Sygn. akt IV P 88/21

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 maja 2022 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Protokolant:	Kierownik sekretariatu Anna Górska

po rozpoznaniu w dniu 27 maja 2022 r. w Człuchowie

sprawy z powództwa K. S.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w S.

o wynagrodzenie

1. uchyla wyrok zaoczny z dnia 8 marca 2022 r. Sądu Rejonowego w Człuchowie IV Wydziału Pracy w całości

2. oddala powództwo

3. zasądza od powoda K. S. na rzecz pozwanej (...) Sp. z o.o. w S. kwotę 2.700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się niniejszego

wyroku do dnia zapłaty, tytułem kosztów procesu.

(-) Sędzia Marek Osowicki

Sygn. akt IV P 88/21

UZASADNIENIE

Powód K. S. wniósł przeciwko pozwanej spółce (...) sp. z o.o. w M. o zapłatę kwoty 50.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za prace za okres od czerwca do listopada 2021 r. oraz o pokrycie kosztów postępowania sądowego oraz wynikających z nieodprowadzenia składek ubezpieczeniowych i podatku od kwoty 126.000 zł netto. W uzasadnieniu pozwu wskazał, że był zatrudniony w pozwanej spółce od 1.10.2020 r. do 2.12.2021 r. na stanowisku dysponenta-spedytora. Pomimo wielu próśb o legalne zatrudnienie na umowę o pracę nie został zatrudniony. Pełnił też obowiązki prokurenta pozwanej spółki. Powód wycenił swoją pracę za cały okres na wartość 126.000 zł , natomiast wobec faktu, że łączyły go z prezes spółki stosunki partnerskie rezygnuje z pozostałej kwoty 76.000 zł netto.

Pełnomocnik pozwanej spółki w sprzeciwie od wyroku zaocznego wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu sprzeciwu od wyroku zaocznego pełnomocnik pozwanej spółki podniósł, iż powód był partnerem życiowym prezes pozwanej spółki, mieszkał z nią i zajmował się jej dziećmi, pomagał też w prowadzaniu pozwanej firmy. Odmówił zawarcia jakiejkolwiek umowy o pracę z

		uwagi na fakt posiadania zadłużenia alimentacyjnego. Powód podpisał z pozwaną spółką umowę zlecenia na kwotę 500 zł brutto. Wskazane kwoty były wypłacane. Powód przyznał się do kradzieży 60.000 zł z kasy spółki. Powód był prokurentem pozwanej spółki od 16.04. do 14.05.2021 r. Nikt nie umawiał się z powodem na kwotę 9.000 zł miesięcznie. ***Uzasadnienie faktyczne:*** K. S. po uzgodnieniach warunków i obowiązków oraz wysokości wynagrodzenia z ówczesnym prokurentem pozwanej spółki (...)-T. i partnerem prezes spółki od 1.1.2020 r. podjął pracę w pozwanej spółce jako lider grupy spedytorów. Prokurent i powód nie rozmawiali jaka to będzie umowa i na jaki czas. Strony nie zwarły żadnej umowy na piśmie. W pozwanej spółce była stosowana praktyka, że jeżeli była to umowa o pracę, to na umowie było wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia a reszta była wypłacana „pod stołem". Powód od maja 2020 r. stał się partnerem życiowym prezes pozwanej spółki i po odejściu P. T. z pozwanej spółki i od jej prezes przejął wszystkie obowiązki prokurenta, zajmował się całością spraw spółki i ją reprezentował. Powód mieszkał wraz z prezes pozwanej spółki i zajmował się jej dziećmi. (dowód: zeznania świadka P. T. k.112-115 od 00:06:33 do 00:59:45 i V. M. k. 103 od 00:09:41 do 00:14:25, zlecenia transportowe k.74-84). Powód był w związku z prezes pozwanej spółki (...) i wspólnie z nią prowadził spółkę. Powód mieszkał wspólnie z prezes pozwanej

		spółki, zajmował się jej dziećmi i utrzymywał się z pieniędzy, które zarabiała spółka. W spółce (...) wykonywał różne prace, w różnych dniach i godzinach. Powód jeździł służbowymi samochodami spółki do córki w Niemczech. (dowód: zeznania świadka W. M. k.104-105 od 00:26:32 do 01:01:57 i J. P. k.105-106 od 01:06:18 do 01:09:44). Powód w miesiącach marzec, kwiecień i maj 2021 r. był zatrudniony w firmie (...) na podstawie umowy zlecenia. (bezsporne). K. S. od 16 kwietnia 2021 r. do 18 czerwca 2021 r. pełnił funkcję prokurenta pozwanej spółki. (niesporne). Powód zawarł ze spółką (...) sp. z o.o. w Pasiece umowę zlecenia na okres od 2.08.2021 r. do 31.12.2021 r. na organizację ładunków z wynagrodzeniem 500 zł brutto. (dowód: umowa zlecenia k.48-49, PIT-11 k.68-71). K. S. 18.08.2021 r. został zgłoszony do ubezpieczenia społecznego z datą powstania ubezpieczeń od 2.08.2021 r. a 9.01.2022 r. został wyrejestrowany od 3.12.2021 r. (dowód: pismo PIP k.85). K. S. w okresie od sierpnia do listopada 2021 r. podpisał rachunki do umowy zlecenia i podpisem potwierdził otrzymanie należności. (dowód: rachunki do umowy zlecenia k.50-54). Powód 30.11.2021 r. podpisał oświadczenie, że w okresie kwiecień-

		maj 2021 r. ukradł z kasy spółki (...), w której w tym czasie był prokurentem kwotę 60.000 zł . (niesporne, nadto oświadczenie k.47). ***Uzasadnienie prawne:*** Zgodnie z obowiązującym systemem prawnym zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, praca może być też świadczona na podstawie umów cywilnoprawnych np. umowy zlecenia , umowy o dzieło, umowy o świadczenie usług lub w ramach stosunku pracy, na postawie umowy o pracę , powołania, mianowania ,wyboru , spółdzielczej umowy o pracę (zob.: Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 1999-12-09, I PKN 432/99, OSNPiUS 2001/9/310). Ustawodawca pozostawia stronom swobodną decyzję co do rodzaju stosunku prawnego, na podstawie którego będzie świadczona praca, pod warunkiem, że formalna nazwa umowy jako umowy innego rodzaju niż umowa o pracę nie stanowi obejścia przepisów prawa pracy. W obowiązującym stanie prawnym brak jest formalnych przeciwwskazań do zatrudniania osób bliskich w ramach stosunku pracy. W orzecznictwie od lat ukształtował się pogląd , że o rodzaju łączącej strony umowy decyduje nie jej formalna nazwa lecz rzeczywista treść i sposób wykonywania. W praktyce rozróżnienie , czy w konkretnym przypadku mamy do czynienia z umową o pracę czy też umową cywilnoprawną budzi problemy. Wówczas o

		prawidłowej kwalifikacji umowy decydują okoliczności faktyczne, w których była świadczona praca. Decydujące znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego faktycznie ma cechy wymienione w art. 22 § 1 KP. Dla ustalenia istnienia stosunku pracy (art. 22 § 1 KP) istotne znaczenie ma dyspozycyjność pracownika i jego podporządkowanie kierownictwu pracodawcy - podporządkowanie to pozwala na odróżnienie stosunku pracy (np. umowy o pracę) od stosunku cywilnego (np. umowy o świadczenie usług, umowy zlecenia). Obowiązek codziennego stawiania się do pracy (przebywania w miejscu pracy - np. biurze, w godzinach pracy - np. w godzinach działania biura) oraz wykonywanie na bieżąco poleceń przełożonego, który codziennie kontroluje wykonanie jego poleceń osobiście albo telefonicznie, może świadczyć o wykonywaniu pracy w reżimie pracowniczego stosunku zobowiązaniowego mimo zawarcia umowy o świadczenie usług (umowy zlecenia). Brak podporządkowania pracownika kierownictwu pracodawcy w procesie świadczenia prac, stanowi istotny wyznacznik, że praca nie jest świadczona w ramach stosunku pracy. Dla ustalenia stosunku pracy istotny jest sposób i warunki wykonywania pracy. Jeśli 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. Aby ocenić charakter umowy trzeba dokonać wszechstronnej analizy, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy są przeważające, a należy to uczynić w oparciu przede wszystkim o takie elementy, jak wola stron (między innymi wyrażona w nazwie, jaką strony nadały umowie; por. wyrok z dnia 7.3.2006 r., I PK 146/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 9, s. 474), uwzględniając, że o wyborze podstawy prawnej świadczenia pracy decydują zainteresowane strony, kierując się nie tyle przedmiotem zobowiązania, ile sposobem jego realizacji (wyrok z dnia 13.4.2000 r. I PKN 594/99, OSNAPiUS 2001 nr 21, poz. 637). Zasada swobody umów (art. 353^1 KC) polega na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył. Istotą pracy umownie podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków, a w szczególności określania czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy, a obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych został wyeksponowany w art. 100 § 1KP Pracowniczego podporządkowania nie można więc utożsamiać z permanentnym nadzorem (obserwacją) przełożonego nad sposobem czy też właściwym tempem wykonywanych czynności, wystarczy bowiem wskazanie

		zadania i zakreślenie terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości wykonanej pracy. Istotne natomiast jest to, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy (vide: wyrok SN Izby Pracy z 22.09.2020 r. , I PK 126/19) Pracodawca wskazuje zadania oraz proces ich realizacji. Wykonywanie poleceń jest fundamentem wzajemnych relacji między stronami stosunku pracy. Innymi słowy, istotą pracy umownie podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków, a w szczególności określania czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania (tak: Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 16 maja 2019 r. II PK 27/18). W niniejszej sprawie logiczne i jasne zeznania świadków P. T., V. M., W. M. i J. P. w ocenie sądu, zasługują na wiarygodność. W ocenie sądu stosunek łączący powoda z pozwaną spółką uległ diametralnej zmianie od 1.01.2021 r., kiedy to powód faktycznie przejął obowiązki wcześniejszego prokurenta P. T. i zamieszkał z prezes pozwanej spółki. Powód pełnił funkcje prokurenta pozwanej spółki, pracował w firmie (...) a następnie świadomie, podpisał i realizował zawartą umowę zlecenia. W rozpoznawanej sprawie bezsporne jest, że strony zawarły umowę zlecenia od 2.08.2021 r. do 31.12.2021 r., której przedmiotem było samodzielne organizowanie ładunków. Powód również co

			miesiąc podpisywał rachunki za wykonanie zlecenia i potwierdzał otrzymanie należności. W ocenie sądu w sprawie brak jest dowodów świadczących by pozwana lub inny jej pracownik kierował procesem pracy powoda. Powód miał swobodę i w istocie zajmował się całością spraw spółki. Powód nie był podporządkowany bieżącym poleceniom prezes pozwanej spółki lub innego kierownika a z przeprowadzonych w sprawie dowodów w szczególności zeznań świadków nie wynika by pozwana dawała powodowi konkretne polecenia pracownicze i kontrolowała ich wykonanie albo by powód pozostawał do dyspozycji pracodawcy w miejscu pracy i czasie określonym przez pracodawcę. Powód nie wystąpił z powództwem o ustalenie stosunku pracy, nie występował z wnioskami o udzielnie urlopu wypoczynkowego czy z powództwem o zobowiązanie pozwanej spółki do udzielenia urlopu wypoczynkowego, czy o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, co dowodzi, że nie miał wątpliwości co do charakteru swojej pracy. Zdawał sobie sprawę, że nie podpisał umowy o pracę z pozwaną spółką, nie podpisywał list obecności czy list płac. Powód nie składał żadnej deklaracji o dochodach ze stosunku pracy do Urzędu Skarbowego i do ZUS-u o objęcie go pracowniczym ubezpieczeniem społecznym.
			Sąd w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego,

				że jeżeli dany stosunek prawny wykazuje różne cechy, charakterystyczne zarówno dla wykonywania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, jak i umów cywilnoprawnych, dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (por. wyrok z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 20, poz. 646). Należy zaaprobować też stanowisko Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zawarte w wyroku z 2003-11-18, I PK 580/02 (O.: Monitor Prawniczy rok 2005, Nr 10, str. 506), że nie można

				traktować umowy zlecenia pracownika z pracodawcą raz jako cywilnej, a innym razem kiedy jest to korzystne ze względu na świadczenia pracownicze, jako umowy o pracę. 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 (wyroki z dnia 5.9.1997 r., I PKN 229/97, OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 329; z dnia 18.6.1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 449; z dnia 2.9.1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 582; por. też wyrok z dnia

				28.1.1998 r., II UKN 479/97, OSNAPiUS 1999 nr 1, poz. 34 oraz z dnia 4.2.1998 r., II UKN 488/97, OSNAPiUS 1999 nr 2, poz. 68).	
				Bliskie relacje osobiste z prezesem spółki, samodzielne organizowanie całej działalności spółki w różnych godzinach i dniach tygodnia, w zależności od potrzeb, bez pracowniczego podporządkowania tj. wyznaczania zadań i kontroli ich wykonania, korzystanie z dochodów spółki i wystawianie rachunków za wykonanie zlecenia świadczą o przewadze cech obcych stosunkowi pracy. Powód w istocie w spornym okresie prowadził spółkę i	

				zarządzał jej sprawami. Powód w pozwie wskazał, iż zrzeka się części wynagrodzenia w wysokości 76.000 zł , z uwagi na jego stosunki partnerskie z prezes pozwanej spółki, natomiast takie zrzeczenie jest obce prawu pracy i w jego świetle nieskuteczne. Pracownik w ramach łączącego go z pracodawcą stosunku pracy za wykonaną pracę otrzymuje wynagrodzenie. Jest to jedna z podstawowych reguł określona przez przepisy prawa. Powód gdy jego relacje z prezes poznanej spółki były bliskie, przez rok nie domagał się zaległego wynagrodzenia i utrzymywał się z dochodów spółki. Powód w toku procesu	

				nie wykazał też w jakich dniach w jaką ilość godzin przepracował w spornym okresie od czerwca do listopada 2021 r. oraz w jaki sposób spółka egzekwowała wykonywanie pracy podporządkowanej. Również nie wykazał dochodów osiąganych przez samochody w powyższych miesiącach. Powód w spornym okresie utrzymywał się wspólnie z prezes z dochodów spółki. Korzystał z samochodów służbowych spółki by odwiedzać córkę w Niemczech. Tylko dodatkowo należy powołać pogląd Sądu Najwyższego, iż roszczenie pracownika o zaległe wynagrodzenie za pracę może	

				być częściowo - stosownie do okoliczności - uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 KP), jeżeli strony pozostawały we wspólności konkubenckiej a będący pracodawcą konkubent pokrywa koszty wspólnego pożycia lub także wydatki osobiste pracownika (por. : wyrok SN z 2009-02-25 II PK 185/08 Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (...)-20/229/802). W ocenie sądu powód pomimo spoczywającego na nim ciężaru dowodu (onus probandi) nie wykazał, że łączył go z pozwaną spółką, w spornym okresie, stosunek pracy i że z tego

			tytułu należne jest mu wynagrodzenie w wysokości dochodzonej pozwem.
			Mając na uwadze powyższe sąd oddalił powództwo. O kosztach procesu sąd orzekał na podstawie przepisu art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 2 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 265 ze zm.) zasądzając od powoda na rzecz strony pozwanej kosztu procesu w kwocie 2700 zł. Sędzia Marek Osowicki