

Sygn. akt VI P 211/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 kwietnia 2017 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSR Zofia Pawelczyk

Ławnicy: Marek Kośny

Paweł Dąbrowski

Protokolant: protokolant sądowy Aleksandra Łaszuk

po rozpoznaniu w dniu 10 kwietnia 2017 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa G. K.

przeciwko D. G.

o ustalenie istnienia stosunku pracy i wynagrodzenie

1. oddała powództwo o ustalenie stosunku pracy;
2. przekazuje sprawę w zakresie roszczenia o wynagrodzenie według właściwości do Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie II Wydział Cywilny;
3. przyznaje pełnomocnikowi powoda z urzędu radcy prawnemu R. T. ze Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie - kwotę 360,00 zł (słownie: trzysta sześćdziesiąt złotych 00/100) powiększoną o stawkę 23% podatku od towarów i usług tytułem zwrotu kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

Marek Kośny SSR Zofia Pawelczyk Paweł Dąbrowski

**Sygn. akt VI P 211/16**

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 22 kwietnia 2016 r. powód G. K. wniósł o ustalenie, że pomiędzy nim a pozwanym D. G. w okresie od 22 lipca 2015 r. do 31 grudnia 2015 r. został nawiązany stosunek pracy na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku monter oraz o zasądzenie od pozwanego D. G. kwoty 4434,10 zł tytułem wynagrodzenia za okresie wraz z ustawowymi. Powód wyjaśnił, że pozwany D. G. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...)w ramach której świadczy usługi z obróbki i produkcji lematów ze stali nierdzewnej. Powód jest obywatelem Gruzji i przyjechał do Polski w celach zarobkowych, słabo zna język polski i obowiązujące przepisy. Ponadto powód wskazał, że pomiędzy stronami została zawarta umowa zlecenia. Pozwany zgłosił powoda do ubezpieczenia społecznego od dnia 22 lipca 2015r.do dnia 31 grudnia 2015 r. jako osobę zatrudnioną na umowę zlecenia z wynagrodzeniem 600 zł, wystawił rachunek, który strony podpisały. Powód wyjaśniał, że był przekonany, że jest to umowa o pracę. Stawiał się do pracy codziennie i pracował w godzinach określonych przez pozwanego od 6.00 do 18-19.00. Pozwany na bieżąco nadzorował pracę powoda przekazując mu uwagi i polecenia jako kierownik. Powód był zobowiązany do informowania o nieobecnościach i usprawiedliwiania ich. Wynagrodzenie pozwany wypłacał na

podstawie comiesięcznych rachunków, które strony podpisywały. Powód był zobowiązany do osobistego świadczenia pracy i wykonywania poleceń pozwanego. W ocenie powoda zostały spełnione cechy stosunku pracy. Intencją powoda było zawarcie umowy o pracę. Według powoda, chociaż pozwany takiej woli wprost nie wyraził, jednak postępowanie pozwanego wskazuje wyraźnie, że również jego zamiarem było nawiązanie stosunku prawnego. Powód wskazywał, że ustalenie będzie miało bezpośredni wpływ na szereg uprawnień powoda wynikających z przepisów prawa pracy oraz ubezpieczeń społecznych.

(pozew k.1-4)

W odpowiedzi na pozew z dnia 16 maja 2016 r. pozwany wyjaśnił, że wysuwane przez powoda żądania i roszczenia są bezzasadne i bezzasadne.

( pismo procesowe k.29)

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

D. G. od 1 kwietnia 2005 r. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...) przy ul. (...) w O., dodatkowo przy ul. (...) w W., w ramach której świadczy usługi związane z obróbką mechaniczną elementów metalowych, wykonywaniem instalacji wodno-kanalizacyjnych, ciepłych, gazowych i klimatyzacyjnych, zakładaniem stolarki budowlanej.

G. K., obywatel Gruzji, przebywający na terenie Polski w celach zarobkowych, zawarł z D. G. umowę zlecenia na czas określony na stanowisku monter i został zgłoszony do ubezpieczeń społecznych emerytalnych, rentowych, wypadkach od dnia 22 lipca 2015 r. z kodem tytułu ubezpieczenia 04 11 00.

W dniu 21 listopada 2015 r. powód rozpoczął pracę około godz. 6.00, wykonywał pracę na stanowisku monter w budynku zlokalizowanym przy ul. (...) w W.. Około godz. 15.00 podczas montowania kratki wentylacyjnej na ścianie garażu wewnątrz budynku spadł z drabiny i doznał urazu złamania obręczy miednicy i panewki P stawu biodrowego. Został zawieziony przez pozwanego do szpitala klinicznego w O., gdzie został hospitalizowany.

W ramach zawartej umowy powodowi przysługiwało wynagrodzenie za miesiąc lipiec 2015 r.- 114,01 złotych oraz za sierpień 2015 r., wrzesień 2015 r., październik 2015 r., listopad 2015 r., za grudzień 2015 r. – po 343,03 złotych miesięcznie.

(dowód: wydruk z ewidencji (...) k.31; Zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 30; Protokół nr (...) k.5-7; druk (...)k.8; kopia karty pobytu k.11-12; karta informacyjna k.15, zalecenia k.16; kopia rachunku k.17; zaświadczenie k.18)

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie powołanych dowodów z dokumentów, których autentyczność, jak też prawdziwość zawartych w nich oświadczeń nie była kwestionowana, a także nie została skutecznie podważona przez żadną ze stron postępowania, co pozwoliło uznać je za rzetelny i w pełni wartościowy materiał dowodowy.

### **Sąd zważył, co następuje:**

W rozpoznawanej sprawie powód domagał się ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy stronami w okresie od dnia 22 lipca 2015r. do dnia 31 grudnia 2015 r.

Rozstrzygnięcie w punkcie I wyroku dotyczy tylko powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy, którego wynik rzutuje na sposób rozpoznania roszczeń pieniężnych wynikających ze stosunku pracy. Powództwo o ustalenie, oparte na przepisie art. 189 kodeksu postępowania cywilnego oraz art. 22 § 1 kodeksu pracy, okazało się – w ocenie Sądu - w całości bezzasadne.

W pierwszej kolejności należało zbadać istnienie interesu prawnego. Zgodnie z art. 189 k.p.c., powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy niesie za sobą szerokie skutki prawne, dotyczące nie tylko aktualnych stosunków majątkowych, ale także uprawnień pracownika, które mogą zaktualizować się w przyszłości, w tym również w ramach

ubezpieczenia społecznego. Warto wskazać wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2009 r. (I PK 156/09, LEX nr 577459), w którym Sąd stwierdził, że skoro sam ustawodawca wyodrębniła jako samodzielną sprawę o ustalenie stosunku pracy (art. 23<sup>1</sup> k.p.c., art. 461<sup>1</sup>(1) k.p.c., art. 63<sup>1</sup> k.p.c.), to oznacza to, że są to regulacje szczególne do art. 189 k.p.c. i potwierdzają jedynie, że w takim powództwie o ustalenie zawsze zawiera się interes prawny, o który chodzi w tym przepisie. W sporze o istnienie stosunku pracy, żądanie jego ustalenia zawsze stanowi o żywotnym prawie (interesie) powoda pracownika nie tylko aktualnym, lecz i przyszłym, nie tylko w sferze zatrudnienia, lecz i ubezpieczenia społecznego. W niniejszym postępowaniu istnienie stosunku pracy było sporne. W przypadku żądania zapłaty wynagrodzenia istotą sporu jest wykonanie obowiązku wynikającego ze stosunku pracy, którego istnienie nie jest sporne. Tym różni się takie roszczenie od powództwa o ustalenie (art. 189 k.p.c.), w którym istota sporu polega na stwierdzeniu istnienia stosunku pracy. W ocenie Sądu powód miał interes prawny w dochodzeniu ustalenia, że strony łączył stosunek pracy.

W drugiej kolejności należało zbadać merytoryczne przesłanki powództwa o ustalenie tj. charakter prawny umowy łączącej strony. Zgodnie z art. 22 k.p., przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Stosunek pracy to więź prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę. Wymaga podkreślenia, że zatrudnienie (wbrew wyobrażeniu powoda) nie musi mieć zawsze charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (orzeczenie Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNP 2001/9/310). Umowa o pracę posiada cechy stosunku zobowiązaniowego – jest dwustronnie zobowiązująca, konsensualna i odpłatna. Posiada jednak również cechy wyróżniające ją od innych stosunków zobowiązaniowych, w szczególności zaś od umowy o dzieło, uregulowanej w art. 627 i nast. kodeksu cywilnego, od umowy zlecenia, uregulowanej w art. 734 i nast. kodeksu cywilnego czy też od umowy agencji, uregulowanej w art. 758 i nast. kodeksu cywilnego. Decydującym kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów jest świadczenie, wykonywanie pracy określonego rodzaju - przez którą należy rozumieć zasadnicze obowiązki pracownika oraz miejsce i czas wykonywania pracy - pod kierownictwem pracodawcy. Pracownik obowiązany jest więc świadczyć pracę w zorganizowanym zespole pracowniczym, podporządkowanym pracodawcy w granicach wynikających z charakteru pracy i potrzeb pracodawcy oraz zastrzeżonych ustawowo praw pracownika.

Nie sposób dalej nie zauważyć, że cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Ta cecha ma charakter konstrukcyjny 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, stała dyspozycyjność czy dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005r., I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26). Gdyby te same zadania mogły być wykonywane zarówno w ramach umowy o pracę, jak i w ramach umowy cywilnoprawnej (np. zlecenie, dzieło), to w takiej sytuacji kwalifikacji prawnej umowy (umów) łączącej strony należy dokonać za pomocą metody typologicznej, tj. przez rozpoznanie i wskazanie jej cech dominujących. Ustalenie, że przeważają elementy umowy o pracę prowadzi do oceny – nawet wbrew nazwie umowy zawartej przez strony i wbrew treści jej poszczególnych postanowień - że strony łączy 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 Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998r., I PKN 191/98, OSNAPiUS z 1999 r., Nr 14, poz. 449). Podkreślenia przy tym wymaga, że w przepisie art. 22 §1<sup>1</sup> k.p. została rozwinięta cywilistyczna zasada, zgodnie z którą w umowach należy raczej badać jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu – art. 65 §2 k.c. O wyborze podstawy prawnej zatrudnienia decydują bowiem same zainteresowane strony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13.04.2000r., I PKN 594/99, OSNP 2001/21/637),

natomiast warunkiem koniecznym dla uznania, że umowa o pracę trwa i doszło do faktycznego jej zawarcia jest ustalenie, że także pracodawca miał zamiar zatrudnienia danej osoby na określonym stanowisku na podstawie umowy o pracę. Umowa o pracę jest bowiem dwustronną czynnością prawną, dochodzącą do skutku, gdy obie strony, tj. pracownik i pracodawca złożą zgodne oświadczenie woli co do wszystkich warunków przyszłej umowy o pracę, które były przedmiotem rokowań (art. 72 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

W judykaturze podkreśla się również, że w art. 22 §1<sup>1</sup> k.p. nie ustanowiono domniemania, że nawiązany stosunek prawny jest stosunkiem pracy. Powyższe oznacza, że ciężar dowodu co do okoliczności przemawiających za przyjęciem pracowniczego charakteru zatrudnienia w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy obciąża powoda, jako osobę, która z tego faktu wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie brak było zarówno zgodnej woli stron, co do faktu zawarcia samej umowy o pracę, jak i zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwolił na ustalenie, że powód świadczył pracę w sposób ciągły, podporządkowany, a tym samym, że łączył go ze stroną pozwaną stosunek pracy. Umowa o pracę jest bowiem dwustronną czynnością prawną, dochodzącą do skutku, gdy obie strony, tj. pracownik i pracodawca złożą zgodne oświadczenie woli, określające rodzaj i warunki umowy, zwłaszcza rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania, termin jej rozpoczęcia oraz wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi umowy. Umowa o pracę zostaje zawarta, gdy strony prowadzące pertraktacje dążą do porozumienia, co do wszystkich warunków przyszłej umowy o pracę, które były przedmiotem rokowań (art. 72 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Powód miał zawartą umowę zlecenia z wynagrodzeniem 600 złotych. W pozwie nie wskazał jakie były warunki umowy o pracę zawartej z pozwanym, w szczególności jakie miał otrzymywać wynagrodzenie, jakie miał czynności wykonywać, czy osobiście, gdzie miał świadczyć pracę. Ponadto powód wyjaśniał w pozwie, że intencją powoda było zawarcie umowy o pracę, chociaż pozwany takiej woli wprost nie wyraził. Powód nie wykazał, że podpisywał jakiegokolwiek dokumenty stanowiące ewidencję czasu pracy lub choćby jej równoważnik. Kolejnym elementem podporządkowania pracowniczego jest otrzymywanie wiążących poleceń co do sposobu i rytmu wykonywanej pracy. Powód twierdził, że wykonywał polecenia pozwanego, natomiast pozwany zaprzeczył twierdzeniom powoda zawartych w pozwie. W niniejszej sprawie, ani powód, ani pozwany nie stawili się na rozprawie celem złożenia zeznań. Na podstawie ustaleń poczynionych w oparciu o zgromadzone w aktach sprawy dokumenty, Sąd stwierdził, że powód nie wykazał, by strony faktycznie umówiły się na zawarcie umowy o pracę i że świadczył pracę na rzecz pozwanego w ramach stosunku pracy, pod zwierzchnictwem i nadzorem pracodawcy, w określonym miejscu, a przy tym w sposób ciągły i zgodny z harmonogramem czasu pracy. W rezultacie powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy podlegało oddaleniu.

Łącznie z roszczeniem o ustalenie stosunku pracy powód dochodził wynagrodzenia za pracę (art. 80 k.p.). W punkcie II wyroku sąd odniósł się do drugiego roszczenia o zasądzenie kwoty 4434,10 zł tytułem wynagrodzenia za okresie wraz z ustawowymi.

Do uznania konkretnego sporu za sprawę o roszczenie związane ze stosunkiem pracy niezbędny jest zarówno element podmiotowy (pracodawca - pracownik), jaki i musi być spełniona przesłanka przedmiotowa polegająca na tym, że dochodzone roszczenie pozostaje w bezpośrednim związku z treścią stosunku pracy i nie może powstać tylko przy okazji tego stosunku prawnego (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 1994 r., I PZP 58/93, PiZS 1994 nr 4).

W niniejszym postępowaniu Sąd uznał, że strony łączył stosunek cywilnoprawny – umowa zlecenia, zatem roszczenie o wynagrodzenie nie było związane ze stosunkiem pracy (pracownik-pracodawca). W orzecznictwie Sądu Najwyższego zostało rozstrzygnięte i szczegółowo opisane, jak ma postąpić sąd pracy, jeżeli dojdzie do przekonania, że żądanie w istocie nie jest wywiedzione ze stosunku pracy, lecz ze stosunku cywilnoprawnego (por. uchwałę siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 14 marca 1989 r., III PZP 45/88, OSNCP 1989 nr 11, poz. 167; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lipca 2009 r. II PK 25/09). Zakwalifikowanie sprawy jako niespełniającej warunków z art. 476 k.p.c., przy uznaniu cywilnoprawnego charakteru roszczenia, uzasadnia przekazanie sprawy z wydziału pracy do wydziału cywilnego (w ramach tego samego sądu), albo przekazanie sprawy do innego sądu (jeżeli wynika to z przepisów o właściwości rzeczowej lub miejscowej wyłącznej). Wobec oddalenia roszczenia o ustalenie stosunku pracy, na podstawie art. 201

§ 1 k.p.c. Sąd przekazał roszczenie o zasądzenie kwoty 4434,10 złotych według właściwości do Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie II Wydział Cywilny.

O kosztach sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 1, 2, 3, 4 i § 15 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1805), przyznając radcy prawnemu ustanowionemu z urzędu ze Skarbu Państwa kwotę 360 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego udzielonego powodowi z urzędu. Zgodnie z treścią § 4 ust. 3 rozporządzenia w sprawach, w których strona korzysta z pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, opłaty, o których mowa w ust. 1, sąd podwyższa o stawkę podatku od towarów i usług przewidzianą dla tego rodzaju czynności w przepisach o podatku od towarów i usług, obowiązującą w dniu orzekania o tych opłatach. Wysokość stawek minimalnych w sprawach nieokreślonych w rozporządzeniu ustala się, przyjmując za podstawę stawkę w sprawach o najbardziej zbliżonym rodzaju (§ 5 rozporządzenia). Ponadto w sprawach o podobnym charakterze należy przyjmować jednakową podstawę do zasądzenia kosztów zastępstwa prawnego. W sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy – jako nie wymienionej w rozporządzeniu - stawkę kosztów zastępstwa prawnego należało ustalić analogicznie przyjmując za podstawę stawkę w sprawach o najbardziej zbliżonym rodzaju, w ocenie Sądu w sprawie winien znaleźć zastosowanie § 15 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia określający stawkę dla roszczeń majątkowych niepieniężnych. W myśl powoływanego już § 15 ust. 1 pkt 1 powołanego rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości, stawki minimalne w wymienionych w nim sprawach wynoszą 360 zł.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w sentencji.