

Sygn. akt VI P 78/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 marca 2018 roku.

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

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy : Ewa Śledzikowska, Franciszek Konarski

Protokolant : st. sekr. sąd. Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 14 marca 2018 roku w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa M. N.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W., (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie

I. umarza postępowanie w stosunku do pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.,

II. oddala powództwo co do roszczenia powoda M. N. o ustalenie istnienia stosunku pracy,

III. uznaje się niewłaściwym w zakresie roszczeń powoda M. N. o wynagrodzenie i przekazuje sprawę w tym zakresie do Sądu Rejonowego dla W. w W. – I Wydziału Cywilnego, zgodnie z właściwością,

IV. zasądza od powoda M. N. na rzecz pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwotę 120 złotych (sto dwadzieścia złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 78/17

UZASADNIENIE

Powód M. N. pozwem z dnia 7 lutego 2017 roku wystąpił przeciwko pozwanemu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością o ustalenie istnienia stosunku pracy w okresie od dnia 4 czerwca 2016 roku do dnia 30 czerwca 2016 roku, jak również zasądzenie na jego rzecz od pozwanego kwoty 1.422 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę za powyższy okres wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2016 roku do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, iż w okresie od dnia 4 czerwca 2016 roku do dnia 30 czerwca 2016 roku wykonywał pracę na rzecz pozwanego na podstawie umowy Nr (...), zawartej w dniu 4 czerwca 2016 roku, w charakterze pracownika ochrony, na obiekcie E., położonym w G.. Powód wykonywał swoją pracę w miejscu i czasie wyznaczonym przez pozwanego, o czym świadczy zestawienie dyżurów pracownika ochrony za miesiąc czerwiec 2016 roku. W ocenie powoda praca przez niego świadczona w okresie objętym sporem, pomimo zawartej przez strony umowy zlecenia, była wykonywana w oparciu o umowę o pracę, albowiem zaistniały wszystkie przesłanki objęte treścią

art. 22 § 1 kp. W związku z powyższym zasadnym jest również domaganie się przez powoda wypłaty na jego rzecz wynagrodzenia za wykonaną pracę za miesiąc czerwiec 2016 roku w kwocie objętej pozwem. (k. 2-3)

Pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. w odpowiedzi na pozew z dnia 15 maja 2017 roku wniósł o oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu pozwany podał, iż nie jest legitymowany biernie w niniejszej sprawie, albowiem powód nie przedstawił jakichkolwiek dokumentów potwierdzających, iż strony łączył jakikolwiek stosunek prawny. Pismo, które zostało załączone przez powoda do pozwu, pochodzi natomiast od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, o czym świadczy pieczętka tej spółki, znajdująca się w nagłówku pisma. Pozwany zaś jest odrębnym podmiotem od wyżej wymienionego. W takim stanie faktycznym skierowanie przez powoda roszczenia przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. jest nieuzasadnione. (k. 31-33)

W piśmie procesowym z dnia 26 czerwca 2016 roku powód wniósł w trybie art. 194 §1 kpc o wezwanie do wzięcia udziału w sprawie w charakterze pozwanego (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.. W tym zakresie powód podał, iż (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. podniosła zarzut braku legitymacji procesowej biernej w sprawie. (k. 45-46)

Postanowieniem z dnia 4 sierpnia 2017 roku na podstawie art. 194 §1 kpc, Sąd wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanego (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.. (k. 57)

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany j.w. podał, iż powód świadczył usługi ochrony na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. w okresie od dnia 4 czerwca 2016 roku do dnia 30 czerwca 2016 roku w ramach umowy zlecenia. Powód został skierowany na obiekt E. w G. przy ul. (...). Powód świadczył usługi ochrony przez niepełny miesiąc tj. czerwiec, w trakcie którego wypracował wynagrodzenie na poziomie 972,80 złotych netto. W dniu 30 czerwca 2016 roku powód wpuścił na teren obiektu osobę nieuprawnioną, nie odnotowując tego w książce służby, jak również nie informując o tym przełożonych. W związku z powyższym (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością została obciążona karą umowną na podstawie noty księgowej. Z uwagi na fakt, iż powód wykonywał usługi ochrony na obiekcie na rzecz pozwanego (...)spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, będącej podwykonawcą spółki(...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, pozwany (...)był zobowiązany do zwrotu nałożonej kary umownej na rzecz spółki (...). Pozwany (...)spółka z ograniczoną odpowiedzialnością zaprzeczył również, aby w jakimkolwiek okresie łączyła go z powodem umowa o pracę. Potwierdza to w szczególności zawarta przez strony umowa zlecenia. Badając treść powyższej, jak również okoliczności wykonywania świadczeń przez powoda, w tym samodzielne ustalenie grafiku, dowolność w wyborze dni świadczenia usług i ich ilości, należy dojść do wniosku, iż stosunek prawny łączący strony nie miał charakteru opisanego w treści art. 22 kp, albowiem nie spełniał on warunków tam określonych, a dominującymi cechami były elementy cywilnoprawne. Elementem istotnym odróżniającym umowę o pracę od umów cywilnoprawnych jest świadczenie pracy pod kierownictwem pracodawcy oraz obowiązek osobistego świadczenia pracy. Zgodnie zaś z treścią § 2 umowy zlecenia powód nie był zobowiązany do osobistego świadczenia usługi i mógł podzlecać wykonanie obowiązków innym osobom, spełniającym odpowiednie kwalifikacje. Brak bezwzględnego obowiązku świadczenia pracy wyklucza zatem możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego, jako umowy o pracę. Pozwany podkreślił, iż nawet określenie w umowie czynności z zastrzeżeniem ich osobistego wykonywania w określonych dniach, czy godzinach nie przesądza jeszcze o nawiązaniu stosunku pracy, ponieważ takie elementy występują też w stosunkach cywilnoprawnych. Nadto o wyborze zatrudnienia decydują zainteresowane strony, kierując się przesłanką przedmiotu zobowiązania. Pozwany podkreślił, iż art. 22 § 1⁽¹⁾kp nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. O rodzaju zawartej umowy rozstrzyga przede wszystkim wola stron, a następnie sposób jej wykonywania. Powód zaś zawierając umowę zlecenia z (...)posiadał pełną zdolność do czynności prawnych i był świadom konsekwencji związanych ze stosunkiem ukształtowanym w oparciu o prawo cywilne.

Zgoda na nawiązanie tego typu kontraktu została wyrażona przez powoda w sposób swobodny, poprzez złożenie przez niego własnoręcznego podpisu. Oświadczenie nie było dotknięte wadami, które mogłyby ewentualnie wzruszyć moc umowy. Powód nie uchylił się również od skutków złożonego oświadczenia woli. W konsekwencji zawarta umowa zlecenia była ważna i wywołała skutki na gruncie prawa cywilnego. (k. 63-68, 107-112)

Na rozprawie w dniu 16 października 2017 roku pełnomocnik powoda sprecyzował, iż podtrzymuje pozew co do pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W., w odniesieniu zaś pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. cofa pozew. (k. 95)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powód M. N. oraz pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. (uprzednio (...)spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.) w dniu 4 czerwca 2016 roku zawarli umowę zlecenia na okres do dnia 31 grudnia 2016 roku.

W oparciu o powyższą powód zobowiązał się do wykonywania czynności z zakresu ochrony mienia polegających na :

- obserwacji i obchodach terenu obiektu, w czasie których sprawdzeniu podlegały zamknięcia do pomieszczeń, okna, kraty, kłódki, plomby i stan ogrodzenia,
- monitorowaniu ruchu osobowego i towarowego, nie wpuszczaniu na teren obiektu osób nieupoważnionych,
- wykonywaniu innych czynności mających na celu właściwe wykonywanie zlecenia.

Zgodnie z treścią § 2 powyższej umowy zleceniobiorca (powód) miał prawo powierzenia wykonania zlecenia osobie trzeciej (pod warunkiem, że osoba ta spełnia warunki wymagane od zleceniobiorcy np. posiadanie wpisu na listę kwalifikowanych pracowników ochrony fizycznej) lub dokonać zmiany terminów, w których będzie wykonywał zlecenie z innymi zleceniobiorcami wykonującymi podobne czynności dla zleceniodawcy. W takim przypadku zleceniobiorca był obowiązany zawiadomić niezwłocznie zleceniodawcę o osobie i o miejscu zamieszkania swojego zastępcy.

Strony przewidziały również, iż za właściwe wykonanie zlecenia zleceniobiorca otrzyma wynagrodzenie :

- a) 50 % kwoty 6,90 złotych za godzinę (netto) ustalonej stawki obiektowej, przy czym stawka mogła ulec zmianie w przypadku zmiany stawki obiektowej lub zmiany obiektu, co nie wymagało formy pisemnej,
- b) całość wynagrodzenia, nie mniej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, przewidziane w odrębnych przepisach (1.384,94 złotych netto) z zastrzeżeniem pkt e,
- c) całość wynagrodzenia miała być płatna do 25 dnia miesiąca ostatniego okresu rozliczeniowego (obejmującego pełne dwa miesiące), a jeżeli po tym czasie zleceniobiorca wykonał dalszą odpłatną pracę - wyrównanie następować miało do 25 dni następnego miesiąca,
- d) wymienione wynagrodzenie miało być powiększone o zaliczkę na podatek dochodowy oraz należne składki na ubezpieczenia emerytalno- rentowe i ubezpieczenie zdrowotne, natomiast dobrowolna składka na ubezpieczenie chorobowe w całości opłacana miała być przez zleceniobiorcę, o ile upoważnił on płatnika do zgłoszenia do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego,
- e) w przypadku przepracowania niepełnego okresu rozliczeniowego lub nie wykonania w całości uzgodnionej pracy wynagrodzenie naliczone miało być proporcjonalnie do ilości godzin przepracowanych w danym okresie rozliczeniowym.

Za niewłaściwe wykonywanie umowy, niezachowanie należytej staranności w jej wykonaniu bądź wykonanie z narażeniem dobrego imienia zleceniodawcy, zleceniodawca może obniżyć wynagrodzenie, a w rażących przypadkach może zleceniobiorcę całkowicie wynagrodzenia pozbawić.

Zleceniobiorca i jego zastępca odpowiadają osobiście za ewentualne szkody wyrządzone zleceniodawcy przez siebie lub swojego zastępcę. Zleceniodawca nie odpowiada za szkody wyrządzone przez zleceniobiorcę lub jego zastępcę osobom trzecim. (§ 4 umowy)

Zgodnie z § 6 powyższej umowy zleceniobiorca (powód) oświadczył, iż jest w pełni świadomy tego, że niniejsza umowa nie jest umową o pracę i nie stosuje się do niej przepisów prawa pracy. Jest to umowa cywilnoprawna, do której stosuje się przepisy kodeksu cywilnego. W związku z powyższym zleceniobiorca akceptuje fakt, iż z tytułu jej wykonania nie przysługują mu świadczenia pracownicze, jak prawo nabycia urlopu wypoczynkowego i inne temu podobne.

Strony przewidziały również, iż w sprawach nieuregulowanych w niniejszej umowie zastosowanie mają odpowiednie przepisy Kodeksu Cywilnego. (§ 9 umowy)

Powód podpisał również oświadczenie dot. odpowiedzialności materialnej w zakresie zobowiązań odszkodowawczych wynikających z umowy zlecenia.

Powód wykonywał obowiązki ochrony na obiekcie E. w G. przy ul. (...).

Powód wykonywał powyższe zadania w oparciu o grafik dyżurów, w ramach 24 godzinnych zmian, a następnie przysługiwało mu 48 godzin przerwy.

Zleceniobiorcy mieli dowolność w zakresie ustalania poszczególnych zmian.

Nikt nie kontrolował pracy powoda w trakcie dyżuru.

Na obiekt przyjeżdżał z ramienia pozwanej firmy J. S. W/w sprawdzał jedynie stan trzeźwości osób świadczących usługi ochrony, stan zabezpieczeń na obiekcie oraz umundurowanie.

Powód prowadził dziennik służby, w którym odnotowywał zdarzenia w trakcie dyżurów, jak również godziny swojej pracy.

Powód otrzymywał wynagrodzenie godzinowe, zależne od ilości przepracowanych godzin.

W dniu 30 czerwca 2016 roku powód wpuścił na teren obiektu osobę nieupoważnioną, nie odnotowując tego w książce służby, nie sporządzając na tę okoliczność żadnej notatki, jak również nie informując przełożonych.

Powyższe skutkowało nałożeniem kary na (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. w wysokości 1.857,60 złotych netto.

Z uwagi na fakt, iż powód wykonywał usługi ochrony na obiekcie na rzecz pozwanego (...)spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, będącej podwykonawcą spółki (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, pozwany (...)był zobowiązany do zwrotu nałożonej kary umownej na rzecz spółki (...).

Powód nigdy nie kwestionował zawartej umowy zlecenia.

(Dowód : zestawienie dyżurów- k. 6, pismo z dnia 26 lipca 2016 roku- k. 7, wezwanie do zapłaty- k. 8-9, kwestionariusz – k. 74-74v, oświadczenie, deklaracja – k. 76-77v, oświadczenie – k. 78, oświadczenia – k. 79-80, nota księgowa- k. 83-84, umowa o współpracy- k. 85-90, umowa zlecenia- k. 81-82v, zeznania świadka J. S.- k. 144-144v (nagranie 00:03:24-00:19:18), zeznania powoda M. N.- k. 95-96 (nagranie 00:05:4700:27:00) w zw. z k.145 (nagranie 00:21:06-00:33:33)

Pozwany (...)spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. z dniem 30 listopada 2017 roku zmienił nazwę na (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością.

(Dowód : pismo – k. 130, odpis z KRS- k. 131-134)

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 powoda M. N. oraz świadka J. S..

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

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

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

Zeznania świadka J. S. Sąd uznał za konsekwentne, spójne, jak również tworzące logiczną całość z pozostałym materiałem dowodowym sprawy, w szczególności powoływaną wyżej dokumentacją.

Wskazać należy, iż świadek w trakcie zeznań przed Sądem zeznał, iż w momencie rozmowy wstępnej z powodem poinformował go rodzaju umowy łączącej strony, w szczególności iż strony łączyć będzie umowa zlecenia. W/w wskazał również powodowi na wielkość stawki godzinowej za wykonywaną przez niego pracę. Świadek stanowczo zaprzeczył, aby kiedykolwiek informował powoda, iż strony będzie łączyć umowa o pracę. Świadek podkreślił, iż każda nowo przyjmowana osoba początkowo ma umowę zlecenia, gdy zaś sprawdzi się jest zatrudniana na podstawie umowy o pracę. Powód o powyższym również został poinformowany. Świadek zeznał nadto, iż powód nigdy nie kwestionował zawartej z pozwanym umowy zlecenia. Powód miał również możliwość swobodnego ustalania grafiku zmian. Świadek zeznał również, iż przyjeżdżał na obiekt powoda celem sprawdzenia stanu zabezpieczeń, umundurowania, jak również obecności ochroniarza na terenie obiektu.

Sąd odmówił wiary twierdzeniom powoda, iż nie miał świadomości, iż podpisana przez niego umowa stanowi umowę zlecenia, albowiem powyższej nie przeczytał, powyższe jest w ocenie Sądu sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego, zwłaszcza mając na uwadze fakt, iż powód powyższą umowę podpisał. Niniejsza w swej treści wyraźnie stanowiła natomiast o zawarciu umowy zlecenia. W swej treści odwoływanie się również do postanowień Kodeksu Cywilnego.

W ocenie Sądu obecne twierdzenia powoda w tym przedmiocie stanowią jedynie okoliczności prezentowane na potrzeby niniejszego postępowania. Nadto nie znalazły potwierdzenia w materiale dowodowym sprawy okoliczności, iż przed podjęciem pracy u pozwanego był on informowany przez J. S., iż zostanie z nim zawarta umowa o pracę. Okoliczności tej w żadnej mierze nie potwierdził w/w świadek. Sąd dał natomiast wiarę twierdzeniom powoda, iż jego praca na obiekcie nie była w żaden sposób kontrolowana. W odbiorze powoda sprawdzeniu podlegał jedynie stan trzeźwości ochroniarzy. Okoliczność ta koresponduje również z zeznaniami świadka J. S., który również określił zakres czynności kontrolnych dokonywanych na obiekcie.

Postanowieniem z dnia 14 marca 2018 roku (k. 145) Sąd na mocy art. 217 § 1 i 2 kpc w zw. z art. 227 kpc oddalił pozostałe wnioski dowodowe strony powodowej (k. 45-45v), albowiem niniejsze wnioski zmierzały w istocie do ustalenia okoliczności całkowicie nieistotnych z punktu widzenia przedmiotu prowadzonego postępowania. Powyższe

w żadnej mierze nie mogły stanowić potwierdzenia dla istnienia stosunku pracy pomiędzy stronami. Niniejsze uznać zatem należało za całkowicie nieprzydatne z punktu widzenia przedmiotu postępowania.

Odnosząc się do żądania powoda dotyczącego ustalenia istnienia stosunku pracy w okresie przez niego sprecyzowanym, uznać należy, iż na gruncie niniejszej sprawy 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.

Na gruncie niniejszej sprawy rozważenia wymagał art. 22 § 1 kp, zgodnie z którego treścią przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i po jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

W myśl § 1¹ cyt. przepisu zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na treść zawartej przez strony umowy.

W oparciu o powyższą regulację w prawnym stosunku pracy następuje włączenie pracownika do działalności pracodawcy i podporządkowanie go regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy.

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

Wskazany przepis ustanawia podstawowe obowiązki stron stosunku pracy definiujące ten stosunek.

Stosunek prawny, którego podstawę stanowi umowa o pracę charakteryzuje się szczególnymi cechami, pozwalającymi na jego odróżnienie od innych stosunków prawnych do niego zbliżonych, a mianowicie umowy o świadczenie usług, umowy o dzieło, czy umowy zlecenia.

Wyróżnia się on bowiem koniecznością osobistego świadczenia pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, ciągłym charakterem wzajemnych zobowiązań podmiotów, a ponadto odpłatnością pracy.

Zasada osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik winien wykonywać pracę na rzecz pracodawcy osobiście i nie może tego obowiązku spełniać za pośrednictwem innej osoby. Związane jest to z osobistymi przymiotami pracownika, jak np. kwalifikacjami, sumiennością, starannością, wiekiem, płcią, itp. Można w związku z tym

stwierdzić, że stosunek ten opiera się na zasadzie szczególnego zaufania między stronami, co z kolei prowadzi do wniosku, że do jego powstania konieczne jest osobiste zawarcie umowy.

Zasada podporządkowania pracownika pracodawcy polega zwłaszcza na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego oraz postanowień regulaminu, które pozostają w związku z wykonywaną pracą, tj. jej organizacją i przebiegiem.

Podporządkowanie pracownika może przykładowo polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy lub wyznaczeniu zadań.

Zasada ryzyka pracodawcy występuje w prawie pracy w kilku znaczeniach i wiąże się ze swoistym rozkładem odpowiedzialności za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązań.

Po pierwsze, pracodawca ponosi konsekwencje niemożności świadczenia przez pracownika pracy z przyczyn technicznych – niezawinionych przez pracownika (tzw. ryzyko techniczne). Pracodawca obciążony jest także skutkami niewłaściwej obsady stanowisk i zmuszony jest ponieść straty powstałe wskutek braku należytego przygotowania pracowników do pracy (tzw. ryzyko osobowe).

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

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

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

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

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

Dodatkowymi cechami stosunku pracy jest dobrowolność podjęcia pracy przez pracownika i odpłatność świadczonej przez niego pracy.

Ponadto istotnym- w ramach umowy o pracę -jest konieczność kumulatywnego wystąpienia powyższych przesłanek, charakteryzujących umowę o pracę.

Zasadnym jest więc stwierdzenie, że brak choćby jednej z powyższych przesłanek decyduje o odmowie uznania łączącego strony stosunku prawnego jako umowy o pracę. (wyrok s.apel. w Poznaniu z dn. 12.02.2013r., III AUa 1068/12, LEX nr 1321996).

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

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

Okoliczności związane z zawarciem umowy pomiędzy stronami, ze wskazaniem na zakres prac powoda i sposób świadczenia przez niego pracy, nie pozwalają w żadnej mierze na uznanie, że w okresie objętym sporem nastąpiło jego zatrudnienie w oparciu o przepisy prawa pracy.

W ocenie Sądu zgromadzone w sprawie dowody wystarczającej podstawy do takowego ustalenia nie dają.

Żaden z dowodów zgromadzonych w sprawie nie potwierdził jakiegokolwiek przejawu kierownictwa w zakresie wykonywanych przez powoda zadań.

W ocenie Sądu materiał dowodowy nie daje podstaw do przyjęcia, iż pozwany narzucał powodowi określony sposób wykonywania przez niego obowiązków. Z materiału dowodowego sprawy wynika, iż powód miał jasno określony zakres zadań- ochrona obiektu. Powyższy został jasno określony w treści umowy zlecenia z dnia 4 czerwca 2016 roku. Powód miał również możliwość swobodnego określania czasu świadczenia pracy, wyrazem czego była swoboda w zakresie ustalania grafików służb. Brak podporządkowania powoda kierownictwu pracodawcy zdaniem Sądu bezsprzecznie wynika zarówno z zeznań samego powoda, jak również świadka J. S..

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, iż pozwany pozostawił powodowi pełną swobodę i samodzielność w zakresie sposobu wykonywania powierzonych mu zadań.

Powyższe ustalenia w sprawie, które wynikają z zeznań powoda oraz świadka wskazanego wyżej, wbrew twierdzeniom powoda nie mogą stanowić wyrazu ścisłego podporządkowania pracodawcy.

Powód był osobą zatrudnioną przy ochronie obiektu, miał zatem określone zadania z tym związane, dotyczące ochrony mienia.

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.

W tym miejscu należy również zważyć na fakt, iż nie każdy przejaw kontroli może być potraktowany, jako świadectwo wymaganego w stosunkach pracy podporządkowania.

Element kontroli – chociażby z uwagi na ponoszenie ryzyka przez zleceniodawcę – występuje także w umowach cywilnoprawnych, ale to nie oznacza, iż skutkiem tego przestają one być umowami zlecenia, czy o dzieło i stają się umowami o pracę (orzeczenie SN z 17.02.1999r., I PKN 568/98). Cechą odróżniającą stosunek cywilnoprawny od stosunku pracy nie jest jakikolwiek brak związania świadczącego pracę poleceniami, czy też życzeniami tego, który pracę powierza (zleca). Pracownik jest jednakże w większym stopniu związany poleceniami co do pracy (orzeczenie SN z 12.01.1999r., I PKN 535/98).

W tym zakresie na uwagę zasługuje okoliczność, iż z racji rodzaju powierzonych powodowi obowiązków powyższe winny były być wykonywane w określonych godzinach, związanych z działalnością obiektu, na którym swoje zadania wykonywał.

Podkreślić należy, iż w niektórych umowach cywilnoprawnych, np. w umowie zlecenia strona dająca zlecenie jest zainteresowana tym, by przyjmujący zlecenie wykonywał czynności w określonym miejscu i czasie (orzeczenie SN z 04.12.1997r., I PKN 394/97).

Przy ocenie charakteru stosunku prawnego łączącego strony (umowa o pracę, umowa zlecenia) należy uwzględnić również specyfikę funkcjonowania podmiotu zatrudniającego. Umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawaniu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb czynności zleczanych na bieżąco (orzeczenie SN z 15.10.1999 r., I PKN 307/99).

Zawierając umowę zlecenia strony zazwyczaj dają wyraz swojej woli, iż praca nie będzie wykonywana w warunkach ścisłego podporządkowania i kooperacji wymaganych w stosunkach pracy (orzeczenie SN z 07.04.1999r., I PKN 642/98).

W każdym jednakże przypadku w razie wątpliwości tj. wówczas, 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 (orzeczenie SN z 18.06.1998r., I PKN 191/98), także wtedy, gdy dosłowne jej brzmienie byłoby korzystniejsze dla pracownika (wyrok SN z 04.03.1999 r., I PKN 616/98).

Należy bowiem zastrzec, iż przepis art. 22 § 1 (1) k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę (orzeczenie SN z 23.09.1998r., II UKN 229/98).

W ocenie Sądu materiał dowodowy potwierdził, iż w stosunku do zadań wykonywanych przez powoda brak podstaw do przyjęcia ścisłego jego podporządkowania określonym osobom.

Nie bez znaczenia w ocenie całokształtu okoliczności sprawy pozostaje także fakt, iż powód przed podjęciem pracy u pozwanego nie przechodził szkolenia BHP, które jest immanentnie związane ze stosunkiem pracy.

Nadto co istotne w sprawie powód miał otrzymywać wynagrodzenie godzinowe, a zatem wynagrodzenie zależne od ilości przepracowanych przez niego godzin. Niniejsze podważa zatem istnienie po stronie pozwanego ryzyka socjalnego.

Nadto treść podpisanej przez powoda umowy zlecenia, w szczególności jej § 2, 4 podważają istnienie ryzyka gospodarczego, technicznego, jak również osobowego po stronie pozwanego, w rozumieniu opisanym wyżej.

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).

Jak już powyżej wskazano jedną z cech właściwych dla stosunku pracy jest osobiste świadczenie pracy.

Zgodnie z treścią orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1998r. (sygn. akt I PKN 416/98) brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego, jako umowy o pracę.

Jak już powyżej wskazano jedną z cech właściwych dla stosunku pracy jest bowiem osobiste świadczenie pracy.

W tym miejscu stanowczo podkreślić należy, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy bezsprzecznie potwierdził również fakt, iż wykonując czynności w ramach zawartej umowy zlecenia powód nie był zobowiązany do osobistego świadczenia pracy. Powyższa okoliczność wynika jednoznacznie z treści zawartej przez strony umowy z dnia 4 czerwca 2016 roku.

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.

W wyroku z dnia 4 lutego 2011 roku (II PK 82/10), Sąd Najwyższy stwierdził, iż wykonywanie usług dozoru mienia nie musi się odbywać wyłącznie w ramach stosunku pracy. Decydujące znaczenie – przy ustalaniu podstawy normatywnej zatrudnienia osoby świadczącej takie usługi- należy przypisać woli stron stosunku prawnego i okolicznościom towarzyszącym jego wykonywaniu.

Na gruncie powołanego orzeczenia Sąd Najwyższy stwierdził, iż okoliczności faktyczne analizowanej w tymże orzeczeniu sprawy nie dają podstawy do uznania, iż powód był „pokrzywdzony” działaniami pozwanej spółki, która złożyła mu ofertę zatrudnienia na podstawie stosunku cywilnoprawnego, a nie stosunku pracy, mimo że miał on „wykonywać te same czynności, w tym samym miejscu co wcześniej”. Postępowania pozwanej spółki, która nie zaproponowała powodowi zatrudnienia w ramach stosunku pracy, nie można więc uznać za przejaw działania „moralnie wątpliwego”, tym bardziej że powód nie wskazał żadnych okoliczności, które by potwierdzały tezę, iż został wbrew własnej woli „przymuszony” do zawarcia umowy cywilnoprawnej.

Sąd Najwyższy w treści uzasadnienia do powołanego orzeczenia podał również, iż wielokrotnie w orzeczeniach tegoż Sądu podnoszono, iż zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, a praca - w tym wykonywana przy dozorcze mienia - może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (wyrok Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 310). O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują same zainteresowane strony w oparciu o zasadę swobody kontraktowania (art. 353¹ k.c.), kierując się przy tym nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji (wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 594/99, OSNAPiUS 2001 nr 21, poz. 637). Jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w jej nazwie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98 (OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 449). Kwalifikacja umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej budzi w praktyce trudności, gdyż przepisy prawa pracy nie wskazują przedmiotowo istotnych elementów umowy o pracę, a legalna definicja stosunku pracy określa jedynie podstawowe jego cechy pojęciowe. W tej sytuacji kwalifikacji prawnej umowy o świadczenie usług można dokonywać jedynie metodą typologiczną, przez rozpoznanie i wskazanie jej cech przeważających, dominujących (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 glosą A. Musiały).

Sąd Najwyższy wskazał również, iż obowiązki polegające na dozorowaniu obiektów nie mogą mieć charakteru dzieła, ponieważ polegają na wykonywaniu pewnych powtarzających się czynności bez możliwości osiągnięcia rezultatu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 315/07, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 310; PiZS 2010 nr 9, s. 35, z komentarzem K. Pachnika; Monitor Prawa Pracy 2010 nr 4, z glosą M. Kowalczyka; Przegląd Sądowy 2010 nr 11-12, s. 194, z glosą A. Ornowskiej). Nie oznacza to wszak, że dozоровanie mienia nie może być wykonywane na podstawie umowy cywilnoprawnej o świadczenie usług, do której stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu (art. 750 k.c.). Wykonywanie usług dozoru mienia nie musi więc odbywać się wyłącznie w ramach stosunku pracy. Decydujące znaczenie - przy ustaleniu podstawy normatywnej zatrudnienia osoby świadczącej takie usługi - należy przypisać woli stron stosunku prawnego i okolicznościom towarzyszącym jego wykonywaniu. W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. możliwość zastąpienia pracownika osobą trzecią), nie jest możliwa ocena, że została zawarta umowa o pracę. Dla ustalenia, że stron nie łączył stosunek pracy, nie jest nawet konieczne precyzyjne nazwanie umowy cywilnoprawnej łączącej strony (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 256/00, OSNAPiUS 2002 nr 23, poz. 564).

W zakresie prowadzonych rozważań nie bez znaczenia pozostaje zatem zamiar stron odnośnie zawarcia umowy mającej charakter umowy zlecenia.

W przedmiotowej sprawie dla oceny powyższego istotne znaczenie mają zwłaszcza okoliczności poprzedzające zawarcie przez strony umowy.

Z materiału dowodowego sprawy wynika bowiem, iż strony od początku ustaliły, iż wiązać je będzie jedynie umowa zlecenia, przynajmniej na początku. Okoliczność ta została wskazana powodowi przed podjęciem zadań na rzecz pozwanego przez J. S.. W świetle powyższego uznać należało, iż powód od początku miał świadomość charakteru umowy łączącej strony, czego wyrazem było podpisanie powyższej, a następnie brak jej kwestionowania.

Strona pozwana nigdy nie wskazała powodowi, iż będzie ich łączyć umowa o pracę.

Okoliczności tej nie potwierdził żaden z dowodów zgromadzonych w sprawie.

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

Na powyższą podstawę jego zatrudnienia również się godził i nigdy takowej nie kwestionował.

W tym miejscu wskazać należy, iż o tym, czy strony łączy umowa o pracę, czy też cywilnoprawna, decyduje wola osób podpisujących takie kontrakty.

Korzystanie ze służbowego sprzętu nie oznacza również, że doszło do zawarcia stosunku pracy. (wyrok SN z dn. 18.07.2012r., I UK 90/12, wyrok SN z dn. 24.11.2011r., I PK 62/11)

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

W razie ustalenia, iż zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygająca o jej typie powinna być in concreto wola stron. Art. 22 § 1¹ kp nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę.

Nie wyłącza też ustalenia rodzaju zawartej umowy poprzez wykładnię oświadczeń woli wedle kryteriów podanych w art. 65 k.c. (wyrok SN z dn. 27.05.2010r., II PK 354/09, LEX nr 598002).

Reasumując powyższe rozważania, w ocenie Sądu orzekającego wola stron wyrażona w zawartej przez nich umowie zlecenia oraz charakter współpracy między powodem, a pozwaną spółką w okresie spornym wskazują, iż strony łączył wyłącznie stosunek cywilnoprawny, do którego zastosowanie mają przepisy zawarte w Kodeksie Cywilnym, nie zaś przepisy Kodeksu Pracy.

Podkreślić należy, iż powód miał pełną świadomość, jaką umowę zawiera.

Okoliczność ta bezspornie wynika z zeznań świadka przesłuchanego w niniejszym postępowaniu, jak również dokumentów złożonych do akt sprawy.

Reasumując w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego bezspornie wolą stron nigdy nie było zawarcie umowy o pracę w okresie spornym.

Zdaniem Sądu okoliczności związane z intencją stron w powiązaniu z pozostałymi powyżej wskazanymi cechami zatrudnienia powoda, jak również podpisaną przez strony umową zlecenia potwierdzają prawidłowość kwalifikacji prawnej umowy zawartej między stronami we wskazanym wyżej okresie.

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

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

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

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

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

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

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

Mając zatem na względzie wszystkie powyżej przytoczone okoliczności Sąd na mocy art. 189 kpc w zw. z art. 22 kp, oddalił powództwo w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy, o czym orzekł w punkcie II 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 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 zakresie wskazanym wyżej, albowiem roszczenie powoda bezsprzecznie nie wynika ze stosunku pracy, a z łączącego strony stosunku zobowiązaniowego wynikającego z zawartej umowy zlecenia. Charakter łączącego strony stosunku prawnego bezsprzecznie wynika ze zgromadzonych w sprawie dowodów, zarówno osobowych, jak również dokumentowych.

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

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

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

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

W zakresie cofniętego przez powoda pozwu, zgodnie z oświadczeniem sprecyzowanym na rozprawie w dniu 16 października 2017 roku tj. dotyczącym roszczenia skierowanego wobec pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. (k. 95) Sąd postępowanie umorzył, o czym orzekł w punkcie I na mocy art. 203 kpc § 1 i 4 w zw. z 469 kpc w zw. art. 355 § 1 kpc.