

Sygn. akt VIII *Pa* 174/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 listopada 2019 r.

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

<b>Przewodniczący:</b>	<b>Sędzia Grażyna Łazowska</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>Teresa Kalinka (spr.)</b> <b>Patrycja Bogacińska-Piątek</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 21 listopada 2019r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** B. K.

**przeciwko** P. 24 (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Spółce komandytowej w W.

**o** ustalenie istnienia stosunku pracy

**na skutek apelacji** powoda

**od wyroku częściowego** Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

**z dnia** 3 czerwca 2019 r. **sygn. akt** IV P 52/19

- 1) oddala apelację w części dotyczącej ustalenia stosunku pracy;
- 2) uchyla punkt 2 wyroku;
- 3) odrzuca apelację w pozostałej części.

(-) sędzia Teresa Kalinka (spr.) (-) sędzia Grażyna Łazowska (-) sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek

Sygn. akt VIII *Pa* 174/19

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 3 czerwca 2019 roku Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach oddalił powództwo B. K. przeciwko P. 24 (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Spółce Komandytowej w W. o ustalenie istnienia stosunku pracy w okresie od 19 grudnia 2017 roku do 23 kwietnia 2018 roku i orzekł o kosztach zastępstwa procesowego.

**Wyrok zapadł po ustaleniu następującego stanu faktycznego:**

Pozwana prowadzi działalność między innymi w zakresie pomocy społecznej bez zakwaterowania lub z zakwaterowaniem dla osób w podeszłym wieku i osób niepełnosprawnych.

Strony dnia 19 grudnia 2017 roku w K. zawarły umowę zlecenia na czas nieoznaczony o opiekę i pomoc domową przy prowadzeniu gospodarstwa domowego osobom niepełnosprawnym, w podeszłym wieku lub chorym w miejscu ich zamieszkania a także o usługi promocyjno – reklamowe, polegające na pozyskiwaniu kontaktów do potencjalnych klientów pozwanej – zleceniodawcy powoda. Zgodnie z treścią zawartej umowy zleceniobiorca – powód zobowiązał się do wykonywania usług z należytą starannością. Zleceniodawca udzielał zleceniobiorcy merytorycznego i organizacyjnego wsparcia. Zgodnie z treścią § 4 ust. 2 umowy zlecenia zleceniobiorca zobowiązał się, że w okresie obowiązywania umowy oraz w okresie 12 miesięcy po zakończeniu współpracy z pozwaną nie będzie bezpośrednio lub pośrednio, w formie odpłatnej, nieodpłatnej, świadczył usług na rzecz klientów, u których świadczył usługi w czasie trwania umowy zlecenia. Zleceniobiorca miał możliwość zaakceptowania lub nie zaakceptowania miejsca świadczenia usług, które było wskazywane przez zleceniodawcę. Powód każdorazowo ustalał z klientem godziny świadczenia usług opieki i pomocy domowej, maksymalnie miał do dyspozycji 40 godzin tygodniowo, 160 godzin miesięcznie. Strony uzgodniły wynagrodzenie na kwotę 8,84 euro brutto za godzinę. Powód twierdził, że umowę podpisał w pośpiechu, i że dla niego była to umowa obszerna.

Powód po zawarciu umowy wyjechał do Niemiec dnia 2 stycznia 2018 roku. Zgodnie z treścią zlecenia miał przebywać w Niemczech od 3 stycznia do 8 lutego 2018 roku. Przebywając w Niemczech powód posiadał ubezpieczenie. W ramach umowy zlecenia z dnia 19 grudnia 2017 roku powód świadczył usługi opiekuńcze dla podopiecznego z cukrzycą, z trudnościami w poruszaniu się, z niekontrolowaniem czynności fizjologicznych, dializowanego. Na prośbę rodziny podopiecznego powód przedłużył pobyt z miesiąca, do dnia śmierci podopiecznego w marcu 2018 roku.

W lutym 2018 roku powód skierował do pozwanej pismo z prośbą o wyjaśnienie w zakresie rzeczywistych zarobków i dokonanych potrąceń. Wskazywał, że nie otrzymał 3.044,44 złotych brutto.

Pismem z dnia 4 kwietnia 2018 roku powód wypowiedział umowę zlecenia z dnia 19 grudnia 2017 roku.

Pozwana zaakceptowała wypowiedzenie umowy zlecenia pismem z dnia 18 kwietnia 2018 roku i wskazała powodowi, że kwota potrącana była na zakwaterowanie, na szkolenia, ubezpieczenie, opiekę i naukę języka obcego. Pozwana podkreśliła, że klient nie ponosił kosztów zakwaterowania i żywienia opiekuna.

Powód od pozwanej tytułem wynagrodzenia otrzymał za okres od stycznia do kwietnia 2018 roku kwotę 14.959,19 zł netto.

Zdaniem Sądu I instancji powód w żaden sposób nie wykazał, aby zgodnym zamiarem stron umowy z dnia 19 grudnia 2017 roku było nawiązanie stosunku pracy, nie zaś zawarcie umowy cywilnoprawnej – umowy zlecenia.

### ***Sąd I instancji zważył, co następuje***

Powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy jako bezzasadne podlegało oddaleniu. Przytoczył treść art. 22 § 1 i art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p Wskazał, że najbardziej istotne elementy stosunku pracy to : obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany (pod kierownictwem) poleceniom pracodawcy, a obowiązkiem pracodawcy jest wypłata wynagrodzenia za pracę wykonaną.

Sąd ustalił, że zgodnym zamiarem stron było zawarcie umowy zlecenia, a nie umowy o pracę. Wynika to z treści umowy z dnia 19 grudnia 2017 roku. Umowa ta wyraźnie wskazuje, że stanowi „umowę zlecenia”, w jej treści nie pojawiają się zwroty pracownik i pracodawca, a zleceniobiorca i zleceniodawca. Nadto zaś w stosunku łączącym powoda z pozwaną brak jest cech stosunku pracy. Powód nie wykonywał usług dla pozwanej, ale dla podopiecznych. Z nimi ustalał dogodny czas świadczenia usług, dokładny ich zakres, nie był w żaden sposób podporządkowany pozwanej, nie

wykonywał jej polecenia opiekując się podopiecznymi. Oczywiście swoje usługi miał wykonywać z należytą starannością, ale zapis ten nie jest właściwy jedynie dla umów o pracę.

Powód sam wskazywał, że podpisał umowę w pośpiechu, jednak od chwili jej podpisania do dnia wyjazdu do Niemiec minęły 2 tygodnie i powód, mógł umowę wypowiedzieć, jeśli wydawała mu się ona dla niego niedogodna.

Dodatkowo podkreślić należy, że powód samodzielnie mógł akceptować bądź nie, oferty wskazywane przez pozwaną. Nie musiał zgadzać się na wyjazd, jeśli nie miał na to ochoty. Pozwana przedkładała mu jedynie propozycje opieki, on zaś mógł ją odrzucić.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd oddalił powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu .

W apelacji powód wskazał wartość przedmiotu sporu w wysokości 14 460 zł i domagał się zasądzenia od pozwanej zwrotu niesłusznie potrąconych 60 EUR tygodniowo za 10 tygodni pracy i zadośćuczynienia za utracone korzyści materialne wynikające z braku możliwości zatrudnienia się na rzecz pomocy ludziom w wysokości 12 000 złotych wraz ustawowymi odsetkami .

Nie zgodził się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, że zawarta w dniu 17 grudnia 2017 roku umowa była umową zlecenia, ponieważ w okresie jej obowiązywania był podporządkowany pracodawcy. Podporządkowanie miało polegać na tym , że musiał ubrać się w koszulkę z logo firmy, udać się do wyznaczonego fotografa i wykonać zdjęcie firmowej koszulce. Miał roznosić otrzymany plik ulotek ( przez 1 godzinę), po przyjeździe do Niemiec został dowiedziony samochodem do miejsca zamieszkania podopiecznego i miał mu wręczyć kwiaty zakupione przez osobę, która odebrała go z dworca. Pracy miał wykonywać w ubraniu z logo firmy i otrzymał szczegółowy zakres czynności do wykonania , co jest charakterystyczne dla umowy o pracę. Zwrócił uwagę na treść art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy i § 1<sup>2</sup> k.p. że nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w § 1.

W uzupełnieniu braków formalnych apelacji powód po raz wtóry zauważył, że podpisana umowa nie była kompletna, ponieważ brakowało załącznika , w którym przewidziano ponoszenie przez zleceniobiorcę kosztów związanych z zakwaterowaniem, dojazdem, ubezpieczeniem, nauką języka w wysokości 60 EUR tygodniowo. Wniósł o wydanie “ wyroku w zakresie zasądzenia od pozwanej dochodzonych należności pieniężnych.”

Pozwana wniosła o oddalenia apelacji i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Ponownie podkreśliła, że a stosunek łączący powoda i pozwaną nie miał cech stosunku pracy. Powód sam ustalał dogodny czas świadczenia usług z podopiecznymi, nie był żaden sposób podporządkowany pozwanej, nie wykonywał jej poleceń opiekując się podopiecznym.. Mógł również samodzielnie akceptować oferty wyjazdów proponowane przez pozwaną, a z jej odrzuceniem nie wiązały się żadne negatywne konsekwencje dla powoda.

### ***Sąd II instancji zważył, co następuje:***

W niniejszej sprawie zapadł wyrok częściowy w zakresie ustalenia stosunku prawnego łączącego strony w okresie od 19 grudnia 2017 roku do 23 kwietnia 2018 roku.

Powód podniósł, że Sąd wydając wyrok naruszył przepis art. 22§1<sup>1</sup> k.p. Nie uzasadnił jednak na czym naruszenie prawa polegało. Wykonywanie pracy w ubraniu z logo firmy nie przesądza o charakterze łączącego strony stosunku prawnego. Również pozostałe okoliczności wskazujące na konieczność wykonania określonych czynności nie przemawiają za wykonywaniem pracy w ramach stosunku pracy. Istotne jest, że powód miał możliwość wyboru osoby,

którą będzie się zajmować i zgodnie z umową nie musiał czynności opiekuńczych wykonywać osobiście. Nie był w stanie określić na czym polegało podporządkowanie w czasie sprawowanej opieki.

Definicja ustawowa stosunku pracy zawarta w tym przepisie zakłada wykonywanie pracy osobiście, odpłatnie, w ramach podporządkowania pracowniczego, w sposób powtarzalny i bez ponoszenia przez pracownika ryzyka prowadzenia podmiotu zatrudniającego.

Za bezsporne należy uznać okoliczności, że B. K. nie miał ustalonych stałych godzin pracy. Jak twierdzi pozostawał w gotowości do świadczenia pracy przez całą dobę z uwagi na stan zdrowia podopiecznego, a jednak przez cały okres wykonywania pracy nie wypełnił obowiązku wynikającego z punktu 5.5. zawartej umowy zlecenia.

Na wstępie należy zaznaczyć, że nie jest zabronione przez prawo zatrudnianie opiekunów na podstawie umów cywilnoprawnych. Zgodnie z art. 2 k.p. pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Tym samym nie jest pracownikiem osoba zatrudniona w oparciu o umowę cywilnoprawną jaką jest m.in. umowa zlecenia. Przedsiębiorca nie jest ograniczony w wyborze formy zatrudnienia. Umowa zlecenia, którą legitymował się powód, uregulowana została w Kodeksie cywilnym. Przepis art. 734 § 1 kc stanowi, że przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Oznacza to, iż w prawie cywilnym przedmiot umowy zlecenia został ujęty wąsko, co wyraźnie ją różnicuje od umowy o pracę. Z tych powodów nie można umowy zlecenia traktować jako umowy o pracę, z tym zastrzeżeniem, że nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art. 22 § 1 kp.

Powód nie wykazał, że praca przez niego świadczona była wykonywana w warunkach podporządkowania pracodawcy. Zakres wykonywanych przez powoda czynności wynikał ze stanu zdrowia podopiecznego i powód sam decydował kiedy i jakie czynności należy wykonać.

Opieka na osobą niepełnosprawną może być wykonywana w ramach umowy cywilnoprawnej lub umowy o pracę, ale z ustalonego orzecznictwa sądowego wynika, że w takiej sytuacji dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z cech mają charakter przeważający - umowy zlecenia czy umowy o pracę (por. wyrok SN z dnia 14 września 1998 roku sygn. I PKN 334/98). W przypadku zawarcia umowy o pracę charakter pracy nie uległby zmianie - powód nadal wykonywałby taką samą pracę, ale należy podzielić stanowisko pozwanej, że powód nie świadczył pracy w warunkach podporządkowania pracodawcy, a umowa przewidywała możliwość zastępstwa.

Warto zwrócić uwagę na treść orzeczenia SN w sprawie II PK 354/09. Sąd Najwyższy stwierdził, że „w razie ustalenia, iż zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygająca o jej typie powinna być in concreto wola stron. Art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. Nie wyłącza też ustalenia rodzaju zawartej umowy poprzez wykładnię oświadczeń woli wedle kryteriów podanych w art. 65 k.c., stosowanym tu poprzez art. 300 k.p. O rodzaju zawartej umowy decyduje więc nie tylko i nie tyle jej nazwa, ile cel i zgodny zamiar stron. Wcześniej Sąd Najwyższy również wskazał, że „przy rozstrzyganiu takich kwestii spornych (rodzaj umowy) należy rozważyć stanowisko, iż - w razie wątpliwości lub kontrowersji co do zgodnego zamiaru stron i celu umowy - w sytuacji, gdy niezbyt jednoznacznie wypada ocena cech faktycznych nawiązanego stosunku prawnego, za rozstrzygające należałoby uznać to, co znalazło wyraz w bezpośrednich oświadczeniach woli stron i kwalifikacji nazwy zawartej czynności prawnej. Wola stron może bowiem obejmować także wprowadzaną do treści kontraktu sama nazwę zawartej umowy. Jest to tym bardziej istotne dlatego, że każda z form świadczenia pracy (pracownicza, cywilnoprawna, bądź wykonywana bez lub poza stosunkiem zatrudnienia) może mieć swój autonomiczny byt i uzasadnienie prawne, skoro nie da się ani generalnie, ani w szczególności wykreować nakazu zatrudniania wyłącznie na podstawie umów o pracę, albo zakazu świadczenia usług, o podobnym lub zbliżonym do pracowniczego charakterze, w ramach umów cywilnoprawnych.”

Przenosząc te rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić trzeba, że umowa cywilnoprawna może dotyczyć wykonywania usług opiekuńczych. Zgodnej woli, to jest świadczenia pracy w oparciu o stosunek cywilnoprawny,

można by przeciwstawić tylko zarzut zawarcia umowy zlecenia w celu obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300kp). Taki zarzut w sprawie nie pojawił się. Powód podpisał umowę zlecenia, miał czas aby zapoznać się z jej treścią przed wyjazdem do Niemiec ( usługi reklamowe stanowiły marginalną część wykonywanej pracy). To, że, jak twierdzi, nie otrzymał wszystkich załączników do umowy nie skutkuje nieważnością całej umowy.

Reasumując, zarzuty apelacji w części dotyczącej błędnej wykładni prawa materialnego nie zasługują na uwzględnienie. Powód podpisał umowę zlecenia, taka była zgodna wola stron, a praca mogła być świadczona w oparciu o umowę cywilnoprawną.

W tym zakresie apelacja została oddalona na podstawie art. 385 kpc.

Rozpoznanie sprawy przez sąd odwoławczy następuje w ramach określonego w apelacji zakresu zaskarżenia wyroku i podniesionych w apelacji zarzutów naruszenia przepisów postępowania oraz z uwzględnieniem branych pod uwagę z urzędu - ale tylko w zakresie zaskarżenia - przyczyn nieważności postępowania (art. 379 k.p.c.) oraz naruszeń prawa materialnego. Skoro wyrok Sądu I instancji dotyczył ustalenia stosunku pracy to niedopuszczalne jest orzekanie przez sąd II instancji o zgłoszonych, a nierozpoznanych roszczeniach majątkowych. Sąd drugiej instancji na podstawie art. 373 § 1 k.p.c. musiał odrzucić apelację powoda w tym zakresie jako niedopuszczalną z uwagi na brak substratu zaskarżenia, albowiem wniesiona została od rozstrzygnięcia nieistniejącego (sententia non existens). Nie można bowiem wnieść środka odwoławczego od orzeczenia, które nie zostało - w rozumieniu przepisów prawa procesowego - wydane. Chodzi tu zarówno o brak orzeczenia w ogóle, jak i o brak w wydanym orzeczeniu rozstrzygnięcia o określonym żądaniu lub jego części.

Powód zaskarżył wyrok w całości. Wprawdzie nie uzasadnił zarzutów co do punktu 2 wyroku, lecz w tym zakresie sąd II instancji uznać musiał apelację za zasadną. W wyroku częściowym, który nie jest orzeczeniem końcowym nie zawiera się orzeczenia o kosztach ( a contrario art. 108 § 1 k.p.c.). W związku tym orzeczenie w tej części należało uchylić jako niedopuszczalne.

(-) sędzia Teresa Kalinka (spr.) (-) sędzia Grażyna Łazowska (-) sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek