

*Sygn. VPa 101/13*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 27 września 2013 roku*

*Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,*

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Magdalena Marczyńska*

*Sędziowie: SSO Mariola Mastalerz (spr.), SSO Beata Łapińska*

*Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera*

*po rozpoznaniu w dniu 24 września 2013 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

na rozprawie

*sprawy z powództwa K. W.*

*przeciwko A. S. (1)prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą Firma (...) w B.*

o ustalenie istnienia stosunku pracy

*na skutek apelacji powoda K. W. od wyroku Sądu Rejonowego*

*w Bełchatowie IV Wydziału Pracy z dnia 15 lutego 2013r. sygn. IV P 426/12*

*zmienia zaskarżony wyrok i ustala, że powoda K. W.oraz pozwanego A. S. (1)prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą Firma (...) w B.w okresie od 23 stycznia 2012r. do 28 maja 2012 roku łączył stosunek pracy.*

*Sygn. akt V Pa 101/13*

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 24 sierpnia 2012 roku powód K. W.skierowanym przeciwko A. S. (1)prowadzącej Sklep (...)– (...) w B.wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy i wypłatę wynagrodzenia z ustawowymi odsetkami. W uzasadnieniu pozwu podniósł, że pracował u pozwanej w charakterze sprzedawcy, pracownika gospodarczego, naprawy rowerów. W okresie od 23 stycznia do 31 stycznia 2012 roku pracował w okresie próbnym w niepełnym wymiarze czasu pracy tj. od 4 do 7 godzin dziennie. Natomiast w okresie od 1 lutego do 15 marca 2012 roku w pełnym wymiarze czasu pracy tj. przez 8 godzin dziennie. Natomiast od 16 marca do 28 maja 2012 roku pracował od wczesnych godzin rannych do późnych godzin wieczornych.

Na rozprawie w dniu 3 października 2012 roku powód popierał powództwo natomiast pozwana oświadczyła chyba jest to nieuzasadnione.

W piśmie procesowym z dnia 15 października 2012 roku pozwana podniosła zarzut niewłaściwości miejscowej.

Postanowieniem z dnia 20 listopada 2012 roku Sad Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych stwierdził swą niewłaściwość i sprawę przekazał Sądowi Rejonowemu Wydziałowi Pracy w Bełchatowie.

Wyrokiem częściowym z dnia 15 lutego 2013 roku w sprawie sygn. Akt IV P 426/12 Sąd Rejonowy w Belchatowie oddalił powództwo K. W..

Sąd Rejonowy ustalił, iż poczynając od 23 stycznia 2012 roku do końca maja 2012 roku powód K. W. pracował u pozwanej w sklepie z rowerami. Powód nie dostał zakresu obowiązków na piśmie.

Do obowiązków powoda należało posprzątanie sklepu, eksponowanie rowerów na zewnątrz.

W sklepie pozwanego powód pracował przy sprzątaniu sklepu, poza tym pompował rowery i czyścił je. Nadto rozdierał kartony.

Pracę wykonywała w różnych godzinach pracy. Wynagrodzenie otrzymywał w różnych kwotach na koniec tygodnia.

Za okres swojej absencji chorobowej nie otrzymał zasiłku chorobowego ani wynagrodzenia za pracę

W maju 2012 roku nie rozwiązywał umowy o pracę po prostu już więcej do niej nie przyszedł. Ustalenie, że powoda łączył z pozwaną stosunek pracy jest potrzebne K. W. aby miał w dokumentach potwierdzone doświadczenie w naprawianiu rowerów.

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zeznań powodowa K. W., pozwanej A. S. (1) oraz świadków K. S. oraz częściowo C. S. i M. P.. Nie podzielił natomiast zeznań pozostałych świadków tj. A. S. (2), E. W. gdyż świadkowie ci nie byli świadkami pracy wykonywanej przez powoda.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo w części dotyczącej ustalenia istnienia stosunku pracy było bezzasadne i podlegało oddaleniu. Sąd Rejonowy wskazał, że w przedmiotowej sprawie powód K. W. wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy nim a pozwaną w okresie od 23 stycznia 2012 roku do maja 2012 roku, oraz o zasądzenie wynagrodzenia za pracę w kwocie 4500 zł brutto z odsetkami oraz wydanie świadectwa pracy.

Sąd Rejonowy powołując się na treść art. 189 k.p.c. dokonał analizy prawnej pojęcia "interesu prawnego" bez którego istnienia nie jest możliwe ustalenie prawa lub stosunku prawnego. Sąd rejonowy wskazał, że powód interes prawny w żądanym ustaleniu uzasadnił potrzebą potwierdzenia kwalifikacji zawodowych z naprawy rowerów i uzyskanie potwierdzenia zatrudnienia umożliwiłoby powodowi zaliczenie powyższego okresu do ogólnego stażu pracy.

W dalszej części uzasadnienia Sąd Rejonowy powołał treść art. 22 par. 1 k.p. i wskazał, że w tym przepisie zawarte są najbardziej istotne elementy stosunku pracy - obowiązek świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany (pod kierownictwem) poleceniom pracodawcy, w miejscu czasie wyznaczonym przez pracodawcę, który z kolei jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika za świadczoną na jego rzecz pracę. Pracownik w ramach stosunku pracy zobowiązuje się do osobistego wykonywania czynności objętych umówionym rodzajem pracy. Obowiązek osobistego świadczenia pracy oznacza, iż pracownik nie może powierzyć realizacji czynności, jakie wynikają z umowy o pracę osobom trzecim (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 1999 roku w sprawie sygn. akt I PKN 562/98, OSNAPiUS z 2000 roku, z. 6, póź. 223).

Wskazał, że w orzecznictwie i doktrynie reprezentowany jest pogląd, że zakwalifikowaniu stosunku prawnego łączącego strony nie stoi na przeszkodzie ani nazwa umów, określająca je jako umowy cywilnoprawne, ani też postanowienia umów wskazujące na charakter stosunku cywilnoprawnego. Decydujące znaczenie ma sposób wykonywania umów (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 roku w sprawie I PKN 642/98, OSNAPiUS z 2000 roku, z. 11, póź. 417, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 października 1998 roku w sprawie I PKN 389/98, OSNAPiUS z 1999 roku, z. 22, póź. 718).

Sąd Rejonowy podniósł, że stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym. W stosunku tym pracownik jest obowiązany do świadczenia pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy w sposób podporządkowany kierowniczej roli pracodawcy. Cechą stosunku pracy jest ciągłość świadczenia pracy. Zobowiązanie pracownika,

w przeciwieństwie do zobowiązań podejmowanych przy zawieraniu umów cywilnoprawnych, nie ogranicza się do czynności jednorazowej, czy też wielu czynności zmierzających do osiągnięcia określonego rezultatu, lecz polega na wykonywaniu czynności wynikających z powierzonego rodzaju pracy w sposób mający cechy trwałości.

Jak wskazał Sąd Rejonowy w przedmiotowej sprawie powód wykonywał różne prace zlecone przez K. S.. Zlecone czynności powód wykonywał w sklepie tj. miejscu prowadzonej przez pozwaną działalność gospodarczej. Powód nie miał ściśle określonych godzin pracy. Wykonywał ją wtedy, kiedy chciał. Zdarzały się sytuacje, że jak mu się nie chciało to nie przychodził. Kończąc współpracę po prostu nie przyszedł do pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego, strony procesu nie łączył stosunek pracy. Powód przyznał, że pomiędzy nim i pozwaną nie było żadnych rozmów i ustaleń na temat zawarcia umowy o pracę. Wykonywane przez powoda czynności nie miały charakteru stałego, były różne w zależności od potrzeb jakie pojawiły się w sklepie. Brak uzgodnień, co do normy czasu pracy, oraz każdorazowe zlecenie innych czynności w ocenie sądu świadczyło o tym, że pomiędzy stronami nie doszło do zawarcia umowy o pracę.

Ponieważ powód dochodził również roszczenia o zapłatę wynagrodzenia żądanie to przesądza o braku interesu w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy.

Mając na uwadze powyższe ustalenia i rozważania Sąd Rejonowy oddalił powództwo w całości, jako bezzasadne.

### ***Apelację od powyższego wyroku wniósł powód zaskarżając go w całości.***

Apelujący zarzucił mu:

1. brak bazy prawnej stanowiącej podstawy rozstrzygnięcia,
2. brak przytoczenia przepisów prawa, które Sąd Rejonowy przyjął w trakcie ustaleń faktów i rozważań,
3. wybiórczą i tendencyjną ocenę zeznań świadków w tym przede wszystkim świadka D. S..

W uzasadnieniu apelacji zarzucił, iż sporządzone uzasadnienie zawiera braki, wskazuje na daty które nie mają pokrycia w rzeczywistości. W uzasadnieniu pełno jest niedomówień, które uniemożliwiają jego zrozumienie.

Wskazując na powyższe wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia.

### ***Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje:***

#### ***Złożoną apelację należy uznać za zasadną.***

Przede wszystkim Sąd Okręgowy nie podziela stanowiska Sądu I instancji co do braku po stronie powoda interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy w rozumieniu art. 189 kpc. Przepis ten wprowadza istnienie interesu prawnego jako materialnoprawnej podstawy zasadności powództwa o ustalenie. Powództwo o ustalenie zmierza do usunięcia stanu niepewności w łączącym strony stosunku prawnym. Nie może ono służyć uzyskaniu dowodów niezbędnych do realizacji konkretnych roszczeń bądź ustaleniu stanu prawnego dla takiej realizacji. Dlatego, jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy, powszechnie przyjmuje się, że nie istnieje interes prawny w ustaleniu, jeżeli możliwa jest realizacja konkretnego roszczenia wynikającego z łączącego strony stosunku prawnego (por. np. wyrok z dnia 1 grudnia 1983 r., I PRN 189/83, OSNCP 1984 z. 7, poz. 121; wyrok z dnia 11 października 1985 r., II CR 302/85, OSNCP 1986 z. 10, poz. 155; uchwała z dnia 17 czerwca 1987 r., III PZP 19/87, OSNCP 1988 z. 10, poz. 132). Wówczas bowiem stan niepewności w zakresie łączącego strony stosunku prawnego może być usunięty przez realizację konkretnego roszczenia w powództwie o świadczenie. Konieczne jest jednak, aby możliwość realizacji takiego roszczenia wyczerpywała w całości interes prawny w ustaleniu. Takiego wyczerpania interesu prawnego z reguły nie ma w sytuacji, gdy ustalenie istnienia stosunku prawnego ma usunąć stan niepewności na przyszłość względem różnych roszczeń, które mogą być realizowane, a jeszcze nie są określone (skonkretyzowane, wymagalne). Dlatego w orzecznictwie powszechnie przyjmuje się istnienie interesu prawnego w takich sytuacjach (por. np. uchwała

z dnia 11 maja 1994 r., II PZP 1/94, OSNAPiUS 1994 nr 6, poz. 96 czy uchwała składu siedmiu sędziów z dnia 17 kwietnia 1970 r., III PZP 34/69, OSNCP 1970 z. 12, poz. 217).

W przedmiotowej sprawie roszczenie powoda K. W. o zapłatę wynagrodzenia za pracę nie wyczerpuje w całości jego interesu prawnego w ustaleniu. Powód bowiem może w przypadku ustalenia istnienia stosunku pracy wykorzystać ten fakt w dochodzeniu potencjalnych roszczeń, obecnie jeszcze nieokreślonych i niewymagalnych, jak chociażby prawo do urlopu wypoczynkowego w określonym wymiarze czy też do prawo do nagrody jubileuszowej.

Ponadto w ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok wydany został z naruszeniem prawa materialnego, tj. art. 22 § 1 i § 1<sup>2</sup> kp. Istotne w sprawie było bowiem ustalenie charakteru łączącego strony stosunku prawnego – umowy o pracę bądź też umowy cywilnoprawnej (zlecenia). Zgodnie z powołanymi przepisami przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu wskazanych wyżej warunków wykonywania pracy. O rodzaju zawartej umowy rozstrzyga więc przede wszystkim zgodna wola stron, gdyż art. 22 § 1<sup>1</sup> KP nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę (por. wyrok z dnia 23 września 1998 r., II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 19, poz. 627). Zakwalifikowanie umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę wymaga uwzględnienia reguł wykładni oświadczeń woli (art. 65 KC w związku z art. 300 KP), zwłaszcza wówczas, gdy nie występują zachowania stron sprzeczne z postanowieniami zawartej umowy cywilnoprawnej (por. wyrok z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 532/97, OSNAPiUS 1999 r. nr 3, poz. 81). Wola stron co do charakteru łączącego stosunku prawnego może być także odzwierciedlona w nazwie umowy, zwłaszcza wobec wykazywania wspólnych cech dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem (por. wyrok z dnia 18 czerwca 1998r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 14, poz. 449).

W tym zakresie należy stwierdzić, jak wynika z ustaleń Sądu Rejonowego, że strony nie sporządziły umowy na piśmie oraz nie nazwały wyraźnie łączącej je umowy, choć poza sporem pozostaje fakt, iż pozwana zamieściła w Internecie ogłoszenie o zatrudnieniu pracownika do sklepu na pół etatu, na które to ogłoszenie odpowiedział powód zgłaszając się do pracy. Pomimo to wykładnia woli stron nie jest jednoznaczna. Dlatego też należy sprzyjać, iż w sytuacji gdy dany stosunek prawny wykazuje różne cechy, charakterystyczne zarówno dla wykonywania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, jak i umów cywilnoprawnych, dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (por. wyrok z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 20, poz. 646). O wykonywaniu zatrudnienia w ramach umowy o pracę świadczy między innymi wykonywanie pracy zmianowej, dyspozycyjność i podporządkowanie (wyrok z dnia 11 września 1997 r., II UKN 232/97, OSNAPiUS 1998 r. nr13, poz. 407) oraz obowiązek wykonywania poleceń (por. wyrok z dnia 11 kwietnia 1997 r., I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998 r. nr 2, poz. 35). Przy ocenie charakteru stosunku prawnego należy też uwzględnić specyfikę funkcjonowania podmiotu zatrudniającego. Przede wszystkim jednak, jeżeli występują trudności w ustaleniu rzeczywistej woli stron co do rodzaju łączącego je stosunku prawnego, to decydujący powinien być sposób wykonywania zobowiązania, a więc przewaga w tym sposobie elementów charakterystycznych dla wykonywania umowy o pracę (por. wyrok z dnia 2września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 r. nr18, poz. 582).

W tym zakresie należy stwierdzić, że Sąd pierwszej instancji w sposób precyzyjny ustalił sposób wykonywania umowy, jednakże wnioski wyprowadzone z tych ustaleń w kontekście przeprowadzonej wykładni powołanych wyżej przepisów, nie są w ocenie Sądu Okręgowego trafne.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, iż powód K. W. wykonywał pracę w sklepie należącym do pozwanej, w którym sprzedawano rowery. Wykonywanie pracy w sklepie z istoty takiego zatrudnienia następuje z reguły na podstawie umowy o pracę. Cechą charakterystyczną tej umowy jest bowiem pozostawanie w dyspozycji pracodawcy i wykonywanie poleceń co do pracy, która ma być wykonywana. Umowa zlecenia natomiast z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawaniu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu, stosownie do jego potrzeb, czynności zleczanych na bieżąco. W sposobie wykonywania zatrudnienia przez powoda charakterystyczne było, że zgłaszał się do pracy, bez z góry określonych czynności, które miał wykonywać i dopiero

pozostając w dyspozycji strony pozwanej wykonywał polecenia, które sprowadzały się do prac pomocniczych i porządkowych. W tym zakresie podporządkowanie nie miało zwykłych cech koordynacji wykonania z góry określonych czynności, lecz było typowym podporządkowaniem pracowniczym, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy i wykonuje wydane mu polecenia.

Wbrew stanowisku Sądu Rejonowego przeciwko zakwalifikowaniu pracy powoda jako wykonywanej w ramach stosunku pracy nie może przesądzać sam fakt, iż powód nie świadczył pracy w ściśle określonych godzinach. Organizacja czasu pracy powoda mogła być przedmiotem ustaleń stron umowy, natomiast zdarzające się sytuacje nie stawiania się powoda do pracy dotyczą samej dyscypliny pracy i sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych, których ocena pozostawiona była pracodawcy.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z mocy art. 386 § 1 kpc orzekł jak w sentencji wyroku.