

Sygn. akt VI P 395/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 grudnia 2014 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Monika Roslan - Karasińska

Ławnicy: Elżbieta Godlewska, Agnieszka Olga Mika

Protokolant: Agnieszka Wojtyła

po rozpoznaniu w dniu 08 grudnia 2014 roku w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa **M. N.**

przeciwko (...) **Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą we W.**

o ustalenie istnienia stosunku pracy, ustalenie wypadku przy pracy

1. Oddała powództwo;

2. Zasądza od powódki M. N. na rzecz pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 395/13

UZASADNIENIE

M. N. pozwem z dnia 04 czerwca 2013 roku (data wpływu) skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. wniosła o ustalenie istnienia stosunku pracy, a także o uznanie zdarzenia, do którego doszło w dniu 21 maja 2013 roku za wypadek przy pracy.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami, w dniu 21 maja 2013 roku w godzinach porannych stawiała się do pracy na 12 - godzinną zmianę w Szpitalu na S. celem podjęcia pracy w firmie (...) na stanowisku sprzątaczk. Podpisała kartę szkolenia z zakresu BHP i higieny pracy, a także została przeszkolona w zakresie procedury postępowania poekspozycyjnego. Przed wejściem na obiekt otrzymała buty firmowe oraz koszulkę firmową. Została wpuszczona na teren szpitala przez przełożoną z firmy (...). W momencie wejścia na teren szpitala nie podpisano z nią umowy, nie zrobiono tego także w późniejszym terminie. Przed podjęciem pracy w dniu 21 maja 2013 roku otrzymała polecenie, aby towarzyszyła w tym dniu sprzątacze, szkoliła się i wykonywała czynności w taki sam sposób jak pracująca sprzątaczk. Ok. godziny 10.00, przenosząc worek z odpadami medycznymi uderzyła w niego kolanem i poczuła ukłucie ostrym przedmiotem. O zaistniałej sytuacji poinformowała przełożoną. Otrzymała polecenie udania się do szpitala zakaźnego, gdzie zrobiono jej odpowiedni zastrzyk. W dniu 22 maja 2013 roku powódka zgłosiła się do Poradni Profilaktyczno – Leczniczej, gdzie kontynuuje profilaktyczne leczenie poekspozycyjne. Otrzymała tam leki na kolejne 27 dni (pozew –k. 1 – 2).

(...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. w odpowiedzi na pozew z dnia 22 sierpnia 2013 roku (data nadania) wniosła o oddalenie powództwa w całości, a także zasądzenie od powódki na jej rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazała, że powództwo jest bezzasadne i nie zasługuje na uwzględnienie. Pozwana zaprzeczyła, aby łączył ją z powódką stosunek pracy. Przyznała, że powódka w dniu 21 maja 2013 roku wykonywała dla pozwanej w ramach umowy zlecenia usługi porządkowo – czystościowe, polegające na doczyszczaniu obiektu na terenie Szpitala na S.. Pozwana była tam podwykonawcą spółki (...) sp. z o.o. Zwartą z powódką umowa zlecenia była umową jednorazową, tj. czynności sprzątające miały być wykonane przez powódkę w dniu 21 maja 2013 roku za ustalone wynagrodzenie 60 zł. Powódka wykonywała czynności w ramach zawartej umowy zlecenia jedynie przez jeden dzień. Nie wykonywała swoich czynności w warunkach opisanych w art. 22 § 1 k.p., brak jest bowiem w tym przypadku podstawowych cech stosunku pracy. Zlecenie nie było wykonywane pod kierownictwem pozwanego, ani w czasie wyznaczonym przez pozwanego, a także brak było istotnego elementu stosunku pracy, jakim jest obowiązek wyłącznie osobistego wykonywania czynności. Pozwany nie kierował, nie organizował i nie pełnił nadzoru nad sposobem wykonania zleconych powódce czynności. Zasada podporządkowania pracownika polega zwłaszcza na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego, które pozostają w związku z wykonywaną pracą, tj. jej organizacją i przebiegiem. Kodeks pracy, normując różne rodzaje stosunków pracy, wszystkie stosunki prawne opiera m.in. na zasadzie podporządkowania pracownika regulaminowi pracy i poleceniom pracodawcy, co w niniejszej sprawie nie ma miejsca. W umowie z powódką chodziło o wykonanie prostych czynności porządkowych. Czynności te nie były wykonywane w określonym z góry przedziale czasowym, lecz w miarę potrzeby. Czas jaki należało poświęcić na wykonanie poszczególnych czynności, zależał wyłącznie od sprawności manualnej powódki i tylko od niej zależało, ile czasu zajmie jej wykonanie danej czynności. Nadto wskazała, że pozwana spółka ma swoją siedzibę we W., zaś na terenie W. nie ma żadnych struktur organizacyjnych. Już choćby ten fakt powoduje, że niemożliwe było jakiegokolwiek kierowanie czynnościami powódki i jej podporządkowanie organizacyjne (odpowiedź na pozew – k. 28 – 30).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka dowiedziała się od znajomej o możliwości nawiązania współpracy z pozwaną (...) Sp. z o.o. Poinformowano ją, że pozwany poszukuje do pracy sprzątaczkę.

(okoliczność bezsporna, a nadto zeznania powódki – k. 83 verte)

Powódka w dniu 21 maja 2013 roku wykonywała dla pozwanej w ramach umowy zlecenia usługi porządkowo – czystościowe, polegające na doczyszczaniu obiektu na terenie Szpitala na S.. Pozwana była tam podwykonawcą spółki (...) sp. z o.o. Zwartą z powódką umowa zlecenia była umową jednorazową, tj. czynności miały być wykonane przez powódkę wyłącznie w dniu 21 maja 2013 roku za ustalone wynagrodzenie 60 zł. Powódka w dniu 21 maja 2013 roku w godzinach porannych zgłosiła się do Szpitala na S.. Tam poinformowano ją jakie czynności ma wykonywać w ramach umowy, przeprowadzono też szkolenie dotyczące postępowania w przypadku ekspozycji na materiał potencjalnie zakaźny.

(dowód: lista obecności na szkoleniu dot. ekspozycji na materiały potencjalnie zakaźne – k. 35)

Pozwana miała też przygotowaną na piśmie umowę zlecenia z powódką i umowa taka została przekazana powódce do podpisu. Zgodnie z umową miała ona być wykonywana wyłącznie w dniu 21 maja 2013 roku. Dopiero po wykonaniu zleconych zadań w dniu 21 maja 2013 roku strony miały ustalić czy będą kontynuować współpracę. Jednakże powódka nie podpisała przekazanej jej umowy, zabrała ją ze sobą. Powódką miała oddać podpisaną umowę w późniejszym terminie. Ostatecznie nigdy nie dostarczyła pozwanej podpisanej przez siebie umowy.

W przedstawionym powódce projekcie umowy zlecenie wskazano, że zleceniobiorca wykonuje czynności w sposób samodzielny, z należytą starannością bez bezpośredniego nadzoru i kierowania ze strony zleceniodawcy. Zleceniobiorca może powierzyć wykonanie przedmiotu umowy zlecenia osobie trzeciej, posiadającej wymagane uprawnienia. W takim przypadku zleceniobiorca obowiązany jest uzyskać zgodę Zleceniodawcy wyrażoną na piśmie oraz powiadomić zleceniodawcę o miejscu zamieszkania swego zastępcy.

§ 5 projektu umowy stanowił, że za wykonanie zlecenia będącego przedmiotem umowy zleceniodawca wypłaci zleceniobiorcy należność, która nie przekroczy kwoty 60,00 zł brutto, a jej końcowa wysokość uzależniona będzie od stopnia realizacji przez zleceniobiorcę przedmiotu umowy. Zleceniodawca nie będzie zwracał zleceniobiorcy innych kosztów poniesionych przy wykonywaniu umowy. Należność miała być płatna w terminie 21 dni od daty dostarczenia rachunku zleceniodawcy i potwierdzenia wykonania zlecenia.

Podpisując umowę zlecenia, powódka miała oświadczyć, że jest w pełni świadoma tego, że niniejsza umowa nie jest umową o pracę i nie stosuje się do niej przepisów prawa pracy. Zleceniobiorca zdaje sobie sprawę, że niniejsza umowa nie rodzi żadnych skutków w zakresie uprawnień pracowniczych wynikających ze stosunku pracy, w tym w zakresie świadczeń pracowniczych.

(dowód: umowa zlecenia – k. 36, zeznania świadka K. Z. - k. 83 – 83 verte)

Pozwana nie prowadziła ewidencji czasu pracy, powódka po przyjeździe w dniu 21 maja 2013 roku do Szpitala na S. nie podpisała listy obecności.

(okoliczność bezsporna)

Powódka w dniu 21 maja 2013 roku udała się na oddział wewnętrzny, gdzie miała wykonywać zleczone jej czynności. Przed wejściem na obiekt dostała buty firmowe oraz koszulkę. Otrzymała polecenie, aby towarzyszyła sprzątacze, szkolila się i wykonywała czynności w taki sam sposób jak pracująca sprzątaczką. Sprzątaczką wyjaśniła powódce na czym dokładnie miały polegać jej prace, co miała robić i w jaki sposób. Po uzyskaniu powyższych informacji powódka przystąpiła do zleconej pracy.

Ok. godziny 10.00, podczas przenoszenia czerwonego worka z odpadami medycznymi, powódka popchnęła go nogą i poczuła ukłucie w kolanie. O powyższym zdarzeniu powódka poinformowała w godzinach popołudniowych K. Z. (pracownika (...) sp. z o.o.). K. Z. poprosiła powódkę o pokazanie zakłutego miejsca. Na kolanie nie zauważyła żadnych śladów po zakłuciu, jak np. zaczerwienienie, ślady krwi, uszkodzony naskórek itp. Pomimo tego, zgodnie z obowiązującą procedurą, poradziła powódce, aby udała się na wizytę do szpitala zakaźnego. Tego samego dnia powódka udała się do szpitala zakaźnego, gdzie zrobiono jej profilaktycznie zastrzyk, zobowiązując jednocześnie do stawiennictwa w dniu następnym celem rozpoczęcia leczenia. W dniu 22 maja 2013 roku powódka zgłosiła się do Poradni Profilaktyczno – Leczniczej, przeprowadzono tam profilaktyczne leczenie poekspozycyjne. Otrzymała leki na kolejne 27 dni. W trakcie przyjmowania leków czuła się źle. Nie odczuwała jednak fizycznych dolegliwości, a jedynie dolegliwości psychiczne. Leczenie w poradni zostało zakończone w dniu 24 lutego 2014 roku. W tym okresie powódka w przychodni była ok. 15 – 20 razy.

Powódka przez kolejne dni nie kontaktowała się ani z pozwaną, ani z osobami wykonującymi umowę na Terenie Szpitala na S.. Pomimo kilku prób kontaktu z powódką, ta odmówiła dostarczenia podpisanej umowy zlecenia, nie wystawiła też rachunku za wykonane w dniu 21 maja 2013 roku czynności. Faktycznie powódka nigdy później nie wykonywała już żadnych innych czynności na rzecz pozwanej.

(dowód: zeznania świadka K. Z. - k. k. 83 – 83 verte, zeznania powódki)

Pozwany nie kierował, nie organizował i nie pełnił nadzoru nad sposobem wykonania zleconych powódce czynności.

Pozwana spółka ma swoją siedzibę we W., na terenie W. nie ma żadnych struktur organizacyjnych. Niemożliwe było jakiegokolwiek kierowanie czynnościami powódki i jej podporządkowanie organizacyjne.

(okoliczność bezsporna)

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań powódki, świadka K. Z., a także dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy oraz oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych.

Zeznaniom świadka K. Z. Sąd w pełni dał wiarę, ponieważ były spójne, a ich wiarygodność w świetle pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego, nie budziła wątpliwości. Zdaniem Sądu zeznania świadka są szczerze, jasne, logiczne i konsekwentne. W zasadniczej części złożone zeznania znalazły potwierdzenie w dowodach z dokumentów.

Zeznania powódki w zakresie w jakim wskazywała, iż pozwana obiecała jej, że zostanie między nimi zawarta umowa o pracę, Sąd nie dał wiary. Zeznania powódki w powyższym zakresie nie posłużyły Sądowi za podstawę ustaleń faktycznych, gdyż powódka zeznawała całkowicie odmiennie od przesłuchanego w sprawie świadka. Nadto jej zeznania nie były spójne, a ich wiarygodność w świetle pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego budziła wątpliwości.

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Strony nie wniosły o uzupełnienie materiału dowodowego (k. 83 verte).

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie była kwestia ustalenia istnienia między stronami stosunku pracy. Na wstępie należy zauważyć, że podstawą prawną dla powództw o ustalenie istnienia prawa bądź stosunku prawnego jest regulacja zawarta w art. 189 kodeksu postępowania cywilnego. Zgodnie z tym przepisem powód musi wykazać dodatkowo istnienie interesu prawnego uzasadniającego jego roszczenie. Interes ten stanowi więc podstawową przesłankę materialnoprawną powództwa o ustalenie, a jednocześnie jest on kryterium zasadności wyboru tej formy ochrony praw podmiotowych. Przez „interes” należy rozumieć potrzebę wynikającą z sytuacji, w jakiej powód się znalazł, natomiast „prawny” dotyczy szeroko rozumianych praw i stosunków prawnych podmiotu. Powództwo o ustalenie zmierza do usunięcia stanu niepewności w łączącym strony stosunku prawnym.

W wyroku z dnia 5 grudnia 2002 roku (I PKN 629/01) Sąd Najwyższy wskazał, że na podstawie art. 189 Kodeksu postępowania cywilnego pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy, jeżeli dochodzone ustalenie ma charakter niemajątkowy lub sprawa, że oparte na nim potencjalne roszczenia majątkowe mogą się zaktualizować dopiero w przyszłości. W związku z powyższym Sąd uznał, że interes prawny powódki istniał obiektywnie.

Powódka w niniejszej sprawie twierdziła, iż w rzeczywistości stosunek prawny łączący strony miał charakter wynikający z umowy o pracę.

Należy w tym miejscu przedstawić regulacje prawne charakteryzujące stosunek pracy, a także umowę o pracę, która ten stosunek kształtuje. Zgodnie z treścią art. 22 ust.1 Kodeksu pracy 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. Z kolei umowa o pracę jest regulowana w drodze postanowień art. 29 kodeksu pracy zgodnie, z którym umowa o pracę jest zawierana na piśmie, zaś, jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca powinien najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia, co do rodzaju umowy oraz jej warunków. W przedmiotowym stanie faktycznym strony zawarły ze sobą w formie ustnej umowę zlecenia. Jednak jak wskazuje się w judykaturze „nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek prawny ma cechy wskazane w art. 22 § 1 Kp” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 07 kwietnia 1999 roku w sprawie I PKN 642/98). Teza ta znajduje również potwierdzenie wprost w treści przepisu art. 22 § 1(1), który mówi, iż zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez

strony umowy. Oznacza to, iż mimo zawartej umowy zlecenia będzie można uznać, że stosunek prawny łączący strony był stosunkiem pracy, ale dopiero po ustaleniu wystąpienia istotnych przesłanek określonych w art. 22 § 1 k.p.

Z analizy art. 22 § 1 k.p. wynika, iż cechami stosunku pracy są: wykonywanie przez pracownika pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, wykonywanie tej pracy osobiście i pod kierownictwem pracodawcy, a także wyznaczenie przez pracodawcę miejsca i czasu pracy, zaś sam pracodawca zobowiązuje się w ramach tego stosunku do zapłaty pracownikowi wynagrodzenia.

Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie Sądu Najwyższego poglądem, którego przykładem jest m.in. postanowienie z dnia 14.05.2003r., I PK 21/03 „treść normatywna art. 22 § 1 (1) k.p. sprowadza się do tego, że nazwa umowy (np. umowa zlecenia) nie ma decydującego znaczenia dla oceny, czy jest to umowa cywilnoprawna, czy też umowa o pracę. Zawsze należy uznać, że kreuje ona stosunek pracy, jeżeli praca jest wykonywana w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.” (LEX nr 585695). Powyższe wskazuje więc, że o stwierdzeniu wykonywania pracy w ramach stosunku pracy nie przesądza nazwa umowy, ani jej formalne postanowienia, ale to czy są faktycznie wykonywane, czyli sposób ich realizacji. Jeżeli są one realizowane w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. praca jest wykonywana w ramach stosunku pracy. W uzasadnieniu wyroku z dnia 27.05.2010r., II PK 354/09, Sąd Najwyższy wskazał, że art. 22 § 1¹ k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. W sytuacji, gdy spór dotyczy kwalifikacji prawnej zawartej umowy, to czy jest ona umową o pracę, czy umową zlecenia, można dokonywać tylko metodą typologiczną, tj. poprzez rozpoznanie i wskazanie jej cech przeważających (dominujących). W razie ustalenia, że zawarta przez strony umowa wskazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym nasileniem, rozstrzygająca o jej typie powinna być in concreto wola stron.

W przedmiotowej sprawie określone zostało miejsce pracy, tj. Szpital na S., a także czas pracy – powódka pracowała u pozwanej w dniu 21 maja 2013 roku. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, iż pozwana zleciła powódce prace polegające na doczyszczaniu obiektu. Celem prac było zatem wykonanie konkretnych czynności stanowiących usługi porządkowo – czystościowe, polegających na doczyszczaniu Szpitala na S..

Zdaniem Sądu strony zawarły ustną umowę zlecenia. Taką też formę umowy wskazał przesłuchany w sprawie świadek K. Z.. Sąd dał wiarę zeznaniom świadka w powyższym zakresie, albowiem znajdują one pośrednio potwierdzenie w dowodach z dokumentów. Świadek była pracownikiem (...)spółki, która zleciła pozwanej prace porządkowe w Szpitalu. Jako osoba niezwiązana z żadną ze stron stosunkiem pracy, była ona wiarygodna dla Sądu. Tym bardziej, że potwierdziła ona, że umowa zlecenia została zawarta na okres jednego dnia, aby po jego upływie umożliwić stronom podjęcie decyzji o ewentualnej dalszej współpracy. Także zachowanie powódki, którego dopuściła się po dniu 21 maja 2013 roku, wskazywało na zawarcie pomiędzy stronami umowy zlecenia. Powódka nie tylko nie przyszła w miejsce wykonywania prac w dniu 22 maja 2013 roku, ale także nie skontaktowała się z pozwaną i nie wyjaśniła przyczyny nieobecności. Pomimo planowania przez strony dalszej współpracy, powódka odmówiła dostarczenia podpisanej umowy zlecenia, zaniechała także wystawienia rachunku za wykonane w dniu 21 maja 2013 roku czynności. Faktycznie powódka nigdy później nie wykonywała już żadnych innych czynności na rzecz pozwanej. Ze zgromadzonego materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że wolą stron było zawarcie stosunku cywilnoprawnego, a nie pracowniczego.

Wskazać ponadto należy, iż powódka sama mogła decydować kiedy konkretnie będzie realizować zadania wynikające z umowy zlecenia. Po przyjeździe do Szpitala w dniu 21 maja 2013 roku nie podpisała żadnej listy obecności. Celem umowy było wykonanie prostych, konkretnych czynności porządkowych. Czynności te nie są wykonywane w określonym z góry przedziale czasowym, lecz są wykonywane w miarę potrzeb. Czas, jaki należało poświęcić na wykonanie poszczególnych czynności zależał wyłącznie od sprawności manualnej powódki i tylko od niej zależało, ile czasu zajmie jej wykonanie danych prac. Mając na uwadze powyższe wywody i jednoznacznie brzmiącą treść przepisu art.22 § 1 k.p. – „w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę” – należy uznać, iż w przedmiotowym stanie faktycznym sam pracownik ustalał czas i wymiar świadczonej pracy, nie pracując pod nadzorem pozwanej.

Jak wskazano wyżej cechą umowy o pracę jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy i wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Ta cecha ma charakter konstytucyjny dla istnienia stosunku

pracy. 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 i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika. Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że powódka miała swobodę w realizowaniu zadań wynikających z przedmiotu świadczenia usług i wbrew swoim twierdzeniom nie była w ich wykonywaniu podporządkowana kierownictwu pozwanej, ani też innych osób. Powódka mogła swobodnie wybierać dni, w których wykonywała pracę w ramach umowy zlecenia. W dniu 21 maja 2013 roku, w jedynym przepracowanym przez powódkę dniu polecono jej, aby w trakcie pracy przyglądała się drugiej sprzątacze. Jednakże powyższe nie świadczyło o podporządkowaniu powódki jakiegokolwiek przełożonemu. Powódka nigdy wcześniej nie wykonywała bowiem na rzecz pozwanej żadnej pracy i zwyczajnie nie wiedziała co konkretnie ma robić. Dlatego polecono jej, aby przyglądała się innej osobie. O braku nadzoru świadczy także fakt, iż siedziba pozwanej spółki znajduje się we W., a na terenie W. pozwana nie ma żadnych struktur organizacyjnych. Już choćby ten fakt powoduje, że niemożliwe było jakiegokolwiek kierowanie czynnościami powódki i jej podporządkowanie organizacyjne. Powyższe świadczy o cywilnoprawnym charakterze łączącej strony umowy.

Nadto bezsporne jest, że pozwana nie prowadziła ewidencji czasu pracy, powódka po przyjściu w dniu 21 maja 2013 roku do Szpitala na S. nie podpisała listy obecności. Strony umówiły się jedynie, że M. N. w ramach zawartej umowy zlecenia wykona prace porządkowo-czystościowe w Szpitalu na S., a za wykonanie zlecenia otrzyma należność w wysokości 60 zł zgodnie z treścią umowy. Samo określenie sposobu wykonania pracy nie może przesądzać o wykonywaniu pracy w ramach stosunku pracy, gdyż sposób wykonania pracy za wynagrodzeniem może być również określony w umowie cywilnoprawnej.

Zgodnie z art. 734 § 1 k.c. przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Art. 735 § 1 k.c. stanowi natomiast, że jeżeli ani z umowy, ani z okoliczności nie wynika, że przyjmujący zlecenie zobowiązał się wykonać je bez wynagrodzenia, za wykonanie zlecenia należy się wynagrodzenie. Zakres zastosowania art. 734 k.c. jest bardzo szeroki z uwagi na określenie przedmiotu umów, których dotyczy. Pojęcie zlecenia jest bowiem bardzo pojemne i obejmuje wykonywanie czynności dla innej osoby. Umowa zlecenie należy do kategorii umów z zakresu szeroko rozumianego pośrednictwa. Zasadniczymi elementami wyodrębnionymi w definicji tej umowy są: dokonanie określonej czynności prawnej oraz działanie dla dającego zlecenie. Stanowi ona konstrukcję umożliwiającą dokonywanie czynności prawnych przy wykorzystaniu zastępstwa. Zastępstwo to polega na dokonywaniu czynności prawnej dla innej osoby (dającego zlecenie), a tym samym może się wyrażać zarówno w działaniu w jego imieniu i z bezpośrednim skutkiem prawnym dla niego, jak i w działaniu w imieniu własnym, ale na rachunek (dla) dającego zlecenie. Umowy takie mogą mieć charakter odpłatny bądź nieodpłatny, a ich stronami mogą być wszelkie podmioty prawa cywilnego, a więc osoby fizyczne, osoby prawne i jednostki organizacyjne niebędące osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną. Powyżej przedstawione cechy umowy zlecenia jednoznacznie wskazują na charakter łączącego strony stosunku prawnego.

Ponadto podkreślić należy, iż przy interpretacji charakteru stosunku prawnego decydujące znaczenie ma zgodny cel umowy i zamiar stron (art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Tymczasem z ustalonego stanu faktycznego nie wynika, aby wolą stron było zawarcie umowy o pracę.

W ocenie Sądu, M. N. miała świadomość i godziła się na to, że łącząca ich umowa nie jest umową o pracę. Świadczy o tym chociażby fakt nie podpisania przez powódkę w dniu 21 maja 2013 roku przedstawionej przez pozwaną umowy zlecenia. Powódka mając świadomość, że strony łączyła umowa zlecenia, zaniechała jej podpisania, licząc na to, że powyższe doprowadzi do uznania, że strony łączył stosunek pracy.

W tym miejscu należy wskazać, że zgodnie z zasadą kontrydiktoryjności (art. 3 k.p.c.) i wynikającą z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 232 k.p.c. zasadą rozkładu ciężaru dowodu – strony obowiązane są wskazywać dowody w celu stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. W ocenie Sądu strona powodowa nie sprostowała ciężacemu

na niej obowiązku udowodnienia zasadności swoich twierdzeń, co do wykonywania pracy w ramach stosunku pracy. Reasumując – stwierdzić należy, iż przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało, że stosunek prawny łączący powódkę i pozwaną w niniejszej sprawie zawierał cechy, wymagane dla stosunku pracy. Nie zostały, bowiem spełnione podstawowe przesłanki, bez których ustalenie istnienia stosunku pracy jest możliwe. Wobec powyższego powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy podlegało oddaleniu.

W toku postępowania powódka domagała się także ustalenie wypadku przy pracy. W świetle art. 189 k.p.c. powódka może żądać istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Z istoty przepisu wynika, że przedmiotem jego rozstrzygnięcia niedopuszczalne jest powództwo o ustalenie faktów. Zasadnicza jest, więc ocena, czy powództwo o ustalenie może być w ogóle wytoczone, jako takie w celu ustalenia wypadku przy pracy. Warunkiem wytoczenia takiego powództwa jest jednak interes prawny powódki w ustaleniu, że dane zdarzenie było wypadkiem, co rozumieć należy, jako potrzebę ochrony sfery prawnej powódki, którą może uzyskać przez samo ustalenie stosunku prawnego lub prawa.

Zgodnie z art. 3 ust. 3 pkt 6 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, **za wypadek przy pracy uważa się również nagle zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w okresie ubezpieczenia wypadkowego z danego tytułu podczas wykonywania pracy, a także współpracy na podstawie umowy zlecenia**. Ochroną wypadkową są więc objęte, poza pracownikami, także osoby wykonujące czynności na podstawie m.in. umowy zlecenia (por. Komentarza do ustawy wypadkowej pod red. Doroty Dzienisiuk, publ. ABC nr 96999). Mając to na uwadze, Sąd zważył, iż powództwo wytoczone w niniejszej sprawie o ustalenie wypadku przy pracy na zasadzie art. 189 k.p.c. było dopuszczalne. Po stwierdzeniu powyższego, Sąd dokonał analizy istoty pozwu.

W badanej przez Sąd sprawie spornym jest, czy zdarzenie z dnia 21 maja 2013 roku można uznać za wypadek przy pracy. Wobec twierdzeń pozwanej, iż wypadek nie był wypadkiem przy pracy, a także iż de facto wypadku nie było, gdyż powódka nie doznała żadnego urazu, Sąd musiał dokonać ustalenia czy zdarzenie z dnia 21 maja 2013 roku można zaklasyfikować, jako wypadek przy pracy w świetle ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (jt. Dz. U. 2009 Nr 167, poz. 1322 ze, zm.).

Zgodnie z art. 3 ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, zasadniczo za wypadek przy pracy uważa się nagle zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą:

1. podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych;
2. podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia;
3. w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

W świetle powyższej definicji, zdarzenie nagle jest wypadkiem przy pracy, jeśli jest wywołane przyczyną zewnętrzną.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego ukształtował się pogląd, że zawarta w definicji legalnej cecha zewnętrznosci przyczyny nie może być rozumiana dosłownie, bowiem wystarczy, aby w zespole przyczyn rozstrzygających o szkodliwości skutku była również przyczyna zewnętrzna. Elementem definicji wypadku przy pracy jest zewnętrznosc przyczyny tego wypadku. Przez przyczynę zewnętrzną rozumie się przyczynę stanowiącą źródło wypadku, leżącą poza organizmem pracownika. Ścisłe rozumienie przyczyny zewnętrznej, jako wyłącznej przyczyny wypadku przy pracy w znacznym stopniu ograniczałoby jednak możliwość uznania danego wypadku za wypadek przy pracy. W myśl orzecznictwa przyczyną zewnętrzną jest każdy czynnik zewnętrzny zdolny wywołać w istniejących warunkach szkodliwe skutki. Zewnętrzny charakter przyczyny wypadku przy pracy oznacza wymóg, aby przyczyna powyższych zdarzeń losowych nie tkwiła w organizmie poszkodowanego pracownika. Wymóg zewnętrznosci przyczyny wypadku przy pracy nie oznacza jednak, że ma ona być wyłączną przyczyną doprowadzenia do choroby, kalectwa lub śmierci

poszkodowanego. Do uznania wypadku przy pracy wystarczy, że jej działanie miało choćby tylko pośredni wpływ na skutek, wzmagając dolegliwości natury wewnętrznej. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ukształtował się pogląd, że zawarta w definicji legalnej cecha zewnętrznosci przyczyny nie może być rozumiana dosłownie, wystarczy, bowiem, aby w zespole przyczyn rozstrzygających o szkodliwości skutku była również przyczyna zewnętrzna.

W przedmiotowej sprawie powódka zeznała, że podczas przenoszenia czerwonego worka z odpadami medycznymi, popchnęła go nogą, aby otworzyć nim drzwi. Wówczas poczuła ukłucie na kolanie. Pomimo wcześniejszego przeszkolenia technicznego odnośnie sposobu transportowania śmieci, powódka nie zastosowała się do żadnych zasad ostrożności. Worek z odpadami medycznymi celowo jest koloru czerwonego, aby zwrócić szczególną uwagę na jego transportowanie do kontenera ze śmieciami. Powódka nie zastosowała się do wymagań odnośnie transportu. Zamiast postawić worek na ziemi i swobodnie otworzyć drzwi, zachowała się nieodpowiedzialnie i przepchnęła drzwi workiem z odpadami, kopiąc go kolanem. W opinii Sądu, ukłucie kolana nie zostało spowodowane przyczyną zewnętrzną, bowiem powódka doprowadziła do niego własnym zachowaniem, nie zachowując odpowiedniej ostrożności.

Następnym elementem definicji wypadku przy pracy jest powstanie na osobie pracownika szkody w postaci urazu lub śmierci. Szkada taka może być natychmiastowym następstwem wypadku lub też ujawnić się w późniejszym okresie oraz wystąpić w różnych rozmiarach. Może także pogorszyć istniejący już stan chorobowy lub wywołana wypadkiem choroba może doprowadzić po pewnym okresie do inwalidztwa. Za uraz, stosownie do definicji ustawowej określonej w art. 2 ust. 13 ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, uznaje się uszkodzenie tkanek ciała lub narządów człowieka wskutek działania czynnika zewnętrznego.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie wskazuje, aby powódka doznała urazu. Sama bowiem zeznała, że w związku z ukłuciem nie odczuwała żadnych dolegliwości fizycznych. Na kolanie nie stwierdzono żadnych śladów po zakłuciu, jak np. zaczerwienienie, ślady krwi, uszkodzony naskórek itp. Jednakże z uwagi na obowiązującą w szpitalu procedurę, poradzono powódce, aby udała się na wizytę do szpitala zakaźnego. W dniu 22 maja 2013 roku powódka zgłosiła się do Poradni Profilaktyczno – Leczniczej, gdzie przeprowadzono profilaktyczne leczenie poekspozycyjne. Otrzymała tam leki na kolejne 27 dni. W trakcie przyjmowania leków czuła się źle. Nie odczuwała jednak fizycznych dolegliwości, a jedynie dolegliwości psychiczne. Leczenie w poradni zostało zakończone w dniu 24 lutego 2014 roku. Nie stwierdzono u niej wystąpienia żadnej choroby zakaźnej. Strona powodowa nie wykazała zatem, aby po jej stronie wystąpiła szkoda w postaci urazu.

Należy stwierdzić, iż w niniejszej sprawie nie zostały spełnione przesłanki określone w art. 3 ust. 1 ustawy, dlatego zdarzenie mające miejsce w dniu 21 maja 2013 roku nie może zostać uznane za wypadek przy pracy w rozumieniu art. 3 Ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych nie zostały spełnione.

Wobec powyższego także powództwo o ustalenie wypadku przy pracy podlegało oddaleniu.

O kosztach postępowania Sąd orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Jak stanowi art. 98 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Mając na uwadze, że strona pozwana wygrała postępowanie w całości, Sąd na podstawie powołanego przepisu w związku z § 11 ust. 1 pkt 1 oraz 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 roku, poz. 490), zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 180,00 zł (60 zł – z tytułu ustalenia istnienia stosunku pracy, 120 zł – z tytułu ustalenia wypadku przy pracy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Kosztami tymi nie objęto opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł. Opłata skarbową od pełnomocnictwa, byłaby wydatkiem pełnomocnika strony i wchodziłaby w skład kosztów procesu, gdyby obowiązek jej uiszczenia wynikał z przepisów obowiązującego prawa. Stosownie jednak do art. 2 ust. 1 pkt 1 lit. f ustawy z dnia 16 listopada 2006 r. o opłacie skarbowej (Dz.U. Nr 225, poz. 1635 ze zm.), nie podlega opłacie skarbowej złożenie

dokumentu stwierdzającego udzielenie pełnomocnictwa albo jego odpisu, wypisu lub kopii „w sprawie zatrudnienia, wynagrodzenia za pracę”. Nie ulega wątpliwości, że niniejsza sprawa, w której przedmiotem sporu jest ustalenie istnienia stosunku pracy, a także ustalenie wypadku przy pracy, dotyczy wprost zatrudnienia, w związku z czym nie ma obowiązku uiszczenia opłaty skarbowej od pełnomocnictwa. W konsekwencji przyjąć należy, że koszty uiszczonej opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, które z mocy ustawy nie podlegają tej opłacie, nie stanowią kosztów niezbędnych do celowego dochodzenia praw lub celowej obrony i nie ma podstaw do zasądzenia równowartości tej opłaty od strony przegrywającej proces (por. postanowienie Sądu najwyższego z dnia 17 czerwca 2011 r., II UZ 15/11).

Mając na uwadze całość powyższych rozważań Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

ZARZĄDZENIE

1. Odnotować;
2. Doręczyć odpis wyroku wraz z pisemnym uzasadnieniem powódce wraz z pouczeniem o sposobie i terminie wniesienia apelacji.

19/12/2014 r.