

Sygn. akt IV P 531/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 marca 2016 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Grażyna Giżewska - Rozmus
Ławnicy:	Krystyna Karusewicz Krystyna Ziółkowska
Protokolant:	sekr. sądowy Tomasz Miłosz

po rozpoznaniu w dniu 3 marca 2016 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa A. S. (1)

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) S.A. w O.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie, ekwiwalent za urlop i straty moralne

I oddała powództwo w zakresie ustalenia stosunku pracy i ekwiwalentu za urlop,

II przekazuje do Sądu Rejonowego w(...)X Wydział Cywilny roszczenia powoda w zakresie wynagrodzenia i strat moralnych,

III zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 510 (pięćset dziesięć) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV P 531/15

## UZASADNIENIE

Powód A. S. (1) w ostatecznie sprecyzowanym żądaniu wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy z pozwanym Przedsiębiorstwem (...) S.A. z siedzibą w O. w okresie od dnia 1 października 2013 r. do dnia 5 czerwca 2015 r., wypłatę ekwiwalentu za urlop w kwocie 2.000 zł, kwoty 3.351 zł tytułem wynagrodzenia oraz kwoty 500 zł tytułem strat moralnych. W uzasadnieniu pozwu wskazał, że zawarł z pozwanym trzy umowy zlecenia, jednakże prace, które świadczył w pełni spełniały przesłanki stosunku pracy wynikające z art. 22 § 1 kp. W świetle brzmienia zawartych umów zatrudniony był na stanowisku kierowca konduktor (...). Zgodnie z załącznikiem nr 1 do umów zleceń podlegał ściśle wyznaczonym przez pracodawcę obowiązkom służbowym obejmującym także wytyczne co do sposobu wykonania umowy. Powód podał, że jako pracownik zobowiązany był do osobistego świadczenia pracy, zaś treść umowy sugeruje, że podlegał odpowiedzialności porządkowej z art. 108 kp. Jego zdaniem na pracowniczy charakter umów wskazuje także fakt, iż w każdej z nich został zawarty zapis o 2 tygodniowym okresie wypowiedzenia. Dodał, że jako kierowca był zobowiązany do świadczenia pracy w wyznaczonym przez pozwanego czasie i miejscu. W zakresie dotyczącym szkód

moralnych podał, iż odnoszą się one do kwestii związanych z poświęceniem czasu i środków własnych na wystosowanie niniejszego pozwu, a także do kwestii dotyczących sytuacji jaka w związku z tą sprawą zaistniała w jego rodzinie, tj. sytuacji nerwowej i niepewnej finansowo.

W zakresie dotyczącym wynagrodzenie sprecyzował, że na kwotę jakiej dochodzi z tego tytułu składają się potrącone przez pozwanego z jego wynagrodzenia kary umowne, którymi (...) S.A. w O. obarczył powoda.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództw w całości i zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwany wskazał, że umowy zawarte między stronami oraz sposób wykonywania przez powoda powierzonych mu zadań nie wykazują żadnych cech stosunku pracy. Podał, że pierwsza umowa z powodem została zawarta w związku z rozpoczęciem przedsięwzięcia polegającego na obsłudze części linii komunikacji miejskiej w O.. W dniu 17 kwietnia 2013 r. między Gminą O. – Zarząd (...) a konsorcjum firm (...) D. G. oraz (...) sp. z o.o. została zawarta umowa nr NZ. (...)9.2012, której przedmiotem było świadczenie przez Konsorcjum usług przewozowych – obsługi części linii komunikacyjnej w O.. Pozwany jako podwykonawca tej umowy zobowiązany był do wykonania ww. umowy zgodnie z SIWZ oraz złożoną ofertą przez K.. Załączone do umowy zlecenia powoda wytyczne, co do sposobu realizacji umowy stanowiły odwzorowanie wymagań jakie Gmina O. postawiła Konsorcjum, a konsorcjum przeniosło na pozwanego. W ocenie pozwanego zatem powód nie był pracownikiem (...) S.A., ale jedynie dalszym podwykonawcą. Pozwany dodał, że z dniem 5 czerwca 2015. r. rozwiązał umowę z Konsorcjum i tego samego dnia umowa została rozwiązana także z powodem. Na pracowniczy charakter umowy nie wskazuje też, zdaniem pozwanego, możliwość nakładania na powoda kar umownych i ich potrącania z jego wynagrodzenia, a także fakt zawarcia klauzuli o 2 tygodniowej możliwości wypowiedzenia umowy. Nawiązując do kwestii pozostawiania w dyspozycyjnoci powoda i świadczenia pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pozwanego, ten wskazał, że to specyfika zleconych A. S. (1) zadań obligowała go do wykonania obowiązków zgodnie z rozkładem jazdy autobusów. Przy czym pozwany nie narzucał powodowi dni, w których ma pracę świadczyć, prowadzona zaś ewidencja czasu pracy związana jest z obowiązującymi w tym względzie normami wynikającymi z ustawy o czasie pracy kierowców.

### **Sąd Rejonowy ustalił, co następuje:**

W dniu 17 kwietnia 2013 r. pomiędzy Gminą O. – Zarządem (...) a konsorcjum firm: (...) D. G. oraz (...) sp. z o.o. została zawarta umowa nr (...), której przedmiotem było świadczenie przez Konsorcjum usług przewozowych – obsługi części linii komunikacji miejskiej w O.. Zgodnie z § 1 ust. 1 i 2 umowy, Konsorcjum było zobowiązane do wykonywania umowy zgodnie z(...)i złożoną ofertą.

(dowód: umowa nr NZ.(...)k. 55- 61)

W dniu 1 sierpnia 2013 r. pomiędzy Konsorcjum a (...) S.A. z siedzibą w O. została zawarta umowa, w ramach której pozwanemu zostało powierzone zapewnienie obsługi autobusów, którymi Konsorcjum wykonuje regularny przewóz osób na podstawie umowy zawartej z (...) O. w dniu 17 kwietnia 2013 r. w związku z przetargiem NZ. (...)9,2012 oraz sprzedaży jako agent biletów na przejazdy autobusami Konsorcjum w imieniu i na rzecz Konsorcjum. (...) S.A. z siedzibą w O. było podwykonawcą ww. umowy i zobowiązane było do świadczenia usług zgodnie z warunkami (...).

(dowód: umowa o współpracy k. 62-64, SIWZ k. 65- 78 wraz z załącznikami k. 79-98)

W dniu 13 września 2013 pomiędzy (...) S.A. z siedzibą w O., a A. S. (1) zawarta została umowa zlecenia, której czas trwania został określony od dnia 1 października 2013 r. do 31 grudnia 2014 r. § 1 ust. 1 przedmiotowej umowy stanowił, iż zleceniodawca zleca, a zleceniobiorca przyjmuje do wykonania jako kierowca-konduktor (...) zadania przewozowe wskazane każdorazowo przez zleceniodawcę. Szczegółowy zakres obowiązków zawarty został w załączniku nr 1 do umowy. Zgodnie z umową zleceniobiorca zobowiązał się wykonać zlecenie przewozowe zgodnie z rozkładem jazdy lub innymi ustaleniami wynikającymi z potrzeb zleceniodawcy (..) - § 2 ust. 1 umowy. Treść umowy przewidywała, że zleceniobiorca przy wykonywaniu obowiązków zobowiązuje się m.in. do sprzedaży biletów, wykonywania zlecenia w odpowiednim ubiorze, zgodnie ze wskazaniem zleceniodawcy, a także do poddania kontroli osób uprawnionych w

zakresie prawidłowości wykonywania czynności objętych tym zleceniem - § 2 ust. 5-8 umowy. W § 3 umowy określone zostały kary umowne, zaś w § 4 sposób obliczenia wynagrodzenia. Podstawę rozliczenia stanowiło wynagrodzenie wg stawki godzinowej w wysokości 15,61 zł brutto za godzinę wykonania zadania przewozowego zgodnie z ustawą o czasie pracy kierowców.

Zawarcie przedmiotowej umowy poprzedzone było rozmową między A. S. (1) a prezesem zarządu (...) S.A. w O.- J. S.. Strony ustaliły, iż łącząca ich umowa będzie umową zlecenia.

Umowy o identycznej treści zawarte zostały między stronami także w dniu 10 grudnia 2013 r. i w dniu 16 grudnia 2014 r. Każdorazowo załącznikiem do umów był załącznik nr 1 zatytułowany „Zakres czynności zleceniobiorcy”. Przedmiotowy załącznik zawierał wykaz podstawowych obowiązków kierowcy, wytyczne odnośnie procedury transportowo-organizacyjnej, wytyczne odnośnie ubioru służbowego kierowcy, wytyczne odnośnie temperatury powietrza w przedziale pasażerskim, wytyczne dotyczące utrzymania sprawności technicznej kasowników, wytyczne dotyczące dokumentacji przewozowej, wytyczne dotyczące korzystania z telefonu. Zgodnie z treścią opisanych w załączniku wytycznych zleceniobiorca był zobowiązany m.in. do prawidłowego wypełniania kart drogowych, tarcz tachografu (pkt I. ust. 5), do zgłoszenia swojej gotowości do realizacji zadań przewozowych upoważnionym pracownikom zleceniodawcy, do pełnej realizacji rozkładu jazdy (pkt II ust. 1 i 3), zaś po wykonaniu przewozu do zdania wszelkiej dokumentacji do biura Zleceniodawcy (pkt VI), do utrzymywania w przedziale pasażerskim autobusów odpowiedniej temperatury powietrza (pkt. IV ust. 1), monitorowania uszkodzeń kasowników przed i po rozpoczęciu kursów (pkt V ust. 2), do bieżącego kontrolowania stanu technicznego pojazdu i używania go w sposób oszczędny i dbały (pkt VII). Zapisy dotyczące kar umownych oraz zapisy dotyczące wytycznych co do sposobu wykonywania zleconych A. S. (1) czynności przeniesione zostały z treści umowy o współpracy łączącej (...) S.A. z Konsorcjum (...) sp. z o.o.

(dowód: umowy zlecenia k. 8-9,10-11,14-15, załącznik- zakres czynności zleceniobiorcy k. 12-13, zeznania J. S. k. 139-140v)

A. S. (1) na stanowisku kierowcy (...) pracował w (...) S.A. od dnia 1 października 2013 r. do 5 maja 2015 r. W trakcie zatrudnienia A. S. (1) zwrócił się z prośbą do prezesa zarządu (...) S.A. o zmianę umowy zlecenia na umowę o pracę celem wzięcia kredytu. Prezes zarządu odmówił wymienionemu.

(bezsporne, potwierdzone: zaświadczenie o zatrudnieniu k. 16, przesłuchanie J. S. k. 139-140v, przesłuchanie A. S. (1) k. 137v-139)

W tym okresie w spółce (...) zatrudnione były także osoby świadczące pracę na podstawie umów o pracę i umów zlecenia na stanowiskach kierowców. Na podstawie umowy o pracę byli zatrudnieni kierowcy wykonujący przewozy międzymiastowe. Po zawarciu umowy z Konsorcjum (...) sp. z o.o., okresowo, grupy pracowników- kierowców były kierowane celem wykonywania przewozów w ramach realizacji ww umowy. Następnie kierowcy wracali na przewozy międzymiastowe, a w ich miejsce kierowana była kolejna grupa pracowników. Osoby te nie mogły odmówić wykonania polecenia obsługi kursów na podstawie wskazanej umowy.

(dowód: przesłuchanie J. S. k. 139-140v, zeznania świadka E. C. (1) k. 11v-113v, zeznania świadka B. F. (1) k. 114-116, M. O. k.135v-136v )

W dniu 5 maja 2015 r. rozwiązana została umowa o współpracy łącząca (...) S.A. z Konsorcjum (...) sp. z o.o.

(bezsporne)

W trakcie świadczenia pracy przez A. S. (1) jego grafik pracy, jak i innych kierowców- zleceniobiorców, był ustalany przed rozpoczęciem danego miesiąca pracy. Wymieniony każdorazowo przed rozpoczęciem kolejnego miesiąca (do 20 dnia miesiąca poprzedzającego) deklarował swoją dyspozycyjność wskazując dni, w których nie może świadczyć usług. W trakcie wykonywania zlecenia A. S. (1) obsługiwał tylko linie miejskie. Wymieniony w trakcie pracy musiał

kontaktować się z dyspozytorem (...) S.A. w zakresie dotyczącym zmian w rozkładzie jazdy, w przypadku awarii (...), lub innych szczególnych zdarzeń losowych związanych z wykonywanym przewozem. A. S. (1) nie korzystał z urlopów wypoczynkowych. Umowy zlecenia kierowców nie przewidywały urlopów wypoczynkowych płatnych. W sytuacji nagłej, gdy wymieniony ( lub inny zleceniobiorca) chciał uzyskać dzień wolny korzystał z niego, zgłaszając powyższe dyspozytorowi celem znalezienia zastępstwa. W trakcie łączącej strony umowy była możliwość dokonania zamiany na stanowisku kierowcy danego dnia. Kwestia ta była ustalana między samymi kierowcami i zgłaszana dyspozytorowi. A. S. (1) po zakończonym dniu pracy pozostawiał w dyspozytorni kartę drogową, na podstawie której następnie było szacowane i wypacane mu wynagrodzenie. A. S. (1) nie podpisywał listy obecności. W okresie zatrudnienia A. S. (1) miały miejsce sytuacje, w których dzwoniono do wymienionego ze spółki (...) i pytano czy w dzień przypadający dla niego jako wolny od pracy wykona przewóz. W miarę swoich możliwości i potrzeb powód wyrażał na powyższe zgodę.

(dowód: częściowo zeznania świadków: T. B. k. 103-104v, Z. W. k.110-111, M. O. (2) k. 135-136v, częściowo przesłuchanie A. S. (1) k. 137v-139, zeznania świadka E. C. (1) k. 11v-113v, zeznania świadka B. F. (1) k. 114-116, przesłuchanie J. S. k. 139-140v)

W okresie łączącej (...) O. umowy z Konsorcjum, w pierwszej kolejności grafik obsługi linii sporządzany był dla pracowników (...), dopiero w przypadku braku wystarczającej liczby osób do „obstawienia” całej linii, w grafik wpisywani byli w zależności od potrzeb także zleceniobiorcy. Wśród zleceniobiorców były osoby, które pracowały w wymiarze dozwolonym przez przepisy o czasie pracy kierowców a także osoby, które pracowały w mniejszej ilości godzin lub tylko w konkretne wskazane przez siebie dni.

(dowód: zeznania świadka E. C. (1) k. 11v-113v, zeznania świadka B. F. (1) k. 114-116, )

Kierowcy, niezależnie od łączącego ich stosunku prawnego z (...) S.A., w trakcie wykonywania przewozu byli kontrolowani przez pracowników (...). (...) w przypadku stwierdzenia uchybień nakładało karę na (...) S.A. Następnie spółka (...) taką samą karę nakładała na konkretnego kierowcę, w związku z pracą którego związane było dane uchybienie. W przypadku osób związanych ze spółką umową zlecenia nałożona kara potrącana była z należnego im wynagrodzenia.

(bezsporne)

Na A. S. (1) nałożone zostały następujące kary, które zostały potrącone mu z wynagrodzenia:

- za okres październik 2014 r. – kara 352 zł;
- za okres listopada 2014 r. – kara 200 zł;
- za okres grudzień 2014 r. – kara 57 zł;
- za okres styczeń 2015 r. – kara 1939 zł;
- za okres luty 2015 r. – kara 690 zł;
- za okres kwiecień 2015 r. – kara 114 zł. Łącznie 3.351 zł.

(bezsporne, potwierdzone: tabela dotycząca nałożonych na A. S. k. 123)

A. S. (1) ma obecnie 49 lat, wymieniony skończył liceum i szkołę policealną w zakresie technik bankowy. A. S. (1) w okresie od 1986 r. świadczył pracę głównie na podstawie umów o pracę. Wymieniony świadczył też na przestrzeni lat prace na podstawie umów zlecenia. Obecnie A. S. (1) pracuje w (...) D. G. na umowę o pracę. Wymieniony posiada dwójkę dzieci, jedno ma na utrzymaniu, co do drugiego z nich pozostaje zobowiązany z tytułu alimentów. W trakcie zatrudnienia poprzedzającego zawarcie umowy zlecenia z pozwanym uzyskał nagrodę jubileuszową za 15 lat pracy.

(dowód: przesłuchanie A. S. (1) k. 137v- 139, zestawienie okresów zatrudnienia k. 117)

**Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, których wiarygodności i prawdziwości nie kwestionowała żadna ze stron, a i Sąd nie znalazł podstaw by czynić to z urzędu.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków w osobach E. C. (1), B. F. (1). Ich relacja była pełna, spójna, konsekwentna, a także zbieżna z zeznaniami prezesa zarządu pozwanej spółki. Wymienione osoby wskazywały na potrzebę zatrudnienia dodatkowej liczby osób na umowy zlecenia, a to w związku z zawartą umową o współpracy z Konsorcjum firm i rozpoczęciem przedsięwzięcia polegającego na obsłudze części linii komunikacji miejskiej w O.. Opisywali organizację pracy u pozwanego w tym okresie w sposób konkretny i jasny, wskazując na sytuacje różnicujące osoby świadczące umowy o pracę, a wykonujące umowy zlecenia.

Sąd dał wiarę także zeznaniom świadka M. O., który w sposób jasny, konkretny i spójny opisał organizację pracy kierowców wykonujących przewozy na liniach miejskich, zasady tworzenia grafików i wykonywania obowiązków przez zleceniobiorców.

Sąd obdarzył przymiotem wiarygodności zeznania świadków w osobach: T. B., Z. W. i samego powoda. Wiarygodności Sąd odmówił im jedynie w zakresie w jakim w sposób subiektywny relacjonowali oni kwestie związane z wykonywaną pracą i przypisywali jej status umowy o pracę. Bowiem kwestia oceny stosunku prawnego łączącego strony należy do sfery prawnej, a nie do sfery subiektywnego przekonania.

Konstytutywne cechy zatrudnienia są określane przez dobrowolne i osobiste świadczenie odpłatnej pracy, w sposób ciągły i podporządkowany na rzecz pracodawcy, który ponosi ryzyko związane z zatrudnieniem ( art. 22 kp). Rozwijające się stosunki społeczne krzyżują typowe cechy zobowiązania pracowniczego i cywilnoprawnego. Zjawisko zawierania umów cywilnoprawnych staje się powszechne, zwłaszcza w warunkach zmiennego zapotrzebowania na pracę. Wykonywanie pracy w sposób ciągły zbliża sporną umowę do zatrudnienia pracowniczego, ale ten sposób wykonywania pracy może również występować w umowach cywilnoprawnych. Podobnie rzecz dotyczy odpłatności, która dziś jest nieodzownym elementem każdej umowy. Obowiązek osobistego wykonywania pracy, w tym zwłaszcza zakaz wyręczania się osobami trzecimi, jest cechą konstrukcyjną umowy o pracę. Cecha ta, nie jest również obca w umowach cywilnoprawnych, zwłaszcza w razie wykonywania zadań wymagających określonych umiejętności czy uprawnień, tak jak np. w przypadku kierowcy (...) (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r. II PK 153/14).

Z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 2011 r., I PK 63/11, (Lex nr 1229541), wynika, że zatrudnienie nie musi w każdych warunkach nosić znamion zatrudnienia pracowniczego. Korzystając z zasady swobody umów (art. 3531 k.c.), strony mogą bowiem dowolnie, według swego uznania, ukształtować treść i cel stosunku prawnego, byleby nie sprzeciwiały się one właściwości (naturze) tego stosunku, bezwzględnie obowiązującym przepisom prawa lub zasadom współżycia społecznego. Jednakże kwalifikacja danej umowy, jako umowy o pracę lub jako umowy prawa cywilnego zależy od okoliczności konkretnego przypadku. Kontynuację tak prezentowanego stanowiska można odnaleźć w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2012 r., I UK 90/12, (Lex nr 1232232), w którym wskazano, że dopuszczalne jest także wykonywanie tych samych obowiązków zarówno w ramach zatrudnienia pracowniczego lub cywilnoprawnego, o ile nie sprzeciwiają się temu inne okoliczności (art. 353(1) kc w związku z art. 300 kp). Zdecydować o podstawie zatrudnienia mogą strony umowy. Wynika z tego, że ich wola może zmienić podstawę zatrudnienia z umowy o pracę na umowę cywilnoprawną (por. cytowane już uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r. II PK 153/14). W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 616/98 (OSNP 2000 Nr 8, poz. 312) stwierdzono, że przewidziane w art. 65 kc w zw. z art. 300 kp reguły wykładni oświadczeń woli stron mają odpowiednie zastosowanie do umów o pracę. W razie wątpliwości decydujący jest zgodny zamiar stron i

cel umowy o pracę, także wtedy, gdy jej dosłowne brzmienie byłoby korzystniejsze dla pracownika. Tak więc w razie ustalenia, iż zawarta umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygająca o jej typie powinna być in concreto wola stron (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2010 r., II PK 354/09, Lex nr 598002).

Mając na względzie powyższe wskazać należy, że decydujące znaczenie przy ustaleniu podstawy normatywnej zatrudnienia powoda, Sąd przypisuje woli stron stosunku prawnego i okolicznościom towarzyszącym jego wykonaniu, w tym braku podporządkowania powoda pozwanemu w sposób charakterystyczny dla umowy o pracę.

W przedmiotowej sprawie stwierdzić należy, że powód od początku świadomy był czym różni się umowa zlecenia od umowy o pracę (co sam przyznał), a także jakie umowy zawiera. Podpisując je miał świadomość tego, że nie rodzą one, jako umowy cywilnoprawne, po jego stronie żadnych uprawnień pracowniczych, czego dowodem jest chociażby fakt podjęcia rozmowy przez A. S. (1) z prezesem zarządu spółki o zmianę umowy na umowę o pracę.

Nie budzi przy tym wątpliwości, iż powód nie podpisywał list obecności, jego czas pracy był ewidencjonowany za pomocą karty drogowej i w zakresie relacji między stronami służył ustaleniu wykonania umowy i wypłacie należnego wynagrodzenia. Powód nie korzystał również z urlopu wypoczynkowego. Nie miał obowiązku stawiać się na polecenie pracodawcy w pracy w dniu dla niego wolnym w grafiku. Nie musiał pozostawać w gotowości do wykonania pracy, nie musiał świadczyć pracy w godzinach nadliczbowych. Jak wynika z zeznań świadków E. C. i B. F. grafiki kierowców były ustalane w pierwszej kolejności z uwzględnieniem potrzeby zapewnienia odpowiednich godzin pracownikom, a następnie w zakresie pozostałym wstawiani byli zleceniobiorcy. Również czas pracy zleceniobiorców nie był stały w każdym miesiącu i dla każdej osoby. Przede wszystkim to zleceniobiorcy określali bądź ogólnie przy pierwszej rozmowie z prezesem pozwanej spółki jaki interesuje ich czas pracy ( np. określona ilość godzin, określone dni lub deklarowali pełną dyspozycyjność) , bądź przed przygotowaniem grafików na kolejny miesiąc składali stosowne deklaracje. Zleceniobiorcy również w trakcie miesiąca mogli korzystać z dodatkowych dni wolnych gdy zaszła po ich stronie taka potrzeba. Oczywiście jest, iż należało powyższy fakt zgłosić dyspozytorowi albowiem pozwany był zobowiązany do obsługi określonych linii autobusowych zgodnie ze ściśle ustalonym grafikiem. Powód mógł wykonywać dodatkowe zlecenia poza czasem określonym w grafiku. Brak jego zgody na powyższe nie powodował jednak żadnych negatywnych konsekwencji.

Należy także odnieść się do kwestii szczegółowości zawartych między stronami umów zlecenia i zakresu czynności powierzonych powodowi. Jak wskazano powyżej, potrzeba taka wynikała ze szczegółowości umowy zawartej pomiędzy pozwaną spółką a Konsorcjum a także pomiędzy Konsorcjum a Gminą O.. Tym samym treść umowy stron była podyktowana charakterem zlecenia i wymogami przewidzianymi w umowie pierwotnej. Nie mniej jednak, pomimo szczegółowo określonego sposobu wykonania zlecenia, przede wszystkim w zakresie zapewnienia odpowiednich warunków przewozu pasażerów np. odpowiednia temperatura w autobusie, płynna jazda, zachowanie czystości w pojeździe, jazda zgodnie z rozkładem, brak w stosunku łączącym strony podporządkowania typowego dla stosunku pracy tj. stałego, bieżącego nadzoru nad wykonywaną pracą. Podporządkowanie w sensie kontroli nad bieżącą pracą bez wydawania stałych poleceń dotyczących bieżącej pracy może występować w umowie cywilnoprawnej (np wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2011 r., II PK 9/11, Lex nr 1044012 ; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 października 1999 r., I PKN 307/99 (OSNAPiUS 2001 Nr 7, poz. 214) gdzie Sąd stwierdził, że umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawaniu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb czynności zlecanych na bieżąco). Powód natomiast w zakresie swoich obowiązków był samodzielny a kontrola miała charakter wyrwykowy i sporadyczny ( około 2 razy w miesiącu k.138).

Jednocześnie, dokonując oceny stosunku łączącego strony nie można zapominać o woli stron zawierających umowę w zakresie potrzeby ukształtowania stosunku prawnego w określony sposób. Jak wynika z przesłuchania prezesa pozwanego, świadków B. F. i M. O. zapotrzebowanie na pracę zleceniobiorców nie utrzymywało się na stałym poziomie. Zarówno liczba zleceniobiorców , jak i ilość godzin świadczonej przez nich pracy jest zmienna i zależna od potrzeb pracodawcy.

Podsumowując należy wskazać, iż o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują same zainteresowane strony w oparciu o zasadę swobody kontraktowania (art. 353(1) k.c.), kierując się przy tym nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 594/99, OSNAPiUS 2001 Nr 21, poz. 637). Jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w jej nazwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 Nr 14, poz. 449).

Jednocześnie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2012 r., I UK 90/12, (Lex nr 1232232), wskazano, że dopuszczalne jest także wykonywanie tych samych obowiązków zarówno w ramach zatrudnienia pracowniczego lub cywilnoprawnego, o ile nie sprzeciwiają się temu inne okoliczności (art. 353(1) k.c. w związku z art. 300 k.p.). Zdecydować o podstawie zatrudnienia mogą strony umowy. Wynika z tego, że ich wola może zmienić podstawę zatrudnienia z umowy o pracę na umowę cywilnoprawną. Podobnie na sprawę zapatruje się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 września 1998 r., II UKN 229/98 (OSNP 1999 Nr 19, poz. 627) wskazując, że art. 22 § 11 k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. O rodzaju zawartej umowy rozstrzyga zgodna wola stron. Z kolei w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 616/98 (OSNP 2000 Nr 8, poz. 312) stwierdzono, że przewidziane w art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p. reguły wykładni oświadczeń woli stron mają odpowiednie zastosowanie do umów o pracę. W razie wątpliwości decydujący jest zgodny zamiar stron i cel umowy o pracę, także wtedy, gdy jej dosłowne brzmienie byłoby korzystniejsze dla pracownika. Tak więc w razie ustalenia, iż zawarta umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygająca o jej typie powinna być in concreto wola stron (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2010 r., II PK 354/09, Lex nr 598002).

Reasumując, skoro powód miał świadomość zawierania z pozwanym umów o świadczenie usług, a przy tym sposób wykonywania owych umów nie wykazywał cech dominujących stosunku pracy, nie sposób mówić o nawiązaniu między stronami stosunku pracy.

Dlatego też, uwzględniając wskazane powyżej okoliczności i rozważania, Sąd oddalił powództwo w zakresie ustalenia stosunku pracy. Oddalono także powództwo co do roszczenia o ekwiwalent za urlop skoro roszczenie to powód wywodził z łączącego go ze stroną pozwaną stosunku pracy. Jednocześnie ustalono, iż powód nie korzystał w okresie zatrudnienia z urlopów.

W związku ze zgłoszeniem przez powoda roszczeń w oparciu o zawartą umowę co do zapłaty oraz zadośćuczynienia, z uwagi na brak podstaw do ustalenia stosunku pracy, w stosownym zakresie przekazano sprawę do rozpoznania wydziałowi cywilnemu tutejszego Sądu. Nie mniej jednak w toku procesu ustalono, iż doszło do obciążenia powoda karami w zakresie wskazanym przez powoda a potwierdzonym przez pozwanego.

O kosztach procesu orzeczono po myśli art. 98 k.p.c. (punkt III wyroku).

SSR Grażyna Giżewska-Rozmus