

Sygn. akt X P 416/15

WYROK CZĘŚCIOWY

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 października 2015 r.

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

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: M. B., S. M.

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 26 października 2015 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa Z. S.

przeciwko **G. S. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...)we W.**

o ustalenie istnienia stosunku pracy

oddala powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy.

UZASADNIENIE

do wyroku częściowego z dnia 26 października 2015 r.

Powód Z. S. wniósł o ustalenie że łączył go z pozwanym G. S. stosunek pracy na podstawie umowy o pracę w okresie od 5 lipca 1999 r. oraz wniósł o uznanie wypowiedzenia z dnia 21 kwietnia 2015 r. za wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony przy czym okres wypowiedzenia winien wynosić 3 miesiące, zasądzenie kwoty 4.400 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, zobowiązanie pozwanego do wydania świadectwa pracy za okres od 5 lipca 1999 r. do 31 lipca 2015 r. , zasądzenie ekwiwalentu za urlop w wysokości 15.000 zł.

W uzasadnieniu żądania wskazał, że od dnia 5 lipca 1999 r. strony łączyła umowa agencyjna, jednak wbrew określeniu tej umowy jako umowa agencyjna, stosunek prawny łączący strony to stosunek pracy. Pozwany przy zawieraniu umowy agencyjnej zapewniał powoda, że będzie go traktował jak pracownika, lecz strony zawarły umowę agencyjną z uwagi na kwestie ubezpieczeniowe i podatkowe. Powód stawiał się do pracy codziennie, pozwany na bieżąco nadzorował pracę powoda. Nie było możliwości, aby powoda mógł zastąpić w pracy ktoś inny. Pozwany złożył powodowi wypowiedzenie rzekomej umowy agencyjnej z miesięcznym okresem wypowiedzenia.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa, podnosząc, że nigdy nie zawierał z powodem umowy o pracę. Przez cały okres współpracy powód nigdy nie zgłaszał pozwanemu woli zawarcia umowy o pracę, nie zgłaszał żadnych pretensji związanych z formą zatrudnienia. Pozwany wskazał, że argumenty powoda zawartej w pozwie pozbawione są logicznego sensu. Powód nie podjął nawet próby wykazania dlaczego podjął się z pozwanym takiej formy współpracy, nie wykazał że podjął chociaż próbę negocjacji z pozwanym w przedmiocie zawarcia umowy o pracę. Strony łączyła umowa agencyjna, która co do zasady jest umową rezultatu. Zadaniem pośrednika jest podejmowanie

czynności zmierzających do wyszukania kontrahenta, kojarzenia stron, aranżowanie oględzin nieruchomości, udział w negocjacjach. W korelacji z tak ukształtowanymi obowiązkami zostało też ukształtowane wynagrodzenie powoda. Ryczałt przyznawany agentom przeznaczony jest na pokrycie kosztów zużycia paliwa i amortyzacji samochodów. Określonym celem i rezultatem świadczenia agenta jest pozyskanie dla klienta odpowiedniego kontrahenta w obrocie nieruchomościami. Nie można tego wykonywać pod ścisłym nadzorem przełożonego. Pozwany zawsze wynagradzał powoda za określony efekt, a nie za czas spędzony w biurze. Dlatego też nie można uznać łączącego strony stosunku prawnego za stosunek pracy.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwany G. S. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...) we W. od 25 lipca 1994 r. Jako przeważający przedmiot prowadzenia działalności gospodarczej przez pozwanego w zakresie (...) jest działalność określona jako „pośrednictwo w obrocie nieruchomościami”.

Dowód: - zaświadczenie pozwanego z CEIDG pozwanego k. 14

W dniu 5 lipca 1999 r. powód zawarł z pozwanym umowę agencyjną w ramach której jako agent zobowiązał się do stałego i wyłącznego pośredniczenia przy zawieraniu transakcji kupna – sprzedaży, przy zawieraniu umów najmu, przy zawieraniu umów zlecenia na pośrednictwo w najmie, wynajmie, nabyciu i zbyciu nieruchomości.

Zgodnie z par. 2 w/w umowy powód jako agent zobowiązał się do zawierania w imieniu i na rzecz dającego zlecenie umowy zlecenia pośrednictwa w obrocie nieruchomościami z kontrahentami i klientami pozwanego w biurze firmy oraz poza nim jeśli będzie tego wymagała sytuacja.

Zgodnie z par. 3 w/w umowy powód jako agent zobowiązał się do pozyskiwania nowych klientów i kontrahentów. W momencie akceptacji przez klienta jednej z przedstawionych ofert, dający zlecenie przejmuje klienta i prowadzi transakcję do umowy właściwej. Na tym etapie agent asystuje w transakcji, towarzyszy klientowi w trakcie załatwiania formalności w urzędach, bankach i u notariusza.

W par. 4 umowy strony określiły, że wynagrodzeniem agenta jest prowizja od pozyskanych przychodów dla dającego zlecenie w wysokości 17,5%. Ponadto agentowi przysługiwała dodatkowa prowizja w zależności od zrealizowanego obrotu w danym miesiącu równa stawce bazowej. Maksymalna premia może sięgać 5% obrotu. Składnikiem wynagrodzenia agenta jest stały składnik wynagrodzenia w wysokości 400 zł, przy czym wynagrodzenie prowizyjne jest naliczane po odjęciu od obrotu stałego składnika wynagrodzenia.

Strony zawarły aneks do umowy agencyjnej, w którym zmieniono par. 4 umowy w ten sposób, że podwyższono stawkę prowizji do wysokości 22,5%, a także wysokość dodatkowej prowizji.

W dniu 1 listopada 2002 r. strony ponownie zawarły aneks do umowy agencyjnej, w którym zmieniono par. 4 umowy w ten sposób, że podwyższono stawkę prowizji do wysokości 25%, a także wysokość dodatkowej prowizji. Określono, że składnikiem wynagrodzenia agenta jest stały składnik wynagrodzenia w wysokości 500 zł, przy czym wynagrodzenie prowizyjne jest naliczane po odjęciu od obrotu stałego składnika wynagrodzenia.

W dniu 30 stycznia 2012 r. strony ponownie zawarły aneks do umowy agencyjnej, w którym zmieniono par. 4 umowy w ten sposób, że wskazano, że wynagrodzeniem agenta jest prowizja od pozyskanych dochodów w ciągu miesiąca kalendarzowego dla dającego zlecenie i stawka prowizji wynosi 40 % brutto. Stawka ta obowiązuje od dnia 1 lutego 2012 r.

W dniu 30 czerwca 2014 r. strony ponownie zawarły aneks do umowy agencyjnej, w którym zmieniono par. 4 umowy w ten sposób, że wskazano, że wynagrodzeniem agenta jest prowizja od pozyskanych dochodów w ciągu miesiąca kalendarzowego dla dającego zlecenie i stawka prowizji wynosi 40 % netto, obowiązuje od dnia 1 lipca 2014 r.

Dowód: - umowa agencyjna z dnia 5 lipca 1999 r. k. 6-8

- aneks do umowy k. 9
- aneks do umowy z dnia 1 listopada 2002 k. 10
- aneks do umowy z dnia 30 stycznia 2012 k. 11
- aneks do umowy z dnia 30 czerwca 2014 k. 12

Powód w okresie od 1 lipca 1999 r. wykonywał swoje obowiązki na podstawie w/w umowy zawartej z pozwanym. Powód wyszukiwał dla klientów pozwanego oferty, kontaktował się z klientami, umawiał się z klientami na spotkania, prowadził rozmowy z klientami, okazywał przedmiot obrotu nieruchomości. Czas i miejsca spotkań z klientami powód dostosowywał do potrzeb klientów.

Powód, podobnie jak i inni agencji w biurze pozwanego, spędzał również czas w biurze pozwanego, gdzie przychodzili również klienci. W ten sposób powód pozyskiwał dla siebie klientów.

Pozwany prowadził biuro, które było otwarte w dni powszednie, a także w soboty o stałych godzinach.

Powód nie miał obowiązku przebywania o stałych godzinach w biurze.

Powód nie miał obowiązku raportowania pozwanemu o ilości odbytych spotkań z klientami, o rezultacie tych spotkań.

Powód miał możliwość samodzielnego ustalenia z klientem terminu spotkania, miejsca spotkania a także miał możliwość samodzielnego ustalenia częstotliwości spotkań z klientami.

Agenci współpracujący z pozwanym od listopada 2014 r. wyznaczali między sobą tzw. dyżury, aby ktoś z nich był w biurze w godzinach jego otwarcia.

Czasami zdarzało się tak, że żadnemu z agentów nie pasowało, aby być w biurze w czasie jego godzin otwarcia, w związku z tym w biurze był tylko pozwany lub też M. S. - księgowa.

Nigdy u pozwanego nie była prowadzona lista obecności. Powód nigdy nie musiał rejestrować nigdzie swojego czasu pracy.

Dowód: - zeznania świadka M. S. k. 68 (płyta CD)

- przesłuchanie powoda k. 68 (płyta CD)
- przesłuchanie pozwanego k. 68 (płyta CD)

Każdy z agentów na początku roku deklarował kiedy chciałby przez dłuższy czas nie przychodzić do biura i nie świadczyć usług tak, aby zawsze ktoś z agentów był w celu obsługi klientów pozwanego.

W przypadku, gdy powód nie mógł stawić się samodzielnie z klientem np. u notariusza, wówczas prosił innego agenta o zastępstwo. To było ustalane samodzielnie pomiędzy agentami.

Dowód: - przesłuchanie powoda k. 68 (płyta CD)

- przesłuchanie pozwanego k. 68 (płyta CD)

Powód wystawiał pozwanemu co miesiąc rachunki, w którym wyszczególnione było na jakiej podstawie powód nalicza prowizję tj. wszystkie faktury VAT (suma wygenerowanych przychodów) wystawione przez pozwanego w wyniku działań powoda, następnie sposób wyliczenia prowizji zgodnie z umową agencyjną, a także w jakiej kwocie zostały odliczone należności w postaci podatku, należności z tytułu ubezpieczeń społecznych.

Po dokonaniu odliczenia od kwoty brutto prowizji wszystkich należności z tytułu podatku i składek na ubezpieczenie społeczne powodowi była wypłacana kwota netto. Kwota ta była różna w każdym miesiącu, gdyż była zależna od wypracowanej przez powoda prowizji. (naliczonej na podstawie przychodów pozwanego wypracowanych przez działania powoda).

Dowód: - rachunki wystawione przez powoda k. 71-103

Pismem z dnia 21 kwietnia 2015 r. pozwany wypowiedział powodowi umowę agencyjną z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia który upłynął w dniu 22 kwietnia 2015 r.

Dowód: - wypowiedzenie umowy agencyjnej k. 13

Sąd rejonowy zważył co następuje:

Powództwo w zakresie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy nie zasługuje na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie bezspornym było, że w dniu 5 lipca 1999 r. powód zawarł z pozwanym umowę agencyjną.

Powód, nie kwestionując powyższego, żądał w niniejszym postępowaniu ustalenia, że łączył go ze stroną pozwaną w okresie od 5 lipca 2015 tj. w okresie obowiązywania w/w umowy stosunek pracy ze stroną pozwaną.

Zgodnie z treścią art. 22 § 1 k.p przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zgodnie z art. 22 § 1(1) kp, zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Art. 22 § 1 k.p w brzmieniu obowiązującym w datach zawarcia przez powoda umowy agencyjnej tj. przed 29.11.2002 r., stanowił, że 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. Przepis art. 22 § 1(1) kp, miał identyczne brzmienie.

W razie sporu, co do treści umowy lub rodzaju stosunku prawnego na podstawie którego była świadczona praca – pracownikowi przysługuje roszczenie o ustalenie rodzaju i treści umowy – wszelkimi środkami dowodowymi.

Mając na uwadze powyższy przepis art. 22 kp w brzmieniu obowiązującym przed i po 29.11.2002 r., należy uznać, że decydującym kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów jest 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 praw pracownika. Charakterystyczną cechą umowy o pracę jest również to, że ryzyko przedsięwzięcia ciąży na podmiocie zatrudniającym, dlatego też w konsekwencji – niemożność wykonywania pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy nie pozbawia pracownika roszczenia o zapłatę wynagrodzenia. Nieodzowną cechą stosunku pracy jest także osobisty charakter świadczenia pracy. Wyraża się on w tym, że pracownik nie może samowolnie powierzyć jej wykonywania innej osobie, nawet będącej pracownikiem tego samego zakładu pracy.

Zgodnie z art. 758 par. 1 KC, w brzmieniu obowiązującym w dacie zawarcia przez powoda umowy agencyjnej, tj. 5 lipca 1999 r. stanowił, że przez umowę agencyjną przyjmujący zlecenie (agent) zobowiązuje się za wynagrodzeniem (prowizją) do stałego pośredniczenia przy zawieraniu umów oznaczonego rodzaju na rzecz dającego zlecenie albo do zawierania takich umów w jego imieniu.

Od dnia 9.12.2000 r. obowiązuje przepis art. 758 § 1 KC w brzmieniu nadanym mu ustawą zmieniającą z 26 lipca 2000 r. kodeks cywilny. Przepis ten stanowi, że 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, z tym, że nowy przepis stanowi, że do umów agencyjnych zawartych przed dniem wejścia w życie nowelizacji stosuje się przepisy dotychczasowe z zastrzeżeniem, że do umów agencyjnych trwających 9 grudnia 2000 r. nowa ustawa znajduje zastosowanie po upływie roku od dnia jej wejścia w życie.

Mając na uwadze zebrany w sprawie materiał dowodowy, należy uznać, że powód, podejmując decyzję o zawarciu umowy agencyjnej ze stroną pozwaną w lipcu 1999 r., ale również po 9 grudnia 2000 r., 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 pozwany obiecywał powodowi, że będzie go traktował jak pracownika, powód świadczył swoją pracę jak pracownik, zatem łączył strony stosunek pracy.

Przede wszystkim twierdzenia pozwu nie tylko przeczą przedstawionym przez obie strony dokumentom w sprawie, gdyż powód przedstawił do akt sprawy nie tylko samą umowę agencyjną z dnia 5 lipca 1999 r. lecz również aneksy do umowy, w których strony działając w ramach swobody umów zmieniały jedynie wysokość należnej powodowi prowizji. Nikt w żaden sposób na przestrzeni kilkunastu lat współpracy nie zmuszał powoda do wykonywania czynności pośrednictwa w obrocie nieruchomości za ustaloną przez strony pozwanej prowizję. Co więcej, w trakcie zeznań powód sam przyznał, że jedynie raz w trakcie współpracy rozmawiał z pozwanym odnośnie możliwości zawarcia umowy o pracę, uzyskawszy jednak jednoznaczną odpowiedź, że „to się nie opłaca” i nie ma takiej możliwości, nie podejmował dalszej w tym kierunku rozmowy, nadal świadcząc usługi zgodnie z ustalonymi przez strony umową.

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.

Łącząca strony umowa nie została niewątpliwie nazwana umową o pracę. Strony określiły tę umowę jako umowę agencyjną zgodnie z brzmieniem przepisu art. 758 § 1 KC w dacie jej zawarcia. Fakt, że nigdy strony nie zmieniły nazwy tej umowy, ani też postanowień tej umowy pomimo zmiany przepisów dotyczących umów agencyjnych pozostaje bez znaczenia w sprawie. Bez znaczenia bowiem dla ustalenia istnienia stosunku pracy jest to, czy strony określiły łączącą je umowę jako umowę agencyjną, czy też nazwały ją w inny sposób. Istotne jest jedynie, czy zamiarem stron było zawarcie umowy o pracę i czy łączący strony stosunek prawny miał charakter umowy o pracę.

W ocenie Sądu, powód działający przez profesjonalnego pełnomocnika winien - zgodnie z art. 6 kc - w niniejszym postępowaniu to wykazać, lecz tego nie wykazał.

Ani umowa zawarta przez strony w swojej treści, ani też sposób jej wykonywania w ocenie Sądu nie zawierała w przeważającej części elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, ale elementy charakterystyczne dla umowy cywilnoprawnej (***zobowiązanie się do stałego pośredniczenia, za wynagrodzeniem, przy zawieraniu z klientami umów na rzecz dającego zlecenie przedsiębiorcy albo do zawierania ich w jego imieniu – art. 758 kc***)

Wszystkie elementy tej umowy dotyczące wykonywania przez powoda swych obowiązków, mogły być zawarte w umowie cywilnoprawnej. Obowiązki powoda w umowach zostały określone poprzez szczegółowe ich opisanie, a nie poprzez określenie stanowiska pracy powoda – co byłoby raczej charakterystyczne dla umowy o pracę. Określenie czynności przyjmującego zlecenie jest konieczne dla zawarcia tego rodzaju umowy cywilnoprawnej.

W umowie nie został zastrzeżony obowiązek osobistego wykonywania przez powoda usług. Sąd zważył jednak, że w okolicznościach niniejszej sprawy z uwagi na rodzaj świadczonych przez powoda usług (pośredniczenie w zawieraniu umów w obrocie nieruchomości) takie zastrzeżenie byłoby nawet uzasadnione. Na pozwanym nałożony był szczególny

obowiązek przestrzegania standardów wobec klienta, co wynika zarówno z obowiązujących przepisów, jak i ustalonych zwyczajów narzuconych konkurencyjnością rynku obrotu nieruchomościami.

Zatem uzasadnione było, że powód miał obowiązek w ramach zawartej umowy do osobistego wykonywania powierzonych czynności. Ponadto zauważyć należy, że osobiste wykonywanie powierzonych czynności jest charakterystyczne nie tylko dla stosunku pracy, ale również dla umów cywilnoprawnych - zasadą jest przy wykonywaniu zlecenia, a możliwość powierzenia innej osobie wykonania zlecenia musi wynikać z treści umowy, ze zwyczaju lub być spowodowana okolicznościami (art. 738 § 1 zdanie pierwsze kc w zw. z art. 750 kc). Ten element zawarty w łączących strony umowach nie może zatem przesądzać o nawiązaniu przez strony stosunku pracy.

Nie świadczy o nawiązaniu stosunku pracy również fakt, że w biurze pozwanego agenci zobowiązali się samodzielnie pomiędzy sobą ustalić dyżury w czasie godzin otwarcia biura w soboty. Jak zeznała świadek M. S., ustalone były godziny pracy biura, lecz powód nie miał obowiązku przychodzić do biura w określone godziny. Jeśli nawet zadeklarował, że będzie w określonym czasie w biurze, lecz go nie było, nie wyciągano z tego tytułu żadnych konsekwencji. W swoich zeznaniach potwierdził to również powód. Nie miał on żadnego polecenia od pozwanego, aby w określonych, stałych godzinach w stałe dni stawiać się do biura. Jak wynika to z zeznań pozwanego, jak i samego powoda, pobyt agenta w biurze wiązał się z tym, że dzięki temu miał on okazję do pozyskania nowego klienta, który przyszedł do biura. Nie można zatem mówić o tym, że powód podlegał pracowniczemu podporządkowaniu.

Podkreślić należy, że jak wynika również z zeznań zarówno pozwanego, jak i powoda, powód nie miał obowiązku przedstawiania żadnych sprawozdań ze swojej działalności. Rozliczany ze swojej pracy był jedynie w ten sposób, że w przypadku, gdy doszło do zawarcia transakcji z udziałem powoda, miał on prawo do wynagrodzenia prowizyjnego. Powód nie był zobowiązany do przedstawiania żadnych raportów z odbytych spotkań z klientami, zatem nie można w ogóle mówić o jakimkolwiek pracowniczym podporządkowaniu. Fakt, że powód telefonicznie informował pozwanego, że „nie przyjdzie do biura” nie świadczy o pracowniczym podporządkowaniu, lecz wynika ze zwykłej zasady współpracy pomiędzy handlowymi partnerami. Dodatkowo należy wskazać, że pozwany nigdy nie wyciągał żadnych konsekwencji z faktu, że powód nie stawiał się do biura czy też nie podejmował się czynności pośrednictwa.

Podkreślenia również wymaga, że u pozwanego nigdy powód nie miał obowiązku podpisywania listy obecności, nawet w przypadku ustalonych od jesieni 2014 r. dyżurów. Dyżury ustalali samodzielnie między sobą agenci i nie były wyciągane żadne konsekwencje z faktu, że ktoś się nie stawiał we wcześniej zadeklarowanym terminie dyżuru.

Powód nie miał wyznaczonego obowiązku określonej częstotliwości spotkań z klientami, czy też obowiązek stawiennictwa w biurze celem złożenia sprawozdania z przeprowadzonych czynności, zatem nie można uznać, aby miało miejsce jakiegokolwiek kierownictwo pracodawcy w rozumieniu art. 22 kp.

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 przyszedł do biura i o której godzinie wyszedł z biura. 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.

W umowie z powodem nie zastrzeżono, że będą mu przysługiwały płatne dni wolne od pracy w określonym wymiarze rocznym, co mogłoby świadczyć o udzielaniu urlopu wypoczynkowego. Zatem nawet gdyby dać wiarę powodowi, że deklarował on z początkiem roku w jakim okresie zamierza „pójść na urlop”, kiedy nie będzie świadczyć na rzecz strony pozwanej usług pośrednictwa, nie świadczy to o tym, że strona pozwana udzielała powodowi urlopu wypoczynkowego. Powód samodzielnie, autonomicznie podejmował decyzję o wypoczynku i dniach wolnych. To, że

ewentualnie zawiadamiał o terminach dni wolnych pozwanego, wymagane było jedynie w celu zapewnienia klientom strony pozwanej, którzy przy pośrednictwie powoda zawierali ze stroną pozwaną umowy, komfortu ciągłości opieki.

Również analizując sposób wykonywania przez powoda jego obowiązków, nie można wyłonić elementów charakterystycznych dla stosunku pracy.

Sąd zważył w szczególności, że świadczenie usług przez powoda nie odbywało się w ścisłym podporządkowaniu stronie pozwanej. Powód samodzielnie brał udział w spotkaniach z klientami, ustalał z nimi terminy spotkań. Sąd w pełni dał wiarę zeznaniom świadka M. S. oraz pozwanego, w zakresie których powód nie przedstawił żadnego innego kontrdowodu. Co więcej, sam powód przyznał, że spotkania z klientami ustalał w dogodnych dla nich terminach.

Za przyjęciem, że zatrudnienie powoda u pozwanej nie odbywało się na podstawie stosunku pracy, lecz na podstawie umowy cywilnoprawnej, świadczy nie tylko zgodna wola stron przy zawieraniu umów agencyjnych co do jej treści i nazwy, ale także fakt, że pobierał on wynagrodzenie **prowizyjne**, na podstawie wystawianych przez siebie rachunków, a strona pozwana nie uczestniczyła w rozliczeniach powoda z Urzędem Skarbowym i z ZUS-em.

W okresie objętym żądaniem pozwu powód wystawił szereg rachunków, w których rozliczał się na podstawie zestawienia „udziału w transakcjach”, tj. wskazywał poszczególne faktury VAT i wysokość prowizji uzależnionej od wartości transakcji. Powód z tak określonego wynagrodzenia brutto miał potrącane należności z tytułu podatku i składek na ubezpieczenie społeczne.

W tej sytuacji jest oczywistym, że powód, zawierając umowy ze stroną pozwaną, był świadomy tego, że zawiera umowę cywilnoprawną, a nie nawiązuje stosunek pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.

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 (w rozpoznawanej sprawie strony nazwały zawartą umowę – umową agencyjną), 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. W rozpoznawanej sprawie strony zawarły umowę agencyjną, która w swojej treści w sposób wyraźny odwołała się do przepisów kodeksu cywilnego. W żadnym momencie współpracy, pomimo zmian pisemnych do umowy, strony nie nazwały tej umowy - umową o pracę, a powód do czasu zakończenia świadczenia usług na rzecz strony pozwanej nie kwestionował nazwy i charakteru prawnego zawartej umowy.

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).

Sąd zważył również, że bez znaczenia było to, że przed 5 lipca 1999 r. powód miał zawartą umowę o pracę z partnerką życiową pozwanego A. D.. Fakt ten w żaden sposób nie miał znaczenia dla stosunku prawnego łączącego strony.

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 w oparciu o zeznania świadka M. S. i pozwanego, które były spójne, logiczne, wzajemnie się uzupełniały ponadto korespondowały z rzeczowym materiałem dowodowym w postaci dokumentów przedstawionych przez stron, w szczególności zawartej umowy agencyjnej, aneksów, rachunków wystawionych przez powoda. Ponadto, powód w swoich zeznaniach zasadniczo przedstawił taki sam sposób wykonywania przez siebie usług na rzecz pozwanego, jak przedstawiał to świadek M. S. i pozwany. Powyższe zeznania w sposób jednoznaczny wskazywały, że powód nie miał obowiązku przebywania w pracy o stałych godzinach pracy, nie miał obowiązku relacjonowania – raportowania pozwanemu o podejmowanych czynnościach, nie podpisywał list obecności, zatem nie było pracowniczego podporządkowania. Powód w żaden sposób nie zakwestionował, że przez cały okres współpracy wyrażał zgodę na zatrudnienie go w ramach umowy cywilnoprawnej.

Zatem mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w wyroku częściowym.