

Sygn. akt VI P 533/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ Dnia 9 lutego 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 Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 26 stycznia 2018 r. w Gdańsku

sprawy z powództwa S. M.

przeciwko (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa w G.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie , odpłatność pieniężną , ekwiwalent za urlop wypoczynkowy , ekwiwalent za środki ochrony indywidualnej , odzież roboczą i obuwiu robocze, ekwiwalent za składki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne , wydanie świadectwa pracy

I. Powództwo oddała w zakresie żądań ustalenia istnienia stosunku pracy, odpłaty pieniężnej , ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy , ekwiwalentu za środki ochrony indywidualnej , odzież roboczą i obuwiu robocze, ekwiwalentu za składki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne , wydania świadectwa pracy

II. W zakresie żądania wynagrodzenia uznaje się niewłaściwym i sprawę przekazuje do rozpoznania Sądowi rejonowemu Gdańsk- Północ Wydział Cywilny

Sygn. VI P 533/16

UZASADNIENIE

Powód S. M. pozwem z dnia 10 sierpnia 2016 r. skierowanym przeciwko pozwanemu (...) Sp. z o.o. Sp. k. wniósł o:

- ustalenie, iż strony łączą stosunek pracy w rozumieniu kodeksu cywilnego,

- zasądzenie i wydanie na jego rzecz:

- odpłaty pieniężnej w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników w wysokości wynagrodzenia brutto (4.180 zł),**
- wynagrodzenia wynikającego z różnicy pomiędzy wypłacanym wynagrodzeniem, a ustaloną kwotą przed podjęciem pracy (za miesiące maj-listopad 2015 r. w wysokości 11.331 zł),**
- dodatku za przepracowane nadgodziny,**
- ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wysokości 4.180 zł,**

- ekwiwalentu za środki ochrony indywidualnej oraz odzież ochronną i obuwie robocze (w wysokości 190 zł),
- ekwiwalentu za składniki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne,
- świadectwa pracy.

Nadto, powód wniósł o zwolnienie z kosztów sądowych w całości.

W uzasadnieniu pozwu powód S. M. wskazał, iż podjął (po rozmowie telefonicznej z pracownikiem pozwanego) u pozwanego pracę od dnia 4 maja 2015 r. i pracował do dnia 13 listopada 2015 r., po obiecanej umowie o dzieło, a po 3 miesiącach miał otrzymać umowę o pracę. Stosownie do ustaleń powód wskazał, że miał świadczyć pracę w charakterze operatora koparki w miejscowościach: W., od W. do K., od W. do H., G. i G., w zamian za co miał otrzymywać 16 zł netto/godzinę.

Ponadto powód podał, iż umowy o dzieło to fikcyjne dokumenty i dowodzą o dokonanym przestępstwie przez pozwanego, żeby nie opłacać składek ZUS. Wskazał, że pozwany narzucał swój sposób rozumowania wykonania umowy odziało. Pracę wykonywał jednak w rozumieniu przepisów pracy. Podał, że wykonywanie pracy odbywało się na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Praca jaką świadczył spełnia warunki opisane w art. 22 § 1 k.p. Dodatkowo podniósł, że pozwany w maju, październiku oraz listopadzie 2015 r. nie zawarł żadnej umowy w formie ustnej i pisemnej, a z okoliczności faktycznych wynika, iż łączący strony stosunek prawny miał charakter stosunku pracy. Zaprzestanie współpracy z pracodawcą nastąpiło z powodu niewypłacania wynagrodzenia.

(pozew, k. 2-5; uzupełnienie, k. 21)

W piśmie z dnia 27 października 2016 r. powód podtrzymał powództwo w sprawie.

(pismo powoda, k. 27-29)

Pismem wniesionym w dniu 28 października 2016 r. powód oświadczył, iż na skutek woli polubownego zakończenia sporu strony uzyskały porozumienie pozasądowe. W tej sytuacji cofnęła pozew i wniósł o umorzenie postępowania w sprawie.

(cofnięcie pozwu, k. 31)

Następnie, pismem z dnia 16 listopada 2016 r. powód wskazał, iż wniosek z dnia 27 października 2016 r. również zawiera treść, iż powództwo podtrzymuje nadal, w tej sytuacji nie cofa pozwu.

(pismo powoda, k. 35)

W piśmie procesowym wniesionym w dniu 27 grudnia 2016 r. pozwany wniósł o oddalenie powództwa i obciążenie powoda kosztami procesu.

Pozwany wskazał, iż celem polubownego zakończenia sporu, strony podjęły negocjacje, w wyniku których uiszczono powodowi kwotę 4.000 zł, odpowiadającą roszczeniom objętym postępowaniem oraz kosztom sprawy. Powód zobowiązał się cofnąć pozew celem umorzenia postępowania.

(pismo procesowe pozwanego wraz z załącznikami, k. 39-42)

Na rozprawie w dniu 27 stycznia 2017 r. powód oświadczył, że wnosi jak w pozwie, minus kwotę otrzymaną w wysokości 4.000 zł, tj. domaga się kwoty 15.881 zł i wnosi o ustalenie stosunku pracy. (k. 53-54)

W piśmie procesowym wniesionym w dniu 10 lutego 2017 r. pozwany ponownie wniósł o oddalenie powództwa i obciążenie powoda kosztami postępowania. Pozwany wskazał, iż nieprawdą jest, że powód zawarł jakąkolwiek umowę z A. K.. Miała ona za zadanie zapisywać chętnych, którzy zgłoszą do wykonywania prac i nigdy nie zawierała żadnych umów podwykonawczych. Ponadto pozwany podał, iż nieprawdą jest że powód miał określone przez pozwanego godziny pracy. Było tak jak powód wskazał, że pozwany pracę zlecał mu osobiście i osobiście powoda rozliczał z wykonywanego zakresu pracy. Osobiście także nadzorował jakość wykonywanych wykopów z racji posiadanych uprawnień i pełnionej funkcji branżowego kierownika budowy. Dodatkowo wskazał, że nieprawdą jest że zawierał z powodem jakiegokolwiek umowy ustne – umowy pisemne były zawierane przed rozpoczęciem wykonywania dzieła. Pozwany wskazał, iż z racji nieposiadania przez powoda własnego sprzętu do wykonywania dzieła – zgodnie z zawartą umową udostępniał mu narzędzia pracy, tj. koparkę, szpadel i umożliwiał dowóz na miejsce wykonywania pracy, z którego nie zawsze korzystał. Nadto pozwany podał, iż nigdy nie obiecywał, że zawrze z powodem umowę o pracę. Mówił jedynie, że będzie się przyglądał pracy powoda i jeśli będzie to uzasadnione to mogliby o takiej umowie porozmawiać. Z racji efektywności pracy powoda – możliwa była jedynie praca zadaniowa. Powód wykonywał dla pozwanej spółki prace zadaniowe dla których były spisane umowy o wykonanie dzieła, a pozwana spółka pełne wynagrodzenie wypłaciła powodowi.

(pismo procesowe powoda, k. 61-63)

Powód w piśmie z dnia 20 lutego 2017 r. wskazał, iż domaga się ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 6 miesięcy – 13 dni w wysokości 2.090 zł.

(pismo powoda, k. 66)

Następnie powód w piśmie z dnia 28 marca 2017 r. sprecyzował żądanie w ten sposób, że domaga się od pozwanego zapłaty kwoty w wysokości 12.879 zł, w tym zapłaty:

- różnicy w wypłaconym wynagrodzeniu za miesiące maj-listopad 2015 r. w wysokości 11.331 zł,**
- ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wysokości 2.090 zł,**
- ekwiwalentu za ubranie robocze i środki czystości w wysokości 190 zł,**
- odprawy pieniężnej w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników w wysokości 3.268 zł.**

Powyższe roszczenie pomniejszone zostało o wypłaconą na rzecz powoda przez pozwanego kwotę 4.000 zł.

(pismo powoda, k. 74)

Powód na rozprawie w dniu 22 listopada 2017 r. sprecyzował żądanie w taki sposób, iż jeżeli Sąd uzna, że praca którą świadczył, była wykonywana w ramach umowy o pracę, wtedy powinien być uwzględniony ekwiwalent za odzież ochronną, odzież i środki czystości. (k. 100)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód S. M. zawarł z pozwanym(...)*Sp. z o.o. Sp. k.* niżej wskazane umowy o dzieło:

1) nr (...)(...) z dnia 4 maja 2015 r., zakończenie wykonania dzieła ustalono na dzień 31 maja 2015 r. Za wykonanie dzieła pozwany był obowiązany zapłacić powodowi wynagrodzenie w kwocie 2.795 zł brutto płatne po odebraniu dzieła bez usterek, w terminie do 10 dni od dnia zakończenia wykonania dzieła. Zgodnie z rachunkiem do ww. umowy o dzieło, do wypłaty netto była kwota 2.393 zł,

2) nr (...)(...) z dnia 1 czerwca 2015 r., zakończenie wykonania dzieła ustalono na dzień 30 czerwca 2015 r. Za wykonanie dzieła pozwany był obowiązany zapłacić powodowi wynagrodzenie w kwocie 3.120 zł brutto płatne po odebraniu dzieła bez usterek, w terminie do 10 dni od dnia zakończenia wykonania dzieła. Zgodnie z rachunkiem do ww. umowy o dzieło, do wypłaty netto była kwota 2.671 zł,

3) nr (...)(...) z dnia 1 lipca 2015 r., zakończenie wykonania dzieła ustalono na dzień 31 lipca 2015 r. Za wykonanie dzieła pozwany był obowiązany zapłacić powodowi wynagrodzenie w kwocie 3.575 zł brutto płatne po odebraniu dzieła bez usterek, w terminie do 10 dni od dnia zakończenia wykonania dzieła. Zgodnie z rachunkiem do ww. umowy o dzieło, do wypłaty netto była kwota 3.060 zł,

4) nr (...)(...) z dnia 1 sierpnia 2015 r., zakończenie wykonania dzieła ustalono na dzień 31 sierpnia 2015 r. Za wykonanie dzieła pozwany był obowiązany zapłacić powodowi wynagrodzenie w kwocie 2.930 zł brutto płatne po odebraniu dzieła bez usterek, w terminie do 10 dni od dnia zakończenia wykonania dzieła. Zgodnie z rachunkiem do ww. umowy o dzieło, do wypłaty netto była kwota 2.508 zł,

Powód na podstawie ww. umów przyjął do realizacji dzieło polegające na wykonaniu wykopów za pomocą minikoparki pod linie telekomunikacyjne relacji W.-J.-K., do których używał materiałów pozwanego.

5) nr (...)(...) z dnia 1 września 2015 r., zakończenie wykonania dzieła ustalono na dzień 30 września 2015 r. Za wykonanie dzieła pozwany był obowiązany zapłacić powodowi wynagrodzenie w kwocie 2.320 zł brutto płatne po odebraniu dzieła bez usterek, w terminie do 10 dni od dnia zakończenia wykonania dzieła. Zgodnie z rachunkiem do ww. umowy o dzieło, do wypłaty netto była kwota 1.986 zł. Powód na podstawie umowy przyjął do realizacji dzieło polegające na odtworzeniu nawierzchni gruntu w R. na odcinku D, do których używał materiałów pozwanego.

Powód świadczył pracę na rzecz pozwanego także w październiku i do dnia 13 listopada 2015 r. Powód zrezygnował z pracy u pozwanego, bowiem ten nie wypłacił mu należnego wynagrodzenia do 10-ego danego miesiąca.

Powód otrzymywał do podpisu powyższe umowy comiesięcznie, przy dokonywaniu wypłaty przez pozwanego.

Na podstawie ww. umów ustalono, że pozwany zobowiązany był do wypłacania wykonawcy poniesionych kosztów należnych w związku z odbyciem podróży służbowych na zasadach zgodnie z Rozporządzeniem MPiPS z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej. Powód otrzymywał koszty podróży służbowych .

W dniu 26 października 2016 r. pozwany wypłacił powodowi wynagrodzenie za miesiące: październik i listopad 2015 r. wraz z zadośćuczynieniem za czas oczekiwania oraz poniesienia kosztów w wysokości 4.000 zł.

Powód otrzymywał również zastrzeżone w umowach koszty z tytułu podróży służbowych.

W okresie od 4 maja 2015 r. do 30 września 2015 r. pozwany nie dokonał zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego powoda z tytułu zawartych powyżej umów.

(dowód: umowy o dzieło, k. 269, 273, 277, 281, 285 akt ZUS; rachunki, k. 271, 275, 279, 283, 287 akt ZUS; wypłata za miesiące X-XI 2015 r., k. 40; protokół kontroli ZUS, k. 361-383v; zeznania powoda S. M., k. 53-54 (nagranie czas: 00:03:57 – 00:24:55), k. 99-101 (nagranie czas: 00:57:40 - 01:25:35); zeznania G. G. , k. 79-80 (nagranie czas: 00:01:04-00:21), k. 101-103 (nagranie czas: 01:36:38-02:47:15, 01:50:39-02:06:20); zeznania świadka M. M., k. 96-97 (nagranie czas: 00:10:12-00:22:18))

U pozwanego powszechnie przyjęte było, iż początkowo praca wykonywana była przez usługodawców podstawie umów cywilnoprawnych. W dalszej kolejności, jeśli podczas takiego okresu próbnego usługodawca sprawdził się, pozwany zawierał z takowym umowę o pracę.

Członek zarządu komplementariusza pozwanego G. G. pracę zlecał powodowi osobiście i rozliczał go z wykonywanego zakresu pracy. Ponadto, nadzorował on jakość wykonywanych przez powoda wykopów z racji posiadanych uprawnień i pełnionej funkcji branżowego kierownika budowy. Sprawdzanie powyższego odbywało się jedynie na zasadzie tego co powód zrobił, a przedstawiciel pozwanego przyjeżdżał jedynie od czasu do czasu na teren budowy. Powód nie miał określonego czasu pracy, zależał on od wykonywania danego zadania, które zostało zleczone do realizacji.

(dowód : zeznania powoda S. M., k. 53-54 (nagranie czas: 00:03:57 – 00:24:55), k. 99-101 (nagranie czas: 00:57:40 - 01:25:35); zeznania G. G., k. 79-80 (nagranie czas: 00:01:04-00:21), k. 101-103 (nagranie czas: 01:36:38-02:47:15, 01:50:39-02:06:20); zeznania świadka M. K., k. 97-99 (nagranie czas: 00:23:27-00:51:51))

Podczas kontroli przeprowadzonej przez ZUS Oddział w G. (...) od 20 10 2015r. ustalono, że charakter zadań wykonywanych przez m.in. powoda wskazuje, że wykonywane były czynności, w wyniku których nie osiągnano rezultatu w postaci dzieła materialnego lub niematerialnego koniecznego dla zachowania istoty zatrudnienia w oparciu o umowę o dzieło. Były to czynności powtarzalne, charakterystyczne dla umowy zlecenia związane systematycznym wykonywaniem wykopów pod linie telekomunikacyjne, a więc starannego działania. Zgodnie z treścią umów brak jest sprecyzowanego w sposób zindywidualizowany konkretnego dzieła, a jedynie są określone czynności, mające być wykonane, których nie można poddać sprawdzianowi na istnienie wad fizycznych.

Decyzją nr (...) Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. z dnia 22 marca 2016 r. stwierdził, że obowiązek podlegania powoda z tytułu wykonywania umowy zlecenia zawartej z płatnikiem (...) Sp. z o.o. Sp. k. do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych w okresie od 4 maja 2015 r. do 30 września 2015 r., jednocześnie stwierdzając następujące podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne :

- za miesiąc maj 2015 r. – 0 zł,

- za miesiąc czerwiec 2015 r. – 2.795 zł,

- za miesiąc lipiec 2015 r. – 3.120 zł,

- za miesiąc sierpień 2015 r. – 3.575 zł,

- za miesiąc wrzesień 2015 r. – 2.930 zł,

- za miesiąc październik 2015 r. – 2.320 zł po ustaniu tytułu ubezpieczenia.

Powód nie odwołał się od ww. decyzji.

(dowód: decyzja ZUS, k. 67-68; protokół kontroli ZUS, k. 361-383v)

Sąd zważył, co następuje:

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie dokumentów urzędowych i prywatnych znajdujących się w aktach sprawy oraz aktach ZUS, w szczególności w oparciu o decyzję nr (...) z dnia 22 marca 2016 r. ZUS, oraz umowy o dzieło i rachunki do tych umów , albowiem ich prawdziwości ani autentyczności żadna ze stron nie kwestionowała. W swoich ustaleniach Sąd oparł się na zeznaniach świadków M. M. i M. K. oraz przesłuchanych w charakterze strony powoda oraz za pozwanego G. G..

Zeznaniom tym Sąd dał wiarę w takim zakresie, w jakim dowody te były ze sobą zgodne bądź uzupełniały się ze sobą, tworząc logiczną całość.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły również zawarte przez strony umowy o dzieło. Powód w toku prowadzonego postępowania nie zakwestionował faktu podpisania niniejszych, jak również złożenia podpisu pod tymi umowami, poza umową za maj 2015, która jednak znajduje się w aktach kontroli ZUS i była przedmiotem kontroli ZUS . Nadto, sam fakt podpisania niniejszych umów przez powoda dowodzi w istocie zaakceptowania warunków ich wykonywania .

Dokumenty urzędowe zostały ocenione na podstawie art. 244 § 1 kpc który stanowi, że dokumenty urzędowe, sporządzone w przepisanej formie przez powołane do tego organy władzy publicznej i inne organy państwowe w zakresie ich działania stanowią dowód tego, co zostało w nich urzędowo poświadczone.

Dokumenty prywatne zaś Sąd ocenił na podstawie art. art. 245 kpc, zgodnie z którym dokument prywatny sporządzony w formie pisemnej albo elektronicznej stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie, treści dokumentów strony postępowania nie kwestionowały.

Sąd uznał zeznania świadka M. M. za jedynie częściowo przydatne dla rozstrzygnięcia sprawy , bowiem świadek informacje posiada jedynie z relacji powoda oraz nie miał pełnej wiedzy w zakresie świadczonej przez powoda pracy. Świadek potwierdził, iż powód powiedział mu, że był zatrudniony w firmie pozwanego na śmieszne umowy i miał co miesiąc rzekomo nową umowę, otrzymywał nową , jak wypłacano mu wynagrodzenie za miesiąc poprzedni. Powód przekazywał mu, że były obietnice zawarcia umowy o pracę w późniejszym terminie . Świadek podał mniej więcej godziny pracy powoda , aczkolwiek założenie to oparł jedynie na powszechnej wiedzy o pracy na budowach. Z tego co wie od powoda , były ciągłe problemy z płatnościami oraz że powód nie korzystał z urlopów. Świadek nie posiada wiedzy na temat kto rozwiązał umowę i nie potrafił powiedzieć czy ta praca była codziennie, czy od czasu do czasu.

Sąd uznał zeznania świadka M. K. za wiarygodne, bowiem były spontaniczne, konsekwentne, a nadto spójne w szczególności potwierdził, że powód świadczył pracę jak byli we W. i był operatorem koparki. Świadek przyznał, że u pozwanego z początku miał umowę o dzieło, zlecenie, a dopiero potem umowę o pracę na rok. Z tego co wie to powód niby miał mieć umowę o pracę, ale wie to jedynie z rozmowy z nim. Podał, że praca była określana z góry i przeważnie były wyznaczone paliki przez geodetę, gdzie miały być wykonane parce, a miejsce wyznaczał kierownik. Świadek nie posiada wiedzy czy powód miał jakiś urlop i ile naprawdę zarabiał.

Tym samym zeznania świadków zawnioskowanych przez powoda opierają się albo na relacji powoda , albo w przypadku świadka K. są to zeznania osoby zatrudnionej u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę, która nie zna co do zasady relacji pomiędzy stronami.

Co do zeznań powoda Sąd przy ustalaniu stanu faktycznego dał im wiarę w zakresie, w jakim znajdują potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym w części , w której zeznania te nie były sprzeczne z tym materiałem , który Sąd uznał za wiarygodny. Podał, że do pracy miał się stawiać na 7, ale czas nie był określony, tylko zależał od wykonywania pracy, którą ustalił majster. Wskazał, iż nie miał wiedzy, aby ktoś go rozliczał z wykonywanej pracy, a jedynie przedstawiciel pozwanego sprawdzał, co zrobił i przyjeżdżał od czasu do czasu. Potwierdził także, że Pan G. nigdy nie mówił, że stawka była 16 zł/godzinę, o 16 zł mówiła sekretarka. Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda, który wskazał, iż za maj nie otrzymał żadnej umowy, albowiem jest to sprzeczne z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, gdzie znajduje się umowa o dzieło za maj, którą sam powód podpisał.

Sąd nie podzielił twierdzeń powoda, iż charakter wykonywanych przez niego obowiązków dowodzi istnienia pomiędzy stronami umowy o pracę. W ocenie Sądu strona pozwana w niniejszej sprawie skutecznie podważyła twierdzenia powoda odnośnie charakteru łączącej ich umowy.

Dodatkowo Sąd dał wiarę twierdzeniom powoda, iż wykonywał on obowiązki na rzecz pozwanego w okresie od dnia 4 maja 2015 r. do 13 listopada 2015 r. , potwierdza to przedstawiciel strony pozwanej.

Sąd przesłuchał w charakterze strony za pozwanego G. G., którego zeznania co do zasady uznał za wiarygodne , z tym zastrzeżeniem ,iż rodzaj zawartych umów z powodem zakwalifikowany został przez ZUS jako umowy o świadczenie usług / zlecenie/. Ww. stanowczo zaprzeczył, aby między stronami czynione były jakiegokolwiek ustalenia odnośnie zawarcia umowy o pracę. Sąd przyznał również walor wiarygodności temu, iż nie wyznaczał on powodowi godzin w jakich ma pracować, było jedynie tak jak powód wskazał, że pozwany pracę zlecał mu osobiście i osobiście go rozliczał z wykonywanego zakresu pracy, a także nadzorował jakość wykonywanych wykopów. Jak wskazał pozwany w toku zeznań przed Sądem, były jedynie ustalenie pomiędzy stronami, iż jeśli będzie to uzasadnione z uwagi na świadczoną pracę przez powoda to w przyszłości zawrze z nim umowę o pracę. Z uwagi na jakość pracy powoda i tempo pracy , możliwa była w spornym okresie jedynie praca na podstawie umowy cywilnoprawnej , aczkolwiek pozwany nie wykluczał zawarcia z powodem umowy o pracę, jak to czynił z innymi osobami.

Powód domagał się ustalenia istnienia stosunku pracy, odprawy pieniężnej, ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, ekwiwalentu za środki ochrony indywidualnej, odzież roboczą i obuwie robocze, ekwiwalentu za składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, wydania świadectwa pracy.

Odnosząc się do żądania powoda dotyczącego ustalenia istnienia stosunku pracy w okresie przez niego sprecyzowanym, uznać należy, iż w niniejszej sprawie pomiędzy pozwanym, 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.

Art. 22 § 1 kodeksu pracy stanowi - 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.

O 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, 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 SA w Poznaniu z dn. 12.02.2013 r., 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 SA w Krakowie z dn. 12.03.2013 r., 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 poszczególnych umów 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 powód miał określony prac polegających na wykonywaniu wykopów za pomocą minikoparki pod linie telekomunikacyjne oraz odtworzenia nawierzchni gruntu. Powód miał również możliwość określania czasu świadczenia pracy każdego dnia. Przedstawiciel pozwanego wskazał, iż powód wykonywał prace w swoim tempie i „ po swojemu” , co było przyczyną właśnie niezawarcia umowy o pracę z powodem k. 103.

W ocenie Sądu powód w toku prowadzonego postępowania nie przedstawił wystarczających dowodów pozwalających na ustalenie podlegania przez niego ścisłemu kierownictwu oraz poleceniom pracodawcy. Przedstawiciel pozwanego osobiście sprawdzał postępy pracy i wykopów wykonanych przez powoda, wskazywał miejsce wykonywania wykopów , tymczasem pracowników nadzorował brygadzysta Pan D.. Pracownicy byli rozliczani z czasu pracy i wypełniali

ewidencję czasu pracy , podczas gdy powód był rozliczany z wykopów i wykonanych prac, miał miesięczną stawkę wynagrodzenia.

Zdaniem Sądu z materiału dowodowego sprawy wynika, iż pozwany pozostawił powodowi swobodę i samodzielność w zakresie sposobu wykonywania powierzonych mu zadań. Powód miał po prostu wykonać określone zadanie w danym czasie , dane odcinki wykopów . W tym zakresie należało mieć również na uwadze, iż prace powierzone powodowi nie wymagały szczególnego nadzoru. Powód bowiem w ramach powierzonych mu obowiązków wykonywał wykopy za pomocą minikoparki i posiadał w tym zakresie odpowiednie kwalifikacje.

Powyższe ustalenia w sprawie, które wynikają z zeznań świadków wskazanych wyżej, jak również przedstawiciela pozwanego, wbrew twierdzeniom powoda nie mogą stanowić wyrazu ścisłego podporządkowania pracodawcy.

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

Należy mieć na uwadze też i to , że strony zawierały umowy w cyklach miesięcznych , co zależne było od postępu prac wykonywanych przez pozwaną spółkę i brak w przypadku powoda cechy ciągłości wykonywania pracy w kontekście realizacji przez pozwaną frontu robót na danym odcinku .

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 jakkolwiek 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 całej budowy, na której swoje zadania wykonywał , praca pracowników kładących kable była zależna od wykonania wykopów przez powoda .

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

Nie bez znaczenia w ocenie całokształtu okoliczności sprawy pozostaje także fakt, iż powód nie wykazał, aby przed podjęciem pracy u pozwanego 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 oceny charakteru zatrudnienia powoda należało mieć również na uwadze, iż powód miał otrzymywać jedynie wynagrodzenie określone za wykonane w umowie zadanie. Powód nie wykazał, aby otrzymywał stawkę wynagrodzenia za godzinę pracy, powołuje, że taką stawkę przekazała mu sekretarka, brak jest jednak wiążących ustaleń stron w tym przedmiocie, powód otrzymywał wynagrodzenie określone w umowach o dzieło oraz koszty podróży służbowych, również zgodnie z zawartymi umowami. Nie można uznać, że strony ustalały, że wynagrodzenie powoda miało charakter godzinowy wbrew zawieranej umowie, a także twierdzeniom powoda, iż strony ustaliły stawkę godzinową, co zostało potwierdzone chociażby zeznaniami samego powoda, który przyznał, że ustalenia te poczynił jedynie z pracownikiem pozwanego, a nie samym pozwany.

Powyższe zaprzecza zatem istnieniu po stronie pracodawcy ryzyka gospodarczego i socjalnego związanego z zatrudnieniem powoda. W tym zakresie fakt nieświadczenia pracy obciążał powoda, za który również, bez względu na przyczynę jego nieobecności, tj. wynagrodzenie nie przysługiwało.

Nadto na gruncie niniejszej sprawy nie bez znaczenia pozostaje również zamiar stron odnośnie zawarcia umowy mającej charakter umowy cywilnoprawnej.

Z materiału dowodowego sprawy wynika bowiem, iż powód podpisał umowy o dzieło, czym potwierdził w ocenie Sądu wolę wykonywania pracy na tej podstawie i właśnie na podstawie tych umów prace wykonywał.

Materiał dowodowy w sprawie wykazał także, iż strony podpisały umowę o dzieło także w maju 2015 r. wbrew temu co twierdzi powód.

Z powyższego wynika zatem, iż powód od samego początku wiedział, jaki charakter umowy łączyć będzie go z pozwany.

Na powyższą podstawę jego zatrudnienia również się godził.

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 powyższe rozważania, w ocenie Sądu orzekającego wola stron wyrażona w zawartych przez nich umowach oraz charakter współpracy między powodem, a pozwany w okresie spornym wskazują, iż strony łączyła wyłącznie umowa cywilnoprawna, do której zastosowanie mają przepisy zawarte w Kodeksie Cywilnym, nie zaś przepisy Kodeksu Pracy.

Podkreślić należy, iż powód miał pełną świadomość, jakie umowy zawiera. Wiedział, że dopiero po okresie próby będzie możliwe zawarcie ewentualnej umowy o pracę, nie wykazał zobowiązania strony pozwanej do zawarcia umowy

o pracę od jakiejś konkretnej daty , a strona pozwana nie wykluczała zawarcia umowy o pracę z powodem w późniejszym okresie czasu, tak jak to czyniła z innymi osobami np. z podanym przez powoda świadkiem K. .

Reasumując w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego bezsprzecznie wolą stron w spornym okresie nie było zawarcie z powodem 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 jako umowy cywilnoprawnej.

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

W zakresie prowadzonych rozważań na uwagę zasługuje również orzeczenie Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 17 stycznia 2017 r. (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.

Na koniec wskazać należy i to , że nie sposób w okolicznościach sprawy pominąć dowód w postaci prawomocnej decyzji nr (...) Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. z dnia 22 marca 2016 r. , w której organ stwierdził po przeprowadzonej kontroli , obowiązek podlegania powoda z tytułu wykonywania umowy zlecenia zawartej z płatnikiem (...) Sp. z o.o. Sp. k. do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych w okresie od 4 maja 2015 r. do 30 września 2015 r., jednocześnie stwierdzając podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne .

Również tego dowodu w niniejszym postępowaniu powód skutecznie nie obalił. Decyzja jest prawomocna i powód posiada o niej wiedzę.

Mając na uwadze powołane wyżej rozważania żądanie powoda dotyczące ustalenia istnienia stosunku pracy w okresie spornym, jako bezzasadne nie zasługiwało na uwzględnienie z mocy art. 22 § 1k.p. a contrario w zw. z art. 189 k.p.c. .

Żądanie powoda w zakresie odprawy pieniężnej również nie zasługuje na uwzględnienie.

W takim przypadku koniecznym jest ustalenie czy do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2016 r. poz. 1474 ze zm.). Zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Z uwagi na fakt, że stron nie łączył stosunek pracy, odprawa z art. 8 wskazanej ustawy nie należy się.

Następnie, żądanie powoda w zakresie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy także nie znajduje podstawy do jego uwzględnienia.

Zgodnie zaś z treścią art. 171 § 1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy, w przypadku rozwiązania stosunku pracy i niewykorzystania z tego powodu urlopu wypoczynkowego nabytego w pełnym wymiarze (art. 153 § 2 k.p.) pracownikowi przysługuje od dotychczasowego pracodawcy ekwiwalent pieniężny odpowiadający urlopowi w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku, w którym rozwiązano stosunek pracy, także w sytuacji, gdy nastąpiło to w związku z nabyciem przez pracownika uprawnień emerytalnych (uchwała SN z dnia 20 sierpnia 1997 r., III ZP 26/97, OSNAPiUS 1998, nr 5, poz. 145).

Z uwagi na fakt, iż stron nie łączył stosunek pracy, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, jako związany ze stosunkiem pracy z mocy art. 171 k.p. nie należy się.

W konsekwencji również żądanie powoda dotyczące wydania na jego rzecz świadectwa pracy za okres sporny, uznać należało za niezasadne, gdyż stron nie łączył stosunek pracy.

Zgodnie bowiem z treścią art. 97 § 1 kp w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy.

Natomiast § 2 cyt. artykułu stanowi, iż w świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym.

Skoro zatem brak podstaw do uznania, iż powód w okresie objętym sporem był zatrudniony na podstawie umowy o pracę, to tym samym jej żądanie dotyczące wydania świadectwa pracy, a więc dokumentu wynikającego ze stosunku pracy nie zasługiwało na uwzględnienie.

Wobec powyższego, należy uznać, iż powództwo w zakresie roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy i roszczeń z nimi powiązanych nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem powód nie wykazał, iż praca świadczona przez niego w ramach umowy cywilnoprawnej była pracą w ramach stosunku pracy.

Mając zatem na względzie wszystkie powyżej przytoczone okoliczności Sąd oddalił powództwo w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy, odprawy pieniężnej, ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, ekwiwalentu za środki ochrony indywidualnej, odzież roboczą i obuwiu robocze, ekwiwalentu za składniki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne, wydania świadectwa 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 natomiast do roszczenia powoda dotyczącego zasądzenia na jego wynagrodzenia za sporny okres, 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 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 następane.

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 za sporny okres i z tego też powodu na podstawie art. 200 §1 kpc w zw. z art. 47§2 kpc pkt 1, orzeczono jak w punkcie II 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.”