

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 19 września 2016 roku Sąd Rejonowy w Pabianicach IV Wydział Pracy po rozpoznaniu sprawy z powództwa T. R. przeciwko S. S. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą S. S. o ustalenie stosunku pracy, wynagrodzenie za pracę, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, oddalił powództwo, zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 977 zł tytułem zwrotu kosztów procesu oraz nie obciążył powoda kosztami sądowymi.

Powyższe orzeczenie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

T. R. świadczył na rzecz S. S. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą S. S. usługi transportowe w krajach Unii Europejskiej. Podstawą wykonywania usług przez powoda na rzecz pozwanego były umowy zlecenia zawierane:

1. w dniu 5 sierpnia 2014 roku na okres jednego miesiąca,
2. w dniu 6 września 2014 roku na okres jednego miesiąca,
3. w dniu 6 października 2014 roku na okres do 10 listopada 2014 r.,
4. w dniu 11 listopada 2014 roku na okres półtora miesiąca,
5. w dniu 3 stycznia 2015 roku na okres jednego miesiąca.

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 (§ 3). Strony ustaliły, iż każda ze stron może umowę wypowiedzieć za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Jeżeli zleceniobiorca wypowie umowę bez ważnego powodu ponosi odpowiedzialność za wynikłą stąd szkodę (§ 5). Zawarte umowy jednoznacznie wskazywały, iż z tytułu zawieranych umów powód nie nabywa żadnych uprawnień pracowniczych (§ 6).

Do wszystkich umów zlecenia były wystawiane co miesiąc rachunki, podpisywane przez powoda.

Powód rozliczał dochód uzyskiwany od pozwanego jako dochód z tytułu zawartych umów zlecenia.

Przed podpisaniem umów z powodem pozwany zatrudniał jednego kierowcę na umowę o pracę, wtedy pozwany posiadał jeden samochód ciężarowy. Pozwany zakupił drugi samochód, przy którym był wymóg dwóch kierowców. Pozwany chciał sprawdzić czy sprawdzi się system pracy, w którym jeździ dwóch kierowców.

Już w momencie negocjacji powód był poinformowany o możliwości zawarcia jedynie umowy zlecenia. Powód zgodził się żeby pierwsza umowa była umową zlecenia, gdyż zależało mu na pracy. Powód przedstawił pozwanemu kartę kierowcy i kartę badań.

Po miesiącu powód nalegał na zawarcie umowy o pracę. Pozwany zaproponował umowę zlecenia na okres łącznie 3 miesięcy. Na co również powód się zgodził, gdyż zależało mu na pracy. Powód miał dostać odpowiedź odnośnie ewentualnego zawarcia umowy o pracę po Nowym Roku. Pozwany nie zgodził na zawarcie umowy o pracę, co spowodowało że powód nie podpisał kolejnej umowy zlecenia.

Powód poza przewozami nie musiał przychodzić do firmy. Kierownik logistyczny przedstawiał powodowi propozycję wyjazdu, który zawsze wyrażał zgodę na wyjazd. Kierownik wskazywał dzień wyjazdu, miejsce załadunku, miejsce docelowe, trasę, datę rozładunku.

Powód w okresie od 5 sierpnia 2014 r. do 7 lutego 2015 r. dwa razy zajmował się obsługą techniczną samochodu ciężarowego należącego do pozwanego. Powód kiedy nie miał pauzy, jeździł do firmy pytać się z R. S. (1) o następny wyjazd, omówić szczegóły wyjazdu. Poza tym nie przychodził do firmy pozwanego. Powód nie podpisywał listy obecności.

R. S. (1) został zatrudniony u pozwanego przed podpisaniem pierwszej umowy zlecenia przez powoda do końca kwietnia 2015 r., na podstawie umowy o pracę na czas określony jako kierowca. Uzyskiwał wynagrodzenie w wysokości 25 groszy od przejechanego kilometra, a w umowie miał wpisane najniższe wynagrodzenie. W dni kiedy nie był w trasie i nie miał pauzy musiał przychodzić do firmy pozwanego na 8 godzin - od 8.00 do 16.00 albo korzystał z urlopu wypoczynkowego. Do obowiązków R. S. (1) należało również rozładowywanie i załadowywanie auta, serwisowanie i sprzątanie auta.

Powód otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 25 groszy od przejechanego kilometra.

W okresie od 23 grudnia 2014 r. do dnia 30 grudnia 2014 r. powód nie wykonywał żadnych przewozów na rzecz pozwanego i nie korzystał z przerwy w czasie pracy, ani nie przebywał w zakładzie pracy u pozwanego.

Powód podpisał oświadczenie z dnia 10 lutego 2015 r., że wszystkie należności mu wypłacono z tytułu wykonywanej pracy, kiedy dowiedział się, że nie będzie umowy o pracę.

Pozwany nie zdecydował się na zatrudnienie drugiego kierowcy na stałe z uwagi na zbyt wysokie koszty.

Powód zrezygnował ze współpracy z pozwanym, gdyż nie chciał kontynuować dotychczasowego systemu pracy w postaci umowy zlecenia, zaś pozwany nie chciał zawrzeć umowy o pracę.

W ustaleniach Sąd Rejonowy oparł się na dokumentach załączonych do akt, w tym w szczególności na umowach zlecenia, rachunkach do umów zlecenia, których treść i autentyczność nie budziła żadnych wątpliwości. W ocenie Sądu dokumenty te stanowiły pełnowartościowy materiał dowodowy. Oceniając dopuszczone w sprawie dowody z przesłuchania świadków – S. D., K. K. oraz R. S. (1), Sąd uznał je za wiarygodne, gdyż są jasne, spójne i wzajemnie uzupełniają się. Treść tych zeznań jest zgodna z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, tj. z przeprowadzonymi dowodami z dokumentów. Przebieg wydarzeń przedstawiony przez świadków nie budzi wątpliwości i odpowiada zasadom doświadczenia życiowego.

Sąd Rejonowy podkreślił, iż z zeznań świadka S. D. bezspornie wynika, iż strony w okresie objętym przedmiotem sporu łączyły jedynie umowy zlecenia. Okoliczności te zostały również potwierdzone w rzeczywistości przez samego powoda, który nie kwestionował że zawierał umowy zlecenia, zaś pozwany nigdy nie oferował mu zawarcia umowy o pracę.

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda w zakresie w jakim stanowiły one podstawę dokonania ustaleń faktycznych w sprawie. Zdaniem Sądu nie znalazły potwierdzenia w toku prowadzonego postępowania okoliczności podnoszone przez powoda, jakoby łączyła go ze stroną pozwaną umowa o pracę.

Sąd pominął dowód z przesłuchania pozwanego, gdyż pozwany nie stawił się na rozprawie w dniu 5 września 2016 r. pomimo prawidłowego wezwania i pouczenia o skutkach niestawiennictwa. Sąd nie uznał za usprawiedliwienie nieobecności pozwanego wskazanych przez pełnomocnika obowiązków służbowych pozwanego. Pozwany w żaden sposób nie wykazał jakie to obowiązki służbowe uniemożliwiły mu stawiennictwo na rozprawie. Ponadto w ocenie Sądu, strona winna podjąć wszelkie starania aby uczestniczyć w rozprawie, w szczególności, iż pozwany został wezwany na rozprawę z ponad dwumiesięcznym wyprzedzeniem, co musiało pozwolić na prawidłową organizację obowiązków służbowych.

Sąd Rejonowy w oparciu o powyższe ustalenia faktyczne uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie. Sąd I instancji zważył, że powód, w świetle art. 189 kpc, ma interes prawny w ustaleniu stosunku pracy. Przyjęcie bowiem,

iż stosunek łączący strony miał charakter umowy pracę ma zasadnicze znaczenie z punktu widzenia uprawnień osoby świadczącej pracę. Uprawnienia pracownicze, takie jak szczególna ochrona wynagrodzenia, płatny urlop wypoczynkowy, świadczenia ubezpieczeniowe w przypadku niezdolności do pracy i inne przysługują bowiem z mocy przepisów prawa pracy tylko osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę i nie znajdują zastosowania do osób świadczących pracę na podstawie innych umów. Wobec powyższego rozstrzygnięcie kwestii istnienia wskazanego stosunku prawnego jest niezbędne dla ewentualnego dochodzenia przez powoda innych roszczeń.

Odnosząc się do samej zasadności zgłoszonego roszczenia ustalenia istnienia stosunku prawnego, Sąd I instancji przypomniał, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1999r., sygn. akt I PKN 432/99, Prawo Pracy 2000/4/31). Przepis art. 353¹ k.c. daje stronom możliwość decydowania o rodzaju stosunku prawnego, a art. 22§1¹ k.p. 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. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 r., sygn. akt I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 417), nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art. 22 § 1 k.p.

Do najbardziej istotnych elementów stosunku pracy należą więc: 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 wyroku z dnia 27 maja 2010 r., sygn. akt II PK 354/09, LEX nr 598002).

W przedmiotowej sprawie ocenę prawną należy rozpocząć, zdaniem Sądu Rejonowego, 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 umowy jednoznacznie wskazywała, iż powód nie nabywa uprawnień pracowniczych oraz że istnieje możliwość wykonywania czynności przez inne osoby. W ocenie Sądu powód zawierając umowę miał pełną świadomość jakiego rodzaju umowę zawiera. Nie ma przy tym znaczenia, że oświadczenie było składane na podstawie wzoru przedstawionego przez pozwanego. Powód nie wykazał jakiegokolwiek wady oświadczenia woli, która podważałaby ważność i skuteczność złożonego oświadczenia. Istotne jest, że powód 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, gdyby powód nie miał woli zawarcia tego typu umów, to winien był wyrazić swoją wolę poprzez niezawarcie kolejnej umowy, czego nie uczynił. Warto także podkreślić, zdaniem Sądu I instancji, iż nie było takiej sytuacji, by powód miał zawartą umowę o pracę i musiał zawrzeć umowę zlecenia, obejmując nią pracę ponad normatywny wymiar czasu pracy. Zawarcie umowy zlecenia warunkowałoby wówczas pozostanie przy zatrudnieniu pracowniczym. W przedmiotowej sprawie wszystkie umowy były umowami zlecenia. Powód zawierając umowy godził się na zaproponowane warunki lub mógł zrezygnować ze współpracy z pozwanym.

Z zeznań powoda wynika, iż podpisując kolejne umowy miał świadomość, iż są to umowy zlecenia. Do podpisywania kolejnych umów dochodziło w wyniku negocjacji, gdyż pozwany zamierzał wypróbować opłacalność związaną z transportami, w których brało udział dwóch kierowców, co wynika zarówno z zeznań świadków K. K. i S. D., jak i zeznań samego powoda. Okoliczności zawarcia umowy jednoznacznie wskazują, iż wolą obydwu stron było zawarcie umowy zlecenia. Skoro ewentualne zawarcie umowy o pracę było przedmiotem negocjacji powoda z pozwanym, nie sposób przyjąć, iż wolą obu stron było nawiązanie stosunku pracy. Wskazują na to także okoliczności zakończenia współpracy pomiędzy stronami, co było spowodowane odmową zatrudnienia powoda przez pozwanego. Powód wyraźnie wskazał, że nie był zainteresowany wykonywaniem usług na podstawie umowy zlecenia i z tego powodu odmówił podpisania kolejnej umowy.

Drugi kierowca R. S. (1) dysponujący umową o pracę miał inny zakres obowiązków i charakter nadzoru. Mianowicie w czasie, gdy nie przebywał w trasie, ani nie korzystał z zagwarantowanej przepisami przerwy, korzystał z urlopu wypoczynkowego albo przychodził on do siedziby pozwanego, gdzie przebywał w ściśle określonych godzinach (od 8.00 do 16.00) wykonując obowiązki związane z serwisowaniem samochodu. Jak wynika z zeznań świadka R. S. (1) nawet, gdy nie wykonywał żadnych czynności przy samochodzie to i tak przebywał na terenie firmy pozwanego.

Nadto należy zwrócić uwagę, iż powód nie miał obowiązku podpisywania list obecności, ani też ewidencjonowania godzin pracy.

Podkreślić należy, że ogólna kontrola 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, LEX nr 1322442). Trzeba zauważyć, że zleceniodawca ma prawo do kontrolowania wykonania zlecenia przez zleceniodawcę, 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 pracą 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 1999r., sygn. akt I PKN 535/98). W ocenie Sądu, 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 jednak, że powód nie świadczył pracy podporządkowanej w ścisłym tego słowa znaczeniu. Powód oczywiście również w ramach łączącego go z pozwanym stosunku zlecenia związany był sposobem jego wykonania jaki wskazywał pozwany. Za przejaw kierownictwa nie sposób natomiast uznać uzgodnień dotyczących miejsca i czasu dokonywanych 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. Należy przypomnieć, 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 elementy te nie wystąpiły w pełni w przypadku powoda. Nie można bowiem pominąć faktu, że sam powód wskazywał, że kończył pracę o różnych godzinach, nie przychodził do pracy w czasie gdy nie było zleceń transportowych, nie wykonywał innych czynności na rzecz pozwanego. Nawet w zakresie dwukrotnych czynności związanych z naprawą pojazdu, powód sam wskazał, iż nie otrzymał polecenia wykonania czynności związanych ze sprawami technicznymi, zaś raz otrzymał polecenie przetransportowania samochodu w celu wymiany opon, przy czym zlecenie to otrzymał telefonicznie, 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 świadek R. S. (1), co miałby oznaczać, iż także powód związany był stosunkiem pracy, należy wskazać, iż wbrew twierdzeniom powoda, świadek R. S. (1) wskazał, iż w czasie gdy nie było zleceń transportowych przychodził do pracy albo wypisywał dzień z urlopu (protokół rozprawy z dnia 12 listopada 2015 r. – 00:15:42), a także wskazywał że miał 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. Pomimo tego, iż zdarzały się sytuacje kiedy powód nie przychodził do pracy, nie musiał składać wniosków o udzielenie urlopu. Należy podkreślić, iż zgodnie z kalendarzem wykonywanych zleceń przedstawionym przez samego powoda, w okresie od 23 grudnia 2014 r. do dnia 30 grudnia 2014 r. 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 (k. 70-73). Oznacza to, że w tym okresie powód nie musiał się stawiać w pracy, pomimo braku zleceń transportowych.

Kolejną cechą zaprzeczającą możliwości uznania pracowniczego charakteru zatrudnienia, jest brak obowiązku osobistego wykonywania czynności. W umowie zastrzeżono bowiem, 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 należy stwierdzić, zdaniem Sądu I instancji, 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.

Nadto, w toku niniejszego postępowania, w ocenie Sądu, 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, w ocenie Sądu Rejonowego, stosunek prawny, który łączył strony niniejszego procesu wykazuje cechy zarówno umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej. Trzeba więc przy jej kwalifikacji uwzględnić okoliczności istniejące przy jej zawarciu. 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 jest niewątpliwe, że powód miał pełną świadomość jakiego typu stosunek prawny nawiązuje.

Po stronie pozwanej brak było woli nawiązania stosunku pracy. Wola stron przy zawieraniu umów była niewątpliwa. W ocenie Sądu należy także sprzeciwić się praktykom, gdy strona godząc się na określone warunki umowy, mając świadomość jej charakteru, kontynuuje współpracę tylko po to by korzystając z kolejnych umów, wywodzić roszczenia, sprzeciwiające się pierwotnie wyrażonej woli stron. Rodzaj podstawy zatrudnienia był znany przy zawieraniu umowy, na co powód godził się podpisując umowy. Nie był, co należy jeszcze raz podkreślić, przymuszony do zawarcia umowy.

Trzeba przypomnieć, że nie można zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (umowę o pracę), niż tę którą zawarły (umowę zlecenia), a skutkami wynikającymi z określonego stosunku prawnego nie można manipulować koniunkturalnie i przyjmować tylko takie, które w danym momencie są najbardziej korzystne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1997 r., sygn. akt I PKN 229/98, OSNP 1998/11/329).

Z powyższych względów Sąd 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, zdaniem Sądu Rejonowego, należało także uznać roszczenia majątkowe. Należy podkreślić, iż powód dochodził w sposób wyraźny roszczeń majątkowych w sposób jednoznaczny wynikający ze stosunku pracy. Żądanie zapłaty z tytułu nadgodzin, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w sposób oczywisty związany jest z istniejącym stosunkiem pracy. Podobnie Sąd ocenił żądanie wyrównania uzyskiwanego wynagrodzenia do wynagrodzenia minimalnego. Należy podkreślić, iż wynagrodzenie minimalne przysługuje wyłącznie w przypadku istnienia stosunku pracy. Zgodnie bowiem z art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (w brzmieniu obowiązującym w czasie wykonywania usług przez powoda) wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalonego w trybie określonym w ustawie.

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 Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zasądając 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 960 zł (900 zł ustalone od roszczeń majątkowych na podstawie § 6 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 oraz 60 zł ustalone od roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j. Dz. U. 2013, poz. 461 z późn. zm) w brzmieniu na dzień wniesienia pozwu (stosownie do § 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 29 lipca 2015 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu). Sąd zastosował przepisy powołanego rozporządzenia z uwagi na treść § 22 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (Dz. U. z dnia 5 listopada 2015 r.), zgodnie z którym do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia (tj. przed dniem 1 stycznia 2016 r.) stosuje się przepisy dotychczasowe do czasu zakończenia postępowania w danej instancji.

Sąd odstąpił natomiast od obciążania powoda kosztami sądowymi zgodnie z art. 113 ust. 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2014 r., poz. 1025 ze zm.) w związku z art. 102 k.p.c. biorąc pod uwagę charakter dochodzonych roszczeń.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona powodowa – zaskarżając wyrok w części – w zakresie pkt. 1 i 2.

W zakresie pkt. 1 zarzuciła:

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

- art. 233 § 1 kpc poprzez dokonanie przez Sąd niezwykle wybiórczej oceny materiału dowodowego, w szczególności zupełne pominięcie znajdującego się w aktach sprawy, a złożonego na rozprawie w dniu 5 września 2016 r przez stronę pozwaną sporządzonego przez powoda w dniu 10 lutego 2015 r oświadczenia o tym, że wszelkie należności z tytułu diet oraz ryczałtów zostały mu wypłacone, co w konsekwencji spowodowało, że Sąd uznał, że powód nie świadczył na rzecz pozwanego pracy na podstawie umowy o pracę, zaś jedynie na podstawie cywilnoprawnej umowy zlecenia i w konsekwencji oddalił powództwo,

- pominięcie, że powód pracował w załodze razem z R. S. (1)- zatrudnionym na podstawie umowy o pracę i wykonywał w przeważającej większości te same obowiązki co R. S. (1), a co za tym idzie jego praca nie mogła być wykonywana na podstawie umowy zlecenia,

- uznanie za istotne w kontekście ustalenia istnienia stosunku pracy faktu, że R. S. (1) pomiędzy kursami jeden raz pojawił się w siedzibie pracodawcy, by wykonywać dodatkowe obowiązki, a taki obowiązek nie został nałożony na powoda, w sytuacji gdy taka sytuacja była epizodem w pracy R. S. (1) i powoda, która na co dzień była identyczna;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego:

- art. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r o czasie pracy kierowców, poprzez jego niezastosowanie, co w konsekwencji doprowadziło do oddalenia powództwa w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy; w sytuacji, gdyby Sąd zastosował przedmiotowe przepisy powinien dojść do wniosku, że z racji tego, że powód zobowiązany był przestrzegać przepisów wskazanej powyżej ustawy, prowadzić szczegółową ewidencję czasu pracy i dbać o to, żeby nie przekraczać dziennych norm jazdy, to świadczył pracę na podstawie umowy o pracę na czas określony, nie zaś na podstawie umowy zlecenia,

- art. 22 § 1 kp poprzez jego błędną wykładnię prowadzącą do wniosku, że praca wykonywana przez powoda w sytuacji, w której zakres powierzonych obowiązków był taki sam jak R. S. (1) mogła być wykonywana w ramach umowy zlecenia, a nie była świadczeniem pracy na podstawie umowy zlecenia.

W zakresie pkt. 2 zarzuciła:

- naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a to art. 102 kpc poprzez nałożenie na powoda obowiązku zwrotu kosztów postępowania – zwrotu kosztów zastępstwa strony przeciwnej przez fachowego pełnomocnika, w sytuacji, gdy względy słuszności, w szczególności sytuacja materialna powoda oraz motywy uzasadniające wystąpienie z pozwem mające na celu wykazanie naruszenia przez pozwanego zasad równego traktowania w zatrudnieniu przemawiają za całkowitym zwolnieniem go od obowiązku zwrotu kosztów procesu.

W oparciu o powyższe przepisy wniosła o :

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez ustalenie istnienia stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony pomiędzy powodem – pracownikiem a pozwanym – pracodawcą trwającego począwszy od dnia 5 sierpnia 2014 r do dnia 7 lutego 2015 r, zaś następnie zasądzenie świadczeń wskazanych w pkt. II 1-3 pozwu z dnia 6 lipca 2015 r oraz nieobciążanie powoda obowiązkiem zwrotu kosztów procesu stronie przeciwnej,

2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania za I i II instancję, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego wg. norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 17 stycznia 2017 r pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie apelacji i o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Zaskarżony wyrok jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym materiale dowodowym jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o przyjęty stan faktyczny sprawy, prawidłowo zastosował konkretne przywołane przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu I instancji i przyjmuje za własne. Sąd Okręgowy podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany.

W myśl art. 233 § 1 kpc sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane po uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Podkreślić należy, że kontrola instancyjna ogranicza się w tym przypadku tylko do zbadania poprawności logicznego rozumowania sądu I instancji.

W ocenie Sądu Okręgowego, skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyr. SN z dnia 6 listopada 2003 roku, II CK 177/02 niepubl.). Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego nie odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto, jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, można było wysnuć wnioski odmienne (post. SN z dnia 23 stycznia 2001 roku, IV CKN 970/00, niepubl.; wyr. SN z dnia 27 września 2002 roku, II CKN 817/00). Zarzut z art. 233 § 1 kpc nie może polegać na zaprezentowaniu przez skarżącego stanu faktycznego przyjętego przez niego na podstawie własnej oceny dowodów./tak SA we Wrocławiu w wyroku z dnia 31 lipca 2013 r, I ACa 698/13, Lex nr 1369457/.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Sąd I instancji odniósł się do wszystkich istotnych i mających znaczenie dla rozstrzygnięcia zgromadzonych w postępowaniu dowodów. Zastosowane kryteria oceny również nie budzą zastrzeżeń co do ich prawidłowości.

Zgodnie zaś z art. 328 kpc uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Stosownie do treści przepisu art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnienie wyroku powinno przede wszystkim zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: przedstawienie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, przyczyn dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Musi tu być wskazany tok rozumowania sądu i to w taki sposób, żeby można było skontrolować słuszność tego

rozumowania i jego zgodność z materiałem dowodowym. Powinno ono zawierać wyjaśnienie podstawy prawnej zapadłego w sprawie rozstrzygnięcia z przytoczeniem przepisów prawa i wskazywać, dlaczego dany pogląd prawny sąd uznaje za trafny i z jakich powodów, a dlaczego odrzucił inne możliwości zakwalifikowania danego stanu faktycznego w odniesieniu do innego przepisu albo przepisów. Uzasadnienie wyroku ma dać wyczerpującą i logiczną odpowiedź na pytanie, dlaczego właśnie taki, a nie inny wyrok został wydany./tak SA w Łodzi z dnia 24 maja 2016 r, III AUa 906/15 LEX nr 2071305/

Zarzut naruszenia art. 328 k.p.c., może odnieść skutek wtedy, gdy z uwagi na wadliwość uzasadnienia zaskarżony wyrok nie poddaje się kontroli instancyjnej./tak SA w Katowicach w wyroku z dnia 30 czerwca 2016 r. V ACa 914/15, LEX nr 2081573/.

Odnosząc szczegółowo się do zarzutów apelacji w tym zakresie, a mianowicie pominięcie znajdującego się w aktach sprawy, a złożonego na rozprawie w dniu 5 września 2016 r przez stronę pozwaną sporządzonego przez powoda w dniu 10 lutego 2015 r oświadczenia o tym, że wszelkie należności z tytułu diet oraz ryczałtów zostały mu wypłacone, jest bezzasadny, bowiem Sąd czyni w tym zakresie ustalenia faktyczne. Skarżący w apelacji dokonuje nieuprawnionej wykładni tego oświadczenia, podnosząc, że skoro diety i ryczałty związane są ze stosunkiem pracy, to złożenie takiego dokumentu stanowi de facto uznanie powództwa, bowiem pozwany miał zdawać sobie sprawę jakie świadczenia przysługują pracownikom świadczącym umowę o pracę.

Należy zwrócić uwagę, że autorem powyższego oświadczenia, co wynika z samej apelacji, był powód, zatem trudno doszukiwać się w nim oświadczenia woli pracodawcy, nadto, sam powód zeznał była stawka za kilometr i z tego był rozliczany, nie były mu przedstawiane żadne dokumenty dotyczące diet czy ryczałtów, które miałby podpisać. A zatem faktycznie nie otrzymywał ani diet ani ryczałtów.

Uznanie powództwa jest aktem dyspozycyjności pozwanego, który nie tylko uznaje samo żądanie powoda, ale i to, że uzasadniają je przytoczone przez powoda okoliczności faktyczne i godzi się na wydanie wyroku uwzględniającego to żądanie (por. orz. SN z 28 października 1976r., II CRN 232/76, OSNCP 1977, nr 5-6, poz. 101).

Skuteczność dokonanego uznania zależy od jego zgodności z prawem i zasadami współżycia społecznego oraz od celu uznania – gdyby uznanie było sprzeczne z prawem lub z zasadami współżycia społecznego albo zmierzało do obejścia prawa byłoby bezskuteczne.

Uznanie powództwa powinno być wyraźne i oczywiste./tak wyrok SA w Warszawie z dnia 12 grudnia 2014 r, I ACa 892/14, Lex nr 1651980/

W ocenie Sądu Okręgowego, wobec powyższych rozważań, samo złożenie pisma nie stanowi uznania powództwa.

Prawidłowo Sąd Rejonowy, wbrew twierdzeniom apelującego, dokonał oceny zakresów obowiązków i okoliczności związanych z wykonywanymi czynnościami powoda i świadka R. S..

Prawidłowo przyjęto, że drugi kierowca R. S. (1) dysponujący umową o pracę miał inny zakres obowiązków i charakter nadzoru. W czasie, gdy nie przebywał w trasie, ani nie korzystał z zagwarantowanej przepisami przerwy, korzystał z urlopu wypoczynkowego albo przychodził on do siedziby pozwanego, gdzie przebywał w ściśle określonych godzinach (od 8.00 do 16.00) wykonując obowiązki związane z serwisowaniem samochodu. Jak wynika z zeznań świadka R. S. (1) nawet, gdy nie wykonywał żadnych czynności przy samochodzie to i tak przebywał na terenie firmy pozwanego. Natomiast sam powód wskazywał, że kończył pracę o różnych godzinach, nie przychodził do pracy w czasie gdy nie było zleceń transportowych, nie wykonywał innych czynności na rzecz pozwanego. Nawet w zakresie dwukrotnych czynności związanych z naprawą pojazdu, powód sam wskazał, iż nie otrzymał polecenia wykonania czynności związanych ze sprawami technicznymi, zaś raz otrzymał polecenie przetransportowania samochodu w celu wymiany opon, przy czym zlecenie to otrzymał telefonicznie, co także wskazuje, iż powód nie przebywał w pracy w okresie kiedy nie było zleceń, jak słusznie podkreślił także Sąd Rejonowy. Powód nie wskazywał na możliwość korzystania z urlopu wypoczynkowego czy też na obowiązek stawiania się w pracy pomimo braku zleceń transportowych. Pomimo tego, iż

zdarzały się sytuacje kiedy powód nie przychodził do pracy, nie musiał składać wniosków o udzielenie urlopu (zgodnie z kalendarzem wykonywanych zleceń przedstawionym przez samego powoda, w okresie od 23 grudnia 2014 r. do dnia 30 grudnia 2014 r. 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, że w tym okresie powód nie musiał się stawiać w pracy, pomimo braku zleceń transportowych.

Skarżący nie kwestionował ustaleń Sądu Rejonowego w tym zakresie, akcentując jedynie incydentalność tych czynności. Biorąc pod uwagę, że okres sporny obejmuje okres niespełna roku, nawet incydentalny charakter tych czynności, przemawiał za przyjęciem, iż sposób wykonywania obu umów – umowy o pracę i umowy zlecenia był odmienny.

Odnosząc się do zarzutów naruszenia prawa materialnego, podnieść należy, że zgodnie z art. 1 ustawy z dnia z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców /Dz.U.2012.1155 t.j. z dnia 2012.10.23/Ustawa określa:

1) czas pracy kierowców wykonujących przewóz drogowy, zatrudnionych na podstawie stosunku pracy;

1a) czas pracy przedsiębiorców osobiście wykonujących przewozy drogowe, w rozumieniu art. 4 pkt 6a ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym;

1b) czas pracy osób niezatrudnionych przez przedsiębiorcę, lecz osobiście wykonujących przewozy drogowe, w rozumieniu art. 4 pkt 6a ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym, na jego rzecz;

2) obowiązki pracodawców w zakresie wykonywania przewozów drogowych;

3) zasady stosowania norm dotyczących okresów prowadzenia pojazdów, obowiązkowych przerw w prowadzeniu i gwarantowanych okresów odpoczynku, określonych rozporządzeniem (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniającym rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylającym rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85 (Dz. Urz. UE L 102 z 11.04.2006, str. 1, z późn. zm.), zwanym dalej "rozporządzeniem (WE) nr 561/2006" oraz Umową europejską dotyczącą pracy załóg pojazdów wykonujących międzynarodowe przewozy drogowe (AETR), sporządzoną w G. dnia 1 lipca 1970 r. (Dz. U. z 1999 r. Nr 94, poz. 1086 i 1087 oraz z 2008 r. Nr 190, poz. 1479), zwaną dalej (...);

4) okresy prowadzenia pojazdów, obowiązkowe przerwy w prowadzeniu i gwarantowane okresy odpoczynku kierowców:

a) zatrudnionych na podstawie stosunku pracy,

b) niebędących pracownikami

- wykonujących przewozy regularne na trasach nieprzekraczających 50 km pojazdami, o których mowa w rozporządzeniu (WE) nr 561/2006.

Wobec tego, że strony łączyła umowa zlecenia brak było podstaw do stosowania art. 1 pkt. 1 cytowanej ustawy. Mimo twierdzeń powoda, że miał on obowiązek szczegółowego ewidencjonowania czasu pracy, co innego wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego. Wynika z niego, że powód nie miał obowiązku podpisywania list obecności, ani też ewidencjonowania godzin pracy. Jako dowód przedstawił wyłącznie własną – papierową „ewidencję”. Powód nie wykazał, by pracodawca w jego przypadku prowadził ewidencję czasu pracy kierowców w formie:

1) zapisów na wykresówkach;

2) wydruków danych z karty kierowcy i tachografu cyfrowego;

- 3) plików pobranych z karty kierowcy i tachografu cyfrowego;
- 4) innych dokumentów potwierdzających czas pracy i rodzaj wykonywanej czynności, lub
- 5) rejestrów opracowanych na podstawie dokumentów, o których mowa w pkt 1-4. (art. 25 cytowanej ustawy).

Wobec tego, że stosunek prawny łączący strony, nie spełnia warunków określonych w art. 22 §1 kp, brak było podstaw do stosowania art. 1 ust. 1 cytowanej ustawy. Z samego faktu, że powód był kierowcą, nie wynika, że był zatrudniony na podstawie stosunku pracy.

Zgodnie bowiem 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 oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. O tym, że strony zawarły umowę o pracę nie decyduje zatem samo formalne jej spisanie, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy. Jedną z najważniejszych cech pracy świadczonej w ramach stosunku pracy jest podporządkowanie pracownika.

Najistotniejszymi elementami stosunku pracy są: 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.

Jak zważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 października 1998 roku (sygn. akt I PKN 416/98, publ. OSNAPiUS 1999, nr 24, poz. 775) brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę (tak SN w wyroku z dnia 28.10.1998 r, I PKN 416/98).

Zgodnie z art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje pracownikowi za wykonaną pracę, a nie jej rezultat. Pracodawca może również wymierzać określone przepisami prawa pracy kary w ramach odpowiedzialności porządkowej.

Należy tym miejscu podkreślić, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok SN z dnia 9 grudnia 1999r. I PKN 432/99, opubl. Prawo Pracy 2000/4/31). Przepis art.353¹ k.c. daje stronom możliwość decydowania o rodzaju stosunku prawnego, a art. 22§1¹ k. p. nie wprowadza ani domniemania zawarcia umowy o pracę ani fikcji prawnej zawarcia umowy tego rodzaju. Nie ogranicza zatem woli stron w wyborze podstawy zatrudnienia.

Art. 22 § 1¹ k.p. wskazuje, że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 roku (I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 417) nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art.22 § 1 k.p.

Niektóre cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mogą występować przy świadczeniu pracy na podstawie umów prawa cywilnego (tak SN w wyroku z dnia 25 kwietnia 1997 r, 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. Dokonując prawnej kwalifikacji umowy należy brać pod uwagę okoliczności istniejące w chwili jej zawierania (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 czerwca 1998 roku, sygn. I PKN 191/98, publ. OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449). W przedmiotowej sprawie nie ma wątpliwości, że zgodnym zamiarem stron nie było zawiązanie stosunku o charakterze pracowniczym.

O ustaleniu charakteru umowy o świadczenie pracy nie może przesądzać jednoznacznie jeden jej element, ale całokształt okoliczności faktycznych./tak SN w wyroku z dnia 7.10.2009 r, III PK 38/09, lex nr 560867/.

W rozpoznawanej sprawie istotne są okoliczności związane 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. Część postanowień umowy dotyczy kwestii należących tylko do umów cywilnoprawnych /odpowiedzialność za szkodę przy wypowiedzeniu umowy bez ważnego powodu, zastosowanie przepisów kodeksu cywilnego w sprawach nieuregulowanych/. Treść umowy jednoznacznie wskazywała, iż powód nie nabywa uprawnień pracowniczych oraz że istnieje możliwość wykonywania czynności przez inne osoby. W ocenie Sądu powód zawierając umowę miał pełną świadomość jakiego rodzaju umowę zawiera. Powód nie wykazał jakiegokolwiek wady oświadczenia woli, która podważałaby ważność i skuteczność złożonego oświadczenia. Istotne jest, że powód 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, gdyby powód nie miał woli zawarcia tego typu umów, to winien był wyrazić swoją wolę poprzez niezawarcie kolejnej umowy, co ostatecznie uczynił, decydując się na zakończenie współpracy z pozwanym. Powód wyraźnie wskazał, że nie był zainteresowany wykonywaniem usług na podstawie umowy zlecenia i z tego powodu odmówił podpisania kolejnej umowy. Do podpisywania kolejnych umów dochodziło w wyniku negocjacji, gdyż pozwany zamierzał wypróbować opłacalność związaną z transportami, w których brało udział dwóch kierowców. Sposób wykonywania umów – o pracę i zlecenia, różnił się, o czym była mowa powyżej. 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. Dla stwierdzenia, że występuje podporządkowanie w treści stosunku prawnego świadczy 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. A wszystkie te elementy w istocie nie wystąpiły w pełni w przypadku powoda. Powód wskazywał, że kończył pracę o różnych godzinach, nie przychodził do pracy w czasie gdy nie było zleceń transportowych, nie wykonywał innych czynności na rzecz pozwanego. Powód nie wykazał, by w stosunku do niego była możliwość stosowania przepisów dotyczących odpowiedzialności porządkowej pracowników. Kolejną cechą zaprzeczającą możliwość uznania pracowniczego charakteru zatrudnienia, jest brak obowiązku osobistego wykonywania czynności. W umowie zastrzeżono bowiem, 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. Powód nie wykazał, by faktycznie nie miał możliwości przedstawienia zastępcy. Prawo do wynagrodzenia nie przesądza o tym, że strony łączyła umowa o pracę, gdyż odpłatność jest charakterystyczna również dla umów cywilnoprawnych. Powód podpisywał comiesięcznie rachunki stanowiące podstawę wypłaty wynagrodzenia z umów zlecenia (co również nie jest związane z pracowniczym charakterem zatrudnienia).

Wobec powyższego, w ocenie Sądu Okręgowego nie doszło zatem do naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 22 § 1 kp.

Sąd nie naruszył także, przy rozstrzygnięciu o kosztach zastępstwa procesowego, art. 102 kpc.

Zastosowanie przez Sąd art. 102 kpc powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należą zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego (sytuacji życiowej). Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego” (postanowienie Sądu Najwyższego z 14.01.1974 r., sygn. akt II CZ 223/73). Należy także podkreślić, iż „art. 102 kpc nie wymaga, żeby strona wygrywająca sprawę na rzecz której nie został zasądzony zwrot kosztów procesu, postępowała niewłaściwie lub żeby można jej było przypisać jakąkolwiek inną postać winy” (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 07.01.1982 r., sygn. akt CZ 191/81).

Przepis art. 102 k.p.c. nie konkretyzuje w żaden sposób pojęcia wypadków szczególnie uzasadnionych. Ocena czy taka okoliczność ma miejsce na gruncie konkretnej sprawy pozostawiona została sądowi orzekającemu w sprawie, który musi mieć na uwadze całokształt okoliczności sprawy. Przepis art. 102 k.p.c. pozostawia sądowi orzekającemu swobodę oceny, czy fakty związane z przebiegiem procesu, jak i dotyczące sytuacji życiowej strony, stanowią podstawę do nieobciążania jej kosztami procesu. Do kręgu "wypadków szczególnie uzasadnionych" należą zarówno okoliczności związane z samym przebiegiem procesu, jak i leżące na zewnątrz. Do pierwszych zaliczane są sytuacje wynikające z charakteru żądania poddanego rozstrzygnięciu, jego znaczenia dla strony, subiektywne przekonanie strony o zasadności roszczeń, przedawnienie, prekluzja. Drugie natomiast wyznacza sytuacja majątkowa i życiowa strony, z tym zastrzeżeniem, że niewystarczające jest powoływanie się jedynie na trudną sytuację majątkową nawet, jeśli była podstawą zwolnienia od kosztów sądowych i ustanowienia pełnomocnika z urzędu. Całokształt okoliczności, które mogłyby uzasadniać zastosowanie tego wyjątku, powinien być oceniony z uwzględnieniem zasad współzycia społecznego. Należy jednocześnie zauważyć, że sam stan majątkowy strony czy też jej trudna sytuacja finansowa nie stanowią okoliczności wyłącznie decydującej o zwolnieniu od obowiązku zwrotu kosztów procesu przeciwnikowi./tak SA w wyroku z dnia 18 listopada 2015 r. ,III APa 10/15 /.

Odstąpienie od nałożenia na stronę obowiązku zwrotu kosztów procesu na podstawie art. 102 k.p.c., stanowi uprawnienie, nie zaś obowiązek sądu i wymaga ustalenia, czy w danych okolicznościach zachodzą "wypadki szczególnie uzasadnione", co ustawodawca pozostawił swobodnej ocenie sądu./tak SA w Łodzi w wyroku z dnia 16 grudnia 2015 r. ,I ACa 1602/14/.

Należy zwrócić uwagę, że skarżący od początku był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, który nie wnosił o nieobciążanie powoda kosztami procesu, nie przedstawił dowodów na okoliczność trudnej sytuacji finansowej (nawet w apelacji), a przedmiotem roszczenia było ustalenie stosunku pracy i roszczenia z tym związane, a nie roszczenia w zakresie naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, co także z resztą nie przesądzałoby o tym, że należałoby z urzędu stosować zasadę wynikającą z art. 102 kpc.

Trzeba przypomnieć, że komentowany przepis nie może być narzędziem ochrony strony, która wprawdzie jest w trudnych warunkach życiowych i materialnych, jednak wytoczyła oczywiście bezzasadne powództwo, a następnie – po jego oddaleniu z przekonującym uzasadnieniem – równie bezzasadną apelację, która także została oddalona. Proces ma charakter dwustronny, a strona przeciwna musi podjąć obronę i ponieść jej koszty. W sytuacji, w której powództwo okazało się oczywiście bezzasadne, swoiste premiowanie strony odstąpieniem od obciążania jej kosztami procesu, ze szkodą dla pozwanej, nie ma jakiegokolwiek uzasadnienia (postanowienie SN z dnia 26 stycznia 2012 r., III CZ 10/12, LEX nr 1170442).

Mając powyższe na uwadze Sąd na podstawie art. 385 kpc apelację oddalił, jako niezasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na podstawie o art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 1, § 2 pkt. 4 w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. § 10 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015 poz. 1800 ze zm.).

Przewodnicząca: Sędziowie: