

Sygn. akt IV P 194/21

# WYROK

**WIMIENIURZECZYPOSPOLITEJPOLSKIEJ**

Dnia 28 czerwca 2022r.

Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy

w składzie:

**Przewodniczący Sędzia Bożena Makowczenko**

Protokolant st. sekr. sąd. Barbara Małecka

po rozpoznaniu w dniu 14 czerwca 2022r. w Giżycku

sprawy z powództwa **A. R.**

przeciwko **E. L. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą Firma Handlowo – Usługowa (...) w G.**

o ustalenie istnienia stosunku pracy

**Powództwo oddala.**

Bożena Makowczenko

**Sygn. akt IV P 194/ 21**

## UZASADNIENIE

Powód **A. R.** w pozwie z dnia 14 września 2021r. wnosił o ustalenie istnienia stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę poczynawszy od dnia 27 grudnia 2019r. i umów następujących po tej dacie pomiędzy powodem i pozwanym.

Powód domagał się nadto zasądzenia od pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazywał, że pozwana E. L. prowadzi działalność gospodarczą, w ramach której dokonuje transportu towarów i materiałów na własne potrzeby z wykorzystaniem własnego transportu ciężarowego. Powód powziął informacje, że pozwana poszukuje osoby do pracy na stanowisku kierowcy. W dniu 27 grudnia 2019r. odbyła się pomiędzy pozwaną reprezentowaną przez P. L. rozmowa kwalifikacyjna, w czasie której pracodawca szczegółowo wypytał powoda o dane personalne, kwalifikacje, dyspozycyjność oraz stan rodzinny. Dał też do zrozumienia, że zależy mu na kwalifikacjach, były one warunkiem zawarcia umowy. Wszystkie kwestie ustalał powód z P. L..

Efektom prowadzonej rozmowy było zawarcie w dniu 27 grudnia 2021r. umowy zlecenia. Stosownie do jej treści powód miał wykonywać wskazane przez pracodawcę czynności, z których podstawową było prowadzenie samochodu w transporcie drogowym. Ponadto umowa zawierała zobowiązanie powoda do utrzymywania pojazdu w czystości i przygotowywania go do wykonywania usług, w tym tankowanie paliwa, dbanie o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu związanego z wykonywanymi usługami.

Ponadto, na podstawie tej umowy powód zobowiązany został do:

- dokonywania codziennych przeglądów pojazdu
- informowania zleceniodawcy o zauważonych usterkach pojazdu, w tym o konieczności zakupu części zamiennych, ogumienia i narzędzi
- prawidłowego wypełniania kart drogowych, tarczki tachografu oraz pozostałej dokumentacji, obsługiwanego tachografu zgodnie z instrukcją, jego przeznaczeniem oraz przepisami prawa
- szczególnej dbałości o prawidłowe i bezpieczne zabezpieczenie ładunku oraz jego bezpieczny przejazd.

Strony umówiły się na wynagrodzenie w wysokości 800,00 zł miesięcznie.

W ramach zawartej umowy pracodawca nakazał powodowi poddać się szkoleniu bhp, a w jego ramach przeprowadzono z powodem instruktaż stanowiskowy i wydano kartę szkolenia.

W następnym miesiącu pozwana zawarła z powodem kolejną umowę o zbliżonej treści z tą różnicą, że okres jej obowiązywania opiewał na czas od 1 stycznia 2020r. do 30 czerwca 2020r. a wynagrodzenie ustalono na kwotę 1300,00 zł miesięcznie. Umowy te były powtarzane aż do dnia złożenia pozwu.

Powód, po zawarciu umowy przystąpił do pracy w dniu 27 grudnia 2019r. Zgodnie z życzeniem pracodawcy stawał się do pracy w określonych dniach i godzinach. Wszystkie polecenia dotyczące celu oraz godzin wyjazdu otrzymywał powód bezpośrednio od pracodawcy reprezentowanego przez P. L.. Pracodawca określał też trasę jaką ma powód jechać i kolejność odwiedzania punktów odbioru/ dostaw towarów. Pracodawca sprawdzał też na bieżąco jakość realizacji obowiązków wymienionych w umowie oraz omawiał z powodem stan techniczny samochodu oraz zakres planowanych napraw.

Czas jaki powód poświęcał na wypełnianie obowiązków określonych umowami odpowiadał mniej więcej wymiarowi 1/2 etatu. Niezależnie od ilości wypracowanych w danym miesiącu godzin otrzymywał powód stałe wynagrodzenie za wyjątkiem miesiąca kiedy to był chory – otrzymał wtedy powód wynagrodzenie mniejsze. Wynagrodzenie wypłacane było regularnie ostatniego dnia miesiąca.

Powód podał dalej, że zobowiązany był do osobistego świadczenia pracy i wykonywania poleceń pracodawcy. W umowie wprawdzie zawarta była klauzula dotycząca zastępstwa, ale pozwany oświadczył powodowi, że nie wyobraża sobie powierzenia samochodu i towaru innej osobie.

Pomimo kilkakrotnych pytań powoda o zawarcie umowy o pracę pozwany konsekwentnie odpowiadał, iż strony łączy umowa zlecenia. Powód zainteresowany był umową o pracę gdyż z uwagi na wiek zależało mu na ubezpieczeniu chorobowym i na urlopie. Zdaniem powoda powyżej opisany przez niego stan faktyczny w pełni uzasadnia żądanie pozwu. Podał, że w art. 22§1 kp określone zostały cechy stosunku pracy. Zgodnie z przyjętą linią doktryny i orzecznictwa pracą w rozumieniu tego przepisu jest działalność zarobkowa, wykonywana osobiście przez pracownika, powtarzana w regularnych odstępach czasu, podporządkowana poleceniom pracodawcy, wykonywana na ryzyko pracodawcy, który ponosi ujemne konsekwencje błędów swoich pracowników, zakłóceń w funkcjonowaniu zakładu czy też złej kondycji finansowej przedsiębiorstwa. W ocenie powoda wystąpiły w sprawie wszystkie wymienione przesłanki. Powód osobiście świadczył pracę w wymiarze określonym w umowie. Pozwany nie wyrażał zgody na zastąpienie powoda inną osobą o czym świadczy chociażby fakt, że umowa została z nim zawarta właśnie z uwagi na jego konkretne kwalifikacje zawodowe. Świadczy to o ścisłej więzi charakterystycznej dla stosunku pracy. Pozwany wyznaczał powodowi czas i miejsce pracy oraz dopuszczalne trasy i godziny przejazdów a powód realizował dyspozycje pracodawcy. Pozwany ponadto na bieżąco kontrolował wyniki pracy powoda oraz stale udzielał mu wskazówek. Powód otrzymywał regularnie wynagrodzenie w takiej samej wysokości. Był w tym zakresie traktowany w sposób równorzędny z innymi pracownikami.

Powód podkreślił, iż jego intencją było od początku nawiązanie stosunku pracy. Pozwany wprost takiej woli wprowadzić nie wyraził jednakże jego postępowanie co do osoby powoda wskazuje wyraźnie że również jego zamiarem było nawiązanie takiego stosunku ku prawnemu. Bez znaczenia przy tym pozostaje fakt, że strony zawarły umowę, którą nazwały umową zlecenia. Zgodnie bowiem z art. 65§2kc w zw. z art. 300kp w umowach należy badać raczej jaki był zgodny zamiar i cel umowy aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu.

Pozwany pracodawca – **E. L.** – w odpowiedzi na pozew podał, że powód zatrudniony jest na podstawie umowy zlecenia jako kierowca i taką formę umowy obie strony przyjęły przy podejmowaniu zatrudnienia i taka jest realizowana.

Wskazała pozwana, że powód wykonywał przejazdy zgodnie z potrzebami formy i dlatego był zobowiązany do wykonywania tych przejazdów ściśle według przekazanych mu wskazówek. Potwierdziła pozwana, że zawarta z powodem umowa zawierała zobowiązanie go do utrzymywania pojazdu w czystości i przygotowania go do wykonywania usług w tym tankowanie paliwa, dbanie o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu związanego z wykonywanymi usługami.

Potwierdziła też, że na podstawie tej umowy powód zobowiązany został do:

- dokonywania codziennych przeglądów pojazdu
- informowania zleceniodawcy o zauważonych usterkach pojazdu, w tym o konieczności zakupu części zamiennych, ogumienia i narzędzi
- prawidłowego wypełniania kart drogowych, tarczki tachografu oraz pozostałej dokumentacji, obsługiwanie tachografu zgodnie z instrukcją, jego przeznaczeniem oraz przepisami prawa
- szczególnej dbałości o prawidłowe i bezpieczne zabezpieczenie ładunku oraz jego bezpieczny przejazd.

#### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Pozwana E. L. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą Firma Handlowo – Usługowa (...), która początkowo polegała głównie na sprzedaży wysyłkowej pościeli a ostatnio na produkcji pościeli i jej transporcie. Siedziba tej firmy mieści się w G.. Na początku grudnia 2019r. w Internecie pojawiło się ogłoszenie pozwanej o poszukiwaniu kierowcy. Zgłosił się do pozwanej powód A. R.. Rozmowy w imieniu pozwanej prowadził jej mąż P. L.. Zadaniem kierowcy miał być transport materiałów potrzebnych do produkcji poduszek a obszar, po którym miały się poruszać obejmował teren województwa (...), w szczególności trasy do miejscowości B., O., N. czy I.. W rozmowie ustalono, że powód od P. L. będzie otrzymywał zlecenia wyjazdu ze wskazaniem tras, które miały pokonywać. Ustalono też wysokość wynagrodzenia na kwotę 800,00 zł miesięcznie. P. L. na samym początku ustaleń z powodem wskazał, iż ustalenia warunków umowy dotyczą umowy zlecenia. Powód przystał na to i pierwsza umowa zlecenia podpisana została w dniu 27 grudnia 2019r. a na jej podstawie powód zobowiązał się do realizacji usług kierowania pojazdem używanym do przewozu rzeczy w transporcie drogowym. Umowę zawarto do dnia 31 grudnia 2019r. Przejazdy miały być realizowane pojazdem przekazanym powodowi przez pozwaną.

W ramach tej umowy powód zobowiązany był do utrzymywania pojazdu w czystości i przygotowywania go do wykonywania usług, w tym tankowanie paliwa, dbania o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu związanego z wykonywanymi usługami.

Ponadto, na podstawie tej umowy powód zobowiązany został do:

- dokonywania codziennych przeglądów pojazdu
- informowania zleceniodawcy o zauważonych usterkach pojazdu, w tym o konieczności zakupu części zamiennych, ogumienia i narzędzi

- prawidłowego wypełniania kart drogowych, tarczki tachografu oraz pozostałej dokumentacji, obsługiwania tachografu zgodnie z instrukcją, jego przeznaczeniem oraz przepisami prawa

- szczególnej dbałości o prawidłowe i bezpieczne zabezpieczenie ładunku oraz jego bezpieczny przejazd.

Ponadto, w dniu 27 grudnia 2019r. powód przeszedł szkolenie bhp oraz instruktaz stanowiskowy.

W następnym miesiącu pozwana zawarła z powodem kolejną umowę o zbliżonej treści z tą różnicą, że okres jej obowiązywania opiewał na czas od 1 stycznia 2020r. do 30 czerwca 2020r. a wynagrodzenie ustalono na kwotę 1300,00 zł miesięcznie. Umowy te były powtarzane aż do dnia złożenia pozwu. Zawierane zostały umowy: od dnia 1 lipca 2020r. do 31 grudnia 2020r., od 1 stycznia 2021r. do 30 czerwca 2021r. i od 1 lipca 2021r. do 31 grudnia 2021r.

Powód, po zawarciu pierwszej umowy przystąpił do pracy w dniu 27 grudnia 2019r. Zgodnie z życzeniem pracodawcy stawał się do pracy w określonych dniach i godzinach. Wszystkie polecenia dotyczące celu oraz godzin wyjazdu otrzymywał powód bezpośrednio od pracodawcy reprezentowanego przez P. L.. Pracodawca określał też trasę jaką ma powód jechać i kolejność odwiedzania punktów odbioru czy dostaw towarów. Pracodawca sprawdzał też na bieżąco jakość realizacji obowiązków wymienionych w umowie oraz omawiał z powodem stan techniczny samochodu oraz zakres planowanych napraw.

Trasy, które realizował powód nie odbywały się codziennie i były doraźnie zlecane powodowi w razie potrzeby. Powód jeździł zatem w trasy co kilka dni. Zajmowały one średnio 8 godzin danego dnia choć zdarzało się, że trwały i dłużej. W dni, w których w trasy nie jechał nie musiał stawiać się do biura.

Czas jaki powód poświęcał na wypełnianie obowiązków określonych umowami odpowiadał mniej więcej wymiarowi 1/2 etatu. Niezależnie od ilości wypracowanych w danym miesiącu godzin otrzymywał powód stałe wynagrodzenie, które to wypłacane było regularnie ostatniego dnia miesiąca.

Przez kolejne miesiące trwania umów zlecenia powód wykonywał swoje zadania i nie kwestionował ich jeśli chodzi o ustalone warunki czy nazwę umów. Dopiero w ostatnich miesiącach trwania ostatniej umowy zlecenia, jesienią 2021r., zwrócił się do P. L. z prośbą aby zamienić trwającą już umowę na umowę o pracę. Uzyskał odpowiedź odmowną albowiem P. L. uznał, iż zgodnie z zawartą już umową winna być ona realizowana do końca bez żadnych zmian. Umowę o pracę zawarto z powodem od dnia 1 stycznia 2022r. i jest to umowa na czas nieokreślony.

### **Sąd zważył, co następuje;**

Roszczenie swoje powód opiera na art.189 kpc, który to wymaga istnienia po stronie powodowej interesu prawnego.

Interes prawny w niniejszej sprawie jest, zdaniem Sądu, oczywisty albowiem ustalenie istnienia umowy o pracę między stronami będzie miało bezpośredni wpływ na szereg uprawnień powoda wynikających między innymi z przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Żądanie jednak powoda, w ocenie Sądu, należało ocenić jako niezasadne a to z następujących powodów:

Przedmiotem analizy w niniejszej sprawie była definicja stosunku pracy zawarta w art.22§1kp albowiem to w oparciu o nią mogła być dokonana w sprawie ocena charakteru stosunku prawnego łączącego strony.

I tak, opierając się na definicji o jakiej mowa w art. 22§1kp, stwierdzić należy, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Przywołać w tym miejsce zasadnym będzie treść wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2009 r. w sprawie III PK 38/09, w którym SN orzekł:

”1. Stosunek pracy jest dobrowolnym stosunkiem prawnym o charakterze zobowiązaniowym, zachodzącym między dwoma podmiotami, z których jeden, zwany pracownikiem, obowiązany jest świadczyć osobiście i w sposób ciągły, powtarzający się, na rzecz i pod kierownictwem drugiego podmiotu, zwanego pracodawcą, pracę określonego rodzaju oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem.

2. O ustaleniu charakteru umowy o świadczenie pracy nie może przesądzać jednoznacznie jeden jej element, ale całokształt okoliczności faktycznych.

W uzasadnieniu tego orzeczenia SN zaznacza, że rozróżnienie umowy o pracę od umowy zlecenia często przysparza wielu różnorodnych problemów. Problematyka ta była wielokrotnie przedmiotem rozstrzygnięć Sądu Najwyższego i wypowiedzi doktryny prawa pracy. Pomimo tego nie jest możliwe rozstrzygnięcie każdej indywidualnej sprawy jedynie poprzez odwołanie się do dorobku doktryny i orzecznictwa Sądu Najwyższego. Wynika to z tego, że każda sprawa tego typu musi uwzględniać okoliczności faktyczne wynikające z danego przypadku.

Zgodnie z art. 22 § 1<sup>1</sup> kp, przypomina Sąd Najwyższy, zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Tak więc jeżeli świadczona praca spełnia warunki przypisane stosunkowi pracy możliwe jest ustalenie, że wiążąca strony umowa nie jest umową cywilnoprawną, a umową o pracę. Decydujące znaczenie mają więc cechy stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p. oraz sformułowane przez doktrynę prawa pracy. Należy także zauważyć, że przepis art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. nie stwarza domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1998 r., II UKN 229/98, OSN 1999 Nr 19, poz. 627). Nie ulega też wątpliwości, że nie bez znaczenia dla rozstrzygnięcia o charakterze zawartej umowy mogą okazać się również okoliczności wykonywania pracy, nazwa umowy oraz wola stron. Należy więc stwierdzić, że dla rozstrzygnięcia charakteru umowy o świadczenie pracy konieczne jest ustalenie, które z cech danej umowy mają charakter przeważający (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 1998 r., PKN 334/98, OSN 1999 Nr 20, poz. 646).

Podobnie orzekł Sąd Apelacyjny w Szczecinie w wyroku z dnia 14 maja 2015 r. wydanym w sprawie III AUa 706/14, mianowicie:

„Dla prawidłowej oceny charakteru prawnego łączącego strony stosunku prawnego (czy doszło do nawiązania stosunku pracy, innego stosunku cywilnoprawnego, czy też w ogóle nie doszło do ważnego złożenia oświadczenia woli z powodu jego pozorności) decydujące znaczenie mają ustalenia faktyczne dotyczące okoliczności zawarcia umowy, jej celu i zamiaru stron. Charakter stosunku prawnego ustala się na podstawie treści oświadczeń woli stron, dokonując ich wykładni w oparciu o całokształt okoliczności towarzyszących realizacji umowy. Trzeba zatem uwzględnić okoliczność, jak faktycznie umowa była realizowana. Oceniając charakter umów należy bowiem brać pod uwagę nie tylko postanowienia przyjęte przez strony (mogące celowo stwarzać pozór zawarcia innej umowy), lecz także faktyczne warunki ich wykonywania”

A zatem, tak w doktrynie, jak i orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że stosunek pracy charakteryzuje się takimi podstawowymi cechami jak:

- 1) osobiste świadczenie pracy,
- 2) odpłatność,
- 3) podporządkowanie,
- 4) ryzyko pracodawcy.

Należy w tym miejscu podkreślić, że jednoznaczne rozstrzygnięcia problemu charakteru zawartej umowy komplikuje to, że treścią stosunku cywilnoprawnego mogą być elementy charakterystyczne dla stosunku pracy – takie jak np. podporządkowanie czy konieczność osobistego świadczenia pracy. Powoduje to pewną trudność w odróżnieniu

umowy o pracę od umowy zlecenia. Trudność ta występuje w coraz większej liczbie, w ocenie Sądu, zawieranych umów, zwłaszcza w stale rozwijającym się rynku pracy szeroko rozumianym. Tu bowiem typowe i naturalne są umowy o pracę, ale też pojawiają się coraz częściej umowy cywilno – prawne np. kontrakty menadżerskie, umowy zlecenia, umowy o dzieło czy też inne umowy nienazwane. We wszystkich tych umowach występują elementy charakterystyczne zarówno dla umów o pracę ale i takie, które równie dobrze mogą być zawarte w umowach cywilno – prawnych. To przewaga pewnych elementów ale też i wola stron danej umowy wskazuje na rodzaj zawartej umowy.

Mając powyższe wywody na uwadze Sąd doszedł do wniosku, że między stronami zawierane były umowy cywilno – prawne, nazwane przez strony umowami zlecenia i brak jest powodów by inaczej te umowy określić.

Przy tej ocenie znamionem dla Sądu w niniejszej sprawie pozostawały okoliczności w jakich dochodziło do zawierania kolejnych umów świadczące o celu tych umów. Okoliczności te były co do zasady między stronami poza sporem. Otóż, zarówno powód jak i pełnomocnik pozwanej P. L., z którym to powód ustalał warunki umowy i to z nim współpracował, zgodnie podawali, że od samego początku mowa była o umowach zlecenia. Oczywistym też pozostawało, że usługi jakie powód ma świadczyć – transport towarów – odbywać się będą nieregularnie i nie codziennie. Wobec powoda nie były prowadzone listy obecności ani też nikt nie ewidencjonował jego czasu pracy. Poza trasami powód nie musiał stawiać się do pracy. W taki oto sposób powód realizował swoje zadania przez kolejne miesiące – od grudnia 2020r. do grudnia 2021r. Powód przez ten czas nie kwestionował poczynionych ustaleń, miał pełną świadomość, że zawierane przez niego umowy są umowami zlecenia. Wola obu stron jest tu niezwykle istotna. Powód w żaden sposób nie był ani przymuszony do zawarcia tych umów ani też nie został wprowadzony w błąd co do ich charakteru. Można tu przyjąć, iż osoba z tak dużym doświadczeniem w życiu zawodowym odróżnia umowę o pracę od umowy zlecenia i wie na jakie warunki wyraża zgodę i jakie umowy podpisuje. To, że po jakimś czasie zmienił powód zdanie i uznał, że na podstawie tego co przeczytał w Internecie wymaga zmiany wszystkich umów, musi być uznane jako całkowicie bez znaczenia. Istotne jest bowiem jakie strony poczyniły ustalenia w momencie zawierania kolejnych umów i jak umowy te były realizowane. Wolą stron za każdym razem było zawarcie umowy zlecenia a sam powód realizował je zgodnie z jej zapisami.

Zaznaczyć też należy, iż z istoty umowy zlecenia wynika, że działanie przyjmującego zlecenie wywiera bezpośredni bądź pośredni wpływ na sferę prawną dającego zlecenie, przy wykonaniu umowy zatem przyjmujący zlecenie powinien się kierować jego interesem. Sposób wykonania umowy może zostać przez strony określony w umowie. Działanie zleceniobiorcy w interesie i dla dającego zlecenie uzasadnia przyznanie zlecającemu dokonanie czynności **prawa wydawania wskazówek** w zakresie sposobu wykonania zlecenia. Na zleceniobiorcy spoczywa natomiast obowiązek przestrzegania takich wskazówek. Mogą one przybrać postać bądź ogólnych dyrektyw w tym zakresie, bądź bardziej szczegółowych wskazówek. Postanowienia takie strony mogą sformułować jako **bezwzględnie wiążące** zleceniobiorcę bądź też jako **fakultatywne**, pozostawiając stosowanie się do nich uznaniu przyjmującego zlecenie. (J. Szczerski (w:) Komentarz, t. II, 1972, s. 1546). Wskazówki takie mogą przybrać postać ogólną bądź mieć charakter szczegółowy, odnoszący się do wykonania konkretnej czynności.

Takie też polecenia wobec powoda wydawał P. L.. Zrozumiałym bowiem pozostaje dla Sądu, iż w interesie pozwanej było aby powierzony powodowi pojazd był sprawny a kierowca nim poruszający się winien był dbać o niego. Rzeczą nadto oczywistą dla Sądu jest fakt, że trasy jakimi powód miał jeździć też wskazywane były przez P. L..

Nie można nadto za przesądzające o innej nazwie umowy uznać twierdzeń powoda o braku możliwości powierzenia jego obowiązków innej osobie. Pozwana nie odniosła się wprawdzie do tej kwestii jednak nawet jeśli uznać, iż rzeczywiście taki zakaz był to – zdaniem Sądu – wynikało to z tego, iż to powód jako doświadczony kierowca spełniał oczekiwania pozwanej, która chciała nawiązać współpracę z osobą jak najlepiej wykwalifikowaną i co do której mogła mieć zaufanie, że rzetelnie wykona swoje zadania. Ponadto nie można tracić z pola widzenia treści art. 356§1kc, zgodnie z którą wierzyciel może żądać osobistego świadczenia dłużnika gdy wynika to z właściwości świadczenia. Z uwagi na to, że powód miał kierować pojazdem stanowiącym własność pozwanej a z pewnością jest to dość istotny składnik majątku firmy, to takie osobiste świadczenie usługi jest tu zrozumiałe.

Podsumowując powyższe wywody wypada stwierdzić, iż między stronami zawierane były każdorazowo umowy zlecenia i stąd żądanie powoda w całości należało oddalić o czym orzeczono jak w wyroku.

Bożena Makowczenko