

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 1 lutego 2019 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie X U 252/15 W. W. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddziałowi w Ł. przy udziale zainteresowanego B. D. o jednorazowe odszkodowanie z tytułu wypadku przy pracy na skutek odwołania od decyzji z dnia 22 września 2015 roku oddalił odwołanie, zasądził od W. W. na rzecz B. D. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne

W. W. jest ojcem A. W..

A. W. miał zawartą umowę zlecenia z Agencją Pracy (...) Sp. z o.o. w okresie od 1 marca 2015 roku do 12 maja 2015 roku. Czynności na rzecz spółki (...) wykonywał 3-4 razy w miesiącu.

W ramach umowy zlecenia z (...) Sp. z o.o. A. W. świadczył pracę w Ł. w zakładzie (...) zajmującym się składaniem lodówek.

Z tytułu umowy zlecenia od spółki (...) Sp. z o.o. A. W. otrzymał wynagrodzenie w wysokości 140,80 złotych za pracę w marcu 2015 roku i 1.108,80 złotych za pracę w kwietniu 2015 roku.

Na przełomie kwietnia i maja 2015 roku A. W. zaczął pracę w zakładzie P. P.H.U. (...) B. D.. Zakład ten mieścił się w miejscowości N.. Zakład ten zajmował się wykonywaniem betonowych ogrodzeń.

B. D. i A. W. nie podpisali żadnej umowy.

A. W. miał zawrzeć z B. D. umowę zlecenia.

A. W. świadczył pracę na rzecz P.P.H.U. (...) B. D. w godzinach od 7 do 16-17, od poniedziałku do soboty.

A. W. wykonywał pracę fizyczną.

Do i z pracy A. W. zazwyczaj podwozili i odwozili znajomi.

(zeznania świadka K. S. – e-protokół rozprawy z dnia 9 listopada 2018 roku 00:10:02 i dalej; zeznania świadka A. T. – e-protokół rozprawy z dnia 9 listopada 2018 roku 00:13:16 i dalej; zeznania świadka A. J. – e-protokół rozprawy z dnia 7 grudnia 2018 roku 00:02:52 i dalej)

A. W. nie podpisywał list obecności.

A. W. mógł stawić się do pracy na późniejszą godzinę po wcześniejszym telefonicznym uprzedzeniu o tym fakcie. Nie musiał uzyskiwać niczyjej zgody.

Jeżeli istniała potrzeba A. W. mógł wyjść z pracy wcześniej.

Wynagrodzenie wypłacano A. W. co tydzień, gotówką.

Jego wynagrodzenie wynosiło około 10 złotych netto za godzinę.

(zeznania świadka S. K. – e-protokół rozprawy z dnia 9 listopada 2018 roku 00:18:42 i dalej; zeznania świadka I. W. – e-protokół rozprawy z dnia 9 listopada 2018 roku 00:32:16 i dalej; zeznania świadka K. W. – e-protokół rozprawy z dnia 9 listopada 2018 roku 00:35:41 i dalej; zeznania świadka A. J. – e-protokół rozprawy z dnia 7 grudnia 2018 roku 00:02:52 i dalej; zeznania zainteresowanego – k. 2000)

A. W. został zgłoszony wyłącznie do ubezpieczenia zdrowotnego przez B. D. w dniu 11 maja 2015 roku.

W dniu 11 maja 2015 roku poszkodowany A. W. przybył do zakładu P. P.H.U. (...) B. D. około godziny 10:00. Około godziny 11:00 właściciel pokazał poszkodowanemu stanowisko pracy, na którym poszkodowany następnie wykonywał elementy zbrojenia do ogrodzeń betonowych. W okolicy godziny 15:00 właściciel firmy poinformował poszkodowanego, że wraz z M. M. po zakończeniu przez pracowników produkcji płyt betonowych przystąpią do remontu mieszalnika – czyli wymiany łopat (skrobaków). Pracę rozpoczęli o godzinie 16:00 od organizacji narzędzi (młotków, przecinaków, kluczy oraz młota udarowego itp.) i około godziny 17:00 przystąpili do remontu. W celu prawidłowej wymiany skrobaków należało odkuć zaschnięty beton z wymienianych elementów oraz samego mieszalnika, a następnie je odkręcić i zamontować nowe. Około godziny 17:30 prawdopodobnie nastąpiło chwilowe samo załączenie mieszalnika, na wskutek czego nastąpił jego częściowy obrót. Obaj pracownicy byli w tym czasie w mieszalniku. Na skutek tego zdarzenia poszkodowany A. W. przewrócił się i zginął na miejscu, a drugi z poszkodowanych został dociśnięty jedną z łopat do A. W. w wyniku czego doznał złamania obu podudzi kończyn dolnych. Krzyki przypadkowych świadków przechodzących ulicą dotarły do właściciela będącego na innym placu i natychmiast przybył na miejsce. Powiadomił służby ratunkowe i sam przystąpił do ratowania poszkodowanych.

W sporządzonej w dniu 10 czerwca 2015 roku karcie wypadku jako tytuł ubezpieczenia wypadkowego wskazano „04 11 – osoba wykonująca umowę agencyjną, umowę zlecenie lub umowę o świadczenie usług”.

Ustalając powyższy stan faktyczny Sąd oparł się na złożonych do akt dokumentach, zeznaniach przesłuchanych w sprawie świadków, zeznaniach wnioskodawcy oraz częściowo zeznaniach zainteresowanego.

Sąd nie dał wiary zainteresowanemu w zakresie, w jakim utrzymywał on, iż A. W. pierwszy raz zjawił się na terenie zakładu w dniu 11 maja 2015 roku. Przeczy temu zebrany w sprawie materiał dowodowy. Wszyscy przesłuchani w sprawie świadkowie zgodnie przyznali, iż A. W. pracował w zakładzie należącym do zainteresowanego od około 2-3 tygodni. Przesłuchane w sprawie K. S. (2) i A. T. (2), które przywoziły i odwoziły A. W. na i z terenu zakładu w miejscowości N., przyznały, iż takie zdarzenia miały miejsce kilkakrotnie.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny sąd rejonowy uznał, iż wniesione odwołanie nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd podniósł, iż zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 2018 r., poz. 1376 ze zm.) członkom rodziny ubezpieczonego, który zmarł wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, przysługuje jednorazowe odszkodowanie. Członkami rodziny uprawnionymi do odszkodowania są:

1. małżonek, ile nie było orzeczonej separacji;
2. dzieci własne, dzieci drugiego małżonka, dzieci przysposobione oraz przyjęte na wychowanie i utrzymanie przed osiągnięciem pełnoletniości wnuki, rodzeństwo i inne dzieci, w tym również w ramach rodziny zastępczej, spełniające w dniu śmierci ubezpieczonego lub rencisty warunki uzyskania renty rodzinnej;
3. rodzice, osoby przysposabiające, macocha oraz ojczym, jeżeli w dniu śmierci ubezpieczonego lub rencisty prowadzili z nim wspólne gospodarstwo domowe lub jeżeli ubezpieczony lub rencista bezpośrednio przed śmiercią przyczynił się do ich utrzymania albo jeżeli ustalone zostało wyrokiem lub ugodą sądową prawo do alimentów z jego strony.

Zgodnie z art. 3 ust. 3 pkt 6 powołanej ustawy za wypadek przy pracy uważa się nagle zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w okresie ubezpieczenia wypadkowego z danego tytułu podczas: wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia.

Decyzją z dnia 22 września 2015 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. odmówił wnioskodawcy W. W. prawa do jednorazowego odszkodowania z tytułu śmierci jego syna A. W. wskutek wypadku przy pracy z dnia 11 maja 2015 r. z uwagi na to, że z tytułu zawartej z B. D. umowy zlecenia zmarły nie podlegał ubezpieczeniu wypadkowemu.

Zgodnie z treścią art. 13 pkt 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2017 roku, poz. 1778 ze zm.) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają zleceniobiorcy - od dnia oznaczonego w umowie jako dzień rozpoczęcia jej wykonywania do dnia rozwiązania lub wygaśnięcia tej umowy.

Sąd podniósł, iż z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż w dniu wypadku A. W. łączyła z B. D. umowa zlecenia. W tym samym czasie A. W. łączyła umowa zlecenia z Agencją Pracy (...) Sp. z o.o. Umowa z Agencją Pracy (...) Sp. z o.o. została zawarta przed umową z B. D. i to z tytułu tej umowy A. W. podlegał ubezpieczeniu wypadkowemu.

W toku postępowania wnioskodawca usiłował wykazać, iż A. W. łączyła z B. D. umowa o pracę.

Na wstępie Sąd zauważył, iż w przedmiotowej sprawie A. W. i B. D. nigdy nie zawarli na piśmie ani umowy o pracę ani umowy cywilnoprawnej. Sąd podkreślił, iż A. W. nigdy nie otrzymał od nikogo konkretnego zapewnienia, że będzie zatrudniony na podstawie umowy o pracę.

Sąd zauważył, iż nawiązanie stosunku pracy może nastąpić nie tylko przez wyraźne i ujęte w formie pisemnej oświadczenia woli, jak tego wymagają przepisy (art. 29 k.p.), ale także przez złożenie oświadczeń dorozumianych, wynikających z zachowania stron.

Przy tym Sąd podkreślił, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (wyrok SN z dnia 9 grudnia 1999 roku w sprawie I PKN 432/99, Prawo Pracy 2000/4/31). Przepis art. 353<sup>1</sup> k.c. w zw. z art. 300 k.p. daje stronom możliwość decydowania o rodzaju stosunku prawnego, a art. 22 §1<sup>1</sup> k.p. nie wprowadza ani domniemania zawarcia umowy o pracę, ani fikcji prawnej zawarcia umowy tego rodzaju. Nie ogranicza zatem woli stron w wyborze podstawy zatrudnienia, choć z pewnością daje pierwszeństwo zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę.

Zgodnie z regulacją art. 22 §1 k.p. – stanowiącego definicję legalną stosunku pracy – przez nawiązanie tego stosunku 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. Z treści art. 22 §1<sup>1</sup> k.p. wynika zaś, że nazwa umowy nie ma decydującego znaczenia dla oceny, czy jest to umowa o pracę. Zawsze należy uznać, że jest to stosunek pracy, jeżeli praca jest wykonywana w warunkach przewidzianych w §1. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 roku (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 k.p.

Do najbardziej istotnych elementów stosunku pracy należą więc: dobrowolność zobowiązania, obowiązek spoczywający na pracowniku, a polegający na świadczeniu pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany poleceniom pracodawcy. Pracodawca natomiast jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika za świadczoną na jego rzecz pracę oraz do ponoszenia ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego przez pracodawcę. Obowiązek osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik nie może powierzyć realizacji czynności, jakie wynikają z umowy o pracę osobom trzecim. Brak bezwzględnie obowiązującego obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę (wyrok SN z dnia 28 października 1998 roku w sprawie I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999, nr 24, poz. 775). Pracownik otrzymuje wynagrodzenie za wykonywanie pracy, za jej świadczenie, a nie za rezultat pracy – umowa o pracę nie jest bowiem umową rezultatu, ale starannego działania. Cechą charakterystyczną stosunku pracy jest też możliwość wymierzania przez pracodawcę kar wobec pracownika w ramach odpowiedzialności porządkowej.

Podkreślić należy w tym miejscu, iż podporządkowanie pracownika pracodawcy jest szczególnie istotnym elementem, odróżniającym umowę o pracę od innych stosunków zobowiązaniowych, w ramach których istnieje obowiązek świadczenia pracy. Dotyczy ono sposobu, miejsca i czasu wykonywania przez pracownika pracy, a także innych jego obowiązków objętych treścią stosunku pracy. W ramach podporządkowania pracownika mieści się możliwość żądania przestrzegania ustalonych przez pracodawcę (zwłaszcza w ramach regulaminu pracy) reguł porządkowych oraz poddania się jego władztwu dyscyplinarnemu (karom porządkowym).

Kolejnymi cechami stosunku pracy, które nie występują w umowie zlecenia, są: obowiązek pracownika do świadczenia pracy osobiście i w sposób ciągły, pozostawania do dyspozycji pracodawcy i wykonywanie jego poleceń, obowiązek przestrzegania czasu pracy i przestrzegania dyscypliny pracy oraz nieponoszenie ryzyka gospodarczego.

Niektóre cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mogą występować przy świadczeniu pracy na podstawie umów prawa cywilnego (wyrok SN z dnia 25 kwietnia 1997 roku w sprawie 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 (wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 roku w sprawie I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449; wyrok SN z dnia 27 maja 2010 roku w sprawie II PK 354/09, LEX nr 598002). Zgodnie z treścią art. 22 §1<sup>2</sup> k.p., nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 tego przepisu.

W orzecznictwie dotyczącym charakteru zatrudnienia, wskazuje się, że elementem różniącym umowę o pracę od umowy zlecenia nie jest rodzaj wykonywanych czynności. Dla obu tych umów przedmiotem świadczenia mogą być bowiem identyczne czynności. Jak wyżej podniesiono, elementami istotnymi w umowie o pracę, które nie występują w umowie zlecenia, jest obowiązek pracownika osobistego świadczenia pracy, podporządkowania pracodawcy, obowiązek przestrzegania czasu pracy i przestrzegania dyscypliny pracy. Niektóre cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mogą występować przy świadczeniu pracy na podstawie umów prawa cywilnego (wyrok SN z dnia 25 kwietnia 1997 roku w sprawie II UKN 67/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 57). Sąd miał przy tym na uwadze, iż umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawaniu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb innych czynności zleczanych. Umowa cywilnoprawna zatem ogranicza się do realizowania konkretnych czynności, bez możliwości ich zmiany w ramach zawartego stosunku prawnego. W umowie o pracę natomiast pracownik zobowiązuje się do wykonywania różnych czynności jakie zawarte są w zakresie jego obowiązków, mogą one być niejednorodne rodzajowo.

Elementem akcentowanym w orzecznictwie Sądu Najwyższego jest ustalenie, czy dana relacja zobowiązaniowa jest stosunkiem pracy, czy też strony łączy inny stosunek prawny, zależy nie od nazwy zawartej umowy, a od oceny cech tej umowy, nie tylko zapisanych w samej umowie, ale przed wszystkim zawartych w sposobie jej wykonywania (wyrok SN z dnia 11 września 1997 roku w sprawie II UKN 232/97, OSNAP 1998/ 13/407; wyrok SN z dnia 25 kwietnia 1997 roku w sprawie II UKN 67/97, OSNAP 1998/2/57). O przyjęciu istnienia stosunku pracy decyduje więc sposób wykonywania pracy, a szczególnie realizowanie przez strony, nawet wbrew postanowieniom zwartej umowy – tych cech, które charakteryzują umowę o pracę i odróżniają tę umowę od innych umów o świadczenie usług (Komentarz do art. 22 k.p. w. U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stalina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, Kodeks Pracy w komentarzem, Fundacja Gospodarcza 2004 r.). Również zamiar zawarcia umowy o dzieło czy zlecenia, a także świadome podpisanie takiej umowy nie mogą zmienić charakteru zatrudnienia zainicjowanego takimi umowami, jeśli wykazuje ono w przeważającym stopniu cechy innego stosunku prawnego (wyrok SA w Gdańsku z dnia 20 grudnia 2012 roku w sprawie III AUa 1056/ 12; wyrok SN z dnia 9 lipca 2008 roku w sprawie I PK 315/07).

W ocenie Sądu i instancji stosunek łączący A. W. z B. D. nie spełniał przesłanek do zakwalifikowania go jako stosunku pracy.

Podporządkowanie typu pracowniczego ma charakter podstawowy, konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy (por. wyrok SN z 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157). Dla stwierdzenia, że występuje

ono 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 (wyrok SN z 27 lutego 1979 r., II URN 19/79, Nowe Prawo 1981 nr 6, s. 82); obowiązek wykonywania poleceń przełożonych (wyrok SN z dnia 11 kwietnia 1997 r., I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998 nr 2, poz. 35); wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność pracownika (wyrok SN z 11 września 1997 r., II UKN 232/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 407); dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz wykonywanie zadań pod nadzorem kierownika (wyrok SN z 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 138). Zdaniem Sądu z materiału dowodowego wynika, że praca A. W. nie była pracą podporządkowaną w sposób odpowiadający stosunkowi pracy. A. W. nie podpisywał list obecności, nie musiał stawiać się do pracy o wyznaczonej godzinie. Jeżeli zaistniała potrzeba mógł do pracy przyjść wcześniej lub wyjść z niej później – bez konieczności uzyskania niczyjej zgody, a jedynie po poinformowaniu zleceniodawcy o tym fakcie. W ocenie Sądu tym samym w umowie zawartej w sposób dorozumiany pomiędzy stronami przeważają cechy umowy cywilnoprawnej.

Mając na względzie powyższe Sąd uznał, iż decyzja z dnia 22 września 2015 roku Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. odmawiająca wnioskodawcy W. W. prawa do jednorazowego odszkodowania z tytułu śmierci jego syna A. W. wskutek wypadku przy pracy z dnia 11 maja 2015 r. z uwagi na to, że z tytułu zawartej z B. D. umowy zlecenia zmarły nie podlegał ubezpieczeniu wypadkowemu jest prawidłowa, a zatem odwołanie od tej decyzji należało oddalić na podstawie art. 477<sup>14</sup> k.p.c.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zasądając obowiązek ich zwrotu od odwołującego się, jako strony przegrywającej na rzecz zainteresowanego. Na koszty poniesione przez B. D. złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 180 złotych – § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800).

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniósł pełnomocnik wnioskodawcy.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

- naruszenie prawa procesowego:

1. art. 233 § 1 kpc - poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i dokonanie oceny dowodów w sposób dowolny tj. bez wszechstronnej analizy zgromadzonego materiału dowodowego w sprawie, prowadzące do mylnych ustaleń faktycznych, iż A. W. nie zależało na umowie o pracę w zakładzie PPHU (...) i co za tym idzie strony w sposób dorozumiany łączyła umowa o charakterze cywilnoprawnym;

-naruszenie prawa materialnego, tj.:

1. art. 22 kodeksu pracy - poprzez nieuzasadnione przyjęcie, że w okolicznościach przedmiotowej sprawy doszło do zawarcia pomiędzy A. W., a zainteresowanym B. D. nieformalnej umowy o charakterze cywilnoprawnym, w sytuacji, gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że w ramach wzajemnej korelacji ich praw i obowiązków przeważają cechy charakteryzujące stosunek pracy;

2. art. 13 ust. 1 w zw. z art. 14 ust 1 pkt. 9 ustawy o ubezpieczeniach społecznych z tytułu wypadków przy pracy i chorobach zawodowych (Dz. U. z 2018 r., poz. 1376 ze zm.) - poprzez jego niezastosowanie w przypadku wystąpienie obiektywnych przesłanek wskazujących na nawiązanie stosunku pracy przez A. W. w przedsiębiorstwie prowadzonym przez zainteresowanego B. D.;

W oparciu o tak sformułowane zarzuty skarżący wniosło o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie odwołania w całości, ewentualnie, o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji;

2. zasądzenie od Organu kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm prawem przepisanych.

Pełnomocnik ZUS wniósł o oddalenie apelacji

### **Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd pierwszej instancji wydał prawidłowe rozstrzygnięcie znajdujące oparcie zarówno w obowiązujących przepisach prawa jak i w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Wbrew twierdzeniom apelacji Sąd drugiej instancji nie dopatrył się w postępowaniu pierwszoinstancyjnym naruszenia przepisów postępowania, polegających na nie rozpoznaniu kwestii istotnych dla rozstrzygnięcia, a w konsekwencji naruszenia przepisów prawa materialnego skutkujących koniecznością zmiany lub uchylenia zaskarżonego wyroku.

Zgodnie z treścią art. 6 ust 1 pkt 1 i 4 i art. 12 ust 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2019 r. poz. 300 t.j.), obowiązkowym ubezpieczeniem emerytalnym i rentowym oraz wypadkowym - podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia oraz osobami z nimi współpracującymi.

Zgodnie z treścią art. 13 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy - od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku; zleceniobiorcy - od dnia oznaczonego w umowie jako dzień rozpoczęcia jej wykonywania do dnia rozwiązania lub wygaśnięcia tej umowy. Przy tym w myśl art.9 ust. 2 ustawy systemowej osoba spełniająca warunki do objęcia obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi z kilku tytułów, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 2, 4-6 i 10, jest objęta obowiązkowo ubezpieczeniami z tego tytułu, który powstał najwcześniej. Może ona jednak dobrowolnie, na swój wniosek, być objęta ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi także z pozostałych, wszystkich lub wybranych, tytułów lub zmienić tytuł ubezpieczeń, z zastrzeżeniem ust. 2c i 7. Tym samym w przypadku zbiegu dwóch tytułów ubezpieczenia wynikających z faktu wykonywania umowy zlecenia obowiązek ubezpieczenia emerytalnego, rentowych a w konsekwencji wypadkowego wynika z tego tytułu ubezpieczenia który powstał wcześniej.

Ponadto zgodnie z art. 13 ust. 1 i 2 ustawy o ubezpieczeniach społecznych z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1205 t.j) członkom rodziny ubezpieczonego, który zmarł wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, przysługuje jednorazowe odszkodowanie. Odszkodowanie to przysługuje również w razie śmierci wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej rencisty, który był uprawniony do renty z ubezpieczenia wypadkowego.

Członkami rodziny uprawnionymi do odszkodowania są:

- 1) małżonek, z zastrzeżeniem ust. 3;
- 2) dzieci własne, dzieci drugiego małżonka, dzieci przysposobione oraz przyjęte na wychowanie i utrzymanie przed osiągnięciem pełnoletniości wnuki, rodzeństwo i inne dzieci, w tym również w ramach rodziny zastępczej, spełniające w dniu śmierci ubezpieczonego lub rencisty warunki uzyskania renty rodzinnej;
- 3) rodzice, osoby przysposabiające, macocha oraz ojczym, jeżeli w dniu śmierci ubezpieczonego lub rencisty prowadzili z nim wspólne gospodarstwo domowe lub jeżeli ubezpieczony lub rencista bezpośrednio przed śmiercią przyczynił się do ich utrzymania albo jeżeli ustalone zostało wyrokiem lub ugodą sądową prawo do alimentów z jego strony.

Minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego ogłasza w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” wysokość kwot jednorazowych odszkodowań, o których mowa w ust. 1-4 i art. 12.

W przepisie art. 22 § 1 kp określone zostały najbardziej istotne cechy stosunku pracy. Zgodnie z tym przepisem 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, zaś pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy i nie ma wpływu na to nazwa zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1<sup>1</sup> kp). Nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art. 22 § 1 kp. (SN w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 417). Co więcej, nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu ww. warunków wykonywania pracy (art. 22 § 1<sup>2</sup> kp).

W przypadku umów innych niż umowa o pracę, dla oceny rodzaju stosunku prawnego łączącego strony decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999, nr 20, poz. 646). Wyłącznie w przypadku równego nasilenia cech umowy o pracę oraz cech umowy cywilnoprawnej o rodzaju umowy decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może też być wyrażony na piśmie. (wyrok SN z dnia 14 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449). Dopuszczalne jest także zawarcie stosunku pracy poprzez czynności konkludentne tj. przez faktyczne dopuszczenie do pracy osoby, która podjęła, za wiedzą i zgodą pracodawcy, pracę na określonym stanowisku. Wola stron może być bowiem wyrażona przez każde ich zachowanie, które ujawnia ją w sposób dostateczny (art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2014 r. I PK 92/14 M.P.Pr. (...) -255 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2007 r. I BP 64/06 LEX nr 567313 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2003 r. I PK 633/02 OSNP 2004/20/346, M.P.Pr.-wkl. 2005/1/14 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2009 r. I PK 215/08 OSNP 2010/23-24/283). Ponadto oddalenie powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy nie jest możliwe z powołaniem się na zamiar zawarcia umowy typu zlecenie, jeżeli przy realizacji umowy zleceniodawca - choćby za dorozumianą zgodą zleceniobiorcy - przekształcił ją w zobowiązanie pracownicze (por. wyrok SN z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 415/98, OSNAPiUS 1999, nr 24, poz. 780).

Stosunek pracy wyróżnia się koniecznością osobistego wykonywania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko oraz odpłatnością pracy.

Zasada osobistego świadczenia oznacza, iż pracownik ma obowiązek wykonywać pracę samodzielnie, osobiście i nie może samowolnie, bez zgody pracodawcy powierzyć pracy innej osobie. Wymóg osobistego świadczenia pracy wiąże się z osobistymi przymiotami pracownika takimi jak kwalifikacje, wiek, doświadczenie itp. Przy czym w świetle art. 22 § 1<sup>1</sup> oceny charakteru umowy należy dokonywać nie tylko na podstawie przyjętych przez jej strony postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozoru innej umowy, lecz także na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania. Dlatego zastrzeżenie w umowie możliwości zastępowania się w pracy przez wykonawcę inną osobą nie odbiera jej cech umowy o pracę, zwłaszcza gdy faktycznie takie zastępstwa nie nastąpiły, a inne cechy badanej umowy wskazują na przewagę cech charakterystycznych dla stosunku pracy (SN w wyroku z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/10, LEX nr 602668).

Zasada ciągłości świadczenia pracy polega na tym, iż pracownik ma obowiązek wykonać określone czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej go z pracodawcą. Nie chodzi tutaj zatem o sytuację jednorazowego wykonania pewnej czynności lub ich zespołu składającego się na określony rezultat. Właściwym przedmiotem umowy o pracę jest świadczenie pracy w sposób ciągły, powtarzający się i polegający na oddaniu swojej zdolności do pracy do dyspozycji innego podmiotu. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 r. I PKN 451/99 OSNP 2001/10/337, M.Prawn. 2001/11/575 Dz.U.2014.1502).

Jedną z podstawowych zasad odróżniających stosunek pracy od wykonywania pracy na innej podstawie jest podporządkowanie pracownika polegające na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego związanych z

organizacją i przebiegiem pracy ( patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999r I PKN 277/99 OSNP 2001/1/18 Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 października 2014 r. III AUa 61/14 LEX nr 1566959 wyr. SN z 18.5.2006 r., III UK 30/06, L.). Praca powinna być świadczona przez pracownika w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

Wykonywanie umowy cywilnoprawnej w sposób typowy dla stosunku pracy powoduje zmianę łączącej strony więzi prawnej. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 1965 r. III PU 17/65 OSNC 1966/4/66, Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2008 r. I PK 182/07 OSNP 2009/5-6/60, Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 1976 r. I PZP 18/76 OSP 2010/3/25)

Reasumując, jak zauważa się w orzecznictwie sądowym stosunek pracy to więź prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika przy umówionej pracy i wypłacanie mu wynagrodzenia za pracę (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie III APr 10/96, Apel.-Lub. 1997/2/10, Lex nr 29672).

W ocenie Sądu na gruncie rozpoznawanego przypadku brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie sprzecznych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności poprzez przyjęcie iż A. W. nie zależało na umowie o pracę w zakładzie PPHU (...) i co za tym idzie strony w sposób dorozumiany łączyła umowa o charakterze cywilnoprawnym. Nadto przyjęcie, że w okolicznościach przedmiotowej sprawy doszło do zawarcia pomiędzy A. W., a zainteresowanym B. D. nieformalnej umowy o charakterze cywilnoprawnym, w sytuacji, gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że w ramach wzajemnej korelacji ich praw i obowiązków przeważają cechy charakteryzujące stosunek pracy.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia. Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Jeżeli bowiem z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).



W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

Zauważyć należy, że w apelacji zostały przytoczone okoliczności o treści dla wnioskodawcy korzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - nie wygodnego lub nie odpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez stronę. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

Znamiennym jest iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wbrew zapatrywaniom apelacji nie wskazuje na wykonywanie pracy przez A. W. w u zainteresowanego B. D. w PPHU (...) w warunkach pracy podporządkowanej. W istocie przyznać należy, iż w oparciu o materię sprawy nie sposób dojść do przekonania iż zmarłemu tragicznie na skutek wypadku, na zawarciu stosunku pracy nie zależało, niemniej jednak przeprowadzone w sprawie postępowanie nie dowiodło iż strony w istocie taki stosunek prawny zawarły. W szczególności tej okoliczności nie przesadza fakt iż A. W. wykonywał prace porządkowe konserwacyjne przy mieszalniku betonu wspólnie ze stałym pracownikiem zatrudnionym przez B. D.. Tożsamy charakter wykonywanych zadań nie przekreśla bowiem jeszcze innej podstawy ich wykonywania. Praca może być bowiem wykonywana także w oparciu o umowy cywilnoprawne – rodzaj czynności może być tożsamy.

Ponownie podnieść należy – było to już bowiem przedmiotem rozważań Sądu I instancji - iż A. W. nie podpisywał list obecności, nie musiał stawiać się do pracy o wyznaczonej godzinie. Jeżeli zaistniała potrzeba mógł do pracy przyjść wcześniej lub wyjść z niej później – bez konieczności uzyskania niczyjej zgody, a jedynie po poinformowaniu zleceniodawcy o tym fakcie.

Tymczasem powszechnie przyjmuje się, że praca podporządkowana wyróżniająca stosunek pracy od innych stosunków prawnych, w oparciu o które praca może być wykonywana, obejmuje zarówno polecenia i sferę organizacyjną. Przepis art. 22 § 1 k.p. stanowi wszak o wykonywaniu czynności (obowiązków) po kierownictwem pracodawcy w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Zarówno w doktrynie, jaki i orzecznictwie, wyinterpretowano szereg wymagań, których spełnienie pozwala przyjąć istnienie pracy podporządkowanej pracodawcy. Przyjmuje się w pierwszym rzędzie, że podporządkowanie pracownika obejmuje prawo wydawania przez pracodawcę poleceń (Z. Hajn, glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98, OSP 2000 nr 12, poz. 177 oraz W. Muszalski, Charakter prawny pracy członka zarządu spółki handlowej, Państwo i Prawo 1992 nr 10, s. 67). W wyrokach z dnia 28 stycznia 1998 r., II UKN 479/97 (OSNAPiUS 1999 nr 1, poz. 34) oraz z dnia 27 lutego 1979 r., II URN 19/79 (Nowe Prawo 1981 nr 6, s. 14), Sąd Najwyższy stwierdził, że w ramach podporządkowania pracowniczego mieści się konieczność przestrzegania ustalonych przez pracodawcę reguł porządkowych. Także w aktualnym orzecznictwie Sądu Najwyższego zauważa się, że zasadniczym przejawem podporządkowania pracownika wobec pracodawcy jest jego zależność w sferze przedmiotu świadczenia, w ramach której pracodawca wskazuje zadania do wykonania, doprecyzowuje sposób ich realizacji, a także metody i środki, za pomocą których zostaną one wykonane (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14 (LEX nr 1764808)). Przyjęcie, że pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy oznacza, że przejawy takiego kierownictwa będą mieć miejsce w trakcie realizacji procesu pracy. Pracodawca wskazuje zadania oraz proces ich realizacji. Wykonywanie poleceń jest fundamentem wzajemnych relacji między stronami stosunku pracy. Innymi słowy, istotą pracy umownie podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków, a w szczególności określania czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy, a obowiązek stosowania się do poleceń

przełożonych został wyeksponowany w art. 100 § 1 k.p. Pracowniczego podporządkowania nie można więc utożsamiać z permanentnym nadzorem (obserwacją) przełożonego nad sposobem czy też właściwym tempem wykonywanych czynności, wystarczy bowiem wskazanie zadania i zakreszenie terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości wykonanej pracy. Istotne natomiast jest to, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy.

Za podporządkowanie pracownika pracodawcy nie można jednak uważać wyłącznie podporządkowania osobowego. Znaczenie ma także podporządkowanie organizacyjne, przejawiające się w wyznaczaniu miejsca i czasu pracy. W doktrynie i judykaturze podkreśla się, że na podporządkowanie pracownika składa się - poza kierownictwem podmiotu zatrudniającego - także wyznaczenie przez niego czasu i miejsca wykonywania pracy. Podmiot zatrudniający jest organizatorem pracy i decyduje, gdzie i w jakich godzinach będzie realizowany proces pracy. Zatem wyznaczanie osobie zatrudnionej w sposób jednostronny miejsca, w którym ma ona wykonywać pracę, a także określanie godzin jej pracy, wskazuje na istnienie cechy charakterystycznej dla umowy o pracę. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 562/98 (OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 223), uznał, że wykonywanie pracy we wszystkich dniach tygodnia (z wyjątkiem sobót i niedziel) i w wyznaczonych godzinach, stanowi pracę pod stałym kierownictwem pracodawcy.

Wypada zauważyć, że umowa o świadczenie usług z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawianiu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosowanie do jego potrzeb czynności wyznaczanych na bieżąco. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy. Zatem codzienne stawianie się do pracy, bez z góry określonych czynności do wykonania i wykonywanie na bieżąco poleceń, zwykle świadczy o wykonywaniu pracy pod kierownictwem pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 października 1999 r., I PKN 307/99, OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 214 i z dnia 18 lutego 2016 r., II PK 352/14, LEX nr 2004192).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy w kontekście poczynionych ustaleń stricte ta przesłanka nie została spełniona. W procesie nie wykazano że wykonując prace A. walczak podlegał stricte kierownictwu pracodawcy. Brak jest dowodów na to, iż zmarły na bieżąco stosował się do poleceń wydawanych przez zainteresowanego. Brak też dowodów na to że jednostronnie wyznaczono mu godziny pracy. Z tych też względów nie sposób dojść do przekonania, iż sposób wykonywania pracy był typowy dla stosunku pracy.

Konkludując podnieść należy, iż twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227) powinno być udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie - art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (zob. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, W.. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, (...) 2002, nr 12, poz. 147). Strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał, a Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. (wyrok s.apel. 28-02-2013 I ACa 613/12 w B. LEX nr 1294695).

Na gruncie rozpoznawanego przypadku znamionnym jest, iż w postępowaniu przed Sądem I instancji strona apelująca nie była ograniczona co do możliwości przedstawienia swych twierdzeń i dowodów w kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia. Pomimo tego nie przedstawiła wystarczających dowodów potwierdzających podnoszone przez siebie okoliczności. Zaskarżone orzeczenie odpowiada zatem prawu. Wnioskodawca nie jest więc uprawniony do prawa do jednorazowego odszkodowania z tytułu śmierci jego syna A. W. wskutek wypadku przy pracy z dnia 11 maja 2015 r. z uwagi na to, że z tytułu zawartej z B. D. umowy zlecenia zmarły nie podlegał ubezpieczeniu wypadkowemu.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 385 kpc oddalił apelację wnioskodawcy jako bezzasadną.

Anna Przybylska Agnieszka Gocek Jacek Chrostek(spr.)

J.L.