

Sygn. VPa 202/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 kwietnia 2014 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz (spr.)

Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska

SSR del. Beata Grabiszewska

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 8 kwietnia 2014 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa P. R.

przeciwko H. B.

o ustalenie zatrudnienia

na skutek apelacji pozwanego H. B. od wyroku Sądu Rejonowego

w Piotrkowie Tryb. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 12 września 2013r. sygn. IV P 374/12

oddala apelację.

Sygn. akt V Pa 202/13

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 17 grudnia 2012 roku powód P. R. wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy z pozwanym H. B. oraz o zasądzenie od pozwanego odszkodowania z tytułu wypadku przy pracy.

W odpowiedzi na pozew z dnia 29 marca 2013 roku pozwany H. B. nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie w części dotyczącej roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy, a części dotyczącej roszczenia o odszkodowanie z tytułu wypadku przy pracy o przekazanie sprawy Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych jako organowi właściwemu do rozpoznania żądań powoda.

Postanowieniem zapadłym na rozprawie w dniu 25 kwietnia 2013 roku Sąd przekazał roszczenie powoda o odszkodowanie z tytułu wypadku przy pracy do rozpoznania Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych – Oddział w T. jako organowi właściwemu.

Wyrokiem z dnia 12 września 2013 roku Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim w sprawie sygn. akt IVP 374/12 ustalił, że powód P. R. był zatrudniony przez pozwanego H. B. w okresie

od 10 sierpnia 2011 roku do 20 listopada 2012 roku oraz zasądził od pozwanego H. B. na rzecz powoda P. R. kwotę 73,80 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, iż H. B. prowadzi działalność gospodarczą polegającą na usługach budowlanych – kładzenie tynków.

Pozwany ma dwie ekipy tynkarskie, jedną kieruje bezpośrednio, w drugiej brygadzystą jest K. D. (1).

Powód o możliwości pracy u pozwanego dowiedział się za pośrednictwem kolegi. Skontaktował się z pozwanym i po spotkaniu umówili się, że razem pojedą do pracy gdzie pozwany powodowi wszystko wyjaśni. P. R. z H. B. pojechali na budowę do Ż. koło K., gdzie powód rozpoczął pracę 10 sierpnia 2011 roku. Początkowo powód pełnił funkcję pomocnika, dokładał materiały do maszyny tynkarskiej, sprzątał puste worki, wykonywał inne prace. Po okresie dwóch miesięcy nauki powód zaczął samodzielnie kłaść tynki.

Zakres obowiązków powoda ustalał pozwany, a gdy później pracował w ekipie kierowanej przez K. D. (1) to wtedy on ustalał zakres prac powoda.

Pozwany ustalał miejsce pracy w zależności od przyjętych zamówień i wykonywano prace wskazane przez pozwanego lub K. D. (1).

Osoba zajmująca się sprzątaniami miała płaconą dniówkę, a osoby tynkujące miały płacone za m² wykonanego tynku.

W październiku 2012 roku powód w trakcie pracy doznał wypadku.

Po wypadku powód nadal pracował chcąc uzyskać środki na spłatę komornika. Wobec braku legalizacji zatrudnienia powód zakończył pracę u pozwanego od dnia 20 listopada 202 roku.

W trakcie zatrudnienia powód kilkakrotnie zwracał się do pozwanego o legalizację jego statusu pracowniczego.

W trakcie pobytu powoda w szpitalu po wypadku przy pracy H. B. został przedstawiony K. C. jako szef powoda podczas odwiedzin w szpitalu przez partnerkę P. R. – W. L..

W. L. poznała H. B. na prowadzonych przez niego budowach, na które przyjeżdżała odwiedzić P. R. lub jako osoba do sprzątaniami.

Dokonując ustaleń w niniejszej sprawie Sąd rejonowy dokonał oceny dwóch konkurencyjnych wersji zdarzeń. Twierdzeń powoda i twierdzeń pozwanego.

Analiza powyższych dowodów przy uwzględnieniu pozostałych dowodów zgromadzonych w sprawie wskazywała w ocenie Sądu Rejonowego na to, iż za wiarygodne uznał zeznania powoda.

Sąd Rejonowy wskazał, że powód w swoich zeznaniach był logiczny i konsekwentny, jego twierdzenia były spójne, nie zawierały wewnętrznych sprzeczności. Twierdzenia powoda znalazły potwierdzenie w zeznaniach świadków W. L., K. C., P. K., A. R. (1) i A. R. (2).

Potwierdzeniem zeznań pozwanego były natomiast zeznania świadka K. D. (1). Dokonując oceny zeznań H. B. Sąd rejonowy nie pominął sprzeczności w nich zawartych i wynikających z konfrontacji z innymi dowodami. Pozwany w swoich zeznaniach najpierw wskazał, iż w swojej firmie ma dwie ekipy tynkarskie – kierowaną przez siebie oraz kierowaną przez K. D. (1) pełniącego funkcję brygadzysty, a następnie wskazywał iż K. D. (1) wykonywał dla niego jedynie okazjonalne zlecenia. W swoich zeznaniach wskazywał, iż w istocie powoda to nie zna, był on pracownikiem nie jego a K. D. (1). Jednakże to pozwanego, a nie K. D. (1) K. C. zastała u powoda w szpitalu, i to on został jej przedstawiony jako szef P. R.. W. L. w swoich zeznaniach opisywała pozwanego jako osobę dobrze jej osobiście znaną, z którą jest po

imieniu, którą wielokrotnie spotykała na budowach odwiedzając powoda. Taki stopień znajomości nie byłby możliwy gdyby zakres relacji między powodem a pozwanym byłby tak ograniczony jak wskazywał pozwany.

Ciągły charakter pracy powoda znalazł również potwierdzenie w zeznaniach W. L. oraz A. i A. R. (2) – rodziców powoda.

Dlatego też Sąd Rejonowy dał wiarę powodowi odmawiając wiary pozwanemu.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym i tak przeprowadzonej ocenie dowodów, Sąd Rejonowy uznał powództwo za zasadne.

Jak wskazał Sąd Rejonowy w niniejszej sprawie powód wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy w okresie od 10 sierpnia 2011 roku do dnia 20 listopada 2012 roku. Pozwany odnosząc się do roszczenia powoda podnosił, iż powód nie był jego pracownikiem wykonywał jedynie prace dorywcze i to zlecone nie przez niego a K. D., który go sobie samodzielnie dobierał do wykonywania zleconych mu prac.

Powyższe twierdzenia nie znalazły potwierdzenia w ustaleniach poczynionych w niniejszej sprawie przez Sąd rejonowy. Powód wykonywał prace na rzecz powoda pracując i w ekipie tynkarskiej kierowanej bezpośrednio przez powoda jak i w ekipie kierowanej przez K. D. (1), pracującej przecież na rzecz pozwanego.

Jurydyczna ocena podłoża zawisłego między stronami sporu wymagała odwołania się przez Sąd Rejonowy do treści art. 22 § 1 kp, który wskazuje konstytutywne cechy stosunku pracy. Zgodnie z powołanym 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, a pracodawca- do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

Sąd Rejonowy powołał się na podstawowe cechy stosunku pracy : zasadę podporządkowania pracownika oraz zasadę osobistego wykonywania pracy a także fakt świadczenia pracy skooperowanej czy ryzyko przedsięwzięcia ciężącego na zatrudniającym w konsekwencji czego skutki niemożności wykonywania pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika nie pozbawiają go roszczeń zarobkowych.

Odnosząc ustalony w niniejszej sprawie stan faktyczny do powyższych kryteriów Sąd Rejonowy stwierdził, iż praca powoda na rzecz pozwanego mieści się w zakresie opisanym w art. 22 k.p.

Powód pracował na rzecz pozwanego i pod kierownictwem jego lub wyznaczonej przez niego osoby – K. D. (1). To oni wyznaczali powodowi pracę. H. B. ustalał miejsce pracy, w zależności od przyjętych zleceń, a w trakcie ich wykonywania pozwany lub K. D. (1) wskazywali jaką konkretną pracę ma wykonać powód. Z uwagi na reżym technologiczny wyznaczony zakres robót determinował dobowy czas pracy. W przypadku tynkowania konkretnej ściany trzeba wykonać całość tynków na ścianie, nie ma możliwości wykonania ich stopniowo. Powód pracował za wynagrodzeniem, czyli praca miała charakter odpłatny i nie miał możliwości przekazania jej do wykonania osobie trzeciej, więc istniał obowiązek osobistego ich świadczenia. Praca była wykonywana w zespole, od współpracy całego zespołu ekipy tynkarskiej zależało tempo i jakość pracy, miała więc charakter pracy skooperowanej.

Dlatego też Sąd Rejonowy uznał, iż powód świadczył pracę w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. i uwzględnił powyższe roszczenie powoda.

O kosztach postępowania orzekł zgodnie z art. 98 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku w całości wniósł pełnomocnik pozwanego zaskarżając go w całości.

Skarżący zarzucił mu:

1. nieważność postępowania (art. 379 pkt 4 kpc w zw. z art. 47 § 1 i 2 kpc) poprzez rozpoznanie sprawy cywilnej w skaldzie sprzecznym z przepisami ustawy,

2. niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ istotny na wynik sprawy, a mianowicie:

art. 328 § 2 KPC poprzez niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku i ograniczenie tego obowiązku do przytoczenia art. 22 § 1 kodeksu pracy, a także brak wskazania przyczyn, dla których Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom świadka K. D. (2) i nie wziął pod uwagę dowodu z dokumentu pisma Powiatowego Urzędu Pracy w P. dotyczącego posiadania przez powoda statusu osoby poszukującej pracy, art. 476 § 1 pkt 1 KPC poprzez bezzasadne uznanie, że powód może żądać ustalenia istnienia stosunku pracy w tej sprawie,

3. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału wskutek naruszenia przepisu postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 § 1 KPC poprzez dokonanie oceny dowodów w sposób niewszechstronny niezgodny z zasadami doświadczenia życiowego, bowiem z pominięciem w szczególności

- dowodu z zeznań świadka K. D. (2) z który złożył zeznania na istotną okoliczność jaka jest sposób dobierania osób do wykonywania zleceń przez pozwanego,

- dowodu z dokumentu pisma Powiatowego Urzędu Pracy w P. z którego jednoznacznie wynika, że powód w okresie, za który żąda ustalenia zatrudnienia u pozwanego był zarejestrowanym w powiatowym Urzędzie Pracy w P.i posiadał status osoby poszukującej pracy,

4. naruszenie przepisu prawa materialnego art. 189 KPC poprzez jego błędną wykładnię i niezastosowanie w sprawie, skutkujące zarzutem nierozpoznania istoty sprawy wobec braku oceny, czy powód ma interes prawny w rozumieniu wymienionego przepisu w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy,

5. naruszenie przepisu prawa materialnego — art. 22 § 1 Kodeksu pracy poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w sprawie polegające na przyjęciu, iż powód był zatrudniony u pozwanego w ramach stosunku pracy w sytuacji, gdy rodzaj wykonywanych przez powoda czynności i ich cechy nie wskazują na istnienie między stronami stosunku pracy,

6. naruszenie prawa materialnego — art. 29§ 1 Kodeksu pracy poprzez jego niezastosowanie w sprawie,

7. naruszenie przepisu postępowania — art. 98 KPC poprzez jego niewłaściwe zastosowanie w sprawie i obciążenie pozwanego kosztami procesu w sytuacji, gdy powództwo powinno zostać oddalone w całości.

Wskazując na powyższe wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku, zniesienie postępowania dotkniętego nieważnością i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji w celu jej ponownego rozpoznania, ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania w obu instancjach.

Na rozprawie w dniu 8 kwietnia 2014 roku pełnomocnik powoda wnosił o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje:

Apelacja jako nieuzasadniona podlega oddaleniu.

Za całkowicie chybiony uznać należy w ocenie Sądu Okręgowego zarzut co do nieważności przeprowadzonego przez Sąd pierwszej instancji postępowania. Wbrew bowiem stanowisku zaprezentowanemu w apelacji, poddana pod osąd sprawa o ustalenie istnienia stosunku pracy (określona przez Sąd Rejonowy nieprecyzyjnie jako sprawa

o ustalenie zatrudnienia) jest sprawą z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 § 1 k.p.c. Zgodnie z treścią tego przepisu należy uznać, że sprawą z zakresu prawa pracy jest również wyszczególniona pod pkt 1¹ sprawa o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy. Ten normatywnie nowy, ale dopuszczalny w praktyce już poprzednio typ spraw z zakresu prawa pracy, jest następstwem zmiany wprowadzonej do art. 22 k.p., dokonanej ustawą z 26.7.2002 r., do którego dodano § 1¹, wzmocniającą powszechną w orzecznictwie tezę, że sama nazwa zawartej przez strony umowy nie może odejmować zawiązanemu stosunkowi prawnemu cech stosunku pracy, jeśli takim jest w rzeczywistości. Innymi słowy, zadaniem omawianego przepisu jest przeciwstawienie się pojawieniu się praktyki zawierania pozornych umów prawa cywilnego w celu obejścia przepisów, w szczególności ochronnego ustawodawstwa pracy oraz opłacania składek na ubezpieczenie społeczne. Stosownie do funkcji ochronnej prawa pracy cywilistyczna zasada wolności umów w tym zakresie zostaje ograniczona i podporządkowana bezwzględnie obowiązującemu przepisowi ochronnemu prawa pracy i ogólnie obowiązującemu porządkowi prawnemu. Ustalenie zatem, że umowa nazwana umową cywilnoprawną (np. zlecenia, umowa o dzieło) spowodowała w istocie nawiązanie stosunku pracy służy ochronie osoby, która świadcząc pracę na warunkach umowy o pracę, została pozbawiona pracowniczego statusu wskutek nadużycia ekonomiczno-organizacyjnej przewagi jej pracodawcy, a nie przelamywaniu zasady pacta sunt servanda (wyr. SN z 3.6.1998 r., I PKN 170/98, OSNAPiUS 1999, Nr 11, poz. 369).

Dodatkowo należy wskazać, iż w świetle art. 22 § 1 i 1¹ sąd może ustalić istnienie stosunku pracy także wówczas, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy (wyr. SN z 3.6.2008 r., I PK 311/07, OSNP 2009, Nr 19-20, poz. 258).

Uwzględniając powyższe rozważania prawne, w ocenie Sądu Okręgowego właściwa interpretacja art. 22 § 1 i 1¹ sprowadza się do stwierdzenia, iż sąd może ustalić istnienie stosunku pracy zarówno wtedy, gdy strony zawierają umowę cywilnoprawną, lub nie zawierają żadnej umowy (pisemnej lub ustnej) lecz sposób realizacji powierzonych obowiązków odpowiada cechom stosunku pracy. W sposób analogiczny należy traktować użyte w art. 476 § pkt 1¹ określenie jako sprawę z zakresu sprawa o ustalenie istnienia stosunku pracy.

W świetle powyższego strona pozwana nie może skutecznie powoływać się na fakt, iż pomiędzy stronami nie doszło do wcześniejszego istnienia umowy (stosunku prawnego), jako warunek sine qua non wystąpienia z pozwem o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Reasumując tę część rozważań, zdaniem Sądu Okręgowego należy stwierdzić, iż Sąd Rejonowy właściwie rozpoznał przedmiotową sprawę jako sprawę z zakresu prawa pracy, respektując przy tym wynikający z art. 47 § 2 k.p.c. skład sadu. Zarzut apelacji co do niewłaściwego składu sądu skutkującego nieważnością postępowania (art. 379 pkt 4 k.p.c.) okazał się zatem bezpodstawny.

Za chybiony uznać należy również wskazany w apelacji zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

Zgodnie z tym przepisem sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

W doktrynie oraz orzecznictwie przyjmuje się, iż ramy swobodnej oceny dowodów muszą być określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnego poziomu świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Ustalenia faktyczne dokonane na podstawie tak ocenionych dowodów nie mogą wykazywać błędów tak faktycznych, tzn. nie mogą być sprzeczne z treścią dowodów, jak i logicznych. (por. wyr. SN z 9.12.2009 r., IV CSK 290/09, L.). Należy podkreślić, że dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 KPC nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie

przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej, niż przyjął sąd, wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu (zob. post. SN z 23.1.2001 r., IV CKN 970/00, L..

W przedmiotowej sprawie istotnym dla rozstrzygnięcia było ustalenie jaki charakter miała wykonywana przez powoda praca w spornym okresie oraz okoliczności z nią związane. Ustaleń w tym zakresie, w tym co do tego, - iż powód po raz pierwszy do pracy na budowę w dniu 10 sierpnia 2011 r. pojechał razem z pozwanym, że początkowo pracował jako pomocnik przy pracach tynkarskich a po okresie dwóch miesięcy nauki rozpoczął samodzielnie kłaść tynki, że obowiązki dla powoda ustalał pozwany oraz K. D. (1) (gdy powód zaczął pracować w jego ekipie), że pozwany ustalał miejsce pracy w zależności od miejsca przyjętego zamówienia jak też co do przyjętych zasad wynagradzania pracowników (wg dniówki dla osoby sprzątającej i wg m.kw. dla osoby tynkującej) - Sąd Rejonowy dokonał na podstawie zeznań świadków: W. L., K. C., P. K., A. R. (1) i A. R. (2) jak też zeznań samego pozwanego. Jednocześnie Sąd sprzyjał, iż wymienieni świadkowie potwierdzają okoliczności faktyczne powołane przez powoda, co niewątpliwie należy łączyć z uznaniem przez Sąd zeznań w/w świadków za wiarygodne i prawdziwe. Jednocześnie Sąd uznał za niewiarygodną wersję zdarzeń przedstawioną przez pozwanego, wskazując jednocześnie przyczyny takiej oceny. Odnośnie zeznań świadka K. D. (1) Sąd stwierdził, iż stanowią one potwierdzenie wersji pozwanego.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy istotnie zbyt lakonicznie odniósł się do zeznań świadka K. D. (1), jednakże uchybienie to nie może skutkować stwierdzeniem, jak tego chce apelujący, iż sąd dokonał ustaleń w sposób sprzeczny z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym. Analiza zeznań w/w świadka (k. 42) wskazuje bowiem, iż świadek potwierdza fakt pracy razem z powodem na rzecz pozwanego, w miejscach przez niego wskazanych, za wynagrodzeniem. Z zeznań tych wynika również, iż narzędzia do pracy zapewniał pozwany, który zlecał konkretną pracę jak też wypłacał pracownikom wynagrodzenie.

Dokonując ustaleń faktycznych oraz oceniając zgromadzone w sprawie dowody Sąd Rejonowy nie odniósł się, na co słusznie zwraca uwagę strona pozwana w apelacji, do załączonego do akt sprawy (k. 46) pisma Powiatowego Urzędu Pracy w P.. z dnia 3.07.2013 r. wskazującego, iż od dnia 8 listopada 2011 r. powód figuruje w ewidencji urzędu jako osoba bezrobotna bez prawa do zasiłku. Okoliczność ta nie ma jednak zdaniem Sądu Okręgowego istotnego znaczenia dla oceny zasadności podniesionego zarzutu. Posiadanie przez powoda w spornym okresie statusu osoby bezrobotnej w żaden sposób nie może rzutować w okolicznościach przedmiotowej sprawy na możliwość skutecznego domaganie się ustalenia istnienia stosunku pracy. Świadcząc faktycznie pracą w warunkach określonych w art. 22 k.p. i zatajając jednocześnie ten fakt przed urzędem pracy powód ponosić będzie ewentualne ujemne skutki swego działania wynikające z odrębnych przepisów.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 189 kpc, poprzez brak ze strony Sądu Rejonowego oceny, czy powód ma interes prawny w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy, należy zdaniem Sądu Okręgowego uznać, iż poglądy wyrażone przez autora apelacji w tym zakresie nie są trafne. Sąd I instancji nie odniósł się wprawdzie do tego zarzutu maturalnoprawnego w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku, pomimo podniesienia go przez stronę pozwaną już w odpowiedzi na pozew, jednakże fakt ten nie pozbawia sądu drugiej instancji jako sądu meriti zajęcia stanowiska w mawianej kwestii.

Przepis art. 189 KPC wprowadza istnienie interesu prawnego jako materialnoprawnej podstawy zasadności powództwa o ustalenie. Powództwo o ustalenie zmierza do usunięcia stanu niepewności w łączącym strony stosunku prawnym. Nie może ono służyć uzyskaniu dowodów niezbędnych do realizacji konkretnych roszczeń bądź ustaleniu stanu prawnego dla takiej realizacji. Dlatego powszechnie przyjmuje się, że nie istnieje interes prawny w ustaleniu, jeżeli możliwa jest realizacja konkretnego roszczenia wynikającego z łączącego strony stosunku prawnego (por. np. wyroki SN: z 1.12.1983 r., I PRN 189/83, OSNCP Nr 7/1984, poz. 121; z 11.10.1985 r., II CR 302/85, OSNCP Nr 10/1986, poz. 155. Zob. także: uchwałę SN z 17.6.1987 r., III PZP 19/87, OSNCP Nr 10/1988, poz. 132). Wówczas bowiem stan niepewności w zakresie łączącego strony stosunku prawnego może być usunięty przez realizację

konkretnego roszczenia w powództwie o świadczenie. Konieczne jest jednak, aby możliwość realizacji takiego roszczenia wyczerpywała w całości interes prawny w ustaleniu. Takiego wyczerpania interesu prawnego z reguły nie ma w sytuacji, gdy ustalenie istnienia stosunku prawnego ma usunąć stan niepewności na przyszłość względem różnych roszczeń, które mogą być realizowane, a jeszcze nie są określone (skonkretyzowane, wymagalne). Dlatego w orzecznictwie powszechnie przyjmuje się istnienie interesu prawnego w takich sytuacjach (por. np. uchwały SN: z 11.5.1994 r., II PZP 1/94, OSNAPiUS Nr 6/1994, poz. 96 czy (7) z 17.4.1970 r., III PZP 34/69, OSNCP Nr 12/1970, poz. 217).

Niezależnie od powyższego wskazać należy, iż na gruncie spraw pracowniczych o ustalenia istnienia stosunku pracy, w orzecznictwie Sądu Najwyższego od dawna prezentowany jest pogląd, iż prawo pracownika do powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy nie jest niczym wyjątkowym. Sam ustawodawca umieszcza je w systemie prawnym. Jest wszak sprawa pracownika o "istnienie" stosunku pracy (art. 23¹ k.p.c.). Sprawa z zakresu prawa pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy należy do właściwości rzeczowej sądów rejonowych (art. 461 § 1¹ k.p.c.). Powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy przysługuje inspektorowi pracy i może je wytaczać na rzecz pracownika albo za zgodą powoda wstępować do postępowania w takiej sprawie (art. 63¹ k.p.c.). Sprawa o ustalenie stosunku pracy wymieniona jest też bezpośrednio jako sprawa z zakresu prawa pracy w art. 476 § 1¹ k.p.c. Skoro więc sam ustawodawca wyodrębnia jako samodzielną sprawę o ustalenie stosunku pracy, to oznacza to, że są to regulacje szczególne do art. 189 k.p.c. i potwierdzają jedynie, że w takim powództwie o ustalenie zawsze zawiera się interes prawny, o który chodzi w tym przepisie. Nie trzeba przecież szerzej uzasadniać, że w sporze o istnienie stosunku pracy żądanie jego ustalenia zawsze stanowi o żywotnym prawie (interesie) powoda pracownika nie tylko aktualnym, lecz także przyszłym, nie tylko w sferze zatrudnienia, ale również ubezpieczenia społecznego (por. wyrok SN z 2002-12-05, I PKN 629/01, z 2002-03-19, I PKN 959/00, uzas. wyroku SN z 2009-12-15, II PK 156/09 - O.: L.).

W ustalonym w sposób prawidłowy stanie faktycznym sprawy, Sąd Okręgowy nie znalazł również podstaw do uznania za zasadny zarzut naruszenia art. 22 § 1 k.p. 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, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Stosunek pracy wyróżnia się zatem koniecznością osobistego wykonywania pracy, podporządkowania pracownika, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, a ponadto odpłatnością pracy. Warto dodać, iż w prawnym stosunku pracy następuje włączenie pracownika do działalności pracodawcy i podporządkowanie go regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy. Pracownik zobowiązuje się przy tym do niewykonywania jakiegokolwiek konkretnego zadania, lecz do stałego wypełniania określonego rodzaju pracy związanej z określonym stanowiskiem, zawodem lub kwalifikacjami. Pracownik zobowiązany jest do przestrzegania ustalonej dla danej dziedziny pracy normy pracy w obowiązującej normie wydajności lub w obu tych miernikach równocześnie, co nie występuje w stosunkach cywilnych (wyr. SN z 27.2.1979 r., II URN 19/79, NP 1981, Nr 6, s. 82). O umowie o pracę decydują powyższe czynniki, a nie rodzaj wykonywanej pracy. Ten sam bowiem rodzaj pracy, w zależności od okoliczności jej wykonywania, może być świadczony na różnej podstawie prawnej. Dla stosunku pracy charakterystyczne jest realizowanie go w ramach pracy skooperowanej w zespole pracowniczym oraz w sposób ciągły, powtarzający się w danym okresie. Nie jest dopuszczalne zastępowanie umowy o pracę umową cywilnoprawną w tych wszystkich przypadkach, w których stosunek prawny łączący strony wykazuje istotne cechy umowy o pracę. Umowa o świadczenie pracy nie może mieć mieszanego charakteru łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej (por. wyr. SN z 23.1.2002 r., I PKN 786/00, OSNP 2004, Nr 2, poz. 30).

Odnosząc powyższe rozważania prawne do ustalonego stanu faktycznego, zdaniem Sądu Okręgowego należy w pełni podzielić stanowisko Sądu I instancji, iż w spornym okresie powód pozostawał w stosunku pracy. Powód był bowiem podporządkowany pozwanemu zarówno co do miejsca wykonywania pracy (miejsce zleconej przez inwestora usługi), czasu wykonywania pracy (determinowanego reżimem technologii pracy), wyznaczonych zadań i sposobu

ich realizacji (określony sposób nakładania tynku). Ponadto powód wykonywał prace na rzecz pozwanego i za wynagrodzeniem. Ponadto był on zobowiązany do osobistego świadczenia pracy.

W kwestii zarzutu naruszenia art. 29 § 1 k.p. należy podnieść, iż powołany przepis ustala wymagania dotyczące treści i formy umowy o pracę. Jeśli chodzi o formę umowy o pracę, kodeks wymaga aby była ona zawarta na piśmie (art. 29 § 2 k.p.). Przepisy kodeksu pracy nie uzależniają jednak ważności umowy o pracę od zachowania formy pisemnej .Umowa o pracę zawarta bez zachowania formy pisemnej nie powoduje jej nieważności, a więc zawarcie jej może nastąpić również ustnie, jak i przez czynność konsensualną dopuszczenia do pracy przez pracodawcę (por. uchw. SN z 11.5.1976 r., I PZP 18/76, OSNC 1976, Nr 11, poz. 241; uchw. SN z 30.5.1979 r., I PZP 11/79, OSNC 1979, Nr 11, poz. 212). Należy również uwzględnić, że w sprawach ze stosunku pracy art. 473 k.p.c. nie ogranicza dopuszczalności dowodu ze świadków i z przesłuchania stron. Fakt zawarcia umowy o pracę , chociażby w sposób dorozumiany, jak też treści łączącej strony umowy o pracę może być przed sądem udowodniana wszelkimi dowodami.

W przedmiotowej sprawie w oparciu o przeprowadzone dowody Sąd Rejonowy ustalił obligatoryjne elementy łączącej strony umowy o pracę, a więc rodzaj umowy, datę jej zawarcia, miejsce wykonywania pracy, warunki pracy i płacy.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych na podstawie art. 385 k.p.c. orzekła jak w sentencji wyroku.