

Sygn. akt VIII *Pa* 211/15

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 kwietnia 2016 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Jolanta Łanowy (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Patrycja Bogacińska-Piątek</b> <b>SSR del. Renata Stańczak</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 7 kwietnia 2016r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** T. K. (K.)

**przeciwko** (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S.

**o** ustalenie stosunku pracy i uznanie zdarzenia za wypadek przy pracy

**na skutek apelacji** powoda

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Gliwicach

**z dnia** 14 lipca 2015 r. **sygn. akt** VI P 3335/14

- 1) zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 3 w ten sposób, że uznaje, iż zdarzenie z dnia 10 lipca 2014r., któremu uległ powód u pozwanej było wypadkiem przy pracy;
- 2) oddala apelację w pozostałym zakresie;
- 3) znosi pomiędzy stronami koszty postępowania apelacyjnego.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Jolanta Łanowy (spr.) (-) SSR del. Renata Stańczak Sędzia Przewodniczący Sędzia

## UZASADNIENIE

Po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu powód T. K. w pozwie skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. domagał się ustalenia, że w okresie od dnia 1 lipca 2014 roku do nadal łączy go z pozwaną stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z miesięcznym wynagrodzeniem za pracę w kwocie 2.500 zł netto na stanowisku pracownika fizycznego oraz ustalenia, że zdarzenie z dnia 10 lipca 2014 roku było

wypadkiem przy pracy. Ponadto powód wniósł o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu powództwa powód podał, że w okresie od dnia 1 lipca 2014 roku do dnia 10 lipca 2014 roku świadczył pracę na rzecz pozwanej w charakterze pracownika fizycznego przy wykopach i innych pracach fizycznych. Pomimo obietnic ze strony pozwanej powodowi nie została wręczona umowa o pracę. Zdaniem powoda charakter wykonywanych przez niego czynności wskazuje, że łączył go z pozwaną stosunek pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p., bowiem wykonywał on pracę w stałych, określonych przez pracodawcę godzinach, podlegał nadzorowi ze strony przełożonych i wykonywał ich polecenia; za wykonywaną pracę powód miał otrzymywać miesięczne wynagrodzenie w kwocie 2.151 zł. Odnosząc się natomiast do roszczenia o ustalenie zdarzenia z dnia 10 lipca 2014 roku za wypadek przy pracy powód podniósł, że w tym dniu, wykonując cięcie rury piłą mechaniczną, doznał poważnego urazu. Podczas wykonywania tej czynności piła odskoczyła i uderzyła powoda w obojczyk, wskutek czego uległ on złamaniu; co więcej będące w ruchu ostrze piły trafiło powoda w szyję, powodując przecięcie mięśnia i ścięgna szyjnego. Powód wskazał, że zdarzenie to spełnia wszystkie przesłanki ustawowej definicji wypadku przy pracy a ponadto, że nie został przeszkolony w zakresie posługiwania się piłą mechaniczną i bezpieczeństwa higieny pracy. Interesu prawnego w ustaleniu stosunku pracy powód upatrywał w przyszlých roszczeniach majątkowych.

Na rozprawie w dniu 24 marca 2015 roku powód wskazał, że roszczenie o uznanie zdarzenia z dnia 10 lipca 2014 roku za wypadek przy pracy wiąże z zatrudnieniem u pozwanej na podstawie umowy o pracę.

Pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. w odpowiedzi na pozew: 1) uznała powództwo w zakresie roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy, z zastrzeżeniem, że powód zatrudniony był przy ręcznych robotach ziemnych; 2) uznała zdarzenie z dnia 10 lipca 2014 roku za wypadek przy pracy powstały z winy powoda. Ponadto pozwana wniosła o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Natomiast w piśmie z dnia 12 grudnia 2014 roku pozwana cofnęła uznanie powództwa w zakresie roszczenia o ustalenie zdarzenia z dnia 10 lipca 2014 roku za wypadek przy pracy. Pozwana sprecyzowała także, że podtrzymuje uznanie powództwa w zakresie roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy, z zastrzeżeniem, że powód wykonywał u pozwanej ręczne prace ziemne za miesięcznym wynagrodzeniem za pracę nieprzekraczającym minimalnego wynagrodzenia za pracę kwocie 1.680 zł.

Na rozprawie w dniu 14 kwietnia 2015 roku pozwana oświadczyła, że uznaje powództwo w zakresie roszczenia o ustalenia istnienia stosunku pracy poprzez uznanie, iż powód był u niej zatrudniony w okresie od dnia 1 lipca 2014 roku do dnia 30 września 2014 roku na stanowisku robotnika za miesięcznym wynagrodzeniem za pracę odpowiadającym minimalnemu wynagrodzeniu za pracę.

Na uzasadnienie swego stanowiska pozwana podała, że w dniu 1 lipca 2014 roku strony zawarły umowę o dzieło, której warunki wykonywania zbliżone były do warunków umowy o pracę. Tym samym pozwana co do zasady nie kwestionowała żądania powoda w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy. Natomiast, zdaniem pozwanej, domaganie się ustalenia wysokości miesięcznego wynagrodzenia przez powoda na kwotę 2.500 zł netto (około 3.600 zł brutto) jest nieadekwatne do realiów i nie odpowiada jakości i ilości świadczonej przez powoda pracy, zakresu jego obowiązków, kompetencji, stażu pracy w pozwanej spółce, wykształceniu powoda i zakresu jego odpowiedzialności. W ocenie pozwanej zdarzenie z dnia 10 lipca 2014 roku nie spełnia ustawowej definicji wypadku przy pracy, bowiem powód zerwał związek z pracą poprzez wykonywanie czynności niezwiązanych z jego obowiązkami a ponadto do zdarzenia doszło wskutek przyczyn leżących wyłącznie po stronie powoda, gdyż powód samowolnie z rażącym niedbalstwem spowodował wypadek. Pozwana nie kwestionowała natomiast, że zdarzenie miało miejsce na terenie budowy i spowodował czasową niezdolność do pracy.

Wyrokiem z dnia 14 lipca 2015r. , sygn. VIP 3335/14 - Sąd Rejonowy w Gliwicach ustaliła, że powoda łączył z pozwaną stosunek pracy na podstawie umowy o pracę w okresie od dnia 1 lipca 2014 roku do dnia 30 września 2014 roku, na stanowisku „robotnik” z miesięcznym wynagrodzeniem za pracę w kwocie 1680 zł ( pkt 1), oddalił dalsze powództwo

o ustalenie istnienia stosunku pracy ( pkt 2); oddalił powództwo o ustalenie wypadku przy pracy ( pkt 3); odstąpił od obciążenia powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej ( pkt 4); nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Gliwicach) kwotę 300 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony.

Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:

Jak ustalono , pozwana wykonuje przede wszystkim usługi budowlano-instalacyjne w specjalności robót inżynierskich.

Pozwana zatrudnia część pracowników na stałe, na podstawie umów o pracę, natomiast z uwagi na sezonowy charakter prac, w okresach zwiększonej ilości zleceń, pozwana zatrudnia okresowo również pracowników na podstawie umów cywilnoprawnych. Pracownikom zatrudnionym na podstawie umów o pracę na stanowiskach robotnika budowlanego pozwana wypłaca wynagrodzenie w kwocie średnio około 11 zł za godzinę, brygadziście w kwocie 12 zł za godzinę, majstrom 13 zł za godzinę. Dyrektor ds. produkcji – kierownik budowy otrzymuje natomiast płacę zasadniczą w kwocie 2.700 zł (brutto).

Powód już przed lipcem 2014 roku podejmował u pozwanej prace sezonowe. Było to w okresie wiosenno-letnim. Z uwagi na fakt, że powód nie posiada żadnych specjalnych uprawnień budowlanych wykonywał on jedynie prace ziemne na budowach. Powód z własnej woli udawał się do siedziby pozwanej w okresie wiosenno-letnim i zgłaszał wolę pracy. Z uwagi na charakter prac sezonowych powód był zatrudniany okresowo na podstawie umów o dzieło, nie był on przeszkalany w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

W dniu 1 lipca 2014 roku strony zawarły kolejną już umowę o dzieło mającą trwać do dnia 31 lipca 2014 roku przy przebudowie gazociągu wraz z przyłączami przy ul. (...) w K.. Akurat przy tej umowie ze strony pozwanej zadzwoniła do powoda kadrowa z informacją, że jest on potrzebny do kolejnej budowy, na co powód chętnie przystał. Powód początkowo przez okres 7 dni pracował na budowie w B., po czym już docelowo został skierowany do pracy przy przebudowie gazociągu w K.. Powoda przedstawił pozostałym pracownikom budowy w K. kierownik budowy W. B.. Poinformował on pracowników, że powód jest do pomocy na przykład do podawania czy zamiatania gruzu. Na budowie było dwóch brygadziście: Ł. G., który miał za zadanie nadzorować pracę pozostałych pracowników i wydawać im polecenia oraz R. B., który odpowiedzialny był za zaopatrzenie budowy, z tego względu rzadko przebywał na budowie. To brygadziście (Ł. G.) wydawał pracownikom określone urządzenia i był za nie odpowiedzialny. Powód w okresie pracy przy tym gazociągu wykonywał zwykle prace ziemne polegające przykładowo na kopaniu w ziemi łopatą, przerzucaniu ziemi, zasypywaniu oraz prace porządkowe z użyciem miotły. Powód nie wykonywał innych prac, takich jak cięcie asfaltu, cięcie rur czy zrywanie kostki brukowej, które to prace wykonywane były przez bardziej doświadczonych pracowników. Natomiast ponownym nakładaniem kostki brukowej czy kładzeniem asfaltu zajmował się inny w stosunku do pozwanej podmiot. Bieżące polecenia wydawał powodowi Ł. G., w razie zakończenia zleconego zadania powód miał udawać się do brygadziście po kolejną dyspozycję.

W dniu 10 lipca 2014 roku powód rozpoczął pracę o godzinie 7.00. W tym dniu powód kontynuował prace ziemne przy przebudowie gazociągu. Na początku prac W. B. przybył na miejsce budowy i wydał polecenia Ł. G. co do zakresu prac podczas dniówki. Około godziny 10.00 Ł. G. wydał polecenie dwóm pracownikom K. J. i R. O., żeby udali się oni na składowisko rur – znajdujące się około 300m od głównego miejsca prac w tym dniu – i żeby pocięli jedną rurę i przywieźli ją w umówione miejsce koparką. Cięcie rur odbywa się przy użyciu elektrycznej szlifierki kątovej zakończonej ostrzem, która zasilana jest agregatem prądotwórczym. Szlifierka waży około 8kg i przy jej użyciu należy zachować szczególną ostrożność, ponieważ poddaje się ona drganiom. Pracownicy przy pracy ze szlifierką używają okularów ochronnych, podczas wstępnego szkolenia BHP zostają szkoleni przez pozwaną w jaki sposób mają bezpiecznie używać szlifierki. Do pracy z tym urządzeniem przy cięciu rur potrzebne jest doświadczenie, żeby móc prosto i prawidłowo wykonać tą czynność. Do wykonania tej pracy wystarczył tylko jeden pracownik, jednakże Ł. G. skierował do tej pracy w dniu 10 lipca 2014 roku również R. O. będącego operatorem koparki, żeby przetransportował gotową rurę. Następnie K. J. zabrał szlifierkę z agregatem i umieścił te urządzenia na koparce, która kierowana przez

R. O. dojechała na składowisko rur. Po przyjeździe na oznaczone miejsce K. J. przystąpił do cięcia rury. Z kolei R. O. stał obok przy koparce, która miała pomóc przy obróceniu ściętej w połowie rury na drugą stronę. W tym czasie powód chodził po budowie i miał za zadanie zamykać teren. Po ścięciu jednej rury K. J. odszedł na bok, odłożył gotową rurę na bok i miał zamiar uciąć kolejną rurę. W pewnym momencie niespodziewanie podszedł do miejsca cięcia rury powód i samowolnie wziął w ręce szlifierkę informując zdziwionych współpracowników, że chce im pomóc. Powód przystąpił do cięcia rury, pomimo tego, że K. J. powiedział mu, żeby zostawił szlifierkę i wrócił do swojej pracy. W pewnym momencie powodowi odbiła się od rury szlifierka i uderzyła go w obojczyk, po czym ostrze szlifierki zahaczyło powoda o szyję powodując u niego silne krwawienie. Wezwane na miejsce zdarzenia służby ratunkowe przewiozły powoda do szpitala. Powód w tym dniu nie otrzymał od nikogo bezpośredniego, a nawet pośredniego polecenia cięcia rur bowiem w ogóle nie był u pozwanej przeznaczony do wykonywania tego typu prac.

Wskutek tego zdarzenia, powód doznał urazu złamania otwartego obojczyka prawego II stopnia, prawie całkowitego uszkodzenia brzośca mięśnia mostkowo-obojczykowo-sutkowatego prawego oraz rany szarpanej okolicy szyi i obojczyka prawego. Powód był hospitalizowany do dnia 14 lipca 2014 roku, w trakcie leczenia szpitalnego powodowi zszyto uszkodzony mięsień oraz dokonano repozycji złamania obojczyka z zastosowaniem płytki. Powyższe obrażenia spowodowały niezdolność powoda do pracy na okres około 2 miesięcy.

Powód po zdarzeniu z dnia 10 lipca 2014 roku nie wrócił już nigdy do pracy u pozwanej i nigdy już po tym zdarzeniu do tej pracy nie chciał wrócić. Powód nie chciał mieć już nic wspólnego z pozwaną po 10 lipca 2014 roku.

Pozwana nie uznała zdarzenia z dnia 10 lipca 2014 roku za wypadek przy pracy. Komisja powypadkowa ustaliła, że wyłączną przyczyną wypadku było naruszenie przez powoda przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa poprzez brak zachowania należytej ostrożności i uwagi podczas pracy szlifierką, nieumiejętne posługiwanie się tym urządzeniem oraz poprzez samowolne wykonywanie pracy, niezgodnej z umiejętnościami i niezgodną z umową.

W oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że roszczenie powoda o ustalenie istnienia stosunku pracy zasługuje na częściowe uwzględnienie, a to jedynie w zakresie, w jakim pozwana uznała to roszczenie.

Wskazał, iż zgodnie z art. 213 § 2 k.p.c. Sąd jest związany uznaniem powództwa, chyba że uznanie jest sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa.

Uznanie powództwa jest aktem dyspozycyjności materialnej pozwanego, który za zasadne uznaje zarówno roszczenie powoda, jak i przyznaje uzasadniające je przytoczone przez powoda okoliczności faktyczne, a w konsekwencji godzi się na wydanie wyroku uwzględniającego żądanie pozwu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 1983 roku, w sprawie III CRN 188/83, opublikowany w OSNC z 1984 roku, nr 4, poz. 60); jest to stanowcze, bezwarunkowe oświadczenie woli i wiedzy pozwanego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 1973 roku, w sprawie II CR 167/73).

Następstwem skutecznego uznania powództwa jest wydanie wyroku uwzględniającego żądania pozwu bez przeprowadzenia postępowania dowodowego i wyrokowi takiemu sąd z urzędu nadaje natychmiastowej wykonalności (art. 333 § 1 pkt 2 k.p.c.).

Sąd jest związany uznaniem; obowiązany jest jednak dokonać oceny, czy czynność ta nie jest sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa. Sąd Rejonowy uznał, że częściowe uznanie roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy powodem, a pozwaną w takim zakresie, w jakim uznała to strona pozwana nie spełnia powyższych negatywnych przesłanek uznania powództwa.

W konsekwencji – wobec częściowego uznania pozwu – Sąd I instancji ustalił, że powoda łączył z pozwaną stosunek pracy na podstawie umowy o pracę w okresie od dnia 1 lipca 2014 roku do dnia 30 września 2014 roku, na stanowisku „robotnik” z miesięcznym wynagrodzeniem za pracę w kwocie 1.680 zł.

W dalszym zakresie roszczenia powoda o ustalenie istnienia stosunku pracy Sąd Rejonowy nie był związany uznaniem i mógł w sposób nieskrępowany poczynić własne ustalenia faktyczne i prawne.

Wskazał dalej, iż podstawą roszczenia powoda o ustalenie stosunku pracy jest art. 189 k.p.c., zgodnie z którym można żądać ustalenia przez sąd istnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma się w tym interes prawny.

Materialno-prawne podstawy roszczenia o ustalenie stosunku pracy wynikają z przepisu art. 22 k.p.

Ponadto z brzmienia przepisu art. 29 § 1 k.p. wynika, iż umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności: rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy oraz termin rozpoczęcia pracy.

W świetle powyższych przepisów terminem stosunek pracy winien być określany stosunek prawny, zawarty pomiędzy dwoma podmiotami, których jeden zwany pracownikiem jest obowiązany świadczyć osobiście i w sposób ciągły, powtarzający się, pracę określonego rodzaju, na rzecz i pod kierownictwem drugiego podmiotu zwanego pracodawcą. Praca powinna być świadczona w określonym miejscu i wyznaczonym czasie, natomiast pracodawca powinien zatrudnić pracownika za wynagrodzeniem. W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania, możliwość zastąpienia pracownika osobą trzecią), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę.

Ponadto Sąd I instancji stwierdził, iż niezależnie od powyższych okoliczności o charakterze obiektywnym, należy podnieść, że rodzaj stosunku prawnego łączącego strony należy oceniać również w kontekście subiektywnej woli stron, która również rozstrzyga o rodzaju łączącego strony stosunku prawnego. Art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. Praca może być świadczona również na podstawie umów cywilno – prawnych. Zasada swobody umów, obowiązująca w prawie pracy zgodnie z art. 353<sup>1</sup> k.c. w zw. z art. 300 k.p. pozwala stronom swobodnie kształtować stosunek prawny, w obrębie którego ma być wykonywana praca. Zakwalifikowanie czynności cywilnoprawnej jako umowy o pracę wymaga uwzględnienia reguł wykładni oświadczeń woli (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.), zwłaszcza wówczas, gdy nie występują zachowania stron sprzeczne z postanowieniami zawartej umowy cywilno-prawnej.

Zdaniem Sądu Rejonowego, po dniu 30 września 2014 roku (ostatni dzień uznania przez pozwaną roszczenia powoda o ustalenie istnienia stosunku pracy) charakter czynności wykonywanych przez powoda na rzecz pozwanej nie mógł być oceniony przez Sąd, skoro powód nie pracował na rzecz pozwanej już od dnia 10 lipca 2014 roku, natomiast ustalenie w wyroku istnienia stosunku pracy po tym właśnie dniu do dnia 30 września 2014 roku wynikało tylko i wyłącznie z uznania pozwanej. Nie mogło jednak ująć uwadze Sądu, że w okresie od dnia 1 lipca 2014 roku do dnia 10 lipca 2014 roku czynności powoda odbywały się w ramach kierownictwa i nadzoru pozwanej. Powód miał wąski zakres uprawnień, brygadzysta często podczas pracy wydawał mu różne polecenia. Za wykonywaną pracę powód miał otrzymywać ustalone wynagrodzenie, to jednak nie takie jakie wskazywał w swoim roszczeniu o ustalenie istnienia stosunku pracy (2.500zł netto) bowiem, jak wynika z umów o pracę pracowników pozwanej dołączonych do akt sprawy oraz akt osobowych R. O., K. J. czy nawet Ł. G. nie osiąkali oni takiego wynagrodzenia u pozwanej, a mieli zupełnie inny niż powód zakres obowiązków. Ł. G. był brygadzystą, a jego miesięczne wynagrodzenie nie przekraczało kwoty 3.000zł brutto.

Nie wykazanie przez powoda zasadności roszczenia ponad zakres uznany przez pozwaną – w świetle art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c. – spowodował zatem skutek w postaci oddalenia powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy w pozostałym zakresie.

W ocenie Sądu Rejonowego przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało również jednoznacznie, że zdarzenie z udziałem powoda z dnia 10 lipca 2014 roku nie spełnia ustawowej definicji wypadku przy pracy, a tym samym nie mogło zostać uznane za wypadek przy pracy w związku z zatrudnieniem powoda u pozwanej na podstawie

umowy o pracę. Wprawdzie początkowo pozwana uznała to roszczenie z zastrzeżeniem, że do zdarzenia z dnia 10 lipca 2014 roku doszło z wyłącznej winy powoda, to jednak następnie cofnęła swoje uznanie wskazując, że w chwili tego zdarzenia nastąpiło przerwanie związku z pracą.

Legalną definicję wypadku przy pracy zawiera przepis art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 roku o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. z 2009 roku, Nr 167, poz. 1322 ze zm., zwanej ustawą wypadkową), zgodnie z którą 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.

Sąd Rejonowy wskazał, iż na kanwie tego przepisu, że świadczenie pracy w rozumieniu ustawy wypadkowej nie może być rozumiane jako samo przebywanie w zakładzie pracy, fizyczna tam obecność pracownika, ale pozostawanie pracownika w dyspozycji pracodawcy. Czasowy i miejscowy związek zdarzenia z pracą oznacza, że pracownik doznał uszczerbku na zdrowiu, bądź poniósł śmierć w czasie i w miejscu, w którym pozostawał w sferze interesów pracodawcy. Jeżeli natomiast przyczyna zewnętrzna zadziałała poza czasem i miejscem wykonywania normalnych czynności pracowniczych, wówczas niezbędne jest stwierdzenie funkcjonalnego związku z pracą, tzn. takiego, w ramach którego praca musi być nie tylko jednym z czynników prowadzących do zdarzenia, ale musi ona także wywrzeć wpływ na zaistniały skutek. Związek funkcjonalny nie jest bowiem pojęciem wymiernym i obiektywnym – jak czas i miejsce – i leży często w sferze psychiki poszkodowanego pracownika.

Z powyższego wynika, w ocenie Sądu Rejonowego, że pojęcie związku między wykonywaną pracą a powstałym wypadkiem przy pracy jest pojęciem szerszym niż tylko samo fizyczne przebywanie w zakładzie pracy. Świadczenie pracy trwa dopóki, dopóty pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy. Związek zdarzenia z pracą nie ma zatem charakteru absolutnego i może zostać zerwany. Przyczyny zerwania związku ocenianego zdarzenia, któremu uległ poszkodowany pracownik, mogą być różne. Zerwanie związku z pracą może nastąpić przez pracownika w miejscu i czasie pracy, gdy pracownik w przeznaczonym na pracę czasie wykonywał czynności dla celów prywatnych, w czasie gdy uległ wypadkowi. Zerwanie związku z pracą może też nastąpić w wyniku zdarzeń takich jak bójka czy przebywanie w pracy w stanie nietrzeźwości. Zerwanie związku z pracą zachodzi wtedy, gdy pracownik bez usprawiedliwienia nie wykonuje pracy w czasie lub w miejscu, w którym pracę powinien wykonywać, bądź podejmuje inne czynności, które ze świadczeniem pracy nie pozostają w związku. Musi być ono ewidentne, udowodnione przez pracodawcę i winno być oceniane w świetle wszystkich okoliczności faktycznych danego zdarzenia. Przerwanie świadczenia pracy dla załatwiania spraw prywatnych pracownika skutkuje zerwaniem związku podejmowanych w tym czasie czynności z pracą, niezależnie od tego, czy nastąpiło to za zgodą, czy bez zgody przełożonego. Wypadek przy pracy nie może być uznany taki wypadek, któremu pracownik uległ przy wykonywaniu czynności nie związanych z wykonywaniem obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Okoliczność, że nastąpiło to w czasie i w miejscu pracy, nie ma tutaj znaczenia, skoro działanie pracownika pozostawało w sprzeczności z celem jego zatrudnienia i zakresem jego obowiązków.

Zdaniem Sądu I instancji, postępowanie dowodowe wykazało ponad wszelką wątpliwość, że powód bez uprzedniego polecenia bezpośredniego przełożonego, samowolnie wykonywał pracę szlifierką kątową. Powód nigdy wcześniej nie pracował z tym urządzeniem i tym samym nie miał doświadczenia wymaganego przy cięciu rur; nie został on w tym zakresie przeszkolony, albowiem jego zakres obowiązków i stanowisko nie wymagało praktycznego szkolenia z tym urządzeniem. O tym, że powód nigdy wcześniej nie pracował ze szlifierką przy cięciu rur świadczą także okoliczności samego wypadku, z których wyłania się obraz braku wiedzy i doświadczenia powoda przy wykonywaniu czynności cięcia rur. Wprawdzie w orzecznictwie podaje się, że nie dochodzi do zerwania związku zdarzenia z pracą wówczas, gdy pracownik na polecenie przełożonego wykonuje inne czynności niż wynikające z zakresu jego obowiązków (zob.

wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 października 1998 roku, II UKN 275/98, OSNP 1999/23/754), to jednak nie ulega wątpliwości, że na gruncie niniejszej sprawy powód działał bez polecenia przełożonego i wbrew woli pracowników odpowiedzialnych za wykonanie zadania cięcia rury, którzy nie chcieli i nie potrzebowali pomocy ze strony powoda. W konsekwencji Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że zdarzenie z dnia 10 lipca 2014 roku nie spełnia wszystkich przesłanek legalnej definicji wypadku przy pracy, bowiem powód, podejmując się czynności niezwiązanych z jego charakterem obowiązków i bez polecenia przełożonego, zerwał związek z pracą. Tym samym roszczenie powoda o uznanie tego zdarzenia za wypadek przy pracy było nieuzasadnione i podlegało oddaleniu.

Na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpiono od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej. W ocenie Sądu Rejonowego w niniejszej sprawie powód mógł być pierwotnie subiektywnie przekonany o słuszności swoich roszczeń, które dopiero po przeprowadzeniu obszernego postępowania dowodowego okazały się nieuzasadnione, za wyjątkiem części roszczenia uznanej przez pozwaną. Tym samym Sąd Rejonowy uznał, że zostały spełnione przesłanki zawarte w art. 102 k.p.c. i odstąpił od obciążenia powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej.

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c., art. 13 (i a contrario z art. 96 ustęp 1 punkt 4) ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2005 roku, Nr 167, poz. 1398 ze zm.) .

**Apelację** od wyroku wniosła strona powodowa. Zaskarżyła wyrok w części oddalającej powództwo o ustalenie stosunku pracy oraz w części oddalającej powództwo o uznanie zdarzenia z dnia 10 lipca 2014r. - za wypadek przy pracy .Powód zarzucił wyrokowi :

1. naruszenie prawa procesowego, a w szczególności art. 233 kpc poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów wynikające z :

- nieuprawnionego przyjęcia, iż powód w okresie od 1.10.2014r. do nadal nie był objęty stosunkiem pracy u pozwanej, mimo, iż według powoda -pозwana miała mu obiecać cumowe na czas nieokreślony,

- nieuprawnionego przyjęcia, iż w okresie od 1 lipca 2014r. do 30 września 2014r. powód miał zagwarantowane wynagrodzenie w wysokości 1680 zł., pomimo iż z dokumentacji placowej za kwiecień 2014r. wynikało, iż jego wynagrodzenie to kwota 2151 zł miesięcznie,

- nieuprawnionego przyjęcia, że powód samowolnie w dniu 10 lipca 2014r. przystąpił do cięcia szlifierką kątową, mimo, że przełożeni powoda wydali mu polecenie,

- nieuprawnionej odmowy zakwalifikowania spornego zdarzenia jako wypadku przy pracy, w sytuacji gdy pracodawca tak to zdarzenie zakwalifikował,

- zaniechanie ustaleń w oparciu o dokumenty, a to kartę informacyjną wypadku z dnia 14.07.2014r.z której wynika, iż powód był zatrudniony na stanowisku pracownika budowlanego a nie robotnika, a jego zakres obowiązków nie ograniczał się do prac ziemnych i porządkowych,

- naruszenie art.. 227 kpc poprzez niedopuszczenie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu BHP, oraz informacji z Urzędu Skarbowego w C. odnośnie wysokości podatki dochodowego odprowadzonego od wynagrodzenia powoda,

- naruszenie art. 328 par. 2 kpc poprzez nie odniesienie się do istotnych, a przeprowadzonych w sprawie dowodów, które przemawiały za wersją wydarzeń przedstawioną przez powoda, a to do: listy wynagrodzeń za kwiecień 2014r., akt Prokuratury Rejonowej w Gliwicach zachód sygn. 931/14, karty wypadku z dnia 14.07.2014r.

2. Ponadto zarzucono naruszenie prawa materialnego, a to:

- art. 22 kp poprzez uznanie, iż od 1 października 2014r. strony nie łączył stosunek pracy,

- art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 30.10.2002r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, poprzez nie uznanie spornego zdarzenia za wypadek przy pracy.

Powołując się na powyższe powód wniósł o zmianę wyroku w i uwzględnienie powództwa w zaskarżonym zakresie, ewentualnie o uchylene wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu.

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach – VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach zważył co następuje:**

Apelacja powoda zasługuje na częściowe uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok nie jest trafny w zakresie w jakim Sąd I instancji oddalił powództwo o ustalenie, iż zdarzenie z dnia 10 lipca 2014r. jakiemu uległ powód u pozwanej nie było wypadkiem przy pracy.

Zgodnie z przepisem art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 roku o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 2009 roku, Nr 167, poz. 1322 ze zm., zwanej ustawą wypadkową), 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 doktrynie przyjmuje się, iż w ramach związku normatywnego dla stwierdzenia, że nagle zdarzenie spowodowane przyczyną zewnętrzną jest wypadkiem przy pracy w rozumieniu art. 3 ust. 1 ustawy z 2002 r. wystarczające jest ustalenie, że zdarzenie nastąpiło podczas lub w związku z prawidłowym wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych bez potrzeby badania, czy wykonywanie tych czynności było zgodne z interesem pracodawcy.

Zakres "zwykłych czynności" pracownika może być określony w akcie kreującym stosunek pracy, np. w umowie o pracę, jak również w zakresie obowiązków przekazywanych pracownikowi przez pracodawcę na podstawie art. 94 pkt 1 k.p. Będą to czynności, które pracownik wykonuje na bieżąco w toku wykonywania swojej pracy. W zakresie znaczeniowym tego pojęcia pozostają także zachowania bezpośrednio poprzedzające samo wykonywanie pracy, jak np. przygotowanie swojego stanowiska pracy itp. oraz następujące bezpośrednio po zakończeniu wykonywania pracy, np. posprzątanie stanowiska pracy.

Polecenie pracodawcy nie zostało w przepisach prawa pracy (z wyjątkiem dotyczącym niektórych poleceń w służbie publicznej) obwarowane wymogiem szczególnej formy. Obowiązujące przepisy nie zawierają warunku "wyraźnego" polecenia zwierzchnika, polecenie takie może więc być wydane w jakikolwiek sposób przez każde zachowanie się przełożonego, ujawniające w dostateczny sposób jego wolę.

Wskazane w przepisie art. 3 ust. 1 pkt 2 ustawy wypadkowej wykonywanie na rzecz pracodawcy czynności nawet bez jego polecenia, ma miejsce wówczas, gdy pracownik, działając w interesie zakładu pracy, podejmuje czynności niezwiązane z jego obowiązkami pracowniczymi, np. w czasie wolnym od pracy. Możliwa jest zatem sytuacja, w której nawet subiektywne przekonanie pracownika uzasadnione jednak okolicznościami, że działa w interesie pracodawcy, daje podstawę do objęcia go ochroną przewidzianą przez ustawę wypadkową. Natomiast przy wykonywaniu przez pracownika pracy należącej do jego zakresu czynności, interes zakładu pracy nie jest brany pod uwagę. Z istoty



stosunku pracy wynika bowiem obowiązek pracownika wykonywania czynności określonych w umowie o pracę i poleceń przełożonych i w tym zakresie ocena interesu zakładu pracy nie należy do zadań pracownika.

Przez "interes" rozumie się sprawy do załatwienia, pożytek, korzyść, przedsięwzięcie przynoszące korzyść materialną, transakcję handlową, działalność przynoszącą korzyść materialną, finansową<sup>40</sup>. Definicje tę należałoby na płaszczyźnie prawa pracy rozszerzyć także o uniknięcie strat po stronie pracodawcy, np. podjęcie się przez pracownika gaszenia pożaru mienia należącego do pracodawcy.

Przepis art. 3 ust. 1 pkt 2 ustawy wypadkowej uzyskał inne brzmienie, aniżeli jego normatywny odpowiednik z poprzednio obowiązującej ustawy, tj. przepis art. 6 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Nowelizacja polega na zastąpieniu wyrażenia "w interesie zakładu pracy" sformułowaniem "na rzecz pracodawcy". Dla uznania, że czynność była podjęta na rzecz pracodawcy (czy też jak w poprzednim brzmieniu - w interesie pracodawcy), nie ma znaczenia okoliczność, czy została ona uzgodniona z pracodawcą, czy też została podjęta bez wiedzy pracodawcy. Nie jest także konieczne, aby czynność polegała na działaniu, które zwierzchnik mógłby polecić pracownikowi. Natomiast czynność, która jest sprzeczna z obowiązującym prawem lub z zasadami współżycia społecznego, nie może być uznana za podjętą w interesie pracodawcy.

W świetle powyższych rozważań, zdaniem Sadu Okręgowego, powołując się na cyt. w. przepis uznać należało, iż zdarzenie z dnia 10 lipca 2014r. spełniło przesłanki wypadku przy pracy.

W okolicznościach niniejszej sprawy istotnym jest, iż powodowi nigdy nie przedstawiono zakresu czynności..

Jak wynika z ustaleń dokonanych w toku postępowania przed Sądem I instancji powodowi nie przedstawiono zakresu obowiązków, został zatrudniony do wykonywania prostych prac fizycznych, pomocniczych, porządkowych - które każdorazowo zlecał mu jego przełożony. Jak ustalono, powód był pracownikiem niewykwalifikowanym, polecenia wydawał mu każdorazowo jego przełożony, brygadzysta Ł. G.. Świadek zeznał jednak, iż w sytuacji gdyby taki niewykwalifikowany pracownik jak powód skończył wykonywać polecenie, to w sytuacji, gdyby nie było w pobliżu brygadzysty, miał pomagać innym pracownikom, taka była zasada, chodziło o to, aby nie stać beczynnie. Powód nie miał zatem wiedzy co faktycznie należało do jego obowiązków.

Do zdarzenia doszło na terenie budowy, faktycznie po zakończeniu prac zleconych mu przez brygadzystę powód udał się do innej części budowy, z zamiarem pomocy kolegom w ich pracach.. Niewątpliwie posłużył się narzędziem do obsługi którego nie został przeszkolony, ale użył narzędzia w celu wykonania czynności na rzecz pracodawcy.

W ocenie Sądu Okręgowego, skoro pozwana nie określiła powodowi zakresu obowiązków, a powód działał zgodnie z zasadami pracy i praktyki obowiązującej u pozwanej, tj. skończył poleczone mu przez brygadzystę czynności i poszedł pomagać kolegom, to należało uznać, iż ta pomoc należała do jego zwykłych czynności, a zatem w tym zakresie wyraźne polecenie nie było konieczne. Wystarczającym było, iż powód działał zgodnie z organizacją pracy u pozwanej. Mianowicie, skoro nie było przełożonego, a skończył swoją pracę, to poszedł pomagać innym. Inną kwestią pozostaje użycie przez powoda narzędzia do obsługi którego nie był przeszkolony. Użycie takiego narzędzia bez przeszkolenia może być istotne przy ewentualnej ocenie winy i przyczynienia się powoda do wypadku, co może rzutować na zakres odpowiedzialności pracodawcy, jednak kwestia ta nie należy do przedmiotu sporu.

Reasumując, nie doszło do zerwania związku powoda z pracą, a zatem nie sposób podzielić rozważań Sądu Rejonowego w tej części. Albowiem powód nie wykonywał czynności, które można by określić jako nie związane z pracą.

Ponadto nawet gdyby przyjąć hipotetycznie, iż powód działał bez wyraźnego polecenia pozwanej, to i tak jego zachowanie pozostawało w związku z pracą, albowiem działał niewątpliwie na rzecz pracodawcy.

Dlatego w tej części apelację powoda uwzględniono i na mocy art. 386 par.1 kpc w zw. z art. 189 kpc i art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 roku o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych

(Dz. U. z 2009 roku, Nr 167, poz. 1322 ze zm.) zmieniono zaskarżony wyrok w punkcie 3 , w ten sposób, iż uznano zdarzenie z dnia 10 lipca 2014r. za wypadek przy pracy.

Natomiast w pozostałej części apelacja powoda nie jest uzasadniona.

W ocenie Sądu Okręgowego wyrok Sądu I instancji w pozostałej części jest prawidłowy. Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, w zakresie treści i czasokresu łączącej strony umowy o pracę , a ocena dowodów nie narusza zasad określonych w art. 233 kpc. Dlatego też Sąd Okręgowy w tej części przyjął ustalenia za własne w całości. Sąd Okręgowy podziela także argumentację prawną zaprezentowaną przez Sąd I instancji, uznając ją za wyczerpującą.

Odnosząc się do zarzutów apelacji, wskazać należy, iż zarzuty apelującego co do naruszenia przez Sąd I instancji reguł postępowania cywilnego są chybione, albowiem nie zawierają konkretnych zarzutów, wskazujących na naruszenie przez Sąd I instancji przepisu art. 233 kpc, a stanowią jedynie polemikę z dokonanymi ustaleniami.

Słusznie przyjął Sąd I instancji, iż domaganie się przez powoda ustalenia , iż w ramach umowy o pracę strony umówiły się na wynagrodzenie w kwocie 2151 zł., nie zostało przez powoda wykazane. Fakt, iż powód świadczył u pozwanej wcześniej pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, za takim właśnie wynagrodzeniem, nie jest dowodem, iż w ramach umowy o pracę pozwana zaproponowała mu taką sama kwotę wynagrodzenia. Tym bardziej , iż pozwana przeczyła tym faktom, natomiast Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zasad wynagradzania obowiązujących u pozwanej, a także analizy wynagrodzeń innych pracowników pozwanej i doszedł do słusznego wniosku, iż powód nie uzyskał by wynagrodzenia w żadnej kwocie, albowiem inni pracownicy pozwanej, zatrudnieni sezonowo, do takich samych prac jak powód uzyskiwali wynagrodzenie w kwocie 11 zł za godzinę. Tylko stali pracownicy mieli wyższe stawki.

Nie jest zasadny zarzut apelacji, iż Sąd I instancji dokonał błędnych ustaleń w zakresie czasokresu trwania umowy o pracę pomiędzy stronami. W przekonaniu powoda strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony. W ocenie Sądu Okręgowego twierdzenia powoda w tym zakresie bezpodstawne, a nawet sprzeczne z zachowaniem powoda. Przede wszystkim pozwana zaprzeczyła tym twierdzeniom, a w sprawie brak dowodów, które by w jakimkolwiek zakresie rzutowały na jakieś ustalenia stron w tym zakresie. Natomiast faktem jest, iż powód nie wykazywał zainteresowania dalszą pracą u pozwanej, albowiem nie zareagował na pismo z dnia 4 września 2014r. , w którym pracodawca wzywał go aby się opowiedział co do dalszego zatrudnienia. To zachowanie powoda, zdaniem Sądu Okręgowego świadczy jednoznacznie o braku woli dalszego zatrudnienia u pozwanej i w konsekwencji przeczy twierdzeniom powoda o chęci nawiązania umowy na czas nieokreślony.

Z tych też względów apelacja w tej części na mocy art. 385 kpc podlega oddaleniu jako nieuzasadniona.

Mając na uwadze wynik postępowania apelacyjnego, na mocy art. 100 kpc koszty postępowania pomiędzy stronami wzajemnie zniesiono.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Jolanta Łanowy (spr.) (-) SSR del. Renata Stańczak Sędzia Przewodniczący Sędzia