

**Sygn. akt VI P 647/16**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 grudnia 2017 roku.

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

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy : Elżbieta Żak, Franciszek Konarski

Protokolant : stażysta Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 4 grudnia 2017 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa M. Ł.

przeciwko R. R.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie za gotowość do pracy, dopuszczenie do pracy, wynagrodzenie za pracę, odszkodowanie

**I.** umarza postępowanie w zakresie cofniętego pozwu,

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

**III.** uznaje się niewłaściwym w zakresie roszczeń powoda M. Ł. o wynagrodzenie za pracę za okres od dnia 28 kwietnia 2013 roku do dnia 3 sierpnia 2013 roku oraz odszkodowanie i przekazuje sprawę w tym zakresie do Sądu Rejonowego w Kartuzach - I Wydziału Cywilnego, zgodnie z właściwością,

**IV.** zasądza od powoda M. Ł. na rzecz pozwanego R. R. kwotę 120 złotych (sto dwadzieścia złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

**V.** koszty sądowe przejmuje na rachunek Skarbu Państwa- Kasę Sądu Rejonowego(...) w G..

**Sygn. VI P 647/16**

## UZASADNIENIE

Powód M. Ł. pozwem z dnia 28 kwietnia 2014r. skierowanym przeciwko pozwanemu R. R. wniósł o ustalenie, iż od dnia 26 kwietnia 2013r. istniał pomiędzy nim, a pozwanym stosunek pracy, nadto o dopuszczenie go do pracy na warunkach określonych w umowie, jak również zasądzenia od pozwanego na jego rzecz zaległego wynagrodzenia począwszy od dnia 1 lipca 2013r. w kwocie 2.540 zł miesięcznie.

W uzasadnieniu pozwu powód M. Ł. wskazał, iż w dniu 26 kwietnia 2013r. pomiędzy nim, a pozwanym R. R., jako zarządzającym i właścicielem Zakładu Budowlanego (...) została zawarta umowa o pracę. Stosownie do jej treści powód miał świadczyć pracę w charakterze robotnika ogólnobudowlanego, w miejscu wskazanym przez pozwanego w wymiarze 10-ciu godzin dziennie, w zamian za co miał otrzymywać wynagrodzenie 10 zł netto/godzinę. Przyjmując standardowy wymiar 254 godzin pracy miesięcznie strony umówiły się na wynagrodzenie miesięczne w wysokości 2.540 zł. Powód świadczył pracę w okresie od 26 kwietnia 2013r. do 3 sierpnia 2013r. Pozwany płacił powodowi nieregularnie w kwotach po kilkaset złotych wskazując, że nie ma pieniędzy, przy czym za miesiąc lipiec 2013r. nie zapłacił mu wcale. Powód wskazał, że oświadczył pozwanemu, iż jest gotów i chce pracować wyłącznie w warunkach

umówionych i nie godzi się na przekładanie terminów wypłaty albo na zapłatę w ratach. W konsekwencji pozwany wyrzucił powoda z terenu budowy pod groźbą użycia siły i zabronił mu wstępu na teren budowy. Od dnia 3 sierpnia 2013r. powód pozostaje bez stałej pracy i podtrzymuje deklarację o chęci jej świadczenia na warunkach umówionych przez strony, pozostając w stałej gotowości. (pozew – k. 3-4)

W odpowiedzi na pozew z dnia 3 listopada 2014r. pozwany R. R. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany podkreślił, iż zaprzecza jakoby pomiędzy stronami został nawiązany stosunek pracy. Powód miał wykonywać prace na rzecz pozwanego, aczkolwiek nie w ramach umowy stosunku pracy. Przy rozpoczęciu pracy powód złożył oświadczenie, iż prowadzi działalność gospodarczą i będzie wystawiał pozwanemu faktury VAT po zakończeniu każdego etapu prac. Pozwany zaprzeczył jakoby zalegał powodowi z wypłatą wynagrodzenia. Co więcej podniósł, że powód nie dostarczył mu faktur VAT, zgodnie z zawartą umową.

Ponadto, pozwany zaprzeczył jakoby nakazał powodowi opuścić plac budowy. Po prostu w pewnym momencie strony uznały, iż dalsza współpraca nie ma sensu i ją zakończyły. W ocenie pozwanego wbrew twierdzeniom powoda pomiędzy stronami nie doszło do nawiązania stosunku pracy. Pozwany podał, iż każdorazowo ustalał z powodem prace do wykonania i strony ustalały wynagrodzenie należne powodowi po zakończeniu prac. Strony nie ustalały w jakich godzinach powód ma wykonywać prace, a jedynie pozwany podawał termin do którego prace mają być wykonane. Niewykonywanie prac w terminie było jednym z powodów zaprzestania współpracy pozwanego z powodem. Pozwany zaprzeczył także twierdzeniom powoda, jakoby umawiali się na stawkę 10 zł netto za godzinę pracy. Powód miał nielimitowany czas pracy, albowiem strony umówiły się na wynagrodzenie płatne po wykonaniu pracy nie zaś za każdą godzinę spędzoną przez powoda na budowie. Pozwany płacił wynagrodzenie powodowi po zakończeniu każdego z etapów powierzonych mu prac. W związku z tym, że powód nie wykonywał prac w terminie, wykonywał je w nieprawidłowy sposób, a także żądał coraz większych kwot za swoje prace, ostatecznie pozwany zrezygnował z jego usług. Dodatkowo, pozwany zaprzeczył, aby kiedykolwiek groził powodowi. (odpowiedź na pozew– k. 23-24)

Na rozprawie w dniu 2 lutego 2015r. powód zmodyfikował żądanie pozwu wskazując, że domaga się zasądzenia na jego rzecz od pozwanego kwoty 35.000 zł tytułem odszkodowania za czas pozostawania bez pracy począwszy od sierpnia 2013r. Wniósł również o zasądzenie od pozwanego zaległego wynagrodzenia za lipiec 2013r. i trzy dni sierpnia 2013r. w wysokości 2.800 zł. (k. 38-39)

Na rozprawie w dniu 30 czerwca 2015r. powód oświadczył, że do rozliczenia z tytułu wynagrodzenia pozostało 2.500 zł. (k. 81)

Na rozprawie w dniu 10 listopada 2015r. powód wskazał, że domaga się ustalenia stosunku pracy w okresie od dnia 26 kwietnia do 2 lutego 2015r., jak również zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za pracę za okres od lipca do sierpnia 2013r. w wysokości 2.860 zł. (k. 155)

Wyrokiem z dnia 19 listopada 2015r. w sprawie o sygn. akt VI P 648/14 Sąd ustalił w pkt 1, że powoda M. Ł. i pozwanego R. R. w okresie od 28 kwietnia 2013r. od dnia 3 sierpnia 2013r. łączył stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika ogólnobudowlanego, w pkt 2 zasądzone od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.800 zł netto tytułem wynagrodzenia za pracę, w pkt 3 oddalono w pozostałym zakresie powództwo, w pkt 4 wyrokowi w pkt 2 nadano rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2540 zł netto, w pkt 5 nakazano ściąganie od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – płatne Kasa Sądu Rejonowego (...) w G. kwoty 140 zł tytułem opłaty, w pkt 6 nakazano ściąganie od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – płatne Kasa Sądu Rejonowego (...) w G. kwoty 64 zł tytułem zwrotu wydatków, a w pkt 7 zasądzone od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1.860 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. (k. 166)

W piśmie procesowym z dnia 11 maja 2016r. powód sprecyzował, iż cofa roszczenie o dopuszczenie do pracy i wypłatę „postojowego” w związku z tym, że zgodnie z odpowiedzią na apelację od dnia 1 października 2015r. pozwany nie prowadzi żadnej działalności gospodarczej i roszczenia te stały się bezprzedmiotowe. Jednocześnie powód wniósł o

ustalenie, że strony w okresie od 28 kwietnia 2013r. do 1 października 2015r. pozostawały w stosunku pracy, jak również o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego kwoty 35.000 zł tytułem odszkodowania za niewykonanie przez pozwanego postanowień umowy na podstawie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. wraz z odsetkami od dnia 3 sierpnia 2013r. do dnia zapłaty (k. 232)

Sąd Okręgowy w Gdańsku wyrokiem z dnia 8 lipca 2016r. w sprawie VII Pa 45/16 uchylił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego Gdańsk- Południe w Gdańsku z dnia 19 listopada 2016r. w całości i sprawę przekazał do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu Gdańsk-Południe(k. 258)

W piśmie procesowym z dnia 2 grudnia 2016 r. powód wskazał, że sprawa o sygn. akt VI P 647/16 nie jest sprawą o ustalenie istnienia stosunku pracy i wynagrodzenia, a jest sprawą o odszkodowanie z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania. Jako podstawę swego roszczenia powód wskazał art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. Jednocześnie powód wniósł o uznanie za przyznane wszystkich pozostałych faktów, na które wskazał w pozwie i złożonej uprzednio apelacji. Podniósł, że zasadna jest teza, że nie opuścił w dniu 3 sierpnia 2013r. terenu zakładu pracy dobrowolnie, lecz został z niego wyrzucony, tj. opuścił teren zakładu pracy będąc do tego zmuszony przez okoliczności, których nie mógł i nie chciał zaakceptować. Wskazał, że w tym stanie rzeczy należy przyjąć, że do niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązań pozwanego wynikających z umowy o pracę doszło z przyczyn leżących po stronie pozwanego, od czego powód nie ekskulpował się w najmniejszym stopniu. (k. 286-287)

W piśmie procesowym z dnia 10 grudnia 2016r. pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany podtrzymał dotychczasowe wnioski i stanowisko zaprezentowane w postępowania prowadzonym pod sygn. akt VI P 648/14 oraz w sprawie VII Pa 45/16. Pozwany zaprzeczył jakoby między stronami został nawiązany stosunek pracy. Przyznał, że współpracował z powodem przy realizacji robót budowlanych na (...), na podstawie umowy zlecenia od dnia 28 kwietnia 2013r. do 3 sierpnia 2013r., kiedy to powód samowolnie oddalił się z miejsca świadczenia pracy, w praktyce je porzucając. Pozwany podkreślił, iż powód nie był zobowiązany do stawiania się w miejscu pracy w określonych godzinach, ani do spędzania w nim określonego czasu dziennie. Powód zobligowany był do wykonania określonych zadań, co do których każdorazowo umawiał się z pozwanym, zarówno do zakresu jak i wynagrodzenia. Powód przed rozpoczęciem współpracy z pozwanym złożył pozwanemu oświadczenie odnośnie prowadzenia przez siebie działalności gospodarczej. Pozwany dodał, że skoro powód upatrywał istnienie w wiążącej strony umowie stosunku pracy, winien był złożyć pozwanemu wypowiedzenie, w przypadku uznania, iż przyczyna owego wypowiedzenia leży po stronie pracodawcy, wskazując to w jego treści. Pozwany podał również, iż nigdy nie wręczył powodowi wypowiedzenia umowy o pracę. Ponadto, pozwany podniósł, iż od dnia 1 października 2015r. nie prowadzi działalności w ramach, której „zatrudniał” powoda (ani żadnej innej), a zatem nawet gdyby uznać zasadność roszczenia powoda w przedmiocie przywrócenia/ewentualnie dopuszczenia go do pracy (co pozwany stanowczo kwestionuje), w ocenie pozwanego realizacja roszczenia byłaby, jeśli nie całkowicie możliwa, to z całą pewnością nadmiernie utrudniona. Pozwany zakwestionował także deklarowaną przez powoda gotowość do świadczenia pracy na rzecz pozwanego, poczynwszy od dnia 3 sierpnia 2013r. Ponadto, zakwestionował jakoby między stronami istniały nieuregulowane należności z tytułu wykonanej przez powoda pracy. (k. 291-295)

W piśmie procesowym z dnia 28 grudnia 2016r. powód sprecyzował, że dochodzi w przedmiotowej sprawie odszkodowania za zerwanie umowy o pracę i jako podstawę swego roszczenia wskazuje art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (k. 307)

Pozwany w piśmie procesowym z dnia 22 stycznia 2017r. wniósł o zobowiązanie powoda do jednoznacznego oświadczenia powoda co do zakresu roszczeń objętych sporem.

Pozwany wskazał jak dotychczas, że współpracował z powodem przy realizacji robót budowlanych na (...), na podstawie umowy zlecenia.

Podał, iż oprócz jednego, incydentalnego telefonu od powoda, wykonanego blisko rok po porzuceniu prac na rzecz pozwanego i dotyczącego zgoła innych kwestii, niż deklaracja chęci pracy na rzecz pozwanego, w żaden sposób powód nie zmanifestował pozostawania w dyspozycji pozwanego. Powód nigdy nie wykazał zamiaru dalszej pracy na rzecz pozwanego, ani że praca ta jest niedostępna dla powoda z przyczyn leżących po stronie pozwanego. W ocenie pozwanego w przedmiotowej sprawie, nie ziściła się żadna z trzech przesłanek odpowiedzialności kontraktowanej, które muszą wystąpić łącznie. W pierwszej kolejności wskazać należy, iż powód w żadnej mierze nie wykazał, aby doznał jakiegokolwiek szkody, zarówno co do zasady, jak i co do wysokości. Rzekome niewykonanie (czy też nienależyte wykonanie) zobowiązania nie zostało spowodowane przez „dłużnika”. Wobec braku szkody i ewentualnej „winy” pozwanego, nie mogła zaistnieć trzecia z obligatoryjnych przesłanek. (k. 318-320)

W kolejnym piśmie procesowym wniesionym w dniu 8 lutego 2017r., powód sprecyzował, iż w niniejszym postępowaniu domaga się odszkodowania z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania. Powód oświadczył również, iż w piśmie z dnia 9 maja 2016r. cofnął roszczenie o dopuszczenie do pracy i wypłatę „postojowego” i wniósł jedynie o zasądzenie odszkodowania z art. 471 k.c., a pozwany powyższą zmianę powództwa zaakceptował. Reasumując powód podał, iż aktualnie domaga się zasądzenia na jego rzecz kwoty 35.000 zł tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami od dnia 3 sierpnia 2013r., nadto ustalenia iż w okresie od 28 kwietnia 2013r. do 1 października 2016r. strony pozostawały w stosunku pracy. (k. 323-325)

W piśmie procesowym z dnia 2 marca 2017r. powód ponownie wskazał, iż podstawę prawną dochodzonego przez niego żądania z tytułu odszkodowania stanowi art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. (k.331-332)

W piśmie procesowym z dnia 10 czerwca 2017r. powód wskazał, iż w niniejszej sprawie podtrzymuje również żądanie dotyczące ustalenia istnienia stosunku pracy, zawarte w pozwie i piśmie z dnia 9 maja 2016 r., tj. domaga się ustalenia powyższego w okresie od 28 kwietnia 2013r. do dnia 1 października 2015r. (k. 355)

Postanowieniem z dnia 1 września 2017 roku Sąd zobowiązał powoda do jednoznacznego podania, czy podtrzymuje również żądanie dotyczące zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 28 kwietnia 2013r. do dnia 3 sierpnia 2013r. w kwocie 2.860 zł tj. w wysokości sprecyzowanej na rozprawie w dniu 11 listopada 2015r., czy też żądanie w tym przedmiocie cofa – w terminie 7 dni pod rygorem uznania, iż powództwo w tym zakresie również podtrzymuje. (k. 364, 376, 400, 410)

Wobec braku jakiegokolwiek odpowiedzi w tym przedmiocie Sąd uznał, iż powód żądanie w zakresie wynagrodzenia również w niniejszym postępowaniu podtrzymuje.

Na rozprawie w dniu 3 listopada 2017r. strona pozwana wyraziła zgodę na cofnięcie pozwu przez powoda tj. co do roszczeń o dopuszczenie do pracy oraz wynagrodzenie za gotowość do pracy. (k. 432)

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny :**

W dniu 26 kwietnia 2013r. powód M. Ł. oraz pozwany R. R. zawarli umowę o dzieło na podstawie której powód zobowiązał się wykonywania prac (usług) w okresie od dnia 26 kwietnia 2013r. do dnia 3 sierpnia 2013r.

Za wykonane w tym czasie prace powód, zgodnie z powyższą umową, miał otrzymać kwotę 4.850 złotych.

Pozwany R. R. w ramach prowadzonej działalności gospodarczej wykonywał prace przy budowie Centrum (...).

Na terenie powyższej budowy powód w okresie od dnia 28 kwietnia 2013r. do dnia 3 sierpnia 2013r. wykonywał prace ogólnobudowlane, tj. rozrabiał beton, przewoził go w taczce, tynkował. Powód nie miał stałych godzin, czasami pracował 8 godzin dziennie, a czasami krócej. Były też dni kiedy powód w ogóle nie przychodził do pracy, nawet kilka dni pod rząd.

Powód podpisywał codziennie listę obecności, na której odnotowywane były r godziny jego pracy.

Mimo zapisów umowy o dzieło powód otrzymywał wynagrodzenie godzinowe tj. w wysokości 10 złotych za godzinę.

Pozwany regulował na rzecz powoda wynagrodzenie w ratach.

W dniu 3 sierpnia 2013 r. powód oświadczył pozwanemu, że nie zgadza się na wypłatę wynagrodzenia w ratach i opuścił teren budowy.

( **dowód** : umowa o dzieło, k. 73, zeznania świadka P. K., k. 78-79 (nagranie czas: 00:06:34 – 00:18:25), k. 432 (nagranie czas: 00:16:18 - 00:22:29); zeznania świadka S. M., k. 79 (nagranie czas: 00:18:26- 00:23:49), k. 362-363 (nagranie czas: 00:23:18 - 00:31:24); zeznania świadka M. M., k. 79-80 (nagranie czas: 00:25:00 – 00:33:20), k. 431-432 (nagranie czas: 00:05:55 - 00:16:11); zeznania świadka M. W., k. 80-81 (nagranie czas: 00:34:39 – 00:43:56); k. 361-362 (nagranie czas: 00:08:45 - 00:21:45); zeznania świadka A. S.- k. 153-154 (nagranie 00:05:01-00:10:37), zeznania M. R., k. 363-364 (nagranie czas: 00:31:43 -00:43:10); zeznania powoda M. Ł., k. 38-39, k. 154-155 (nagranie czas: 00:11:20- 00:27:53), k. 433 (nagranie czas: 00:27:34- 00:30:31); zeznania R. R., k. 39, k. 155 (nagranie 00:28:37-00:42:33), k. 433- 434 (nagranie czas: 00:30:41 - 00:37:35) ;)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów przeprowadzonych i ujawnionych w toku postępowania. W swoich ustaleniach Sąd oparł się na zeznaniach stron – powoda M. Ł. i pozwanego R. R. oraz świadków w osobach M. W., S. M., A. S., M. R., M. M., P. K..

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

Podstawę ustaleń Sądu stanowiła również zawarta przez strony umowa o dzieło. Powyższemu dokumentowi Sąd dał wiarę w całości, albowiem jego prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości. Powód w toku prowadzonego postępowania nie zakwestionował faktu podpisania niniejszej, jak również złożenia podpisu pod powyższą umową. W tym zakresie powód wskazywał jedynie, iż niniejsza została mu przedłożona do podpisu jako dokument in blanco. Okoliczności tej jednak w toku prowadzonego postępowania nie potwierdził żaden z dowodów zgromadzonych w sprawie. Nadto sam fakt podpisania niniejszej przez powoda dowodzi w istocie zaakceptowania podstawy jego zatrudnienia u pozwanego.

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.

Sąd odmówił natomiast mocy dowodowej dokumentom złożonym przez stronę pozwaną dotyczącym dowodów wypłat wynagrodzenia na rzecz powoda. (k. 86).

Wobec zaprzeczenia przez powoda autentyczności podpisów widniejących pod niniejszymi pokwitowaniami Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego sądowego z zakresu badań dokumentów J. B., który w opinii z dnia 5 sierpnia 2015r. jednoznacznie stwierdził, że podpisy te nie zostały nakreślone przez powoda M. Ł. (k. 95-112).

Zdaniem Sądu opinia biegłego sądowego J. B. została sporządzona w sposób rzetelny, prawidłowy oraz wszechstronny.

Biegły w swych ustaleniach oparł się bezsprzecznie na całokształcie materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy, w szczególności na dokumentacji porównawczej złożonej do akt sprawy.

Wnioski wyprowadzone przez biegłego uwzględniają zatem całościowo dowody znajdujące się w aktach sprawy, jak również posiadają uzasadnienie teoretyczne i praktyczne. Potwierdzają również bezwzględnie znajomość problematyki będącej przedmiotem tejże opinii.

Zdaniem Sądu brak jest jakichkolwiek podstaw odmawiających niniejszej opinii trafności i prawidłowości. Biegły posiada bowiem wymaganą w tym zakresie wiedzę specjalistyczną, zarówno teoretyczną jak i praktyczną.

Zeznania świadków w osobach M. W., S. M., A. S., M. R., M. M., P. K. Sąd uznał za konsekwentne, spójne i wzajemnie się uzupełniające, jak również tworzące logiczną całość z pozostałym materiałem dowodowym sprawy, w szczególności powoływaną wyżej dokumentacją.

Wskazać należy, iż świadkowie przesłuchani w sprawie w sposób zbieżny i konsekwentny zeznawali na okoliczności związane z charakterem pracy i obowiązków wykonywanych przez powoda na rzecz strony pozwanej.

Sąd uznał je za wiarygodne w takim zakresie w jakim znajdowały one potwierdzenie w pozostałych dowodach zgromadzonych w sprawie.

W ocenie Sądu zeznania świadka M. W. zasługiwały na wiarę w całości. Świadek złożył zeznania na okoliczność charakteru zatrudnienia powoda u pozwanego. Potwierdził, że powód pracował 8 godzin dziennie, czasami krócej, różnie przychodził do pracy, nie miał stałych godzin. Często były takie dni, że powód w ogóle nie przychodził do pracy, nawet kilka dni pod rząd. Świadek przyznał również, że nie żądał od powoda żadnych dokumentów dotyczących przyczyn jego nieobecności. W/w świadek wskazał również, iż powód M. Ł. dostawał wynagrodzenie jedynie za ilość przepracowanych przez niego godzin. Zeznania świadka były spójne, rzetelne i konsekwentne, a ponadto pozostawały w zgodzie ze zgromadzonymi w sprawie dowodami.

Podobnie Sąd ocenił zeznania świadka S. M., w szczególności w zakresie w jakim potwierdził on, że powód mówił mu, że pracuje u pozwanego „na czarno”, że ma przepracować jakiś okres, a potem dostanie normalną umowę. Świadek wskazał także, że powód otrzymywał tytułem wynagrodzenia kwotę 10-12 zł za przepracowaną godzinę. Dodatkowo świadek potwierdził, że powód przestał pracować u pozwanego, bo nie dostawał wynagrodzenia.

Sąd przesłuchał w toku postępowania również świadka M. R.. Świadek potwierdził, że wynagrodzenie powód dostawał do ręki i kwitował powyższe. Wskazał, że powód nie miał stałych godzin pracy u pozwanego. Zdarzały się również dni kiedy powód nie pracował, nawet przez kilka kolejnych dni.

Fakt pracy powoda u pozwanego potwierdził również świadek M. M., jakkolwiek nie znał on warunków zatrudnienia powoda u pozwanego, jak również okoliczności w jakich strony zaprzestały współpracy.

Co do zeznań świadka P. K. Sąd przy ustalaniu stanu faktycznego podszedł z ostrożnością w zakresie w jakim wskazał on, że powód przychodził codziennie do pracy i pracował w stałych godzinach, bowiem stoi to rażącej w sprzeczności z pozostałymi zbieżnymi zeznaniami świadków wskazanych wyżej, które Sąd uznał za wiarygodne. Sąd dał wiarę jego zeznaniom jedynie w zakresie w jakim wskazał on na wynagrodzenie godzinowe powoda (około 10-12 zł), jak również iż na liście obecności odnotowywane były godziny jego pracy.

Sąd dał również wiarę w całości zeznaniom świadka A. S., jakkolwiek jej zeznania nie wniosły niczego istotnego w sprawie, albowiem w/w nie miała wiedzy w zakresie charakteru zatrudnienia powoda u pozwanego i podstawy powyższego.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły również co do zasady zeznania powoda M. Ł.. Powyższe Sąd uznał za wiarygodne w takim zakresie w jakim znajdowały one potwierdzenie w pozostałych dowodach zgromadzonych w sprawie.

Sąd nie podzielił jednak 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, przedkładając w tym przedmiocie obszerny materiał dowodowy na potwierdzenie podnoszonych przez siebie okoliczności.

Sąd dała wiarę twierdzeniom powoda, iż wykonywał on obowiązki na rzecz pozwanego w okresie od dnia 28 kwietnia 2013r. do dnia 3 sierpnia 2013rr, jak również iż otrzymywał wynagrodzenie godzinowe.

Sąd przesłuchał w charakterze strony pozwanej R. R., którego zeznania w przeważającym zakresie uznał za wiarygodne i polegające na prawdzie. W/w stanowczo zaprzeczył, aby między stronami czynione były jakiegokolwiek ustalenia odnośnie zawarcia umowy o pracę. Powyższe koresponduje również z zeznaniami pozostałych świadków. Sąd przyznał również walor wiarygodności jego twierdzeniom, iż nie wyznaczał on powodowi godzin w jakich ma pracować, przekazywał mu tylko co ma wykonać. Jak wskazał pozwany w toku zeznań przed Sądem, to że powód jakiegoś dnia nie przyszedł do pracy nie miało dla niego znaczenia, bo miał on wykonać po prostu pracę. Sąd odmówił jednak wiary twierdzeniom pozwanego, iż powód miał otrzymywać wynagrodzenie w stałej kwocie tj. w wysokości najniższej krajowej.

Podstawy do takowych ustaleń w żadnej mierze nie daje bowiem materiał dowodowy sprawy, z którego wynika iż powód miał otrzymywać określoną stawkę za przepracowaną każdą godzinę. Okoliczność ta została bowiem potwierdzona zgodnymi zeznaniami świadków w osobach P. (...), M. M., S. M. oraz M. W..

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 § 1<sup>1</sup> cyt. przepisu zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na treść zawartej przez strony umowy.

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

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

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

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

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

Zasada osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik winien wykonywać pracę na rzecz pracodawcy osobiście i nie może tego obowiązku spełniać za pośrednictwem innej osoby. Związane jest to z osobistymi przymiotami pracownika, jak np. kwalifikacjami, sumiennością, starannością, wiekiem, płcią, itp. Można w związku z tym stwierdzić, że stosunek ten opiera się na zasadzie szczególnego zaufania między stronami, co z kolei prowadzi do wniosku, że do jego powstania konieczne jest osobiste zawarcie umowy.

Zasada podporządkowania pracownika pracodawcy polega zwłaszcza na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego oraz postanowień regulaminu, które pozostają w związku z wykonywaną pracą, tj. jej organizacją i przebiegiem. Podporządkowanie pracownika może przykładowo polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy lub wyznaczeniu zadań.

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

W ocenie Sądu materiał dowodowy nie daje podstaw do przyjęcia, iż pozwany narzucał powodowi określony sposób wykonywania przez niego obowiązków. Z materiału dowodowego sprawy wynika, iż powód miał jasno określony zakres obowiązków dotyczący wykonywania określonych prac budowlanych. Powód miał również możliwość swobodnego określania czasu świadczenia pracy każdego dnia.

Z materiału dowodowego sprawy wynika bowiem, iż powód nie miał stałych godzin pracy, czasami pracował 8 godzin, czasami krócej, przychodził i wychodził jak chciał, były również dni kiedy w ogóle nie przychodził do pracy, nawet przez kilka dni, nie usprawiedliwiając przy tym w żaden sposób przyczyn swojego niestawiennictwa.

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

Zdaniem Sądu materiał dowodowy sprawy potwierdził również, iż pozwany pozostawił powodowi pełną swobodę i samodzielność w zakresie sposobu wykonywania powierzonych mu zadań. Powód miał po prostu wykonać określone zadanie. W tym zakresie należało mieć również na uwadze, iż prace powierzone powodowi nie były skomplikowane, a zatem nie wymagały szczególnego nadzoru. Powód bowiem w ramach powierzonych mu obowiązków rozrabiał beton, przewoził go w taczce, tynkował.

Powyższe ustalenia w sprawie, które wynikają z zeznań świadków wskazanych wyżej, jak również 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.

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 pracą budowy, na której swoje zadania wykonywał.

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

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

Wskazać należy, iż nawet określenie w umowie czynności z zastrzeżeniem ich osobistego wykonywania w określonych dniach i godzinach nie przesądza o nawiązaniu stosunku pracy, ponieważ takie elementy występują też w stosunkach cywilnoprawnych. Osobiste wykonywanie powierzonych czynności jest charakterystyczne nie tylko dla stosunku pracy, ale również dla umów cywilnoprawnych np. zasadą jest przy wykonywaniu zlecenia, a możliwość powierzenia innej osobie wykonania zlecenia musi wynikać z treści umowy, ze zwyczaju lub być spowodowana okolicznościami. (wyrok SN z dnia 06 października 1998 r. I PKN 389/98).

Na gruncie prowadzonych rozważań podkreślić również należy, iż dopuszczalne jest wykonywanie tych samych obowiązków zarówno w ramach zatrudnienia pracowniczego lub cywilnoprawnego o ile nie sprzeciwiają się temu inne okoliczności (art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p.). Zadecydować o podstawie zatrudnienia mogą strony umowy.

W zakresie oceny charakteru zatrudnienia powoda należało mieć również na uwadze, iż powód miał otrzymywać jedynie wynagrodzenie za czas przepracowany.

W tym zakresie bowiem wynagrodzenie powoda miało charakter godzinowy.

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

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

Z materiału dowodowego sprawy wynika bowiem, iż powód podpisał złożoną do akt umowę o dzieło, czym potwierdził w ocenie Sądem wolę zatrudnienia u pozwanego na tejże podstawie.

Jak to zostało wskazane wyżej okoliczności związane z przedłożeniem powodowi umowy w formie dokumentu in blanco nie znalazły potwierdzenia w dowodach sprawy.

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

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 § 1<sup>1</sup> 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 oraz charakter współpracy między powodem, a pozwanym 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, jaką umowę zawiera.

Okoliczność ta bezsprzecznie wynika z zeznań świadków przesłuchanych w niniejszym postępowaniu, jak również stron postępowania oraz dokumentów złożonych do akt.

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

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

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

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

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

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

Zauważyć należy, iż art. 477<sup>1</sup> § 1<sup>1</sup> 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 § 1<sup>1</sup> 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 § 1<sup>1</sup> 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.

Jedynie na marginesie zauważyć należy, iż niezrozumiałym jest również, dlaczego powód określa, iż jego żądanie winno dotyczyć okresu do dnia 1 października 2015r., skoro obowiązki na rzecz pozwanego wykonywał jedynie do dnia 3 sierpnia 2013r.

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 1<sup>1</sup> kpc oraz 476§ 1 pkt 1<sup>1</sup> kpc.

Odnosząc się natomiast do roszczenia powoda dotyczącego zasądzenia na jego wynagrodzenia za okres od 28 kwietnia 2013r. do 3 sierpnia 2013r., jak również odszkodowania w wysokości 35.000 złotych, 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 następne.

Biorąc powyższe pod uwagę brak jest podstaw do rozpatrzenia przedmiotowej sprawy przez Sąd Rejonowy Gdańsk- Południe w Gdańsku Wydział VI Pracy w zakresie dotyczącym roszczenia o wynagrodzenie za okres od dnia 28

kwietnia 2013r. do dnia 3 sierpnia 2013r, jak również odszkodowania i z tego też 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 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r. poz. 1804).

W toku postępowania (k. 232, 323) powód cofnął pozew w zakresie roszczenia o wynagrodzenie za gotowość do pracy, jak również co do dopuszczenia do pracy na co pozwany wyraził zgodę (k. 432) Sąd uznał, iż cofnięcie pozwu w powyższym zakresie nie jest sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego, nie zmierza do obejścia prawa oraz nie narusza słusznego interesu powoda.

Tym samym koniecznym stało się na podstawie art. 203 § 1 i § 4 k.p.c. w zw. z art. 469 k.p.c. w zw. z art. 355 § 1 k.p.c. umorzenie postępowania w tym zakresie, o czym orzeczono w punkcie I wyroku.

O kosztach sądowych prowadzonego postępowania orzeczono w punkcie V na podstawie art. 113 ustawy z dnia z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2016.623 j.t.) w zw. z art. 98, 108 § 1 k.p.c.