

Sygn. akt VIII *Pa* 157/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 grudnia 2015 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Teresa Kalinka (spr.)
Sędziowie:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek SSR del. Renata Stańczak
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 17 grudnia 2015r. w Gliwicach

sprawy z powództwa R. L. (L.)

przeciwko B. W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie, ekwiwalent za urlop, wynagrodzenie z tytułu podróży służbowych i odszkodowanie

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 2 lutego 2015 r. **sygn. akt** VI P 200/14

oddala apelację.

(-) SSR del. Renata Stańczak (-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygnatura VIII Pa 157/15

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 2 lutego 2014 roku Sąd Rejonowy w Gliwicach wniosek powoda R. L. (lach) o składki przekazał według właściwości do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, oddalił powództwo w części dotyczącej ustalenia istnienia stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, za używanie odzieży, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej i w dni wolne od pracy, wynagrodzenia z tytułu podróży służbowych, wydania świadectwa pracy i odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 300,00 złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwana B. W. od 2001 roku prowadzi jednoosobowo działalność gospodarczą pod firmą (...) w zakresie transportu drogowego towarów. Pracownicy pozwanej zatrudnieni są na podstawie umowy o pracę.

Powód R. L. poszukiwał pracy w firmie transportowej. W dniu 27 listopada 2013 roku wręczono powodowi skierowanie na wstępne badanie lekarskie. M. B. poinformował powoda, że po otrzymaniu zaświadczenia lekarskiego powód będzie mógł podjąć pracę. W odpowiedzi na to powód zaproponował zatrudnienie w oparciu o umowę zlecenia, tłumacząc się brakiem środków do życia i chęcią niezwłocznego podjęcia pracy. Propozycja ta została zaakceptowana.

W dniu 29 listopada 2014 roku strony podpisały umowę zlecenia. Powód zobowiązywał się do świadczenia na rzecz pozwanej usług kierowcy – przewozu rzeczy samochodem pozwanej w okresie od dnia 29 listopada 2013 roku do dnia 31 grudnia 2013 roku. Wynagrodzenie zostało ustalone według stawki 138 złotych brutto za dzień. Powód zobowiązywał się również do niepowierzania osobie trzeciej wykonania czynności będących przedmiotem zlecenia.

Powód w okresie zatrudnienia u pozwanej świadczył przewóz na terenie kraju, przede wszystkim na rzecz kontrahenta pozwanej – T.. Praca ta polegała na rozwożeniu towaru z Centrum (...) w G. do innych miejsc.

Powód za okres pracy u pozwanej otrzymał wynagrodzenie w kwocie 2.898 złotych (21 dni x 138 złotych), uwzględniające składki na ubezpieczenie społeczne, ubezpieczenie zdrowotne oraz zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych.

W związku z niezadowoleniem z pracy powoda M. B. zdecydował się nie zawierać z powodem umowy o pracę. Wraz z upływem terminu obowiązywania umowy zlecenia strony zakończyły współpracę.

Sąd oddalił powództwo w części dotyczącej ustalenia stosunku pracy i roszczeń pochodnych ze stosunku pracy.

W oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe Sąd uznał, że roszczenia powoda nie zasługują na uwzględnienie, a jedynie w zakresie roszczenia o dokonanie korekt wysokości składek na ubezpieczenie społeczne organem właściwym do rozpoznania sprawy był Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Podstawą roszczeń strony powodowej o ustalenie istnienia stosunku pracy był przepis art. 189 k.p.c. zgodnie z którym można żądać ustalenia przez sąd istnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma się w tym interes prawny. W niniejszej sprawie powód miał interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy, ponieważ dąłoby powodowi możliwości dochodzenia dalszych roszczeń w związku ze świadczeniami pracowniczymi oraz z zakresu ubezpieczeń społecznych. Postępowanie dowodowe nie potwierdziło jednak zasadności tego roszczenia.

Zgodnie z art. 22 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.

Stosunkiem pracy winien być określany stosunek prawny, zawarty pomiędzy dwoma podmiotami, z których jeden zwany pracownikiem, jest obowiązany świadczyć osobiście i w sposób ciągły, powtarzający się, pracę określonego rodzaju, na rzecz i pod kierownictwem drugiego podmiotu, zwanego pracodawcą. Praca powinna być świadczona w określonym miejscu i wyznaczonym czasie, natomiast pracodawca powinien zatrudnić pracownika za wynagrodzeniem. W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania, możliwość zastąpienia pracownika osobą trzecią), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę. Niezależnie od powyższych okoliczności o charakterze obiektywnym, należy podnieść, że rodzaj stosunku prawnego łączącego strony należy oceniać również w kontekście subiektywnej woli stron, która również rozstrzyga o rodzaju łączącego strony stosunku prawnego. Art. 22 § 1¹ k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. Praca może być świadczona również na podstawie umów cywilnoprawnych. Zasada swobody umów, obowiązująca w prawie pracy zgodnie z art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p. pozwala stronom

swobodnie kształtować stosunek prawny, w obrębie którego ma być wykonywana praca. Zakwalifikowanie czynności cywilnoprawnej jako umowy o pracę wymaga uwzględnienia reguł wykładni oświadczeń woli (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.), zwłaszcza wówczas, gdy nie występują zachowania stron sprzeczne z postanowieniami zawartej umowy cywilnoprawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 roku, I PKN 532/97, OSNAPiUS 1999/3/81). O charakterze umowy decyduje rzeczywista wola stron, a nie tylko nazwa umowy.

Sąd I instancji doszedł do przekonania, że w sprawie wolą stron było zawarcie na okres sporny umowy zlecenia, ze wszelkimi tego konsekwencjami. Powód miał nadto świadomość różnic między oboma rodzajami umów i interes w niezwłocznym podjęciu pracy, nadto Sąd nie dopatrywał się cech wad oświadczenia woli powoda. Wobec zgodnych oświadczeń woli w dniu zawarcia umów zlecenia pomiędzy stronami brak jest przesłanek do uznania, że miały one zamiar zawarcia innej umowy niż umowa zlecenia. W konsekwencji roszczenie powoda należało oddalić, jako nieuzasadnione.

N. przez powoda cech stosunku pracy w łączącym go z pozwaną stosunku prawnym generuje skutek w postaci nieuwzględnienia dalszych roszczeń wynikających ze stosunku pracy,

Sąd Rejonowy przytoczył treść art. 18^{3a} § 1 k.p. i art. 18^{3d} § 1 k.p. . Stwierdził, że odmowa nawiązania stosunku pracy musi być uzasadniona przyczynami niedyskryminującymi pracownika. Odszkodowanie może być przyznane niezależnie od zaistnienia stosunku pracy (np. osobie której z powodu nierównego traktowania odmówiono zawarcia stosunku pracy), zatem jego zasadność należało rozważyć niezależnie od wyników postępowania dowodowego co do istnienia stosunku pracy.

Powód wywodził swoje roszczenie z tego, iż jako jedyny został zatrudniony na podstawie umowy zlecenia, podczas gdy wszyscy pozostali pracownicy pozwanej mieli umowy o pracę. Powód nadto powoływał się generalnie za konsekwencje zatrudniania pracowników bez umowy. Postępowanie dowodowe, w tym zeznania świadków A. K. i D. B., wykazało, że pozwana nie dyskryminowała powoda, albowiem to z inicjatywy i dla celów powoda zawarła z nim umowę zlecenia na okres sporny.. To powód, kierując się warunkiem przedłożenia aktualnych badań ze skierowania pozwanej oraz interesem ekonomicznym i chęcią niezwłocznego zawarcia umowy, zdecydował się na zawarcie umowy zlecenia.

Pozwana była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika w osobie radcy prawnego a powód proces przegrał. O kosztach postępowania Sąd orzekł na mocy art. 102 k.p.c., częściowo obciążając jedynie powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanej.

W apelacji w powód zaskarżył wyrok w całości zarzucając :

- sprzeczność wyroku z obowiązującym prawem pracy dotyczącym ustalania istnienia stosunków pracy w przypadku świadczenia pracy na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach odpowiadających stosunkowi pracy,

- naruszenie prawa materialnego polegającego na zaniżeniu należnego wynagrodzenia wraz z ustawowymi dodatkami za pracę w godzinach nadliczbowych, dniach ustawowo wolnych od pracy, w godzinach nocnych, dodatku z tytułu podróży służbowych, zasądzenia wynagrodzenia pełnomocnikowi pozwanej pomimo uprzedniego dokonanego wypowiedzenia pełnomocnictwa i tym samym jego wygaśnięcia przed wydaniem wyroku.

Wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie kosztów procesu.

Nie zgodził się ze stanowiskiem Sądu, że nie wykonywał pracy podporządkowanej i że zamiarem obu stron było zawarcie umowy cywilnoprawnej Umowa zlecenia była przygotowana dla powoda, więc z góry było zaplanowane takie działanie pozwanego. Zgłosił się do pracy na podstawie ogłoszenia w którym oferowano zatrudnienie. Nie mógł w dniu zawarcia umowy zlecenia przeprowadzić badań lekarskich o zdolności do pracy. Jego zdaniem wyrok Sądu pierwszej instancji jest sprzeczny z prawem, ponieważ został oparty na kłamliwych zeznaniach świadków i pozwanej, a charakter

pracy, którą wykonywał wskazuje na to, że była to praca świadczona w ramach umowy o pracę w rozumieniu art. 22 k.p..

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji. Zaprzeczyła, jakoby umowa zlecenia była przygotowana dla powoda. Pozwana nie dysponowała jego danymi osobowymi. Umowa została przesłana przez biuro rachunkowe po otrzymaniu danych od powoda, który wyraził zgodę na zatrudnienie na takiej podstawie. Twierdził, że jest w trudnej sytuacji, ponieważ poprzedni pracodawca nie zapłacił mu wynagrodzenia.

Sąd drugiej instancji zważył co następuje:

Apelacja jako bezzasadna podlega od oddaleniu

Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zarzut apelacji dotyczący sprzeczności wyroku z obowiązującym prawem nie zasługuje na uwzględnienie. Sąd drugiej instancji nie zgadza się z twierdzeniem dotyczącym błędnej wykładni prawa materialnego, a to art. 22 k.p. Definicja ustawowa stosunku pracy zawarta w tym przepisie zakłada wykonywanie pracy osobiście, odpłatnie, w ramach podporządkowania pracowniczego, w sposób powtarzalny i bez ponoszenia przez pracownika ryzyka prowadzenia podmiotu zatrudniającego. Za bezsporne należy uznać okoliczności że R. L. nie miał ustalonych stałych godzin pracy, nie było list obecności, stawiał się do pracy na żądanie w zależności od potrzeby pracodawcy i ilości zleceń. Bywało, że pracował po kilkanaście godzin dziennie. Wysokość wynagrodzenia została ustalona w określonej wysokości za każdy dzień pracy. Sąd zaznacza, że nie jest zabronione przez prawo zatrudnianie kierowców na podstawie umów cywilnoprawnych. Zgodnie z art. 2 k.p. pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Tym samym nie jest pracownikiem osoba zatrudniona w oparciu o umowę cywilnoprawną jaką jest m.in. umowa zlecenia. Przedsiębiorca nie jest ograniczony w wyborze formy zatrudnienia. Umowa zlecenia, którą legitymował się powód uregulowana została w k.c.. Przepis art. 734 § 1 k.c. stanowi, że przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Oznacza to, że w prawie cywilnym przedmiot umowy zlecenia został ujęty wąsko, co wyraźnie ją różnicuje od umowy o pracę. Nie można umowy zlecenia traktować jako umowy o pracę, z tym z zastrzeżeniem, że nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art. 22 § 1 k.p.. Powód twierdził, że praca przez niego świadczona była wykonywana w warunkach podporządkowania pracodawcy, bowiem wykonywał on kurs na jego polecenie. Umowa zlecenia polegająca na przewozie towaru z jednego miejsca na drugie musi zawierać miejsce odbioru, miejsca przeznaczenia, termin odbioru i termin dostarczenia. Fakt wykonywania zlecenia w godzinach określonych potrzebami zleceniodawcy nie świadczy o podporządkowaniu pracownika pracodawcy. Wynika to ze specyfiki wykonania zlecenia przewozu towarów w określonych godzinach i do określonego miejsca. Przewóz towaru może być wykonywany w ramach umowy cywilnoprawnej lub umowy o pracę. Z ustalonego orzecznictwa sądowego wynika, że w takiej sytuacji dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z cech mają charakter przeważający - umowy zlecenia czy umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 1998 roku sygn. 1 PKN 334 /98). Zdaniem Sądu, w przypadku zawarcia umowy o pracę, praca musiałaby być świadczona w ustalonych stałych godzinach z uwzględnieniem przepisów k.p. o czasie pracy, powód pozostawałby codziennie przez 8 godzin do dyspozycji pracodawcy. Charakter pracy nie uległby zmianie, nadal wykonywałby przewozy zgodnie z napływającymi zleceniami. Zdaniem Sądu drugiej instancji w świadczonej przez powoda pracy przeważały elementy umowy zlecenia. Niezależnie od tego warto zwrócić uwagę na treść orzeczenia Sądu Najwyższego w sprawie II PKN 354/09. Sąd Najwyższy stwierdził że, „w razie ustalenia, iż zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygająca o jej typie powinna być in concreto wola stron. Art. 22 § 1¹ k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. Nie wyłącza też ustalenia rodzaju zawartej umowy poprzez wykładnię oświadczeń woli wedle kryteriów podanych w art. 65 k.c., stosowanym tu poprzez art. 300 k.p. O rodzaju zawartej umowy decyduje więc nie tylko i nie tyle jej nazwa, ile cel i zgodny zamiar stron.” Nie można uznać, że powód podpisując umowę zlecenia nie godził się na taką formę świadczenia pracy.

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika że to powód nalegał na zawarcie umowy zlecenia twierdząc że pozostaje bez środków do życia, ponieważ od poprzedniego pracodawcy nie otrzymał wynagrodzenia. Z uwag na fakt że nie posiadał orzeczenia o zdolności do pracy od lekarza wykonującego badania dla pozwanej, strony zgodnie postanowiły że zawrą umowę zlecenia. Umowa którą podpisał powód kończyła się 31 grudnia 2013 roku. W chwili podpisania umowy powód był świadomy na jakiej podstawie będzie świadczył pracę, jakie będą zasady wynagradzania i na jaki okres umowa została zawarta. Za pracę wykonaną na podstawie tej umowy otrzymał wynagrodzenie.

Słusznie również Sąd oddalił żądanie powoda o zasądzenie odszkodowania z tytułu dyskryminacji, ponieważ był on zatrudniony na podstawie umowy zlecenia w sytuacji, kiedy wszyscy inni kierowcy byli zatrudnieni na podstawie umowy o pracę. Zawarcie umowy zlecenia było uzasadnione okolicznościami związanymi z brakiem odpowiedniego zaświadczenia o zdolności do pracy.

Oddalając powództwo o ustalenie stosunku pracy przesądzono o braku podstaw do żądania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, nocnych, w dniach wolnych od pracy przeciw ekwiwalent za urlop czy ekwiwalentu za odzież roboczą tę, odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Sąd II instancji nie podziela stanowiska R. L., że wyrok został oparty na kłamliwych zeznaniach świadków i pozwanej. Zeznania są logiczne, przekonujące. Nie uszło uwadze Sądowi II instancji, że w sprawie VIII Pa 102/15 oddalono apelację powoda w zakresie żądania wynagrodzenia za pracę w okresie od 25 listopada 2013 roku do 31 grudnia 2013 roku. R. L. w tamtym postępowaniu twierdził, że wykonywał pracę stale i w pełnym wymiarze jako kierowca na podstawie umowy o pracę na rzecz innego podmiotu . Obydwie sprawy dotyczyły tego samego okresu. Nie zasługują na uwzględnienie twierdzenia powoda o przymusie podpisania przygotowanej wcześniej umowy zlecenia. Takie twierdzenie są sprzeczne z korespondencją mailową pomiędzy pozwaną a biurem rachunkowym i zeznania świadków.

Na rozprawie dnia 28 października 2014 roku w pełnomocnik pozwanej złożył wniosek o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych . Pełnomocnictwo zostało wypowiedziane 14 stycznia 2015 roku przez pełnomocnika. Zgodnie z art. 94 § 1 k.p.c. skuteczne są dokonane przed zawiadomieniem Sądu o wypowiedzeniu pełnomocnictwa zarówno czynności byłego pełnomocnika wobec Sądu jak i czynności Sądu wobec byłego pełnomocnika. Strona pozwana była w niniejszej sprawie reprezentowana przez pełnomocnika od daty udzielenia mu pełnomocnictwa do 28 stycznia 2015 roku . Wniosek o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego pozostał aktualny. Koszty zastępstwa procesowego zostały zasądzone na rzecz pozwanej zgodnie z prawem.

Apelację jako bezzasadną oddalono na podstawie art. 385 k.p.c.

(-) SSR del. Renata Stańczak (-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia