

Sygn. akt VI P 123/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 lutego 2018 roku.

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

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy : Krystyna Kamińska, Maria Kordowska

Protokolant : st. sekr. sąd. Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 19 lutego 2018 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa M. R.

przeciwko M. W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie

I. oddala powództwo co do roszczenia powoda M.R. o ustalenie istnienia stosunku pracy,

II. uznaje się niewłaściwym w zakresie roszczeń powoda M.R. o wynagrodzenie i przekazuje sprawę w tym zakresie do Sądu Rejonowego Gdańsk- Południe w Gdańsku - IX Wydziału Cywilnego, zgodnie z właściwością,

III. zasądza od powoda M.R. na rzecz pozwanej M. W. kwotę 120 złotych (sto dwadzieścia złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 123/16

UZASADNIENIE

Powód M.R. pozwem z dnia 2 marca 2016 roku wystąpił przeciwko M. W. o ustalenie istnienia stosunku pracy w okresie od maja 2014 roku do marca 2015 roku, jak również zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za pracę w wysokości 500 złotych za miesiąc listopad 2014 roku oraz w kwotach po 2.000 złotych miesięcznie za okres od grudnia 2014 roku do marca 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami, jak również kwoty 2.365 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w soboty za okres od 10 maja 2014 roku od dnia 14 marca 2015 roku.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, iż w okresie od maja 2014 roku do marca 2015 roku wykonywał pracę mechanika samochodowego na rzecz pozwanej. W tym zakresie powód zastąpił w pracy poprzedniego mechanika P. N.. Pozwana zaproponowała mu pracę na okres próbny, jednakże bez podpisywania stosownej umowy. Pozwana wielokrotnie zapewniała go, że umowa zostanie podpisana, jednakże powód takowej umowy nie otrzymał, mimo wielu próśb o sformalizowanie istniejącego stosunku pracy. Pozwana wielokrotnie przyjeżdżała z mężem, aby skontrolować prace wykonywaną przez powoda. Powód na podstawie zawartej ustnie umowy z pozwaną otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 2.000 złotych miesięcznie, a także dodatkowe wynagrodzenie za pracę w soboty w kwocie 55 złotych. Powód zakończył prace u pozwanej z końcem miesiąca marca 2015 roku. Następnie w kwietniu 2015 roku pozwana zawiesiła prowadzoną działalność gospodarczą. Powód podkreślił, iż w okresie od maja 2014 roku do marca 2015 roku istniał pomiędzy stronami stosunek pracy, albowiem w marcu 2014 roku powód zobowiązał się do wykonywania pracy polegającej na naprawie samochodów na rzecz pozwanej, pod jej kierownictwem, a także w miejscu i czasie

wyznaczonym przez pozwaną, zaś pozwana zobowiązała się do zatrudnienia powoda za wynagrodzeniem. Pozwana ustalała powodowi godziny pracy, zakres obowiązków, zaś powód świadczył pracę w miejscu wskazanym przez pozwaną tj. warsztacie przy ul. (...) w G.. Tym samym powód wykonywał prace w ramach stosunku pracy, zgodnie z treścią art. 22 §1 kp. Powód do dnia dzisiejszego nie otrzymał od pozwanej części wynagrodzenia za miesiąc listopad 2014 roku, jak również za okres od grudnia 2014 roku do marca 2015 roku oraz wynagrodzenia za pracę w soboty tj. za 43 za okres od 10 maja 2014 roku do dnia 14 marca 2015 roku. (k. 2-7)

Pozwana M. W. w piśmie z dnia 22 kwietnia 2016 roku wniosła o oddalenie powództwa, jak również o zasądzenie na jej rzecz od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwana przyznała, iż prowadząc warsztat samochodowy poszukiwała mechaników. Po zgłoszeniu powoda, zaproponowała mu zawarcie umowy o pracę.

Powód jednak oświadczył, iż nie jest zainteresowany zawarciem umowy o pracę, ani żadnej innej „legalnej” umowy, albowiem ścigają go liczni komornicy, w związku z tym nie chce nigdzie figurować, jako zatrudniony. Wobec tego pozwana nie widząc możliwości nawiązania sformalizowanej współpracy umówiła się z powodem, że w razie konieczności będzie go wzywała w celu wykonania konkretnych czynności tj. napraw samochodów. Przez cały okres objęty pozwem współpraca stron układała się właśnie w taki sposób- gdy pozwana uzyskiwała zlecenie na naprawę pojazdu kontaktowała się z powodem i ustalała z nim, czy i kiedy może tej naprawy dokonać. Wielokrotnie zdarzało się, że powód odmawiał stawienia się w warsztacie w celu dokonania naprawy, często nie podając żadnej przyczyny. Pozwana nie wyciągała z tego tytułu żadnych konsekwencji, albowiem brak było ku temu podstaw z uwagi na brak istnienia formalnej umowy pomiędzy stronami. Nadto powód miał swobodny dostęp do warsztatu i mógł dokonywać napraw pojazdów na własną rękę praktycznie w każdym czasie. Z wiedzy pozwanej wynika, iż czynił powyższe, pobierając pieniądze i nie przekazując pozwanej. Strony rozliczały się ze sobą miesięcznie w zależności od ilości zleceń w danym okresie. Powód otrzymywał ustaloną kwotę pieniędzy w gotówce do swoich rąk. Nigdy nie kwitował otrzymania żadnych pieniędzy. Reasumując pozwana podała, iż powód nie wykazał w niniejszym postępowaniu w żaden sposób, jakoby jego stosunek prawny z pozwaną spełniał warunki konieczne dla uznania go za stosunek pracy. W tym zakresie nie zostało wykazane, jakoby powód miał wykonywać pracę w czasie i miejscu wyznaczonym przez pozwaną. Pozwana bowiem za każdym razem pytała powoda, czy będzie w stanie dokonać naprawy konkretnego pojazdu, a jeżeli tak, to w jakim terminie. Nadto powód nie wykazał jakoby świadczył pracę na rzecz pozwanej i pod jej kierownictwem. Pozwana nie prowadziła żadnej dokumentacji dotyczącej powoda, albowiem powód nigdy nie był jej pracownikiem, nie miał wyznaczonych godzin pracy, nie podpisywał listy obecności, jak również płac, nie miał prawa do urlopu, a co za tym idzie nie był uprawniony do otrzymania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Pozwana zaprzeczyła również, aby była dłużniczką wobec powoda z jakiegokolwiek tytułu, w szczególności z tytułu wynagrodzenia za pracę, czy też za pracę w godzinach nadliczbowych. Za wszystkie naprawy, które powód wykonał na zlecenie pozwanej otrzymał on ustaloną zapłatę. Z wiedzy pozwanej wynika również, iż powód w jej warsztacie, przy użyciu jej sprzętu wykonywał także inne naprawy, za które pobierał pieniądze od klientów, nie rozliczając się z tych pieniędzy z pozwaną. (k. 77-79)

Na rozprawie w dniu 17 sierpnia 2016 roku powód sprecyzował, iż ustalenie istnienia stosunku pracy ma dotyczyć okresu do dnia 30 kwietnia 2015 roku. (k. 89)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powód M.R.w okresie od dnia 14 maja 2014 roku do dnia 31 marca 2015 roku wykonywał na rzecz pozwanej czynności związane z naprawą samochodów w warsztacie przy ul. (...) w G..

Powód był mechanikiem samochodowym.

Powód nie miał stałych godzin pracy. Czas jego pracy zależał od ilości napraw samochodów w danym dniu. Wykonywane przez niego naprawy były odnotowywane w zeszycie.

Były dni kiedy powód nie pracował w ogóle.

Powód miał otrzymywać wynagrodzenie w wysokości 2.000 złotych netto miesięcznie.

Powód nie przechodził szkolenia BHP, nie był również kierowany na wstępne badania lekarskie.

Pozwana nie prowadziła ewidencji czasu jego pracy.

Pozwana sporadycznie przyjeżdżała do warsztatu w celu sprawdzenia wyników finansowych prowadzonej działalności. W/w nie kontrolowała pracy powoda. Czasami do warsztatu przyjeżdżał partner pozwanej A. L.. W/w przyjeżdżał jedynie w okresach kiedy nie wypływał w morze. W/w również nie nadzorował pracy powoda, jak również nie wydawał mu poleceń służbowych.

W warsztacie był zamontowany monitoring.

W okresie od połowy grudnia 2014 roku od połowy marca 2015 roku razem z powodem, jako mechanik pracował M. G..

Powód podejmując się wykonywania prac na rzecz pozwanej początkowo nie deklarował chęci zawierania z nią jakiegokolwiek umowy. Powyższe było związane z posiadaniem przez niego zadłużeniem i prowadzonym wobec niego postępowaniem egzekucyjnym.

Ewentualne zawarcie z powodem oraz M. G. w przyszłości umów o pracę było uzależnione od poprawy wyników finansowych w zakresie działalności prowadzonej przez pozwaną, nie ustalono jednak dokładnie od kiedy zawarcie takich umów będzie możliwe.

W warsztacie pracowała również I. J.. Do jej obowiązków należały prace biurowe, wystawienie faktur, odbieranie telefonów, korespondencji, jak również umawianie klientów.

W okresie od początku 2015 roku pozwana miała kłopoty finansowe związane z utrzymaniem płynności. W tym okresie praktycznie warsztat był pusty i nie było zleceń. Powód nie był w tym okresie zobowiązany do przychodzenia do warsztatu gdy napraw nie było.

Z dniem 31 marca 2015 roku pozwana zamknęła warsztat.

Powód pod koniec marca 2015 roku zaprzestał świadczenia pracy na rzecz pozwanej, nie składając w tym przedmiocie żadnych oświadczeń dotyczących zakończenia współpracy.

(Dowód: oświadczenia- k. 9-18, kopia zeszytu- k. 19-66, oryginał zeszytu, dokumenty kontrolne Państwowej Inspekcji Pracy- k. 143, zeznania świadka M. G.- k. 230v-231v (nagranie 00:11:01-00:34:28), zeznania świadka I. J.- k. 231v-232 (nagranie 00:34:40-01:08:25), zeznania świadka B. P.- k. 233 (nagranie 01:14:47-01:20:47), zeznania świadka H. G. -k. 233v (nagranie 01:20:54-01:26:39), zeznania świadka S. G.- k. 233v-234 (nagranie 01:26:44-01:35:32), zeznania świadka P. R.- k. 234v (nagranie 01:42:47- 01:54:18), zeznania świadka S. S.- k. 234v-235 (nagranie 01:54:25-02:06:15), zeznania świadka A. L.- k. 305v-306 (nagranie 00:08:36-00:35:33), zeznania świadka M. B.- k. 306v (nagranie 00:35:44- 00:45:12), zeznania powoda M.R. k. 89-90 (nagranie 00:02:22-00:15:16) w zw. z k. 307 (nagranie 00:49:02-01:00:53), zeznania pozwanej M. W. – k. 307v-308v (nagranie 01;00:53-01:38:14)

Sąd zważył co następuje :

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów przeprowadzonych i ujawnionych w toku postępowania.

W swoich ustaleniach Sąd oparł się na zeznaniach stron – powoda M.R. i pozwanej M. W. oraz świadków w osobach I. J., B. P., S. G., P. R., S. S., A. L. oraz M. B..

Zeznaniom tym Sąd dał wiarę w takim zakresie, w jakim każde z nich posłużyło do dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły również dokumenty złożone przez strony do akt prowadzonego postępowania. Powyższym dokumentom Sąd dał wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 k.p.c. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte. Sąd nie znalazł podstaw do podważenia wiarygodności przedmiotowych dowodów, przy czym ich prawdziwość, jak również autentyczność nie była kwestionowana przez strony postępowania.

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

Podkreślić należy, iż wszyscy przesłuchani w sprawie świadkowie potwierdzili fakt wykonywania przez powoda prac związanych z naprawą samochodów w warsztacie należącym do pozwanej. Zeznania świadków korespondują w tym zakresie z oświadczeniami złożonymi do akt.

Dodatkowo świadek M. G. wskazał, iż ewentualne zawarcie z nim i powodem umów o pracę z pozwaną uzależnione było od poprawy sytuacji finansowej pozwanej i od tego jak firma się rozkręci. Nie ustalono jednak dokładanie od kiedy takie zawarcie umów nastąpi. W/w potwierdził również, iż wynagrodzenie powoda, jakie miał otrzymywać od pozwanej miało wynosić 2.000 złotych miesięcznie. Świadek wskazał również, iż pozwana przyjeżdżała do warsztatu. Powyższe miało na celu sprawdzenie stanu finansowego, nie zaś kontroli wykonywania pracy przez niego i powoda. Świadek potwierdził również, iż zaprzestał współpracy z pozwaną, albowiem firma popadała w problemy finansowe.

Świadek I. J. podała w trakcie zeznań przed Sądem, iż powód początkowo nie miał mieć żadnej umowy, dopiero w późniejszym bliżej nieokreślonym okresie miało z nim nastąpić zawarcie umowy o pracę. W/w podała, iż powód nie chciał umowy o pracę, albowiem miał swoje sprawy, świadek nie pamiętała jednak czego powyższe dotyczyło. Świadek potwierdziła również, iż wynagrodzenie powoda miało wynosić kwotę 2.000 złotych. Podała również, iż była sytuacja że powód do pracy nie przyszedł. Świadek zeznała również, iż powód nie przechodził żadnych szkoleń BHP, jak również wstępnych badań lekarskich. Świadek wskazała nadto, iż pozwanej prawie nigdy w firmie nie było, w warsztacie bywała raz w tygodniu, albo raz na dwa tygodnie. Czasami był w warsztacie jej mąż (partner), ale częstotliwość jego wizyt zależała od harmonogramu prac na statku.

Również świadek H. G.- klient warsztatu wskazał, iż nie zawsze kiedy bywał w warsztacie widywał powoda.

Świadek A. L. również potwierdził okoliczność, iż powód nie chciał umowy na piśmie, powyższe tłumacząc zadłużeniem u komorników, nie chciał nigdzie figurować, nie podał nawet konta bankowego. Świadek potwierdził nadto, iż wynagrodzenie powoda miało wynosić kwotę 2.000 złotych miesięcznie. Świadek przyznał, iż w okresie kiedy nie wypływał w morze (cykle 2 miesięczne) pojawiał się w warsztacie na kilka godzin dziennie, co kilka dni, obserwując co dzieje się w warsztacie. W/w wskazał również, iż pozwana bywała w warsztacie sporadycznie z uwagi na znaczną odległość do warsztatu. W/w zaprzeczył natomiast, iż wydawał powodowi jakiegokolwiek polecenia służbowe, a tym samym w jakikolwiek sposób kontrolował jego pracę. Świadek potwierdził również fakt, iż powód nie pracował codziennie. Przywołał w tym zakresie sytuację kiedy powód do pracy nie przyszedł z uwagi na spożycie alkoholu.

Powód M. R. zeznał, iż zdarzały się dni, że pracy na rzecz pozwanej nie świadczył. W tym zakresie powód podał, iż było „chorobowe”, że 2 razy „popił” i do pracy się nie stawił. Powód potwierdził, iż wysokość umówionego z pozwaną wynagrodzenia wynosiła 2.000 złotych. Nadto zeznał, iż nie przechodził szkolenia BHP, jak również wstępnych badań lekarskich. Sąd odmówił jednak wiary twierdzeniom powoda, iż w okresie objętym sporem miała go łączyć z pozwaną umowa o pracę. Okoliczności tej nie potwierdził bowiem materiał dowodowy sprawy.

W ocenie Sądu na wiarę i uwzględnienie zasługiwały twierdzenia pozwanej, iż z uwagi na problemy finansowe ewentualna umowa o pracę miała zostać zawarta z powodem w bliżej nieokreślonej w przyszłości. W/w potwierdziła również, iż powód nie chciał zawierać umowy o pracę z uwagi na problemy finansowe. W/w podała, iż powód nie miał stałych godzin pracy, nie było w tym zakresie jakichkolwiek ustaleń ile powód ma pracować godzin dziennie. Powód pracował zatem różną ilość godzin. Były też dni, że powód w ogóle do pracy nie przychodził. Powyższe było związane ze spożyciem przez niego alkoholu lub też innymi sprawami prywatnymi. Pozwana podała, iż nie wyciągała jednak z tego tytułu żadnych konsekwencji wobec powoda. Podała również, iż starała się sprawdzać codziennie, czy warsztat jest otwarty, nie mówiła jednak powodowi co ma robić, albowiem nie zna się na naprawach. Pozwana wskazała, iż począwszy od początku 2015 roku popadała w kłopoty finansowe, warsztat nie przynosił dochodów, zleceń na naprawę praktycznie nie było. Powyższe zadecydowało również o zamknięciu warsztatu pod koniec marca 2015 roku. W powyższym okresie powód bywał w warsztacie jedynie sporadycznie, nie oczekiwała od niego stałej obecności. W/w zeznała, iż pod koniec marca 2015 roku powód po prostu opuścił zakład, nie składając żadnych oświadczeń co do zakończenia współpracy.

Postanowieniem z dnia 19 lutego 2018 roku (k. 307) Sąd na mocy art. 217 § 1 i 2 kpc w zw. z art. 227 kpc oddalił wniosek dowodowy strony pozwanej (k. 78) dotyczący zwrócenia się do Komornika Sądowego przy Sądzie Rejonowym dla (...) B. B. o przedłożenie kopii akt sprawy KM (...), albowiem niniejszy zmierzał w istocie do ustalenia okoliczności całkowicie nieistotnych z punktu widzenia przedmiotu prowadzonego postępowania. Powyższy w żadnej mierze nie mógł stanowić podstawy do oceny żądania powoda dotyczącego ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy stronami. Niniejszy uznać zatem należało za całkowicie nieprzydatny z punktu widzenia przedmiotu prowadzonego postępowania. Sąd pominął również dowody z przesłuchania w charakterze świadków K. R. oraz Ł. W., wobec braku potwierdzenia przez stronę pozwaną prawidłowości wskazanych adresów świadków. Poza tym okoliczności istotne z punktu widzenia przedmiotu sprawy zostały potwierdzone dotychczas zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. (k. 265, 268, 274)

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 nie nosił cech powyższej.

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

kierownictwem 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 ponieść 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)

Podporządkowanie organizacyjne pracownika pracodawcy stanowi konstytutywną cechę stosunku pracy, a contrario brak tej cechy decyduje w niniejszej sprawie o ustaleniu istnienia stosunku cywilnoprawnego z umowy o dzieło oraz zlecenia, jako obowiązującego pomiędzy stronami niniejszego procesu.

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).

Okoliczności związane z zawarciem umowy pomiędzy stronami, ze wskazaniem na zakres prac powoda i 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 wykonywania przez niego obowiązków.

Z materiału dowodowego sprawy wynika, iż powód miał jasno określony zakres obowiązków, który dotyczył napraw samochodów, zgodnie ze zleceniami. Pozwana, ani też A. L., którzy bywali w warsztacie nie wydawali powodowi jakichkolwiek poleceń, nie nadzorowali jego pracy. Ich sporadyczna obecność w warsztacie była związana z kontrolą powyższego jedynie w zakresie wyników finansowych. Powód miał również możliwość swobodnego określania czasu świadczenia pracy każdego dnia. Powyższe było związane z ilością napraw do wykonania. Co istotne były również dni, że powód pracy w ogóle nie świadczył, np. z uwagi na spożycie alkoholu. Poczynając od 2015 roku obecność powoda w warsztacie była właściwie sporadyczna, albowiem w tym okresie praktycznie zleceń napraw nie było. Okoliczności te zostały potwierdzone zeznaniami powoda M.R., pozwanej M. W. oraz świadka A. L..

Pozwana pozostawiła powodowi pełną swobodę w zakresie kształtowania godzin pracy, powód nie miał również obowiązku rozliczać się z czasu poświęconego na wykonywanie powierzonych zadań.

W ocenie Sądu powód w toku prowadzonego postępowania nie przedstawił wystarczających dowodów pozwalających na ustalenie podlegania przez niego ścisłemu kierownictwu oraz poleceniom pracodawcy.

Zdaniem Sądu materiał dowodowy sprawy potwierdził również, iż pozwana pozostawiła powodowi pełną swobodę i samodzielność w zakresie sposobu wykonywania powierzonych mu zadań. Powód miał zajmować się naprawą samochodów, zgodnie z posiadaną wiedzą. Pozwana zaś takowej wiedzy nie posiadała, a zatem nie nadzorowała i kontrolowała powoda w zakresie prawidłowości wykonywanych przez niego prac.

Podkreślić należy, iż pozwana bezsprzecznie miała również uzasadniony interes w tym, aby czynności powoda były wykonane w określonym czasie, 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 pracą 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 wykonywane w określonych godzinach, związanych z pracą warsztatu, w którym swoje zadania wykonywał.

Materiał dowodowy potwierdził zatem, iż w stosunku do zadań wykonywanych przez powoda brak podstaw do przyjęcia ścisłego jej podporządkowania określonym osobom.

Nie bez znaczenia w ocenie całokształtu okoliczności sprawy pozostaje także fakt, iż powód przed podjęciem pracy u pozwanej nie przechodził szkolenia BHP, jak również wstępnych badań lekarskich, które są immanentnie związane ze stosunkiem pracy.

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 również 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 zakresie prowadzonych rozważań na uwagę zasługuje okoliczność, iż początkowo powód w ogóle nie był zainteresowany zawarciem z pozwaną jakiegokolwiek umowy. W tym zakresie powyższe argumentował problemami finansowymi i prowadzonymi przeciwko niemu postępowaniami komorniczymi.

Co istotne z materiału dowodowego sprawy wynika również, iż ewentualne zawarcie umowy o pracę strony zakładały dopiero w bliżej nieokreślonej przyszłości, w momencie kiedy nastąpi poprawa sytuacji finansowej pozwanej i nastąpi zwiększenie ilości zleceń. Do powyższego jednak nie doszło, albowiem pogarszająca się sytuacja finansowa pozwanej doprowadziła ostatecznie do zamknięcia warsztatu.

Okoliczności przywołane wyżej zostały potwierdzone w tym zakresie zgodnymi zeznaniami świadków w osobach A. L., M. G., I. J. oraz pozwanej M. W..

Z powyższego wynika zatem, iż powód od samego początku wiedział iż strony nie będzie łączyć umowa o pracę, przynajmniej w początkowym okresie współpracy stron.

Na powyższe również się godził i nigdy ustaleń stron w tym zakresie nie kwestionował.

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 kp 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, w ocenie Sądu orzekającego wola stron wyrażona w zawartej przez nich umowie oraz charakter współpracy między powodem, a pozwaną w okresie spornym wskazują, iż strony łączyła wyłącznie umowa, do której zastosowanie mają przepisy zawarte w Kodeksie Cywilnym, nie zaś przepisy Kodeksu Pracy.

Podkreślić należy, iż powód miał pełną świadomość, jaką umowę zawiera, jak również iż nie jest to umowa o pracę. Powyższe bowiem byłoby niezgodne z wolą stron, które nie deklarowały zawarcia takowej, z podanych wyżej przyczyn.

Okoliczność ta bezsprzecznie wynika z zeznań świadków przesłuchanych w niniejszym postępowaniu, jak również stron postępowania.

Reasumując w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego bezsprzecznie wolą stron nigdy nie było zawarcie z powodem w okresie objętym sporem umowy o pracę.

Zdaniem Sądu okoliczności związane z intencją stron w powiązaniu z pozostałymi powyżej wskazanymi cechami zatrudnienia powoda potwierdzają prawidłowość kwalifikacji prawnej umowy zawartej między stronami we wskazanym wyżej okresie.

Jak już bowiem wskazano powyżej w przypadku wątpliwości, gdy umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie (rodzaju) decyduje nie tylko i nie tyle jej nazwa, ile cel i zgodny zamiar stron, także wtedy, gdy dosłowne jej brzmienie byłoby korzystniejsze dla pracownika.

Przy tej okazji należy także przywołać pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w treści orzeczenia z dnia 5 września 1997 roku (I PKN 229/97), iż nie można zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (umowę o pracę), niż tę którą zawarły (umowę cywilnoprawną).

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.

W zakresie prowadzonych rozważań na uwagę zasługuje również orzeczenie Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 17 stycznia 2017 roku (III AUa 1437/16), iż zgodnie z art. 22 § 1¹ kp zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Tak więc jeżeli świadczona praca spełnia warunki przypisane stosunkowi pracy możliwe jest ustalenie, że wiążąca strony umowa nie jest umową cywilnoprawną, a umową o pracę. Decydujące znaczenie mają więc cechy stosunku pracy określone w art. 22 § 1 kp oraz sformułowane przez doktrynę prawa pracy. Należy także zauważyć, że przepis art. 22 § 1¹ kp nie stwarza domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę. Nie bez znaczenia dla rozstrzygnięcia o charakterze zawartej umowy mogą okazać się również okoliczności wykonywania pracy, nazwa umowy oraz wola stron. Dla rozstrzygnięcia zatem charakteru umowy o świadczenie pracy konieczne jest ustalenie, które z cech danej umowy mają charakter przeważający. (...) Gdy umowa wskazuje wspólne cechy umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym nasileniem istotne znaczenie dla oceny charakteru umowy zawartej między stronami może mieć jej nazwa.

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

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

Wskazać należy, iż zakres kognicji Sądu Pracy w sprawach dotyczących ustalenia istnienia stosunku pracy wynika z treści art. 461 pkt 1¹ kpc oraz 476§ 1 pkt 1¹ kpc.

Odnosząc się zatem do roszczenia powoda dotyczącego zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za pracę za okres od listopada 2014 roku do marca 2015 roku, jak również z tytułu wynagrodzenia za soboty, Sąd miał na uwadze treść art. 476 kpc.

Zgodnie z powyższym 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 Gdańsk- Południe w Gdańsku Wydział VI Pracy nie jest właściwy do rozpoznania niniejszej sprawy w zakresie wskazanym wyżej, albowiem roszczenie powoda bezsprzecznie nie wynika 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.

Kwestię właściwości miejscowej Sądu w sprawach cywilnych reguluje natomiast art. 27§1 kpc i następne.

Biorąc powyższe pod uwagę brak jest podstaw do rozpatrzenia przedmiotowej sprawy przez Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku Wydział VI Pracy w zakresie roszczenia o wynagrodzenie i z tego powodu na podstawie art. 200 §1 kpc w zw. z art. 47§2 kpc, orzeczono jak w punkcie II wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w pkt III wyroku na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu.

O powyższych orzeczono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r. poz. 1804).