

Sygn. akt VIII *Pa* 8/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 kwietnia 2017 r.

Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.)
Sędziowie:	SSO Grażyna Łazowska SSR del. Anna Capik-Pater
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 6 kwietnia 2017r. w G.

sprawy z powództwa D. W. (W.)

przeciwko A. B.

o ustalenie stosunku pracy, wynagrodzenie, diety i odszkodowanie

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w G.

z dnia 11 października 2016 r. **sygn. akt** VI P 273/15

uchyla zaskarżony wyrok w całości i sprawę przekazuje do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w G., pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

UZASADNIENIE

Powód D. W. w pozwie skierowanym przeciwko A. B. domagał się ustalenia ,że w okresie od dnia 6 lutego 2015 roku do dnia 27 lutego 2015 roku łączył go z pozwaną stosunek pracy.

Nadto powód wniósł o zasądzenie :

1) kwoty 3 500 zł tytułem wynagrodzenia za pracę,

2) kwoty 15 867 zł tytułem wynagrodzenia w związku z podróżą służbową (diety i zwrot kosztów noclegu),

3) odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, 4) kosztów postępowania.

Na uzasadnienie żądania podano, że w spornym okresie powód świadczył pracę na rzecz pozwanej jako kierowca. Powód podniósł, że pozwana nie wypłaciła mu umówionego wynagrodzenia za pracę oraz diet z tytułu zagranicznych podróży służbowych do takich krajów jak: Niemcy, Holandia, Francja, Hiszpania, W. i Maroko.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Na uzasadnienie swego stanowiska podała, że strony łączyła jedynie ustna umowa zlecenia. Powód wprawdzie nie podpisał się pod pisemną umowę zlecenia, to jednak po zapoznaniu się z pisemnymi warunkami zlecenia przystąpił do jego wykonania. Pozwana wskazała, że powód nie był nadzorowany i nie miał obowiązku osobistego wykonywania zleceń. W jej ocenie charakter świadczonych przez powoda usług nie miał cech stosunku pracy, bowiem powód sam decydował o godzinach świadczenia usług zlecenia, nikt nie sprawował nad nim bezpośredniego nadzoru.

Wyrokiem z dnia 11 października 2016r. sygn.. VIP 273/15 – Sad Rejonowy w G. oddalił powództwo.

Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:

Ustalono, iż pozwana od 2011 roku prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą w zakresie transportu drogowego towarów. Oferty pracy pozwana zamieszcza tylko w urzędach pracy, nie korzysta w tym zakresie z portali internetowych. Pozwana zatrudnia w ramach prowadzonej działalności kierowców. Na początku zatrudnienia pozwana proponuje pracownikom zawarcie umowy zlecenia w celu zweryfikowania ich umiejętności i postawy pracowniczej. Zwykle umowa taka zostaje zawarta na okres dwóch lub trzech miesięcy. Dopiero po pozytywnie zakończonym okresie próby pozwana zatrudnia pracowników na podstawie umowy o pracę, początkowo na czas określony, następnie zaś na czas nieokreślony.

Na początku 2015 roku u pozwanej nastąpił okresowy wzrost zamówień i nastąpiła tym samym konieczność zatrudnienia dodatkowego kierowcy do wykonania kilku zleceń. Pozwana nie miała jednak zamiaru nikogo zatrudnić na stałe na umowę o pracę.

W wyniku zamieszczenia w urzędzie pracy ogłoszenia o możliwości zatrudnienia powód skontaktował się telefonicznie z biurem w firmie pozwanej. W ofercie była podana informacja o początkowym charakterze zatrudnienia w formie umowy zlecenia, po której miała być zawarta umowa o pracę. Pozwana określiła wysokość wynagrodzenia w kwocie 3 500 zł. Rozmowę kwalifikacyjną z powodem prowadziła osobiście pozwana oraz R. S. (1), zajmujący się u pozwanej między innymi sprawami logistycznymi, pojazdami i finansami. Powodowi podczas tych rozmów przedstawiono ofertę zatrudnienia w ramach umowy zlecenia, wskazując na tymczasową konieczność wykonania kilku transportów.

W lutym 2015 roku pozwana przedstawiła powodowi do podpisania umowę zlecenia, zgodnie z którą powód zobowiązał się do wykonania w okresie od dnia 16 lutego 2015 roku do dnia 30 kwietnia 2015 roku usług kierowcy. W umowie pozwana określiła także wysokość miesięcznego wynagrodzenia na kwotę 500 zł, płatnego w terminie 14 dnia od momentu złożenia rachunku przez powoda. Dodatkowo w umowie zawarto zastrzeżenie, że w sprawach nieuregulowanych zastosowanie mają przepisy Kodeksu cywilnego. Powód zapoznał się z treścią tej umowy, oświadczył jednak, że tymczasowo jej nie podpisze dopóki nie wróci z trasy. Powód nie negocjował przy tym warunków przedstawionych w umowie. Następnie powód przystąpił do wykonania umowy zlecenia i udał się w trasę zagraniczną autem o masie nieprzekraczającej 3,5 tony. Bezpośrednio przed wyruszeniem w trasę wszelkich niezbędnych wskazówek co do trasy i kwestii technicznych pojazdu udzielił powodowi R. S. (1).

W dniu 19 lutego 2015 roku pozwana zgłosiła powodowi do Systemu (...) z tytułu zawarcia umowy zlecenia.

Powód w czasie pobytu w trasie nie był na bieżąco kontrolowany przez pozwaną, samochód kierowany przez niego nie posiadał także nawigacji (...). Pozwana dzwoniła do powoda przeważnie raz dziennie, chcąc uzyskać informację o jego aktualnym położeniu i czy wszystko dobrze się układa. Powód otrzymał od pozwanej dwie karty paliwowe, za pomocą

których płatności wykonywane były w polskich złotych lub w walucie obcej. Powód miał posługiwać się tymi kartami przy tankowaniu paliwa. W okresie podróży zagranicznej powód zgubił kartę paliwową płatną w walucie obcej i tym samym opłaty na stacji paliw dokonywał kartą płatną w polskich złotych. Spoczynek powód odbywał w samochodzie w specjalnie wydzielonym do tego miejscu. W okresie pobytu w trasie powód przebywał w kilku krajach takich jak np. Niemcy, Holandia, Belgia czy W..

Jak ustalono, powód nie ma własnego rachunku bankowego i pozwana miała przelać mu wynagrodzenie na rachunek jego matki. W dniu 13 lutego 2015 roku pozwana dokonała przelewu na rachunek matki powoda w kwocie 500 zł, wskazując w tytule przelewu „takie tam”.

Pozwana nie była zadowolona z usług powoda, który także podczas trasy przyznał, że nie nadaje się do tej pracy. Po powrocie powoda z trasy w dniu 26 lutego 2015 roku pozwana nie zdecydowała się na kontynuowanie współpracy z powodem.

Przeprowadzona w dniu 29 kwietnia 2015 roku kontrola Państwowej Inspekcji Pracy nie wykazała u pozwanej żadnych nieprawidłowości.

Sąd Rejonowy oddalił wniosek dowodowy powoda o dopuszczenie dowodu z wydruków z kart płatniczych za okres świadczenia pracy przez niego na okoliczność wykazania miejsc i trasy przejazdu powoda jako spóźniony. Należy także zauważyć, że zgromadzony materiał dowodowy był wystarczający do wydania rozstrzygnięcia, wszystkie sporne i istotne okoliczności faktyczne zostały wyjaśnione. Ewentualne dopuszczenie dalszych wniosków dowodowych powoda prowadziłoby w sposób nieuzasadniony do przewlekłości postępowania.

W tak ustalonym stanie faktycznym – Sąd I instancji uznał, iż roszczenia powoda nie zasługują na uwzględnienie.

Wskazał, iż w niniejszej sprawie kwestią zasadniczą - determinującą rozstrzygnięcie w pozostałej części - było ustalenie, czy strony w okresie obowiązywania umowy cywilnoprawnej łączył stosunek pracy. Żądanie pozwu w pozostałym zakresie, tj. o zasądzenie wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia w związku z podróżą służbową, odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy (art. 55¹ § 1 k.p.), były ściśle związane z ustaleniem zatrudnienia pracowniczego.

W ocenie Sądu I instancji - podstawą roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy jest przepis art. 189 k.p.c., zgodnie z którym można żądać ustalenia przez sąd istnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma się w tym interes prawny.

Istnienie interesu prawnego jest pierwszą przesłanką podlegającą badaniu w procesie toczącym się na podstawie art. 189 k.p.c.. Dopiero po wykazaniu interesu prawnego możliwe jest badanie przez sąd dalszych przesłanek prowadzących do wydania wyroku. Interes prawny zachodzi wtedy, jeżeli sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości. Innymi słowy, interes prawny należy rozumieć jako potrzebę prawną, która wynika z sytuacji prawnej w jakiej znajduje się powód. Potrzeba taka powinna być zindywidualizowana w sposób uzasadniający uznanie, że wyrok ustalający usunie niepewność sytuacji prawnej powoda.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy uznał, iż powód miał interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy, albowiem ewentualne ustalenie tego prawa rodziłoby uprawnienie po stronie powoda do dochodzenia roszczeń pracowniczych (wynikających przede wszystkim z Kodeksu pracy) oraz z zakresu ubezpieczeń społecznych.

Materialnoprawne podstawy roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy wynikają zaś wprost z art. 22 k.p.. Przepis ten stanowi, 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.

Oznacza to, zdaniem Sądu I instancji, że terminem stosunek pracy winien być określany stosunek prawny zawarty pomiędzy dwoma podmiotami, z których jeden zwany pracownikiem jest obowiązany świadczyć osobiście i w sposób ciągły, powtarzający się, pracę określonego rodzaju, na rzecz i pod kierownictwem drugiego podmiotu, zwanego pracodawcą. Praca powinna być świadczona w określonym miejscu i wyznaczonym czasie, natomiast pracodawca powinien zatrudnić pracownika za wynagrodzeniem.

W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania, możliwość zastąpienia pracownika osobą trzecią), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę. Powyższe przesłanki mają charakter obiektywny, a zatem są niezależne od woli, zamiaru czy stanu świadomości stron stosunku pracy.

Rodzaj stosunku prawnego łączącego strony należy jednak oceniać również w kontekście subiektywnej woli stron, która również rozstrzyga o rodzaju łączącego strony stosunku prawnego. Art. 22 § 1¹ k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. Zasada swobody umów, obowiązująca w prawie pracy zgodnie z art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p. pozwala stronom swobodnie kształtować stosunek prawny, w obrębie którego ma być wykonywana praca. Zakwalifikowanie czynności cywilnoprawnej jako umowy o pracę wymaga uwzględnienia reguł wykładni oświadczeń woli (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.) zwłaszcza wówczas, gdy nie występują zachowania stron sprzeczne z postanowieniami zawartej umowy cywilnoprawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 roku, I PKN 532/97, OSNAPiUS 1999/3/81). W konsekwencji o charakterze umowy decyduje rzeczywista wola stron, a nie tylko nazwa umowy.

W ocenie Sądu Rejonowego, postępowanie dowodowe w sposób bezsporny wykazało, że powód w okresie obowiązywania umowy zlecenia nie wykonywał czynności, które w świetle powyższych rozważań prawnych można by uznać za czynności spełniające cechy stosunku pracy. W świetle norm art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c. to na powodzie spoczywał ciężar dowodzenia w niniejszej sprawie. W ocenie Sądu Rejonowego, powód nie przedstawił wystarczających dowodów świadczących o zasadności jego roszczenia o ustalenie stosunku pracy. Powód w trakcie składania zeznań nie był w stanie nawet dokładnie określić okresu, kiedy jeździł jako kierowca u pozwanej.

Zgromadzony materiał dowodowy wykazał, że powód nie wykonywał pracy pod kierownictwem pozwanej, nie miał on z góry ustalonych godzin pracy, a czas pracy był zależny od czasu koniecznego do wykonania usług transportowych na rzecz podmiotu trzeciego. Powód sam zeznał, że nie miał wyznaczonych sztywnych godzin pracy, że R. S. (1) nie mówił mu, w jakich godzinach ma jeździć. Jak ustalono pozwana dzwoniła do powoda tylko w związku z tym, że pojazd prowadzony przez powoda nie miał zainstalowanego systemu (...) i pozwana chciała jedynie się dowiedzieć, czy powód dokonał już umówionego rozładunku w danym punkcie docelowym. Powód zeznał, że nie często dzwoniło do niego z zapytaniem, jak daleko był. Nadto jak zeznała matka powoda powód był nerwowy, nie znał trasy. Logicznym zatem było, że pozwana dzwoniła do powoda celem uzyskania informacji, jak mu idzie.

W ocenie Sądu Rejonowego zamiarem obu stron było zawarcie umowy zlecenia, której przedmiotem było świadczenie usług kierowcy. Sąd Rejonowy ustalił, że powód w trakcie procesu rekrutacji wyraził wolę zawarcia umowy cywilnoprawnej i co więcej, nikt ze strony pozwanej nie obiecywał powodowi zawarcia umowy o pracę. Powód akceptował ten stan rzeczy, a charakter zatrudnienia odpowiadał powodowi. Powód w trakcie przesłuchania go przyznał, że w trakcie rozmowy w sprawie pracy mówiono mu, że pilnie potrzebują kierowcy, co potwierdza stanowisko pozwanej, że miała ona w tym czasie dodatkowe zlecenia do wykonania.

Wprawdzie powód nie podpisał się pod zaproponowaną mu umową zlecenia, to jednak powód przystąpił do wykonania tej umowy i nie wnosił do niej uwag. W związku z tym też pozwana zgłosiła odwołującego do ubezpieczeń społecznych z tytułu zawartej umowy zlecenia.

Jak ustalono pozwana zatrudniła powoda jedynie z tytułu wzmożonego okresu zamówień, potrzebowała bowiem dodatkowego kierowcy do kilku zleceń. Nie potrzebowała kierowcy na stałe i dlatego nie miała zamiaru zatrudniać powoda na podstawie umowy o pracę. Nie mniej jednak pozwana wskazała, że w razie gdyby powód się sprawdził

to mógłby zostać zatrudniony na podstawie umowy o pracę. Także matka powoda zeznała, że gdyby powód dobrze się sprawował to by pracował dłużej. Jak ustalono powód nie sprawdził się w charakterze kierowcy, zgubił także jedną z kart paliwowych. Nie było zatem podstaw do dalszego zatrudniania powoda u pozwanej w ramach wiążącego ich stosunku zlecenia. Po powrocie z trasy powód przez czynności konkludentne odstąpił od wykonywania umowy zlecenia. Nadto należy zauważyć, że wprawdzie strony ustaliły wstępnie wysokość wynagrodzenia w kwocie 3 500 zł, a w umowie zlecenia wpisano jedynie kwotę 500 zł, to jednak okoliczność ta nie ma żadnego wpływu na charakter łączącej strony więzi materialnoprawnej. Powód ewentualnych roszczeń z tytułu umówionego wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia może dochodzić w odrębnym postępowaniu.

Powód w toku postępowania przedstawił „oświadczenie w sprawie dni wolnych naszych kierowców” (k. 28), lecz z tego dokumentu nie wynika w żaden sposób, że powód przebywał w okresie zatrudnienia (w dniu 26 lutego 2015 roku) u pozwanej na urlopie wypoczynkowym. W ramach bowiem umowy zlecenia powód mógł przebywać na dniu wolnym i nie wykonywać zlecenia.

Wszystkie wskazane okoliczności prowadzą do wniosku, że stosunek prawny łączący strony w okresie objętym sporem nie spełniał zarówno obiektywnych, jak i subiektywnych cech stosunku pracy. W konsekwencji roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy należało oddalić.

Skoro powód nie wykazał cech stosunku pracy w łączącym go z pozwaną stosunku prawnym, to należało oddalić pozostałe roszczenia, to jest o: wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia w związku z podróżą służbową, odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy (art. 55¹ § 1 k.p.). Roszczenia te bowiem są ściśle powiązane z istnieniem umowy o pracę. Tymczasem w ocenie Sądu pomiędzy stronami w spornym okresie nie było stosunku pracy.

W tym stanie rzeczy, z mocy powołanych przepisów prawa, Sąd Rejonowy orzekł jak w sentencji wyroku.

Apelację wniosła strona powodowa. Zaskarżyła wyrok w całości i zarzuciła:

1. Naruszenie prawa materialnego przez błędna jego wykładnię, tj. art. 22 par. 1 kp oraz niezastosowanie art. 22 par. (1) i (2) kp, a w konsekwencji uznanie, iż strony łączyła umowa cywilnoprawna a nie umowa o pracę;
2. Naruszenie prawa materialnego poprzez błędne zastosowanie art. 353(1) kc w zw. z art. 300 kp poprzez uznanie, iż strony mają swobodę zawierania umów, podczas gdy na mocy art. 22 par. 1(1) i (2) kp, to prawo ulega ograniczeniu;
3. Naruszenie przepisów prawa procesowego, a to art. 233 kpc poprzez rażąco dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów i oparciu wyroku na twierdzeniach strony pozwanej.

Powołując się na powyższe powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu.

Sąd Okręgowy, VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. zważył co następuje:

Apelacja powoda jest uzasadniona.

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok nie jest trafny.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji dokonał błędnych ustaleń faktycznych, które ostatecznie skutkowały oddaleniem powództwa.

Regulacja prawna zawarta w art. 233 par. 1 kpc dotyczy ceny wiarygodności i mocy dowodowej poszczególnych środków dowodowych i stanowi podstawowe zadanie sądu orzekającego, przy czym powinna być ona dokonana w sposób konkretny, w oparciu o cały zebrany w sprawie materiał dowodowy. Swobodna ocena dowodów nie może być

dowolna. Z tych względów przyjmuje się, że jej granice wyznaczane są przez kryteria: logiczne, ustawowe i ideologiczne (wyrok SN z 12.2.2004 r., II UK 236/03, L.).

Sąd ma obowiązek wyprowadzenia z zebranego w sprawie materiału dowodowego wniosków poprawnych logicznie. Zastrzeżona dla sądu swobodna ocena dowodów nie opiera się na ilościowym porównaniu przedstawionych przez świadków i biegłych spostrzeżeń oraz wniosków, lecz na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym (wyrok SN z 20.3.1980 r., II URN 175/79, OSNC 1980, Nr 10, poz. 200). Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 KPC, choćby dowiedzione zostało, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć równie logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne (wyr. SN z 27.9.2002 r., IV CKN 1316/00, L.). Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo -skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (wyrok SN z 27.9.2002 r., II CKN 817/00, L. ; wyr. SN z 16.12.2005 r., III CK 314/05, OwSG 2006, Nr 10, poz. 110).

Sąd Okręgowy nie podziela wniosków jakie Sąd I instancji wywiódł z postępowania dowodowego, iż strony łączyła umowa cywilnoprawna a nie umowa o pracę. Wynik postępowania dowodowego nie pozwala na przyjęcie takiego wniosku, a sprawa nie dojrzała do merytorycznego rozstrzygnięcia. Sąd I instancji dokonał ustaleń faktycznych opierając się wyłącznie na twierdzeniach pozwanej i świadka R. S., dyskredytując twierdzenia powoda, bez podania logicznego uzasadnienia. Sam fakt, iż powód domagał się korzystnego rozstrzygnięcia, nie dyskredytuje jego twierdzeń jako strony, bo nie można zapominać , iż pozwana także z racji istoty samego sporu – domagała się korzystnego dla siebie rozstrzygnięcia.

W doktrynie i orzecznictwie panuje ugruntowany pogląd, iż w razie sporu co do tego czy strony łączyła umowa cywilnoprawna czy też umowa o pracę, a łączący strony stosunek prawny zawiera cechy obu regulacji – cywilnej i pracowniczej, oceny należy dokonać mając na uwadze które cech

W niniejsze sprawie tylko pozwana twierdziła, iż zgodną wolą stron było zawarcie umowy zlecenia . Przy czym pozwana nie wykazała, czy i kiedy okazano powodowi umowę zlecenia z dnia 16.02.2015r. i dlaczego powód jej nie podpisał. Mając zaś na uwadze jej treść, a w szczególności wynagrodzenie miesięcznie określone na 500 zł, trudno dać wiarę twierdzeniom pozwanej , iż powód zgodził się świadczyć pracę na takich warunkach, a ona sama powierzyła mu samochód z załadunkiem – bez zawarcia umowy na piśmie. W takim razie – na jakiej podstawie pozwana wypłaciła „takie tam” 500 zł. - na rachunek matki powoda, jeżeli nie była to zaliczka na poczet wynagrodzenia . Ponadto w sms-ach pozwana nie wyraziła jednoznacznego stanowiska , iż już wypłaciła powodowi wynagrodzenie, przeciwnie zwodziła go, odraczając spotkanie. Te okoliczności zdaniem Sądu Okręgowego czynią twierdzenia pozwanej niewiarygodnymi i wskazują raczej , iż umowa zlecenia została sporządzona po wyjeździe powoda w trasę.

Zgodnie z treścią art. 6 kc powód zmierzał w toku procesu do wykazania okoliczności z których wywodził dla siebie skutki prawne, a zatem w sytuacji, gdy istniała wątpliwość co to treści łączącego strony stosunku prawnego, nieuzasadnionym było oddalenie wniosków dowodowych powoda zmierzających do wykazania istoty roszczenia. W szczególności dowodu z wydruków z kart płatniczych za okres świadczenia pracy przez powoda oraz na okoliczność wykazania miejsc i trasy przejazdu . Wniosek dowodowy nie był spóźniony, a jego przeprowadzenie było istotne dla sprawy. Ponadto Sąd Rejonowy niesłusznie uznał za nieistotny dowód w postaci karty urlopowej. Pracownik pracujący na podstawie umowy zlecenia, nie ma prawa do urlopu.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na twierdzenia pozwanej co do praktyki obowiązującej w jej zakładzie pracy co do zatrudnienia pracowników. Pozwana twierdziła, iż umowa zlecenia jest zawierana po to aby ocenić umiejętności kierowcy. Dopiero kolejna umowa jest umowa o pracę. Kodeks pracy dla oceny ewentualnej przydatności pracownika przewiduje omowe na okres próbny. Jeżeli zatem treść i sposób wykonania umowy zlecenia , a potem zawartej umowy

o pracę jest taki sam, to może to prowadzić do wniosku, iż pracodawca obchodzi regulacje kodeksu pracy o zawieraniu umów o pracę na okres próbny. Powód, przed wyjazdem za granicę wykonał kursy próbne na terenie kraju, do czego nie odniósł się Sąd I instancji.

Zdaniem Sądu Okręgowego, sprawa wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości, a zatem na mocy art. 386 par. 4 kpc uchylono zaskarżony wyrok w całości i sprawę przekazano do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy przeprowadzi wszystkie dowody zawnioskowane przez powoda, ponadto określi stronom termin do złożenia ewentualnych wniosków dowodowych. Może też rozważyć przeprowadzenie dowodów z urzędu, w celu ustalenia obowiązującej u pozwanej praktyki co do zatrudniania pracowników. W tym celu zobowiąże pozwana do podania danych personalnych zatrudnionych kierowców i przesłucha ich w charakterze świadków w celu ustalenia czym różniła się praca wykonywana przez nich na podstawie umowy zlecenia od później zawartej umowy o pracę.

Dopiero po przeprowadzeniu postępowania dowodowego w powyższym zakresie Sąd I instancji dokona oceny co do charakteru łączącej strony umowy i rozstrzygnie co do ewentualnych dalszych zgłoszonych roszczeń.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia