

Sygn. akt IV. P. 147/15

## WYROK CZĘŚCIOWY W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 grudnia 2015 r.

Sąd Rejonowy w Ostrowie Wielkopolskim Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Rejonowego Renata Kubiak

Ławnicy: Ewa Kargol-Stybaniewicz, Małgorzata Juszcak

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Karolina Młynarczyk

po rozpoznaniu w dniu 8 grudnia 2015 r. w Ostrowie Wielkopolskim

na rozprawie sprawy

z powództwa **P. M.**

przeciwko **D. K.**

o ustalenie istnienia stosunku pracy i zapłatę

Oddała powództwo w przedmiocie ustalenia istnienia stosunku pracy.

Sygn. akt **IV P 147 / 15**

## UZASADNIENIE

**wyroku częściowego z dnia 22 grudnia 2015 r.**

W pozwie złożonym dnia 25 września 2015 r. powód P. M. wniósł przeciwko pozwanemu D. K. 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.

### **Sąd ustalił i zważył co następuje:**

Powód, poszukując pracy, umieścił w Internecie ogłoszenie ze swoją ofertą podjęcia pracy. Powód miał już roczne doświadczenie w zawodzie kierowcy samochodów ciężarowych, ale jedynie na terenie kraju. W ogłoszeniu tym powód nie określał, jakiego rodzaju zatrudnienia oczekuje. Zatrudniony u pozwanego jako Kierownik (...) J. K. (1) odpowiedział na to ogłoszenie za pośrednictwem tego portalu internetowego, wskazując, że pozwany poszukuje do pracy kierowcy. Następnie J. K. i powód skontaktowali się telefonicznie. W rozmowie tej ustalili, że powód będzie pracował na podstawie umów zlecenia (J. K. 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.

(dowód: częściowo zeznania powoda k. 69, 73; zeznania pozwanego k. 70-71,73)

W dniu 28 listopada 2013 r. strony zawarły umowę oznaczoną jako umowa zlecenia. Określiły, że pozwany powierza, a pozwany zobowiązuje się do wykonania transportu na terenie Unii Europejskiej jako kierowca pojazdu – samochód ciężarowy, własności firmy (...). Powód zobowiązał się wykonać wymienione wyżej czynności w terminie od dnia 28 listopada 2013 r. do dnia 18 grudnia 2013 r. Za wykonanie wymienionych czynności 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 pozwanego, 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.

(dowód: umowy zlecenia k. 9,10,12,14,41, częściowo zeznania powoda k. 69, 73; zeznania pozwanego k. 70-71,73)

Powód wykonał wszystkie określone powyższymi umowami zlecenia. Zgodnie z ustaleniami z pozwanym każdorazowo przyjeżdżał najpierw do O., gdzie mieści się siedziba pozwanego (powód mieszka w S.), skąd był wraz z innymi kierowcami zabierany do Niemiec. Każdorazowo powód otrzymywał najpierw telefon z firmy pozwanego wskazujący, że jest do wykonania kolejne zlecenie i kiedy ma się stawić w O. i następnie, jeszcze przed wyjazdem z kraju, podpisywana była umowa.

Umowy zlecenia 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 Niemczech, 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 przewieziony. 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 powodowi, 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 również powodowi informacji, że przy wykonywaniu umówionych zleceń nie może zastąpić go inna osoba.

(dowód: zeznania świadków: częściowo J. K. k. 68 v,73, B. R. k. 68 v,73, częściowo M. R. k. 68v-69, 73; częściowo zeznania powoda k. 69, 73; zeznania pozwanego k. 70-71,73)

Po ostatnim zleceniu J. K. (1) zwrócił się do powoda z pytaniem, czy powód wykonałby kolejny kurs. Powód 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 zgody powoda czas trwania umowy nie został zmieniony. J. K. (1) proponował również powodowi, 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. Powód przez cały czas zatrudnienia u pozwanego poszukiwał możliwości podjęcia zatrudnienia bliżej swojego miejsca zamieszkania.

(dowód: rachunki za wykonanie zleceń k. 9,10,12,14,41; częściowo zeznania świadka M. R. k. 68v-69, 73; częściowo zeznania powoda k. 69, 73; zeznania pozwanego k. 70-71,73)

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. Jest to uzależnione od doświadczenia danego kierowcy w transporcie międzynarodowym. Kierowcy zatrudnieni na umowę o pracę obsługiwali stałe umowy spedycji i dlatego mieli ustalone stałe trasy przejazdu i harmonogram pracy, nie mają takiej jak ci zatrudnieni na podstawie umów zlecenia swobody organizowania przejazdów. Kierowcy zatrudnieni na podstawie umów o pracę mieli wypłacane wynagrodzenie w dniu 10 każdego miesiąca za miesiąc ubiegły, zaś ci zatrudnieni na podstawie umów zlecenia – po wykonaniu każdorazowego zlecenia. Kurs pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę trwał najczęściej 28 dni, a zatrudnionych na podstawie umów zlecenia – przeważnie 3 tygodnie.

(dowód: zeznania pozwanego k. 70-71; częściowo zeznania powoda k. 69, 73)

Sąd dokonał powyższych ustaleń na podstawie wymienionych dowodów z dokumentów, z zeznań świadków i z przesłuchania stron.

Zdaniem Sądu nie są przekonujące zeznania świadków M. R. (2) i J. K. (4) jakoby powoda nie mógł przy wykonywaniu czynności określonych umowami z pozwanym nikt zastąpić, bowiem pozostawały one jedynie w sferze domniemań tych świadków, o ustaleniach umownych czynionych przez strony nie mieli bowiem ci świadkowie żadnej wiedzy.

Sąd nie dał powodowi wiary co do tego, iż pierwszą z umów zlecenia podpisał już po jego wykonaniu. Co innego wynika z zeznań pozwanego, który wskazywał, że kierowca zatrudniony na podstawie umowy zlecenia każdorazowo przed wyjazdem w trasę był zgłaszany do ZUS. Mając na uwadze doświadczenie zawodowe pozwanego w międzynarodowej branży przewozowej i rozmiary prowadzonej przez niego w tym przedmiocie działalności gospodarczej, wersja pozwanego jest dla Sądu wiarygodna. Względny doświadczenia życiowego i zasady logicznego rozumowania sprzeciwiają się przyjęciu, że pozwany ryzykowałby posłanie 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 nie przyjął także jako zasługujących na uwzględnienie zeznań powoda, z których wynikało, że nie mógł on przy wykonywaniu czynności dla pozwanego posłużyć się zastępcą. Była to raczej ocena powoda, który sam jednak zastrzegł, że z nikim żadnych ustaleń dotyczących ewentualnego zastępstwa nie czynił.

Zeznania pozwanego zdaniem Sądu zasługują na uwzględnienie, jako korelujące z zeznaniami powoda i wymienionych wyżej świadków w części uznanej za wiarygodne oraz z treścią dokumentów dowodowych.

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 oceną roszczenia powoda w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy, Sąd wydał wyrok częściowy.

Powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy znajduje swoją podstawę w treści art. 189 kpc, który stanowi, że powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Jak wynika z brzmienia tego przepisu Sąd dokonuje na żądanie powoda ustalenie istnienia lub nieistnienia m.in. stosunku prawnego, gdy żądający ustalenie ma w tym interes prawny. W niniejszej sprawie powód legitymuje się interesem prawnym w takim ustaleniu, bowiem 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 powoda – np. w zakresie ubezpieczeń społecznych, uprawnień z tytułu chorób zawodowych czy uprawnień bezrobotnego. Powodowi przysługiwało więc przedmiotowe roszczenie.

Przepis art. 22 § 1 kp, stanowi, iż 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. Stosownie do § 1<sup>1</sup> powołanego artykułu, zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Stosunek prawny określony w art. 22 § 1 kp jest stosunkiem zobowiązaniowym prawa pracy zachodzącym między dwiema stronami, z których każda jest wobec drugiej uprawniona i zarazem obowiązana do określonego świadczenia (pracownik - do wykonywania pracy, pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem). Konstytutywnymi cechami stosunku pracy są między innymi osobiste wykonywanie umówionych czynności przez pracownika osobiście, tj. co do zasady bez możliwości zastąpienia go przez inną osobę oraz świadczenie pracy "pod kierownictwem" pracodawcy – co oznacza, iż pracownik w realizacji zobowiązania jest podporządkowany pracodawcy. Zasada podporządkowania pracownika polega zwłaszcza na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego, które pozostają w związku z wykonywaną pracą, tj. jej organizacją i przebiegiem. Ponadto zasadą stosunku pracy jest jej osobiste wykonywanie przez pracownika, bez możliwości wyręczenia się przez pracownika inną osobą przy realizowaniu obowiązków. Charakterystyczne dla stosunku pracy jest także wykonywanie przez pracownika obowiązków wg ustalonego przez pracodawcę porządku pracy oraz realizowanie ich w sposób stosunkowo trwały i powtarzalny, niebędący jednorazowym wytworem (dziełem) lub czynnością jednorazową (por. G. Goździewicz, T. Zieliński Komentarz do art. 22 KP, opubl. Lex 2011).

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. Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie poglądem, decydujące znaczenie mają przy tym ustalenia faktyczne dotyczące okoliczności zawarcia umowy, jej celu i zamiaru stron (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2002 r. sygn. akt II UKN 769/00, opubl. LEX nr 560567). W myśl art. 11 kp, nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika.

W ocenie Sądu zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy nie wskazuje, aby strony łączył stosunek pracy. Po pierwsze wynika to z okoliczności zawarcia powołanych wyżej umów. Sam powód w swych zeznaniach podnosił, że kiedy umieszczał w Internecie swoje ogłoszenie o poszukiwaniu zatrudnienia, nie zastrzegł w nim, że interesuje go wyłącznie zawarcie umowy o pracę. Zeznał także, że J. K. (1) w rozmowie telefonicznej jednoznacznie wskazywał mu, że pierwsze kilka umów będzie stanowiło umowy zlecenia, a dopiero potem postara się dla niego o umowę o pracę. Dla powoda było więc w pełni jasne, że początkowo nawiąże z pozwanym stosunek cywilnoprawny i w pełni akceptował

on takie rozwiązanie. Ze strony pozwanego była to powszechnie stosowana praktyka w przypadku kierowców nie mających – tak jak powód – doświadczenia w wykonywaniu kursów zagranicznych. Z tymi zaś, którzy doświadczenie takowe posiadali umowy o pracę zawierał, nie można więc przypisać mu stosowania przy prowadzeniu działalności gospodarczej praktyki obchodzenia przepisów prawa pracy w zakresie dotyczącym zatrudniania kierowców.

Ponadto łączący strony stosunek prawny nie charakteryzował się trwałością. Pomędzy poszczególnymi umowami były odstępy czasu (tygodniowe i dwutygodniowe), jedna z nich została zawarta na 4 tygodnie, pozostałe na 3-tygodniowe okresy. Okoliczności sprawy wskazują, że były one zawierane doraźnie, stosownie do potrzeb pozwanego, a nie po to by nawiązać trwałą relację pomiędzy stronami. Powód w pełni akceptował to rozwiązanie i nie dopominał się u pozwanego zmiany tego stanu rzeczy poprzez zawarcie umowy o pracę.

Także sposób wykonywania przez powoda 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). Wprawdzie powód miał podawane sms-ami przez spedytora trasy przejazdu, jednak służyło to odpowiedniej efektywnej organizacji wykonywania czynności przez kierowców, a nie było wyrazem stricte pracowniczego podporządkowania – podobnie jak przekazywanie mu do wykonania dalszych czynności przewozowych po zrealizowaniu dotychczasowych służyło efektywnemu wykorzystaniu objętego umową czasu wykonywania zlecenia. Także stawianie się przez powoda w wyznaczonym czasie i miejscu na zbiórki celem zawiezienia go przez pozwanego do Niemiec na miejsce rozpoczęcia wykonywania zlecenia nie było w okolicznościach niniejszej sprawy wyrazem podporządkowywania się porządkowi wykonywania pracy, a raczej korzystaniem z dowozów zapewnianych przez pozwanego i nic nie wskazywało na to, że pozwany nie mógłby na to miejsce dojeżdżać we własnym zakresie gdyby tak umówił się z powodem. Powodowi nie został ponadto przedstawiony jako obowiązujący go żaden regulamin pracy ani podobny akt regulujący porządek wykonywania czynności.

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. Jak wyżej wskazano wniosek, że tak właśnie było stanowił jedynie domniemanie powoda, kwestia ta po prostu 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).

Należy również pamiętać, że powód 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. Natomiast w niniejszej sprawie powód skorzystał z uprawnień, jakie dawał mu fakt pozostawania z pozwanym w stosunku cywilnoprawnym – wykonał tylko czynności w ramach czasowych zakreślonych umową zlecenia i realizacji dalszych, wykraczających poza umówione ramy czasowe się nie podjął.

Nie bez znaczenia dla oceny łączącego strony stosunku prawnego pozostaje też okoliczność, że powodowi po wykonaniu trzech zleceń reprezentujący pozwanego J. K. (1) proponował – zgodnie z wcześniejszą obietnicą – zawarcie umowy o pracę, z czego ten nie skorzystał. W ocenie Sądu - mając na uwadze pozostałe powyżej wymienione okoliczności dotyczące zawierania umów – świadczy to o braku zamiaru powoda wiązania się z pozwanym stosunkiem pracy. Wynikało to przede wszystkim z odległości pomiędzy miejscem zamieszkania powoda, a bazą z której wyjeżdżał za granicę.

Uwzględniając powyższe okoliczności faktyczne i prawne Sąd 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. Należy w tym miejscu wskazać, że powyższe rozstrzygnięcie nie implikuje oddalenia powództwa o zapłatę należności żądanych z tytułu stosunku pracy, a jedynie poddanie go ocenie poza postępowaniem z zakresu prawa pracy (por. np. wyrok SN z dnia 23 lipca 2009 r. sygn. akt. II PK 25/09, opubl. OSNP 2011/5-6/76).