

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem dnia 15 marca 2016 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo M. G. przeciwko (...) S.A. w W. o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

W okresie od dnia 17 marca 1969r. do dnia 31 lipca 1969r. M. G. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę w (...) Okręgowy Urząd (...) Międzyzmiastowej w Ł. na stanowisku doręczyciela. Umowa została rozwiązana za porozumieniem stron. W dniu 9 lipca 1969r. powód zwrócił się z prośbą o zatrudnienie go na pół etatu na okres półtora miesiąca z powodu spraw rodzinnych, tj. gdyż zamierza przeprowadzać remont samochodu wuja. W dniu 22 lipca 1969r. powód złożył do pracodawcy podanie o zatrudnienie go na pół etatu na stałe. W dniu 14 lipca 1969r. Kierownik Wydziału (...) Telegraficznego w piśmie do Dyrektora Okręgowego (...) Międzyzmiastowej w Ł. przedstawił mu podanie powoda o zwolnienie go z całego etatu i zatrudnienia na pół etatu, wskazując jednocześnie, że nie wyraża zgody na zatrudnienie powoda na 1/2 etatu z tych względów, iż powód łamie dyscyplinę pracy na pełnym etacie, jako doręczyciel nie rokuje na przyszłość, że będzie solidnym doręczycielem. Dwukrotnie była z powodem przeprowadzana rozmowa na temat dyscypliny pracy ale nie trafiła mu do przekonania, rozwiązanie samowolnego opuszczania dni powód widzi jedynie w zatrudnieniu go na 1/2 etatu. Pismem z dnia 18 lipca 1969r. Dyrektor Okręgowego (...) Międzyzmiastowej w Ł. poinformował powoda, iż jego podanie o zatrudnienie na 1/2 etatu zostało załatwione odmownie. Została natomiast wyrażona zgoda na zwolnienie z pracy z dniem 31 lipca 1969r.

W dniu 25 listopada 1969r. Kierownik Oddziału wystawił opinię potwierdzającą, iż powód był zatrudniony w okresie od dnia 17 marca 1969r. do dnia 31 lipca 1969r., z obowiązków służbowych wywiązywał się w sposób dostateczny, był mało zdyscyplinowany. W dniu 27 listopada 1969r. Dyrektor potwierdził, okres zatrudnienia powoda, wskazał, iż zwolniony został na własną prośbę.

Ustalając stan faktyczny Sąd Rejonowy pominął kopie dokumentów dołączone do pozwu, gdyż jako kserokopie nie poświadczone za zgodność z oryginałem, nie mają waloru dokumentu, a tym samym środka dowodowego.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda odnośnie zatrudnienia w Okręgowym Urzędzie (...) Międzyzmiastowej w Ł. w spornym okresie. W kontekście opinii z k.13 akt osobowych z której wynika, iż przełożony powoda nie wyraża zgody na zatrudnienie powoda na 1/2 etatu z tych względów, iż powód łamie dyscyplinę pracy na pełnym etacie, jako doręczyciel nie rokuje na przyszłość, że będzie solidnym doręczycielem, dwukrotnie była z powodem przeprowadzana rozmowa na temat dyscypliny pracy i nie trafiła mu do przekonania, a rozwiązanie samowolnego opuszczania dni powód widzi jedynie w zatrudnieniu go na 1/2 etatu, nieprawdopodobne jest, aby faktycznie w okresie wskazywanym przez powoda był on zatrudniony na pół etatu. Po pierwsze zapewne byłyby dokumenty potwierdzające to zatrudnienie, zwłaszcza iż istnieją dokumenty potwierdzające zatrudnienie w okresie 17 marca 1969r. - 31 lipca 1969r. Po drugie w aktach osobowych powoda znajduje się dowód przeciwny twierdzeniom powoda, tj. pismo Dyrektora Okręgowego (...) Międzyzmiastowej w Ł., w którym wprost powiadamia powoda, iż jego podanie o zatrudnienie go na 1/2 etatu zostało załatwione odmownie. Nadto w aktach osobowych znajduje się zaświadczenie podpisane przez Dyrektora, z którego to pisma wynika, iż powód był zatrudniony w Okręgowym Urzędzie (...) Międzyzmiastowej w Ł. w okresie od 17 marca 1969r. Zwolniony został na własną prośbę z dniem 31 lipca 1969r. Zauważyć należy, iż pismo to datowane jest na dzień 27 listopada 1969r., a więc obejmuje okres, który powód wskazuje jako okres pracy u pozwanego. Gdyby tak faktycznie było, jak twierdzi powód, to w zaświadczeniu wystawionym przez Dyrektora zawarta byłaby informacja o tym, iż powód nadal jest tam zatrudniony. Takiej informacji tam brak, natomiast znajduje się informacja o definitywnym rozwiązaniu umowy o pracę. Wszystkie te okoliczności, w ocenie Sądu I instancji, podważają twierdzenia powoda o jego zatrudnieniu w Okręgowym Urzędzie (...) Międzyzmiastowej w Ł. w okresie objętym pozwem. Nie potwierdzają tego także przesłuchani świadkowie. Po pierwsze Sąd wskazał, iż nie są oni w stanie wskazać dokładnie okresu ani czasu wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych. Po drugie zeznania ich są bardzo ogólnikowe, nie wskazują

ani na podporządkowanie powoda pracodawcy, ani na pozostałe reżimy stosunku pracy. Nie są zatem przydatne dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy i w związku z tym zostały przez Sąd I instancji pominięte. Sąd wskazał, że być może powód wykonywał opisywane przez siebie czynności w oparciu o umowę cywilnoprawną. Zwłaszcza, że jak twierdzi, był równolegle zatrudniony na pełen etat w innym miejscu. To jednak nie może być uznane za stosunek pracy.

Sąd Rejonowy podniósł, iż zgodnie z art. 3 kpc, strony i uczestnicy postępowania obowiązani są dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody. Ciężar przytoczenia faktów spoczywa w zasadzie wyłącznie na powodzie, który powinien wywiązać się z niego w zakresie umożliwiającym sądowi sprawdzenie zasadności żądania. Także ciężar dowodu spoczywa na pracowniku (art.6 kc w zw. z art.300 kp). Zgodnie z zasadą kontrydiktoryjności (sporności) postępowania cywilnego przygotowanie, gromadzenie i dostarczanie materiału procesowego należy do stron, a do sądu należy jedynie jego ocena i wydanie na tej podstawie orzeczenia. W zakresie postępowania dowodowego zasada ta oznacza w szczególności, że strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne (art. 232 zdanie pierwsze kpc), zaś sąd może, lecz nie musi, powołać dowód niewskazany przez stronę (art. 232 zdanie drugie kpc). Zasady te znajdują zastosowanie także w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 czerwca 1998 r., I PKN 194/98, OSNAPiUS 1999 nr 13, poz. 425 i z dnia 16 grudnia 1997 r., II UKN 406/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 643). Postępowanie nie może prowadzić do zastępowania strony w spełnianiu ich obowiązków. Takie działanie sądu z urzędu może być zawsze odbierane jako naruszenie prawa do bezstronnego sądu i odpowiadającego mu obowiązku przestrzegania zasady równego traktowania stron (art. 32 ust. 1 i art. 45 ust. 1 Konstytucji RP - tak Sąd Najwyższy w uchwale Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego - Izba Cywilna z dnia 19 maja 2000 r. sygn. III CZP 4/2000 opubl. OSNC 2000/11 poz. 195 oraz w wyroku z dnia 12 grudnia 2000 r. sygn. V CKN 175/2000 opubl. OSP 2001/7-8 poz. 116).

Sąd Rejonowy podkreślił, że przepisy obecnie nie nakładają na sąd obowiązku dążenia do wykrycia prawdy obiektywnej (materialnej) bez względu na procesową aktywność stron. Wręcz przeciwnie, przy rozpoznawaniu sprawy, na podstawie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego w obecnym brzmieniu rzeczą sądu nie jest zarządzenie dochodzeń w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron i wykrycia środków dowodowych pozwalających na ich udowodnienie, ani też sąd nie jest zobowiązany do przeprowadzenia z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 232 kpc). M. G. poza własną wersją wydarzeń nie przedstawił żadnych wiarygodnych dowodów na jej potwierdzenie. Tym samym nie udowodnił, iż dochodzone przez niego roszczenie jest zasadne.

Mając powyższe na uwadze Sąd doszedł do przekonania, iż powództwo nie może zostać uwzględnione.

Sąd I instancji wskazał, iż zgodnie z art. 189 kpc powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Obowiązek wykazania istnienia tego interesu spoczywa na powodzie. Interes prawny istnieje jeśli powód nie może w inny sposób zapewnić sobie ochrony praw i interesów. Nie istnieje, jeśli służy konkretne roszczenie o świadczenie. W niniejszej sprawie powód wykazał istnienie takiego interesu. Ustalenie to było niezbędne powodowi do wykazania wyższego stażu pracy celem zwiększenia emerytury.

Sąd podniósł, iż zgodnie z art.22 §1 kp przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w warunkach określonych w §1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (§1<sup>1</sup> art.22).

W art.22 §1<sup>1</sup> kp została rozwinięta cywilistyczna zasada, że w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (art.65§2 k.c.). Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w art.22§1 k.p. (art.22§1<sup>2</sup> k.p.), ale kodeks pracy nie stwarza też domniemania zawarcia umowy o pracę.

Stosunek pracy posiada szczególne cechy, które pozwalają na jego odróżnienie od innych stosunków prawnych do niego zbliżonych. Niektóre cechy stosunku pracy i umowy cywilnoprawnej mogą być tożsame. Wynikają to

będzie z charakteru świadczonej pracy i specyfiki działalności przedsiębiorstwa. Stosunek pracy wyróżnia się koniecznością osobistego wykonania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, a ponadto odpłatnością pracy. W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę. Ustalenie, że strony łączył stosunek pracy następuje tylko wówczas, gdy świadczenie pracy w ramach spornego stosunku prawnego wypełnia wszystkie przesłanki zobowiązaniowego stosunku pracy.

Natomiast przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do wykonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie (art. 734 kc). W braku odmiennej woli stron zlecenie obejmuje umocowanie do wykonania czynności w imieniu dającego zlecenie. Do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu (art. 750 kc). Obowiązki przyjmującego zlecenie (zleceniobiorcy) to głównie wykonanie określonej umową usługi (usług). Sposób wykonania usługi (usług) w zasadzie pozostawiony jest uznaniu zleceniobiorcy. Nie wyklucza to jednak możliwości udzielania mu przez zleceniodawcę wiążących wskazówek czy instrukcji (art. 737 kc). Zważywszy na to, że umowa zlecenia uważana jest tradycyjnie za opartą na zaufaniu, zleceniobiorca powinien wykonać usługę (usługi) w zasadzie osobiście. W odróżnieniu jednak od umowy o pracę możliwe jest powierzenie przez zleceniobiorcę wykonania części lub całości zlecenia osobie trzeciej (zastępcy).

O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują same zainteresowane strony w oparciu o zasadę swobody kontraktowania (art. 353<sup>1</sup> k.c.), kierując się przy tym nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2000 roku, I PKN 594/99, OSNAPiUS 2001 nr 21, poz. 637). W tej sytuacji kwalifikacji prawnej umowy o świadczenie usług można dokonywać jedynie metodą typologiczną, przez rozpoznanie i wskazanie jej cech przeważających, dominujących (por. przykładowo wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2008 r., I UK 282/07, LEX nr 411051; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2009 nr 2, s. 103, z głosem A. Musiały).

Sąd podkreślił, że w wielu przypadkach postanowienia umowy o pracę i umów zlecenia mogą być zbieżne ze sobą, a sposób wykonania tych umów podobny. Dopiero całościowa analiza nie tylko samych postanowień umowy i sposobu jej wykonania, ale także wykładnia oświadczeń woli stron, a przede wszystkim ich zgodny zamiar zawarcia konkretnego rodzaju umowy dają pełną podstawę do zakwalifikowania danej umowy jako umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej. Nie wyklucza się również umów o charakterze mieszanym - w takiej sytuacji określenie, jaki stosunek łączy strony, zależeć będzie od tego, elementy jakiego stosunku (cywilnoprawnego czy pracowniczego) - przeważają w danej umowie. Natomiast w wyroku z dnia 27 maja 2010 roku (II PK 354/09, LEX nr 598002) Sąd Najwyższy wskazał, iż 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.

Analizując wskazane wyżej cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, Sąd Rejonowy stwierdził, iż M. G. nie wykazał, aby łączył go z Okręgowym Urzędem (...) Międzyzmiastowej w Ł. w spornym okresie stosunek pracy. Dlatego oddalił powództwo w całości, jako nieuzasadnione.

Apelację od powyższego wyroku w całości wniósł powód, wnosząc o jego zmianę i ustalenie, iż w okresie od października 1967 r. do czerwca 1978 r. z wyłączeniem okresu od dnia 17 marca 1969 do dnia 31 lipca 1969 kiedy to pracował na cały etat, był zatrudniony Okręgowym Urzędzie (...) Międzyzmiastowej w Ł. w wymiarze 1/2 etatu.

W uzasadnieniu swego stanowiska podniósł, iż wbrew zapatrywaniu Sądu Rejonowego powołani przez niego świadkowie W. S. oraz T. S., potwierdzili fakt wykonywania przez niego pracy przy przewożeniu telegramów przez ok. 10 lat do chwili, gdy powodowi urodziło się dziecko. Skarżący podniósł, iż nie może odpowiadać za zagubienie przez stronę pozwaną stosownych dokumentów potwierdzających zatrudnienie jej pracowników na 1/2 etatu, to zaś w świetle zeznań H. G. jest faktem. Świadek zeznała bowiem, że pozwana zgubiła też dokumenty jej brata, potwierdzające pracę na 1/2 etatu.

Zdaniem skarżącego Sąd również w sposób nieuprawniony nie dopuścił dowodu z zeznań pracowników, z którymi współpracował, w szczególności nie odniósł się do kwestii ich poszukiwania. Tymczasem ich zeznania, zwłaszcza kierownika wydziału p. M., mogły mieć istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia, podobnie jak stanowisko Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, który zobligowany był do weryfikacji zawartych umów w stosunku do ubezpieczonych.

Pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie apelacji powoda.

### **Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego i poczynione w sprawie ustalenia faktyczne są – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowe. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

Zauważyć należy, że w apelacji zostały przytoczone poszczególne okoliczności o treści dla strony powodowej korzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - nie wygodnego lub nie odpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez pozwaną. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

W szczególności nie sposób przyjąć, jak chce skarżący, iż był zatrudniony w oparciu o umowę o pracę w Okręgowym Urzędzie (...) Międzygminowej w Ł. w wymiarze 1/2 etatu w okresie od 1967 r. do 1978 r. na stanowisku doręczyciela.

Jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy przeczy temu treść zgromadzonych w sprawie dokumentów. Przedstawione w procesie świadectwo pracy potwierdza wyłącznie zatrudnienie powoda od dnia 17 marca 1969 do dnia 31 lipca 1969 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. W ocenie Sądu Okręgowego nie sposób przyjąć, iż powód był zatrudniony u poprzednika strony pozwanej na 1/2 etatu, w oparciu o umowę o pracę już od 1967 r., gdyż w jego aktach osobowych znajduje się pismo z dnia 15 marca 1969 r., w którym powód wnosi o przyjęcie go w poczet pracowników strony pozwanej oraz życiorys z tej samej daty, w którym wskazuje, iż obecnie poszukuje pracy /k. 2 i 3 akt osobowych/. Zdaniem Sądu II instancji składanie wskazanych pism byłoby całkowicie nieracjonalne, gdyby w istocie powód był zatrudniony w Okręgowym Urzędzie (...) Międzyzmiastowej w Ł. już od 1967 r. na 1/2 etatu. Przedstawione w procesie dokumenty nie potwierdzają też zatrudnienia apelanta po 31 lipca 1969 r. W aktach osobowych znajduje się bowiem notatka Kierownika Wydziału (...) Telegraficznego z dnia 14 lipca 1969 r., z której wynika, iż podanie powoda o zatrudnienie na stałe w 1/2 etatu nie zostało uwzględnione, natomiast wyrażono zgodę na całkowite rozwiązanie stosunku pracy na jego prośbę /k.13 akt osobowych/. Powyższe znajduje także potwierdzenie w treści opinii kierownika Oddziału (...) doręczeń E. M. z dnia 25 lipca 1969 r. /k. 13a akt osobowych/ oraz Dyrektora R. S. z dnia 27 listopada 1969 r. /k. 13 b akt osobowych/, w których wskazuje się jednoznacznie, iż powód został zwolniony na własną prośbę z dniem 31 lipca 1969 r. Skoro zatem skarżący został zwolniony, gdyż nie zgodzono się na ograniczenie wymiaru jego pracy do 1/2 etatu, a M. G. nie chciał pracować w pełnym etacie, nie sposób uznać, iż jego zatrudnienie trwało nadal na tych właśnie nieakceptowanych warunkach aż do 1978 r.

Bez wpływu na powyższą ocenę pozostają wskazane przez skarżącego zeznania świadków W. S. oraz T. S.. Podnieść należy, iż ww. potwierdzili wyłącznie fakt rozwożenia przez powoda telegramów przez okres ok. 10 lat. Świadkowie nie potrafili jednak wskazać szczegółowych warunków, na jakich wykonywanie tej pracy się opierało. Nie wiedzieli na jakich zasadach i w jakim wymiarze powód świadczył pracę. Nie umieli powiedzieć czy miał jakąkolwiek umowę na rozwożenie telegramów jedynie domniemywali, że jeżeli zajęcie to wykonywał przez dłuższy okres czasu, to jakaś umowa musiała istnieć. Tym samym ww. nie wskazali na wszystkie okoliczności istotne z punktu widzenia rozstrzygnięcia. Potwierdzenie samego faktu wykonywania określonych czynności, nie jest bowiem wystarczające dla stwierdzenia istnienia stosunku pracy. Ze wskazanych zeznań nie wynika fakt wykonywania pracy podporządkowanej, pod kierownictwem, stale, w stricte określonym zakresie, w oparciu o kontrakt pracowniczy. Tymczasem praca może być również wykonywana w oparciu o umowę cywilnoprawną. Z tych też względów wskazany materiał dowodowy nie był wystarczający do poczynienia ustaleń zgodnych z oczekiwaniami powoda.

Nie sposób zgodzić się również ze skarżącym, iż w procesie na skutek zaniechań Sądu doszło do jakichkolwiek uchybień procesowych, prowadzących do oddalania istotnych dla wyniku sprawy środków dowodowych.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy że zgodnie z art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Strona nie może liczyć na to, że sąd zainicjuje przeprowadzenie dowodów, które mogłyby służyć poparciu jej twierdzeń. Sytuacje, w których sąd dopuszcza i przeprowadza dowód z urzędu należą do wyjątków. (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 18 lutego 2015 r. I ACa 1425/14 LEX nr 1677088) Powyższe dotyczy również spraw z zakresu prawa pracy jak i ubezpieczeń społecznych (wyrok s.apel. w Szczecinie III AUa 634/14 2015.04.21 LEX nr 1785880) Przedstawienie przez stronę dowodu w celu wykazania określonych twierdzeń o faktach sprawy, z których wywodzi ona korzystne dla siebie skutki, jest jej ciężarem procesowym, wynikającym i zagwarantowanym przepisami prawa, przede wszystkim w jej własnym interesie. To interes strony, jakim jest wygranie procesu, nakazuje jej podjąć wszelkie możliwe czynności procesowe w celu udowodnienia przedstawionych twierdzeń o faktach. (wyrok s.apel. w Szczecinie 2015.03.06 I ACa 833/14 LEX nr 1770860).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy powód został pouczony przez Sąd o spoczywających na nim w tym zakresie obowiązkach. Wyżej wymieniony nie był ograniczony zakresie możliwości podnoszenia tez i okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia i powoływał dowody, które jednak okazały się nie wystarczające dla wykazania jego twierdzeń. To zaś, że potencjalnie mogły gdzieś jeszcze istnieć dokumenty czy inne dowody na poparcie jego stanowiska procesowego (dowody z zeznań świadków czy dokumentów ZUS), z uwagi na kontradiktoryjny charakter sporu nie obowiązywało Sądu do działania z urzędu. Jeszcze raz podnieść należy, iż twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności

(art. 227) powinno być udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie - art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (zob. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, W.. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, (...) 2002, nr 12, poz. 147). Strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał, a Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. (wyrok s.apel. 28-02-2013 I ACa 613/12 w B. LEX nr 1294695). Tym samym braki w postępowaniu dowodowym obciążają powoda.

Nie sposób również zgodzić się ze skarżącym, iż to pozwany, jako następca prawny Okręgowego Urzędu (...) Międzyzmiastowej w Ł., powinien ponieść odpowiedzialność za sugerowane przez powoda zagubienie dokumentów dotyczących jego zatrudnienia na 1/2 etatu. Mając powyższe na uwadze podnieść należy, iż co do zasady ciężar dowodu spoczywa na tym, kto twierdzi, a nie na tym, kto zaprzecza, ponieważ generalnie nie można wymagać udowodnienia tzw. okoliczności negatywnej, czyli nieistnienia określonego faktu. (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 14 maja 2015 r. I ACa 875/14 LEX nr 1785878). Wobec powyższego i we wskazanym zakresie apelacja powoda nie może prowadzić do spodziewanych przez niego skutków procesowych.

Reasumując żaden z zarzutów apelacji nie okazał się uzasadniony.

Z tych też względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację powoda jako całkowicie bezzasadną.