

Sygn. akt IXP(...)

## UZASADNIENIE

Inspektor pracy, działając na podstawie art. 63<sup>1</sup> k.p.c., wytoczył na rzecz M. K. (1), K. J., E. A. powództwa o ustalenie stosunku pracy z M. G. odpowiednio w okresach: 19 stycznia 2015 r. - 27 czerwca 2018 r., 22 sierpnia 2011 r. - 27 czerwca 2018 r., 26 maja 2010 r. - 30 czerwca 2018 r. wskazując, iż wymienieni pracowali pod kierownictwem i nadzorem wskazanego przez pozwaną przełożonego, wyznaczającego im miejsce i czas pracy oraz wydającego bieżące polecenia związane z pracą. Zatrudnieni (formalnie w oparciu o umowy zlecenia) nie mieli możliwości samodzielnego wyboru dni i godzin pracy, samowolnego opuszczania miejsca pracy, dobrania osoby na swoje zastępstwo, a zatrudniająca, pomimo uprzednich deklaracji, nie zgodziła się na zawarcie z nimi umów o pracę.

W pismach z dnia 19 marca 2019 r. M. K. (1), K. J. oraz E. A. wstąpili do postępowania w charakterze powodów.

Postanowieniami z dnia 5 sierpnia 2020 r. sprawy zostały połączone do wspólnego prowadzenia i rozstrzygnięcia.

W piśmie z dnia 7 czerwca 2019 r. powodowie rozszerzyli powództwo, domagając się zasądzenia należności ze stosunku pracy, a to wynagrodzeń za okres kwiecień – czerwiec 2018r., wynagrodzeń za skrócony okres wypowiedzenia oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Wystąpili też o zwrot kosztów procesu.

W zakresie tego ostatniego żądania pozwy K. J. i E. A., wobec braków formalnych, zostały prawomocnie zwrócone.

Pozwana M. G. wniosła o oddalenie powództw i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wskazując, że zatrudnieni nie świadczyli pracy codziennie, a jedynie gdy wpływały zlecenia transportowe, a sama praca nie była wykonywana pod nadzorem i według wskazówek zatrudniającej, a zgodnie z treścią zlecenia udzielanego przez obcy podmiot. Zatrudniająca nie miała wpływu na wybór trasy transportu czy na czas przejazdu, a jedynym jej obowiązkiem było udostępnianie powodom sprawnego samochodu z ważnym przeglądem technicznym i ubezpieczeniem oraz zapewnienie paliwa na wykonanie przewozu.

Dodatkowo pozwana wskazała na toczące się co do niej postępowanie sanacyjne.

Prawomocnym już postanowieniem z dnia 5 sierpnia 2020 r. pozwy K. J., E. A. i M. K. (1) zostały odrzucone w części dotyczącej roszczeń o zapłatę należności ze stosunku pracy wobec ustalenia, że na mocy postanowienia Sądu Rejonowego (...) w S. z dnia 27 września 2018 r. otwarto postępowanie sanacyjne dłużnika M. G. i wyznaczono zarządcę masy.

Postanowieniami z dnia 30 października 2020 r. sąd wezwał do udziału w charakterze pozwanego w sprawie o ustalenie stosunku pracy zarządcę masy sanacyjnej M. G., a następnie odrzucił pozwy przeciwko M. G..

Pozwany Zarządca Masy Sanacyjnej podtrzymał stanowisko prezentowane wcześniej przez M. G. wnosząc o oddalenie powództwa w całości.

Pismem z dnia 28 września 2021 r. powód E. A. cofnął pozew zrzekając się roszczenia. Inspektor Pracy wyraził zgodę na dokonanie tej czynności.

### **Sąd ustalił następując stan faktyczny.**

K. J. zawarł z M. G. w dniu 22 sierpnia 2011 r. na czas nieokreślony umowę oznaczoną mianem zlecenia.

Jako przedmiot umowy wskazano świadczenie usług transportowych na rzecz zleceniodawcy. Do obowiązków zleceniobiorcy, zgodnie z tą umową, należały: przewóz rzeczy w transporcie drogowym utrzymywanie pojazdu w stałej gotowości eksploatacyjnej i używanie go wyłącznie z zgodnie z przeznaczeniem, przestrzeganie przepisów o ruchu drogowym, transporcie drogowym oraz czasie pracy kierowców, utrzymywanie porządku, dbanie o powierzony

pojazd i jego wyposażenie, oszczędne gospodarowanie pojazdem, konserwacja i wykonywanie drobnych napraw pojazdu, informowanie zleceniodawcy o konieczności zakupu części zamiennych, ogumienia i narzędzi, prawidłowe wypełnianie kart drogowych, tarczki tachografu oraz pozostałej dokumentacji, obsługiwanie tachografu zgodnie z instrukcją oraz przepisami prawa. Zleceniobiorca oświadczył, że nie pozostaje w zatrudnieniu u innego pracodawcy i że posiada wszelkie niezbędne uprawnienia do wykonywania pracy kierowcy oraz zobowiązał się samodzielnie – nie pod nadzorem zleceniodawcy i z pełną swobodą w wyborze działania - wykonywać przedmiot umowy. Szczegółowy zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności miał regulować załącznik – „zakres obowiązków kierowcy”. Za wykonanie czynności przewidziano wynagrodzenie ryczałtowe w wysokości 2.780 zł, płatne raz w miesiącu w terminie do 10 dni po upływie miesiąca. Umowę można było rozwiązać za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Dowód: umowa zlecenia K. J. z dnia 22 sierpnia 2011 r. – k. 129-129v.

Tożsamej treści umowy zlecenia na czas nieokreślony zawarli z M. G. E. A. i M. K. (1), pierwszy w dniu 27 maja 2011r., drugi w dniu 19 stycznia 2015r.

Dowód: umowa zlecenia E. A. z dnia 27 maja 2011 r. – k. 219 – 219v, umowa zlecenia M. K. (1) z dnia 19 stycznia 2015 r. – k. 42 – 42v

Wszystkie trzy umowy zostały wypowiedziane przez M. G. pismami z dnia 13 czerwca 2018 r. z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 27 czerwca 2018 r. Pisma te wręczono E. A. w dniu 18 czerwca 2018 r., M. K. (1) w dniu 15 czerwca 2018 r., zaś K. J. w dniu 14 czerwca 2018 r.

Niesporne, a nadto: pisma z dnia 13.06.2018 r. – k. 41, k. 43, k. 45.

Do zadań zatrudnionych należały transport paliwa w ruchu krajowym i międzynarodowym i obsługa cysterny.

Kierowcy nie mieli wyznaczonych stałych godzin wykonywania obowiązków. Trasy, w które wyjeżdżali M. K. (1), K. J. i E. A., miały różny czas trwania.

Zlecenia wskazywał kierowcom zatrudniony u M. G.. W. D..

Dowód: zeznania świadków: J. L. – k. 752-753, A. W. – k. 753-754, M. W. – k. 754-755, W. D. (zapis skrócony – k. 768-770), przesłuchanie powoda K. J. (zapis skrócony – k. 787-788),

M. K. (1), K. J., E. A., w związku zrealizowaniem zawartych umów otrzymywali, poza wskazywanym w umowach wynagrodzeniem, także diety za każdy z przewozów.

Niesporne, nadto karty wynagrodzeń – k. 301-308, 396-419, J. L. – k. 752-753, A. W. – k. 753-754, M. W. – k. 754-755, W. D. (zapis skrócony – k. 768-770),

K. J. nie miał możliwości samodzielnego ustalania dni i godziny swojej pracy. Pracował co do zasady od poniedziałku do piątku, a niekiedy także w soboty (jeśli wyruszał w trasę we wtorek). Pracę (wyjazd w trasę) rozpoczynał o różnych godzinach. Decydował o tym W. D. w zależności od tego, gdzie i o której godzinie miał się odbyć załadunek czy rozładunek. Po zrealizowaniu w danym tygodniu pierwszego przewozu K. J. nie wracał do domu, a pozostawał w pojeździe oczekując na wskazanie kolejnych miejsc docelowych. Wracał do domu dopiero na weekend.

W każdym tygodniu do czasu otrzymania od W. D. pierwszej dyspozycji przewozu, K. J. miał obowiązek pozostawać w gotowości do wyruszenia w trasę.

Wskazane mu zadania przewozowe musiał wykonać osobiście, nie mógł skorzystać z zastępstwa innej osoby. Bywało, że w czasie drogi do wskazanego wcześniej punktu, otrzymywał przez W. D. informację o konieczności zmiany trasy. Dostawał też od wymienionego podczas podróży inne bieżące informacje dotyczące przewozów.

W przypadku awarii pojazdu, kierowca kontaktował się z W. D., który podejmował decyzję co do dalszego postępowania.

Powierzony K. J. samochód wyposażony był w system GPS, kontrolowany przez przełożonego. Powód sam ustalał trasę przejazdu, jednak musiała być to trasa możliwie najkrótsza, przebiegająca przez drogi niepłatne. K. J. nie mógł samowolnie skrócić trasy albo bez konsekwencji podjąć decyzji, że w danym dniu nie będzie wykonywać pracy. Niezastosowanie się do powyższego mogło skutkować konsekwencjami finansowymi, w szczególności obciążeniem dodatkowymi kosztami paliwa bądź opłat drogowych. Zatrudniony otrzymał od M. G. nie tylko pojazd – cysternę do wykonania transportów, a;e także odzież i obuwie robocze.

K. J. przy podpisywaniu umowy zlecenia miał deklarację zatrudniającej, że po jakimś czasie zostanie nawiązany stosunek pracy, ale później M. G. unikała wywiązania się z tej obietnicy.

Dowód: protokół kontroli – k. 5-8, ewidencja czasu pracy K. J. – k. 613-745, zeznania świadków: J. L. – k. 752-753, A. W. – k. 753-754, M. W. – k. 754-755, przesłuchanie powoda K. J. (zapis skrócony – k. 787-788).

Kierowcy zatrudnieni u M. G. pracowali generalnie na zbliżonych zasadach, jednak występowały pewne rozbieżności.

Dowód: zeznania świadków: J. L. – k. 752-753, A. W. – k. 753-754, M. W. – k. 754-755, W. D. (zapis skrócony – k. 768-770), przesłuchanie powoda K. J. (zapis skrócony – k. 787-788).

W ramach prowadzonej u M. G. kontroli Państwowa Inspekcja Pracy przesłuchiwała kierowców zatrudnionych w oparciu o umowy cywilnoprawne, w tym poza powodami jeszcze J. L., A. W., M. W..

Protokoły przesłuchań miały nieomal tożsamą treść.

Ostatecznie Inspektor Pracy uznał, że wszyscy kierowcy pracowali w pełnym wymiarze czasu pracy, od poniedziałku do soboty, pod nadzorem W. D., który wydawał im bieżące polecenia związane z wykonywaną pracą oraz ustalał dni i godziny pracy. Nie mogli oni samodzielnie ustalać dni i godzin pracy ani samowolnie opuszczać miejsc pracy, musieli pozostawać w dyspozycji pracodawcy, a pracę świadczyć osobiście. Dodatkowo kontrolujący stwierdził, że przy podpisywaniu umów zlecenia uzgodniono, iż po pewnym czasie zostaną zawarte umowy o pracę, do czego jednak nie doszło pomimo zgłaszanych przez kierowców żądań

Dowód: protokół kontroli – k. 5-8, protokoły przesłuchań J. L., A. W., E. A., M. K. (1), K. J., M. W. przed Państwową Inspekcją Pracy – k. 15-30.

Na mocy postanowienia S. R. (...) w S. z dnia 27 września 2018 r. otwarto postępowanie sanacyjne dłużnika M. G. i wyznaczono zarządcę.

Na dzień 5 kwietnia 2023r. postępowanie sanacyjne nie było prawomocnie zakończone.

Niesporne, a nadto: postanowienie z dnia 27 września 2018 r. – k. 157, notatka z dnia 4 kwietnia 2023r. – k. 876,

Przed Sądem Rejonowym (...) w S. (...)Wydziałem Karnym pod sygnaturą akt (...) toczyło się postępowanie karne przeciwko M. G. w sprawie m.in. o czyn z art. 281 §1 pkt 1 k.p., w którym została ona obwiniona o to, że prowadząc działalność gospodarczą pod firmą (...) powierzała ona pracę na podstawie zawartych umów zlecenia J. L., A. W., E. A., K. J., M. W. i M. K. (1) w warunkach, które zgodnie z art. 22 § 1 k.p., powinny być zawarte z nimi umowy o pracę. Wyrokiem z dnia 4 lutego 2021 r. została ona uznana za winną popełnienia zarzucanych jej czynów i wymierzono karę grzywny w wysokości 3.000 zł. Sąd Okręgowy w S. w dniu 27 sierpnia 2021 r. wydał wyrok, w którym uchylono wskazany wyrok Sądu Rejonowego z dnia 4 lutego 2021 r. i umorzono postępowanie.

Dowód: wyrok w sprawie (...) – k. 833 (koperta), notatka urzędowa z dnia 28 września 2021 r. – k. 865

### **Sąd zważył, co następuje.**

Na wstępie należy wskazać, że powództwa wniesione przeciwko M. G. podlegały odrzuceniu, jako że postanowieniem tutejszego z dnia 27 września 2018 r. otwarto wobec wymienionej postępowanie sanacyjne i wyznaczono zarządcę. Choć otwarcie postępowania sanacyjnego nie wyklucza możliwości prowadzenia postępowań sądowych w celu dochodzenia wierzytelności podlegających umieszczeniu w spisie, to taki spór nie może toczyć się przeciwko dłużnikowi, o czym świadczy już regulacja art. 174 § 1 pkt 1 k.p.c. Postępowanie w tej sprawie zostało zainicjowane już po wszczęciu postępowania sanacyjnego, nie zachodziły zatem podstawy do skorzystania z wymienionej regulacji, a pozew skierowany przeciwko dłużniczce podlegał odrzuceniu. Postępowanie w przedmiocie żądań, jak zgłaszane w sprawie niniejszej, mogło być wszczęte i prowadzone jedynie przeciwko zarządcy masy sanacyjnej. Zgodnie bowiem z treścią art. 311 ust. 1 ustawy z dnia 15 maja 2015 r. – prawo restrukturyzacyjne (Dz.U. z 2019 r. poz. 243), postępowania sądowe, administracyjne, sądowoadministracyjne i przed sądami polubownymi dotyczące masy sanacyjnej mogą być wszczęte i prowadzone wyłącznie przez zarządcę albo przeciwko niemu. Postępowania te zarządca prowadzi w imieniu własnym na rzecz dłużnika. Roszczenia dotyczące należności ze stosunku pracy, jako powstałe przed otwarciem postępowania sanacyjnego bez wątplenia weszły w skład masy sanacyjnej. Żądanie ustalenia stosunku pracy, mające charakter majątkowy i rzutujące na istnienie roszczeń charakterystycznych dla stosunku pracy i podlegających zaspokojeniu z masy sanacyjnej, także należało uznać za dotyczące tej masy, a więc takie, do którego powyższa regulacja ma zastosowanie. Szersze rozważania wobec niezaskarżenia postanowień o odrzuceniu, a w efekcie ich prawomocności, są tu zbędne. Dla porządku można tylko wskazać, że odrzucenie pozwu nie stanowiło przeszkody do ponownego wytoczenia powództw o zapłatę wynagrodzeń, odszkodowań i ekwiwalentu za urlop, przeciwko prawidłowo oznaczonemu podmiotowi.

W przypadku żądania ustalenia, inaczej aniżeli w przypadku żądań zapłaty, sąd przed odrzuceniem pozwu wezwał właściwy podmiot do udziału w sprawie. Różne działania sądu warunkował fakt, iż żądania zapłaty sformułowali sami zatrudnieni. Wobec faktu, iż reprezentował ich od początku zawodowy pełnomocnik sąd mógł, ale nie był obligowany do wzywania z urzędu zarządcy masy sanacyjnej na podstawie art. 477 k.p.c. W części dotyczącej ustalenia stosunku pracy proces zainicjował jednak działający na rzecz powodów inspektor pracy, którego legitymacja do wystąpienia z powództwem wynikała z treści art. 63<sup>1</sup> k.p.c. (w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy inspektorzy pracy mogą wytaczać powództwa na rzecz obywateli, a także wstępować, za zgodą powoda, do postępowania w tych sprawach w każdym jego stadium). Wprawdzie od inspektora pracy można oczekiwać większej wiedzy i staranności niż od pracownika występującego samodzielnie z powództwem, jednak nie jest on podmiotem generalnie wyspecjalizowanym w prawie, a tylko w określonych jego dziedzinach. Stąd wskazanie przez inspektora pracy niewłaściwego, w świetle procedury cywilnej i przepisów szczególnych spoza tych dziedzin, podmiotu powinno powodować, podobnie jak w przypadku, gdy pracownik występuje przed sądem samodzielnie, działanie sądu z urzędu, o ile nie ma sprzeciwu występującego z powództwem co do dokonania wezwania innego pozwanego.

Żądanie ustalenia stosunku pracy oparte było na treści art. 189 k.p.c., zgodnie z którym można żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma się w tym interes prawny. W przypadku osób, na rzecz których wytoczono powództwo i którzy wstąpili do sprawy, interes taki bez wątplenia występował, skoro dokumentacja związana z zatrudnieniem wskazywała na inny niż pracowniczy charakter stosunku prawnego łączącego ich z M. G.. Interes prawny jest w orzecznictwie pojmowany elastycznie, z uwzględnieniem celowościowej wykładni tego pojęcia, konkretnych okoliczności danej sprawy, a przede wszystkim tego, czy w drodze powództwa o świadczenie strona może uzyskać pełną ochronę swoich prawnie chronionych interesów. Z reguły interes prawny nie wyczerpuje się w powództwie o świadczenie, gdy ustalenie istnienia stosunku prawnego ma usunąć stan niepewności na przyszłość względem różnych roszczeń, które mogą być realizowane, a nie są jeszcze określone (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2009r., II PK 156/09, M.P.Pr (...) – 479). Rodzaj zatrudnienia ma wpływ na różne uprawnienia, przykładowo chociażby wymiar urlopu wypoczynkowego w późniejszym czasie, stąd istniejący zazwyczaj interes prawny w ustaleniu stosunku pracy. Zauważenia wymaga też, że powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy jest w przepisach proceduralnych wyróżnione jako specjalny rodzaj powództwa o ustalenie (art. 476 § 1 pkt 1<sup>1</sup>

k.p.c.), co należy traktować jako wskazanie, że regułą jest istnienie interesu prawnego w takim ustaleniu. Świadczy o tym dodatkowo możliwość wytaczania takiego powództwa przez inspektora pracy (co miało miejsce i w tej sprawie).

Sam fakt istnienia interesu prawnego w wytoczeniu określonego powództwa nie przesądza jednak jeszcze o jego zasadności. Analiza materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszym postępowaniu dała podstawy do uwzględnienia powództw wyłącznie co do jednego z dwóch zatrudnianych, którzy nie zrezygnowali z kontynuowania procesu, a to K. J..

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 tak określonych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p.) W warunkach tych nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną (art. 22 § 1<sup>2</sup> k.p.).

Stosunek pracy to więź prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika przy umówionej pracy i wypłacanie mu wynagrodzenia za pracę (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 26 czerwca 1996r., III APr 10/96, Apel.Lub. 1997/2/10). Zatrudnienie w szerokim znaczeniu tego słowa tj. wykonywanie stale i za wynagrodzeniem określonych czynności nie musi mieć charakteru pracowniczego. Może mieć ono miejsce także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNP 2001/9/310). O kwalifikacji umowy decyduje w pierwszej kolejności zasada swobody umów (art. 353<sup>1</sup> kodeksu cywilnego) polegająca na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył. Jeżeli jednak w treści stosunku prawnego łączącego strony (ocenianego nie tylko przez treść umowy, ale przede wszystkim przez sposób jego wykonywania) przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p., to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony. I odwrotnie, jeżeli w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999/ 18/ 582; z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999/20/646; z dnia 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999/22/ 718; z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000/4/138; z dnia 12 stycznia 1999 r., I PKN 535/98, OSNAPiUS 2000/ 5/175; z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 562/98, OSNAPiUS 2000/6/ 223). Umowa, na podstawie której jest świadczona praca, nie może mieć mieszanego charakteru (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 786/00, OSNP 2004/2/30). Jeżeli z treści umowy łączącej strony trudno wskazać jednoznacznie, które elementy przeważają, przyjąć należy, iż decydujące znaczenie winna mieć wola stron, formułujących treść stosunku prawnego, a więc także tytuł umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2003 r. sygn. I PK 466/02, publ. Pr. Pracy z 2004 roku, Nr 3, str. 35).

Okoliczność, iż strony procesu podpisały umowy cywilnoprawne nie wykluczała więc przyjęcia, że w istocie łączył je stosunek pracy. Dla takiego przyjęcia jednak niezbędnym jest, by sposób wykonywania umowy odpowiadał stosunkowi pracy, a jeśli sposób ten nie pozwala na jednoznaczne zakwalifikowanie stosunku prawnego, by wola stron przemawiała za zatrudnieniem pracowniczym.

Jak już bowiem wskazano, charakter stosunku łączącego strony należy oceniać nie tylko przez treść umowy (która może być kształtowana tak, by ukrywać rzeczywisty charakter zatrudnienia), ale przede wszystkim rzeczywisty sposób jej wykonywania.

Choć art. 22 § 1 k.p. określa charakterystyczne elementy stosunku pracy, to sposób wykonywania zatrudnienia dość często nie pozwala na jednoznaczną ocenę, czy zatrudnienie odpowiada temu stosunkowi. Jest tak dlatego, że pewne elementy stosunku pracy i umowy zlecenia, czy umowy o świadczeniu usług, do której odpowiednio mają zastosowanie przepisy o zleceniu (art. 750 k.c.), pozostają zbliżone. Przyjęciu zlecenia (świadczenia usług) nie sprzeciwia się

wymóg osobistego świadczenia pracy, co do zasady bowiem to zleceniobiorca realizuje zawartą umowę (art. 738 k.c.). Także otrzymywanie wynagrodzenia nie przesądza o rodzaju stosunku prawnego łączącego strony, umowa zlecenia (świadczenia usług) z reguły jest bowiem odpłatna (art. 735 § 1 k.c.). Samo sprawdzanie sposobu wykonania umowy też nie wyłącza zlecenia (świadczenia usług), jako że przyjmujący zlecenie winien informować o jego wykonywaniu (art. 740 k.c.).

Elementem, który odróżnia zatrudnienie pracownicze od zatrudnienia na podstawie umowy cywilnoprawnej, jest przede wszystkim podporządkowanie zatrudnionego zatrudniającemu. Jednak i to, czy z takim podporządkowaniem mamy do czynienia, nie jest często oczywiste. Na przestrzeni lat doszło w przypadku dużej części stosunków pracy do zwiększenia swobody pracownika, a ograniczenia nadzoru pracodawcy. Z drugiej strony powszechną praktyką stało się zawieranie umów cywilnoprawnych na stanowiskach, dla których w przeszłości zasadą były umowy o pracę. Znajduje to akceptację orzecznictwa, czego wyrazem jest chociażby wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2013r. II PK 372/12 OSNP 2014/6/80 wydany w sprawie pracowników sekretariatu sądowego zatrudnionych na zlecenie.

Praca kierowcy w ruchu międzynarodowym nie musi być wykonywana w ramach stosunku pracy, o ile nie chodzi o przewóz na potrzeby własne, o jakim mowa w art. 4 pkt 4 ustawy z dnia 6 września 2001r. o transporcie drogowym (Dz.U. z 2019 r. poz. 58) posługującym się pojęciem „pracownik”. Świadczy o tym brzmienie art. 1 pkt 4 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004r. o czasie pracy kierowców (Dz.U. z 2012 r. poz. 1155).

Praca kierowcy ze swej istoty podlega ograniczonemu nadzorowi. Obowiązki wynikające z zatrudnienia są bowiem wykonywane poza zakładem, a uzależnianie każdego zachowania na trasie w nietypowej sytuacji (np. niemożności przejazdu na jakimś odcinku wyznaczoną trasą) od decyzji innej osoby praktycznie paraliżowałoby wykonywanie przewozu. Zakres swobody kierowców w ramach wykonywania przewozów w ramach umowy z jednym podmiotem może być różny i pozwalać na wykonywanie zatrudnienia w tym charakterze w ramach zlecenia.

Nie tylko w przypadku kierowców – pracowników, ale i kierowców wykonujących przewozy w oparciu o umowy cywilnoprawne swoboda realizacji zadań podlega ograniczeniom. Organizowanie w odpowiednim czasie przerw w pracy, niezależnie od podstawy wykonywanej zatrudnienia, warunkują jednak przepisy ustawy o czasie pracy kierowców. Zatrudnieni w oparciu o umowy zlecenia, podobnie jak zatrudnieni na podstawie umów o pracę, muszą realizować przewóz we wskazanym czasie odbierając ładunek z miejsca oznaczonego przez drugą stronę umowy i dostarczając także do takiego miejsca. Wskazanie punktów załadunku, rozładunku i czasu dostawy jest zwykłym elementem każdego zlecenia transportowego. Bez takich danych niemożliwe byłoby wykonanie usługi transportowej w jakiegokolwiek formie.

Kwestię warunkującego stosunek pracy podporządkowania należy więc oceniać przede wszystkim przez pryzmat swobody dysponowania przez kierowcę czasem. Jeżeli kierowca sam decyduje, czy dane zlecenie transportowe przyjmie do wykonania i dysponuje tu swobodą, nawet jeżeli byłaby ona ograniczona minimalną uzgodnioną liczbą transportów w danym okresie, tak by zatrudniający miał zapewniony zysk uzasadniający zatrudnienie, to można mówić o więzi cywilnoprawnej, zwłaszcza przy braku bieżącej (np. telefonicznej) kontroli podczas wykonywania danego transportu. Jeśli zaś swobody takiej kierowca jest pozbawiony, to zatrudnienie będzie raczej odpowiadać pracowniczemu.

Państwowa Inspekcja Pracy w ramach kontroli prowadzonej u M. G. ustaliła, że zatrudniani u wymienionej kierowcy swobody w zakresie realizacji obowiązków nie mieli. Jednakże dokumenty z tej kontroli, zwłaszcza w świetle zeznań przesłuchanych w niniejszej sprawie osób, nie pozwalają na przyjęcie, iż wszyscy zatrudnieni wykonywali swoje obowiązki na identycznych w omawianym zakresie zasadach. Protokoły przesłuchania kierowców sporządzone w toku kontroli kontroli, ze względu na ich niemal identyczną treść (w tym tożsame sformułowania) trudno uznać za odzwierciedlające słowa poszczególnych pracowników, co przemawia przeciwko przyznaniu im przynajmniej wiarygodności. Za taką oceną przemawiają osobowe źródła dowodowe. Zarówno świadek A. W., jak i powód K. J. nie potwierdzili wprost podawanych w protokołach informacji. K. J. zapytany o to, czy rozmawiał z pracodawczynią o możliwości zawarcia umowy o pracę, zasłonił się niepamięcią, mimo iż w odczytanym mu właściwym fragmencie

protokołu sporządzonego na potrzeby kontroli wyraźnie wskazano, że takie zdarzenie miało miejsce. Ten powód wskazał „ja tego nie pisałem, ale to odzwierciedla to, jak wyglądała ta praca”. Podobnie, A. W., po odczytaniu mu protokołu przesłuchania przed inspekcją pracy oświadczył „być może dokładnie nie przeczytałem protokołu. Nas tam było kilka osób przesłuchiwanym przez Inspektora. Mogły pojawić się jakieś rozbieżności. Potwierdzam moje dzisiejsze słowa, że nie rozmawiałem bezpośrednio o zmianie umowy z panią G., ale wiem że koledzy rozmawiali”.

Przesłuchani przed sądem dowodowo kierowcy zatrudniani przez M. G. nie opisywali w sposób identyczny swojej pracy w tym w zakresie nadzoru przełożonych, z kolei świadek W. D., który wskazywał kierowcom trasy transportów, podawał, że zatrudnieni, choć w praktyce miało to miejsce sporadycznie, mogli odmówić bez konsekwencji wyjazdu w trasę. Nie ma podstaw do odmówienia wiary zeznaniom tego ostatniego świadka w sytuacji, gdy podał on szereg okoliczności dotyczących wykonywania zatrudnienia przez kierowców w sposób niekorzystny dla strony pozwanej.

Wobec powyższego, zważywszy też na kierunek orzecznictwa przypisujący dużą wagę woli stron, istotnymi dowodami dla dokonania oceny stosunku łączącego z M. G. poszczególnych powodów było przesłuchanie każdego z nich, zwłaszcza że przez wiele lat, także po zmianach na rynku transportowym (zwiększeniu zapotrzebowania firm transportowych na nowych pracowników, a w efekcie możliwości zmiany miejsca zatrudnienia) kontynuowali zatrudnienie nie kwestionując na drodze sądowej jego rodzaju, a dopiero zakwestionowanie przez inspektora pracy cywilnoprawnego charakteru umów, skłoniło ich do działań. Tej bierności trudno upatrywać w braku zorientowania kierowców, skoro część z nich wskazywała, że wykonywała wcześniej zatrudnienie w ramach umów o pracę.

Bez dowodu z przesłuchania stron, nie było wystarczających podstaw do ustalenia, że w istocie więź prawna nie odpowiadała określonej w umowie. Jak już bowiem wskazano, ciągłość zatrudnienia, jego odpłatny charakter, zapewnienie zaplecza technicznego oraz organizacyjnego nie przesądza jeszcze o zatrudnieniu pracowniczym.

M. G. nie stawiała się na kolejne wezwania sądu, przy czym tylko początkowo to niestawiennictwo miało charakter usprawiedliwiony. Z powodów dowodowo przesłuchany został wyłącznie K. J.. Pozostali dwaj pomimo wezwań sądu nie stawili się nie usprawiedliwiając nieobecności ani osobiście ani przez pełnomocnika. Przesłuchanie K. J. w powiązaniu z pozostałymi dowodami ze źródeł osobowych dawało podstawy do uznania, iż więź łącząca go z M. G. miała charakter pracowniczej. Istotnymi były tu okoliczności związane z wykonywaniem przewozów, w szczególności bieżące wskazówki przedstawiciela zatrudniającej, konieczność pozostawania w gotowości do ruszenia w trasę, niemożność odmówienia wykonania zlecenia, jak i to, że rodzaj umowy został wskazany przez zatrudniającą, a towarzyszyła temu obietnica modyfikacji tej umowy na umowę o pracę. Opisany przez powoda sposób wykonywania zatrudnienia występować miał przez cały okres objęty sporem, co nakazywało uznania powództwa o ustalenie za uzasadnione w całości.

Sąd nie znalazł podstaw, aby odmówić wiary przesłuchaniu wskazanego powoda, w szczególności wobec braku dowodów pozostających z nim w sprzeczności. Za takowy nie można uznać zeznań W. D. w części wskazanej już przez sąd jako że świadek ten nie odnosił się indywidualnie do sytuacji każdego z zatrudnionych.

Niestawiennictwo powoda M. K. (1), a tym samym brak możliwości przeprowadzenia dowodu z jego przesłuchania skutkowało, wobec powoływanej wcześniej przez sąd argumentacji co do ważkości tego dowodu, przyjęciem, iż strona powodowa, pomimo ciężącego na niej obowiązku nie wykazała pracowniczej więzi między nim a M. G.. Sąd nie wyklucza, że zarówno wola stron jak i sposób wykonywania zatrudnienia odpowiadały więzi pracowniczej, jednak nie jest to oczywiste. Za niewystarczające należy uznać tu zeznania świadków, bowiem z co też już wskazywano, poszczególni zatrudnieni nieco inaczej przedstawiali sposób wykonywania zadań. Nie należy tracić z pola widzenia, że mimo podobieństw w sytuacji faktycznej i prawnej powodów (na którą to wskazywał zarówno świadek W. D. jak i pozostali kierowcy) nie można a priori przyjąć założenia, że wola stron i swoboda w przyjmowaniu i realizacji zleceń transportowych w każdym przypadku była taka sama. Należy także zauważyć, że choć współpraca stron ustalała z końcem czerwca 2018 r. to okres zatrudnienia każdego z powodów był inny. W rezultacie, nie sposób wykluczyć, że na przestrzeni lat strony kontynuując zatrudnienie kierowcy się różnymi pobudkami i odmienna była ich wola w zakresie ukształtowania wzajemnych praw i obowiązków, jak i tego że mogło odbiegać od siebie wykonywanie

umowy rzutujące na ocenę jej charakteru. Powtórzyć można, że umowa cywilnoprawna, podobnie jak umowa o pracę może być zawarta bezterminowo i świadczyć o istnieniu między stronami trwałej więzi prawnej. Powód w oparciu o taką umowę również mógł wykonywać pracę przy pomocy powierzonych mu przez M. G. pojazdów ciężarowych. Brak przeszkód, aby to na zleceniodawcy ciążył obowiązek pokrywania kosztów eksploatacji tych pojazdów, napraw, ubezpieczenia. Także przesłanka odpłatnego charakteru zatrudnienia nie przesądza o jego pracowniczym charakterze. Fakt, że M. G. wypłacała powodowi poza wynagrodzeniem diety za podróże służbowe, nie przekreśla cywilnoprawnego charakteru stosunku prawnego. Choć diety są powiązane z podróżą służbową charakterystyczną dla stosunku pracy, to ustalenie takiej należności nie jest wykluczone w ramach zlecenia (jako zwrot kosztów wykonywania zlecenia). Wypłata takich należności przeczy uznaniu, by motywem zawarcia umów zlecenia było minimalizowanie kosztów zatrudnienia kierowców. Wszystko powyższe przemawiało za oddaleniem powództwa o ustalenie stosunku pracy M. K. (1).

Także E. A. nie stawiał się celem dowodowego przesłuchania. On jednak zrezygnował z kontynuowania procesu. Zgodnie z art. 203 § 1 k.p.c. pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do terminu rozprawy, a jeśli łączy się z nim zrzeczenie się roszczenia aż do wydania wyroku, przy czym dopuszczalność tej czynności jest badana przez sąd. Cofnięcie pozwu w niniejszej sprawie nie narusza prawa, zasad współżycia społecznego ani nie prowadzi do obejścia prawa (art. 203 § 4 k.p.c.). Brak również podstaw do przyjęcia, by czynność ta naruszała słuszny interes pracownika (art. 469 k.p.c.), skoro wobec niezłożenia przez powoda zeznań brakowało decydującego dowodu pozwalającego na ocenę więzi prawnej. W myśl art. 355 k.p.c. sąd umorzy postępowanie, jeżeli powód ze skutkiem prawnym cofnął pozew, strony zawarły ugodę lub została zatwierdzona ugoda zawarta przed mediatorem albo z innych przyczyn wydanie wyroku stało się zbędne lub niedopuszczalne. Wobec wypełnienia dyspozycji przywołanego przepisu, przy zgodzie na cofnięcie inicjującego proces inspektora pracy, sąd umorzył postępowanie.

O kosztach procesu rozstrzygnięto na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. i art. 102 k.p.c.

Koszty w każdej z trzech połączonych spraw odpowiadały w przypadku obu stron procesu kwocie 3600 zł stanowiącej zgodnie z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800) stawce minimalnej wynagrodzenia zawodowego pełnomocnika. K. J. wygrał proces, obowiązek zwrotu na jego rzecz wskazanej kwoty obciążał więc stronę pozwaną. Powództwo M. K. (1) podlegało oddaleniu, zatem jego obciążały koszty procesu poniesione przez przeciwnika. Cofającego pozew E. A. sąd nie obciążył kosztami przyjmując, że okoliczności sprawy uzasadniają odstąpienie od takiego obciążenia. Choć do cofnięcia pozwu doszło na końcowym etapie postępowania, to należy wziąć pod uwagę, że wskazany powód jedynie do procesu przystąpił nie będąc jego inicjatorem. Różne rozstrzygnięcia w przypadku pozostałych zatrudnionych wskazują, iż rodzaj łączącego powodów z M. G. stosunku prawnego nie pozostawał oczywisty. Wreszcie sprawy przez cały okres prowadzenia postępowania dowodowego były połączone, zatem nakład pracy pełnomocnika pozwanej nie był istotnie większy niż w przypadku jednego sporu (w istocie sprowadzając się do dodatkowej odpowiedzi na pozew).

Zgodnie z art. 113 § 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. 2020.755 ze zm.) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Istniejące początkowo wątpliwości związane ze stosowaniem tego przepisu w sprawach z zakresu prawa pracy zostały rozwiane w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r. I PZP 1/07, w której sąd ten wskazał, iż sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąży pozwanego pracodawcę kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu. Zgodnie z art. 13 ust.1 przywołanej ustawy w brzmieniu obowiązującym w dniu wniesienia powództwa, w sprawach o prawa majątkowe pobiera się opłatę stosunkową wynoszącą 5% wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100 000 złotych. Wartość przedmiotu sporu w zakresie ustalenia stosunku pracy nakazywała ustalić opłatę na kwotę 1.230 zł w odniesieniu do każdego z



powodów (5 % z 24.600 zł). Pozwany przegrał proces tylko w ramach jednej z połączonych spraw, zatem obciąża go wyłącznie jedna opłata, a dodatkowo wydatek postępowania w postaci kosztów stawiennictwa świadka (70 zł).

Ustaień faktycznych sąd dokonał przede wszystkim na podstawie dowodów ze źródeł osobowych, ale też w oparciu o zgromadzone dokumenty z wyłączeniem omówionych już protokołów zgromadzonych w postępowaniu kontrolnym PIP. Pozostałe dokumenty nie były kwestionowane i nie nasuwały wątpliwości. Sąd nie znalazł podstaw, aby odmówić mocy dowodowej osobowym źródłom dowodowym, jednak przy konstruowaniu stanu faktycznego podchodził do nich z dużą dozą ostrożności. Z uwagi na zbieżną sytuację powodów oraz świadków (A. W., J. L., M. W.), a także fakt toczenia przez świadków z M. G. sporu sądowego o tożsamym przedmiocie, w wypowiedziach świadków pojawiała się mimowolna tendencja do czynienia uogólnień i zrównywania sytuacji zatrudnionych. Stąd zeznania nie dawały podstaw do określenia dokładnego sposobu świadczenia pracy przez każdego z powodów bez jednoczesnego przesłuchania danego powoda. Sąd pominął dowód z akt postępowania wykroczeniowego poza zaliczonym w poczet materiału dowodowego orzeczeniem sądu wykroczeniowego wraz z uzasadnieniem, uznając, że pozostaje on bez znaczenia dla zapadłego rozstrzygnięcia.

Mając na uwadze powyższe orzeczono jak w sentencji.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)
4. (...)