

Sygn. akt VI P 344/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 lipca 2016 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk – Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy : Kazimierz Mechowski, Ewa Śledzikowska

Protokolant : st. sekr. sąd. Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 11 lipca 2016 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa R. S.

przeciwko A. Ł.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wydanie świadectwa pracy, zapłatę, wynagrodzenie, nakazanie

I. oddała powództwo w zakresie roszczeń o ustalenie istnienia stosunku pracy oraz wydanie świadectwa pracy,

II. uznaje się niewłaściwym w zakresie roszczeń powoda R. S. o wynagrodzenie, zapłatę oraz nakazanie i przekazuje sprawę w tym zakresie do Sądu Rejonowego(...) w G. - I Wydziału Cywilnego.

Sygn. akt VI P 344/15

UZASADNIENIE

Powód R. S. pozwem z dnia 7 maja 2015 r. wniósł o ustalenie, iż w okresie od 7 stycznia 2015 r. do dnia 13 lutego 2015 r. łączył go z pozwaną A. Ł. stosunek pracy, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 15 zł netto za godzinę, na stanowisku opiekuna dzikich zwierząt, jak również o nakazanie wydania przez pozwaną świadectwa pracy oraz wydania rzeczy ruchomych o łącznej wartości 1 500 zł tj. wiertarki B., piekarnika elektrycznego, butów sportowych A., pasa elektrycznego do ćwiczeń, 2 regałów drewnianych, terrariów 25x25x40 cm sztuk 3, chwytaka teleskopowego, nadto rzeczy osobistych w postaci: kocy, śpiwora, kosmetyków, ręczników, odzieży oraz obuwia roboczego, jak również lampki biurowej, frezarki precyzyjnej 12V P., 6 plastikowych pojemników 18 l, zestawu pojemników typu „klisza” wraz ze statywami, kabli grzewczych, drobnych narzędzi ręcznych typu śrubokręty, końcówek bit, szczypców, młotków, termometra elektrycznego, żarówki H.50W, opraw oświetleniowych i elementów wystroju do terrariów. Nadto powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że pozwana A. Ł. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...) A. Ł.. Przedmiotem działalności jest między innymi działalność ogrodów botanicznych i zoologicznych w J. o nazwie B., które stanowi ogród zoologiczny dla dzikich zwierząt, w szczególności jest to wystawa w akwariach i terrariach. Powód zaś posiada uprawnienia nadane mu decyzją Powiatowego Lekarza Weterynarii w zakresie organizowania targów, wystaw, pokazów, jak również konkursów dla zwierząt. Powód podał, iż pozwana potrzebowała pracownika w celu dokonania prac konserwacyjnych polegających między innymi na ponownym zamontowaniu akwariów i terrariów, urządzenia wnętrza akwariów, polepszenia stanu zwierząt zamieszkujących w B., albowiem obiekt ten był zaniedbany i wymagał prac konserwacyjnych. Powód miał także opiekować się zwierzętami. Strony ustaliły, że powód będzie pracował w godzinach mniej więcej od 8 – 20, będzie miał zakwaterowanie w budynku B., za wynagrodzeniem 15 zł netto za godzinę, a 7,50 zł za godzinę w przypadku wyjazdów powoda w celu dokonania zakupów oraz kwotę 40 zł za

nocleg w B.. Dla pracodawcy bowiem nocowanie pracownika w siedzibie zakładu pracy było elementem pilnowania obiektu. Ustaleń dokonano ustnie, umowy o pracę nie spisano na piśmie, pozwana nie potwierdziła na piśmie powodowi warunków pracy. Przed rozpoczęciem pracy powód w mailu zasygnalizował, iż chciałby spisania umowy, wskazał także jakie zakupy muszą zostać dokonane, aby wdrożyć prace konserwacyjne. Powód rozpoczął pracę w dniu 7 stycznia 2015 r., otrzymywał od pozwanej polecenia co do sposobu wykonywania pracy, konsultował z pozwaną wykonywane czynności, w szczególności dokonywane na początku zakupy materiałów potrzebnych do konserwacji. Wykonywał pracę pod kierownictwem pozwanej. Powód wykonywał szkice pomieszczeń B. z zaznaczeniem jakie gniazda i okablowanie winno zostać ponownie zamontowane w pomieszczeniach akwarium i terrarium. Powód posiadał zeszyt/notatnik, w którym zapisywał daty i godziny pracy, wpisywał też najważniejsze informacje np. sprawy do omówienia z pracodawcą oraz wpisywał listę zakupów, czyli koniecznych elementów, materiałów budowlanych potrzebnych do wykonywania prac konserwacyjnych. Sporządził też listę zakupów w celu wyposażenia akwariów i terrariów oraz żywności dla zwierząt. Powód podał, iż mając na uwadze okres jego pracy u pozwanej przepracował on na jej rzecz 112 godzin, za które to godziny pozwana nie zapłaciła powodowi.

Łącznie przysługuje mu przeciwko pozwanej roszczenie o zapłatę tytułem wynagrodzenia w wysokości 1.680 zł netto (112 godzin x 15 złotych netto) tj. 2.316 zł brutto. Po zsumowaniu natomiast wydatków pozwana winna zwrócić powodowi również kwotę 348,68 zł. Powód bowiem dokonując zakupów poruszał się służbowym samochodem pozwanej, ponosił również wydatki na paliwo i karmę dla zwierząt, których pozwana mu częściowo nie zwróciła. Łącznie zatem po odliczeniu pobranych zaliczek pozwana jest jeszcze winna z tego tytułu kwotę 348,68 zł. W ocenie powoda rodzaj stosunku prawnego nawiązanego przez strony nosi cechy stosunku pracy. Powód wykonywał bowiem pracę pod kierownictwem pozwanej, konsultował z nią każdą czynność, w szczególności dokonywane zakupy, wykonywane prace renowacyjne, sposób demontażu starych i montażu nowych akwariów i terrariów. Powód był w bieżącym kontakcie z pozwaną, w tym za pośrednictwem wiadomości sms, a także e-mail. Również ustalał z pozwaną harmonogram swojej pracy, godziny pracy i skrupulatnie notował powyższe, jak również dokonywane wydatki. Stosunek pracy zatem nawiązany przez strony ma cechy stosunku pracy, nawet pomimo faktu iż powód wykazywał się samodzielnością i korzystał z własnych rzeczy. Powód został bowiem zatrudniony jako specjalista w dziedzinie i doskonale wiedział, jak należy doprowadzić B. do stanu używalności. Reasumując w pełni zasadne jest żądanie powoda dotyczące ustalenia, iż w okresie objętym sporem strony łączył stosunek pracy. Nadto pozwana nie wypłaciła na jego rzecz całego należnego wynagrodzenia, nie wydała mu również jego rzeczy, zasadne zatem są również jego żądania o zapłatę, jak również wydanie rzeczy. (k. 2-10)

Pozwana A. Ł. wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Pozwana A. Ł. prowadzi działalność gospodarczą w zakresie działalności ogrodów botanicznych i zoologicznych oraz obszarów i obiektów ochrony przyrody.

(Dowód : (...) k. 15)

Powód R. S. posiada uprawnienia weterynaryjne nadane decyzją Powiatowego Lekarza Weterynarii z dnia 12 grudnia 2014 r. w zakresie organizowania targów, wystaw, pokazów lub konkursów zwierząt.

(Dowód : Decyzja nr (...) – k. 16-17)

Pozwana A. Ł. potrzebowała osoby, która dokona prac remontowych i adaptacyjnych w B. położonym w J. polegających przede wszystkim na ponownym zamontowaniu terrariów i akwariów, urządzeniu wnętrza akwariów, jak również podjęcie się opieki nad zwierzętami.

Po koniec grudnia 2014 r. strony nawiązały kontakt w celu ustalenia warunków współpracy i zakresu koniecznych do wykonania prac w B..

Przed końcem roku 2014 r. odbyło się pierwsze spotkanie stron na terenie obiektu i ustalono, że konieczne jest zorganizowanie ekspozycji zwierząt egzotycznych oraz akwariów.

Strony ustaliły, że podejmą współpracę w zakresie wskazanych czynności za wynagrodzeniem 15 zł netto za godzinę oraz 7,50 zł netto za godzinę w przypadku wyjazdów powoda po zakupy niezbędne do realizacji powierzonych mu zadań.

Pozwana zapewniła powodowi zakwaterowanie na terenie B..

Ustaleń w zakresie wykonywanych prac jak i wynagrodzenia strony dokonały ustnie, po wcześniejszym e-mailowym przedstawieniu propozycji powoda. Ze strony powoda padła propozycja zawarcia pisemnej umowy, bądź też dokonania opisu wzajemnej współpracy.

Strony nie zawarły żadnej pisemnej umowy, ani też nie dokonały jakiegokolwiek spisania zasad oraz form wzajemnej współpracy.

Powód R. S. rozpoczął pracę w dniu 7 stycznia 2015 r.

Powód przed rozpoczęciem pracy na rzecz pozwanej nie odbył szkolenia BHP, jak również wstępnych badań lekarskich.

Zakres wykonywanych przez niego prac, a także dokonywanych na bieżąco zakupów materiałowych był konsultowany z pozwaną, która przekazywała niezbędne w tym celu środki finansowe.

Powód prowadził własne notatki co do czasu realizowanych przez niego czynności, nadto wykonywanych prac, zakupów, czy też spraw do omówienia z pozwaną.

Powód sporządzał także listę zakupów konieczną w celu wyposażenia akwariów i terrariów oraz w zakresie żywności dla zwierząt.

W styczniu 2015 r. powód pracował w następujących dniach: 7 stycznia (od 13.00 do 22.00), 8 stycznia (od 12.00 do 14.00, od 17.00-22.00), 9 stycznia (od 8.00 do 22.00), 10 stycznia (od 8.00 do 22.00) 11 stycznia (od 8.00 do 16.00), 12 stycznia (od 16.00- do 20.00), 13 stycznia (od 8.00 do 20.00), 14 stycznia (od 8.00 do 20.00) 19 stycznia (wyjazd od 7.30 do 16.45), 20 stycznia (od 15.00 do 20.00), 27 stycznia (od 8.00 do 20.00) 28 stycznia (od 8.00 do 13.00) 29 stycznia (od 15.00 do 20.00), 30 stycznia (od 8.00-20.00), 31 stycznia (od 8.00 do 17.00).

W miesiącu lutym 2015 r. powód pracował w następujących dniach: 3 luty (od 15.00 do 20.00), 4 luty (od 8.00 do 15.00), 5 luty (od 9.00 do 19.00), 6 luty (od 8.00 do 20.00), 7 luty (od 09.00 do 18.00), 8 luty (wolne), 9 luty (wolne), 10 luty (wolontariat), 11 luty (od 09.00 do 19.00), 12 luty (od 10.00 do 12.30, od 14.30 do 19.00), 13 luty (od 09.00 do 18.00), następnie w okresie od dnia 14 lutego 2015 r. do 27 lutego 2015 r. powód miał wolne.

W dniu 16 stycznia 2015 r. pozwana przekazała powodowi kwotę 1.050 zł tytułem wynagrodzenia.

Około 20 stycznia 2015 r. z uwagi na niewielkie postępy prac wykonywanych przez powoda pozwana zwróciła uwagę na konieczność ustalenia planu działań powoda i zadań, które chciał zrealizować, aby można było sporządzić kosztorys i budżet materiałowy, a także w zakresie wynagrodzenia powoda oraz ustalenia kosztorysu prac elektrycznych z uwzględnieniem wykonywanych prac i materiałów.

Powód wysyłał pozwanej wiadomości sms-owe dotyczące wykonywanych prac, jak również dotyczące zakupów materiałowych.

Pozwana zaproponowała powodowi podpisanie umowy zlecenia lub o podwykonawstwo, jednakże powód odmówił wskazując na podjęte działania w celu uzyskania dofinansowania z Urzędu Pracy na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej (wystawa pajaków) i koniecznego w tym celu statusu osoby bezrobotnej

Powód w okresie współpracy z pozwaną sam organizował swoją pracę, sam decydował również godzinie jej rozpoczęcia i zakończenia.

Pozwana nie ingerowała w sposób wykonywania prac przez powoda, jak również w rozkład jego czasu pracy.

Powód miał otrzymywać wynagrodzenie jedynie za przepracowane na rzecz pozwanej godziny.

W czasie pobytu powoda w B. pozwana przebywała na terenie obiektu sporadycznie.

Strony kontaktowały się głównie za pośrednictwem sms-ów, rozmów telefonicznych, a także drogą e-malową.

Powód w czasie pobytu w B. zajmował się również hodowlą swoich pajaków.

(Dowód : e-maile, dokumentacja powoda – k. 18-44, 46 k. 75-87, przelew- k. 45, treść sms- k. 88-203, faktury i paragony- k. 21, zeznania świadka R. K.- k.235-236 (nagranie z rozprawy z dn. 30 marca 2016r. 00:08:30-00:20:30), zeznania świadka M. S. (1) (nagranie z rozprawy z dn. 30 marca 2016 r. (00:20:30-00:32:27), zeznania świadka M. S. (2) (nagranie z rozprawy z dn. 30 marca 2016 r. (00:32:34-00:45:49), zeznania powoda R. S. – k. 215-216 (nagranie z rozprawy z dn. 2 listopada 2015 r. (00:01:53 – 00:18:59) w zw. z k. 259 (nagranie z rozprawy z dn. 11 lipca 2016r. 00:03:13-00:16:47)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo R. S. dotyczące ustalenia istnienia stosunku pracy oraz wydania świadectwa pracy nie zasługiwało na uwzględnienie.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd ustalił w oparciu o zeznania powoda R. S., jak również świadków w osobach M. S. (1), M. S. (2), jak również R. K., nadto mając również na uwadze zgromadzoną w sprawie dokumentację, które to dowody uznał za w pełni wiarygodne i zasługujące na uwzględnienie w całości, w takim zakresie w jakim każdy z nich posłużył do dokonania ustaleń w sprawie.

Zeznania w/w świadków Sąd uznał za konsekwentne, spójne i wzajemnie się uzupełniające, jak również tworzące logiczną całość z pozostałym materiałem dowodowym sprawy.

Sąd miał na uwadze, że kwestie dotyczące podjęcia współpracy przez strony, zakresu wykonywanych przez powoda prac, czy też wreszcie ilości godzin i stawek wynagrodzenia nie były w toku prowadzonego postępowania kwestionowane przez stronę pozwaną.

Zeznania świadka R. K. Sąd uznał za wiarygodne, albowiem były one logiczne, spójne i konsekwentne. Świadek w sposób rzeczowy i zborny opisał zaobserwowane w czasie pobytu w J.na obiekcie B. prace realizowane przez powoda, jak również dotyczące organizacji jego pracy na terenie obiektu. Przy czym podkreślenia wymaga, iż świadek nie posiadał szczegółowej wiedzy co do ustaleń stron w zakresie charakteru nawiązanej przez nich współpracy.

Sąd również uznał za wiarygodne zeznania świadków M. S. (1) oraz M. S. (2) w zakresie w jakim w/w wskazali na fakt realizowanych przez powoda prac na rzecz pozwanej na terenie B.. Świadczy nie posiadali jednak wiedzy na temat szczegółów współpracy powoda z pozwaną, w szczególności podstawy powyższej, jak również ustalonych przez strony warunków finansowych.

Postanowieniem z dnia 11 lipca 2016 r. (k. 258) Sąd na podstawie art.217§2 k.p.c. w zw. z art.227 kpc oddalił wniosek dowodowy strony powodowej o zwrócenie się do Komisariatu Policji w J. oraz Komendy Powiatowej Policji w P. o

informację, notatkę z wylegitymowania (zatrzymania do kontroli drogowej) powoda w czasie kiedy prowadził pojazd marki A. (...) należącej do pozwanej, albowiem dowód ten był całkowicie nieprzydatny dla dokonania ustaleń w sprawie w zakresie istotnym z punktu widzenia jego przedmiotu.

Odnosząc się do żądania powoda dotyczącego ustalenia istnienia stosunku pracy w okresie przez niego sprecyzowanym, uznać należy, iż na gruncie niniejszej sprawy pomiędzy pozwaną, a powodem nie została zawarta umowa pracę, a łączący strony stosunek prawny nosił cechy typowej umowy o charakterze cywilnoprawnym.

Zgodnie z treścią art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Interes prawny zachodzi wówczas, gdy sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów.

Na podstawie art. 189 k.p.c. pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy, jeżeli dochodzone ustalenie ma charakter niemajątkowy lub oparte na nim potencjalne roszczenia majątkowe mogą zaktualizować się dopiero w przyszłości (orzeczenie SN z 05.12.2002 r., I PKN 629/01). Konsekwencją charakteru niemajątkowego zgłoszonego roszczenia o ustalenie jest to, iż nie podlega ono przedawnieniu na zasadach określonych dla roszczeń majątkowych.

Zdaniem Sądu w niniejszej sprawie wątpliwości nie budzi fakt, iż po stronie powoda zachodzi interes prawny w przyjęciu ustalenia wskazanego w treści żądania pozwu. Przyjęcie bowiem, iż stosunek łączący strony miał charakter umowy pracę ma zasadnicze znaczenie z punktu widzenia uprawnień osoby świadczącej pracę. Uprawnienia pracownicze, takie jak szczególna ochrona wynagrodzenia, płatny urlop wypoczynkowy, świadczenia ubezpieczeniowe w przypadku niezdolności do pracy i inne przysługują bowiem z mocy przepisów prawa pracy tylko osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę i nie znajdują zastosowania do osób świadczących pracę na podstawie innych umów. Wobec powyższego rozstrzygnięcie kwestii istnienia wskazanego stosunku prawnego jest niezbędne dla ewentualnego dochodzenia przez powoda innych roszczeń w przyszłości.

Na gruncie niniejszej sprawy rozważenia wymagał art. 22 § 1 kp, zgodnie z którego treścią przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i po jego kierownictwie oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. W myśl § 1¹ cyt. przepisu zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na treść zawartej przez strony umowy.

W oparciu o powyższą regulację 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.

W umowie o pracę decydują powyższe czynniki, a nie rodzaj wykonywanej pracy.

Wskazany przepis ustanawia podstawowe obowiązki stron stosunku pracy definiujące ten stosunek. Stosunek prawny, którego podstawę stanowi umowa o pracę charakteryzuje się szczególnymi cechami, pozwalającymi na jego odróżnienie od innych stosunków prawnych do niego zbliżonych, a mianowicie umowy o świadczenie usług oraz umowy o dzieło. Wyróżnia się on bowiem koniecznością osobistego świadczenia pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, ciągłym charakterem wzajemnych zobowiązań podmiotów, a ponadto odpłatnością pracy.

Zasada osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik winien wykonywać pracę na rzecz pracodawcy osobiście i nie może tego obowiązku spełniać za pośrednictwem innej osoby. Związane jest to z osobistymi przymiotami pracownika, jak np. kwalifikacjami, sumiennością, starannością, wiekiem, płcią, itp. Można w związku z tym stwierdzić, że stosunek ten opiera się na zasadzie szczególnego zaufania między stronami, co z kolei prowadzi do wniosku, że do jego powstania konieczne jest osobiste zawarcie umowy.

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.

Zasada ryzyka pracodawcy występuje w prawie pracy w kilku znaczeniach i wiąże się ze swoistym rozkładem odpowiedzialności za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązań. Po pierwsze, pracodawca ponosi konsekwencje niemożności świadczenia przez pracownika pracy z przyczyn technicznych – niezawinionych przez pracownika (tzw. ryzyko techniczne). Pracodawca obciążony jest także skutkami niewłaściwej obsady stanowisk i zmuszony jest ponosić straty powstałe wskutek braku należytego przygotowania pracowników do pracy (tzw. ryzyko osobowe).

Po trzecie, pracodawca obarczony jest skutkami ujemnych rezultatów prowadzonej działalności gospodarczej, które nie są przez pracowników zawinione i nie mogą w związku z tym powodować obniżenia ich wynagrodzenia za pracę (tzw. ryzyko gospodarcze).

Na pracodawcy spoczywa również tzw. ryzyko socjalne, które polega na ponoszeniu przez pracodawcę pewnych ciężarów socjalnych związanych z zabezpieczeniem interesów bytowych pracowników i ich rodzin.

Właściwym przedmiotem umowy o pracę jest świadczenie pracy w sposób ciągły – powtarzający się – polegający na oddaniu swojej zdolności do pracy do dyspozycji innego podmiotu.

Zasada ciągłości świadczenia pracy w ramach stosunku pracy polega na tym, że zobowiązanie pracownika nie polega na jednorazowym wykonaniu pewnej czynności lub na wykonaniu ich zespołu składającego się na określony rezultat, lecz wiąże się z wykonaniem określonych czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej pracownika z pracodawcą (orzeczenia SN z 14.12.1999 roku, I PKN 451/99 i z 22.12.1998 roku, I PKN 517/98)

Dodatkowymi cechami stosunku pracy jest dobrowolność podjęcia pracy przez pracownika i odpłatność świadczonej przez niego pracy. Ponadto istotnym - w ramach umowy o pracę - jest konieczność kumulatywnego wystąpienia powyższych przesłanek, charakteryzujących umowę o pracę. Zasadnym jest więc stwierdzenie, że brak choćby jednej z powyższych przesłanek decyduje o odmowie uznania łączącego strony stosunku prawnego jako umowy o pracę. (wyrok s.apel. w Poznaniu z dn. 12.02.2013r., III AUa 1068/12, LEX nr 1321996).

Ze stosunkiem pracy mamy do czynienia wtedy, gdy cechy właściwe temu stosunkowi prawnemu przeważają. Stosunek pracy nie zostaje nawiązany w sytuacji występowania cech sprzecznych z istotą tego stosunku.

Oceny, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mają charakter przeważający, należy dokonywać na podstawie wszelkich okoliczności sprawy (wyrok s.apel. w Krakowie z dn. 12.03.2013r., III AUa 710/12, LEX nr 1282676; wyrok SN z 02.10.2012r., II UK 58/12, M.P.Pr. 2013/3/156-158).

Zdaniem Sądu okoliczności związane z zawarciem umowy pomiędzy stronami, ze wskazaniem na zakres prac powoda, sposób świadczenia przez niego pracy, nie pozwalają w żadnej mierze na uznanie, że w okresie objętym sporem nastąpiło jego zatrudnienie w oparciu o przepisy prawa pracy. W ocenie Sądu zgromadzone w sprawie dowody wystarczającej podstawy do takowego ustalenia nie dają.

Żaden z dowodów zgromadzonych w sprawie nie potwierdził jakiegokolwiek przejawu kierownictwa w zakresie wykonywanych przez powoda zadań. W ocenie Sądu materiał dowodowy nie daje podstaw do przyjęcia, iż pozwana narzucała powodowi określony sposób oraz czas wykonywania przez niego zadań.

Podkreślić należy, iż pozwana bezsprzecznie miała uzasadniony interes w tym, aby czynności powoda były wykonane w określonym czasie, a ze względu na ich specyfikę również w określonym miejscu.

W tym miejscu należy również zważyć na fakt, iż nie każdy przejaw kontroli może być potraktowany, jako świadectwo wymaganego w stosunkach pracy podporządkowania. Element kontroli – chociażby z uwagi na ponoszenie ryzyka przez zleceniodawcę – występuje także w umowach cywilnoprawnych, ale to nie oznacza, iż skutkiem tego przestają one być umowami zlecenia, czy o dzieło i stają się umowami o pracę (orzeczenie SN z 17.02.1999r., I PKN 568/98).

Cechą odróżniającą stosunek cywilnoprawny od stosunku pracy nie jest jakikolwiek brak związania świadczącego pracę poleceniami, czy też życzeniami tego, który pracę powierza (zleca). Pracownik jest jednakże w większym stopniu związany poleceniami co do pracy (orzeczenie SN z 12.01.1999r., I PKN 535/98).

W tym zakresie na uwagę zasługuje okoliczność, iż z racji rodzaju powierzonych powodowi obowiązków powyższe winny były być również wykonywane w określonych godzinach, związanych z opieką nad zwierzętami.

Z materiału dowodowego bezspornie wynika, iż powód otrzymał określone zadania do wykonania, w postaci wykonania prac niezbędnych do zorganizowania ekspozycji zwierząt, jak również w zakresie bieżącej nad nimi opieki, sam natomiast decydował o sposobie wykonania powyższych, jak również o czasie ich realizacji.

Z zestawienia czasu pracy powoda wynika, iż jego czas pracy w każdym dniu był różny, nie miał stałych godzin pracy, były również dni iż pracy nie świadczył w ogóle.

Materiał dowodowy potwierdził zatem, iż powód pracował samodzielnie, bez jakiegokolwiek ścisłego nadzoru ze strony pozwanej.

W ocenie Sądu fakt wysyłania pomiędzy stronami sms-ów, czy też maili dotyczących wykonywanych przez powoda prac, czy też kupowanych materiałów, w żadnej mierze nie dowodzi kierownictwa pozwanej. Powyższe stanowią jedynie wartość informacyjną, w swej treści nie potwierdzając natomiast żadnego podporządkowania, czy też wydawania w tym zakresie wiążących poleceń przez pozwaną

Nadto powód miał otrzymywać wynagrodzenie godzinowe, jedynie za wykonywaną w tym czasie pracę, powyższe podważa zatem istnienie ryzyka gospodarczego i socjalnego po stronie pozwanej, a które to elementy, jak to zostało wskazane wyżej, są istotne, a zarazem konieczne dla przyjęcia istnienia stosunku pracy.

W sytuacji bowiem gdyby powód nie pracował wynagrodzenie nie byłoby na jego rzecz należne.

Wskazać należy, iż nawet określenie w umowie czynności z zastrzeżeniem ich osobistego wykonywania w określonych dniach i godzinach nie przesądza o nawiązaniu stosunku pracy, ponieważ takie elementy występują też w stosunkach cywilnoprawnych. Osobiste wykonywanie powierzonych czynności jest charakterystyczne nie tylko dla stosunku pracy, ale również dla umów cywilnoprawnych np. zasadą jest przy wykonywaniu zlecenia, a możliwość powierzenia innej osobie wykonania zlecenia musi wynikać z treści umowy, ze zwyczaju lub być spowodowana okolicznościami. (wyrok SN z dnia 06 października 1998 r. I PKN 389/98).

Na gruncie prowadzonych rozważań podkreślić należy, iż dopuszczalne jest wykonywanie tych samych obowiązków zarówno w ramach zatrudnienia pracowniczego lub cywilnoprawnego o ile nie sprzeciwiają się temu inne okoliczności (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.). Zdecydować o podstawie zatrudnienia mogą strony umowy.

W tym miejscu wskazać należy, iż o tym, czy strony łączy umowa o pracę, czy też cywilnoprawna, decyduje wola osób podpisujących takie kontrakty. Korzystanie ze służbowego sprzętu nie oznacza również, że doszło do zawarcia stosunku pracy. (wyrok SN z dn. 18.07.2012r., I UK 90/12, wyrok SN z dn. 24.11.2011r., I PK 62/11).

Okoliczność, iż dla określonej osoby korzystniejsze byłoby zawarcie umowy o pracę niż umowy cywilnoprawnej, zwłaszcza jeżeli jej wola została wyrażona w pełni świadomie, a przy wykonywaniu pracy nie jest ona podporządkowana, nie może stanowić podstawy uznania, że nawiązano umowę o pracę (orzeczenie SN z dnia 28.01.1998r., II UKN 479/97).

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 § 1¹ 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. (wyrok SN z dn. 27.05.2010r., II PK 354/09, LEX nr 598002).

Reasumując zdaniem Sądu powód nie wykazał w niniejszym postępowaniu okoliczności uzasadniających, iż świadczenie przez niego pracy odbywało się pod ścisłym kierownictwem pozwanej, na zasadach całkowitego podporządkowania jej poleceniom. Okolicznością w tym zakresie potwierdzoną było, że powód w nie każdy dzień świadczył pracę. W istocie sposób wykonywania przez niego obowiązków służbowych wynikał z podejmowanych przez niego na bieżąco decyzji odnośnie świadczenia pracy w takich, a nie innych godzinach w zależności od potrzeb. Istotne jest również to, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwalał na uznanie, iż powód podlegał ścisłym poleceniom pozwanej, powód bowiem został zaznajomiony ze swoimi obowiązkami i wykonywał te obowiązki mając na uwadze zakres zadań, które w danym dniu miał do wykonania.

Sam fakt, że powód na bieżąco uzgadniał z pozwaną listę koniecznych zakupów materiałowych, jak i żywności dla zwierząt nie stanowi elementu podporządkowania. Także rozliczanie się z wykonywanych prac w danym dniu nie przesądza o kierownictwie pozwanej, ani o zależności służbowej o charakterze hierarchicznej zwierzchności w ramach stosunku pracy.

Istotne jest również to, że powód nie świadczył pracy codziennie w takiej samej ilości godzin, były dni w których pracy w ogóle nie świadczył, wskazując na ustalenia w tym zakresie z pozwaną. W ostatnim okresie, jak wskazał powód, przebywał on również na zwolnieniu lekarskim, jakkolwiek żadnego zwolnienia lekarskiego pozwanej nie przedłożył, a przecież taki obowiązek jako na pracowniku w ramach nawiązanego stosunku pracy na nim spoczywał.

Nie można także mówić o umowie o pracę w sytuacji, gdy dana osoba ma ustalone wynagrodzenie godzinowe za wykonaną pracę, tj. w zakresie ilości przepracowanych godzin.

Brak w niniejszej sprawie także podstaw do przyjęcia tzw. ryzyka socjalnego, tj. obciążenia pracodawcy ryzykiem zatrudnienia pracownika w sytuacji, jeżeli tej pracy nie świadczy.

Sam fakt wypłaty wynagrodzenia godzinowego dowodzi, że była to umowa o charakterze cywilnoprawnym, natomiast w żadnej mierze nie była to umowa o pracę.

Nadto powód nie podpisywał listy obecności, nie odbył również stosownych badań lekarskich dopuszczających go do pracy, jak również szkolenia BHP.

Zauważyć należy, iż na stronie powodowej spoczywał ciężar udowodnienia okoliczności związanych z charakterem łączącej umowy, w szczególności konieczność wykazania zgodnie z treścią art. 6 kc i 232 kpc i obowiązującym w tej mierze rozkładem ciężaru dowodu, powyższych okoliczności.

Podnieść należy, iż strona powodowa w niniejszym postępowaniu nie przedstawiła Sądowi żadnych dowodów pozwalających na odmienne ustalenia w sprawie i na odmienną ocenę istniejącego między stronami stosunku prawnego.

Zauważyć należy, iż art. 477¹ § 1¹ kpc obowiązujący w uprzednim brzmieniu nakazywał Sądowi prowadzenie w sprawach o ustalenie stosunku pracy również postępowania dowodowego z urzędu, aktualnie wobec zmiany treści cyt. przepisu, taki obowiązek na Sądzie orzekającym nie spoczywa, a inicjatywa dowodowa należy do stron.

Mając na uwadze powołane wyżej rozważania żądanie powoda dotyczące ustalenia istnienia stosunku pracy w okresie spornym, jako bezzasadne nie zasługiwało na uwzględnienie.

Konsekwencją braku ustalenia pracowniczego zatrudnienia powoda było również nieuwzględnienie jego żądania dotyczącego wydania świadectwa pracy. Takowy bowiem dokument jest ściśle związany ze stosunkiem pracy, istnienia którego w niniejszej sprawie materiał dowodowy nie potwierdził.

Mając zatem na względzie wszystkie powyżej przytoczone okoliczności Sąd na mocy art. 189 kpc w zw. z art. 22 kp oraz art. 97 § 1 kp - oddalił powództwo powoda w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy oraz wydania świadectwa pracy, o czym orzekł w punkcie I wyroku.

Odnosząc się natomiast do pozostałych żądań powoda tj. co do wynagrodzenia, zapłaty, jak również nakazania wydania ruchomości, uznać należało iż tut. Sądu nie był właściwy do ich rozpoznania.

Zgodnie bowiem z treścią art. 476 kpc przez sprawy z zakresu prawa pracy rozumie się sprawy:

- o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane,
- ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie ma cechy stosunku pracy,
- o roszczenia z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy,
- o odszkodowania dochodzone od zakładu pracy na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Jak wynika z powyższego Sąd Rejonowy (...) w G. Wydział VI Pracy nie jest właściwy do rozpoznania niniejszej sprawy w zakresie wskazanym wyżej, albowiem powyższe roszczenia bezsprzecznie nie wynikają ze stosunku pracy, a z łączącego strony stosunku zobowiązaniowego wynikającego z zawartej umowy cywilnoprawnej. Charakter łączącego strony stosunku prawnego bezsprzecznie wynika ze zgromadzonych w sprawie dowodów.

W takiej sytuacji sąd pracy ma obowiązek przekazać sprawę do rozpoznania w „zwykłym” postępowaniu cywilnym, tj. do rozpoznania przez wydział cywilny, z pominięciem przepisów o postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy (wyrok SN z 23.07.2009 r., II PK 25/09, OSNP 2011/5-6/76).

Sąd cywilny dokona kwalifikacji prawnej umowy łączącej strony i oceni zasadność pozostałych żądań powoda z punktu widzenia przepisów prawa cywilnego. Gdyby bowiem przyjąć przeciwną interpretację, a mianowicie, że prawomocne oddalenie powództwa przez sąd pracy kończy postępowanie w przedmiocie żądań powoda, rodziłoby to powagę rzeczy osądzonej dla żądania zapłaty wynagrodzenia z tytułu umowy cywilnoprawnej, a więc w istocie pozbawiłoby powoda możliwości dochodzenia należnego mu wynagrodzenia.

Kwestię zaś właściwości miejscowej Sądu w sprawach cywilnych reguluje art. 27§1 k.p.c. i następne.

Biorąc powyższe pod uwagę brak jest podstaw do rozpatrzenia przedmiotowej sprawy, w zakresie opisanym wyżej, przez Sąd Rejonowy (...) w G. Wydział VI Pracy i z tego powodu na podstawie art. 200 §1 kpc w zw. z art. 47§2 kpc, orzeczono jak w punkcie II wyroku.