

## USTALENIE STOSUNKU PRACY

*Art. 22. § 1. 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.*

*§ 1<sup>1</sup>. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.*

*§ 1<sup>2</sup>. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.*

*§ 2. Pracownikiem może być osoba, która ukończyła 18 lat. Na warunkach określonych w dziale dziewiątym pracownikiem może być również osoba, która nie ukończyła 18 lat.*

*§ 3. Osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych może bez zgody przedstawiciela ustawowego nawiązać stosunek pracy oraz dokonywać czynności prawnych, które dotyczą tego stosunku. Jednakże gdy stosunek pracy sprzeciwia się dobru tej osoby, przedstawiciel ustawowy za zezwoleniem sądu opiekuńczego może stosunek pracy rozwiązać.*

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 3 września 2014 r. (sygn. akt: III AUa 2070/13, LEX nr 1511671, OSA 2015/2/94-110):

### **Tytuł: Cechy właściwe dla stosunku pracy.**

*Przyjmuje się, że następujące cechy są właściwe dla stosunku pracy: pracownikiem jest osoba fizyczna, która zobowiązuje się do pracy w zamian za wynagrodzenie, przedmiotem umowy ze strony pracownika jest samo pełnienie (wykonywanie) pracy, przy wykonywaniu której nie jest on obciążony ryzykiem realizacji zobowiązania, obowiązany jest on świadczyć pracę osobiście, będąc w realizacji zobowiązania podporządkowany pracodawcy.*

## **ZADANIE**

Proszę o sporządzenie pozwu o ustalenie stosunku pracy na podstawie przedstawionego poniżej stanu faktycznego.

(Dane dot. stron postępowania, które nie wynikają z przedstawionego stanu faktycznego – imię, nazwisko, adres - proszę ustalić samodzielnie)

W celu wykonania zadania proszę o zapoznanie się z orzecznictwem.

## **STAN FAKTYCZNY**

Grzegorz M. od początku kwietnia 2010 r. podjął pracę w zakładzie stolarskim Piotra P. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą DESKA na stanowisku stolarza, a konkretnie jako operator frezarki. Otrzymywał wynagrodzenie za każdy tydzień pracy w kwocie około 300.00zł na koniec każdego tygodnia wypłacane osobiście przez Piotra lub przez pracownika Piotra – Andrzeja.

Zadania do wykonania w poszczególnych dniach zlecał Grzegorzowi Piotr albo Andrzej. Grzegorzowi zdarzały się nieobecności w pracy bez usprawiedliwienia. W trakcie 2010 r. Grzegorz przyjmował leki zniechęcające do spożywania alkoholu zalecone przez lekarza z ośrodka zdrowia.

Dnia 29.IX.10 r. Grzegorz uległ wypadkowi przy pracy wykonując pracę na frezarce wrzecionowej, w rezultacie którego doznał urazowej amputacji ręki lewej na poziomie nadgarstka z zachowaniem kciuka i częściowo II kości śródreżca. W dniu 30.IX.10r. w Szpitalu Radomiu Grzegorz i Piotr zawarli umowę o pracę z dniem 27.IX.10r. na czas nieokreślony na stanowisku stolarza w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 1.317.00zł Stosunek pracy został rozwiązany z dniem 12.VII.12r. na zasadzie porozumienia stron. Grzegorz decyzją ZUS z dnia 20.VI.12r. otrzymał rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy w związku z wypadkiem przy pracy na okres do dnia 31.V.16r.

Piotr prawomocnym wyrokiem z dnia 25.V.11 r. w sprawie (sygn. akt 2 DS. XX) został skazany za to, że w dniu 29.IX.10r. będąc właścicielem przedsiębiorstwa i pracodawcą Grzegorza i będąc z tego tytułu odpowiedzialnym za bezpieczeństwo i higienę pracy, nie dopełnił wynikającego stąd obowiązku i nie przeszkolił pokrzywdzonego w zakresie ogólnych przepisów bhp, naraził pokrzywdzonego na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia.

Grzegorz chce ustalenia, że łączyła go z Piotrem umowa o pracę w okresie od 1.IV.10r. do 31.III.11r. przewidująca zatrudnienie na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku stolarza ze wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 2.000.00zł netto (2.775.00zł brutto).

## WYMOGI FORMALNE POZWU

W pozwie należy wskazać datę i miejsce sporządzenia pozwu,

1. określić sąd, do którego składamy pozew - na właściwość sądu wskazuje art. 461 k.p.c. – sądem właściwym jest sąd właściwy dla pozwanego (gdzie pozwany ma miejsce zamieszkania/siedzibę) lub sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, bądź też przed sąd, w którego okręgu znajduje się zakład pracy
2. wskazać powoda (imię, nazwisko, adres zamieszkania, PESEL);
3. wskazać pozwanego (nazwa, siedziba pracodawcy);
4. wartość przedmiotu sporu (kwota, jakiej żądamy);
5. oznaczenie rodzaju pisma, np. pozew o odszkodowanie za stosowanie mobbingu;
6. treść (osnowę) pozwu, czyli dokładnie określone żądanie, np. kwota odszkodowania;
7. uzasadnienie, czyli opis faktów, zdarzeń, okoliczności i dowody na ich poparcie;
8. wnioski dowodowe (powołanie dowodu z dokumentów, świadkowie)
9. podpis powoda;
10. wykaz załączników.

Literatura: Andrzej Świątkowski, *Wzory pism procesowych w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, Wydawnictwo Prawnicze Warszawa 1994.

**Wzór pozwu:**

Wrocław, dnia .... 20...r.

**Sąd Rejonowy  
dla Wrocławia Śródmieścia  
X Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**  
ul. Podwale 30  
50-040 Wrocław

**Powód:**

**Jan Kowalski**  
**PESEL: 000000**  
ul. Matejki 3  
52-119 Wrocław  
reprezentowana przez: adw. Jana Mądrego  
K.A. ul. Śliczna 3, 50-012 Wrocław

**Pozwany:**

**Paweł Nowak**  
ul. Piękna 4  
53-00 Warszawa

**POZEW**  
**o ustalenie stosunku pracy**

Działając w imieniu Powoda, Pana Jana Kowalskiego, legitymowany pełnomocnictwem dołączonym do pozwu, niniejszym wnoszę o:

1. ustalenie, że powoda łączy z pozwanym stosunek pracy od dnia .....
2. zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych,
3. zasądzenie od Pozwanego na rzecz Powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego wg norm przepisanych,
4. przeprowadzenie rozprawy także pod nieobecność powoda,
5. przeprowadzenie dowodów:
  - a. wskazanych w treści niniejszego pozwu,
  - b. z przesłuchania Powoda,
  - c. z dokumentu w postaci .....

*na okoliczność .....*

d. z przesłuchania świadków w osobach:

- **Anna X** (współpracownica Powoda), ul. Dziwna 3, 51-200 Wrocław,
- .....

*na okoliczność .....*

## UZASADNIENIE

### I.

#### Stan faktyczny.

Powód od dnia..... wykonuje prace dla ..... Początkowo powód pracował jako....., a następnie jako .....  
..... W .....

#### Dowód:

.....  
*na okoliczność.....*

W dniu rozpoczęcia pracy powód został zapewniony w formie ustnej, że wkrótce zostanie z nim podpisana umowa o pracę od dnia ..... na czas ..... w ..... wymiarze czasu pracy. Do podpisania umowy nigdy jednak nie doszło.

#### Dowód:

.....  
*na okoliczność.....*  
/opisać charakter wykonywanej pracy, czas i miejsce/  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

### II.

#### Stan prawny.

.....

Biorąc powyższe pod uwagę niniejszy pozew należy uznać za uzasadniony.

*(Podpis)*

**Załączniki:**