

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 07 czerwca 2016 r.

Sąd Rejonowy w Ostródzie IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Aleksandra Dąbrowska

Ławnicy: A. O., M. K.

Protokolant: st. sekr. sąd. Marlena Młynarkiewicz

po rozpoznaniu w dniu 07 czerwca 2016 r. w Ostródzie

na rozprawie

sprawy z powództwa A. K. (PESEL (...))

przeciwko E. D. (NIP (...))

o ustalenie istnienia stosunku pracy , o świadczenia związane z podróżą służbową

I. oddała powództwo,

II. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 510 zł (pięćset dziesięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

## UZASADNIENIE

Powód A. K. złożył pozew przeciwko E. D. o ustalenie istnienia stosunku pracy, zasądzenie kwoty 2382,86 zł z ustawowymi odsetkami od 07 lipca 2014 roku do dnia zapłaty oraz o zasądzenie zwrotu kosztów procesu. W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że w okresie od 13 czerwca 2014 roku do 06 lipca 2014 roku strony łączyła umowa zlecenia, która w istocie stanowiła umowę o pracę. Odnośnie żądanej kwoty 2382,86 zł powód argumentował, że pozwana w trakcie umowy nie rozliczyła się z powodem z tytułu należnego ryczału za noclegi na terenie Niemiec.

Pozwana E. D. wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu. W odpowiedzi na pozew pozwana motywowała, że powód wykonywał na jej rzecz usługi przewozu na podstawie umowy o świadczenie usług. W konsekwencji, pozwana nie była zobowiązana do zapłaty powodowi ryczału z tytułu noclegów poza granicami Polski, jednakże bez względu na powyższe, zapewniła powodowi bezpłatny nocleg w trakcie wykonywanych przez niego transportów międzynarodowych. Powód miał bowiem do dyspozycji w pełni wyposażone mieszkanie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 13 czerwca 2014 roku A. K. i E. D. prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą Firma Handlowo-Usługowa (...) zawarli umowę zlecenie nr (...). Na podstawie tej umowy powód zobowiązał się wykonywać na rzecz pozwanej usługi transportowe w oparciu o powierzony środek transportu w terminie od 13 czerwca 2014 roku do 31 grudnia 2014 roku, za wynagrodzeniem 1680 zł miesięcznie.

W dniu 07 lipca 2014 roku strony zawarły aneks do umowy zlecenia nr (...), na mocy którego z dniem 06 lipca 2014 roku rozwiązały umowę zlecenia.

(dowód: kserokopia umowy zlecenia nr (...) k. 9, kserokopia aneksu do umowy zlecenia nr (...) k. 10, zeznania świadka T. D. – e-protokół z 03 marca 2016 roku zapis 00:09:20-00:17:52)

Powód decyzję o podpisaniu umowy zlecenia podjął świadomie, w pełni zdając sobie sprawę co podpisuje.

(dowód: częściowo zeznana powoda – e-protokół z 07 czerwca 2016 roku zapis (...):30, zeznania pozwanej – e-protokół z 07 czerwca 2016 roku zapis 00:16:1-00:21:13)

W dniu 07 lipca 2014 roku powód pokwitował odbiór kwoty 2900 zł.

(dowód: pokwitowanie k. 27)

W czasie łączącej strony umowy zlecenia, pozwana zapewniała powodowi mieszkanie pod adresem H. 9 D- (...) K.. Powód korzystał z tego mieszkania w czasie odbywania przewozów międzynarodowych.

(dowód: pismo k. 41, zeznania świadka T. D. – e-protokół z 03 marca 2016 roku zapis 00:09:20-00:17:52, zeznania świadka T. C. – e-protokół z 01 kwietnia 2016 roku zapis 00:03:06-00:08:24, zeznania świadka Z. P. – e-protokół z 01 kwietnia 2016 roku zapis 00:08:39-00:12:12)

Pismem z dnia 09 marca 2015 roku powód wystosował do pozwanej przesądowe wezwanie do zapłaty kwoty 750 euro tytułem ryczałtu za noclegi oraz kwoty 980 euro tytułem diet.

(dowód: przesądowe wezwanie do zapłaty k. 12- 12v.)

Pismem z dnia 28 marca 2015 roku odmówiła zapłaty.

(dowód: odpowiedź na przesądowe wezwanie do zapłaty k. 11-11 v.)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako bezzasadne podlegało oddaleniu.

Na wstępie zaznaczyć należy, że zgromadzone w sprawie dokumenty nie wzbudziły wątpliwości Sądu w zakresie swej wiarygodności. Dowody znajdujące się w aktach sprawy w pełni korespondują ze sobą i składają się na ustalony w sprawie stan faktyczny. Nie były one kwestionowane przez strony postępowania, a nadto nie zachodziły również żadne wątpliwości, co do ich formy bądź treści.

Jednocześnie sąd uznał zeznania świadków T. D., T. C. i Z. P. za wiarygodne, ponieważ były logiczne, pozbawione wewnętrznych sprzeczności i tworzą z pozostałym, uznanym za wiarygodny materiałem dowodowym, spójną całość. Zeznania stron - pochodzące od osób bezpośrednio zainteresowanych korzystnym wynikiem postępowania, a ponadto postrzegających dotyczące ich zdarzenia w sposób subiektywny, Sąd potraktował z dużą ostrożnością, dając im wiarę tylko w takim zakresie, w jakim relacje stron były zbieżne ze sobą lub znajdowały potwierdzenie w innym materiale dowodowym.

Sąd pominął wnioski dowodowe zawarte w punkcie 7, 8 i 9 pozwu (k.2v.-3), albowiem zmierzały do przedłużenia postępowania. Wobec ustalenia przez Sąd, że stron nie łączyła umowa o pracę, zbędne okazało się prowadzenie postępowania dowodowego odnośnie żądania ryczałtu za noclegi na terenie Niemiec.

W przedmiotowej sprawie poza sporem pozostawało, że powód i pozwana nawiązali współpracę, w ramach której powód kierował pojazdami pozwanej, wykonując na rzecz pozwanej usługi transportowe. Sporne było natomiast, czy czynności te wykonywał w oparciu o umowę o pracę, czy też w oparciu o innego rodzaju umowę. Spór dotyczył także sposobu wykonywania przez powoda czynności – a mianowicie tego, czy powód realizował przewozy

pod kierownictwem pozwanej i czy ciążyły na nim obowiązki typowe dla zatrudnienia typu pracowniczego (m.in. obowiązek osobistego świadczenia pracy, obowiązek zgłaszania nieobecności w pracy).

Podstawę prawną żądania ustalenia stosunku pracy zawiera art. 189 k.p.c., stanowiący, że „powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny”. W orzecznictwie i piśmiennictwie nie budzi wątpliwości, że 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 właśnie w oparciu o treść art. 189 k.p.c. Sąd uznał, że co do zasady powód miał interes prawny w zgłoszeniu żądania ustalenia istnienia stosunku pracy.

Zgodnie z art. 22 § 1 kp 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 tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1[1] kp).

Podkreślić należy, iż Sąd Najwyższy wypowiadał się wielokrotnie, że praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych, że przepisy art. 22 § 1 i 1<sup>1</sup> k.p. nie wykluczają możliwości zawierania umów cywilnoprawnych (agencji, o dzieło, zlecenia), gdy jest to zgodne z charakterem i celem świadczonej pracy oraz nie stwarzają domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę.

Sąd Najwyższy wskazywał również m.in., że jeżeli umowa zawiera cechy (elementy) umowy o pracę oraz umowy cywilnej, wówczas dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (wyrok z 14.09.1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999/20/646). Ponadto, jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej rodzaju decydują zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy (wyrok z dnia 14.06.1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999/14/449; podobnie wyrok z 2.09.1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999/18/582).

Podstawową, konstrukcyjną cechą stosunku pracy jest świadczenie pracy podporządkowanej (por. wyrok z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157). Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści (sposobie wykonywania) stosunku prawnego, z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności (wyrok (...) w K. z dnia 18 grudnia 1975 r., II U 2867/75, Służba (...) 1976 nr 10, s. 28); podpisywanie listy obecności (wyrok (...) w Ł. z dnia 25 listopada 1975 r., I P 848/75, Służba (...) 1976 nr 4, s. 38); podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy (wyrok z dnia 27 lutego 1979 r., II URN 19/79, Nowe Prawo 1981 nr 6, s. 82); obowiązek wykonywania poleceń przełożonych (wyrok z dnia 11 kwietnia 1997 r., I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998 nr 2, poz. 35); wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność (wyrok z dnia 11 września 1997 r., II UKN 232/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 407); dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika (wyrok z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 138), obowiązek osobistego wykonywania pracy, zakaz wyłączenia się osobami trzecimi (por. wyrok SN z 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157; wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 394/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 595; wyrok SN z 26 listopada 1998 r., I PKN 458/98, OSNAPiUS 2000 nr 3, poz. 94; wyrok SN z 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999 nr 22, poz. 718; wyrok SN z 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 775), pracowniczy obowiązek starannego działania, a nie osiągnięcia rezultatu, oraz obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności (por. wyrok SN z 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157; wyrok SN z 2 grudnia 1975 r., I PRN 42/75, Służba (...) 1976 nr 2, s. 28), występowanie pewnych cech charakterystycznych dla stosunku pracy, np. wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe (por. wyrok SN z 4 grudnia 1998 r., I PKN 484/98, OSNAPiUS 2000 nr 2, poz. 62).

Podkreślić trzeba, że obowiązująca zasada swobody umów (art. 353<sup>1</sup> k.c.) polega na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył. Dotyczy to także wykonywania stale i za wynagrodzeniem określonych czynności, a więc stosunku prawnego określanego jako wykonywanie zatrudnienia w szerokim tego słowa

znaczeniu. Zatrudnienie może być wykonywane na podstawie stosunku cywilnoprawnego (umowy typu zlecenia, umowa o dzieło, kontraktu menedżerskiego) lub stosunku pracy. Tylko wówczas jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p. (wykonywanie za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę), to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy. Oczywiście stosunek cywilnoprawny może "przekształcić się" w stosunek pracy, jeżeli strony zaczną go wykonywać w sposób charakterystyczny dla tego stosunku prawnego (por. wyrok z dnia 14 listopada 1965 r., III PU 17/65, OSNCP 1966 nr 4, poz. 66; uchwała z dnia 11 maja 1976 r., I PZP 18/76, OSNCP 1976 nr 11, poz. 241; OSPiKA 1976 nr 12, poz. 225 z glosą W. Masewicza; Przegląd orzecznictwa z zakresu prawa spółdzielczego za 1976 r., s. 103 z komentarzem T. Stawskiego). Podstawową, konstrukcyjną cechą stosunku pracy jest świadczenie pracy podporządkowanej (por. wyrok z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157).

W ocenie Sądu powód nie wykazał, że współpraca między stronami miała cechy stosunku pracy i że taki był zamiar stron. Materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie nie daje w ocenie Sądu wystarczających podstaw, aby przyjąć, że współpracę tę cechowały istotne elementy stosunku pracy. Okolicznością bezsporną było to, że umowa, którą zawarły strony, była umową odpłatną, i że powód faktycznie wykonywał czynności kierowcy osobiście. Jednakże pozostałe elementy, mogące zidentyfikować łączący strony stosunek prawny, nie były do końca jednoznaczne.

Nie została wykazana podstawowa cecha stosunku nawiązanego w oparciu umowy o pracę tj. kierownicze podporządkowanie pracownika. Umowy cywilnoprawne, które przewidują wykonanie pewnych czynności na rzecz zlecającego, dopuszczają możliwość bieżącego kontrolowania przez zlecającego sposobu jej wykonywania, przy czym nie jest to równoznaczne z kierowniczą rolą pracodawcy. Pracodawcy przysługuje uprawnienie do określania czasu, miejsca i sposobu wykonywania obowiązków przez pracownika, wyznaczania mu zakresu obowiązków oraz ustalania regulaminów i procedur wewnątrzzakładowych, a nadto do wydawania na bieżąco pracownikowi poleceń. Pracodawca ma prawo również stosować sankcje porządkowe typowe dla stosunku pracy i niewystępujące na gruncie innych umów tj. kary upomnienia i nagany, pozbawienie niektórych świadczeń.

W niniejszej sprawie niewątpliwie istniał między stronami pewien element kierownictwa – w takim znaczeniu, w jakim mógł istnieć w stosunkach między zamawiającym, a wykonującym zlecenie transportowe. Uprawnienia te były przy tym bardzo ograniczone i sprowadzały się do wskazania powodowi daty i miejsca przewozu. Co do zasady pracodawca zastrzega sobie możliwość wyznaczania w sposób szczegółowy sposobu wykonywania pracy. Możliwe jest jednak również pozostawienie dużej swobody pracownikowi w ramach stosunku pracy na stanowisku kierowcy, który jest dość specyficznym rodzajem pracy. Jednakże nie można przyjąć, że za każdym razem kiedy taka swoboda jest pozostawiona, nadal istnieje kierownictwo ze strony pracodawcy. Praca kierowcy może być wykonywana w różny sposób i nie ma domniemania wykonywania pracy kierowcy w ramach li tylko stosunku pracy.

Kolejnym ważnym elementem stosunku pracy jest wyznaczanie pracownikowi przez pracodawcę miejsca i czasu wykonywania pracy. Choć powodowi były przekazywane polecenia co do przewozu towarów, to były to informacje przekazywane w ramach stosunków cywilnoprawnych, o treści i charakterze poszczególnych usług przewozowych, nie zaś polecenia służbowego pracodawcy.

Odnosząc się do czasu pracy, to wskazać należy, że powód mógł korzystać z przerw w kierowaniu pojazdami pozwanego, nie zwracając się do niego o zgodę i nie będąc ograniczonym żadnym planem urlopowym czy też wymiarem przyznanego mu urlopu.

W związku z powyższym Sąd uznał, że stosunek zobowiązaniowy łączący strony nie miał jednoznacznych cech wskazujących na to, że był stosunkiem pracy. Zgromadzony materiał dowodowy potwierdził bowiem, że istniał zgodny zamiar stron co do zawarcia umowy o charakterze cywilnoprawnym.

Przedstawione wyżej okoliczności wskazują, że wybór rodzaju umowy na podstawie którego świadczona była praca był całkowicie świadomy i wynikał z woli obu stron, nie zaś tylko z decyzji pozwanej, której powód musiał się podporządkować.

Reasumując w ocenie Sądu w niniejszej sprawie łączący strony stosunek prawny miał w przeważającej mierze cechy stosunku cywilno – prawnego. Nadto powód jako osoba dorosła miał świadomość cywilno – prawnej podstawy zatrudnienia. Gdyby powód z góry wykluczał taką formę zatrudnienia z pewnością nie zgodziłby się na współpracę na takich warunkach.

W związku z ustaleniem, że stron nie łączyła umowa o pracę, bezzasadne okazało się żądanie zasądzenia kwoty 2382,86 zł ryczałtu tytułem noclegów. Na marginesie tylko wskazać należy, że pozwana w związku z tym, że strony łączyła umowa cywilnoprawna, nie miała obowiązku zapewnienia powodowi noclegów, niemniej jednak ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności zeznań świadków T. D., T. C. i Z. P. wynika, że pozwana zapewniała pracownikom zarówno zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, jak i na podstawie umów cywilnoprawnym, w czasie wykonywania przez nich transportów międzynarodowych, w pełni wyposażone mieszkanie, z którego powód oraz inni pracownicy korzystali.

W związku z powyższym sąd powództwo oddalił.

O kosztach orzeczono po myśli art. 98 kpc. Na zasadzoną kwotę 510 zł składało się wynagrodzenie pełnomocnika będącego adwokatem ustalone w oparciu o § 12.1 pkt 3 w zw. z § 12.1 pkt 2 w zw. z §6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.