

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 października 2022 r.

**Sąd Rejonowy w Suwałkach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

<b>Przewodniczący:</b>	sędzia Karol Kwiatkowski
<b>Protokolant:</b>	st. sekr. sądowy Magda Warakomska

po rozpoznaniu w dniu 5 października 2022 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa W. W. (1)

przeciwko A. S. (1) prowadzącemu Przedsiębiorstwo Produkcyjno Handlowo Usługowe (...) A. S. (1) z siedzibą w A.

o ustalenie wypadku przy pracy, ustalenie istnienia stosunku pracy i zapłatę zadośćuczynienia

I. Ustala, iż w dniu 18.07.2020r. około godziny 19:00 w miejscowości G. ul. (...) ((...)-(...)) G.) na terenie magazynu firmy (...) z siedzibą w O., powód W. W. (1) wskutek niedostatecznej koncentracji uwagi na wykonywanej czynności – zabezpieczeniu palety z reklamowanymi oknami na powierzchni skrzyni ładunkowej samochodu ciężarowego, stracił równowagę i spadł na kostkę brukową, doznając złamania głowy kości promieniowej prawej i wyrostka rylcowatego kości promieniowej prawej, co stanowi wypadek przy pracy tj. podczas wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia (art. 3 ust. 3 pkt 6 ustawy z dnia 30.10.2002r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jednolity – Dz.U. z 2019r. poz. 1205 ze zm.).

II. W pozostałym zakresie powództwo oddała.

III. Przyznaje od Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego w. S.) na rzecz radcy prawnego J. G. kwotę 630,00 zł. (sześćset trzydzieści złotych 00/100) plus 23% podatku VAT, tytułem zwrotu nieopłaconych kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu powodowi W. W. (1).

IV. Nakazuje pobrać od pozwanego A. S. (1) prowadzącego Przedsiębiorstwo Produkcyjno Handlowo Usługowe (...) A. S. (1) z siedzibą w A. na rzecz Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego w. S.) kwotę 1.073,00 zł. (jeden tysiąc siedemdziesiąt trzy złote 00/100) tytułem części brakujących kosztów sądowych w sprawie.

V. Odstępuje od obciążania powoda W. W. (1) kosztami procesu.

sędzia Karol Kwiatkowski

## UZASADNIENIE

W. W. (1) w pozwie skierowanym przeciwko A. S. (1) prowadzącemu Przedsiębiorstwo Produkcyjno Handlowo Usługowe (...) A. S. (1) z siedzibą w A. domagał się ustalenia, iż umowa zlecenia z dnia 1.07.2020 r. zawarta pomiędzy

powodem a pozwanym zakładem pracy była umową o pracę nie zaś umową cywilnoprawną, ustalenia, iż zdarzenie z dnia 18.07.2020 roku w wyniku którego szkody na osobie doznał powód było wypadkiem przy pracy oraz zasądzenia od pozwanego na swoją rzecz kwoty 4 800,00 złotych tytułem zadośćuczynienia za krzywdę doznaną w wyniku wypadku oraz za brak możliwości podejmowania pracy przez okres ponad 2 miesiące po wypadku wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty. W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż strony łączyła umowa zlecenie z dnia 1.07.2020 r. Na podstawie tej umowy powód wykonywał na rzecz pozwanego prace jako kierowca samochodu ciężarowego. Terenem działania i wykonywania obowiązków przez powoda był teren całej Polski oraz zagranica. Powód podlegał kierownictwu pozwanego i był zobowiązany do wykonywania jego bezpośrednich poleceń. Umowa miała charakter stały i powód wykonywał swoje obowiązki na każde wezwanie pozwanego. Strony jeszcze przed zawarciem umowy zlecenia pozostawały związane dwiema umowami o pracę, gdzie powód wykonywał na rzecz pozwanego tożsame czynności, co w umowie zlecenia. W dniu 18 lipca 2020 r. około godziny 19:00 wykonując czynności zlecone przez pracodawcę, w ramach umówionych obowiązków, uległ wypadkowi podczas załadunku samochodu ciężarowego w miejscowości G., ul. (...) województwo (...). Po dokonanych rozładunku, operator wózka widłowego przystąpił do załadunku towaru, który powód miał przywieźć do miejsca zatrudnienia. Podczas zapinania ładunku pasami, spadł z części ładunkowej ciężarówką z wysokości około 120 cm, upadł na rękę prawą doznając złamania w łokciu i nadgarstku. Po odjechaniu ciężarówką na miejsce noclegu został odwieziony przez właściciela przedsiębiorstwa, w którym dokonywał załadunku i zawieszony na oddział ratunkowy w O., gdzie zaopatrzone rękę w temblak. Następnego dnia wrócił z towarem do miejsca zatrudnienia. Z powodu dalszych dolegliwości bólowych poddał się kolejnym badaniom i stwierdzono złamanie w części łokcia i nadgarstka, czego nie zdiagnozowano w dniu zdarzenia na oddziale (...). W dniu wypadku, tj. 18 lipca 2020 roku poinformował bezpośredniego przełożonego - T. S. o wypadku. Pracodawca sporządził protokół powypadkowy, w którym mylnie uznał, iż zdarzenie z dnia 18 lipca 2020 roku nie było wypadkiem przy pracy powołując się na to, iż w jego ocenie brak było przyczyny zewnętrznej wypadku. Pracodawca na wezwania kierowane przez ZUS nie udostępnił dokumentacji, a następnie przesłana dokumentacja była obarczona brakami. Wskutek powyższego ZUS odmówił uznania przedmiotowego zdarzenia za wypadek przy pracy oraz odmówił przyznania powodowi z tego tytułu jednorazowego odszkodowania oraz wypłaty zasiłku chorobowego. Protokół ten został sporządzony dopiero w październiku 2020r., po interwencji powoda i poinformowaniu o zamiarze wystąpienia na drogę sądową. Został skłoniony do złożenia podpisu pod protokołem, który nie został mu udostępniony do zapoznania i złożenia ewentualnych zastrzeżeń. Na skutek zaistniałego wypadku doznał złamania ręki prawej w dwóch miejscach. Spowodowało to w jego ocenie ogromny ból i krzywdę, które odczuwa do dnia dzisiejszego, a za które odpowiedzialność winien ponieść pozwany zakład pracy. Pomimo zakońzonego leczenia ręka nie jest w pełni sprawna. Nie jest w stanie wykonywać niektórych czynności z dużym obciążeniem, jakie mógł wykonywać przed wypadkiem. Przykładowo nie może bez bólu obrócić nadgarstkiem z obciążeniem mając rękę w poziomie oraz oprzeć się na dłoni. Ograniczyło to jego aktywność sportową, gdyż ćwicząc nie jest już w stanie wykonywać pompek oraz innych ćwiczeń.

Pozwany A. S. (1) prowadzący Przedsiębiorstwo Produkcyjno Handlowo Usługowe (...) A. S. (1) z siedzibą w A. w odpowiedzi na pozew domagał się oddalenia powództwa w całości oraz zasądzenia od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Wskazał, iż zdarzenie z dnia 18.07.2020r. nie było wywołane przyczyną zewnętrzną, gdyż przyczyną zdarzenia była wyłącznie nieuwaga powoda i wykazanie się przez niego rażącym niedbalstwem, a więc przyczyna wewnętrzna. Powód powinien był przewidywać skutki swojego lekkomyślnego zachowania, lecz mimo to zachował się w sposób zagrażający jego zdrowiu. Nie sposób przypisać pozwanemu jakkolwiek odpowiedzialność za wypadek, którego przyczyną było wyłącznie niezachowanie należytej staranności przez powoda - zarówno na zasadzie ryzyka, statuowanej przez art. 435 § 1 k.c., jak i na zasadzie winy, wyrażonej w art. 415 k.c. Wyłączną przyczyną zdarzenia z dnia 18.07.2020 r. było rażące niedbalstwo ze strony powoda, niedostateczna koncentracja na wykonywaniu czynności, lekceważenie zagrożenia i naruszenia przepisów bhp. Podczas dokonywania załadunku przez operatora wózka widłowego, powód w ogóle nie powinien być na części ładunkowej ciężarówką. Jedynym obowiązkiem powoda było dostarczenie lub odebranie towaru z danego miejsca i przywiezienie go do innego miejsca. Powód nie dokonywał załadunku czy też rozładunku towaru. Pozwany podkreślił, iż powód posiadał doświadczenie w wykonywaniu tego typu zleceń. Ponadto pozwany wskazał, iż złożenie zgodnych oświadczeń woli przez powoda i pozwanego poprzez zawarcie umowy zlecenia było realizacją ich uprawnień

wynikających z przyznanej przez prawo swobody kształtowania stosunku prawnego. W umowie zlecenia zawartej z powodem, nie było mowy o kierownictwie zleceniodawcy. Zleceniodawca zlecał jedynie powodowi zawiezenie lub odbiór towarów na terenie Polski przy czym nie nadzorował i nie wyznaczał trasy, którą powód powinien się poruszać, pozwany nie narzucał też powodowi konkretnych godzin w których powód powinien wykonać zlecenie. Co więcej, pozwany dopuszczał też możliwość aby zlecenie ostatecznie było wykonane przez osobę trzecią a nie wyłącznie przez powoda. Pozwanego interesowało to aby ostatecznie kierowca zawiózł lub odebrał towar z konkretnego miejsca. Natomiast to zleceniobiorca samodzielnie decydował o pozostałych kwestiach. Powierzenie konkretnego zlecenia transportu przez powoda zależało także od dyspozycyjności powoda. Pozwany nie zgodził się ze stwierdzeniem, iż praca powoda była pracą podporządkowaną w sposób odpowiadający stosunkowi pracy. Z charakteru zadania, do którego wykonania zobowiązał się kierowca, wynika, że jego realizacja wymagała podejmowania przez niego szeregu samodzielnych działań. Kierowca w trakcie realizacji zlecenia otrzymuje jedynie zadanie do wykonania, tj. przewóz od-do i na tym w zasadzie kończy się zlecenie pozwanego. Cała reszta bieżących decyzji spoczywa jednak samodzielnie na kierowcy. Praca ta wykonywana jest w pojedynkę, a co za tym idzie nie występuje także wysoki stopień bezpośredniej współpracy z innymi osobami, w czym konieczny byłby bezpośredni nadzór przełożonego. Sytuacja jest tu więc zupełnie inna niż w typowych stosunkach zatrudnienia, gdzie z uwagi na liczbę osób współpracujących i rodzaj wykonywanych zadań, brak bezpośredniego nadzoru i podporządkowania nawet odnośnie szczegółów pracy, uniemożliwiałby wręcz jej prawidłowe świadczenie. Z kolei, do rozwiązania umowy o pracę doszło ze strony powoda, gdyż powód W. W. (1) nie miał u pozwanego dużo zleceń, więc postanowił, że zatrudni się w innej firmie na pełny etat, natomiast sporadycznie, w ramach potrzeb pozwanego ale też dostępności samego powoda, będą mu zlecane przejazdy. Inicjatorem tych zmian był sam powód. Stosunek prawny łączący powoda z pozwanym nie nosił znamion podporządkowania pracowniczego, ani innych cech konstytuujących stosunek pracy w rozumieniu art. 22 § 1kp. Charakter zobowiązania, jakiego podjął się powód, w związku z przedmiotem działalności gospodarczej prowadzonej przez pozwanego odznaczał się niskim stopniem bezpośredniego podporządkowania i wysoką samodzielnością w podejmowaniu decyzji w celu realizacji zleconych zadań. Powód nie miał obowiązku osobistego świadczenia przewozu i w tym zakresie mógł zostać zastąpiony przez inną osobę (§4-6 umowy). Oczywiście taką, która miała odpowiednie uprawnienia i kwalifikacje jak powód. Tego typu zastępstwo nie jest natomiast dopuszczalne w przypadku umowy o pracę, gdzie pracownik zobligowany jest do świadczenia pracy osobiście.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

W. W. (1) pozostawał zatrudniony przez A. S. (1) prowadzącego Przedsiębiorstwo Produkcyjno Handlowo Usługowe (...) A. S. (1) z siedzibą w A. w okresie od dnia 01.06.2019r. do dnia 31.05.2020r. na podstawie umowy o pracę, w tym od dnia 01.09.2019r. w wymiarze  $\frac{3}{4}$  etatu, na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego.

Na potrzeby zatrudnienia pracowniczego W. W. (1) podpisał dokumenty, iż przeszedł szkolenie wstępne - instruktaż ogólny w dniu 01.06.2019r., instruktaż stanowiskowy na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego w dniu 01.06.2019 r.; został także poddany wstępnym profilaktycznym badaniom lekarskim i uzyskał zaświadczenie lekarskie ze wstępnych profilaktycznych badań lekarskich z dnia 03.06.2019 r. ważne do dnia 05.09.2022 r. przeprowadzonych na stanowisko: kierowca kat C, stwierdzające brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na ww. stanowisku pracy. W. W. (1) posiada prawo jazdy samochodem ciężarowym (prawo jazdy kat. C). Do wykonywanej pracy była opracowana ocena ryzyka zawodowego; W. W. również potwierdził, iż został zapoznany z oceną ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą na stanowisku pracy: kierowca samochodu ciężarowego- w dniu rozpoczęcia pracy na podstawie umowy o pracę; oceny ryzyka zawodowego dokonano według normy PN-N- (...). Jednak faktycznie szkolenia, instruktażu ogólnego i stanowiskowego W. W. nie przeszedł.

Ponieważ strony umowy o pracę nie doszły do porozumienia w kwestii zatrudnienia W. W. w pełnym wymiarze czasu pracy, W. W. (1) postanowił zatrudnić się u innego pracodawcy i zaczął poszukiwanie nowego zatrudnienia. Aby być dyspozycyjnym na potrzeby poszukiwania nowego zatrudnienia, wystąpił do dotychczasowego pracodawcy z propozycją rozwiązania łączącej go z A. S. umowy o pracę na mocy porozumienia stron. A. S. (1) przystał na tę propozycję i umowa o pracę została rozwiązana w tym trybie z dniem 31.05.2020r.

Jednocześnie W. W. (1) i A. S. (1) uzgodnili, iż W. W. (1) nadal będzie świadczyć pracę na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego w ramach stosunku cywilnoprawnego.

W dniu 01.06.2020r. w/w zawarli umowę zlecenie nr (...) na okres od dnia 01.06.2020r. do dnia 30.06.2020r., na mocy której W. W. zobowiązał się na zlecenie A. S. do transportu PCV, aluminium, a sposób wykonania zlecenia pozostawiono zleceniobiorcy. Wynagrodzenie ustalono na kwotę 17,00 zł./ godzinę brutto wypłacane raz w miesiącu po wystawieniu rachunku przez zleceniobiorcę. Postanowiono, że zleceniobiorca obowiązany jest wykonywać zadanie osobiście, jednak w przypadku niemożliwości spełnienia tego warunku, może powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej za akceptacją zleceniodawcy i na odpowiedzialność zleceniobiorcy. Zleceniobiorca będzie wykonywać swoje zadania w sposób samodzielny z należytą starannością bez bezpośredniego nadzoru i kierownictwa ze strony zleceniodawcy. Zleceniodawca ma również prawo wydawania poleceń, a zleceniobiorca ma obowiązek podporządkowania się poleceniom zleceniodawcy w zakresie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązujących w zakładzie pracy. Postanowiono również, iż zleceniobiorca ponosi odpowiedzialność materialną z tytułu niewłaściwego wykonania zadania.

Kolejną umowę zlecenie nr (...) strony zawarły na okres od 01.07.2020r. do 31.08.2020r.

W okresie obowiązywania umowy zlecenia W. W. (1) nie miał wyznaczonych stałych obowiązków i zleceń transportowych, był angażowany do wykonywania kursów w zależności od potrzeb przedsiębiorstwa A. (...) (średnio – raz w tygodniu). W lipcu 2020r. wykonał trzy kursy – jeden kurs busem (jednodniowy) i dwa kursy samochodem ciężarowym (dwudniowe).

/dowód: świadectwo pracy k. 11, 12, zaświadczenie o wykonywaniu pracy na podstawie umowy zlecenie k. 13, umowy o pracę z aneksami k. 113v-15, umowy zlecenia k. 15v-16v, kopia akt osobowych k. 55-73, informacja ZUS k. 89-90, informacyjne wysłuchanie powoda W. W. (1) na rozprawie w dniu 21.07.2021r. – protokół skrócony rozprawy z dnia 21.07.2021r. k. 108-109, zeznanie powoda W. W. (1) w charakterze strony na rozprawie w dniu 5.10.2022r. – protokół skrócony rozprawy z dnia 5.10.2022r. k. 425-427, zeznanie pozwanego A. S. (1) w charakterze strony na rozprawie w dniu 5.10.2022r. - protokół skrócony rozprawy z dnia 5.10.2022r. k. 425-427/

W dniu 18.07.2020r. wykonując zlecenie transportowe W. W. zjechał do miejscowości G. ul. (...) ((...)-(...) G.) gdzie na terenie magazynu firmy (...) z siedzibą w O., miał odebrać paletę z reklamowanymi oknami. Około godziny 19:00, po dokonaniu załadunku palety z reklamowanymi oknami wózkami widłowymi przez S. J. - właściciela firmy (...), W. W. (1) wszedł na naczepę samochodu ciężarowego celem zabezpieczenia palety pasami transportowymi. W trakcie wykonywania tej czynności, podczas przechodzenia z jednej strony burty na naczepie ładunkowej na drugą stronę, wskutek niedostatecznej koncentracji uwagi na wykonywanej czynności stojąc przy krawędzi naczepy, W. W. (1) stracił równowagę i spadł na kostkę brukową, doznając złamania głowy kości promieniowej prawej i wyrostka rylcowatego kości promieniowej prawej.

Został zaopatrzony doraźnie w (...) w O.: wykonano zdjęcie rtg łokcia i nadgarstka prawej kończyny górnej, a kończynę unieruchomiono na temblaku. Dalsze leczenie prowadzono w warunkach ambulatoryjnych w poradni chirurgicznej w S.. Na podstawie wykonanych zdjęć rtg stwierdzono złamanie głowy kości promieniowej i wyrostka rylcowatego kości promieniowej. Założono opatrunek gipsowy na okres 4 tygodni. Następnie korzystał z zabiegów rehabilitacyjnych. W. W. (1) aktualnie zgłasza okresowe bóle i uczucie sztywności prawego nadgarstka. Nie może opierać się na ręce zgiętej grzbietowo, nie może wykonywać pompek, czuje ból podczas kręcenia śruby w kole samochodu, ma ból podczas jazdy samochodem i dłuższego trzymania kierownicy.

/dowód: kopia dokumentacji medycznej k. 17-22, 236-244, 315-319, opinia biegłego ortopedy M. S. k. 202-203, 234-235, opinia biegłego ortopedy G. K. k. 313-314, 381-382, pisemne zeznania świadka S. J. k. 149-153, 187-189/

A. S. (1) powołał zespół powypadkowy, który w dniu 20.07.2020r. sporządził protokół powypadkowy nr (...). Zespół ustalił, iż przyczyną wypadku W. W. (1) w dniu 18.07.2020r. była jego nieuwaga – W. W. stanął na krawędzi

samochodu, zachwiał się i spadł. Zespół powypadkowy uznał, iż krytyczne zdarzenia nie jest wypadkiem przy pracy, albowiem nie zostało wywołane przyczyną zewnętrzną.

/dowód: Protokół nr (...) ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy z dnia 20.07.2020r. k. 4-6, pismo (...) Oddział w B. z dnia 5.11.2020r. k. 7, kopia dokumentacji kontrolnej PIP k. 110-119, 328-335, pisemne zeznania świadka M. K. k. 287-289, 367-368/

Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmówił W. W. świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego, albowiem pracodawca w protokole powypadkowym nie uznał zdarzenia z dnia 18.07.2020r. za wypadek przy pracy.

/dowód: decyzja (...) Oddział w B. z dnia 4.01.2021r. znak (...) k. 8, z dnia 9.02.2021r. znak (...) - (...) k. 10/

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo w zakresie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy nie zasługiwało na uwzględnienie.

Żądanie ustalenia stosunku pracy oparte było na treści art. 189 KPC, zgodnie z którym można żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma się w tym interes prawny.

Powód taki interes bez wątpienia posiadał, skoro nie dysponował dokumentami potwierdzającymi zatrudnienie pracownicze, które jak twierdził, wykonywał.

Interes prawny jest w orzecznictwie pojmowany elastycznie, z uwzględnieniem celowościowej wykładni tego pojęcia, konkretnych okoliczności danej sprawy, a przede wszystkim tego, czy w drodze powództwa o świadczenie strona może uzyskać pełną ochronę swoich prawnie chronionych interesów. Z reguły interes prawny nie wyczerpuje się w powództwie o świadczenie, gdy ustalenie istnienia stosunku prawnego ma usunąć stan niepewności na przyszłość względem różnych roszczeń, które mogą być realizowane, a nie są jeszcze określone (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2009r. , II PK 156/09, M.P.Pr (...) – 479). Rodzaj zatrudnienia ma wpływ na różne uprawnienia na gruncie prawa pracy, przykładowo chociażby wymiar urlopu wypoczynkowego w dalszym zatrudnieniu oraz na gruncie ubezpieczeń społecznych, stąd istniejący z reguły interes prawny w ustaleniu stosunku pracy (powód powoływał się w pozwie na znaczenie wyniku procesu dla ustalenia odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanego z tytułu krzywdy doznanej przez W. W. wskutek wypadku przy pracy). Zauważenia wymaga dodatkowo, że powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy jest w przepisach proceduralnych wyróżnione jako specjalny rodzaj powództwa o ustalenie (art. 476 § 1 pkt 1<sup>1</sup> KPC), co przemawia za przyjęciem co do zasady interesu prawnego w jego wytoczeniu.

Analiza zgromadzonego w toku postępowania materiału dowodowego nie dała jednak podstaw do uznania, iż powód W. W. (1) i pozwany A. S. (1) pozostawali w stosunku pracy w spornym okresie tj. w okresie od 01.07.2020r. do 31 sierpnia 2020 r. (okres, na jaki została zawarta umowa zlecenie z dnia 01.07.2020r.).

Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1999 r., sygn. akt I PKN 432/99, Prawo Pracy 2000/4/31). Przepis art. 353<sup>1</sup> KC daje stronom możliwość decydowania o rodzaju stosunku prawnego, a art. 22 § 1<sup>1</sup> KP nie wprowadza ani domniemania zawarcia umowy o pracę ani fikcji prawnej zawarcia umowy tego rodzaju. Nie ogranicza zatem woli stron w wyborze podstawy zatrudnienia.

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, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w takich warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (§ 1<sup>1</sup>). Przepis § 1<sup>1</sup> art. 22 KP dotyczy zagadnienia, jakie znaczenie dla określenia charakteru umowy ma jej nazwa. Wynika z niego, że nazwa umowy (np. umowa zlecenia) nie ma decydującego znaczenia dla oceny, czy jest to umowa zlecenia. Zawsze należy uznać, że jest to stosunek pracy, jeżeli praca jest wykonywana w warunkach § 1. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 r., sygn. akt I PKN

642/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 417), nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art. 22 § 1 KP

Do najbardziej istotnych elementów stosunku pracy należą więc: dobrowolność zobowiązania, obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany poleceniom pracodawcy, który jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika za świadczoną na jego rzecz pracę, ponoszenie ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego przez pracodawcę, staranne działanie w procesie pracy.

Zasada podporządkowania pracownika pracodawcy polega zwłaszcza na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego oraz postanowień regulaminu, które pozostają w związku z wykonywaną pracą, tj. jej organizacją i przebiegiem. Podporządkowanie pracownika może przykładowo polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy lub wyznaczeniu zadań.

Obowiązek osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik nie może powierzyć realizacji czynności, jakie wynikają z umowy o pracę osobom trzecim. Brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 października 1998 r., sygn. akt I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999, nr 24, poz. 775).

Niektóre cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mogą występować przy świadczeniu pracy na podstawie umów prawa cywilnego (tak Sądu Najwyższego w wyroku z dnia 25 kwietnia 1997 r., sygn. akt II UKN 67/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 57). Jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy. Przy kwalifikacji prawnej umowy należy uwzględnić okoliczności istniejące w chwili jej zawarcia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 r., sygn. akt I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449 oraz w wyroku z dnia 27 maja 2010 r., sygn. akt II PK 354/09).

W przedmiotowej sprawie ocenę prawną należy rozpocząć, zdaniem Sądu Rejonowego, podkreśleniem okoliczności związanych z samym zawarciem umowy zlecenia z dnia 01.07.2020r. Treść tej umowy, w sposób kompleksowy regulowała obowiązki i prawa stron, podkreślając cywilnoprawny ich charakter. Szereg postanowień umowy dotyczy kwestii należących tylko do umów cywilnoprawnych, ich realizacja byłaby niedopuszczalna na gruncie prawa pracy. Treść umowy z dnia 01.07.2020r. jednoznacznie wskazywała, iż W. W. (1) nie nabywa uprawnień pracowniczych oraz, że istnieje możliwość wykonywania czynności zleconych przez inne osoby na jego odpowiedzialność.

W ocenie Sądu W. W. (1) zawierając umowę zlecenia miał pełną świadomość jakiego rodzaju umowę zawiera, a wręcz należał na taką formę zatrudnienia (por. – przesłuchanie stron). To przecież, jak wynika z bezporynych ustaleń, z inicjatywy powoda doszło do rozwiązania dotychczasowego łączącego strony niniejszego procesu stosunku pracy za porozumieniem stron, z dniem 31.05.2020r. W. W. (1) planował bowiem poszukiwanie innego zatrudnienia, a forma zawartej umowy (umowa cywilnoprawna) dawała mu większą dyspozycyjność w poszukiwaniu nowego zatrudnienia i elastycznie mógł zarządzać czasem przeznaczonym na wykonywanie zleceń na rzecz A. S. (1). Zresztą, zapotrzebowanie na pracę W. W. zdecydowanie spadło po zakończeniu przez niego zatrudnienia pracowniczego u A. S.. I tak, w lipcu 2020r. W. W. wykonywał średnio 1 kurs tygodniowo. Powód nie wykazał jakiegokolwiek wady oświadczenia woli, która podważałaby ważność i skuteczność złożonego oświadczenia. Istotne jest, że W. W. zawarł umowę zlecenia, czyniąc to w pełni świadomie, dobrowolnie, podpisując własnoręcznie umowę. Powód jako osoba posiadająca pełną zdolność do czynności prawnych, godził się z takim rozwiązaniem. W ocenie Sądu, gdyby W. W. nie miał woli zawarcia tego typu umowy, to winien był wyrazić swoją wolę poprzez jej nie zawarcie, czego nie uczynił. Nadto należy zwrócić uwagę, iż W. W. po zawarciu umowy zlecenia nie miał obowiązku podpisywania list obecności, ani też ewidencjonowania godzin pracy (funkcję tej ewidencji spełniały dane z tachografu). Dla celów rozliczenia wyjeżdżonych godzin podawał dane do sporządzenia rachunku i te informacje stanowiły podstawę do sporządzenia rachunków za miesiące czerwiec-lipiec 2020r. i wypłaty wynagrodzenia (k. 13).

Podkreślić należy, że ogólna kontrola osoby zatrudnionej na podstawie umowy cywilnoprawnej dokonywana przez zleceniodawcę z punktu widzenia rezultatów działalności nie świadczy jeszcze o podporządkowaniu pracowniczemu

(wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 28 maja 2013 r., sygn. akt III AUa 1823/12). Trzeba zauważyć, że zleceniodawca ma prawo do kontrolowania wykonania zlecenia przez zleceniodawcę, skoro może pozbawić go częściowo wynagrodzenia za niewłaściwe wykonanie zlecenia, dlatego ocena prawidłowości wykonanej usługi przewidziana jest także dla stosunków cywilnoprawnych.

Cechą odróżniającą stosunek cywilnoprawny od stosunku pracy nie jest jakikolwiek brak związania świadczącego pracą poleceniami, czy też życzeniami tego, który pracę powierza (zleca). Pracownik jest jednakże w większym stopniu związany poleceniami co do pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1999 r., sygn. akt I PKN 535/98). W ocenie Sądu, sam fakt iż pracownik pozwanego (T. S.) wskazywał powodowi jakie materiały ma przewieźć i dokąd, bądź skąd ma je odebrać celem dostarczenia do siedziby pozwanego, nie oznacza podległości służbowej. Bez tych danych powód nie miałby możliwości wykonania usług świadczonych na rzecz pozwanego. Z przeprowadzonego postępowania wynika, że W. W. (1) w okresie zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia nie świadczył pracy podporządkowanej w ścisłym tego słowa znaczeniu. Kierowca oczywiście również w ramach łączącego go z pozwanym stosunku zlecenia związany był sposobem jego wykonania jaki wskazywał pozwany. Za przejaw kierownictwa nie sposób natomiast uznać uzgodnień dotyczących miejsca i czasu dokonywanych przewozów dokonywanych przez kierowcę, bowiem wynikają one z ogólnej organizacji pracy kierowcy samochodu ciężarowego.

Należy przypomnieć, iż podporządkowanie typu pracowniczego ma charakter podstawowy, konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 20 marca 1965 roku, sygn. akt III PU 28/64). Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego, z reguły wskazuje się na takie elementy, jak określony czas pracy i określone miejsce wykonywania czynności, podpisywanie list 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 pracownika.

W ocenie Sądu elementy te nie wystąpiły w pełni w przypadku W. W. (1). Nie można bowiem pominąć faktu, że powód mógł pracować w dowolnych godzinach pracy przedsiębiorstwa, w zależności od okazjonalnych potrzeb firmy A. (...). Ponadto, jak wynika z zeznań pozwanego, w czasie gdy nie było zleceń transportowych powód nie pozostawał w „gotowości” do przyjęcia kolejnego zlecenia, nie miał obowiązku wykonywania innych poleceń służbowych, celem skierowania do innych prac.

W okresach, kiedy powód nie wykonywał kursów, nie musiał składać wniosków o udzielenie urlopu, czy tłumaczyć się z nieobecności i swobodnie dysponował swoim wolnym czasem.

Generalnie praca kierowcy wiąże się z niskim stopniem bezpośredniego podporządkowania, także w przypadku stosunku pracy. Samo wskazanie punktu załadunku, rozładunku itp. jest zwykłym elementem zlecenia transportowego. Bez takich danych niemożliwe byłoby wykonanie usługi transportowej w jakiegokolwiek formie. Powód nie wykazał, by pozwany ściśle wytaczał W. W. trasy, ingerował w czas i miejsce postoju (pauzy), wydawał inne bieżące polecenia świadczące o braku czy wysoce ograniczonej swobodzie wykonania przewozu.

Kolejną cechą zaprzeczającą możliwość uznania w przedmiotowej sprawie pracowniczego charakteru zatrudnienia, jest brak obowiązku osobistego wykonywania czynności. W umowie zlecenia zastrzeżono bowiem, że zleceniobiorca może powierzyć wykonanie przedmiotu umowy zlecenia osobie trzeciej, za zgodą zleceniodawcy i na odpowiedzialność zleceniobiorcy. Oczywiście nie doszło do takiego zdarzenia, być może również z tego powodu, że cywilnoprawne zatrudnienie było wykonywane przez bardzo krótki czas (od 01.06.2020r. do 18.07.2020r. – dzień wypadku).

Odnosząc się do pozostałych elementów stosunku pracy należy stwierdzić, zdaniem Sądu, że zastrzeżone w umowie prawo do wynagrodzenia, nie przesądza o tym, że strony łączyła umowa o pracę, gdyż odpłatność jest charakterystyczna również dla umów cywilnoprawnych.

Nadto, w toku niniejszego postępowania, w ocenie Sądu, ustalono w sposób dostateczny zarówno sposób ustalania jak i wypłaty wynagrodzenia. Wynagrodzenie W. W. nie było określone w stałej wysokości, było uzależnione od

ilości godzin przeznaczonych na wykonanie zlecenia, zatem był wynagradzany za rezultat, co także przemawia za niepracowniczym charakterem zatrudnienia. Nadto W. W. rozliczał się z pozwanym przedsiębiorcą na podstawie comiesięcznych rachunków stanowiących podstawę wypłaty wynagrodzenia z umowy zlecenia -co również nie jest związane z pracowniczym charakterem zatrudnienia.

Podsumowując, w ocenie Sądu Rejonowego, stosunek prawny, który łączył W. W. (1) i pozwanego A. S. (1) wykazuje cechy zarówno umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej. Trzeba więc przy jej kwalifikacji uwzględnić okoliczności istniejące przy jej zawarciu. Wykładając oświadczenie woli kontrahentów nie można odmówić nazwie czynności prawnej jakiegokolwiek znaczenia, zwłaszcza, gdy strony mają świadomość co do rodzaju zawieranej umowy, potwierdzoną jej postanowieniami (tak Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 18 czerwca 1998 r., sygn. akt I PKN 191/98). W rozpoznawanej sprawie jest niewątpliwe, że W. W. miał pełną świadomość jakiego typu stosunek prawny nawiązuje i wręcz należał na taką formę zatrudnienia (po uprzednim rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie umowy o pracę), celem zapewnienia sobie większej dyspozycyjności dla poszukiwania nowego zatrudnienia.

Wola stron przy zawieraniu umowy z dnia 01.07.2020r. była niewątpliwa. Rodzaj podstawy zatrudnienia był znany przy zawieraniu umowy, na co obie strony godziły się podpisując umowę.

Zgodnie z ogólną zasadą rozkładu ciężaru dowodu (art. 6 KC w zw. z art. 300 KP), to po stronie powodowej leżało wykazanie, iż stosunek łączący W. W. i pozwanego A. S. odpowiadał stosunkowi pracy. Strona powodowa nie podołała obowiązkowi udowodnienia podnoszonych przez siebie okoliczności.

Powód nie wykazał, by sposób wykonywania umowy zlecenia z dnia 01.07.2020r. odpowiadał stosunkowi pracy. W. W. (1) i A. S. (1) zawarli umowę zlecenia, której charakteru nie kwestionowali. Również w toku wykonania tej umowy nie wystąpiły okoliczności świadczące o zamiarze pracowniczego stosunku zatrudnienia. Przeciwnie twierdzenie powoda, iż rzeczywisty sposób wykonywania zatrudnienia odpowiadał stosunkowi pracy jest nieudowodnione. Z kolei, obie strony stosunku zobowiązaniowego traktowały zawartą umowę jako doraźną, krótkotrwałą i nie wypełniającą cech stosunku pracy.

W tych warunkach nie było dostatecznych podstaw do uwzględnienia powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy i roszczeń finansowych z tym żądaniem związanych.

Odmienne natomiast należało potraktować powództwo w zakresie żądania ustalenia zdarzenia z dnia 18.07.2020r. za wypadek przy pracy.

Powództwo w tej części należy niewątpliwie do kategorii powództw o ustalenie, którego podstawę stanowi art. 189 k.p.c.

Zgodnie z art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. W wypadku zatem wystąpienia z żądaniem znajdującym oparcie w przywołanym przepisie podstawową kwestią podlegającą rozstrzygnięciu Sądu jest istnienie interesu prawnego po stronie zgłaszającego żądanie. Dopiero ustalenie, iż interes taki zachodzi uzasadnia dokonanie dalszej merytorycznej oceny zgłoszonego roszczenia.

Zauważyć w tym miejscu należy, że przez "interes prawny" w znaczeniu art. 189 k.p.c. rozumieć należy istniejącą potrzebę uzyskania korzyści w sferze prawnej czy też, inaczej rzecz ujmując, potrzebę uzyskania wyroku odpowiedniej treści, wywołaną rzeczywistym naruszeniem albo zagrożeniem określonej sfery prawnej. Udzielenie ochrony przez sąd następuje tylko wówczas, gdy po stronie podmiotu ochrony tej żądającego, interes prawny w jej uzyskaniu rzeczywiście zachodzi (w tym zakresie por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 08 maja 2000 r. sygn. akt V CKN 29/00 opubl. w zbiorze orzecznictwa LEX nr 52427). Interes prawny, o którym mowa w art. 189 k.p.c., nie może być przy tym rozumiany subiektywnie, tj. według odczucia powoda, ale obiektywnie, tj. na podstawie rozumnej oceny sytuacji, w której powód występuje z tego rodzaju powództwem. Interes prawny powoda musi być ponadto zgodny z prawem i



zasadami współżycia społecznego, jak również z celem, któremu służy art. 189 k.p.c. (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 listopada 2002 r. sygn. akt II CKN 1047/00 opubl. w zbiorze orzecznictwa LEX nr 75344).

W okolicznościach sprawy niniejszej istnienie po stronie powoda interesu prawnego w dochodzeniu zgłoszonego żądania (ustalenia zdarzenia z dnia 18.07.2020r. za wypadek przy pracy) uznał Sąd za niewątpliwie. Pozwany nie uwzględnił żądania powoda takiego ustalenia, stąd też powód ma interes prawny w żądaniu ustalenia w zakresie okoliczności i przyczyn wypadku, które mogą mieć wpływ m.in. na dochodzone w przyszłości świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego.

Zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 roku o ubezpieczeniu z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. z 2019 r., poz. 1205 ze zm.) za wypadek przy pracy uważa się nagle zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych lub w związku z wykonywaniem przez niego czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia bądź w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy. Za wypadek przy pracy uważa się też nagle zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w okresie ubezpieczenia wypadkowego z danego tytułu podczas m.in. wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia (ust. 3 pkt 6)

Twierdzenia zaprezentowane przez pozwanego, iż brak jest przyczyny wewnętrznej wypadku z dnia 18.07.2020r. - nie mogą się ostać. Postępowanie dowodowe, dostarczyło wystarczających danych, aby zweryfikować przebieg zdarzenia jakie miało miejsce w dniu 18 lipca 2020 r. Przemawiają za tym wyjaśnienia informacyjne powoda i jego zeznania na rozprawie przed Sądem oraz pisemne zeznania świadków S. J. i M. K. (inspektora pracy), dokumentacja powypadkowa, dokumentacja medyczna protokół kontroli PIP oraz opinie biegłych z zakresu ortopedii i traumatologii narządu ruchu. Z zeznań osobowych jednoznacznie wynika, że wskutek nieuwagi podczas wykonywania obowiązków wynikających z zawartej umowy zlecenia polegających na zabezpieczeniu palety z reklamowanymi oknami na powierzchni skrzyni ładunkowej samochodu ciężarowego, W. W. (1) stracił równowagę i spadł na kostkę brukową, doznając urazu prawej ręki. Do zdarzenia doszło już po dokonaniu załadunku reklamowanych okien na skrzynię ładunkową przez operatora wózka widłowego (którym był właściciel firmy (...)).

Zatem w świetle poczynionych uwag należy uznać, że zdarzenie, któremu uległ powód w dniu 18 lipca 2020 r. było wypadkiem przy pracy. Zdarzenie to miało charakter nagły, wywołane zostało przyczyną zewnętrzną, leżącą poza organizmem poszkodowanego (utrata równowagi wskutek niezachowania należytej uwagi na wykonywanej czynności), który doznał urazu prawej ręki.

Na gruncie poprzednio obowiązującej ustawy z dnia 12 czerwca 1975 roku o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że przyczyną zewnętrzną wypadku może być nawet niefortunny odruch pracownika – jego nieskoordynowane poruszenie się powodujące potknięcie się i upadek na gładkiej powierzchni, zaś wyłączenie przyczyny zewnętrznej przy upadku pracownika w czasie i miejscu pracy, który nastąpił w takich okolicznościach, byłoby uzasadnione tylko wtedy, gdyby istniały podstawy do ustalenia, że wypadek pracownika został spowodowany jego schorzeniem łączącym się np. ze skłonnością do omdleń lub zakłóceń równowagi (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 czerwca 1980 roku III PR 33/80 niepublikowany cytowany w: P. Kierończyk „Wypadki przy pracy – orzecznictwo”, Sopot 1998, s. 270). Pogląd ten aktualny również na gruncie obowiązującej aktualnie ustawy Sąd podziela w całości.

Zgodnie z poglądem doktryny nagłość zdarzenia powodującego wypadek przy pracy charakteryzuje się zaskoczeniem pracownika, jest czymś nieoczekiwanym, nieprzewidywalnym. Ponadto, wskazana cecha musi dotyczyć samego zdarzenia, a nie skutku pod postacią urazu lub śmierci.

W zaistniałym stanie faktycznym, Sąd nie miał wątpliwości co do istnienia nagłego zdarzenia, bowiem nie sposób nie określić utraty równowagi podczas przemieszczania się na powierzchni skrzyni ładunkowej samochodu ciężarowego, zdarzeniem nagłym.

Następnie, należało określić czy powyższe zdarzenie spełniające kryterium "nagłości" zostało wywołane przyczyną zewnętrzną, co oznacza zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego każdy czynnik pochodzący spoza organizmu poszkodowanego, zdolny - w istniejących warunkach - wywołać szkodliwe skutki, w tym także pogorszyć stan zdrowia pracownika dotkniętego już schorzeniem samoistnym" (Wyrok SN z dnia 18 sierpnia 2008 r., I PK 18/09).

W ocenie Sądu okoliczności sprawy nie budziły wątpliwości co do uznania zdarzenia za zewnętrzne, biorąc chociażby pod uwagę samą specyfikę utraty równowagi.

Powyższe okoliczności determinowały ustalenia Sądu, co do zdarzenia z 18.07.2020r. będącego wypadkiem przy pracy, a w efekcie korekty ustaleń okoliczności i przyczyn tego zdarzenia (podkreślić należy, iż ustalenie Sądu jest zgodne z oceną Państwowej Inspekcji Pracy (por. kopia dokumentacji kontrolnej PIP k. 110-119, 328-335, pisemne zeznania świadka M. K. k. 287-289, 367-368) oraz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (por. pismo z dnia 5.11.2020r. k. 7).

Zarzuty pozwanego co do wypadku z dnia 18.07.2020r. zmierzały do wykazania, że to powód jest odpowiedzialny za całe zdarzenie spowodowane ze swojej rażącej winy. Takie stanowisko ma służyć, w ocenie Sądu, oddaleniu od pozwanego odpowiedzialności za bezpieczeństwo pracowników i zleceniobiorców, w tym przypadku powoda i właściwego ustalenia okoliczności całego zdarzenia. Takiego stanowiska żadną miarą przyjąć jednak nie można. Brak przecież właściwego przeszkolenia powoda (jeszcze na etapie zatrudnienia pracowniczego), były współprzyczynami zaistnienia wypadku. Powód, jak wskazywał, zatrudniając się podpisał formalne dokumenty o przebyciu szkolenia wstępnego i stanowiskowego oraz z zakresu bhp, jednak praktycznie żadnego szkolenia nie przeszedł. Oczywiście pozwany zaprzeczał w toku procesu, aby odstąpił od tych istotnych elementów zatrudnienia, jednak prowadzone wobec niego postępowania wykazują, iż to właśnie on jako pracodawca zaniedbuje przestrzeganie zasad bhp, czasu pracy kierowców, uzyskania wymaganych licencji na wykonywanie przewozu drogowego, utrudnia wykonywanie czynności kontrolnych przez uprawnione organy państwowe (por. protokoły PIP k. 110-119, 328-335, protokół kontroli Wojewódzkiego Inspektoratu (...) w B. k. 267-274). Depozycje powoda co braku przeszkolenia stanowiskowego i instrukcji bezpiecznej pracy na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego jawią się w tym okolicznościach, w ocenie Sądu, jako wiarygodne.

Powód spełnił ponadto warunek podlegania ubezpieczeniu wypadkowemu z tytułu zawartej umowy zlecenia w chwili zdarzenia z dnia 18.07.2020r. – co potwierdza zaświadczenie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 01.07.2021r. k. 89-90.

Na marginesie tego wątku należy przypomnieć, iż prawidłowo pozwany, na rzecz którego wykonywana była praca na podstawie umowy zlecenia powinien był sporządzić kartę wypadku (art. 5 ustawy wypadkowej), a nie protokół ustalenia przyczyn i okoliczności wypadku przy pracy.

Dokonując ustaleń faktycznych Sąd uznał za wiarygodne dokumenty przedłożone przez strony nie znajdując podstaw do ich kwestionowania, nadto zaś informacyjne wysłuchanie powoda W. W. na rozprawie w dniu 21.07.2021r. i zeznania stron na rozprawie w dniu 5.10.2022r. Z dowodów tych jednoznacznie wynika, w ocenie Sądu, że strony niniejszego procesu łączyła umowa cywilnoprawna, oraz w jaki sposób pozwany przedsiębiorca monitorował przebieg transportów powoda, zlecał mu transporty i jak dokonywano rozliczeń. Depozycje powoda zawarte w treści pozwu i na rozprawie (por. wyjaśnienia powoda na rozprawie w dniu 21.07.2021r. oraz jego zeznania w charakterze strony na rozprawie w dniu 5.10.2022r.) co do charakteru zatrudnienia budziły wątpliwości na tle zweryfikowanych pozytywnie dokumentów i zeznań pozwanego oraz ujawnionych w toku procesu motywów „przejścia” W. W. z zatrudnienia pracowniczego na cywilnoprawne. Przedstawione dowody jednoznacznie potwierdziły również, iż zdarzenie z dnia

18.07.2020r. niewątpliwie powinno zostać uznane za wypadek przy pracy (podczas wykonywania czynności na podstawie umowy zlecenia).

Zakres urazów, jakie odniósł W. W. wskutek zdarzenia z dnia 18.07.2020r. Sąd ustalił w oparciu o opinie - biegłego ortopedy M. S. k. 202-203, 234-235 i biegłego ortopedy G. K. k. 313-314,381-382 (zwłaszcza do tej ostatniej wskazującej wystąpienie u powoda 3% długotrwałego uszczerbku na zdrowiu w związku ze zdarzeniem z dnia 18.07.2020r. strony procesu ostatecznie nie zgłosiły zastrzeżeń).

Sąd na podstawie art. 235<sup>2</sup>§1 pkt 5 kpc pominął wniosek dowodowy powoda o dopuszczenie dowodu z opinii z zakresu bhp zgłoszony na okoliczność ustalenia, czy zdarzenie z dnia 18.07.2020r. było wypadkiem przy pracy uznając, iż wniosek ten zmierza jedynie do przedłużenia postępowania. Zdaniem Sądu, kwestia czy wystąpiły przesłanki uzasadniające uznanie krytycznego zdarzenia za wypadek przy pracy mogła zostać rozstrzygnięta bez odwoływania się do wiadomości specjalnych w tym przedmiocie – por. postanowienie wydane na rozprawie z dnia 5.10.2022r. (protokół skrócony rozprawy k. 425-427).

Nic istotnego nie wniosły do sprawy zeznania świadka Z. S. – pracownika pozwanego (por. pisemne zeznania świadka Z. S. k. 131-132, 139-141, 166-168), który, jak zeznał nie jest zorientowany w warunkach współpracy powoda i pozwanego, nie ma również wiedzy o zdarzeniu z dnia 18.07.2020r.

Dlatego też, na podstawie art. 189 kpc Sąd ustalił, iż w dniu 18.07.2020r. około godziny 19:00 w miejscowości G. ul. (...) ((...)-(...)) G.) na terenie magazynu firmy (...) z siedzibą w O., powód W. W. (1) wskutek niedostatecznej koncentracji uwagi na wykonywanej czynności – zabezpieczaniu palety z reklamowanymi oknami na powierzchni skrzyni ładunkowej samochodu ciężarowego, stracił równowagę i spadł na kostkę brukową, doznając złamania głowy kości promieniowej prawej i wyrostka rylcowatego kości promieniowej prawej, co stanowi wypadek przy pracy tj. podczas wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia (art. 3 ust. 3 pkt 6 ustawy z dnia 30.10.2002r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jednolity – Dz.U. z 2019r. poz. 1205 ze zm.).

O powyższym orzeczono w pkt I sentencji wyroku.

Sąd oddalił z kolei powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy i roszczeń z tym związanych (o zapłatę zadośćuczynienia) na podstawie art. 22 KP w zw. z art. 476 § 1 pkt 1<sup>1</sup> KPC (pkt II sentencji wyroku).

Wobec oddalenia powództwa o ustalenie stosunku pracy, za niezasadne, zdaniem Sądu Rejonowego, należało także uznać roszczenia majątkowe. Należy podkreślić, iż powód dochodził w sposób wyraźny roszczeń majątkowych w sposób jednoznaczny wynikających ze stosunku pracy. Żądanie zatem zapłaty z tytułu zadośćuczynienia za krzywdę w związku z wypadkiem przy pracy w dniu 18.07.2020r. w sposób oczywisty związane jest z istniejącym stosunkiem pracy.

Ze względu na powyższe, Sąd nie przekazał roszczeń majątkowych zgłoszonych przez powoda do rozpoznania przez sąd cywilny. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., sygn. akt I PK 98/06, roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy może być rozpoznane tylko przez sąd pracy i tylko ten sąd może, uznając jego niezasadność, wydać orzeczenie oddalające powództwo, nawet, gdy przesłanką takiego rozstrzygnięcia jest uznanie cywilnoprawnego charakteru stosunku łączącego powoda z pozwanym. To samo dotyczy roszczeń, które mogą być wywodzone tylko ze stosunku pracy bez względu na podstawę faktyczną sporu. W takiej sytuacji sąd pracy, stwierdzając nieistnienie stosunku pracy, nie może przekazać sprawy do rozpoznania do wydziału cywilnego sądu.

Sąd na podstawie §15 ust. 1 pkt 1 i §8 pkt 3 w zw. z §15 ust. 1 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 03 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz. U. z 2019 r., poz. 68 ze zm.) w związku z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z 23 kwietnia 2020 r., SK 66/19 (Dz.U. z 2020 r. poz. 769) przyznał od Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego w Suwałkach) na rzecz radcy prawnego J. G. kwotę 630,00 zł. (w tym 180 zł. z tytułu roszczenia o ustalenie istnienia

stosunku pracy oraz 450 zł. z tytułu żądania ustalenia wypadku przy pracy i zapłaty zadośćuczynienia) powiększoną o 23% podatku VAT tytułem zwrotu nieopłaconych kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu powodowi W. W. – pkt III sentencji wyroku.

O brakujących kosztach sądowych orzeczono zaś z mocy art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2022r. poz. 1125) w zw. z art. 98§1 i §3 kpc. Wysokość tychże kosztów ukształtowała się na poziomie 2.683,33 zł. (w tym brakująca opłata od pozwu, od uiszczenia której powód W. W. był zwolniony z mocy prawa w wysokości 1.000,00 zł. oraz wydatki w sprawie: z tytułu opinii biegłych i zwrotu kosztów podróży – 1.683,33 zł. k. 210, 249, 254, 338, 390) , a pozwanego obciąża kwota 1.073,00 zł. – stosownie do proporcji, w jakiej przegrał proces w sprawie tj. w 40 % (pkt IV sentencji wyroku).

Uwzględniając trudną sytuację majątkową i zdrowotną pozwanego W. W. Sąd na podstawie art. 102 kpc odstąpił od obciążania go kosztami procesu ze względów słuszności (pkt V sentencji wyroku).

Wobec powyższego Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

sędzia Karol Kwiatkowski

## ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełn. stron (w PI), bez pouczenia

Dnia 3.11.2022r.

sędzia Karol Kwiatkowski