

Sygn. akt III Pa 24/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 grudnia 2021r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Danuta Poniatowska
Protokolant:	Marta Majewska-Wronowska

po rozpoznaniu w dniu 29 listopada 2021r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z **powództwa K. K.**

przeciwko J. J.

o ustalenie istnienia stosunku pracy i zapłatę

na skutek apelacji powoda K. K.

od wyroku Sądu Rejonowego w Suwałkach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 30 lipca 2021r. sygn. akt IV P 90/20

uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Suwałkach, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania przed Sądem II instancji.

Sygn. akt III Pa 24/21

UZASADNIENIE

Powód K. K. w pozwie skierowanym przeciwko J. J. początkowo domagał się ustalenia istnienia stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę, począwszy od 5 sierpnia 2019 r. do 31 marca 2020 r. pomiędzy nim a pozwanym oraz zasądzenia od pozwanego na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Pozwany J. J. w odpowiedzi na pozew domagał się oddalenia powództwa w całości oraz zasądzenia od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W toku postępowania, pismem procesowym z 20.04.2021 r. (data nadania pocztowego) powód K. K. dokonał rozszerzenia powództwa występując dodatkowo z żądaniem zapłaty (wraz z odsetkami za opóźnienie):

1) ryczałtów za nocleg w kabinie samochodu w kwotach będących sumą:

a) (...) PLN - łącznie za 44 noclegów w Polsce

b) (...) EUR - łącznie za: 62 noclegi w Niemczech, 12 noclegów we Francji, 10 noclegów w Belgii, 7 noclegów w Holandii, 2 noclegi w Hiszpanii, 1 nocleg na Litwie,

c) (...)GBP - łącznie za 2 noclegi w Wielkiej Brytanii,

2) kwoty (...) zł netto różnic pomiędzy faktyczną kwotą zapłaty, a zapisami w rachunkach (suma łączna za cały okres zatrudnienia),

3) należności w kwocie (...)zł netto za pracę ponad wymiar czasu pracy,

4) należności w kwocie (...) zł netto za pracę w nocy oraz święta,

5) ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w kwocie łącznej: (...)

6) należności w kwocie (...) zł netto za dyżury,

7) odszkodowania w kwocie w kwocie (...) zł za utracony zarobek poprzez bezprawne odsunięcie od zadań służbowych pomiędzy 13.03.2020r., a 30.03.2020 r.

Pozwany J. J. w odpowiedzi na rozszerzenie powództwa domagał się jego oddalenia w całości oraz zasądzenia od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wskazał, iż pozwane przedsiębiorstwo w okresie współpracy z powodem wypłacało ryczałty noclegowe oraz diety z tytułu podróży służbowej bez znaczenia na formę zatrudnienia czy współpracy.

Sąd Rejonowy w Suwałkach wyrokiem z 30 lipca 2021 r. oddalił powództwo i obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego poniesionymi przez pozwanego. Rozstrzygnięcie zapadło w oparciu o następujący ustalony przez Sąd Rejonowy stan faktyczny:

J. J. prowadzi pod nazwą Usługi (...) działalność gospodarczą – transport drogowy towarów. W ramach tej działalności zatrudnia kierowców, przy czym zatrudnienie następuje nie zawsze w oparciu o umowy o pracę, ale także w oparciu o umowy zlecenia. Jednym z kierowców wykonującym przewozy na rzecz pozwanego był od sierpnia 2019 r. K. K..

Sąd Rejonowy podkreślił, że już w momencie zawierania pierwszej umowy, powód był informowany przez pozwanego o możliwości zawarcia jedynie umowy zlecenia. Strony procesu podpisały kilka umów zlecenia:

- datowaną na 5 sierpnia 2019 r., a obejmującą okres 5 sierpnia 2019 r. - 31 sierpnia 2019 r. i przewidującą wynagrodzenie w wysokości(...)zł. za godzinę pracy;

- datowaną na 1 września 2019 r., obejmującą okres 1 września 2019 r. – 30 września 2019r. i przewidującą wynagrodzenie w wysokości (...) zł. za godzinę pracy;

- datowaną na 1 października 2019 r., obejmującą okres 1 października 2019r. - 31 grudnia 2019 r. i przewidującą wynagrodzenie w wysokości (...) zł. za godzinę pracy;

- datowaną na 10 października 2019 r., obejmującą okres 10 października 2019r. - 31 grudnia 2019 r. i przewidującą wynagrodzenie w wysokości (...) zł. za godzinę pracy (umowę z 1.10.2019 r. strony początkowo rozwiązały);

- datowaną na 1 stycznia 2020 r., obejmującą okres 1 stycznia 2020 r. - 31 marca 2020 r. i przewidującą wynagrodzenie w kwocie (...) zł. za godzinę pracy.

W umowach tych powód zobowiązywał się wykonywać usługi kierowcy.

Umowy nie przewidywały dla zleceniobiorcy innych należności niż wynagrodzenie. Zgodnie z treścią zawartych umów, powód mógł powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej za zgodą zleceniodawcy i w takim przypadku obowiązany był zawiadomić niezwłocznie zleceniodawcę o osobie i miejscu zamieszkania swego zastępcy. W razie zawiadomienia i zgody zleceniodawcy powód odpowiedzialny będzie tylko za brak należytej staranności w wyborze zastępcy.

Sąd Rejonowy wskazał, że K. K. nie był zobligowany do przebywania w siedzibie zatrudniającego go przedsiębiorstwa w czasie pomiędzy kursami. Mógł dysponować dowolnie czasem wolnym w oczekiwaniu na kolejne zlecenie. W trakcie wykonywanych transportów z powodem kontaktowały się osoby reprezentujące zleceniodawcę (m.in. jego syn T. J.), które dokonywały szczegółowych ustaleń dot. przebiegu transportu, godzin załadunków i rozładunków i ewentualnych kolejnych transportów. K. K. mógł dowolnie wybierać przebieg trasy, którą ma dojechać do punktu docelowego zlecenia. Każdorazowo przed podróżą otrzymywał polecenie wyjazdu służbowego. Po odbytej podróży pracownica pozwanego - A. P. sporządzała rozliczenie szczegółowe podróży służbowej, wyliczając ilość godzin podróży, wartość diet krajowych i zagranicznych oraz ryczałtów za nocleg. K. K. wystawiał też okresowe rachunki za godziny pracy z tytułu zawartych umów zleceń. Wyliczone kwoty otrzymywał w gotówce, co potwierdzał własnoręcznym podpisem.

Jak przyjął Sąd pierwszej instancji, dopiero w marcu 2020 r. K. K. zaczął sygnalizować, iż jest zainteresowany zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę. Ostatnie zlecenie do wykonania transportu powód otrzymał na okres od 4.03.2020 r. do 10.03.2020 r. (kraj docelowy – Niemcy - dokumentacja rozliczeniowa k. 42- koperta). Z uwagi na konfliktowy charakter zleceniobiorcy, pozwany nie zdecydował się na przedłużenie współpracy z powodem. Powyższe okoliczności Sąd Rejonowy ustalił przede wszystkim w oparciu o wyjaśnienia pozwanego i przesłuchanych w charakterze świadków pracowników pozwanego oraz przedłożoną przez zleceniodawcę dokumentację. W ocenie Sądu, analiza zgromadzonego w toku postępowania materiału dowodowego nie dała podstaw do uznania, iż strony procesu pozostawały w spornym okresie od 5 sierpnia 2019 r. do 31 marca 2020 r. w stosunku pracy.

Przechodząc do rozważań prawnych uzasadniających oddalenie powództwa, Sąd Rejonowy wskazał, że żądanie powoda ustalenia stosunku pracy oparte było na treści art. 189 k.p.c., zgodnie z którym można żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma się w tym interes prawny. W ocenie Sądu Rejonowego, powód taki interes posiadał, skoro nie dysponował dokumentami potwierdzającymi zatrudnienie pracownicze, które jak twierdził, wykonywał.

Sąd Rejonowy wskazał, że interes prawny jest w orzecznictwie pojmowany elastycznie, z uwzględnieniem celowościowej wykładni tego pojęcia, konkretnych okoliczności danej sprawy, a przede wszystkim tego, czy w drodze powództwa o świadczenie strona może uzyskać pełną ochronę swoich prawnie chronionych interesów. Z reguły interes prawny nie wyczerpuje się w powództwie o świadczenie, gdy ustalenie istnienia stosunku prawnego ma usunąć stan niepewności na przyszłość względem różnych roszczeń, które mogą być realizowane, a nie są jeszcze określone (por. wyrok Sądu Najwyższego z 15 grudnia 2009 r., II PK 156/09). Rodzaj zatrudnienia ma wpływ na różne uprawnienia na gruncie prawa pracy, przykładowo chociażby wymiar urlopu wypoczynkowego w dalszym zatrudnieniu oraz na gruncie ubezpieczeń społecznych, stąd istniejący z reguły interes prawny w ustaleniu stosunku pracy (powód powoływał się w pozwie na znaczenie wyniku procesu dla przyszłych uprawnień pracowniczych i z zakresu ubezpieczeń społecznych). Ponadto powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy jest w przepisach proceduralnych wyróżnione, jako specjalny rodzaj powództwa o ustalenie (art. 476 § 1 pkt 1¹ k.p.c.), co przemawia za przyjęciem co do zasady interesu prawnego w jego wytoczeniu.

Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1999 r., sygn. akt I PKN 432/99, Sąd Rejonowy podkreślił, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych. Przepis art. 353¹ kodeksu cywilnego daje stronom możliwość decydowania o rodzaju stosunku prawnego, a art. 22 § 1¹ kodeksu pracy nie wprowadza ani domniemania zawarcia umowy o pracę, ani fikcji prawnej zawarcia umowy tego rodzaju. Nie ogranicza zatem woli stron w wyborze podstawy zatrudnienia. Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie

w takich warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (§ 1¹). Przepis § 1¹ art. 22 k.p. dotyczy zagadnienia, jakie znaczenie dla określenia charakteru umowy ma jej nazwa. Wynika z niego, że nazwa umowy (np. umowa zlecenia) nie ma decydującego znaczenia dla oceny, czy jest to umowa zlecenia. Zawsze należy uznać, że jest to stosunek pracy, jeżeli praca jest wykonywana w warunkach § 1.

Sąd Rejonowy wymienił najbardziej istotne elementy stosunku pracy: dobrowolność zobowiązania, obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany poleceniom pracodawcy, który jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika za świadczoną na jego rzecz pracę, ponoszenie ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego przez pracodawcę, staranne działanie w procesie pracy.

Zasada podporządkowania pracownika pracodawcy polega zwłaszcza na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego oraz postanowień regulaminu, które pozostają w związku z wykonywaną pracą, tj. jej organizacją i przebiegiem. Podporządkowanie pracownika może przykładowo polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy lub wyznaczeniu zadań.

Obowiązek osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik nie może powierzyć realizacji czynności, jakie wynikają z umowy o pracę osobom trzecim. Brak bezwzględnie obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 października 1998 r., sygn. akt I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999, nr 24, poz. 775).

Niektóre cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mogą występować przy świadczeniu pracy na podstawie umów prawa cywilnego (tak Sądu Najwyższego w wyroku z dnia 25 kwietnia 1997 r., sygn. akt II UKN 67/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 57). Jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy. Przy kwalifikacji prawnej umowy należy uwzględnić okoliczności istniejące w chwili jej zawarcia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 r., sygn. akt I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449 oraz w wyrok z dnia 27 maja 2010 r., sygn. akt II PK 354/09).

Zdaniem Sądu Rejonowego, ocenę prawną zawartej umowy należy rozpocząć podkreśleniem okoliczności związanych z samym zawarciem umów zlecenia. Treść tych umów, tożsama przy każdej kolejnej umowie, w sposób kompleksowy regulowała obowiązki i prawa stron, podkreślając cywilnoprawny ich charakter. Szereg postanowień umowy dotyczy kwestii należących tylko do umów cywilnoprawnych, ich realizacja byłaby niedopuszczalna na gruncie prawa pracy. Treść umów jednoznacznie wskazywała, iż powód nie nabywa uprawnień pracowniczych oraz że istnieje możliwość wykonywania czynności przez inne osoby.

W ocenie Sądu Rejonowego, powód zawierając kolejne umowy miał pełną świadomość jakiego rodzaju umowy zawiera. Powód nie wykazał jakiegokolwiek wady oświadczenia woli, która podważałaby ważność i skuteczność złożonego oświadczenia. Zawierał cyklicznie umowy zlecenia, czyniąc to w pełni świadomie, dobrowolnie, podpisując własnoręcznie umowy. Powód jako osoba posiadająca pełną zdolność do czynności prawnych, godził się z takim rozwiązaniem. W ocenie Sądu Rejonowego, gdyby powód nie miał woli zawarcia tego typu umów, to winien był wyrazić swoją wolę poprzez odmowę zawarcia kolejnej umowy, czego nie uczynił.

Ze stanowiska powoda wynika, iż podpisując kolejne umowy miał świadomość, iż są to umowy zlecenia. Okoliczności zawarcia kolejnych umów jednoznacznie wskazują, iż wolą obydwu stron było zawarcie umowy zlecenia. Skoro dopiero pod koniec współpracy powód domagał się od pozwanego zawarcia umowy o pracę, nie sposób przyjąć, iż wolą obu stron było nawiązanie stosunku pracy. Wskazują na to także okoliczności zakończenia współpracy pomiędzy stronami, co było spowodowane odmową kontynuacji dalszej współpracy z powodem przez pozwanego.

Nadto Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, iż powód nie miał obowiązku podpisywania list obecności, ani też ewidencjonowania godzin pracy (funkcję tej ewidencji spełniały dane z tachografu). Ogólna kontrola powoda, jako osoby zatrudnionej na podstawie umowy cywilnoprawnej dokonywana przez zleceniodawcę z punktu widzenia rezultatów działalności nie świadczy jeszcze o podporządkowaniu pracowniczym (wyrok Sądu Apelacyjnego w

Gdańsku z dnia 28 maja 2013 r, sygn. akt III AUa 1823/12). Zleceniodawca ma prawo do kontrolowania wykonania zlecenia przez zleceniobiorcę, skoro może pozbawić go częściowo wynagrodzenia za niewłaściwe wykonanie zlecenia, dlatego ocena prawidłowości wykonanej usługi przewidziana jest także dla stosunków cywilnoprawnych.

Cechą odróżniającą stosunek cywilnoprawny od stosunku pracy nie jest jakikolwiek brak związania świadczącego pracę poleceniami, czy też życzeniami tego, który pracę powierza (zleca). Pracownik jest jednakże w większym stopniu związany poleceniami co do pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1999 r., sygn. akt I PKN 535/98). W ocenie Sądu Rejonowego, sam fakt iż pozwany wskazywał powodowi na dane dotyczące wykonywanych przewozów, takie jak miejsce załadunku, dostawy towaru nie oznacza podległości służbowej. Bez tych danych powód nie miałby możliwości wykonania usług świadczonych na rzecz pozwanego. Z przeprowadzonego postępowania wynika, że powód nie świadczył pracy podporządkowanej w ścisłym tego słowa znaczeniu. Powód, w ramach łączącego go z pozwanym stosunku zlecenia' związany był sposobem jego wykonania, jaki wskazywał pozwany. Za przejaw kierownictwa nie sposób uznać uzgodnień dotyczących miejsca i czasu przewozów dokonywanych przez powoda, bowiem były one uzależnione od zleceń, które otrzymywał pozwany. Zatem specyfika usług świadczonych przez pozwanego determinowała konieczność synchronizacji usług świadczonych przez powoda na rzecz pozwanego.

Sąd Rejonowy przypomniał, iż podporządkowanie typu pracowniczego ma charakter podstawowy, konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 20 marca 1965 roku, sygn. akt III PU 28/64). Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego, z reguły wskazuje się na takie elementy, jak określony czas pracy i określone miejsce wykonywania czynności, podpisywanie list obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność pracownika. W ocenie Sądu Rejonowego, elementy te nie wystąpiły w pełni w przypadku powoda. Kończył on pracę o różnych godzinach, nie przychodził do pracy w czasie, gdy nie było zleceń transportowych, nie wykonywał innych czynności na rzecz pozwanego (jedynie wykazał, że otrzymał polecenie przetransportowania samochodu w celu przeprowadzenia badania technicznego – wydruk wiadomości sms k. 214, przy czym zlecenie to otrzymał SMS-em, co także wskazuje, iż powód nie przebywał w pracy w okresie kiedy nie było zleceń).

Odnosząc się do twierdzenia powoda, iż wykonywał on te same czynności ,co kierowcy zatrudnieni na umowy o pracę, co miałyby oznaczać, iż także powód związany był stosunkiem pracy, Sąd pierwszej instancji wskazał, iż wbrew twierdzeniom powoda, co wynika z wyjaśnień pozwanego i zeznań świadków, w czasie gdy nie było zleceń transportowych, kierowcy zatrudnieni na umowę o pracę mieli obowiązek przychodzenia do pracy. Natomiast powód nie wskazywał na możliwość korzystania z urlopu wypoczynkowego, czy też na obowiązek stawiania się w pracy, pomimo braku zleceń transportowych. Zdarzały się sytuacje, kiedy powód nie przychodził do pracy i wówczas nie musiał składać wniosków o udzielenie urlopu. Zgodnie z kalendarzem wykonywanych zleceń, przedstawionym przez pozwanego, w okresach od 5.10.2019 r. do 9.10.2019 r., od 2.11.2019 r. do 9.11.2019 r., od 25.12.2019 r. do 5.01.2020 r., od 11.03.2020 r. do 31.03.2020 r. (por. dokumentacja rozliczeniowa k. 42-koperta, k. 166-167), powód nie wykonywał żadnych przewozów na rzecz pozwanego i nie korzystał z przerwy w czasie pracy, co powinno skutkować bądź udzieleniem urlopu, bądź przebywaniem w zakładzie pracy u pozwanego, na co jednak powód nie wskazywał. Oznacza to w ocenie Sądu Rejonowego, że w tym okresie powód nie musiał się stawiać w pracy, pomimo braku zleceń transportowych.

Sąd Rejonowy podkreślił, że praca kierowcy w ruchu międzynarodowym nie musi być wykonywana w ramach stosunku pracy, o ile nie chodzi o przewóz na potrzeby własne, o jakim mowa w art. 4 pkt 4 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (t.j. Dz.U. z 2021 poz. 919 ze zm.) posługującym się pojęciem „pracownik”. Świadczy o tym brzmienie art. 1 pkt 4 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (t.j. Dz. U. z 2019 poz. 1412 ze zm.). Generalnie praca kierowcy w ruchu międzynarodowym wiąże się z niskim stopniem bezpośredniego podporządkowania, także w przypadku stosunku pracy. Samo wskazanie punktu załadunku, rozładunku itp. jest zwykłym elementem zlecenia transportowego. Bez takich danych niemożliwe byłoby wykonanie usługi transportowej

w jakiegokolwiek formie. Powód nie wykazał, by pozwany ściśle wytaczał mu trasy, ingerował w czas i miejsce postoju (pauzy), wydawał inne bieżące polecenia świadczące o braku czy wysoce ograniczonej swobodzie wykonania przewozu.

W ocenie Sądu Rejonowego, kolejną cechą zaprzeczającą możliwości uznania w przedmiotowej sprawie pracowniczego charakteru zatrudnienia, jest brak obowiązku osobistego wykonywania czynności. W umowie zastrzeżono, że zleceniobiorca może powierzyć wykonanie przedmiotu umowy zlecenia osobie trzeciej, za zgodą zleceniodawcy. Zleceniobiorca odpowiadał za brak należytej staranności w wyborze, co przesądza, że ryzyko gospodarcze nie obciążało wyłącznie pozwanego, ale także powoda, co przemawia za niepracowniczym charakterem zatrudnienia.

Odnosząc się do pozostałych elementów stosunku pracy Sąd pierwszej instancji stwierdził, że zastrzeżone w umowie prawo do wynagrodzenia, nie przesądza o tym, że strony łączyła umowa o pracę, gdyż odpłatność jest charakterystyczna również dla umów cywilnoprawnych. W toku postępowania ustalono w sposób dostateczny zarówno sposób ustalania jak i wypłaty wynagrodzenia. Wynagrodzenie powoda nie było określone w stałej wysokości, było uzależnione od ilości przejechanych kilometrów, zatem był wynagradzany za rezultat, co także przemawia za niepracowniczym charakterem zatrudnienia. Nadto powód podpisywał comiesięcznie rachunki stanowiące podstawę wypłaty wynagrodzenia z umów zlecenia (co również nie jest związane z pracowniczym charakterem zatrudnienia).

Podsumowując Sąd Rejonowy zaznaczył, że stosunek prawny, który łączył strony wykazywał cechy zarówno umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej. Przy jej kwalifikacji uwzględnił więc okoliczności istniejące w momencie zawierania umowy. Wykładając oświadczenie woli kontrahentów nie można odmówić nazwie czynności prawnej jakiegokolwiek znaczenia, zwłaszcza, gdy strony mają świadomość co do rodzaju zawieranej umowy, potwierdzoną jej postanowieniami (tak Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 18 czerwca 1998 r., sygn. akt I PKN 191/98). W rozpoznawanej sprawie powód miał pełną świadomość, jakiego typu stosunek prawny nawiązuje. Ponadto po stronie pozwanego brak było woli nawiązania stosunku pracy. Rodzaj podstawy zatrudnienia był znany stronom przy zawieraniu umowy, na co powód godził się podpisując ją. Nie był przymuszony do zawarcia umowy zlecenia.

Sąd Rejonowy powołał się na ogólną zasadą rozkładu ciężaru dowodu (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) - po stronie powodowej leżało wykazanie, iż stosunek łączący strony odpowiadał stosunkowi pracy, a nadto, iż na ustalone wynagrodzenie składały się inne elementy niż to wynika ze złożonej przez pozwanego dokumentacji rozliczeniowej i nie zostało wypłacone. Strona powodowa nie podołała obowiązkowi udowodnienia podnoszonych przez siebie okoliczności.

Sąd Rejonowy za nieprzekonujące uznał depozycje powoda zawarte w treści pozwu i podnoszone na rozprawie, gdyż podawane przez niego kwestie, co do charakteru zatrudnienia i uzgodnień zwłaszcza, co do wysokości wynagrodzenia i rozliczeń, budziły wątpliwości na tle zweryfikowanych pozytywnie dokumentów i zeznań świadków.

Sąd Rejonowy uznał ponadto, iż wniosek dowodowy powoda zawarty w piśmie procesowym z 28.12.2020 r. (data nadania pocztowego, k. 132-138) o uzyskanie od Inspektoratu Policji w W. (Niemcy) notatek służbowych policjantów, którzy przybyli na parking w dniach 18 i 19.02.2020 r. zmierza jedynie do przedłużenia postępowania w sprawie i dlatego na podstawie art. 235² §1 pkt 5 k.p.c. wniosek ten pominął postanowieniem z 25.03.2021 r. (k. 202).

Z powyższych względów Sąd Rejonowy oddalił powództwo o ustalenie stosunku pracy na podstawie art. 22 k.p. w zw. z art. 476 § 1 pkt 1¹ k.p.c.

Wobec oddalenia powództwa o ustalenie stosunku pracy, za niezasadne Sąd Rejonowy uznał też roszczenia majątkowe. Powód dochodził w sposób wyraźny roszczeń majątkowych wynikających ze stosunku pracy. Żądanie zapłaty z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy czy wynagrodzenia za pracę w niedzielę i święta w sposób oczywisty związany jest ze stosunkiem pracy. Również co do żądania zapłaty kwoty (...) zł. z tytułu dyżurów, to podstawą naliczenia i wypłaty dyżurów, są zapisy Ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców, która definiuje czas pracy kierowców wykonujących przewóz drogowy, zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, a powód współpracował z pozwanym na podstawie umowy

zlecenia. Podobnie Sąd Rejonowy ocenił żądanie zasądzenia kwot z tytułu ryczałtów za nocleg i diet z tytułu podróży służbowych. Pozwane przedsiębiorstwo, jak to wynika z uzyskanej dokumentacji rozliczeniowej, w okresie współpracy z powodem wypłacało ryczałty noclegowe oraz diety z tytułu podróży służbowej zatrudnionym kierowcom bez znaczenia na formę zatrudnienia czy współpracy. Dowodem tego są podpisywane przez powoda dokumenty, stanowiące rozliczenie podróży służbowych, które zawierają rozliczenie zarówno diet, jak i ryczałtów za nocleg w podróży służbowej (por. dokumentacja rozliczeniowa k. 42-koperta, k. 166-167). Powód nie udowodnił, że naliczenia i wypłaty są nieprawidłowe, a jedynie kwestionował ich poprawność i w ogóle fakt otrzymania wynagrodzenia – czemu pozwany zaprzeczył przedstawiając dokumenty rozliczeniowe akceptowane podpisami przez powoda (dotyczy to również żądanej zapłaty kwoty (...)zł. netto z tytułu różnicy między zapisami w dokumentacji rozliczeniowej a faktyczną kwotą do zapłaty).

Za niezasadne Sąd również uznał roszczenie o zasądzenie od pozwanego kwoty(...) zł. za utracony zarobek z powodu odsunięcia od zadań od 13.03.2020 r. do 30.03.2020 r. Jak wyżej wskazano, strony niniejszego procesu łączyły zawierane kolejno umowy zlecenia, a wynagrodzenie należało się powodowi w zależności od wyjeżdżonych godzin w transporcie. Jeżeli zatem powód nie otrzymywał zleceń po dniu 10.03.2020 r. (zapewne było to związane z decyzją pozwanego o zakończeniu współpracy z nim), to nie ma roszczenia o zapłatę wynagrodzenia, ani tym bardziej odszkodowania za utracony „hipotetyczny” zarobek, jakiego nie uzyskał.

O powyższym Sąd orzekł w pkt I sentencji wyroku.

Ze względu na powyższe, Sąd nie przekazał roszczeń majątkowych zgłoszonych przez powoda do rozpoznania przez sąd cywilny. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., sygn. akt I PK 98/06, roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy może być rozpoznane tylko przez sąd pracy i tylko ten sąd może, uznając jego niezasadność, wydać orzeczenie oddalające powództwo, nawet, gdy przesłanką takiego rozstrzygnięcia jest uznanie cywilnoprawnego charakteru stosunku łączącego powoda z pozwanym. To samo dotyczy roszczeń, które mogą być wywodzone tylko ze stosunku pracy bez względu na podstawę faktyczną sporu. W takiej sytuacji sąd pracy, stwierdzając nieistnienie stosunku pracy, nie może przekazać sprawy do rozpoznania do wydziału cywilnego sądu.

O kosztach procesu (pkt II sentencji wyroku) Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98§1, §1¹, §3 kpc, art. 99 kpc k.p.c. w zw. z art.99 k.p.c. zasądzając obowiązek ich zwrotu od powoda, jako strony przegrywającej na rzecz strony pozwanej. Na koszty poniesione przez pozwanego złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 2.897,00 zł (tj. 2.700 zł ustalone od roszczeń majątkowych przy wartości przedmiotu sporu 33.466,00 zł. na podstawie § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 oraz 180,00 zł ustalone od roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. 2018 r , poz. 265); dodatkowo pozwany poniósł koszty opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w kwocie 17,00 zł.) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł powód. Zaskarżył wyrok w całości, wnosił o jego zmianę i uwzględnienie powództwa w całości lub uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji. Wnosił też o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu i przeprowadzenie rozprawy w razie nieobecności pozwanego.

Wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów postępowania, co miało istotny wpływ na wynik sprawy:

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie przez Sąd niezwykle wybiórczej oceny materiału dowodowego dostępnego w sprawie,

- art. 232 § 1 k.p.c. przez dowolną a nie swobodną ocenę materiału dowodowego, pominięcie faktu, że umowa o pracę była przez powoda wykonywana, oparcie wyroku na własnych przypuszczeniach, stereotypach i domysłach, a nie na faktach, czy nawet przepisach obowiązującego prawa,

2. naruszenie przepisu prawa materialnego:

- art. 22 § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwą wykładnię i uznanie, iż pomiędzy stronami nie nawiązano stosunku pracy, podczas gdy z zebranego w niniejszej sprawie materiału dowodowego oraz wszelkich okoliczności sprawy jednoznacznie wynika, iż pomiędzy powodem a pozwanym został nawiązany stosunek pracy, na podstawie którego praca była w rzeczywistości świadczona.

Ponadto powołał trzy nowe dowody, których nie mógł wcześniej wskazać - fragment nagrania ze spotkania powoda z pozwanym 16.03.2020 r. (w którym uczestniczył T. J. i A. P.), w którym pozwany rozlicza pracę powoda za okres 6.02-13.03.2020 r. - wbrew twierdzeniom pozwanego, że następowało to cyklicznie i zgodnie z dokumentacją. Powołanie tych dowodów, biorąc pod uwagę znaczną liczbę dowodów wcześniej dostarczonych, było do tej pory, w ocenie powoda, zbyt liczne.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jest zasadna o tyle, że Sąd Rejonowy nie rozpoznał istoty sprawy w kwestii stosunku prawnego łączącego strony i z tej przyczyny zaskarżony wyrok należało uchylić i sprawę przekazać Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania. Taka decyzja jest zasadna o tyle, że w przypadku ustalenia, że strony wiązała jednak umowa o pracę, konieczne stanie się rozstrzygnięcie co do pozostałych roszczeń powoda.

Z treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, iż Sąd Rejonowy nie dokonał pełnej analizy okoliczności związanych z przedmiotem roszczenia powoda. Rozstrzygając, że strony łączyła umowa cywilnoprawna, powoływał się przede wszystkim na wolę stron, która przy znacznym podobieństwie warunków świadczenia pracy, jako kierowcy w transporcie międzynarodowym, w ocenie Sądu pierwszej instancji, jest rozstrzygająca. Tymczasem „wola stron” umów zlecenia, zawartych przez prowadzącego firmę transportową J. J. z kierowcą K. K., została ustalona przede wszystkim na podstawie twierdzeń pozwanego, zawartych w odpowiedzi na pozew i jego informacyjnym przesłuchaniu. Niezasadnie pominięty został natomiast dowód z przesłuchania stron, który w ocenie Sądu drugiej instancji ma w niniejszej sprawie istotne znaczenie (postanowienie z 25.03.2021 r. k. 202). Wobec sprzecznych stanowisk stron i przesłuchania wszystkich świadków w trybie pisemnym, gdy świadkami byli wyłącznie pracownicy pozwanego, nie można uznać, że pominięcie tego dowodu było uzasadnione. Nadto w postanowieniu nie wskazano podstawy prawnej pominięcia dowodu z przesłuchania stron, za prawidłowe nie można bowiem uznać wskazanie jako podstawy art. 299 a contrario.

Wbrew twierdzeniom Sądu pierwszej instancji, bliżej nieokreślone przez Sąd w uzasadnieniu wyroku dokumenty finansowe przedstawione przez pozwanego, nie potwierdzają, że strony łączyły kolejno zawierane od sierpnia 2019 r. do marca 2020 r. umowy zlecenia. W umowach tych wynagrodzenie powoda zostało określone stawką godzinową – (...) zł, a następnie (...)zł za godzinę pracy. Zgodnie z przedstawionymi przez pozwanego rozliczeniami, na podstawie „polecenia wyjazdu służbowego”, ustalano powodowi także ryczałty za noclegi, dietę krajową i zagraniczną, rozliczaną według przyjętego kursu walut. Na jakiej podstawie należności te były ustalane, jeśli nie ma o tym adnotacji w zawartej umowie, Sąd Rejonowy nie wskazał. W § 4 umowy zlecenia zawarto adnotację, że w sprawach nieuregulowanych stosuje się przepisy kodeksu cywilnego, brak natomiast zapisu o stosowaniu innych ustaw czy regulaminów. Nie jest wystarczające w tej kwestii wskazanie Sądu Rejonowego, że w firmie pozwanego wszyscy świadczący pracę, niezależnie od rodzaju zawartej umowy, otrzymują te należności oraz że przedstawione dokumenty finansowe zostały „pozytywnie zweryfikowane”.

Powód zarzuca ponadto, że pozwany nie przedstawił wszystkich dokumentów, dotyczących rejestrowania i rozliczania jego pracy przez pozwanego. Przedłożył „kartę pracy kierowcy” (k. 159 akt) i wnosił o zobowiązanie pozwanego do

złożenia wszystkich kart pracy jego dotyczących. Pozwany nie wykonał tego, a Sąd Rejonowy nie ustalił z jakiej przyczyny. Powód kwestionował wiarygodność różnych dokumentów złożonych przez pozwanego, co nie zostało w toku przeprowadzonego postępowania w żaden sposób wyjaśnione, ani, jak to określił Sąd Rejonowy, „pozytywnie zweryfikowane”.

Istotną w sprawie kwestią jest, w ocenie Sądu Okręgowego, również to, na jakich zasadach powód, wykonując na podstawie zawartych umów usługę kierowcy, korzystał z samochodu udostępnianego przez pozwanego. Ma to istotne znaczenie przy ocenie charakteru zawartych umów, zwłaszcza, że jak wynika z zeznań świadka T. J., pozwany poniósł szkodę w wysokości ok. (...) zł z powodu parkowania samochodu kierowanego przez powoda za granicą w niewłaściwym miejscu. Sąd Rejonowy nie ustalił czy pozwany rzeczywiście poniósł szkodę, a jeśli tak, dlaczego nie dochodził jej pokrycia od powoda. W tym zakresie powód składał wniosek dowodowy, który został pominięty przez Sąd postanowieniem z 25.03.2021r. Na tym etapie postępowania przedwczesna jest ocena czy wniosek pominięty został zasadnie. W pierwszej kolejności należałoby ustalić okoliczności tej szkody i sposób jej rozliczenia za pomocą osobowych źródeł dowodowych. Okoliczności te mają istotne znaczenie dla oceny charakteru zawartych umów.

Zasadne są również zarzuty apelacji, dotyczące braku różnic w nadzorze pracodawcy pomiędzy powodem a pracownikami zatrudnionymi przez pozwanego na podstawie umowy o pracę. Różnice te Sąd pierwszej instancji wskazuje jako decydujące o charakterze zawartej umowy, tymczasem zebrany materiał dowodowy nie pozwala na ustalenie, że różnice te faktycznie występowały, biorąc pod uwagę specyfikę pracy kierowcy w transporcie międzynarodowym.

Ponownie rozpoznając sprawę, Sąd Rejonowy powinien przede wszystkim ponownie dokładnie przesłuchać zawnioskowanych świadków i na tej podstawie wyjaśnić zarzuty, jakie stawia złożonym dokumentom powód. Niezbędne jest też wyjaśnienie okoliczności wskazanych powyżej i ustalenie ich wpływu na ocenę łączącego strony stosunku prawnego. Po właściwym zebraniu dowodów i wyjaśnieniu spornych okoliczności, należy ponownie ocenić roszczenie powoda o ustalenie istnienia stosunku pracy. Przy pozytywnym rozstrzygnięciu tego, konieczne może stać się dopuszczenie dowodu z opinii biegłego w celu wyliczenia roszczeń finansowych powoda.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. orzeczono jak w sentencji. Rozstrzygnięcie o kosztach procesu znajduje oparcie w art. 108 § 2 k.p.c.

sędzia Danuta Poniatońska