

Sygn. akt VI P 535/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ Dnia 27 kwietnia 2018 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk - Południe w Gdańsku Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Beata Piórek

Ławnicy Jadwiga Baranowska Alicja Furtak

Protokolant Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 20 kwietnia 2018 r. w Gdańsku

sprawy z powództwa A. S. (1)

przeciwko B. S.

o ustalenie istnienia stosunku pracy i wynagrodzenie

I. powództwo oddała w zakresie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy .

II. zasądza od powoda A. S. (1) na rzecz pozwanego B. S. kwotę 360 zł /trzysta sześćdziesiąt złotych/ tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

III. W pozostałym zakresie uznaje się niewłaściwym do rozpoznania sprawy i przekazuje sprawę do rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Sopocie Wydział Cywilny.

Sygn. VI P 535/16

UZASADNIENIE

Powód A. S. (1) pozwem przeciwko B. S. wniósł o ustalenie, iż w okresie od dnia 16 marca 2013 r. do dnia 8 lutego 2014 r. istniał pomiędzy stronami stosunek pracy oraz zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kwoty 35 000 zł tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za pracę wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty. Nadto, powód wniósł o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego i opłaty od pełnomocnictwa w wysokości 17 zł.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że rozpoczął pracę w Restauracji (...) jako kucharz w dniu 16 marca 2013 r. Zgodnie z propozycją zatrudnienia miał on pomóc w realizacji programu (...), którego celem było uzdrowienie sytuacji przedsiębiorstwa na rynku. Podał, że w przypadku powodzenia przedsięwzięcia obiecano mu udziały w spółce. Ponadto, ustalono wynagrodzenie powoda na kwotę 5 000 zł. Dowodem na to są zaświadczenia o wysokości wynagrodzenia wystawione przez pracodawcę w związku z zaciągniętymi przez powoda kredytami w Banku (...) i Banku (...).

Dalej powód wskazał, że przygotowania do emisji programu trwały około miesiąca,(...)prowadzącej M. G. okazała się na tyle skuteczna, że restauracja zaczęła się cieszyć ogromnym powodzeniem i przynosić zyski. Mimo tego faktu jak i złożonej uprzednio obietnicy nie doszło do podpisania umowy spółki, ani nawet umowy o pracę. Powód podniósł, że pracodawca

od początku współpracy z nim nie wypłacał całości wynagrodzenia. Zastaniając się dużymi wydatkami związanymi z rozwojem działalności gospodarczej przekazywał powodowi jedynie 1 500 zł miesięcznie obiecując jednocześnie uregulowanie zaległości w przeciągu najbliższych miesięcy.

Powód wskazał, że oczekiwał na spłatę długu jak i na umowę o pracę przez prawie rok. Nie zdecydował się na odejście z pracy wcześniej, albowiem cały czas miał nadzieję, że pracodawca zmobilizuje się i zacznie przestrzegać prawa. Poza tym obawiał się, że rezygnując z dalszej współpracy nigdy nie odzyska swoich pieniędzy. Nie mogąc jednak dłużej tolerować takiego stanu rzeczy postanowił rozwiązać stosunek pracy w dniu 8 lutego 2014 r.

Dodatkowo powód podniósł, że przez cały okres pracy u pozwanego pozostawał pod kierownictwem B. S. i jego brata M., musiał wykonywać ich polecenia w związku z pracą kucharza.

(pozew, k. 2-4)

Powód w piśmie z dnia 4 kwietnia 2016 r. wskazał, iż wartość przedmiotu sporu w zakresie roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy wynosi 60 000 zł, natomiast łącznie z wynagrodzeniem wynosi 95 000 zł. (k. 9)

Następnie, w piśmie z dnia 16 maja 2016 r. powód częściowo ograniczył powództwo, tj. powyżej kwoty 50 000 zł jednocześnie wskazując, iż powód nie zrzeka się tej części roszczenia. W związku z powyższym, ustosunkowując się do zarządzenia Sądu z dnia 27 kwietnia 2016 r. i mając na uwadze fakt, iż wartość sporu wynosi 50 000 zł, powód wniósł o niezwracanie pozwu. (k. 14)

W sprawie wydane zostało zarządzenie o zwrocie pozwu z dnia 27 04 2016r. , które uprawomocniło się z dniem 17 05 2016r. k.11,13

W kolejnym piśmie powoda z dnia 30 czerwca 2016 r. wskazał on, iż na kwotę 50 000 zł składa się:

- kwota 30 000 zł stanowiąca równowartość przedmiotu sporu za ustalenie istnienia stosunku pracy w okresie od 16 marca 2013 r. do 16 września 2013 r.,

- kwota 20 000 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za okres jak powyżej. (k. 19)

Sprawę wpisano pod nowy numer w repertorium P.

W odpowiedzi na pozew pozwany B. S. wniósł o oddalenie powództwa w całości jako bezzasadnego oraz zasądzenie od powoda na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w trzykrotnej wysokości.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że roszczenie powoda jest całkowicie bezpodstawne, tak co do zasady, jak i wysokości. Zaprzeczył wszelkim twierdzeniom i wnioskom zawartym w pozwie za wyjątkiem tych wyraźnie przyznanych.

Pozwany podniósł, że strony podjęły współpracę z inicjatywy pozwanego w związku z realizacją programu (...) i woli zmodernizowania Restauracji (...) by zaczęła przynosić zyski. Pozwany podał, że szukał wspólnika, który od strony kulinarnej zajęłby się prowadzeniem lokalu. W gestii pozwanego było bowiem zajmowanie się księgowością, marketingiem, logistyką itd. Z uwagi na to, iż nie miał ani pomysłu, ani przede wszystkim środków finansowych na samodzielne prowadzenie restauracji, chciał nawiązać współpracę na równych zasadach i przy równym podziale zysków/strat. Pozwany wskazał, że od początku zaangażowania powoda w ten projekt wyjaśniał mu na czym ma polegać współpraca i informował, iż nie posiada środków na zatrudnienie go na

warunkach umowy o pracę i wypłaty stałej ustalonej pensji. Dochody zarówno pozwanego jak i powoda zależne miały być od uzyskiwanych dochodów. Dodatkowo pozwany podał, że osiągnane zyski po odliczeniu wszystkich kosztów prowadzenia działalności pozwalały na wypłatę powodowi w ramach wspólnej działalności około 1 300 – 1 500 zł miesięcznie. Umowa w tym zakresie w ocenie pozwanego miała charakter umowy o świadczenie usług. Strony zawierały kilkakrotnie comiesięczną umowę zlecenia/o dzieło.

Pozwany podniósł, że stron nigdy nie łączył stosunek pracy i nie została w związku z tym zawarta umowa o pracę. A. S. (1) został mu polecony przez bratową J. S. (1). Z uwagi na bardzo dobre opinie, doświadczenie i kompetencje, zaproponowano współpracę na równych zasadach z perspektywą podpisania umowy spółki cywilnej. Pozwany podniósł, że powodowi bardzo spodobała się ta propozycja i zgodził się na taki rodzaj współpracy.

Pozwany podał, że w planach było zawarcie przez strony umowy spółki cywilnej na piśmie, jednakże z uwagi na trudności we współpracy, pozwany się na to ostatecznie nie zdecydował. Powód nigdy nie pracował u pozwanego jako pracownik, nie pozostawał w stosunku podporządkowania, nie wykonywał poleceń pozwanego. Pozwany podał, że A. S. (1) był osobą całkowicie niezależną i samodzielną, podejmował własne decyzje, sam skompletował swój zespół i nim kierował, sam składał zamówienia na produkty, tj. dziczyzna i wino oraz opłacał je z własnych środków i decydował o menu. W jego zakresie była cała kulinarna strona prowadzenia restauracji, w pozwanego gestii pozostawała natomiast księgowość, marketing, logistyka, zamówienia stałe, ponoszenie kosztów stałych.

Następnie pozwany podniósł, że relacje w lokalu były już na tyle trudne i wpływały na działalność firmy, że strony musiały korzystać z pomocy coucha ds. personalnych. Finalnie pozwany wraz ze swoją rodziną przedłożył powodowi dokładne pisemne wyliczenie zysków i strat, z których powód kompletnie nie zdawał sobie sprawy. Strony podjęły decyzję o niekontynuowaniu współpracy i zawarły w związku z tym Porozumienie w lutym 2014 r. o wzajemnym rozliczeniu zysków i strat wynikających ze współpracy w Restauracji (...)w okresie od dnia 16 marca 2013 r. do dnia 8 lutego 2014 r.

(odpowiedź na pozew, k. 33-36)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W związku z realizacją programu (...) w rodzinnej Restauracji (...) w S., pozwany szukał osoby, która od strony kulinarnej zajęłaby się prowadzeniem lokalu. Działalność gospodarcza pozwanego polegająca na prowadzeniu restauracji wówczas borykała się z problemami finansowymi, a program telewizyjny miał pomóc w ich rozwiązaniu i wypromowaniu restauracji (...).

Powód został poproszony o pomoc w przygotowaniu programu przez pozwanego oraz jego brata M. S.. Wówczas świadczył on pracę w innej restauracji na podstawie umowy o pracę. A. S. (1) zgodził się na propozycję pozwanego, potraktował ją jako wyzwanie zawodowe, mogące przynieść mu renomę na rynku i zaczął współpracę z pozwanym w 16 marca 2013 r. na stanowisku szefa kuchni. Był odpowiedzialny za menu, pracę kuchni i jej organizację, a także sam dobierał sobie pracowników do pomocy w kuchni. Jest to restauracja o niewielkiej powierzchni, na 8 stolików.

W trakcie współpracy, powód podpisał umowę zlecenia/o dzieło z dnia 1 sierpnia 2013 r. obowiązującą do dnia 31 sierpnia 2013 r., której przedmiotem było opracowanie menu dań na miesiąc sierpień dla specjalnych gości za wynagrodzeniem 1 320 zł brutto.

Pozwany zaproponował powodowi zawarcie spółki cywilnej. Powód zaciągnął dwa kredyty gotówkowe o wysokości 50 000 zł (jeden w banku (...), a drugi w banku (...)), m. in. na spłatę długów pozwanego, co miało stanowić jego wkład we wspólnie prowadzoną działalność. W gestii pozwanego było zajmowanie się księgowością, marketingiem, logistyką itd., powód natomiast zajmował się organizacją pracy kuchni, menu, gotowanie, przyrządzaniem potraw, dobierał sobie współpracowników do pracy w kuchni samodzielnie. W kuchni z powodem pracowali O. N., K. B., F. T.. Powód podczas pracy w restauracji nie pozostawał w stosunku podporządkowania, nie wykonywał poleceń pozwanego. A. S. (1) w wykonywaniu pracy szefa kuchni był osobą niezależną i samodzielną, podejmował własne decyzje, sam skompletował swój zespół i nim kierował, sam składał zamówienia na produkty albo dawał listę zakupów pozwanemu, a pozwany ją realizował, do listy pozwany nie zgłaszał zastrzeżeń, powód sam też kontaktował się z kontrahentami. W jego zakresie była cała kulinarna strona prowadzenia restauracji- opracowanie menu, przygotowanie potraw, wydawanie potraw, przygotowanie zamówień, dobieranie obsługi. Strony umówiły się, że jeżeli sytuacja finansowa restauracji na to pozwoli, będą wybierali pieniądze z kasy i jeżeli był pieniądze i powód i pozwany wybierali po 1500 zł-2000zł miesięcznie, choć wybyły takie miesiące, że pieniędzy w kasie nie było i nie pobierali nic. Pozwany wypłacał też pieniądze z kasy na zasadzie zaliczek pracownikom i współpracownikom, co kilka dni, małe kwoty po 100 zł, 150 zł.

Podczas pracy powoda w restauracji, nadal borykała się ona z problemami finansowymi, były zaległości zarówno w płatnościach dla pracowników, współpracowników, jak i za zamawiany towar. Z czasem relacje w lokalu pomiędzy stronami się pogarszały. W planach stron było zawarcie przez strony umowy spółki cywilnej na piśmie, jednakże z uwagi na trudności we współpracy, ostatecznie nie doszło do jej zawarcia. Finalnie strony podjęły decyzję o niekontynuowaniu współpracy i zawarły w dniu 26 02 2014r. w związku z tym porozumienie.

W myśl ww. porozumienia, pozwany zobowiązał się do zapłaty na rzecz powoda rat po 700 zł od lutego 2014 r. (17 rat) do banku (...) do 20-ego dnia każdego miesiąca. Wskazano, iż spłata całości zobowiązań pozwanego wobec powoda wynosi 12 075 zł. Po zawarciu porozumienia powód odszedł z restauracji.

(dowód: umowa zlecenia, k. 39-40; dokumentacja dotycząca zatrudnienia/organizacji praktyki osób w restauracji, k. 41-46v; zaległości pozwanego w płatnościach, k. 47-53; porozumienie stron, k. 73; dokumentacja dot. zaległości w bankach, k. 74-79; zeznania powoda, k. 81-83 (nagranie czas: 00:08:58-00:40:59), k. 187v-189v (nagranie czas: 00:04:31-00:57:42); zeznania O. N., k. 108-109 (nagranie czas: 00:08:41-00:27:16); zeznania świadka K. B., k. 109-114 (nagranie czas: 00:27:17-00:46:36); zeznania świadka E. J., k. 111 (nagranie czas: 00:47:10-00:55:50); zeznania I. C., k. 111-112 (nagranie czas: 00:55:51-01:08:48); zeznania świadka A. S. (2), k. 113-115 (nagranie czas: 01:10:21-01:45:05); zeznania świadka J. S. (2), k. 121-123 (nagranie czas: 00:02:15-00:35:18); zeznania świadka T. B., k. 169-170 (nagranie czas: 00:06:18-00:19:58); zeznania M. S., k. 170-172 (nagranie czas: 00:21:32-00:54:19); zeznania świadka J. S. (1), k. 172-173 (nagranie czas: 00:54:20-01:10:16), zeznania pozwanego B. S., k. 189v-191 (nagranie czas: 00:57:43-01:38:43)

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 świadków w osobach O. N., K. B., E. J., I. C., A. S. (2), J. S. (2), T. B., J. S. (1), po części M. S., oraz częściowo przesłuchanych w charakterze stron powoda, a także pozwanego.

Zeznaniom tym Sąd dał wiarę w takim zakresie, w jakim były one ze sobą zgodne, uzupełniały się ze sobą i tworzyły logiczną całość.

Na rozprawie w dniu 20 kwietnia 2018 r. pełnomocnik powoda cofnął wniosek o przesłuchanie świadków A. G. oraz F. T.. (k. 187)

Dokumenty prywatne złożone do akt sprawy w postaci umów , dokumentów bankowych , porozumienia z dnia 26 02 2014r. 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 powołanych powyżej , przy czym ich prawdziwość, jak również autentyczność nie była kwestionowana przez strony postępowania.

Zeznania świadków w osobach świadków O. N., K. B., E. J., I. C., A. S. (1), J. S. (2), T. B., J. S. (1) oraz przesłuchanych w charakterze stron powoda i pozwanego Sąd uznał za jasne , spójne , po części zgodne , po części wzajemnie się uzupełniające, jak również tworzące ze sobą logiczną całość w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia sprawy i oparł się na nich przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy .

Zeznania świadka M. S. sąd potraktował z ostrożnością , gdyż co prawda świadek wskazał, jak inni świadkowie , że strony miała łączyć umowa spółki , jednak nie jest wiarygodne , aby nie wiedział o kredytach związanych z działalnością stron , jakie zaciągnął powód , zaciągnięcie tych kredytów potwierdza sam pozwany i treść załączonych dokumentów i miały one duże znaczenie dla wspólnej działalności stron . Świadek stara się w ocenie sądu pomniejszyć udział finansowy powoda w działalność prowadzoną z pozwanym , stąd zeznania jego w tym zakresie są stronicze i niewiarygodne. Z tej przyczyny posłużyły one jedynie w części do ustalenia stanu faktycznego sprawy.

W ocenie Sądu zeznania świadka O. N. zasługiwały na wiarę w całości. W szczególności wskazała, że w sprawie jej zatrudnienia rozmawiała z A. S. (1) i jeśli dobrze pamięta był współwłaścicielem, bo pomógł pozwanemu finansować restaurację. Potwierdziła również, że powód w zarządzaniu kuchnią był samodzielny, a także fakt, iż powód pracowników do kuchni dobrał sam. Świadek nie słyszała o tym, aby pozwany, albo jego ojciec wydawali powodowi polecenia, aby coś zrobił w kuchni, bądź coś poprawił. Przyznała także, że najczęściej otrzymywała polecenia od powoda. Zeznania te są zgodne z zeznaniami świadka K. B. , który również wskazuje , że powód przekazał mu , że miał mieć współudział w restauracji i w nią zainwestować oraz ogólnie zajmować się kuchnią, uzupełniają z zeznaniami E. J. , która wskazała m.i. że powód był szefem w kuchni i nikt mu nie wydawał poleceń . Podobnie wskazał świadek I. C..

Zeznania te przeczą istnieniu stosunku pracy pomiędzy stronami , wskazując na samodzielność powoda i funkcje managerskie , świadek nie znała natomiast kwestii związanych z rozliczeniami stron .

Podobnie Sąd ocenił zeznania świadka K. B., który potwierdził, że powód powiadomił go, że wszedł w układ z pozwanym B. S. żeby mieć współudział w restauracji. Powód miał część pieniędzy zainwestować w tą restaurację. Świadek odbierał to w ten sposób, że powód miał być współwłaścicielem tej restauracji i słyszał jak mówił o sobie, że jest współwłaścicielem, a nie pracownikiem. Wskazał, że powodowi nikt nie wydawał poleceń w kuchni.

Świadek E. J. również potwierdziła, że powód był takim szefem, nikt nie wydawał mu poleceń, to on zarządzał wszystkim sam i wydawał polecenia.

Zeznania I. C. Sąd również uznał za wiarygodne, logiczne, a nadto korespondujące z tym co zeznali ww. świadkowie. W szczególności podała, że kwestię jej zatrudnienia ustalała z powodem. Słyszała, że mówił, iż miał być współwłaścicielem, że restauracja miała być przepisana też na niego, ale wyszło tak, iż po prostu odszedł. Dodatkowo podała, że A. S. (1) nic nie mówił, że miał mieć umowę o pracę i raczej to on zarządzał pracownikami kuchni, ustalał grafiki.

Podobnie Sąd ocenił zeznania świadka A. S. (2), który potwierdził, iż A. S. (1) miał być współwłaścicielem, miała być założona spółka z powodem . Nie było dużych obrotów w restauracji, więc syn świadka szukał kogoś z większym doświadczeniem, gdyż nie miał doświadczenia gastronomicznego i zaproponował powodowi, że wyprowadzi mu tę restaurację dając mu całkowicie wolną rękę w celu zgromadzenia sobie ludzi do pracy, jak i do ułożenia menu i

zamówień. Pan S. miał wkład finansowy w restaurację włożył jakieś środki. Nie mieli żadnej umowy na piśmie, umowa była słowna, że kiedy prestiż restauracji się podniesie, będą jakieś konkretne dochody to zostanie założona spółka. Powód zajął się całkowicie kuchnią i wszystkim tym co jest nią związane, nikt mu się do tego nie wtrącał, miał całkowicie wolną rękę, rozbił zamówienia towarów, nie miał stałych godzin pracy.

Zeznania świadka K. W. nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia, gdyż świadek nie znała ani okoliczności związanych ze współpracą stron, ani warunków wykonywania pracy przez powoda, podała jedynie, że chciała zorganizować urodziny męża w restauracji i powód został jej przedstawiony, że jest managerem lokalu i z nim będą dokonywane wszelkie ustalenia. Stąd też zeznania te zostały pominięte przez sąd orzekający.

J. S. (2) jest co prawda partnerem życiowym pozwanego oraz menagerem u pozwanego, jednakże Sąd nie znalazł podstaw, aby odmówić wiary jej zeznaniom co do zasady, albowiem są spójne, logiczne i zgodne z zeznaniami świadków, którym sąd dał wiarę, wnioskowanych przez powoda - O. N., K. B., E. J., treścią porozumienia k. 73. W szczególności świadek potwierdziła, że uczestniczyła w podpisaniu porozumienia, którym legitymuje się powód w lutym i sama zachęcała do jego podpisania. Przedstawiono jej sytuację w ten sposób, że strony zawarły ustne porozumienie jako wspólnicy, w którym podzielili się rolami. Świadek podała, że jej zadaniem było, aby strony się dogadały i zakończyły współpracę i to strony ustaliły - 17 rat po 700 zł. Świadek nie uczestniczył w działalności restauracji w okresie współpracy stron, jednak przedstawiono jej, że powód miał być współnikiem pozwanego, sam zarządzał restauracją, nawet wychodził na salę jako kelner, bo uważał, że jest to bardziej opłacalne, aniżeli kogoś zatrudniać.

Zeznania świadka T. B. mają niewielkie znaczenie dla sprawy, świadek co do zasady potwierdził jedynie, że w spornym okresie, generalnie w kwestii zamówień kontaktował się z powodem. Świadek nie rozmawiał z A. S. (1) na temat kim jest w restauracji. Przyznał, że był okres, iż restauracja pozwanego miała względem niego zaległości finansowe, co potwierdzone jest też treścią załączonych do akt dokumentów.

M. S. wskazał, podobnie jak inni świadkowie, że współpraca stron miała mieć charakter spółki co do zasady, a nie zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Świadek od początku uczestniczył w rozmowach, na podstawie których powód prowadził tę restaurację. Nigdy nie było rozmowy na temat umowy o pracę, powód miał pracować w kuchni jako wspólnik. Sąd nie dał wiary świadkowi w zakresie, w jakim podał, że powód nic nie wniósł do restauracji, bowiem jest to sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym, w szczególności poczynionymi pomiędzy stronami ustaleniami dotyczącymi spłat powoda.

Zeznania świadka J. S. (1) Sąd uznał za wiarygodne w zakresie dotyczącym współpracy pomiędzy stronami, są one zgodne z zeznaniami innych świadków. Świadek nie miała jednak wiedzy na temat szczegółów i jej zeznania pozostają na dużym stopniu ogólności.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły również zeznania powoda A. S. (1). Powyższe Sąd uznał za wiarygodne w takim zakresie w jakim znajdowały one potwierdzenie w pozostałych dowodach zgromadzonych w sprawie. W szczególności powód potwierdził, że jego wynagrodzenie miało być tak płacone, że pozwany zaproponował mu spółkę w zamian za dwa kredyty gotówkowe o wysokości 50 000 zł. Ponadto powód wskazał, że na początku była propozycja umowy o pracę, ale restauracja nie była w stanie się wywiązać, bo była w długach. Zeznania w powyższym zakresie Sąd uznał niewiarygodne, albowiem są sprzeczne z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, który pozwolił na ustalenie, iż zamiarem stron było zawarcie spółki. Dodatkowo sam przyznał, że pracował samodzielnie i nikt mu nie wydawał poleceń.

Sąd przesłuchał również w toku prowadzonego postępowania pozwanego B. S. do których podszedł ostrożnością, lecz uznał je za wiarygodne w większości, w zakresie w jakim są spójne z zeznaniami świadków i treścią dokumentów uznanych za wiarygodne. Potwierdził, że od początku były rozmowy na temat tego, żeby wziąć kogoś na wspólnika, a nie na umowę o pracę. Wskazał, że na samym początku była zawarta umowa zlecenia, nie było umowy o pracę.

Przyznał, że do momentu, kiedy miała być stworzona spółka działy na zasadzie jak wspólnicy dzielili się kosztami, ale nie było umowy spółki. Przyznał zaciągnięcie przez powoda kredytów w ramach wspólnej działalności stron

Odnosząc się do żądania powoda dotyczącego ustalenia istnienia stosunku pracy w okresie przez niego sprecyzowanym, uznać należy, iż na gruncie niniejszej sprawy łączący strony stosunek prawny nie miał charakteru stosunku pracy określonego treścią przepisów kodeksu pracy .

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 stosunku pracy 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 przytoczenia wymaga 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.

Stosunku pracy decydują powyższe czynniki, a nie rodzaj wykonywanej pracy, czy nazwa umowy.

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, 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 pozwany narzucał powodowi określony sposób wykonywania przez niego obowiązków. Z materiału dowodowego sprawy wynika, iż to powód jako szef kuchni wydawał polecenia, zatrudniał pracowników do pomocy w kuchni, czy też organizował pracę, posiadał szeroką swobodę zarządzania kuchnią i sprawami kulinarnymi restauracji.

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 pozwany pozostawił powodowi pełną swobodę i samodzielność w zakresie sposobu wykonywania przez niego zadań.

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).

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

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.). Zadecydować o podstawie zatrudnienia mogą strony umowy.

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).

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 dowodów pozwalających na odmienne ustalenia w sprawie i na odmienną ocenę istniejącego między stronami stosunku prawnego

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.

Reasumując powyższe rozważania, w ocenie Sądu orzekającego wola stron w okresie spornym wskazują, iż strony łączył stosunek cywilnoprawny, do którego zastosowanie mają przepisy zawarte w Kodeksie Cywilnym, nie zaś przepisy Kodeksu Pracy. Podkreślić należy, iż powód miał pełną świadomość w zakresie charakteru podejmowanej współpracy z pozwanym, którego celem miało być zawarcie spółki cywilnej.

Nadto, sposób zakończenia przez powoda współpracy z pozwanym, praktycznie z dnia na dzień, bez formalnego zaprzestania współpracy, i podjęcie próby rozliczenia finansowego stron, również dowodzi braku woli A. S. (1) odnośnie zawarcia pracowniczego stosunku zobowiązaniowego. Rozliczenie finansowe w postaci porozumienia z dnia 26 02 2014r. świadczy o ponoszeniu przez powoda ryzyka gospodarczego działalności, którą strony wspólnie prowadziły w spornym okresie, świadczy o tym również zaciągnięcie przez powoda dwóch kredytów na znaczną kwotę w celu prowadzenia wspólnej działalności.

Co istotne powód podpisał również złożoną do akt umowę zlecenia/ o dzieło, co również potwierdza, iż powyższy charakter współpracy wówczas zaakceptował.

Podsumowując w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego bezsprzecznie wolą stron nigdy nie było zawarcie z powodem umowy o pracę i powód nie wykonywał pracy w ramach stosunku pracy w rozumieniu art. 22§¹ k.p. .

Mając na uwadze powyższe, żądanie powoda dotyczące ustalenia istnienia stosunku pracy w okresie spornym, jako bezzasadne nie zasługiwało na uwzględnienie z mocy art. 22§ 1§1¹ k.p. a contrario .

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.

Mając na uwadze treść art. 98 k.p.c. i art. , na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu, Sąd zasądził od powoda A. S. (1), jako przegrywającego sprawę, na rzecz pozwanego kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II wyroku).

Wysokość kosztów wynika z treści Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie , zgodnie z którym opłaty stanowiące podstawę zasądzenia przez sądy kosztów zastępstwa prawnego nie mogą być wyższe niż stawki minimalne, które zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 wynosiły 360 zł.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę, iż cytowane rozporządzenie nie wymienia osobno roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy, zaś w związku z § 20 cytowanego rozporządzenia, wysokość stawek minimalnych w sprawach nieokreślonych w rozporządzeniu ustala się, przyjmując za podstawę stawkę w sprawach o najbardziej zbliżonym rodzaju. Tu w ocenie Sądu są to sprawy określone w § 9 ust. 1 pkt 1 – sprawy o nawiązanie rozwiązanie stosunku pracy, bowiem immanentnie wiążą się one z istnieniem stosunku pracy, wyznaczając jego początek lub koniec.

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

Odnosząc się natomiast do roszczenia powoda dotyczącego zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia, Sąd Pracy nie był właściwy do orzekania w tej kwestii.

Zgodnie 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 Gdańsk- Południe w Gdańsku Wydział VI Pracy nie jest właściwy do rozpoznania niniejszej sprawy w pozostałym zakresie, tj. dotyczącym zasądzenia wynagrodzenia, albowiem roszczenie powoda bezsprzecznie nie wynika ze stosunku pracy, a z łączącego strony stosunku cywilnoprawnego. Charakter łączącego strony stosunku prawnego wynika zaś ze zgromadzonych w sprawie dowodów. i z tego też powodu na podstawie art. 200 §1 kpc orzeczono jak w punkcie III wyroku. / por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lipca 2009 r. II PK 25/09 „Sąd pracy nie może oddalić powództwa o wynagrodzenie za pracę faktycznie wykonaną tylko z tej przyczyny, że zawarta przez strony umowa nie była umową o pracę, lecz umową prawa cywilnego. W takiej sytuacji sąd pracy przekazuje sprawę do rozpoznania w "zwykłym" postępowaniu cywilnym.” OSNP 2011/5-6/76; i n.p. Wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 23 lutego 2012 r. ,III APa 48/11 „1. Kontrakt menedżerski różni się od klasycznej umowy o pracę tym, że menedżer nie podlega stałemu nadzorowi mocodawcy, menedżer nie wykonuje pracy pod kierownictwem mocodawcy, co najwyżej może uzgodnić pewne trendy zarządzania, czy też wytyczne jednakowoż sposób działania należy do jego wolnego wyboru.2. Jeżeli powód twierdzi, że wiązała go ze stroną pozwaną umowa i że na podstawie tej umowy powinien był otrzymać od pozwanej wynagrodzenie za świadczoną na jej rzecz pracę, przyjęcie przez sąd pracy, że umowa ta nie była umową o pracę, lecz umową prawa cywilnego, nie może prowadzić do oddalenia powództwa, bo taki wyrok zamyka powodowi drogę dochodzenia wynagrodzenia wynikającego z tej umowy przed sądem cywilnym.”

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 dotyczącym roszczenia o wynagrodzenie i z tego też powodu na podstawie art. 200 §1 kpc w zw. z art. 47§2 kpc, orzeczono jak w punkcie III wyroku.