

*Sygn. akt X P 682/17*

## WYROK CZĘŚCIOWY W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 października 2018 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy  
i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie następującym:

**Przewodniczący:** SSR Marcin Szajner

**Ławnicy:** M. Z.; B. W.

**Protokolant:** Dominika Gorząd

**po rozpoznaniu w dniu** 26 września 2018 r. we Wrocławiu

**przy udziale -**

**sprawy z powództwa:** K. S.

**przeciwko:** M. D. prowadzącemu jednoosobową działalność gospodarczą pod

nazwą (...) z siedzibą

w K.

**o** ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie, świadczenia z tytułu podróży

służbowych

**oddala powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy stronami.**

## UZASADNIENIE

**Pozwem** z 12 sierpnia 2016 r. (data prezentaty), skierowanym do Sądu Rejonowego w Ząbkowicach Śląskich (sprawa została zarejestrowana pod sygn. akt IV P 303/16), wniesionym przeciwko pozwanemu M. D., prowadzącemu jednoosobową działalność gospodarczą pod firmą (...) w K., powód K. S., wniósł o zasądzenie od pozwanego kwoty 8.500,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od 10 sierpnia 2016 r. do dnia wydania wyroku tytułem niewypłaconej podstawy, diet i ryczałtów za noclegi za miesiące lipiec i sierpień 2016 r. oraz zwrot kosztów procesu według norm przepisanych.

**W uzasadnieniu** powództwa, powód podniósł, że pracował u pozwanego od 11 lipca 2016 r. do 4 sierpnia 2016 r. Przepracował 22 dni i powinien mieć zapłacone za dzień 82,00 zł, co daje razem 1.804,00 zł. W tym czasie spał w kabinie kierowcy ciężarówki za granicą 18 dni. Za jeden dzień powinien mieć więc zapłacone 49,00 euro diet plus 37,50 euro ryczałtu za noclegi w kabinie ciężarówki (k. 2-3).

**W odpowiedzi na pozw** pozwany M. D. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

**Uzasadniając** swoje stanowisko w sprawie, pozwany zarzucił, że łącząca strony umowa miała charakter cywilnoprawny w zakresie współpracy w organizowaniu transportu drogowego. Nie określała miejsca ani godzin pracy, nie precyzowała wykonywania pracy w podporządkowaniu organizacyjnym i służbowym, nie zawierała wymogu osobistego świadczenia przewozu, nie zawierała ciągłości świadczenia przewozu, jak również wynagrodzenia. Jednocześnie pozwany wskazał, że w trakcie realizacji przedmiotu umowy, powód dokonał znacznych szkód w jego mieniu, których istotna wartość, była przyczyną rozwiązania umowy (k. 18-v. 19).

Zarządzeniem z 22 września 2016 r. sprawa została przekazana do I Wydziału Cywilnego Sądu Rejonowego w Ząbkowicach Śląskich (k. 23).

Postanowieniem z 4 października 2016 r. (sygn. akt I C 824/16), Sąd Rejonowy w Ząbkowicach Śląskich stwierdził swoją niewłaściwość i sprawę przekazała do rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Środzie Śląskiej, gdzie sprawa została zarejestrowana pod sygn. akt I C(upr) 1173/16 (k. 33).

Pismem z 20 kwietnia 2017 r. powód rozszerzył powództwo, wnosząc o ustalenie istnienia pomiędzy stronami stosunku pracy w okresie od 11 lipca 2016 r. do 4 sierpnia 2016 r. (k. 90-93).

Uzasadniając rozszerzenie powództwa, powód podniósł, że zawarta w umowie pomiędzy stronami klauzula substytucyjna stanowiła postanowienie iluzoryczne, niemożliwe do zrealizowania, a ponadto niezgodne z prawem. Z uwagi na powtarzalność czynności w określonych odcinkach czasowych, w rzeczywistości świadczył swoją pracę w sposób ciągły, przy czym była ona zasadniczo jednorodna. Umowa ramowa jest zasadniczo kierowana do przedsiębiorców, którzy podejmują współpracę co jakiś czas. Natomiast on jest osobą fizyczną nie prowadzącą działalności gospodarczej. Wskazał również, że świadczył pracę w miejscu i czasie wskazanym przez pozwanego, który zapewnił mu wszystkie niezbędne materiały i narzędzia do jej wykonania. Ponadto, specyfika wykonywanej pracy poza siedzibą pozwanego nałożyła na niego obowiązek pozostawania w kontakcie telefonicznym z pozwanym, który przekazał mu aparat telefoniczny. Dlatego bez znaczenia jest nazwa łączącej strony umowy.

Powód wskazał, że posiada interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy, gdyż ustalenie takie będzie miało bezpośredni wpływ na jego szereg uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy oraz ubezpieczeń społecznych (k. 90-93).

Odpowiadając na rozszerzenie powództwa, pozwany wniósł o jego oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Ponadto, pozwany podniósł zarzut potrącenia wierzytelności w kwocie 11.713,92 zł z tytułu wyrządzonej przez powoda szkody w majątku pozwanego.

Uzasadniając swoje stanowisko, pozwany zarzucił, że wiążąca strony umowa miała charakter umowy cywilnoprawnej, o czym strony przy jej zawieraniu doskonale wiedziały i godziły się na takie warunki. Niezalenie od powyższego, pozwany zarzucił, że powód w trakcie realizacji umowy, podczas jazdy pojazdem, nie używał retardera, co skutkowało zniszczeniem opony, nadkola, tarcz hamulcowych oraz szkód powstałych na skutek pożaru, czym doprowadził do powstania szkody w mieniu pozwanego (k. 95-96).

Postanowieniem z 19 września 2017 r., sygn. akt I C 824/16, Sąd Rejonowy w Ząbkowicach Śląskich sprostował sentencję swojego postanowienia z 4 października 2016 r. w sprawie sygn. akt I C 824/16 w ten sposób, że w miejsce „Sądowi Rejonowemu w Środzie Śląskiej” wpisał „Sądowi Rejonowemu dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu (k. 117).

Na rozprawie 28 lutego 2018 r. powód sprecyzował roszczenie ustalenia istnienia stosunku pracy w ten sposób, że wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy w okresie od 11 lipca 2016 r. do 4 sierpnia 2016 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowcy międzynarodowego.

**Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.**

Pozwany M. D. prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą pod nazwą (...) z siedzibą w K., której przedmiotem jest projektowanie konstrukcji budowlanych, transport i spedycja oraz sprzedaż opału.

Powód K. S. trafił do firmy pozwanego poprzez ogłoszenie zamieszczone przez pozwanego w internecie, poprzez które poszukiwał do pracy kierowców. Anons nie określał na jaki okres i na jakich zasadach ma nastąpić zatrudnienie. Odpowiadając na ogłoszenie powód wysłał swoje CV. Po pewnym czasie zadzwoniła do niego P. D. i zaprosiła na rozmowę. W tym czasie, powód nie pracował i szukał pracy od około miesiąca czasu. Rozmowa odbyła się w lipcu 2016 r. W czasie spotkania, powód przedstawił swoje świadectwa pracy i dokumenty z kompetencjami zawodowymi. Poinformował P. D., że jak się uda to szuka pracy na stałe, a jak nie to na chwilę. P. D. przekazała mu, że potrzebuje kierowcę na chwilę, na czas nieobecności innych kierowców, a to czy zostanie czy nie to miało się okazać później. Powód został poinformowany, że 95% tras będzie do Niemiec. W trakcie rozmowy nie była poruszana kwestia formy zatrudnienia. Powód miał otrzymać wynagrodzenie w wysokości około 6.000,00 zł za miesiąc „na rękę”. Tego dnia nie została podpisana żadna umowa. Powód otrzymał tylko do wypełnienia pewne dokumenty do umowy, która miała zostać zawarta później.

Umowę ramową nr (...) w zakresie współpracy w organizowaniu transportu drogowego, strony zawarły 11 lipca 2016 r., przed wyjazdem powoda w pierwszą trasę.

#### **Dowód:**

- Zeznania świadka P. D. złożone na rozprawie 30.05.2018 r.,
- Zeznania świadka J. M. złożone na rozprawie 08.08.2018 r.,
- Wyjaśnienia powoda K. S. złożone na rozprawie 30.05.2018 r.,
- Wyjaśnienia pozwanego M. D. złożone na rozprawie 30.05.2018 r.,
- Kserokopia umowy ramowej nr (...) w zakresie współpracy w organizowaniu transportu drogowego – karta 5-12.

W 2016 r. pozwany miał 6 ciężarówek. Część kierowców była zatrudniona na umowę o pracę, a część na zlecenie. Do kierowcy świadczącego pracę na umowę o pracę jest przypisane konkretne auto. Natomiast w przypadku umowy zlecenia, kierowcy jeżdżą wolnymi pojazdami. Kierowcy zatrudnieni na umowę o pracę jeżdżą zazwyczaj na stałych trasach, podczas gdy na umowę zlecenia na dowolnych. Zlecenie dokonania przewozu towaru kierowcy otrzymują od P. D. lub J. M. telefonicznie lub sms-em. W przypadku zatrudnienia na umowę zlecenia, kierowca informowany jest o miejscu załadunku i rozładunku oraz czasie kiedy mniej więcej towar ma dojechać na miejsce. Kierowca ma pozostawioną swobodę czasu jazdy i czasu pracy. Natomiast kierowcy zatrudnieni na umowę o pracę mają ściśle określone godziny odbioru i dostarczenia towaru, muszą też poruszać się po wyznaczonych trasach. Kierowca zatrudniony na umowę zlecenia może zostać zastąpiony przez inną osobę z odpowiednimi uprawnieniami. Kierowcy zatrudnieni na umowę o pracę podpisują listy obecności, a ich czas pracy jest odczytywany z karty kierowcy. W przypadku zleceniobiorcy, pozwanego nie interesuje jego czas pracy. Wynagrodzenie kierowcy na zlecenie jest ustalane poprzez podstawę oraz diety. Natomiast kierowca zatrudniony na umowę o pracę otrzymuje także premię i nagrodę. Kierowca na umowę zlecenie rozliczany jest na podstawie rachunku, który jest wyliczany przez biuro rachunkowe współpracujące z pozwanym.

W trakcie trwania umowy powód odbył 4 kursy do Niemiec trwające średnio tydzień czasu. Informacje o dacie załadunku i rozładunku towaru oraz tym ile mniej więcej powinno mu to zająć czasu otrzymywał telefonicznie lub sms-em. Paliwo tankował na wyznaczonych stacjach, sam decydował o tym kiedy wyruszy w trasę, jaką trasą pojedzie i gdzie będzie nocował.

W czasie przewozu na początku sierpnia 2016 r. w naczepie kierowanego przez powoda pojazdu doszło do pęknięcia opony. O zdarzeniu tym powód telefonicznie poinformował P. D., która wysłała mu do pomocy dwóch innych

kierowców znajdujących się w okolicy. Zdarzenie to miało miejsce niedaleko firmy (...), skąd pozwany ma naczepy, dlatego P. D. skierowała powoda do tego zakładu w celu naprawy uszkodzonego koła. Po dokonaniu naprawy i przejechaniu około 40 km, na tej samej osi naczepy, znów pękła opona naprawionego wcześniej koła. Nawinęła się na wał i zaczęła się palić. Na miejsce zdarzenia przyjechała policja, pogotowie, straż pożarna. O zaistniałym zdarzeniu powód poinformował ponownie P. D.. Po przyjeździe do Polski, P. D. poinformowała powoda, że z uwagi na zaistniałe zdarzenie kończą współpracę. W okresie pracy, powód nie kwestionował charakteru umowy i nie domagał się umowy o pracę. W momencie zakończenia współpracy, poinformował, że ma już inną pracę i też mu to odpowiada, że się rozstają.

#### ***Dowód:***

- Zeznania świadka P. D. złożone na rozprawie 30.05.2018 r.,
- Zeznania świadka J. M. złożone na rozprawie 08.08.2018 r.,
- Wyjaśnienia powoda K. S. złożone na rozprawie 30.05.2018 r.,
- Wyjaśnienia pozwanego M. D. złożone na rozprawie 30.05.2018 r.,
- Kserokopia umowy ramowej nr (...) w zakresie współpracy w organizowaniu transportu drogowego – karta 5-12.

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

***W wyroku częściowym Sąd ustosunkował się tylko do powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy, które jako bezzasadne podlegało oddaleniu.***

W razie sporu co do treści umowy lub rodzaju stosunku prawnego, na podstawie którego była świadczona praca, pracownikowi przysługuje roszczenie o ustalenie rodzaju i treści umowy w oparciu o treść art. 189 k.p.c. Przepis ten wprowadza istnienie interesu prawnego jako materialnoprawną podstawę zasadności powództwa o ustalenie stosunku prawnego lub prawa. Sąd Rejonowy miał na uwadze stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 5.12.2002 r. (I PKN 629/01– publ. portal orzeczeń SN), że pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści stosunku pracy, jeżeli wynikające z niego roszczenia majątkowe mogą powstać dopiero w przyszłości. Z uwagi na daleko idące konsekwencje zatrudnienia pracowniczego dla przyszłych uprawnień pracownika, Sąd Rejonowy badał cechy łączącego strony w spornym okresie stosunku. Ponadto, zbadanie charakteru łączącej strony umowy miało charakter prejudycjalny dla ewentualnego uwzględnienia roszczenia powoda o zapłatę.

Zgodnie z brzmieniem art. 22 § 1 k.p., treścią umowy o pracę jest zobowiązanie się pracownika do wykonywania określonej pracy za wynagrodzeniem. Umowa o pracę posiada cechy stosunku zobowiązaniowego – jest dobrowolna, dwustronnie zobowiązująca, odpłatna i konsensualna. Cechy stosunku pracy, wynikające z art. 22 k.p. wyróżniają go spośród innych stosunków prawnych do niego zbliżonych, w szczególności od umowy o dzieło (art. 627 i nast. k.c.) agencyjnej (art. 758 i nast. k.c.) oraz umowy zlecenia (art. 734 i nast. k.c.), a mianowicie charakteryzuje się on koniecznością osobistego wykonania pracy określonego rodzaju w ustalonym miejscu i czasie, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, a ponadto odpłatnością pracy. W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania, brak obowiązku osobistego jej wykonywania, konieczność „odpracowania” urlopu), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę.

Podkreślenia wymaga to, że wykonywanie takich samych czynności może występować zarówno w ramach umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej, przez co kwalifikacja czy zawarta przez strony umowa jest umową o pracę czy umową cywilnoprawną budzi w praktyce istotne trudności. Bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego w tym przedmiocie wyjaśnia niektóre praktyczne wątpliwości.

Podjmując się odróżnienia stosunku pracy od stosunków o charakterze cywilnoprawnym w pierwszej kolejności należy wskazać, że o wyborze podstawy zatrudnienia decyduje przede wszystkim zgodna, autonomiczna wola stron. Jak wskazał SN w wyroku z 26.3.2008 r. (I UK 282/07 – publ. portal orzeczeń SN), o rodzaju zawartej umowy decyduje nie tylko i nie tyle jej nazwa, ile cel i zgodny zamiar stron. Nie można zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (np. umowę o pracę) niż tę, którą zawarły (np. umowę zlecenia) - (wyrok SN z 5 września 1997 r., I PKN 229/97 – publ. portal orzeczeń SN). Przepisy nie kreują domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę w każdym przypadku świadczenia pracy, a fakt zawarcia umowy o pracę a nie np. umowy zlecenia, trzeba dopiero wykazać.

Wymaga podkreślenia, że najistotniejszą cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy - może ono bowiem występować również w umowach cywilnoprawnych - lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, czyli wykonywanie pracy podporządkowanej. Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy i jest decydującym kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów. Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa, co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej, stała dyspozycyjność czy dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika (por. wyrok SN z 25 listopada 2005 roku, I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26).

W odróżnieniu od umów o charakterze cywilnoprawnym, charakterystyczną cechą umowy o pracę jest również to, że ryzyko przedsięwzięcia ciąży na podmiocie zatrudniającym, w konsekwencji czego niemożność wykonywania pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy nie pozbawia pracownika roszczenia o zapłatę wynagrodzenia.

Sąd Najwyższy w wyroku z 15 października 1999 r. (I PKN 307/99 – publ. portal orzeczeń SN) stwierdził, że przy ocenie charakteru stosunku prawnego łączącego strony (umowa o pracę, umowa zlecenia) należy uwzględnić specyfikę funkcjonowania podmiotu zatrudniającego. Umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawaniu przez zleceniobiorcę w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do potrzeb zlecającego czynności zlecanych na bieżąco.

Zatrudnienie na podstawie treści art. 22 § 1 k.p., mające cechy opisane wyżej, jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Sąd Najwyższy wielokrotnie w swoich orzeczeniach podkreślał, że nie nazwa umowy, ale jej treść i sposób wykonywania decydują o zakwalifikowaniu danej umowy jako umowy o pracę (por. np. wyrok z 11 kwietnia 1997 r., I PKN 89/97; wyrok z 11 września 1997 r., II UKN 232/97; wyrok z 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98 – publ. portal orzeczeń SN).

W sytuacji, gdy te same zadania mogły być wykonywane zarówno w ramach umowy o pracę, jak i w ramach umowy cywilnoprawnej, kwalifikacji prawnej umowy łączącej strony należy dokonać za pomocą metody typologicznej, tj. przez rozpoznanie i wskazanie jej cech dominujących. Ustalenie, że przeważały elementy umowy o pracę prowadzi do oceny – nawet wbrew nazwie umowy zawartej przez strony i wbrew treści jej poszczególnych postanowień, że strony łączył stosunek pracy. Z kolei w razie ustalenia, że zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygający o jej typie powinien być zgodny zamiar stron i cel umowy (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.), który może być także wyrażony w nazwie umowy (por. wyrok SN z 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98 – publ. portal orzeczeń SN).

Dopiero w przypadku, gdy w stosunku prawnym nie można ustalić przeważających cech stosunku pracy, o jego charakterze powinna decydować formalna nazwa lub sposób realizowania zobowiązania cywilnoprawnego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 2 września 1998 r., I PKN 293/98 – publ. portal orzeczeń SN).

W ocenie Sądu Rejonowego, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwala uznać roszczenia powoda o ustalenie istnienia między stronami stosunku pracy w spornym okresie za uzasadnione. Zarówno przebieg współpracy

między stronami, jak i okoliczności jej rozpoczęcia, wskazują bowiem niewątpliwie na cywilnoprawny charakter łączącego strony stosunku zobowiązaniowego.

Na przełomie czerwca/lipca 2016 r. powód poszukując pracy, znalazł ogłoszenie w internecie zamieszczone przez pozwanego w sprawie poszukiwania kierowców. Na wskazany adres przesłał swoje CV. W ogłoszeniu nie było wskazane na jakich warunkach ma nastąpić zatrudnienie. Po jakimś czasie zadzwoniła do niego P. D. proponując mu spotkanie. Do spotkania doszło w lipcu 2016 r. W trakcie rozmowy z P. D., powód nie informował jej w żaden sposób, że interesuje go praca na umowę o pracę. Kwestia tego, na jakich warunkach ma nastąpić ewentualne zatrudnienie, czy ma to być umowę o pracę, czy jakiś inny rodzaj umowy, w ogóle nie była poruszana podczas tego spotkania. Uzgodnione zostały warunki płacowe, jednak tego dnia nie doszło do zawarcia pomiędzy stronami żadnej umowy. Umowa została podpisana dopiero w dniu 11 lipca 2016 r., kiedy powód miał wyruszyć w pierwszą trasę. Została mu wówczas przedstawiona umowa ramowa w zakresie współpracy w organizowaniu transportu drogowego, z którą powód się zapoznał i podpisując ją nie kwestionował wówczas jej treści. Powód jest osobą dojrzałą, posiadającą duże doświadczenie życiowe. Nie sposób więc przyjąć, że podpisując przedmiotową umowę nie zdawał sobie sprawy z tego, co podpisuje, w szczególności, że nie jest to umowa o pracę.

Również sposób świadczenia pracy nie przemawia za uznaniem, że miałby to być stosunek pracy. W ramach umowy, powód realizował przewóz towarów na dowolnych trasach środkami transportu należącymi do pozwanego. Przy czym 95% przewozów odbywało się w Niemczech. W trakcie trwania umowy powód odbył 4 kursy trwające średnio tydzień czasu. P. D. przekazywała mu telefonicznie bądź sms-em tylko niezbędne informacje dotyczące daty załadunku i rozładunku towaru oraz ile mniej więcej powinno mu to zająć czasu. Poza tym nikt nie kontrolował jego pracy, nie przekazywał mu żadnych innych poleceń dotyczących przewozu. Z ustaleń faktycznych wynika, że sam decydował o tym, kiedy wyruszy, jaką trasą pojedzie i gdzie będzie nocował. Oczywiście w rozkładzie jazdy musiał uwzględnić pewne ramy czasowe dotyczące załadunku bądź rozładunku towaru. Co do samego przewozu miał jednak pełną swobodę. Powód przewoził bowiem towary typu złom, żwir, piasek a więc bez awizacji dostawy. Nie miał więc wyznaczonych konkretnych godzin jego odbioru i dostarczenia na miejsce. Miał wyznaczone tylko ogólne ramy czasowe, w których ma nastąpić transport. W prawdzie w trakcie przewozów zdarzało się że P. D. kontaktowała się z powodem, jednak tylko w celu uzyskania informacji gdzie się akurat znajduje, o której mniej więcej godzinie dotrze do miejsca docelowego.

Tymczasem pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę jeździli na stałych trasach z awizacją dostawy. Mieli więc wyznaczone konkretne godziny załadunku, rozładunku towaru, jechali wyznaczoną trasą i byli kontrolowani przez P. D. telefonicznie, która wydawała im polecenia dotyczące wiezionego ładunku.

Pewnych cech wspólnych można doszukać się w przypadku wzajemnych rozliczeń stron. Zgodnie z § 7 umowy ramowej, oprócz wynagrodzenia powód miał otrzymać także diety i noclegi jak dla pracowników odbywających podróże służbową zgodnie z rozporządzeniami ministra pracy i polityki społecznej z 19 grudnia 2002 r. w sprawie podróży służbowych na terenie kraju oraz poza jego granicami. Diety i ryczałty za noclegi są charakterystyczne dla stosunku pracy i raczej nie zdarzają się w przypadku umów cywilnoprawnych. Nie oznacza to jednak, że w umowie cywilnoprawnej strony nie mogą ustalić wynagrodzenie w podobny sposób jak w przypadku umowy o pracę. Z drugiej strony należy wskazać, że samo wynagrodzenie powoda zostało określone na kwotę 82,00 zł za dzień wykonywania umów szczegółowych. Tego typu rozwiązanie nie jest natomiast typowe dla stosunku pracy, gdzie wynagrodzenie określa się zazwyczaj w stawce miesięcznej, bądź godzinowej.

Także fakt, że do przewozu towaru powód używał pojazdu będącego własnością pozwanego, jak również to, że został wyposażony w kartę sim w celu kontaktu z pozwanym, nie świadczy jeszcze sam w sobie o podporządkowaniu pracowniczym. W przypadku umów cywilnoprawnych, umowa może być realizowana również przy użyciu maszyn, narzędzi dostarczonych przez zleceniodawcę.

Powód nie podpisywał listy obecności. Dokumenty tego typu był podpisywane tylko przez kierowców zatrudnionych na umowę o pracę, których czas pracy był kontrolowany poprzez odczyty z karty pracy. Tym czasem, czasu pracy powoda nikt nie kontrolował.

Jeżeli chodzi o urlopy, to postępowanie nie wykazało aby powód korzystał z takich przywilejów pracowniczych. Wprawdzie jego zatrudnienie było krótkim epizodem, nie mniej jednak nic nie wskazywało na to, aby mógł skorzystać z takiego świadczenia.

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika również, że powód nie miał obowiązku osobistego świadczenia przewozu i w tym zakresie mógł zostać zastąpiony przez inną osobę (§ 6 ust. 2 umowy). Oczywiście taką, która miała odpowiednie uprawnienia i kwalifikacje do kierowania ciągnikiem siodłowym z naczepą. Tego typu zastępstwo nie jest natomiast dopuszczalne w przypadku umowy o pracę, gdzie pracownik zobligowany jest do świadczenia pracy osobiście.

Nie do pogodzenia ze stosunkiem pracy są również zapisy dotyczące odpowiedzialności powoda za szkodę wynikającą z niewykonania lub nienależytego wykonania przewozu. W § 8 umowy, strony zawarły bowiem zastrzeżenia dotyczące kar umownych za naruszenie przez powoda obowiązków wynikających zawartej umowy, i tak np. 200,00 zł za naruszenie obowiązku należytej pieczy nad dokumentami, w szczególności nie dostarczenie zamawiającemu listu przewozowego lub dostarczenie go w formie niezupełnej (§ 8 ust. 3 lit. d umowy). Możliwość potrącenia kwoty naliczonej kary z wynagrodzenia przysługującego z tytułu wykonania umowy (§ 8 ust. 4 umowy). Tym czasem kodeks pracy uzależnia skuteczność tego typu potrącenia do pisemnej zgody pracownika wyrażonej na piśmie.

Również kwestia rozwiązania łączącej strony umowy jest uregulowana w odmienny sposób niż dopuszcza to Kodeks pracy. Zgodnie z § 9 ust. 2 umowy, mogła zostać ona rozwiązana przez każdą ze stron za tygodniowym wypowiedzeniem. Przy czym musiało ono nastąpić w formie pisemnej pod rygorem nieważności.

Analiza poszczególnych elementów stosunku prawnego łączącego strony nie daje jednoznacznych podstaw do stwierdzenia, że strony w rzeczywistości łączyła umowa o pracę. Faktem jest, że niektóre elementy były zbliżone swoją cechą do stosunku pracy, nie mniej jednak większość z analizowanych cech wskazywała na brak przesłanek z art. 22 k.p. W art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. nie ustanowiono domniemania, że nawiązany stosunek prawny jest stosunkiem pracy. Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, a praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych. W niniejszym przypadku, strony postanowiły zawrzeć umowę ramową, która wprawdzie nie jest uregulowana w przepisach prawa prawnych, jednak jest prawnie dopuszczalna. Umowa ta regulowała ogólne zobowiązania stron w zakresie mających nastąpić w przyszłości zleceń. Była więc podstawą do wielokrotnego zawierania konkretnych zleceń transportowych.

Reasumując, materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie daje podstaw do stwierdzenia, że w spornym okresie strony łączyła umowa o pracę. Ciężar dowodu w tym zakresie spoczywał na powodzie.

Co więcej w ocenie Sądu powód żądanie o ustalenie stosunku pracy zgłosił instrumentalnie dopiero w toku postępowania (gdy sprawa była przekazywana pomiędzy poszczególnymi sądami cywilnymi a sądem pracy, a decydowała się m.im. kwestia uiszczenia opłaty od pozwu), co miałoby otworzyć mu drogę do dobrodziejstwa dochodzenia świadczeń ze stosunku pracy przed sądem pracy. Powód nie był na wstępie procesu w ogóle pewien czy takie roszczenie o ustalenie chce zgłosić czy też nie będzie ono mu potrzebne w procesie o zapłatę wynagrodzenia czy diet. Tak koniunkturalna postawa powoda nie zasługuje na ochronę prawną.

Dlatego z uwagi na powyższe, Sąd **orzekł jak w sentencji wyroku.**

Stan faktyczny w niniejszej sprawie, Sąd ustalił przede wszystkim w oparciu o osobowe źródła dowodowe, posiłkując się dowodami z dokumentów niekwestionowanych przez strony i niebudzących żadnych wątpliwości, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków oraz wyjaśnienia pozwanego, które spójnie korespondowały ze sobą oraz z wiarygodnymi dowodami z dokumentów. Z zeznań świadków wynika, że powód miał znaczną autonomię przy wykonywaniu zlecenia przewozowego. Miał tylko określone miejsce gdzie ma się udać oraz pewien przedział czasowy,

w granicach którego miał przybyć na wskazane miejsce. Świadkowie podkreślali także sezonowość i doraźność zatrudnienia powoda w krótkim okresie letnim na czas nieobecności ( urlopów) innych kierowców w ramach pewnej przyjętej formy zastępstwa.

Zeznania powoda Sąd uznała za wiarygodne w zakresie w jakim korespondowały one z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. Z twierdzeń powoda wynika wprawdzie, że oczekiwał on zawarcia umowy o pracę, jednak w żaden sposób nie w żaden sposób nie uzewnętrzniał tych oczekiwań ani w czasie pierwszej rozmowy z P. D., ani w czasie późniejszego świadczenia pracy. Mało tego nie kwestionował przedstawionej mu przez pozwanego umowy ramowej w zakresie współpracy stron akceptując jej treść własnoręcznym podpisem. Łączący strony stosunek prawny powód zaczął kwestionować dopiero po zakończeniu współpracy, kiedy nie otrzymał umówionego wynagrodzenia. Jak wynika z jego zeznań, zatrudnienie na umowę o pracę daje mu większą pewność i gwarancję wypłaty zaległości niż umowa cywilnoprawna. Okoliczności zakończenia współpracy, jak również wzajemnych rozliczeń stron nie mogą mieć jednak przełomowego znaczenia dla ustaleń faktycznych.

Wydając wyrok częściowy Sąd **nie orzekł o kosztach postępowania**. Zgodnie bowiem z art. 108 § 1 zd. 1 k.p.c., o kosztach tych Sąd rozstrzyga w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji. Natomiast wyrok częściowy nie należy do orzeczeń kończących postępowanie w I instancji.