

Sygn. akt VIII *Pa 4/18*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 kwietnia 2018 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska
Sędziowie:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek SSR del. Magdalena Kimel (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 19 kwietnia 2018r. w Gliwicach

sprawy z powództwa R. L. (1) (L.) i Nadinspektora Pracy Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w K.

przeciwko K. L.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

na skutek apelacji powoda R. L. (1) i pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w T. G.

z dnia 9 października 2017 r. **sygn. akt** IV P 413/17

- 1) zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1, 3 i 4 w ten sposób, że powództwo oddala,
- 2) oddala apelację powoda,
- 3) zasądza od powoda R. L. (1) na rzecz pozwanej kwotę 330 zł (trzysta trzydzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

(-) SSR del. Magdalena Kimel (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 4/18

UZASADNIENIE

Nadinspektor Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w K., działający na podstawie art. 10 ust. 1 pkt 11 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 roku o Państwowej Inspekcji Pracy oraz art. 63¹ kpc, wniósł na rzecz R. L. (1) pozew przeciwko pozwanej

K. L. domagając się ustalenia, że pomiędzy K. L. a R. L. (1) w okresie od 22 lutego 2017 roku do 22 maja 2017 roku istniał stosunek pracy w rozumieniu art. 22 § 1 kp na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego o dopuszczalnej masie całkowitej powyżej 3,5 t. W uzasadnieniu żądania podał, że w wyniku kontroli przeprowadzonej przez inspektora pracy ustalono, że pozwana chciała zatrudnić R. L. (1) na stanowisku kierowcy. R. L. (1) został skierowany na badania lekarskie, podpisał szereg dokumentów związanych ze stosunkiem pracy, tj. różnego rodzaju oświadczenia m.inn oświadczenie o wyrażeniu zgody na wypłacenie ekwiwalentu za pranie, o zapoznaniu się z ryzykiem zawodowym, potwierdził, że został poinformowany o zakazie dyskryminowania pracowników i przysługujących uprawnieniach z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Dostarczył orzeczenie lekarskie potwierdzające zdolność do wykonywania pracy na stanowisku kierowcy. Przed dniem 22.02.2017 r. otrzymał również podpisaną przez pozwaną umowę o pracę, z której wynikało, że została zawarta w dniu 22.02.2017 r. na okres od dnia 22.02.2017 r. do 22.05.2017 r., a praca miała być wykonywana w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowcy powyżej 3,5 tony z wynagrodzeniem 2.200 zł. R. L. (1) stawiał się w pracy w dniu 22 lutego 2017 r. w umówionym miejscu i czasie, następnie dokonał oględzin wskazanego mu pojazdu. Dalsze jego niespodziewane zachowanie polegające na opuszczeniu miejsca pracy powinno być traktowane nie jako rezygnacja z zawarcia umowy o pracę, lecz jako niewypełnienie obowiązków pracowniczych wynikających ze stosunku pracy, co upoważniało pozwaną do podjęcia działań dyscyplinujących lub rozwiązania stosunku pracy.

Pismem z dnia 13 sierpnia 2017 roku R. L. (1) poparł powództwo wniesione na jego rzecz przez Inspektora Pracy.

W odpowiedzi na pozew K. L. wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu stanowiska podała, że jakkolwiek dążyła do zawarcia umowy o pracę z R. L. (1), to jednak ostatecznie do jej zawarcia nie doszło bowiem brak było zgodnego oświadczenia woli z drugiej strony. Manifestacja woli powoda poprzez oddalenie się z zakładu pracy zaraz po przybyciu na miejsce, w którym praca miała być świadczona, wyklucza możliwość uznania, że skutecznie doszło do powstania stosunku pracy.

Wyrokiem z dnia 9 października 2017 r. Sąd Rejonowy w T. G. ustalił, że powoda R. L. (1) i pozwaną K. L., prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą R. K. L., łączył stosunek pracy w dniu 22 lutego 2017 r., a powód był zatrudniony na stanowisku kierowcy samochodów powyżej 3,5 tony; w pozostałym zakresie powództwo zostało oddalone. Orzekając o kosztach procesu Sąd nakazał pobrać od pozwanej K. L. na rzecz Skarbu Państwa kwotę 180 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony.

Sąd I instancji ustalił, że pozwana K. L. prowadzi działalność gospodarczą w zakresie hurtowej sprzedaży artykułów monopolowych oraz w zakresie krajowego i międzynarodowego przewozu rzeczy samochodami o dopuszczalnej masie całkowitej powyżej 3,5 t. Pozwana poszukiwała pracownika wykonującego pracę w charakterze kierowcy. Na ogłoszenie odpowiedział powód R. L. (1), z którym przeprowadzona została – przez męża pozwanej R. L. (2) – rozmowa kwalifikacyjna oraz przekazano mu dokumenty związane z zatrudnieniem. Powód został także skierowany na badania lekarskie. Po ich przeprowadzeniu, powód kolejny raz stawiał się u pozwanej i podpisywał dokumenty związane z zatrudnieniem. Podczas trzeciej wizyty powód otrzymał umowę o pracę. W trakcie pierwszej wizyty u pozwanej, powód chciał zapoznać się z taborem, jakim dysponuje pozwana, jednak wszystkie samochody były w trasie.

Sąd Rejonowy ustalił, że R. L. (1) zawarł z pozwaną umowę o pracę na okres próbny od 22 lutego 2017 roku do dnia 22 maja 2017 roku w charakterze kierowcy samochodu powyżej 3,5 t, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem podstawowym brutto 2200 zł. Jako dzień rozpoczęcia pracy wskazano 22 lutego 2017 roku. W tym dniu powód stawiał się w pracy. Wówczas to pracownik pozwanej – P. M. – wskazał mu samochód, którym miał jeździć w pracy, jak również naczepę, którą miał podpiąć do pojazdu. P. M. polecił powodowi zapoznanie się ze sprzętem, na którym miał pracować. Ustalono, że powód poinformował P. M., że nie będzie jeździł sprzętem, który został mu wskazany. Następnie powód zadzwonił do męża pozwanej – R. L. (2) i przekazał, że standard samochodów, jakimi miał świadczyć pracę, jest w jego ocenie nieodpowiedni. Wówczas R. L. (2) z ironią odpowiedział powodowi, że „kupi mu nowy samochód i że powód ma iść do domu”. R. L. (1) opuścił miejsce pracy i więcej już do niego nie przyszedł. Kilka dni później powód poinformował mailowo pozwaną, że łączy ich umowa o pracę, jednak nie otrzymał żadnej odpowiedzi.

Sąd Rejonowy ustalił, że R. L. (2) jako osoba współdziałająca z pozwaną był uprawniony do wykonywania za pozwaną czynności z zakresu prawa pracy. W wymienionej rozmowie telefonicznej powód i R. L. (2) w sposób dorozumiany rozwiązali umowę o pracę zawartą na okres próbny.

Powód nigdy nie zgłaszał po tej dacie gotowości do pracy, wyrażał jedynie chęć świadczenia pracy w sytuacji, jeżeli pozwana zapewni odpowiedni, zdaniem powoda, pojazd do świadczenia pracy.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy zważył że powództwo zasługiwało co do zasady na uwzględnienie.

Sąd I instancji wskazał, że podstawę prawną powództwa o ustalenie, stanowi art. 189 kpc w zw. z art. 22 § 1 i (1) k.p. Pierwszy z przywołanych przepisów stanowi, że powód może żądać ustalenia przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny, natomiast drugi z zacytowanych przepisów stanowi, że 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. Zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Sąd Rejonowy zważył, że w art. 22 §1 k.p zawarte są najbardziej istotne elementy stosunku pracy takie jak, obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany (pod kierownictwem) poleceniom pracodawcy, który jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika za świadczoną pracę. W stosunku pracy pracownik nie jest obciążony ryzykiem realizacji zobowiązania. Następnie Sąd I instancji wskazał, że o charakterze prawnym umowy decyduje bowiem nie nazwa, jaką strony jej nadały, ani też postanowienia umowy wskazujące na charakter stosunku cywilnoprawnego, lecz sposób wykonywania umowy, a w szczególności realizowanie przez strony – nawet wbrew postanowieniom umowy – tych cech, które charakteryzują tą umowę o pracę i odróżniają tą umowę od innych umów o świadczenie usług. W niniejszej sprawie, zdaniem Sądu I instancji główne znaczenie należało nadać samemu, zgodnemu zamiarowi stron.

W ocenie Sądu Rejonowego materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, że strony ustaliły wszystkie istotne elementy umowy o pracę. Pozwana skierowała powoda na badania lekarskie i po ich uzyskaniu wyznaczyła termin rozpoczęcia pracy na dzień 22 lutego 2017 roku. Zdaniem Sądu Rejonowego nie ma znaczenia w sprawie kiedy powód podpisał tekst umowy o pracę, skoro strony porozumiały się co do treści tej umowy i za zgodą pozwanej powód przystąpił do świadczenia pracy. Przez fakty konkludentne uznać należy, że doszło do zawarcia z powodem umowy o pracę na okres próbny, bowiem taką formę umowy strony uzgadniały.

Zdaniem Sądu I instancji w dniu 22 lutego 2017 roku powód przystąpił do świadczenia pracy. Jeżeli pracownik zatrudniony jako kierowca ma możliwość korzystania z pojazdu stanowiącego jego narzędzie pracy, wyjeżdża tym pojazdem na polecenie dyspozytora, podcina naczepę, to stanowi to jednoznaczne zamanifestowanie przez strony rozpoczęcia stosunku pracy. Pozwana na badania lekarskie skierowała osobę, którą zatrudniła i to pracownikowi poleciła wydać narzędzie pracy. Z tych względów Sąd I instancji uznał, że strony zawarły umowę o pracę, a powód rozpoczął w dniu 22 lutego 2017 roku świadczenie pracy. Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że wolą stron było zawarcie umowy o pracę na okres próbny i taką umowę strony zawarły poprzez czynności konkludentne, a powód jako pracownik rozpoczął w dniu 22 lutego 2017 roku świadczenie pracy.

Sąd Rejonowy wskazał również, że z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że łączący strony stosunek pracy był niezwykle krótki i obejmował jedynie dzień 22 lutego 2017 roku. Zdaniem Sądu Rejonowego nie ma najmniejszych wątpliwości, że w dniu rozpoczęcia pracy tj. w dniu 22 lutego 2017 roku powód uznał, że narzędzie pracy, które zostało mu dostarczone tj. samochód wraz z naczepą nie spełniają jego oczekiwań technicznych i estetycznych. W ocenie Sądu Rejonowego powód jednoznacznie zamanifestował swoje stanowisko, że na takim sprzęcie nie będzie świadczył pracy. Jednakże powód pomimo faktycznego rozpoczęcia pracy, opuścił zakład pracy, informując, tak pracownika pozwanej, jak i męża pozwanej, że nie będzie świadczył pracy przy użyciu pojazdu udostępnionego powodowi. W ocenie Sądu Rejonowego bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy jest „deklarowana” w mailach czy sms-ach chęć dalszego świadczenia przez powoda pracy. Powód w mailu z dnia 11 marca 2017 roku

przypomina, że posiada zawartą umowę o pracę i gdyby coś się zmieniło i pozwana posiadała narzędzie pracy – ciągnik siodłowy z naczepą o odpowiednim wyglądzie i stanie technicznym zewnętrznym i wewnętrznym (kabina do noclegów), to nadal jest zainteresowany trasami na G..

W ocenie Sądu Rejonowego, tego rodzaju stanowisko nie stanowi żadnego zgłoszenia gotowości do pracy, bowiem należy wyraźnie podkreślić, że pozwana w dniu rozpoczęcia pracy udostępniła powodowi narzędzie pracy i to powód uznał, że narzędzie to jest nieadekwatne z uwagi na wygląd i stan techniczny do świadczenia przez niego pracy. Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że powód jako pracownik nie może jednak uzależniać ewentualnego dalszego świadczenia pracy od zakupu takiego narzędzia pracy, które wyda mu się odpowiednie. To nie pracownik bowiem organizuje pracę pracodawcy a odwrotnie.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że zgodnie z art. 210 kodeksu pracy w razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego. Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego. Pracownik nie może ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla niego konsekwencji z powodu powstrzymania się od pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w przypadkach opisanych wyżej. Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w przypadkach opisanych wyżej pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Zdaniem Sądu I instancji, jeżeli powód jako pracownik uznawał, że dostarczone mu narzędzie pracy tj. samochód ciągnik siodłowy z uwagi na stan techniczny zagraża życiu lub zdrowiu powoda lub innym osobom, miał prawo powstrzymać się od świadczenia pracy, zawiadamiając o tym przełożonego. Tyle tylko, że pod pojęciem „powstrzymanie się” nie można rozumieć zachowanie powoda, który po prostu opuścił miejsce pracy i poszedł do domu. Tylko wyjątkowo powód miałby prawo opuścić miejsce zagrożenia, jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia. Tymczasem materiał dowodowy wskazuje, że pojazd wydany powodowi, w ocenie powoda, nie nadawał się do świadczenia nim pracy, czyli wyjazdu na drogę. Zdaniem Sądu Rejonowego w takiej sytuacji powód był wyłącznie uprawniony do powstrzymania się od świadczenia pracy. I gdyby powód tak właśnie postąpił i zarówno w dniu 22 lutego 2017 roku, jak i w każdym kolejnym dniu przychodził do pracy, przebywał w niej ustaloną ilość godzin i wskazywał, że powstrzymuje się od świadczenia pracy do czasu usunięcia zagrożenia związanego ze stanem technicznym narzędzia pracy, wówczas należałoby uznać, że rzeczywiście powód nie tylko, że pozostawał w stosunku pracy, ale również za okres takiego powstrzymywania się od świadczenia pracy zachowuje prawo do wynagrodzenia. Tymczasem powód tego nie czynił. Sąd Rejonowy podkreślił, że powód samowolnie opuścił zakład pracy, odmawiając świadczenia pracy, o czym poinformował pozwaną w rozmowie z R. L. (2). Zdaniem Sądu Rejonowego takie postępowanie powoda mogło uzasadniać rozwiązanie z powodem stosunku pracy w trybie art. 52 kp. Tymczasem strona pozwana w żaden formalny sposób nie zakończyła stosunku pracy, a jedynie w rozmowie telefonicznej R. L. (2) poinformował powoda, że „dadzą mu znać” jak kupią nowy samochód. Zdaniem Sądu Rejonowego ta rozmowa telefoniczna stanowiła jednoznaczne porozumienie stron co do woli rozwiązania stosunku pracy. W ocenie Sądu I instancji postawa obu stron stosunku pracy wskazywała, że nie zamierzali oni dalej ze sobą współpracować w oparciu o dotychczasowe warunki pracy. W konsekwencji w dniu 22 lutego 2017 roku doszło do rozwiązania umowy o pracę również w drodze konkludentnej. Sąd Rejonowy podniósł, że bez znaczenia są późniejsze maile czy sms-y powoda rzekomo manifestujące chęć świadczenia pracy, czy zgłaszające „gotowość” do pracy, gdyż w sytuacji powoda nie doszło do sytuacji opisanej w art. 81 kodeksu pracy. Powód odmówił świadczenia pracy wskazując, że narzędzie pracy nie jest odpowiedniej jakości. Nie doszło zatem do zaistnienia przeszkody w świadczeniu pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy a do sytuacji objętej przepisem art. 210 kodeksu pracy. Pracodawca stworzył bowiem pracownikowi warunki do świadczenia pracy, wydał narzędzie pracy, które pracownik uznał za zagrażające bezpieczeństwu. Powód nie zachował się jak wymaga tego przepis art. 210 kodeksu pracy i nie powstrzymał się ze świadczeniem pracy, tylko po prostu opuścił zakład pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego, powód był zatrudniony na stanowisku kierowca pojazdów powyżej 3,5 tony u pozwanej jedynie w dniu 22 lutego 2017 roku, a następnie za porozumieniem stron stosunek pracy został rozwiązany w formie konkludentnej.

Na podstawie art. 100 kpc, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, Sąd Rejonowy obciążył pozwaną jako stronę przegrywającą w znacznej części proces (powództwo co do zasady uwzględniono) kosztami postępowania, na które złożyły się koszty sądowe w postaci opłaty od pozwu.

Apelacje od powyższego wyroku wywiodły obie strony.

Powód R. L. (1) zaskarżył wyrok co do punktu 1 i 2, domagając się uchylenia wyroku lub jego zmiany, wyrokowi zarzucił naruszenie prawa materialnego polegającego na odmowie uznania pozostawienia powoda do dyspozycji pracodawcy przez cały okres trwania umowy o pracę.

Powód podniósł, że nigdy samowolnie nie opuścił terenu zakładu pracy, a udał się do domu wedle wskazań strony pozwanej, gdyż nie miał odpowiedniego narzędzia pracy – samochodu, który odpowiadałby minimum „egzystencji” podczas całotygodniowych wyjazdów służbowych. Zaprzeczył aby samowolnie opuścił zakład pracy, podkreślił, że zrobił to na polecenie pracodawcy. Wskazał nadto, że w związku z tym, że strona pozwana nie miała dla niego zabezpieczonego innego miejsca pracy, to pozostawał on do dyspozycji telefonicznej deklarując chęć pracy, ale na sprawnym i czystym pojeździe. Podniósł, że cały czas był gotowy do świadczenia pracy. Do ustalenia zamiaru świadczenia pracy, nie zawsze jest konieczna obecność pracownika w zakładzie pracy. Zdaniem powoda wystarczy, że pracownik potwierdza gotowość stawienia się do pracy na każde wezwanie pracodawcy.

Powód nie zgodził się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, że doszło do rozwiązania stosunku pracy, pracodawca był bowiem informowany przez powoda, że łączy ich stosunek pracy, lecz wcale się tym nie przejął.

W odpowiedzi na apelację powoda, strona pozwana wniosła o jej oddalenie w całości. Podkreśliła, że powodowi nie udało się wykazać, iż po jego stronie istniała wola zawarcia stosunku pracy, gdyż jego zachowanie polegające na samowolnym oddaleniu się z miejsca pracy, świadczy o ewidentnym braku woli podjęcia zatrudnienia i wykonywania pracy. Strona pozwana wniosła również o zasądzenie na jej rzecz, kosztów zastępstwa procesowego.

Pozwana wniosła apelację w zakresie punktu 1 oraz 3 i 4 wyroku.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. Błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia, polegający na tym, że powód zawarł umowę o pracę na okres próbny;

2. naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na treść orzeczenia, tj.:

- art. 233 kpc poprzez dokonanie niewszechstronnej, niezgodnej z zasadami logiki i doświadczenia życiowego oceny dowodów, w szczególności z przesłuchania powoda, dokumentów, w tym pism powoda, które to dowody wskazywały na faktyczną wolę powoda, który nie miał zamiaru zawarcia umowy o pracę z pozwaną

3. obrazę przepisów prawa materialnego, tj.:

- art. 11 kp, poprzez jego niezastosowanie, ewentualnie nieprawidłową interpretację, które zdecydowały o braku uwzględnienia faktycznej woli powoda,

- art. 22 kp, poprzez jego nieprawidłową interpretację i zastosowania, w sytuacji gdy brak było podstawowych przesłanek istnienia stosunku pracy jakim są: zgodna wola obu stron, a w szczególności przyjęcia przez pracownika obowiązku świadczenia pracy pod kierownictwem pracodawcy, oraz faktyczne wykonywanie elementów wynikających z przywołanego przepisu.

W uzasadnieniu apelacji, strona pozwana podniosła, że Sąd I instancji błędnie ocenił wolę powoda. Wskazała, że z przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego wynika, że powód nie miał zamiaru podjęcia zatrudnienia pojmowanego w rozumieniu Kodeksu Pracy. Strona pozwana podniosła również, że dalsze zachowanie powoda wskazuje na to, że jego dorozumiane oświadczenie w formie stawienia się do pracy było uczynione dla pozorów, a on nie miał zamiaru wykonywać poleceń pozwanej oraz wykonywać swoich obowiązków. Jednocześnie zdaniem strony pozwanej, powód nie wykonywał żadnej pracy. Tym samym nie doszło do nawiązania stosunku pracy, gdyż powód nie miał zamiaru świadczenia pracy dla pozwanej, tudzież uzależniał świadczenie pracy od dostarczenia mu dogodnego dla niego narzędzia pracy.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony pozwanej jest uzasadniona, natomiast apelacja powoda okazała się bezzasadna.

Z prawidłowo zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd I instancji wyciągnął niewłaściwe wnioski i niewłaściwie zastosował przepisy prawa materialnego, a to art. 22 kp.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwala przyjąć, aby między stronami umowy o pracę nawiązał się rzeczywisty stosunek prawny o cechach charakterystycznych dla stosunku pracy. Tym samym, w ocenie Sądu odwoławczego Sąd I instancji dokonał błędnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego, naruszając art. 233 § 1 k.p.c..

Zgodnie z art. 22 § 1 kp, przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Te trzy wymienione cechy decydują o istnieniu stosunku pracy. Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym uzewnętrzniającym wolę umawiających się stron, z których jedna deklaruje wolę świadczenia pracy, natomiast druga stworzenie stanowiska pracy i zapewnienie świadczenia pracy za wynagrodzeniem. Po stronie pracownika musi istnieć chęć świadczenia pracy.

O tym, czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę nie decyduje samo formalne zawarcie umowy nazwanej umową o pracę, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie na jej podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, przede wszystkim świadczenie pracy z zamiarem realizowania obowiązków pracowniczych (tak też: wyrok Sądu Apelacyjnego w Ł.z dnia 17 lutego 2016 r., sygn. akt (...); wyrok Sądu Apelacyjnego w B. z dnia 18 stycznia 2018 r., sygn. akt (...)).

Tym samym po stronie pracownika musi istnieć chęć świadczenia pracy i możliwość jej świadczenia, a po stronie pracodawcy potrzeba zatrudnienia i korzystania z tej pracy za wynagrodzeniem (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w L. z dnia 11 lipca 2017 r., sygn. akt(...) (...)). Między stronami musi dojść do porozumienia na zasadzie woli stron. Do ustalenia, iż doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia takich, jak zawarcie umowy o pracę, przejścia szkolenia BHP, uzyskanie zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy, czy zgłoszenie do ubezpieczenia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły (patrz: wyrok Sądu Apelacyjnego w G. z dnia 30 września 2015 r., sygn. akt (...)).

W związku z tym, samo podpisanie dokumentu o nazwie „umowa o pracę” bez zamiaru wykonywania pracy i faktycznego jej świadczenia, nie może być tożsame ze skutecznym nawiązaniem stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 kp.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, należy zważyć, że pomiędzy stronami nie doszło do faktycznego nawiązania stosunku pracy. Powód wprawdzie stawił się w dniu 22 lutego 2017 r. w siedzibie pozwanej, ale nie z zamiarem świadczenia pracy, tylko sprawdzenia czy samochody którymi dysponuje pozwana, spełniają jego wygórowane oczekiwania. Jak podkreślono, o tym czy strony nawiązały umowę o pracę nie decyduje formalne zawarcie umowy, ale faktyczne świadczenie pracy z zamiarem wykonywania obowiązków pracowniczych, co nie miało miejsca

w rozpoznawanej sprawie. O braku zamiaru powoda realizacji umowy o pracę świadczy całokształt okoliczności sprawy. Powód stawiał się w siedzibie pozwanej z góry zakładając, że samochód, który zostanie mu udostępniony nie będzie spełniał jego wymogów. Jak zeznał, już z daleka ocenił, że to złom, a do oceny stanu technicznego samochodu wystarczyło mu zaledwie kilka czy kilkanaście minut. Przy czym z zeznań powoda wynika, że powód miał głównie zastrzeżenia do tego, że samochód jest pordzewiały, a w środku „jest jeden wielki syf”. Wbrew stanowisku Sądu I instancji, samo stawienie się powoda w miejscu wyznaczonym przez pozwaną, nie jest wystarczające do uznania, że powód zmanifestował wolę podjęcia zatrudnienia. Po stronie powoda nie było woli realizacji obowiązków wynikających z umowy o pracę.

Nie można zgodzić się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, że powód przystąpił do wykonywania obowiązków służbowych. Nie świadczy o tym sam fakt, że powód w dniu 22 lutego 2017 r. podpiął pojazd pod naczepę i przejechał samochodem po placu kilkudziesiąt metrów. Wykonanie tych czynności nie zrodziło skutku w postaci istnienia stosunku pracy w tym dniu. Powód w zasadzie po kilkunastu minutach opuścił miejsce, w którym miał przystąpić do wykonywania obowiązków służbowych, tylko z tej przyczyny, że samochód nie spełniał jego oczekiwań.

Należy podkreślić, że umowa o pracę nie jest czynnością wyłącznie kauzalną, gdyż w zatrudnieniu pracowniczym chodzi o wykonywanie pracy. Brak pracy podważa sens istnienia umowy o pracę.

Zachowanie powoda w dniu 22 lutego 2017 r. nie wyczerpywało realizacji znamion stosunku pracy. Nie można uznać, że czynności przez niego podjęte, były wykonane w reżimie pracowniczym wynikającym z art. 22 k.p. Powód wykonał pewne czynności faktyczne opisane wyżej, niemniej jednak nie można uznać, że czynności te były świadczone w ramach zatrudnienia pracowniczego. Powód nie wykonywał pracy na rzecz pozwanej w sposób stały, zorganizowany i podporządkowany kierowniczej roli pracodawcy oraz pod jej nadzorem.

Praca w ramach stosunku pracy jest wykonywana w ścisłym reżimie pracowniczym, którego cechy, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, są następujące: 1) pracownikiem jest osoba fizyczna, która zobowiązuje się do pracy w zamian za wynagrodzenie, 2) przedmiotem umowy ze strony pracownika jest samo pełnienie (wykonywanie) pracy, 3) przy wykonywaniu której nie jest on obciążony ryzykiem realizacji zobowiązania, 4) pracownik obowiązany jest świadczyć pracę osobiście, 5) będąc w realizacji zobowiązania podporządkowanym pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 maja 2006 r., sygn. akt II UK 164/2005, LexPolonica nr 1287666).

Z zebranego przez Sąd I instancji materiału dowodowego wynika, że nie doszło do nawiązania stosunku pracy pomiędzy stronami ani w dniu 22 lutego 2017 r. ani w okresie późniejszym. Nie można zgodzić się z zarzutami powoda, że pozostawał w gotowości do wykonywania pracy w okresie spornym, a nie mógł jej świadczyć z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Przede wszystkim należy podkreślić, że gotowość do wykonywania pracy może występować jedynie podczas istnienia wiążącego strony stosunku pracy (por wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 1998 r., I PKN 195/98 OSNP 1999/14/453), co nie miało miejsca. Powód jak wyżej podkreślono nie miał zamiaru wykonywać pracy na rzecz pozwanej, nie doszło do nawiązania stosunku pracy, a zatem nie mógł pozostawać w gotowości do wykonywania pracy po dacie 22.02.2017 r. Powód nie był pracownikiem pozwanej, zatem korespondencji mailowej, czy sms- owej wysyłanej do pozwanej nie można oceniać w aspekcie gotowości powoda do wykonywania pracy. Gotowość do pracy może bowiem przejawiać pracownik, który doznał przeszkód leżących po stronie pracodawcy, uniemożliwiających jej wykonywanie. Powód takiego statusu nie posiadał.

Mając na uwadze okoliczność, iż nie doszło do faktycznego nawiązania pomiędzy stronami stosunku pracy, zbędne jest również odniesienie się do ustaleń i rozważań dokonanych przez Sąd I instancji dotyczących prawa powoda do powstrzymania się od wykonywania pracy, jak i sposobu rozwiązania umowy. Skoro umowa o pracę nie była nigdy realizowana, a pomiędzy stronami nie istniał stosunek pracy, nie można oceniać praw i obowiązków z niego wynikających.

Sąd Okręgowy oddalił wnioski dowodowe zgłoszone przez powoda pismach z 14 listopada 2017 r. i 26 marca 2018 r., albowiem przeprowadzenie tych dowodów nie miało znaczenia w sprawie. Istota sporu sprowadzała się do ustalenia czy w spornym okresie łączył strony stosunek pracy, a nie do ustalenia czy pracodawca narusza swoje obowiązki wobec pracowników. Ponadto podkreślić należy, że art. 381 kpc, stwarza jedynie możliwość dowodzenia okoliczności wyłącznie faktycznych, wcześniej niemożliwych do wykazania z przyczyn obiektywnych. Wydanie niekorzystnego dla strony wyroku nie może stanowić samoistnej podstawy powołania się w postępowaniu apelacyjnym na nowe fakty i dowody, co czyni powód zgłaszając wnioski sformułowane w piśmie z dnia 26.03.2018 r. (wyrok Sądu Apelacyjnego w K. z dnia 26 lutego 2015 r , I ACa 968/14, LEX nr 1661163).

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 1, 3 i 4 , na podstawie art. 386 § 1 k.p.c.i powództwo oddalił, a w konsekwencji na podstawie art 385 kpc, oddalił apelację powoda jako bezzasadną.

O kosztach postępowania, Sąd orzekł na mocy art. 98 § 1 i 3 kpc. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego ustalona została w oparciu o §9 ust 1 oraz § 9 ust 1 w zw z § 10 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U z dnia 5 listopada 2015r).

(-) SSR del. Magdalena Kimel (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Patrycja Bogacińska- Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia