

Sygn. akt V Pa 15/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 maja 2016 r.

Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Marzena Głuchowska
Sędziowie:	SSO Piotr Leń (spr.) SSO Ewa Nowakowska
Protokolant:	st.sekr.sądowy Rozalia Kłos

po rozpoznaniu w dniu 5 maja 2016r. w Kaliszu

apelacji powoda P. M.

od wyroku Sądu Rejonowego w Ostrowie Wlkp. – wyroku częściowego

z dnia 22 grudnia 2015 r. sygn. akt IV P 147/15

w sprawie z powództwa **P. M.**

przeciwko **D. K.**

o ustalenie istnienia stosunku pracy i zapłatę

oddala apelację.

SSO Ewa Nowakowska SSO Marzena Głuchowska SSO Piotr Leń

UZASADNIENIE

Powód, P. M. wniósł przeciwko pozwanemu, D. K. dnia 25 września 2015 r. pozew między innymi o ustalenie istnienia pomiędzy stronami stosunku pracy zawartego na podstawie umów z dnia 28 listopada 2013 r., 5 stycznia 2014 r., 18 lutego 2014 r., 20 marca 2014 r. oraz 29 kwietnia 2014 r., nazwanymi umowami zlecenia. Ponadto powód domagał się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego świadczenia pieniężnego z tytułu ryczałtów za noclegi.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że wyżej wskazane umowy obowiązywały odpowiednio do dnia 18 grudnia 2013 r., 23 stycznia 2014 r., 13 marca 2014 r., 14 kwietnia 2014 r. i 21 maja 2014 r. i de facto stanowiły umowy o pracę. Powód pracował u pozwanego jako kierowca w transporcie międzynarodowym. Do jego obowiązków należał przewóz towarów na polecenia pracodawcy, a przerwy pomiędzy umowami wynikały z systemu wykonywania pracy. Stosunek prawny łączący strony odpowiadał treści art. 22 § 1 kp, bowiem powód wykonywał pracę zgodnie ze swoimi kwalifikacjami, tj. kierowcy samochodów ciężarowych, w sposób ściśle określony przez pozwanego i na podstawie jego

poleceń, zobowiązany był do osobistego jej wykonywania, w miejscu wskazywanym przez pozwanego jako miejsce dostawy lub załadunku oraz ze wskazaniem godzin, w które ma na miejsce dojechać i za pomocą należących do pozwanego pojazdów.

W odpowiedzi na pozew z dnia 9 listopada 2015 r. pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu podał, że wskazane w pozwie umowy stanowiły zgodnie z ich nazwami umowy zlecenia. Ustawa o czasie pracy kierowców przewiduje zatrudnianie ich na podstawie umowy zlecenia, czego nie zmienia fakt posiadania przez takiego kierowcę stosownych uprawnień. Powód zachowywał samodzielność przy wykonywaniu zlecenia, często sam ustalał godzinę wyjazdu, czas potrzebny na dotarcie do celu, kolejność załadunków, wyładunków, przebieg trasy, miejsca odpoczynku. Ponadto dokonywał czynności prawnych dotyczących przewozu w imieniu i na rzecz pozwanego. Strony nie związały się umową o pracę, gdyż powód podejmował się wykonywania jedynie niektórych przewozów.

Podczas rozprawy w dniu 17 listopada 2015 r. pełnomocnik powoda sprecyzował, że wnosi o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy stronami na podstawie umowy o pracę na czas określony od 28 listopada 2013 r. do 21 maja 2014 r. na stanowisku kierowca w transporcie międzynarodowym w pełnym wymiarze czasu pracy.

Wyrokiem częściowym z dnia 22 grudnia 2015 r., wydanym w sprawie o sygn. akt IV P 147/15, Sąd Rejonowy w Ostrowie Wielkopolskim, Wydział IV Pracy oddalił powództwo w przedmiocie ustalenia istnienia stosunku pracy.

Powyższy wyrok częściowy zapadł w oparciu o następujący stan faktyczny:

Powód, poszukując pracy, umieścił w internecie ogłoszenie ze swoją ofertą podjęcia pracy. P. M. miał już roczne doświadczenie w zawodzie kierowcy samochodów ciężarowych, ale jedynie na terenie kraju. W ogłoszeniu tym powód nie określał, jakiego rodzaju zatrudnienia oczekuje. J. K. (1)-Kierownik Transportu w firmie pozwanego odpowiedział na to ogłoszenie za pośrednictwem wspomnianego już portalu internetowego, wskazując, że pozwany poszukuje do pracy kierowcy. Następnie J. K. (1) i P. M. skontaktowali się telefonicznie. W rozmowie tej ustalili, że powód będzie pracował na podstawie umów zlecenia. J. K. (1) wskazywał, że umów tych będzie kilka, a potem postara się dla powoda o umowę o pracę. Uzgodnili przy tym, że pierwsze zlecenie będzie trwać 3 tygodnie.

W dniu 28 listopada 2013 r. strony zawarły umowę oznaczoną jako umowa zlecenia. Określiły, że pozwany powierza, a powód zobowiązuje się do wykonania transportu na terenie Unii Europejskiej jako kierowca pojazdu – samochód ciężarowy, własności firmy (...). P. M. zobowiązał się wykonać wymienione wyżej czynności w terminie od dnia 28 listopada 2013 r. do dnia 18 grudnia 2013 r. Za ich wykonanie Zleceniobiorca miał otrzymać wynagrodzenie brutto w wysokości 350 zł, wypłacane – w terminie 7 dni od dnia złożenia przez niego rachunku. W umowie tej zostało zawarte oświadczenie pozwanego, że posiada on wszelkie uprawnienia określone obowiązującymi przepisami do wykonania w/w zlecenia oraz oświadczenie, że zobowiązuje się pokryć koszty delegacji. Następnie umowę o takiej samej treści strony zawarły dnia 5 stycznia 2014 r. z terminem wykonania od tego dnia do dnia 23 stycznia 2014 r. W dniu 12 lutego 2014 r. strony zawarły kolejną umowę zlecenia, o treści tożsamej z umową wyżej opisaną, przy czym zlecenie miało być wykonane w terminie od 12 lutego 2014 r. do 13 marca 2014 r. Kolejną umowę o analogicznej treści zawarły w dniu 20 marca 2014 r., a zlecenie miało być wykonane w terminie od dnia 14 kwietnia 2014 r. Następną umowę tożsamej treści strony zawarły w dniu 29 kwietnia 2014 r. i miała być wykonywana od tego dnia do dnia 21 maja 2014 r.

Powód zrealizował wszystkie określone powyższymi umowami zlecenia. Celem ich wykonania, P. M., każdorazowo przyjeżdżał najpierw do O., gdzie mieści się siedziba pozwanego (powód mieszka w S.), skąd był wraz z innymi kierowcami zabierany do N.. Przyjazd taki zawsze poprzedzał telefon z firmy wskazujący, że jest do wykonania kolejne zlecenie wraz z informacją kiedy powód ma się stawić w O.. Jeszcze przed wyjazdem z kraju podpisywana była między stronami również umowa.

Umowy te były podpisywane każdorazowo przed wykonaniem zlecenia i zgłaszane do ZUS, tak aby kierowca wykonując kurs był już objęty ubezpieczeniem społecznym.

Powód, po stawieniu się u pozwanego, był zawożony do miejsc w N., gdzie czekały na niego samochody ciężarowe. Dostawał rano sms-em wiadomość od spedytora z informacją o adresie załadunku i rozładunku oraz ilości towaru, który ma być przewiezony. Niekiedy dyspozytor zlecał mu później wykonanie dalszych transportów w ramach tej samej umowy, jeżeli powód miał możliwość przyjęcia i rozwiezienia dalszych partii towaru. Spedytor podawał mu także najkrótszą trasę przejazdu. Kierownik J. K. (1) przekazał P. M., że może mieć 10% odchylenia od tej normy. Powód mógł zdecydować o kolejności, w jakiej docierał do poszczególnych odbiorców, sam wybierał parkingi, na których spędzał przerwy w trasach, sam też decydował jak podzieli czas przeznaczony na przerwę – np. czy skorzysta z jednej 45-minutowej przerwy, czy z dwóch przerw – po 30 i 15 minut każda (bacząc na przepisy dotyczące czasu pracy kierowców). Nikt nie przekazywał Zleceniobiorcy informacji, że przy wykonywaniu umów nie może zastąpić go inna osoba.

Po ostatnim zleceniu J. K. (1) zwrócił się do powoda z pytaniem, czy wykonałby on kolejny kurs. P. M. odmówił, oświadczając, że więcej nie będzie jeździł dla pozwanego. W trakcie realizacji jednej z umów zlecenia powodowi zaproponowano, aby realizował ją o jeden tydzień dłużej, ale z uwagi na brak jego zgody czas trwania umowy nie został zmieniony. J. K. (1) proponował również P. M., po wykonaniu przez niego opisanych wyżej 3 zleceń, zawarcie umowy o pracę, ten jednak nie zgodził się, argumentując to faktem, że poszukuje innej pracy. W maju 2014 r. faktycznie powód znalazł inną pracę. P. M. przez cały okres zatrudnienia u pozwanego poszukiwał pracy, która mogłaby być wykonywana bliżej jego miejsca zamieszkania.

Pozwany prowadzi działalność gospodarczą w zakresie dotyczącym transportu międzynarodowego od 12 lat. Zatrudnia przy tym 40 kierowców, z których około połowa zatrudniona jest na podstawie umów zlecenia, a reszta na podstawie umów o pracę. Charakter zatrudnienia jest uzależniony od doświadczenia danego kierowcy w transporcie międzynarodowym. Kierowcy zatrudnieni na umowę o pracę obsługują stałe umowy spedycji, mają ustalone stałe trasy przejazdu i harmonogram pracy. Zatrudnieni na podstawie umów zlecenia mogą swobodnie organizować trasy swoich przejazdów. Kierowcy posiadający umowę o pracę mają wypłacane wynagrodzenie w dniu 10 każdego miesiąca za miesiąc ubiegły, zaś ci zatrudnieni na podstawie umów zlecenia – po wykonaniu każdorazowego zlecenia. Kurs pracownika wykonującego czynności w ramach łączącej strony umowy o pracę trwa najczęściej 28 dni, a zatrudnionych na podstawie umów zlecenia – przeważnie 3 tygodnie.

Sąd Rejonowy w Ostrowie Wielkopolskim oparł powyższy stan faktyczny na dowodach w postaci: umów zlecenia, rachunków za wykonanie zleceń, zeznań pozwanego, a nadto częściowo zeznań powoda oraz zeznań świadków: częściowo J. K. (2), B. R., częściowo M. R..

Sąd I instancji nie uznał za przekonujące zeznań świadków M. R. i J. K. (2) na okoliczność jakoby powoda nie mógł, przy wykonywaniu czynności określonych umowami z pozwanym, nikt zastąpić. Twierdzenia te pozostawały jedynie w sferze domniemań tych świadków, o ustaleniach umownych czynionych przez strony nie mieli bowiem oni żadnej wiedzy.

Sąd Rejonowy nie dał powodowi wiary co do tego, iż pierwszą z umów zlecenia podpisał już po jego wykonaniu. Odmienne wnioski wynikają z zeznań pozwanego, który wskazywał, że kierowca zatrudniony na podstawie umowy zlecenia każdorazowo przed wyjazdem w trasę był zgłaszany do ZUS. Sąd I instancji, mając na uwadze doświadczenie zawodowe pozwanego w międzynarodowej branży przewozowej i rozmiary prowadzonej przez niego w tym przedmiocie działalności gospodarczej, przyjął, że to wersja pozwanego jest dla Sądu wiarygodna. Za takim przyjęciem przemawiają zarówno względy doświadczenia życiowego i zasady logicznego rozumowania. Pozwany nie ryzykowałby posłaniem w międzynarodową trasę kierowcy nie zgłoszonego do ubezpieczenia społecznego, bez spisania z nim umowy, w dodatku, takiego, który pierwszy raz wykonuje jakiegokolwiek czynności dla niego. Sąd I instancji nie uwzględnił także tych zeznań powoda, z których wynikało, że nie mógł on przy wykonywaniu czynności dla pozwanego posłużyć się zastępcą, tym bardziej, że z nikim ustaleń w tym zakresie nie czynił.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy dokonał następującej oceny prawnej:

Zgodnie z art. 317 § 1 kpc sąd może wydać wyrok częściowy, jeżeli nadaje się do rozstrzygnięcia tylko część żądania lub niektóre z żądań pozwu.

Ponieważ zebrany dotąd materiał dowodowy pozwalał na pełną ocenę roszczenia powoda w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy, Sąd I Instancji wydał wyrok częściowy.

Sąd Rejonowy w Ostrowie Wlkp. stwierdził, iż w niniejszej sprawie P. M.legitymuje się interesem prawnym w ustaleniu istnienia stosunku prawnego zgodnie z art. 189 k.p.c., ponieważ fakt pozostawania w stosunku pracy w spornym okresie (a nie w stosunku cywilnoprawnym) rzutuje na ocenę jego dalszego roszczenia pozwu (podstawy prawnej żądania) oraz na późniejszą sytuację prawną– np. w zakresie ubezpieczeń społecznych, uprawnień z tytułu chorób zawodowych czy uprawnień bezrobotnego.

Sąd Rejonowy po przytoczeniu przepisów zawartych w art. 22 § 1, 1¹ k.p., zajął się rozważaniami dotyczącymi konstytutywnych cech stosunku prawnego określonego w art. 22 k.p. Następnie, powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego podał, że ocena charakteru prawnego łączących stron umów pod kątem tego, czy kreowały one stosunek pracy czy też inny stosunek prawny (w szczególności cywilnoprawny) winna mieć charakter kompleksowy. Decydujące znaczenie mają przy tym ustalenia faktyczne dotyczące okoliczności zawarcia umowy, jej celu i zamiaru stron (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2002 r. sygn. akt II UKN 769/00, opubl. LEX nr 560567). Nadto, art. 11 kp, stanowi, iż nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika.

Sąd I instancji uznał, iż zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy nie wskazuje, aby strony łączył stosunek pracy. Sam powód w swych zeznaniach podnosił, że kiedy umieszczał w internecie ogłoszenie o poszukiwaniu zatrudnienia, nie zastrzegł w nim, że interesuje go wyłącznie zawarcie umowy o pracę. P. M. zeznał także, że J. K. (1) w rozmowie telefonicznej jednoznacznie wskazywał mu, że pierwsze kilka umów będzie stanowiło umowy zlecenia, a dopiero potem istnieje szansa na zawarcie umowy o pracę. Powód zatem miał świadomość, że nawiązał stosunek cywilnoprawny i w pełni akceptował takie rozwiązanie. Pozwany, w przypadku kierowców nie mających – tak jak powód – doświadczenia w wykonywaniu kursów zagranicznych nawiązywał najpierw umowy zlecenia. Z tymi zaś, którzy posiadali stosowną praktykę zawierał umowy o pracę. Sąd Rejonowy uznał zatem, że nie można przypisać pozwanemu przy prowadzeniu działalności gospodarczej praktyki obchodzenia przepisów prawa pracy w zakresie dotyczącym zatrudniania kierowców.

Sąd I instancji stwierdził również, iż łączący strony stosunek prawny nie charakteryzował się trwałością. Pomędzy poszczególnymi umowami pojawiały się odstępy czasu (tygodniowe i dwutygodniowe).Umowy zlecenia zawierano doraźnie, stosownie do potrzeb pozwanego, a nie po to by nawiązać trwałą relację pomiędzy stronami.

Także sposób wykonywania przez P. M.objętych umowami czynności nie był charakterystyczny dla stosunku pracy. Stopień podporządkowania powoda przy ich realizacji kierownictwu pozwanego był ograniczony, na pewno zaś mniejszy niż w przypadku kierowców zatrudnionych na podstawie umów o pracę. Ci ostatni mieli bowiem ustalone stałe trasy przejazdu i harmonogram pracy, natomiast powód i inni kierowcy związani z pozwanym umowami cywilnoprawnymi mieli większą swobodę w kształtowaniu przejazdu (mogli decydować o kolejności realizacji dostaw, czynić pewne modyfikacje trasy, sami wybierać parkingi postojowe i ustalać podział przerw w jeździe). Podawanie powodowi sms-ami przez spedytora trasy przejazdu służyło jedynie odpowiedniej efektywnej organizacji wykonywania czynności przez kierowców, a nie było wyrazem stricte pracowniczego podporządkowania. Stawianie się przez P. M.w wyznaczonym czasie i miejscu na zbiórki celem zawiezienia go przez pozwanego do N. na miejsce rozpoczęcia wykonywania zlecenia nie było w okolicznościach niniejszej sprawy wyrazem podporządkowywania się harmonogramowi wykonywania pracy, a raczej korzystaniem z dowozów zapewnianych przez pozwanego i nic nie wskazywało na to, że powód nie mógłby na to miejsce dojeżdżać we własnym zakresie gdyby tak umówił się z pozwanym. P. M.nie został ponadto przedstawiony jako obowiązujący go żaden regulamin pracy ani podobny akt regulujący porządek wykonywania czynności.

Sąd Rejonowy uznał, że zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy nie daje również podstaw do przyjęcia, że powód przy wykonaniu określonych umowami z pozwanym czynności nie mógł być zastąpiony przez inną osobę. Kwestia ta nie była przedmiotem żadnych konkretnych ustaleń stron, nie ma więc podstaw do przyjmowania założenia, że takie zastępstwo nie byłoby dopuszczalne, skoro przewidują je przepisy prawa cywilnego charakterystyczne dla stosunku prawnego adekwatnego do nazwy łączących strony umów, gdyby powód był zmuszony do tego przez okoliczności (art. 738§ 1 kc). P. M. przy wykonywaniu zlecenia nie zgodził się na wykonanie kursu o tydzień dłuższego niż pierwotnie umówiony. Gdyby wykonywał dla pozwanego czynności na podstawie stosunku pracy, nie byłby co do zasady uprawniony do takiej odmowy, o ile polecenie pracodawcy nie naruszałoby przepisów o czasie pracy kierowców. W niniejszej sprawie powód skorzystał z uprawnień, jakie dawał mu fakt pozostawania z pozwanym w stosunku cywilnoprawnym – wykonał tylko czynności w ramach czasowych określonych umową zlecenia i realizacji dalszych, wykraczających poza umówione ramy czasowe się nie podjął.

Należy mieć na uwadze, że po wykonaniu trzech zleceń reprezentujący pozwanego J. K. (1) proponował powodowi – zgodnie z wcześniejszą obietnicą – zawarcie umowy o pracę, z czego ten nie skorzystał. W ocenie Sądu I instancji świadczyło to o braku zamiaru powoda wiązania się z pozwanym stosunkiem pracy. Wynikało to przede wszystkim z odległości pomiędzy miejscem zamieszkania skarżącego, a bazą z której wyjeżdżał za granicę.

Uwzględniając powyższe okoliczności Sąd Rejonowy przyjął, że stosunek prawny łączący strony nie nosił znamion stosunku pracy, dlatego też powództwo o ustalenie istnienia tego stosunku podlegało oddaleniu, o czym Sąd orzekł w sentencji wyroku częściowego.

Apelacje od wyroku częściowego, wydanego dnia 22 grudnia 2015 r. przez Sąd Rejonowy w Ostrowie Wlkp. w sprawie o sygn. akt IV P 147/15 wniósł powód zaskarżając go w całości.

Powyższemu orzeczeniu P. M. zarzucił:

- naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 22 §1,1¹ i 1² kodeksu pracy poprzez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że powód nie był w spornym okresie zatrudniony na warunkach umowy o pracę;
- naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. mające wpływ na treść orzeczenia poprzez naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów w następstwie jednostronnej oceny zebranego materiału dowodowego, wynikającej z przyznania przynajmniej wiarygodności twierdzeniom przedstawionym przez pozwanego wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o:

- zmianę zaskarżonego wyroku poprzez ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy powodem, a pozwanym na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 28 listopada 2013 r. do dnia 21 maja 2014 r. na stanowisku kierowca w transporcie międzynarodowym w pełnym wymiarze czasu pracy;
- zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje.

W uzasadnieniu apelacji powód podał, iż Sąd I instancji błędnie ustalił stan faktyczny, przyznając niemalże w całości wiarę zeznaniom pozwanego i stwierdzając, że strony nie łączył stosunek pracy.

P. M. wywodzi w apelacji, iż nie mógł swobodnie decydować o kolejności realizacji dostaw, modyfikacji tras, wyborze parkingów postojowych czy też przerw w czasie jazdy. Czynności przez niego podejmowane były w dużej mierze uzależnione od poleceń spedytorów, a nadto od przepisów zamieszczonych w ustawie o czasie pracy kierowców. O całkowitym podporządkowaniu powoda pozwanemu świadczyła również konieczność każdorazowego stawiania się na wezwanie pozwanego w siedzibie firmy celem zawiezienia go do N..

Apelujący twierdzi, iż nie mógł być zastąpiony przy wykonywaniu umowy przez inną osobę ponieważ każdy kierowca musi posiadać odpowiednie kwalifikacje oraz spełniać stosowne warunki by móc pracować na wskazanym stanowisku. P. M. nie mógł angażować innych osób do pracy ponieważ był odpowiedzialny za powierzone mu mienie.

Powód przeczy nadto twierdzeniom, że to J. K. (1) zaproponował mu zawarcie umowy o pracę po wykonaniu trzech umów zleceń ponieważ to P. M. zabiegał o zawarcie z nim stosunku pracy.

Skarżący podnosi również, iż czynności przez niego podejmowane charakteryzowała ciągłość wymagana przy umowach o pracę. Ciągłość ta zostaje ona zachowana pomimo dłuższych przerw w pracy. Niezasadnie więc Sąd Rejonowy przyjął, iż tygodniowe przerwy w świadczeniu pracy uniemożliwiają zakwalifikowanie jego pracy jako stosunku pracy.

P. M. zaznaczył nadto, że w relacji pracownik – pracodawca, ten drugi zawsze jest podmiotem silniejszym, dlatego nie należy wymagać od apelującego, że powinien on mieć wpływ na charakter swojego zatrudnienia. P. M. wolał przyjąć proponowane mu warunki pracy niż pozostawać osobą bezrobotną.

Pozwany, w odpowiedzi na apelację, wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany przyjął, iż ustalenia Sądu I instancji są słuszne. Podał, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, iż strony pięciokrotnie nawiązały współpracę na podstawie umowy zlecenia. Takiej formy zatrudnienia nie wykluczają przepisy o czasie pracy kierowców. Zdaniem pozwanego skarżący nie ubiegał się o zawarcie umowy o pracę, akceptował rozwiązania przyjęte w przedstawianych mu umowach zlecenia. Był zatem świadomy, że łączący strony stosunek pracy jest zleceniem, a nie umową o pracę. Powód miał dużą swobodę w realizowaniu powierzonych mu zadań. Mógł dokonywać modyfikacji trasy przejazdu, sam rozporządzał również przysługującymi mu przerwami. O tym, że łączący strony stosunek należał do tych uregulowanych w kodeksie cywilnym świadczy nadto brak jego trwałości, odstępy czasowe pomiędzy kolejnymi umowami. Kwalifikacje niezbędne do wykonywania zawodu kierowcy posiadają również inne osoby więc argument podnoszony przez skarżącego nie może decydować o tym, że przy realizacji umowy nie mógł być zastępowany przez inne osoby.

Pozwany za bezzasadny uznał również drugi z podniesionych przez powoda zarzutów, gdyż w jego ocenie Sąd Rejonowy wszechstronnie ocenił wiarygodność i moc dowodów zebranych w sprawie, dokonał prawidłowych ustaleń stanu faktycznego oraz zastosował właściwą podstawę prawną.

Skarżący podnosi również, iż czynności i przez niego podejmowane charakteryzowała ciągłość wymaga przy umowach o pracę. Ciągłość ta zostaje ona zachowana pomimo dłuższych przerw w pracy. Niezasadnie więc Sąd Rejonowy przyjął, iż tygodniowe przerwy w świadczeniu pracy uniemożliwiają zakwalifikowanie jego pracy jako stosunku pracy.

P. M. zaznaczył nadto, że w relacji pracownik - pracodawca, ten drugi zawsze jest podmiotem silniejszym, dlatego nie należy wymagać od apelującego, że powinien on mieć wpływ na charakter swojego zatrudnienia. P. M. wolał przyjąć proponowane mu warunki pracy niż pozostawać osobą bezrobotną.

Pozwany, w odpowiedzi na apelację, wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany przyjął, iż ustalenia Sądu I instancji są słuszne. Podał, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, iż strony pięciokrotnie nawiązały współpracę na podstawie umowy zlecenia. Takiej formy zatrudnienia nie wykluczają przepisy o czasie pracy kierowców, Zdaniem pozwanego skarżący nie ubiegał się o zawarcie umowy o pracę, akceptował rozwiązania przyjęte w przedstawianych mu umowach zlecenia. Był zatem świadomy, że łączący strony stosunek pracy jest zleceniem, a nie umową o pracę. Powód miał dużą swobodę w realizowaniu powierzonych mu zadań. Mógł dokonywać modyfikacji trasy przejazdu, sam rozporządzał również przysługującymi mu przerwami. O tym, że łączący strony stosunek należał do tych uregulowanych w kodeksie

cywilnym świadczy nadto brak jego trwałości, odstępy czasowe pomiędzy kolejnymi umowami. Kwalifikacje niezbędne do wykonywania zawodu kierowcy posiadają również inne osoby więc argument podnoszony przez skarżącego nie może decydować o tym, że przy realizacji umowy nie mógł być zastępowany przez inne osoby.

Pozwany za bezzasadny uznał również drugi z podniesionych przez powoda zarzutów, gdyż w jego ocenie Sąd Rejonowy wszechstronnie ocenił wiarygodność i moc dowodów zebranych w sprawie, dokonał prawidłowych ustaleń stanu faktycznego oraz zastosował właściwą podstawę prawną.

Sąd Okręgowy V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu zważył co następuje :

Apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Apelacja w pierwszej kolejności wskazuje na zarzut naruszenia prawa materialnego, jednakże według Sądu Okręgowego rozważania rozpocząć należy od podniesionych przez skarżącego zarzutów naruszenia prawa procesowego, bo ewentualne ich podzielenie miałyby wpływ na prawidłowość ustaleń faktycznych dokonanych przez ten Sąd.

I tak w szczególności, nie jest trafny stawiany Sądowi Rejonowemu zarzut przekroczenia granic swobodnej oceny zgromadzonych w sprawie dowodów, przez przyznanie wiarygodności - wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, twierdzeniom będącym korzystnymi dla strony pozwanej, przy nieuwzględnieniu twierdzeń strony przeciwnej.

W myśl przepisu art.233 § k.p.c., Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważania zebranego materiału. Ocena dowodów polega na ich zbadaniu i podjęciu decyzji, czy została wskazana prawdziwość faktów, z których strony wywodzą skutki prawne. Celem Sądu jest tu dokonanie określonych ustaleń faktycznych, pozytywnych bądź negatywnych i ostateczne ustalenie stanu faktycznego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia.

Ocena wiarygodności mocy dowodów przeprowadzonych w danej sprawie wyraża istotę sądenia w części obejmującej ustalenie faktów, ponieważ obejmuje rozstrzygnięcie o przeciwnych twierdzeniach stron na podstawie własnego przekonania sędziego powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia ze świadkami, stronami, dokumentami i innymi środkami dowodowymi. Powinna odpowiadać regułom logicznego rozumowania wyrażającym formalne schematy powiązań między podstawami wnioskowania i wnioskami oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego wyznaczające granice dopuszczalnych wniosków i stopień prawdopodobieństwa ich występowania w danej sytuacji.

Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami, lub gdy wnioskowanie Sądu wykracza poza schemat logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona.

W kontekście powyższych uwag należy stwierdzić, iż wbrew twierdzeniom apelującego, Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w oparciu o cały zgromadzony materiał dowodowy i nie naruszył dyspozycji art. 233 § 1 k.p.c. Przeprowadzona przez tenże Sąd ocena materiału dowodowego jest w całości logiczna i zgodna z zasadami doświadczenia życiowego, zaś wszelkie podniesione w tym zakresie zarzuty stanowią w istocie jedynie niczym nieuzasadnioną polemikę z prawidłowymi i nieobarczonymi jakimkolwiek błędem ustaleniami Sądu pierwszej instancji.

W szczególności, wyjaśnił Sąd Rejonowy w oparciu o jakie dowody dokonał ustaleń faktycznych w sprawie, a którym dowodom udziału takiego i dlaczego odmówił. Tymczasem z argumentacją taką pełnomocnik powoda się nie zmierzył, ograniczając się jedynie do jej zanegowania.

Nie jest też trafny zarzut błędnej oceny prawnej zgromadzonego przez Sąd I instancji materiału dowodowego.

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 oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w powyższych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (§ 1¹). Nie jest ponadto dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1(§ 1²).

Elementy konstytuujące stosunek pracy wielokrotnie stały się przedmiotem analizy w judykaturze. Jak stwierdził Sąd Apelacyjny w Łodzi w uzasadnieniu wyroku z dnia 03.09.2014 r., sygn. III AUa 2070/13, (LEX nr 1511671), powołując się na utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego, następujące cechy są właściwe dla stosunku pracy: pracownikiem jest osoba fizyczna, która zobowiązuje się do pracy w zamian za wynagrodzenie, przedmiotem umowy ze strony pracownika jest samo pełnienie (wykonywanie) pracy, przy wykonywaniu której nie jest on obciążony ryzykiem realizacji zobowiązania, obowiązany jest on świadczyć pracę osobiście, będąc w realizacji zobowiązania podporządkowanym pracodawcy”.

Jak trafnie zauważył Sąd I instancji, w realizacji stosunku łączącego strony zabrakło w szczególności cechy podporządkowania powoda, charakterystycznego dla stosunku pracy. Należy przy tym zaznaczyć, że zgodnie z utrwalonym stanowiskiem orzecznictwem, że wskazać by w tym miejscu wyrok SN z dnia 11.09.2013 r., wydany w sprawie II PK 372/12, a opublikowany w OSNP 2014/6/80, w umowie zlecenia również mogą wystąpić cechy kierownictwa i podporządkowania, a zleceniodawcy nie można odmówić prawa do kontroli sposobu jej realizacji. Podporządkowanie zatrudniającemu nie stanowi przesłanki właściwej tylko stosunkowi pracy. Aktualność więc w realiach niniejszej sprawy zachowuje pogląd, że z przepisów prawa pracy nie wynika domniemanie stosunku pracy w każdej sytuacji, gdy zatrudniony wykonuje osobiście pracę zorganizowaną przez zatrudniającego, a nawet przy jego kontroli oraz kierownictwie.

Sąd I instancji wywiódł z materiału dowodowego, że stopień podporządkowania powoda pozwanemu w realizacji stawianych mu zadań był ograniczony, na pewno mniejszy niż kierowców zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Wprawdzie również i on miał drogą „smsów” podawane przez spedytora trasy przejazdu, jednak służyło to odpowiedniej, efektywnej organizacji pracy, a nie było wyrazem stricte „pracowniczego podporządkowania - podobnie jak przekazywanie mu do wykonania, dalszych czynności przewozowych, już po zrealizowaniu dotychczasowych, a co służyło efektywnemu wykorzystaniu objętego umową czasu wykonania zlecenia. Takiej oceny dokonał Sąd Rejonowy także w oparciu o zeznania powoda, który podał, że „...to co spedytor podawał, to było optymalne rozwiązanie jeśli chodzi o rozwiezienie towaru „, (00:36:53 min. rozprawy z dnia 08.12.2015 r.). Jeśli więc faktycznie, powód nie miał pełnej swobody w zakresie tras przejazdów, to dyspozycje jakie w tym zakresie otrzymywał w pełni realizował, albowiem zdawał sobie sprawę z tego, że są wyrazem optymalizacji jego czasu pracy, nie zaś jedynie poleceniem służbowym obligującym go do bezkrytycznego wykonania. Co do zasady zresztą, z zatrudnieniem na stanowisku kierowcy w transporcie międzynarodowym związany jest niski stopień bezpośredniego podporządkowania w procesie pracy. Z uwagi na odległość od siedziby zakładu pracy i często wielodniowy pobyt w trasie, wykonywanie przewozu na ogół wymaga podejmowania przez kierowcę szeregu samodzielnych działań służących realizacji wyznaczonego zadania. Praca taka wykonywana jest zwyczajowo w pojedynkę, a co za tym idzie nie występuje także wysoki stopień bezpośredniej współpracy z innymi osobami, w czym konieczny byłby bezpośredni nadzór przełożonego, Kierowca otrzymuje jedynie zadane do wykonania (przewóz od_ do), czasem też wskazówki co do sposobu wykonania zadania (którą drogą jechać, jak ma być kolejność załadunków), a wszystko w imię optymalizacji jego czasu pracy.

Praca powoda, wbrew jego twierdzeniom, nie była świadczona w sposób ciągły, charakterystyczny dla stosunku pracy. W pracy powoda występowały przerwy, w trakcie których powód nie pozostawał w dyspozycji pracodawcy, nie przebywał na urloпах. Wskazane okresy przerw nie były też czasem przestoju w rozumieniu art. 81 k.p., za które przysługiwałoby mu wynagrodzenie.

Nie przekroczył też Sąd Rejonowy granic swobodnej oceny dowodów kiedy przyjął, że obowiązek osobistego świadczenia pracy przez powoda, był przez niego odczytywany jedynie z sytuacji faktycznej wynikającej z zawieranych umów, a nie prawnego ich stanu. Wszak nie wynik a on z treści rzeczonych.

Nie stanowi również o powyższym to, że dla realizacji zadań powierzanych powodowi wymagane były szczególne uprawnienia. Nie są to wymagania wyjątkowe, szczególne, a osób takimi się legitymujących, jako potencjalnych „zastępców” powoda na rynku pracy nie brakuje, i to zapewne także w jego bezpośrednim otoczeniu.

Sąd Okręgowy zauważa, że jeżeli sposób wykonywania umowy zgodny jest z jej treścią to oczywiście ta treść (zarówno w sferze faktów, jak i wykładni oświadczeń woli) jest decydująca. W takich sytuacjach należy też przypisywać szczególne znaczenie swobodnie wyrażanej woli stron, celowi który zamierzały osiągnąć, a także nazwie umowy (por. m.in. wyrok z dnia 5 września 1997 r., I PKN 229/97, OSNAPiUS 1998 r. nr 11, poz. 329; wyrok z dnia 4 lutego 1998 r, II UKN 488/97, OSNAPiUS 1999 r. nr 2, poz. 68; wyrok z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 532/97, OSNAPiUS 1999 r. nr 3, poz.81). Ponieważ ten sam rodzaj pracy może być wykonywany zarówno na podstawie umów o pracę, jak i stosunków cywilnoprawnych, ważna jest wola stron zawierających umowę. Przejawia się ona na ogół w nazwie zawartej umowy. W niniejszej sprawie powód podpisał kilka umów nazwanych umowami zlecenia. W takiej sytuacji nie są poparte dowodami jego twierdzenia, że dopuszczał jedynie zatrudnienie na umowę o pracę. Wręcz przeciwnie; podpisanie szeregu umów zleceń wskazuje fakt, że co najmniej godził się na taki rodzaj zatrudnienia i to także wówczas, gdy jak wywiódł jego pełnomocnik „... stanął on przed wyborem pomiędzy mniej korzystnym dla niego stosunkiem prawnym, a bezrobociem”.

Mając na uwadze powyższe, apelację powoda jako pozbawioną słuszności należało oddalić, o czym orzeczono na podstawie przepisu art. 385 k.p.c.