czas i miejsce wykonywania usług podyktowane były aktualnymi zleceniami pozyskiwanymi przez pozwanego i powód niejednokrotnie był zapytywany przez pozwanego, czy przyjmuje dany ładunek do przewozu. Powód nie wykonywał żadnej innej pracy, aniżeli uzgodniona umową usługa transportu, nie były mu powierzane jakiegokolwiek inne obowiązki ponad wynikające z umowy, w tym w okresach tzw. „przestojów”, tj. w okresie braku poszczególnych zleceń transportowych (do których powierzania pracodawca uprawniony jest zgodnie z art. 42 § 4 KP). Rodzaj usług jakie świadczył powód, co zdaje się oczywiste, wymagał bieżącej koordynacji ze stron innych podmiotów współpracujących z pozwanym, w tym zatrudnionych w oparciu o umowy cywilnoprawne w jego biurze, jak i podmiotów uczestniczących w realizacji usług ze strony innych spedytorów, przewoźników, dostawców, odbiorców i pozostałych uczestników związanych z usługami przewozu świadczonymi przez pozwanego.

Trzeba zaakcentować, że powód świadczył usługi faktycznie jedynie przez krótki okres czasu i nie posiadał doświadczenia zawodowego. Trudno oczekiwać, aby pozwany od pierwszego dnia świadczenia usług pozostawał bez kontaktu z powodem i bez bieżącego korygowania jego błędów i niedociągnięć w realizacji umowy, mogących skutkować powstaniem po stronie pozwanego znacznych strat finansowych, w tym wynikających z konieczności zapłaty kar umownych zw. z nienależytą realizacją zleceń przez powoda. Praca organizowana przez zatrudniającego, nawet pod jego kierownictwem i kontrolą, nie jest właściwa tylko stosunkowi pracy. Stopień początkowego organizacyjnego powiązania powoda i pozwanego nie był tego rodzaju, że odpowiadał powiązaniu organizacyjnemu jaki istnieje w stosunku pracy.

Strony w spornej umowie dopuściły możliwość czasowego powierzenia realizacji umowy na zlecenie powoda dalszemu podmiotowi, wręcz powód był do tego zobowiązany w przypadku wystąpienia po jego stronie przeszkody. Zastrzeżenie pisemnego uzgodnienia z pozwanym było oczywiste i trudno uznać, aby pozwany zgodził się na powierzenie realizacji odpowiedzialnych usług jakiegokolwiek osobie, bez możliwości weryfikacji jej zdolności do świadczenia usług. Wbrew twierdzeniom pozwu powód nie miał bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia usług (pracy) - a contrario § 4 ust. 1 umowy - powierzenie świadczenia usług było dopuszczalne po uprzednim pisemnym porozumieniu ze Zleceniodawcą. Brak obowiązku świadczenia usług osobiście potwierdza ponadto w sposób oczywisty § 4 ust. 2 umowy stwierdzający. Powód nie musiał wykonywać umowy osobiście i pozwany od niego tego nie wymagał. Powód nie zwracał się do Pozwanego z propozycją zastępstwa w okresie wykonywania umowy. Możliwość realizacji umowy o pracę przez zastępcę jest niedopuszczalna w umowie o pracę, co w konsekwencji wyklucza możliwość przyjęcia, że umowa łącząca powoda i pozwanego była umową o pracę, a w konsekwencji, że nawiązał się stosunek pracy.

Aktualna linia orzecznicza SN potwierdza, że strony umowy cechuje określona autonomia w nawiązaniu stosunku umownego w tym zakresie, w jakim określają ją jako stosunek pracy albo umowę cywilnoprawną. Wola stron w wyborze podstawy zatrudnienia nie jest bez znaczenia i nie może być pomijana w sporze o kwalifikację zatrudnienia.

Umowa łączyła strony przez okres bez mała 4 miesiące i w tym okresie powód nie podnosił żadnych okoliczności podważających łączący strony stosunek cywilnoprawny (sam zresztą rozwiązując umowę, powołał jej podstawy – odmienne od podstaw Kodeksu pracy). Strony nie uzgodniły żadnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, urlopów, diet za podróże służbowe, co również w określony sposób rzutuje na wolę powoda co rodzaju ułożonego stosunku prawnego. Stwierdzić należy zatem, że ostateczną wolę stron było nawiązanie stosunku cywilnoprawnego, nie zaś stosunku pracy, czemu strony dały wyraz w pisemnej umowie i w faktycznym przebiegu jej wykonywania. Obowiązki powoływane przez powoda w pisemnym pozwie i faktycznie wykonywane w trakcie realizacji umowy, wynikają wprost z umowy oraz z załącznika do umowy i nie były rezultatem bieżącego kierownictwa pozwanego, a jedynie uprzednich umownych uzgodnień stron, skonstruowanych w ramach cywilnoprawnej swobody kontraktowania. Wymóg przesyłania dokumentów wynikał wprost z § 1 ust. 1 umowy. Wymóg codziennego kontaktu z pozwanym w celu bieżącej informacji o realizowanych usługach wynikał wprost z § 1 ust. 4 umowy, zaś wymóg pozostawiania w całości dyspozycji telefonicznej wynikał z § 3 ust. 6 Szczegółowych warunków stanowiących załącznik do umowy. Wszystkie czynności realizowane przez powoda na rzecz pozwanego w okresie spornym strony zakotwiczyły w pisemnej umowie, przez co korzystanie z uprawnień umownych nie może stanowić o jakiegokolwiek formie kierownictwa pozwanego względem powoda. Początkowy okres realizacji umowy wymagał jedynie koordynowania i oceny przestrzegania umowy przez pozwanego, w tym przy uwzględnieniu braku jakiegokolwiek doświadczenia powoda w świadczeniu usług transportu międzynarodowego.

W konsekwencji, roszczenie powoda o ustalenie istnienia między nim a pozwanym stosunku pracy, w tym w okresie wskazanym w pozwie, jest pozbawione jakiegokolwiek podstawy i powinno być oddalone w całości.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód A. S. na Portalu (...) znalazł ogłoszenie o możliwości zatrudnienia w firmie (...). Powód z zawodu jest murarzem-tynkarzem i nigdzie wcześniej nie pracował - miała to być jego pierwsza praca. Zadzwoił do pozwanego, aby umówić się na spotkanie. Po wstępnej rozmowie, która odbyła się tego samego dnia, powód ponownie przyjechał do pozwanego, aby podpisać umowę. Na rozmowie wstępnej A. S. dowiedział się, że będzie miał opłacone składki ZUS, a wynagrodzenie ustalono w wysokości 18 groszy za kilometr. Pozwany poinformował wówczas powoda, że podpisana przez strony umowa będzie umową zlecenia. Powód miał możliwość przeczytania tej umowy i nie sygnalizował, że wołałby umowę o pracę. Ponadto pozwany nie deklarował, że A. S. otrzyma kiedyś umowę o pracę. Powód złożył pozwanemu informację z Krajowego Rejestru Karnego i nie składał innych dokumentów, w tym zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy. A. S. nie przechodził również szkolenia z zakresu BHP. Projekt umowy przygotował pozwany M. B. (2) i wymagał od powoda jedynie oświadczenia o przydatności do pracy. Ostatecznie w dniu 27 sierpnia 2014 roku strony zawarły umowę o świadczenie usług, na mocy której zleceniobiorca (powód) zobowiązał się do wykonania na rzecz zleceniodawcy (pozwanego) usług polegających na przewożeniu rzeczy w transporcie międzynarodowym na terenie państw Wspólnoty Europejskiej samochodem marki R. (...), rok produkcji 2013. Zakres usług obejmował w szczególności załadunek, rozładunek towarów, prowadzenie dokumentacji w celu ewidencji przewożonych towarów, przesłanie tej dokumentacji pod wskazany przez zleceniodawcę adres w ciągu trzech dni jej otrzymania, a kopie dokumentów miały być przesłane spedytorowi i zleceniodawcy, jeden raz w tygodniu. Zleceniobiorca oświadczył, że posiada uprawnienia niezbędne do wykonywania przedmiotu umowy, a ponadto pozwala mu na to stan zdrowia. Zleceniobiorca oświadczył również, że na każde żądane zlecenie zleceniodawcy udokumentuje swój stan zdrowia i w razie jakichkolwiek problemów zdrowotnych zaistniałych w czasie trwania niniejszej umowy nie będzie występował z roszczeniami do zleceniodawcy. Zleceniobiorca oświadcza, że zna zasady BHP w zakresie świadczonych usług. Usługi miały być świadczone w wymiarze czasu zależnym od aktualnych potrzeb zleceniodawcy. Zleceniobiorca został zobowiązany do codziennego kontaktu ze zleceniodawcą celem informowania go na bieżąco o okolicznościach związanych z wykonywaniem usług. Koszt, jaki zleceniobiorca ponosił w związku z realizacją tego obowiązku, w całości obciąża zleceniodawcę. Dotyczy to kosztów rozmów telefonicznych i komunikacji w drodze SMS ze zleceniodawcą lub wskazaną przez niego osobą i nie obejmowało innych pośrednich kosztów związanych z realizacją tego obowiązku. Zleceniobiorca został zobowiązany do przekazania samochodu zleceniodawcy za każdym razem, kiedy tylko zleceniodawca zażąda tego. Zleceniobiorca miał rozpocząć świadczenie

usług w dniu 27 sierpnia 2014 r. (§ 1-2). Zleceniodawca powierzył zleceniobiorcy w celu wykonania przedmiotu umowy samochód dostawczy określony w § 1 ust. 1 umowy. Od momentu przekazania samochodu zleceniobiorca miał ponosić za niego pełną odpowiedzialność, w szczególności za szkodę z tytułu utraty wartości samochodu, jego uszkodzenia lub likwidacji. Nie dotyczy to utraty wartości na skutek upływu czasu i zużycia wynikającego normalnej eksploatacji. Zleceniodawca powierzył zleceniobiorcy pojazd na podstawie protokołu. Zleceniodawca miał przekazywać zleceniobiorcy zaliczki pieniężne na cele związane z wykonywaniem niniejszej umowy, co każdorazowo miało być dokumentowane w formie pisemnej, a po wydatkowaniu zaliczki przez zleceniobiorcę miał on rozliczyć się z niej, przedstawiając odpowiednie dowody zakupu, opłaty. Zleceniobiorca, podpisując niniejszą umowę, oświadczył, że zapoznał się i przyjął do ścisłego stosowania Ogólne Warunki Ubezpieczenia Odpowiedzialności Cywilnej P. (...) w (...) Międzynarodowym Krajowym i Kabotażowym i zobowiązał się naprawić szkodę, jaką zleceniodawca poniesie wskutek nienależytego wykonania obowiązków przez zleceniobiorcę związanych ze stosowaniem OWU w przypadku odmowy wypłaty ubezpieczenia przez ubezpieczyciela w tym zakresie lub wypłaty odszkodowania, które nie pokryje całości szkody poniesionej przez zleceniodawcę. Na pokrycie ewentualnej szkody lub nieudokumentowana wydatków oraz innych ewentualnych roszczeń wynikłych wskutek realizacji niniejszej umowy zleceniobiorca wystawił zleceniodawcy weksel własny in blanco, a zleceniodawca został uprawniony do wypełnienia go do kwoty równej zobowiązaniu zleceniobiorcy wobec zleceniodawcy. Zleceniobiorca zobowiązał się wypłacić zleceniodawcy kwotę odpowiadającą 50% (pięćdziesiąt procent), jeżeli ponosi winę w wyrządzeniu szkody. W przypadku odmowy wypłaty odszkodowania z tytułu OC, AC, OCP przez ubezpieczyciela odpowiedzialność zleceniobiorcy za szkodę jest pełna. Zapłata kary umownej nie wyłącza możliwości dochodzenia dalszych roszczeń odszkodowawczych na zasadach ogólnych (§ 3). Zleceniobiorca nie mógł powierzyć bez uprzedniego pisemnego porozumienia ze zleceniodawcą wykonania usług będących przedmiotem niniejszej umowy podmiotom trzecim. W przypadku przemijającej przeszkody w świadczeniu usług - wynikających z przyczyn niezależnych od zleceniobiorcy, w szczególności niezdolności do świadczenia usług wskutek siły wyższej/również choroby, zleceniobiorca był zobowiązany niezwłocznie powiadomić o tym zleceniodawcę i wskazać zastępcę, który na jego odpowiedzialność - za uprzednią zgodę zleceniodawcy wyrażoną na piśmie - zobowiąże się do wykonywania przedmiotu umowy do czasu ustania przeszkody po stronie zleceniobiorcy (§ 4). Zgodnie z § 5 ust. 4 umowy każda ze stron mogła odstąpić od umowy za zapłatą odstępnego w wysokości 5 000 zł, podobnie była uprawniona do rozwiązania umowy ze skutkiem natychmiastowym w przypadku rażącego naruszenia jej postanowień przez drugą stronę, bez konieczności uprzedniego wezwania do zaprzestania naruszeń. W przypadku rozwiązania umowy przez zleceniodawcę z przyczyn jw. zleceniobiorca był zobowiązany zapłacić zleceniodawcy tytułem kary umownej kwotę 5 000 zł w terminie 7 dni od dnia doręczenia pisemnego wezwania zleceniobiorcy do jej zapłaty.

Zleceniobiorca zobowiązał się usługi wykonywać z uwzględnieniem interesu ekonomicznego zleceniodawcy w szczególności - wykonywać je oszczędnie uwzględniając okoliczność, że ceny za świadczenia niezbędne w celu wykonywania umowy nie powinny przekraczać średnich cen za poszczególne usługi, chyba, że zleceniodawca wyrazi na to zgodę (§ 6). Z tytułu świadczenia za usługi zleceniodawca miał wypłacić zleceniobiorcy wynagrodzenie w kwocie 15 lub 17 groszy brutto za każdy jeden ładowny kilometr świadczenia usługi. Umowa zawierała niejednoznaczną wysokość tego wynagrodzenia. Z przysługującego Zleceniobiorcy wynagrodzenia zleceniodawca miał potrącić należne składki na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne oraz zaliczkę na podatek dochodowy. Wynagrodzenie miało być wypłacane w terminie do 10 dni miesiąca następującego po miesiącu świadczenia usług, na podstawie ewidencji świadczenia usług, którą będzie prowadził zleceniodawca. Koszty niezbędne do prawidłowego wykonywania usług miał ponieść zleceniodawca, po każdorazowym telefonicznym uzgodnieniu ich wysokości ze zleceniobiorcą, w szczególności chodzi o koszty związane z parkowaniem samochodu, jego eksploatacją, opłatami za przejazd. Zleceniobiorca po otrzymaniu należnego wynagrodzenia zobowiązał się, nie później niż w terminie 7 dni, wystawić rachunek i przesłać go na wskazany przez zleceniobiorcę adres (§ 7). Z § 9 umowy wynikało, że wszelka działalność konkurencyjna zleceniobiorcy jest zabroniona w czasie trwania niniejszej umowy i w okresie dwudziestu czterech miesięcy po jej wygaśnięciu i rozwiązaniu. W przypadku złamania zakazu konkurencji przez zleceniobiorcę, zleceniobiorca miał zapłacić zleceniodawcy karę umowną w kwocie 30 000,00 zł w terminie 7 dni od dnia otrzymania pisemnego zawiadomienia

od zleceniodawcy, w przeciwnym wypadku zleceniodawca wypełni weksel in blanco. Strony postanowiły również, że w sprawach nieuregulowanych w niniejszej umowie zastosowanie znajdują przepisy Kodeksu cywilnego (§ 11).

Powyższa umowa zawierała również załącznik nr 1 zatytułowany „Szczegółowe warunki świadczenia usług na podstawie umowy z dnia 27 sierpnia 2014 r.”.

(dowód: odpis umowy o świadczenie usług wraz z załącznikiem - k. 6-7, zeznania powoda A. S. - k. 27-28)

Powód A. S., pomimo zawarcia umowy od dnia 27 sierpnia 2014 r., w pierwszą trasę udał się w dniu 29 sierpnia 2014 r. Powód dwukrotnie jeździł w trasy międzynarodowe. Pierwszy wyjazd trwał 6,5 tygodnia, a drugi - 9 tygodni. Spedytor przekazywał powodowi zlecenia klientów pozwanego. A. S., aby dojechać na miejsce, korzystał z nawigacji samochodowej. Zdarzało się, że pozwany kontaktował się z powodem jako spedytor. Był jednak zainteresowany jedynie tym, aby zlecenie przewozu zostało wykonane w sposób prawidłowy. Miał przy tym na uwadze, że A. S. był początkującym kierowcą i nie miał doświadczenia zawodowego. Powód miał sam decydować, kiedy wyruszy w trasę i zobowiązany do dojazdu na określony czas, mógł nie przyjąć zlecenia lub wyznaczyć zastępcę, ale sytuacje takie nie miały miejsca. A. S. na bieżąco dowiadywał się o przewozie – harmonogram nie był sporządzany – kontaktował się z pozwanym za pomocą wiadomości SMS.

Przed wyjazdem w trasę, powód przyjeżdżał po dokumenty. Załadowywał towar, następnie wypełniał dokumentację CMR (następnie listy przewozowe doręczał za pośrednictwem poczty), zgłaszał gotowość spedytorowi i po uzyskaniu jego zgody ruszał w trasę. W miejscu docelowym powód ponownie kontaktował się ze spedytorem i czekał na rozładunek. Następnie oczekiwał na dyspozycję odnośnie kolejnego załadunku (powrotnego). Poza wskazanymi, powód nie wykonywał innych czynności, nie wyszukiwał również miejsc załadunku.

Powód otrzymywał wynagrodzenie za tzw. kilometr ładowny i należne ono było jedynie za przejechane kilometry, na podstawie wystawianego rachunku.

Powód nie dopytywał pozwanego o umowę o pracę. M. B. (2), w trakcie współpracy z powodem, nie proponował ani nie obiecywał na przyszłość zawarcia takiej umowy. Strony nigdy nie prowadziły na ten temat jakichkolwiek rozmów.

(dowód: zeznania świadka I. S. - k. 72-74, zeznania powoda A. S. - k. 27-28, 78)

A. S. uzyskał u pozwanego w 2014 r. dochód w wysokości 1.618,43 zł.

(dowód: informacja o dochodach oraz o pobranych zaliczkach na podatek dochodowy w roku 2014 – PIT 11 - k. 9)

Pozwany M. B. (2) zgłosił A. S. do ubezpieczeń społecznych z tytułu zawartej pomiędzy stronami umowy zlecenia.

(dowód: zaświadczenie ZUS Inspektorat w P. z dnia 23 grudnia 2014 roku - k. 8)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie w/w dowodów, w tym dowodów z dokumentów, których wiarygodność nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania. Ich treść i autentyczność nie budzi wątpliwości, stanowiąc odzwierciedlenie stanu rzeczywistego.

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania świadka I. S. oraz powoda A. S. jako spójne i logiczne, odpowiadające wskazaniom doświadczenia życiowego oraz korespondujące z pozostałym materiałem dowodowym.

Sąd pominął dowód z przesłuchania pozwanego z uwagi na jego niestawiennictwo na terminie rozprawy.

Ponadto Sąd oddalił wniosek powoda o zobowiązanie strony pozwanej do przedstawienia dokumentacji CMR, tj. międzynarodowych samochodowych listów przewozowych. W istocie dokumenty te nie były przydatne dla rozstrzygnięcia sprawy i nie wskazywały w żaden sposób relacji prawnej łączącej powoda z pozwanym, dotyczyły bowiem przebiegu transportu.

Sąd oddalił również wniosek o wezwanie do wzięcia udziału w sprawie ZUS, albowiem zgłoszenie powoda do systemu ubezpieczeń społecznych jest właściwe nie tylko dla pozostawania w stosunku pracy, a zatem nie przesądza o jego istnieniu. Za bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy pozostaje przy tym kwestia wywiązywania się przez pozwanego z obowiązku odprowadzania składek na to ubezpieczenie.

Sąd zważył, co następuje:

Strona powodowa dochodziła roszczenia w oparciu o treść art. 189 KPC. W myśl tego przepisu, powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Interes prawny jest to interes dotyczący szeroko rozumianych praw i stosunków prawnych wówczas, gdy istnieje niepewność tego prawa lub stosunku prawnego - zarówno z przyczyn faktycznych, jak i prawnych. Brak interesu prawnego prowadzi do oddalenia powództwa. Powództwo o ustalenie istnienia stosunku prawnego lub prawa uzależnione jest od wykazania przez powoda, że ma on interes prawny w takim ustaleniu. Interes ten z reguły nie zachodzi, gdy osoba zainteresowana może uzyskać ochronę swych praw w procesie o świadczenia (por. orzeczenie SN z dnia 11 grudnia 1971 roku, II PR 260/70). W przedmiotowej sprawie istnienie interesu prawnego po stronie powoda nie podlegało kwestionowaniu i nie budzi wątpliwości z uwagi na możliwość dochodzenia w przyszłości roszczeń o charakterze majątkowym.

Zgodnie z art. 22 § 1 KP przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zgodnie zaś z § 1¹ omawianego artykułu, zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Natomiast wg treści art. 734 § 1 KC przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Przepis art. 22 KP chroni osoby, które zostały pozbawione statusu pracowniczego z wykorzystaniem ekonomicznej przewagi pracodawcy i pozostaje w związku z art. 353¹ KC oraz brakiem domniemania istnienia stosunku pracy (decyduje wola stron). Jeżeli dana umowa wykazuje przewagę elementów stosunku pracy (przesądzających) to należy przyjąć jego istnienie nawet, gdy inna jest nazwa i wola stron. Jeżeli natomiast umowa ma charakter mieszany (elementy obu umów występują z jednakowym nasileniem) o rodzaju decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy - wówczas należy zbadać okoliczności istniejące w chwili zawarcia umowy, przyczyny zawarcia umowy i sposób realizacji jej postanowień.

Stosunek pracy wyróżnia się koniecznością osobistego wykonania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, w miejscu i czasie przez niego wskazanym, a ponadto odpłatnością pracy. Zasada osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik powinien wykonywać pracę na rzecz pracodawcy osobiście i nie może tego obowiązku spełniać za pośrednictwem innej osoby. Wykonywanie pracy przez pracownika odbywa się pod kierownictwem pracodawcy. Zasada podporządkowania pracownika polega zwłaszcza na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego, które pozostają w związku z wykonywaną pracą, tj. jej organizacją i przebiegiem. Praca świadczona w ramach stosunku pracy powinna być wykonywana przez pracownika w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Porównując umowę o pracę cywilnoprawną umowę - zlecenia należy zwrócić uwagę na tezę zawartą w uzasadnieniu wyroku SN z dnia 15 października 1999 r. (I PKN 307/99), w którym stwierdzono, iż cechą charakterystyczną umowy o pracę jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy i wykonywanie poleceń co do pracy, która ma być wykonywana. Umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawaniu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu, stosownie do jego potrzeb, czynności zleczanych na bieżąco. W sposobie wykonywania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę charakterystyczne jest, że pracownik zgłasza się do pracy, bez z góry określonych czynności, które miał wykonywać i dopiero pozostając w dyspozycji strony pozwanej, wykonuje polecenia. W tym zakresie podporządkowanie nie ma zwykłych cech koordynacji wykonania z góry określonych czynności, lecz jest typowym podporządkowaniem pracowniczym, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy i wykonuje wydane mu polecenia.

Zgodnie z wyrokiem SN z dnia 2 grudnia 1975 r. (I PRN 42/75) zakwalifikowaniu umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę nie stoi na przeszkodzie nazwa umowy, określająca ją jako umowę cywilnoprawną. Niezbędnym warunkiem zakwalifikowania umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę jest jednak ustalenie, że cechy istotne dla umowy o pracę mają charakter przeważający. Do tych cech należy przede wszystkim podporządkowanie pracownika, obowiązek osobistego świadczenia pracy oraz obciążenie podmiotu zatrudniającego ryzykiem prowadzenia zakładu pracy. Stosunek pracy wyróżnia się koniecznością osobistego wykonania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, w miejscu i czasie przez niego wskazanym, a ponadto odpłatnością pracy. Z powyższego wynika, iż elementami istotnymi w umowie o pracę, które nie występują w umowie zlecenia, jest obowiązek pracownika osobistego świadczenia pracy, podporządkowania pracodawcy, obowiązek przestrzegania czasu pracy i dyscypliny pracy. Istotne jest, iż pracownik jest zobowiązany do wykonywania pracy zgodnie z umową i poleceniami przełożonych. Właśnie to podporządkowanie pracownika pracodawcy jest elementem odróżniającym umowę o pracę od innych stosunków zobowiązaniowych (tak m.in. z uzasadnienia wyroku SN z 29 stycznia 1998 r., II UKN 479/97). Podporządkowanie to dotyczy sposobu, miejsca i czasu wykonywania pracy, a także innych jego obowiązków wynikających z zawartego stosunku pracy, przy czym obowiązki te mogą być uregulowane przez pracodawcę w różnorodnych instrukcjach, regulaminach i innych wytycznych. Oznaczają one realizację zasady podporządkowania pracownika, poprzez narzucenie określonych reguł porządkowych i określenie odpowiednich sankcji za ich naruszenie.

Kolejną cechą charakterystyczną stosunku pracy jest zasada osobistego świadczenia pracy. Oznacza ona, że pracownik powinien wykonywać pracę na rzecz pracodawcy osobiście i nie może tego obowiązku spełniać za pośrednictwem innej osoby. Wykonywanie pracy przez pracownika odbywa się pod kierownictwem pracodawcy. Zasada podporządkowania pracownika polega zwłaszcza na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego, które pozostają w związku z wykonywaną pracą, tj. jej organizacją i przebiegiem. Podporządkowanie pracownika może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik może mieć pewien zakres swobody, zwłaszcza jeżeli wykonuje zawód twórczy (por. wyrok SN z 7 września 1999 r., I PKN 277/99). Praca świadczona w ramach stosunku pracy powinna być wykonywana przez pracownika w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

W wyroku z dnia 11 września 1997 r. (II UKN 232/97), SN stwierdził, że o tym, iż zatrudnienie było w ramach stosunku pracy, a nie umowy cywilnoprawnej, świadczy wykonywanie pracy zmianowej, dyspozycyjność i podporządkowanie pracodawcy. Zgodnie natomiast z poglądem SN wyrażonym w wyroku z dnia 14 października 1965 r. (III PU 17/65) o kwalifikacji stosunku prawnego jako stosunku pracy decyduje przede wszystkim sposób wykonywania zatrudnienia i może on być kwalifikowany jako stosunek pracy, jeżeli strony wykonują go w sposób charakterystyczny dla tego stosunku prawnego.

Podkreślić trzeba także, że o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony (tak m.in. wyrok SN z 7 marca 2006 r., I PK 146/05,), przy czym chodzi tu o zgodną wolę obu stron. Zaznaczyć wypada, że w warunkach gospodarki wolnorynkowej strony posiadają swobodę odnośnie wyboru formy zatrudnienia oraz że istnieje wiele form tego zatrudnienia. Brak jest podstaw do przyjęcia, że występuje domniemanie stosunku pracy i że strony chciały zawrzeć inną umowę niż w rzeczywistości zawarły.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy, wskazać należy, iż powództwo A. S. nie zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy zaznaczyć, iż nietrafna okazała się argumentacja strony powodowej odnośnie okoliczności, iż A. S. nie miał świadomości znaczenia umowy jaką zawarł z pozwanym i że o jej niekorzystności przekonał się na etapie rozwiązywania umowy. W ocenie Sądu zgromadzony w toku postępowania materiał dowodowy przeczy takim założeniom. Jakkolwiek bezspornym jest, iż powód jest osobą młodą o niewielkim doświadczeniu życiowym, to jednak sama ta okoliczność nie uzasadnia w żaden sposób, że nie miał on świadomości tego jaką umowę zawiera. Sam wiek powoda, przy przyjęciu, że nie jest on osobą nieporadną życiowo, nie może prowadzić do podważenia skuteczności i ważności zawartej z pozwanym umowy, ani tym bardziej jej charakteru. A. S. jest osobą

dorośli, posiada pełną zdolność do czynności prawnych, a w postępowaniu nie ujawniono żadnych okoliczności, które mogłyby rzutować na jego zdolność postrzegania i rozumienia istotnych dla niego kwestii związanych z zawieraną umową. Ponadto materiał dowodowy przekonuje w pełni, że powód miał możliwość przeczytania podpisywanej umowy i nikt nie zmuszał go do jej zawarcia, pozostawiono mu w tym zakresie konieczną swobodę. Powód nie domagał się zawarcia umowy o pracę i nie dopytywał się pozwanego o taką możliwość, ani przy zawieraniu, ani w trakcie trwania stosunku zobowiązaniowego. Sam pozwany również na żadnym etapie współpracy z powodem nie proponował mu zawarcia takiej umowy, ani tym bardziej nie obiecywał tego na przyszłość.

Podkreślić zatem należy, że z samego faktu zawarcia pomiędzy powodem i pozwanym umowy o charakterze cywilnoprawnym nie można automatycznie domniemywać, że umowa ta w gruncie rzeczy przedstawiała cechy stosunku pracy i powodowała skutki określone w art. 22 § 1¹ KP.

Rozważenia wymaga również czy sam charakter współpracy pomiędzy A. S., a M. B. (1) posiadał cechy stosunku pracy, które unormowane zostały w art. 22 § 1 KP. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że powód wykonywał swoje obowiązki w miejscu i w czasie podyktowanym specyfiką świadczonej usługi, a nie wołą pozwanego. Jakkolwiek dostawał on zlecenia przewozu i rozładunku od strony pozwanej, to jednak miał on swobodę wyboru godziny rozpoczęcia pracy. Powód nie miał więc odgórnie ustalonych ani dni pracy, ani godzin pracy i nie był zobowiązany do rozpoczynania jej o określonej godzinie. Ponadto czas wykonywania przez powoda usługi przewozu nie był nigdzie ewidencjonowany. W przedmiotowej sprawie powód błędnie utożsamia kierownictwo pracodawcy, w tym prawo do wydawania poleceń, ze sposobem kierowania zleceniami i udziałem w nich spedytorów. Jest oczywiste, że specyfika działalności wymagała takich kontaktów, odbierania od spedytorów informacji, w tym o godzinach załadunku/rozładunku, trasie. W przeciwnym wypadku, nie byłoby możliwe prowadzenie działalności transportowej wymagającej pewnej dyscypliny i terminowości oraz bieżącego monitorowania. Nie może być tak, że zleceniodawca, który przecież odpowiada za sposób realizacji zlecenia przed podmiotem trzecim, nie może wskazać w jaki sposób zleceniobiorca ma wykonać zlecenie. Choć umowa ramowa szczegółowo, wręcz drobiazgowo, opisywała czynności kierowcy, nie oznacza to, że były to polecenia służbowe przesądzające o istnieniu podporządkowania (co wydaje się utożsamiać powód). Istnienie kontroli wykonywania zleceń nie oznacza istnienia podporządkowania. Powód miał sporo swobody, a nawet samodzielności przy realizacji zleceń, mógł odmówić ich przyjmowania. Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 23 maja 2003 r. (I PK 47/03), wskazał, że ogólna kontrola osoby zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia, dokonywana przez zleceniodawcę z punktu widzenia rezultatów działalności, nie świadczy o podporządkowaniu pracowniczym. Z poczynionych w sprawie ustaleń wynika zatem, że powód miał kontakt ze spedytorem strony pozwanej, który zlecał mu dokonanie określonych przewozów i rozładunków. W ocenie Sądu okoliczność taka nie wyczerpuje cechy organizacyjnego podporządkowania i podlegania kierownictwu pracodawcy jakie jest wymagane dla stosunku pracy.

Nie ulega również wątpliwości, iż sam sposób wynagradzania powoda, tj. wynagrodzenie prowizyjne, należne za każdy przejechany kilometr ładowny, jest charakterystyczne dla stosunków zobowiązaniowych zwłaszcza, że zostało powiązane z przedstawianiem przez zleceniobiorcę rachunków.

Powód nie był przy tym zobowiązany do wyłącznie osobistego świadczenia pracy. Co istotne, A. S. mógł, a wręcz był zobowiązany wyznaczyć za siebie zastępcę, na wypadek braku możliwości świadczenia usług przewozu. Sam fakt, że powód znajdował się za granicą kraju i nie znał języka obcego, co miałoby uniemożliwiać wyznaczenie zastępcy, nie powoduje w ocenie Sądu przyjęcia, że istniał obowiązek osobistego świadczenia pracy.

Ponadto w realizacji przez powoda umowy nie występował, charakterystyczny dla stosunku pracy, element stałości i ciągłości, albowiem każde zlecenie było odrębnie dostarczane i realizowane. Łączący strony stosunek prawny nie regulował kwestii czasu, w jakim powód miał pozostawać do dyspozycji pozwanego. Istotą bowiem tego stosunku było wykonywanie w określonych terminach poszczególnych zleceń transportowych. W każdym zleceniu dostarczanym powodowi określony był czas załadunku oraz rozładunku środka transportowego.

Zaznaczyć należy również, co pozostaje nie bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, iż powód nie był objęty żadnym regulaminem czy instrukcją, które określałyby dokładnie nie tylko zakres jego czynności, ale również sposób ich realizacji. Ponadto nie przechodził żadnych badań lekarskich przed rozpoczęciem świadczenia usług na rzecz pozwanego, jak również szkoleń z zakresu BHP, które wymagane są w przypadku rozpoczęcia wykonywania pracy w ramach stosunku pracy.

Reasumując, wolą stron niniejszego postępowania było zawarcie umowy cywilnoprawnej, która wbrew twierdzeniom pozwu nie nosiła cech stosunku pracy. A. S. miał świadomość charakteru dobrowolnie zawartej umowy i przystał na jej warunki. Jego wiek i brak wystarczającego doświadczenia życiowego nie pozwala automatycznie na przyjęcie odmiennej argumentacji. Ponadto sam charakter współpracy pomiędzy stronami nie przedstawiał cech typowych dla stosunku pracy i miał charakter cywilnoprawny - obligacyjny.

Z tych względów powództwo podlegało oddaleniu w całości. Kwestią pozostającą poza oceną sądu pracy jest, czy postanowienia zawartej przez strony umowy nie zawierały klauzul abuzywnych bądź innych, a niedozwolonych przez prawo.

O kosztach postępowania Sąd rozstrzygnął po myśli art. 102 KPC. Mając na względzie całokształt okoliczności sprawy, Sąd uznał za zasadne nie obciążanie powoda jako strony przegrywającej kosztami procesu, zgodnie z zasadą słuszności. Powód jest osobą młodą, niedoświadczoną życiowo, co – w połączeniu z odczuciem pokrzywdzenia zaistniałą sytuacją – uzasadniało jego subiektywne przekonanie o charakterze zawartej umowy o pracę.

SSR Beata Bury

R., dnia 25 sierpnia 2015 roku