

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 6 października 2022 roku w sprawie o sygn. akt X P 994/18 z powództwa R. Ś. przeciwko S. J. (1) o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, wynagrodzenie za pracę, odszkodowanie z tytułu braku otrzymania świadczenia „500+” i świadczenia rodzinnego, składki, ustalenie istnienia stosunku pracy, zobowiązanie do wydania świadectwa pracy, sprostowanie świadectwa pracy, ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi w punkcie 1 sentencji wyroku zasądził od S. J. (1) na rzecz R. Ś. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę kwotę 1.050,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 18 sierpnia 2021 roku od dnia zapłaty, tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 1 sierpnia 2018 roku do dnia 31 października 2018 roku kwotę 6.239,60 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 19 listopada 2018 roku do dnia zapłaty, w punkcie 2 sentencji wyroku sprawę w zakresie roszczenia o wynagrodzenie za okres od dnia 2 listopada 2017 roku do dnia 31 maja 2018 roku przekazał do Sądu Rejonowego w Zgierzu, I Wydziału Cywilnego, w punkcie 3 sentencji oddalił powództwo w pozostałym zakresie, w punkcie 4 sentencji zasądził od R. Ś. na rzecz S. J. (1) kwotę 3.329,64 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w punkcie 5 sentencji wyroku nakazał pobrać od S. J. (1) na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 558,83 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych oraz w punkcie 6 sentencji wyroku nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.100,00 zł.

Przedmiotowe orzeczenie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

Powód R. Ś. ma 33 lata (ur. (...)), w okresie objętym sporem posiadał wykształcenie gimnazjalne. W okresie od 17 grudnia 2008 roku do 28 lutego 2017 roku R. Ś. pracował: w (...) sp. z o.o. na stanowisku jeliciarza, PPHU (...) N. W. na stanowisku montera konstrukcji stalowych, (...) S.C na stanowisku sortowacza złomu oraz P. na stanowisku spawacza. W 2016 roku powód uzyskał uprawnienia spawacza (...), które nabył po odbyciu kursu, we własnym zakresie. Powód posiada prawo jazdy.

W okresie od 1 marca 2017 roku do 22 listopada 2017 roku powód R. Ś. był zatrudniony w Stowarzyszeniu (...), (...) i (...) Uzależnień w S. na stanowisku kierowcy, ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony. Stosunek pracy ustał z dniem 22 listopada 2017 roku na mocy porozumienia stron, na wniosek pracownika.

Ostatni dzień pracy powoda w Stowarzyszeniu (...) przypadał na 2 listopada 2017 roku. Tego dnia powód świadczył pracę w wymiarze 8 godzin. W dniu 3 listopada 2017 roku pracodawca udzielił powodowi dnia wolnego za święto przypadające w sobotę 11 listopada 2017 roku. W okresie od dnia 6 listopada 2017 roku do dnia 21 listopada 2017 roku pracownik korzystał z urlopu wypoczynkowego.

W dniu 13 grudnia 2017 roku powód zarejestrował się w Powiatowym Urzędzie Pracy w Z. jako osoba bezrobotna. Była to siódma rejestracja powoda w PUP.

Przy rejestracji powód wypełnił dokumenty, w których oświadczył, że jest osobą niezatrudnioną i niewykonującą innej pracy zarobkowej. Dodatkowo wypełnił własnoręcznie druk oświadczenia, w którym oświadczył, że nie ma zawartej umowy o pracę, umowy cywilnoprawnej, nie posiada też wpisu do ewidencji działalności gospodarczej.

Decyzją PUP w Z. z dnia 19 grudnia 2017 roku powód został uznany za osobę bezrobotną z dniem 13 grudnia 2017 roku. Jednocześnie odmówiono powodowi prawa do zasiłku dla bezrobotnych od 13 grudnia 2017 roku z uwagi na to, że ostatnie zatrudnienie przed rejestracją (to jest zatrudnienie w Stowarzyszeniu (...)) ustało na mocy porozumienia stron. W takim wypadku prawo do zasiłku dla bezrobotnych przysługiwało po upływie 90 dni od dnia rejestracji.

Wraz z decyzją powód otrzymał informację o prawach i obowiązkach osób zarejestrowanych w PUP.

Decyzją z dnia 9 marca 2018 roku przyznano powodowi prawo do zasiłku dla bezrobotnych na okres od dnia 13 marca 2018 roku (to jest z upływem 90 dni od dnia rejestracji) do dnia 10 czerwca 2018 roku.

S. J. (1) prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą pod firmą (...) na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej od 3 czerwca 2016 roku. Miejscem wykonywania działalności jest Z., ul. (...) lok. 14. Przedmiotem działalności pozwanego jest obróbka mechaniczna elementów metalowych.

Powód rozpoczął pracę u S. J. (1) na początku listopada 2017 roku. Strony początkowo nie łączyła żadna umowa zawarta na piśmie.

Powód poinformował pozwanego, iż z poprzedniej firmy zwolnił się i że będzie pobierał zasiłek dla bezrobotnych.

Pozwany od listopada/grudnia 2017 roku realizował prace montażowe w L..

Praca powoda polegała na szlifowaniu, spawaniu elementów balustrady, a następnie montażu. Ponadto powód pracował jako kierowca, przewoził ludzi oraz materiały budowlane.

Razem z powodem przy montażu balustrad pracowali jeszcze dwie osoby: S. S. i M. D. (1). Mieli oni takie same obowiązki jak powód. Różnica w obowiązkach polegała tylko na tym, że S. S. i M. D. (1) nie spawali. Powód, S. S. i M. D. (1) pracowali przy montażu balustrad na tych samych obiektach. Wspólnie przygotowali materiały w zakładzie w Z., które później wspólnie montowali na obiektach.

Pozwany na takich samych zasadach powodowi, S. S. i M. D. (1) mówił jakie konkretnie prace mają wykonać, jak je wykonać. Pozwany doglądał, nadzorował wykonywane prace. Określał, o której godzinie mają wyjechać na budowę. Czas pracy był taki sam dla wszystkich. Wszyscy byli traktowani przez pozwanego według tych samych zasad.

Pozwany nie ingerował w czas konieczny na wykonanie danej pracy. Przykładowo polecał wykonanie 20 metrów balustrady i płacił za tak wykonaną pracę.

Pozwany nie zatrudniał pracowników na umowę o pracę. S. S. jak i M. D. (1) prowadzili własne działalności gospodarcze i byli podwykonawcami pozwanego. W późniejszym okresie S. S. pracował w firmie, która była podwykonawcą pozwanego.

Montaż na danym obiekcie trwał, w zależności od zlecenia od jednego dnia do kilku miesięcy. Na miejsce pracownicy dostawali się firmowymi samochodami. Prowadził powód bądź M. D. (1). W przypadku bardziej odległych miejsc montażu pracownicy, nie wracali do domu, spali w wynajętym przez pozwanego mieszkaniu lub hotelu. Pozwany opłacał nocleg oraz wyżywienie.

Poza montowaniem balustrad na obiektach powód wraz z S. S. i M. D. (1) pracowali w zakładzie w Z.. Przygotowywali pracę. Najpierw wykonywali balustradę, spawali ją.

Zarówno powód jak i podwykonawcy pozwanego otrzymywali wynagrodzenie liczone od metra bieżącego wykonanej i zamontowanej balustrady. Strony umówiły się, że powód będzie otrzymywał 30 zł za metr bieżący położonej balustrady.

Wynagrodzenie powód jak i podwykonawcy otrzymywali w gotówce po wykonaniu danej pracy.

M. D. (1) w ramach własnej działalności gospodarczej wystawił jako sprzedawca faktury za montaż balustrad: w dniu 20 lipca 2018 roku na kwotę 13.000 zł, w dniu 10 listopada 2018 roku na kwotę 20.000 zł, w dniu 31 grudnia 2018 roku na kwotę 25.000 zł. Nabywcą wskazanej usługi był pozwany.

Do zakładu w Z. powód z S. S. i M. D. (1) przyjeżdżali na godzinę 6.00. Po przybyciu do zakładu nie pracowali, zajmowali się piciem kawy. Pracę rozpoczynali o godzinie 7:00 – 8:00.

Długość pracy danego dnia zależała od pory roku. Gdy robiło się ciemno o 16.00 to pracownicy kończyli pracę wcześniej. Gdy było widno pracowali dłużej. Praca kończyła się w różnych godzinach o godz. 17.00, 18.00 a czasami o 20.00. Zimą, gdy robiło się szybciej ciemno, to praca kończyła się o godzinie 16.00.

Powód mógł przyjechać do zakładu na późniejszą godzinę i zacząć pracę o godzinie 8:00.

Pozwany nie określał godziny zakończenia pracy. Gdy wykonawcy wyrazili taką wolę mieli możliwość pracowania dłużej.

Powód posiadał klucze do zakładu.

Klucze do zakładu posiadał także S. S..

W dniu 4 grudnia 2017 roku strony zawarły umowę zlecenia na okres od 4 grudnia 2017 roku do 12 grudnia 2017 roku, zgodnie z którą powód wykonywał prace – spawanie balustrad. Wynagrodzenie zostało w umowie określone na kwotę 800 zł.

Załącznik do umowy stanowiła ewidencja godzin wykonywania umowy zlecenia, w której powód podpisał pokwitował wykonywanie pracy w dniach od 4 do 8 grudnia 2017 roku i od 11 do 12 grudnia 2017 roku w wymiarze od 6 do 8 godzin dziennie.

Zawarcie umowy zlecenia na piśmie było koniecznym do tego aby powód mógł wejść na budowę podczas prac w L..

Ilość pracowników pracujących przy montażu balustrad zależała od wielkości zlecenia. Małe zlecenia były realizowane przez dwóch pracowników.

Generalnie na budowy jeździli w trójkę: powód, S. S. i M. D. (1). Do większych prac jeździł także pozwany i wtedy pracowali w czwórkę. Pozwany pracował wtedy na równi z pozostałymi, także spawał.

Prace w L. trwały około półtora miesiąca (do połowy stycznia 2018 roku). Wykonywały je cztery osoby.

Po zakończeniu pracy w L., powód otrzymał od pozwanego w lutym 2018 roku kwotę około 10.000 zł.

Powód wykonywał także prace w G., K., P., Ł., Z..

Prace w G. były wykonywane zimą przez trzy tygodnie.

Prace w K. trwały jeden – dwa dni.

W P. prace trwały przez cztery wyjazdy. W sumie przez około miesiąc. Pracowały tam trzy osoby. Każdy odpowiadał za tę pracę na takich samych zasadach.

Prace w P. wykonywały cztery osoby. Prace tam trwały najdłużej od końca sierpnia do grudnia 2018 roku. W sumie było tam do położenia około 150 metrów balustrady.

W dniu 10 kwietnia 2018 roku powód otrzymał z PUP w Z. dwa skierowania do pracy: w (...) M. S. na stanowisku kierowcy samochodu dostawczego oraz M&M M. P. na stanowisku kierowcy samochodu osobowego.

Oświadczeniem z dnia 23 kwietnia 2018 roku powód odmówił podjęcia zatrudnienia we wskazanych firmach wskazując, że znalazł pracodawcę, który chce go zatrudnić w ramach prac interwencyjnych.

Pozwany proponował powodowi aby ten założył własną działalność i usługi wykonywał jako podwykonawca. Powód odmówił, gdyż był jednocześnie zarejestrowany w Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna.

W dniu 22 maja 2018 roku pozwany zgłosił do Powiatowego Urzędu Pracy w Z. ofertę pracy na stanowisku spawacza w ramach prac interwencyjnych począwszy od 1 czerwca 2018 roku.

W dniu 22 maja 2018 roku została zawarta umowa pomiędzy pozwanym a Starostą (...), w imieniu którego działał Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Z., o zorganizowaniu prac interwencyjnych na stanowisku spawacza.

W dniu 24 maja 2018 roku powód otrzymał z Powiatowego Urzędu Pracy w Z. skierowanie do pracy u pozwanego S. J. (1).

W dniu 28 maja 2018 roku powód i pozwany zawarli umowę o pracę zgodnie z którą powód został zatrudniony na czas określony od dnia 1 czerwca 2018 roku do 28 lutego 2019, roku w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku spawacza, z wynagrodzeniem zasadniczym 2.100 złotych miesięcznie. Jako miejsce wykonywania pracy w umowie strony wskazały „Z., ul. (...) oraz wg zleceń”.

Decyzją z dnia 13 czerwca 2018 roku Powiatowy Urząd Pracy w Z. orzekł o utracie przez R. Ś. statusu osoby bezrobotnej z dniem 1 czerwca 2018 roku oraz o utracie prawa do zasiłku z dniem 1 czerwca 2018 roku.

Po zawarciu umowy o pracę powód pracował u pozwanego na takich zasadach jak wcześniej. Wykonywał te same prace.

Po zawarciu umowy o pracę zasady wynagrodzenia powoda nie uległy zmianie. Powód nadal miał otrzymywać 30 złotych za każdy wykonany metr balustrady.

Poza powodem pozwany nie zatrudniał innych pracowników na umowę o pracę.

Pozwany wypłacił powodowi tytułem wynagrodzenia zasadniczego za miesiące czerwiec i lipiec 2018 roku kwoty naliczone na listach płac:

- za miesiąc czerwiec 2018 roku kwotę 2.100 zł brutto (1530 zł netto);
- za miesiąc lipiec 2018 roku kwotę 2.100 zł brutto (1530 zł netto).

Powód odbiór wynagrodzenia pokwitował własnoręcznym podpisem na liście płac.

Na liście płac za sierpień 2018 roku naliczona została kwota wynagrodzenia zasadniczego 2.100 zł brutto (1530 zł netto).

Na liście płac za wrzesień 2018 roku naliczona została: kwota 175 zł brutto wynagrodzenia zasadniczego; 945 zł brutto wynagrodzenia urlopowego; 241,60 zł wynagrodzenia chorobowego. Łączna kwota do wypłaty wyniosła 1.041,33 zł netto.

Na listach płac brak jest podpisu powoda kwitującego odbiór należności za miesiące sierpień i wrzesień 2018 roku.

Powód poza kwotą 10.000 zł, kwotą 3.500 zł wypłaconą w ratach otrzymał jeszcze kwotę 2.000 zł i kilka kwot po 200 zł. Powód nie pamięta za jakie prace je otrzymał. Kwotę 2.000 zł otrzymał za pracę w P. lub w P..

W celu zamontowania 1 metra bieżącego balustrady schodowej prostej lub balustrady balkonowej prostej ze stali kształtowej wypełnianej prętami prostymi potrzebne jest średnio 2,14 godziny pracy. Roboty obejmują: wykucie gniazd, ustawienie i zamontowanie balustrad wraz z rozetkami, zabetonowanie gniazd, zamocowanie do belek policzkowych balustrad śrubami lub za pomocą spawania, dwukrotne malowanie farbami olejnymi. Niniejsze wycenienie nie bierze natomiast pod uwagę czasu potrzebnego do przygotowania samej balustrady (spawanie, obróbka mechaniczna, szlifowanie i inne czynności). Czynności przygotowania balustrady oraz jej montażu nie mogą być wykonywane samodzielnie. Katalog nie określa ilu pracowników należy zaangażować w wykonanie montażu 1 mb balustrady. Zwyczajowo montaż odbywa się przez zespół dwuosobowy, zatem na jednego pracownika przypada 1,07

roboczogodziny. Możliwe jest aby czynności przygotowania balustrady i jej montażu były wykonywane przez większą liczbę pracowników wspierających się w pracy (pracujących zespołowo).

Brak jest odpowiednich katalogów nakładów rzeczowych, które określałyby normy na przygotowanie i spawanie balustrad. W tym przypadku należy posilkować się katalogami pokrewnymi odnośnie stali profilowej do kształtowników, które określają średnio 0,4 roboczogodziny na 1 kg stali. Analogicznie można przyjąć, że przygotowanie, spawanie, obróbka mechaniczna, szlifowanie i inne czynności zajmuje 1 roboczogodzinę na 1 kg stali. W ramach 1 roboczogodziny pracownik może przygotować (co obejmuje: spawanie, obróbkę mechaniczną, szlifowanie i inne czynności) około 1 metra bieżącego balustrady.

Powód przebywał na urlopie wypoczynkowym od 20 sierpnia 2018 roku do 4 września 2018 roku.

Termin urlopu był wcześniej uzgodniony z pozwanym. W międzyczasie pozwany rozpoczął duży montaż w P.. Przed rozpoczęciem urlopu pozwany początkowo odmawiał jego udzielenia powodowi z uwagi na dużą ilość pracy. Ostatecznie powód udał się na urlop.

Po powrocie z urlopu wypoczynkowego powód wykonywał prace w zakładzie w S.. Powód wiedział, że pozostali pracownicy byli w tym czasie w P.. Powód nie otrzymał polecenia przyjechania do P..

W okresie od 10 września 2018 roku do 14 września 2018 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim.

W połowie września 2018 roku powód spotkał się z pozwanym proponując rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Pozwany nie zgodził się na tę propozycję, argumentując, iż rozwiązanie umowy w tym trybie wiązało się z koniecznością zwrotu dotacji z Urzędu Pracy.

W dniach 19 września 2018 roku, 23 października 2018 roku, 25 października 2018 roku oraz 31 października 2018 roku powód dzwonił do pracodawcy próbując się z nim skontaktować.

Powód próbował skontaktować się z pozwanym. Kiedy nie udało mu się skontaktować z pozwanym przyjeżdżał do zakładu, do czasu kiedy okazało się w zakładzie zostały wymienione zamki.

Oświadczeniem z dnia 29 października 2018 roku S. J. (1) rozwiązał z R. Ś. umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych.

W uzasadnieniu wskazano, że naruszenie to polegało na niestawieniu się w pracy od dnia 21 września do dnia dzisiejszego. Podniesiono, że od czasu nieusprawiedliwionego niestawiennictwa powód w żaden sposób nie skontaktował się z zakładem pracy ani nie podjął kroków do formalnego rozwiązania umowy. W tym stanie rzeczy pracodawca potraktował to niestawiennictwo jako porzucenie pracy i nieusprawiedliwioną nieobecność.

Oświadczenie z dnia 29 października 2018 roku zostało powodowi wysłane listem poleconym.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało doręczone powodowi na dzień przed dniem Wszystkich Świętych.

W dniach od 21 września 2018 roku do 30 września 2018 roku pozwany zgłosił do ZUS nieusprawiedliwioną nieobecność powoda w pracy.

Pismem z dnia 19 listopada 2018 roku powód wezwał pozwanego do wydania świadectwa pracy w terminie 3 dni od dnia otrzymania niniejszego pisma oraz o rozliczenie nieuregulowanego przez pracodawcę wynagrodzenia:

1. na podstawie umowy ustnej: 10.250 zł (za P. 2.000 zł, za P. 7.500 zł, za K. 750 zł);
2. na podstawie umowy o pracę: 7.636,16 zł (za okres od czerwca do października 2018 roku, z uwzględnieniem wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy);

W wezwaniu wskazano, iż po odliczeniu otrzymanego dotychczas wynagrodzenia za okres od czerwca do października 2018 roku (łącznie 3.500 zł) należna kwota to 14.386,16 zł.

W dniu 27 listopada 2018 roku pozwany wystawił powodowi świadectwo pracy, w którym stwierdzono, że R. Ś. był zatrudniony u pozwanego w okresie od 1 czerwca 2018 roku do 20 listopada 2018 roku na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. W świadectwie pracy stwierdzono:

- ustanie stosunku pracy na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w związku z art. 52 § 1 k.p. – rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia przez pracodawcę;
- wykorzystanie przez pracownika urlopu wypoczynkowego w wymiarze 9 dni;
- zwolnienie chorobowe przypadające w okresie od 10 do 14 września 2018 roku.

Świadectwo pracy powód otrzymał pocztą na przełomie grudnia 2018 roku i stycznia 2019 roku.

Po otrzymaniu świadectwa pracy powód nie składał do pozwanego wniosku o jego sprostowanie.

Do ubezpieczeń społecznych jako pracownik pozwanego powód był zgłoszony w okresie od 1 czerwca 2018 roku do 20 listopada 2018 roku. Z ubezpieczeń został wyrejestrowany od dnia 21 listopada 2018 roku.

W objętym sporem okresie powód miał jedno dziecko – córkę urodzoną w dniu (...). Żona powoda prowadziła własną działalność gospodarczą.

Księgowość firmy pozwanego prowadzi biuro (...).

W dniu 30 sierpnia 2018 roku drogą mailową do Biura (...) żona powoda A. Ś. przesała zeskanowane zaświadczenie o dochodzie za drugi przepracowany miesiąc powoda w celu uzyskania świadczenia 500+.

Do września 2018 roku powód otrzymywał świadczenie 500+. Powód nie składał wniosku o świadczenie 500+ na kolejny okres.

Do października 2018 roku powód miał wypłacane przez gminny urząd pomocy społecznej świadczenie rodzinne w wysokości 90 zł miesięcznie.

Na zwolnione stanowisko pracy pozwany nie zatrudnił innego skierowanego bezrobotnego, co spowodowało, że w dniu 4 czerwca 2019 roku pozwany został przez PUP w Z. wezwany do zwrotu otrzymanej pomocy w wysokości 1.960 zł.

Sąd Rejonowy wskazał, iż stan faktyczny ustalili w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci zeznań powoda R. Ś., pozwanego S. J. (2) i zgłoszonych przez strony świadków S. S., M. D. (1), A. Ś. i W. J. oraz złożonych do akt sprawy dokumentów i dowodu z opinii biegłego w zakresie budownictwa ogólnego.

Przeprowadzone dowody ze źródeł osobowych Sąd I instancji w zasadzie ocenił, jako wiarygodne, to jest w takim zakresie w jakim świadkowie i strony byli zgodni, co do okoliczności faktycznych, a ich zeznania korespondowały z treścią dokumentów. Sąd Rejonowy w pewnym zakresie odmówił wiary zeznaniom powoda i pozwanego z przyczyn przedstawionych poniżej.

Sąd meriti podniósł, iż zadaniem biegłego z zakresu budownictwa ogólnego było ustalenie czasu potrzebnego na zamontowanie 1 metra balustrady. Po złożeniu przez biegłego opinii uzupełniającej strony nie wnosiły o dalsze uzupełnianie opinii biegłego. W ocenie Sądu Rejonowego, nie miał on podstaw do tego, aby odmówić przymiotu wiarygodności opinii biegłego sądowego, która w uznaniu Sądu została sporządzona w sposób rzetelny, zgodnie z wymaganiami fachowości i niezbędną wiedzą w zakresie stanowiącym jej przedmiot.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stwierdził, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie częściowo.

Sąd Rejonowy wskazał, iż w niniejszej sprawie, pełnomocnik powoda, wobec licznych modyfikacji zgłoszonych przez powoda roszczeń, został zobowiązany do złożenia pisma, w którym dokona ostatecznego sprecyzowania wszystkich zgłoszonych roszczeń ze wskazaniem kwot i okresu za jaki ich dochodzi. W wykonaniu zobowiązania, pełnomocnik powoda złożył pismo z 27 czerwca 2022 roku, w którym sprecyzował zgłoszone roszczenia, jednocześnie na rozprawie w dniu 8 września 2022 roku złożył oświadczenie, iż pismo to nie zawiera w sobie ograniczenia powództwa. W rezultacie należało przyjąć, iż powód w postępowaniu zgłosił następujące roszczenia:

1. ustalenie, że powód był zatrudniony u pozwanego okresie od 2 listopada 2017 roku do 31 maja 2018 roku na podstawie umowy o pracę w wymiarze pełnego etatu na stanowisku spawacza z wynagrodzeniem 30 złotych za 1 metr bieżący montażu balustrad;
2. zobowiązanie pozwanego do wydania powodowi świadectwa pracy za okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na stanowisku spawacza w okresie od dnia 2 listopada 2017 roku do dnia 30 listopada 2018 roku z wynagrodzeniem 30 zł za godzinę;
3. zobowiązanie pozwanego do sprostowania wydanego świadectwa pracy poprzez wskazanie, że powód był zatrudniony na stanowisku spawacza w wymiarze pełnego etatu w okresie od 2 listopada 2017 roku do 20 listopada 2018 roku i że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło poprzez wypowiedzenie dokonane przez pracodawcę, z wynagrodzeniem 30 złotych za metr 1 metr bieżący montażu balustrad za okres od 2 listopada 2017 roku do dnia 31 maja 2018 roku i z wynagrodzeniem w kwocie 2.100 zł miesięcznie za okres od 1 czerwca 2018 roku do 20 listopada 2018 roku;
4. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 26.916 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od 2 listopada 2017 roku do 29 listopada 2018 roku (pismo z 17 sierpnia 2021 roku na k. 356-358). W ostatnim piśmie z 27 czerwca 2022 roku (k. 627-633) kwota wynagrodzenia za pracę za okres od 2 listopada 2017 roku do 20 listopada 2018 roku została określona na kwotę 22.193,84 zł przy stanowisku pełnomocnika powoda, iż modyfikacja ta nie stanowi ograniczenia powództwa;
5. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 1.925,70 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (pismo z 17 sierpnia 2021 roku na k. 356-358). W ostatnim piśmie z 27 czerwca 2022 roku (k. 627-633) kwota ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy została określona na kwotę 1.917,85 zł przy stanowisku pełnomocnika powoda, iż modyfikacja ta nie stanowi ograniczenia powództwa;
6. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 376,68 zł tytułem nieopłaconych przez pracodawcę składek ZUS;
7. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę kwoty 7.099 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty (pismo z 17 sierpnia 2021 roku sprostowane pismem z 18 sierpnia 2021 roku na k. 356-358, k. 355). W ostatnim piśmie z 27 czerwca 2022 roku (k. 627-633) kwota odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę została określona na kwotę 2.100 zł przy stanowisku pełnomocnika powoda, iż modyfikacja ta nie stanowi ograniczenia powództwa;
8. zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego kwoty 1.690 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem naprawienia szkody w związku z niewypłaceniem powodowi świadczeń 500+ oraz świadczenia rodzinnego.

Sąd meriti, odnosząc się w pierwszej kolejności do zgłoszonego przez powoda roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy w okresie od 2 listopada 2017 roku do 31 maja 2018 roku, zwrócił uwagę, iż na podstawie regulacji zawartej w art. 189 k.p.c. żądać ustalenia przez sąd istnienia stosunku prawnego lub prawa może osoba, która ma w tym

interes prawny, który zachodzi, gdy skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni ochronę prawnie chronionych interesów i definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu sporu w przyszłości. Zgodnie z powszechnie przyjętą wykładnią komentowanego przepisu interes prawny jest to obiektywna (czyli rzeczywiście istniejąca), a nie tylko hipotetyczna (czyli w subiektywnym odczuciu strony) potrzeba uzyskania wyroku odpowiedniej treści występująca wówczas, gdy powstała sytuacja rzeczywistego naruszenia albo zagrożenia naruszenia określonej sfery prawnej. Niepewność stosunku prawnego lub prawa powinna zachodzić obiektywnie według rozumnej oceny sytuacji, a nie według odczucia powoda, który uważa, że nastąpiło naruszenie sfery jego uprawnień (wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 17 lutego 2012 roku w sprawie I ACa 51/2012, LexPolonica nr 3118859). Zgodnie zaś z ustalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, co do zasady, pracownik ma interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy choćby z tego powodu, że ustalenie takie warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, poprzez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość (wyrok SN z dnia 2 czerwca 2006 roku w sprawie I PK 250/05, M.P.Pr. (...); wyrok SN z dnia 5 grudnia 2002 roku w sprawie I PKN 629/01, OSNP 2004/11/194; wyrok SN z dnia 29 marca 2001 roku w sprawie I PKN 333/00, OSNP 2003/1/12).

W rezultacie, Sąd Rejonowy uznał istnienie po stronie powoda interesu prawnego w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy. Interes prawny wyraża się w prawidłowym ustaleniu przebiegu zatrudnienia na umowę o pracę, który przekładał się nie tylko na uprawnienia wynikające z przepisów prawa pracy, ale też kwestie przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

Odnosząc się do samej zasadności zgłoszonego roszczenia, Sąd I instancji sprecyzował, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (wyrok SN z dnia 9 grudnia 1999 roku w sprawie I PKN 432/99, opubl. Prawo Pracy 2000/4/31). Przepis art. 353¹ k.c. daje stronom możliwość decydowania o rodzaju stosunku prawnego, a art. 22 § 1¹ k.p. nie wprowadza ani domniemania zawarcia umowy o pracę ani fikcji prawnej zawarcia umowy tego rodzaju. Nie ogranicza zatem woli stron w wyborze podstawy zatrudnienia, choć z pewnością daje pierwszeństwo zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę.

Zgodnie z art. 22 § 1 k.p., przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w takich warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (§ 1¹). Przepis ten dotyczy zagadnienia, jakie znaczenie dla określenia charakteru umowy ma jej nazwa. Wynika z niego, że nazwa umowy (np. umowa o dzieło) nie ma decydującego znaczenia dla oceny, czy jest to umowa o dzieło. Zawsze należy uznać, że jest to stosunek pracy, jeżeli praca jest wykonywana w warunkach § 1. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 roku (I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 417), nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art. 22 § 1 k.p.

Sąd Rejonowy wskazał, iż do najbardziej istotnych elementów stosunku pracy należą: dobrowolność zobowiązania, obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany poleceniom pracodawcy, który jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika za świadczoną na jego rzecz pracę, ponoszenie ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego przez pracodawcę, staranne działanie w procesie pracy. Obowiązek osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik nie może powierzyć realizacji czynności, jakie wynikają z umowy o pracę osobom trzecim. Brak bezwzględnie obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę (tak SN w wyroku z dnia 28.10.1998 r, I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999, nr 24, poz. 775). P. otrzymuje wynagrodzenie za wykonywanie pracy, a nie rezultat pracy. Cechą charakterystyczną stosunku pracy jest też możliwość wymierzania kar w ramach odpowiedzialności porządkowej.

Według Sądu I instancji, szczególnie istotnym elementem odróżniającym umowę o pracę od innych stosunków zobowiązaniowych, w ramach których istnieje obowiązek świadczenia pracy, jest podporządkowania pracownika pracodawcy. Dotyczy ono sposobu, miejsca i czasu wykonywania przez pracownika pracy, a także innych jego obowiązków objętych treścią stosunku pracy. W ramach podporządkowania pracownika mieści się możliwość żądania

przestrzegania ustalonych przez pracodawcę (zwłaszcza w ramach regulaminu pracy) reguł porządkowych oraz poddania się jego władztwu dyscyplinarnemu.

Stosunek pracy można scharakteryzować jako „więź prawną o charakterze dobrowolnym i trwałym, łączącą pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 26 czerwca 1996 roku w sprawie I. A. 10/96, Apel. Lub. 1997, nr 2, poz. 10).

Jak zwrócił Sąd meriti, umowa zlecenia, uregulowana jest z kolei w art. 734 i nast. k.c. Zgodnie z tą regulacją przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Nadto do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, stosuje się odpowiednio, na podstawie odesłania zawartego w art. 750 k.c., przepisy o zleceniu. Przy umowie zlecenia zasadą jest, że zleceniobiorca wykonuje powierzone mu zadanie osobiście, o czym stanowi treść art. 738 §1 zd. 1 k.c. Zleceniobiorca ma także na podstawie art. 740 k.c. obowiązek informowania zleceniodawcy o przebiegu sprawy a zleceniodawca może udzielać zleceniobiorcy wiążących wskazówek (art. 737 k.c.), a co za tym idzie kontrolować prawidłowość wywiązywania się ze zlecenia, wskazywać dni, godziny i sposób wykonania powierzonych czynności. Wydawanie takich poleceń może stwarzać pozory podporządkowania zleceniobiorcy w stosunku do zleceniodawcy. Zlecenie co do zasady jest umową odpłatną, o czym stanowi art. 735 § 1 k.c.

W ocenie Sądu Rejonowego, z powyższego wynika zatem, że umowa o pracę oraz umowa zlecenia są ze sobą zbieżne w wielu cechach, podobny jest także ich sposób wykonania. Zatem dopiero całościowa analiza postanowień umowy i sposobu jej wykonania oraz wykładnia oświadczeń woli stron a także zgodny zamiar zawarcia konkretnego rodzaju umowy, dają pełną podstawę do zakwalifikowania danej umowy jako umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej. O ustaleniu charakteru umowy o świadczenie pracy nie może przesądzać jednoznacznie jeden jej element, ale całokształt okoliczności faktycznych (wyrok SN z dnia 7 października 2009 roku w sprawie III PK 38/09, LEX 560867).

Sąd I instancji wskazał, iż w orzecznictwie dotyczącym charakteru zatrudnienia, podnosi się, że elementem różniącym umowę o pracę od umowy zlecenia nie jest rodzaj wykonywanych czynności. Dla obu tych umów przedmiotem świadczenia mogą być bowiem identyczne czynności. Jak wyżej podniesiono, elementami istotnymi w umowie o pracę, które nie występują w umowie zlecenia, jest obowiązek pracownika osobistego świadczenia pracy, podporządkowania pracodawcy, obowiązek przestrzegania czasu pracy i przestrzegania dyscypliny pracy. Niektóre cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mogą występować przy świadczeniu pracy na podstawie umów prawa cywilnego (wyrok SN z dnia 25 kwietnia 1997 roku w sprawie II UKN 67/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 57).

W ocenie Sądu Rejonowego, należy zauważyć, że w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego w razie wątpliwości, czy dana umowa jest umową o pracę, czy umową cywilnoprawną, należy ustalić, czy w treści i sposobie jej wykonywania przeważają cechy umowy o pracę, czy też umowy cywilnoprawnej. Dopiero wówczas, gdy umowa poddawana analizie (w swej treści, a zwłaszcza w sposobie wykonywania) wykazuje z jednakowym nasileniem cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może (ale wcale nie musi) wyrażać się także w nazwie umowy. Przy kwalifikacji prawnej umowy należy uwzględnić okoliczności istniejące w chwili jej zawarcia (wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 roku w sprawie I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449; wyrok SN z dnia 27 maja 2010 roku w sprawie II PK 354/09, LEX nr 598002; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 2019 roku sygn. II PK 71/18, Legalis Numer 1898395).

Sąd meriti zwrócił uwagę, iż w rozpoznawanej sprawie poza sporem pozostaje, iż strony łączyła zawarta na piśmie umowa o pracę na czas określony od 1 czerwca 2018 roku do 28 lutego 2019 roku – rozwiązana oświadczeniem pracodawcy z dnia 29 października 2018 roku. Zgodnie z treścią umowy powód był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku spawacza, z wynagrodzeniem zasadniczym 2.100 zł miesięcznie odpowiadającemu obowiązującemu wynagrodzeniu minimalnemu.

Sąd I instancji precyzował, iż powód, który pierwotnie dochodził pozwem roszczeń jedynie z tytułu zawartej przez strony w dniu 28 maja 2018 roku umowy o pracę, w toku postępowania zgłosił żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy w wymiarze pełnego etatu w okresie od 2 listopada 2017 roku do 31 maja 2018 roku. Powód wskazywał, iż faktycznie relacje na zasadzie pracownik – pracodawca łączyły go z pozwanym od wcześniejszej daty niż to wynika z umowy o pracę, to jest od 2 listopada 2017 roku.

W kwestii spornej daty początkowej nawiązania pomiędzy stronami stosunku pracy Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że w dacie, kiedy według twierdzeń powoda miał on być pracownikiem pozwanego wykonującym pracę w ramach stosunku pracy powód był formalnie zatrudniony u innego pracodawcy. Jak ustalono do dnia 22 listopada 2017 roku powód pozostawał w zatrudnieniu w Stowarzyszeniu (...), (...) i (...) Uzależnień w S.. Było to zatrudnienie na stanowisku kierowcy, w wymiarze pełnego etatu. Z dokumentów nadesłanych przez Stowarzyszenie (...) wynika, że w dniu 2 listopada 2017 roku, czyli w dniu, w którym zgodnie z twierdzeniem powoda miał on rozpocząć pracę u pozwanego, faktycznie świadczył pracę w wymiarze 8 godzin na rzecz pracodawcy Stowarzyszenia (...). W postępowaniu ustalono także, że w dniu 13 grudnia 2017 roku powód zarejestrował się w Powiatowym Urzędzie Pracy w Z. jako osoba bezrobotna wypełniając przy rejestracji dokumenty, w których poświadczał, że jest osobą niezatrudnioną, niewykonywającą pracy zarobkowej. Według Sądu meriti, należy przyjąć, iż powód miał pełną świadomość co do treści podpisywanych dokumentów. Była to już bowiem siódma rejestracja powoda w urzędzie pracy. Od dnia 13 grudnia 2017 roku powód został uznany za osobę bezrobotną bez prawa do zasiłku z uwagi na to, że ostatnie zatrudnienie powoda przed rejestracją (to jest zatrudnienie w Stowarzyszeniu (...)) ustało na mocy porozumienia stron. W takim wypadku, prawo do zasiłku dla bezrobotnych przysługiwało po upływie 90 dni od dnia rejestracji. Prawo do zasiłku dla bezrobotnych zostało powodowi przyznane na okres od 13 marca 2018 roku do 10 czerwca 2018 roku. Faktycznie zasiłek dla bezrobotnych powód pobierał do 31 maja 2018 roku z uwagi na podjęcie zatrudnienia na umowę o pracę od 1 czerwca 2018 roku.

Wobec tak poczynionych ustaleń, Sąd Rejonowy nie dał wiary powodowi, iż pracę u pozwanego rozpoczął z dniem 2 listopada 2017 roku. Powód zresztą sam przyznał, że w Stowarzyszeniu (...) pracował przed zatrudnieniem u pozwanego, nadto że pracy szukał po zakończeniu pracy w Stowarzyszeniu (protokół rozprawy z 17 maja 2022 roku min. 00:33:37 – 00:36:14).

Oceniając zeznania powoda, Sąd I instancji odmówił im wiarygodności także w takim w zakresie, w jakim twierdził, iż wobec pozwanego wyrażał wolę zawarcia umowy o pracę, nadto że w trakcie wykonywania pracy bez umowy o pracę ubiegał się o jej zawarcie. W ocenie Sądu meriti, twierdzenia powoda nie zostały bowiem udowodnione, ponadto są wewnętrznie sprzeczne. Powód zeznał, że „nie wie czy i za jaki okres otrzymał zasiłek dla bezrobotnych”, „nie kojarzy żeby brał jakieś pieniądze z Urzędu Pracy” (protokół rozprawy z 17 maja 2022 roku min. 00:23:46 – 00:28:30, 00:36:14 – 00:39:03). Według Sądu Rejonowego, niewiarygodnym jest, aby powód „nie pamiętał”, że pobierał zasiłek dla bezrobotnych. Z zeznań pozwanego wynika, że powód informował pozwanego, że rozwiązał umowę z poprzednim pracodawcą i że zamierza pobierać zasiłek dla bezrobotnych (protokół rozprawy z 19 września 2019 roku min. 00:27:27 - 00:31:46). Sąd meriti uznał zeznania pozwanego za wiarogodne, gdyż wskazane okoliczności pozwany podał już w czasie informacyjnego wysłuchania w dniu 19 września 2019 roku, to jest na długo zanim do akt sprawy załączone zostały dokumenty nadesłane przez Powiatowy Urząd Pracy w Z. (w czerwcu 2022 roku) i Stowarzyszenie (...) (w lipcu 2022 roku).

W ocenie Sądu I instancji, to sam powód nie był zainteresowany zatrudnieniem na umowę o pracę z uwagi zarejestrowanie w urzędzie pracy i perspektywę pobierania (obok wynagrodzenia wypłacanego przez pozwanego) zasiłku dla bezrobotnych, który faktycznie został mu przyznany na okres czasu od 13 marca 2018 roku do 10 czerwca 2018 roku. Wola zatrudnienia na umowę o pracę po stronie powoda ujawniła się dopiero wtedy gdy w kwietniu 2018 roku otrzymał z urzędu pracy dwie oferty pracy, których odmowa przyjęcia wiązałaby się z utratą statusu osoby bezrobotnej, a tym samym utraty prawa do świadczenia dla bezrobotnych.

Jak podnosił Sąd Rejonowy, ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika również, aby pozwany wyrażał w początkowym okresie współpracy wolę zawarcia z powodem umowy o pracę. Pozwany z uwagi

charakter prowadzonej działalności gospodarczej w ogóle nie zatrudniał pracowników na umowy o pracę, tylko podejmował współpracę z podwykonawcami, posiadającymi jednoosobowe działalności gospodarcze. Decyzja po stronie pozwanego zatrudnienia powoda na umowę o pracę zapadła wtedy, gdy powód w momencie otrzymania ofert pracy z PUP zwrócił się o zawarcie takiej umowy. Pozwany zaproponował wtedy powodowi podjęcie działalności gospodarczej i zostanie jego podwykonawcą. Dopiero odmowa założenia działalności gospodarczej spowodowała, iż pozwany zawarł z powodem umowę o pracę obowiązującą od 1 czerwca 2018 roku.

W rezultacie Sąd I instancji uznał, iż w początkowym okresie współpracy powód i pozwany w ogóle nie mieli zamiaru wiązać się umową o pracę. Nie ma przy tym podstaw do uznania (nie ma na to potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym), iż pozwany narzucał powodowi określoną formę współpracy czy też wykorzystywał jego sytuację życiową.

Przechodząc do oceny cech stosunku prawnego nawiązanego przez strony w objętym sporem w okresie od 2 listopada 2017 roku do 31 maja 2018 roku, Sąd meriti podniósł, iż szereg ustalonych w sprawie okoliczności ewidentnie świadczy o niepracowniczym charakterze zatrudnienia powoda.

Po pierwsze, według Sądu Rejonowego, jest to nienormowany czas pracy. W świetle zeznań świadków S. S. i M. D. (1) – współpracowników powoda, wykonujących pracę na rzecz pozwanego jako podwykonawcy w ramach własnych firm (jednoosobowych działalności gospodarczych) pozwany nie kontrolował ściśle godzin czasu pracy swoich pracowników. Czas pracy w istocie uzależniony był od konkretnego zlecenia, pory roku. Jeżeli pracownicy chcieli pracować dłużej, to mieli taką możliwość. Sąd meriti wskazał, iż mając na uwadze charakterystykę wykonywanej pracy oraz zasady wypłaty wynagrodzenia, wymiar godzin pracy miał drugorzędne znaczenie. Zaznaczyć bowiem należy, iż praca powoda polegała na przygotowaniu i montażu balustrad. W pracy tej liczył się przede wszystkim efekt. Pozwany płacił bowiem zarówno powodowi jak i pozostałym podwykonawcom (to jest S. S. i M. D.) wynagrodzenie nie za godzinę pracy, a za metr zamontowanej balustrady.

Sąd Rejonowy wskazał, iż prace były wykonywane w zakładzie, gdzie dokonywane były prace związane z przygotowaniem, obróbką mechaniczną i spawaniem, oraz w terenie przy montażu balustrad na obiektach. Jeśli chodzi o godziny pracy w zakładzie to powód sam jest niespójny, gdyż z jednej strony podaje, że miał polecenie przyścia do zakładu na godzinę 6:00, a z drugiej przyznaje, że pracy o tej godzinie nie zaczynał tylko dopiero w godzinie 7:00 – 8:00 i w istocie mógł przyjechać do zakładu na późniejszą godzinę i zacząć pracę o godzinie 8:00. Powód mógł zatem zdecydować, o której godzinie rozpocznie pracę i ile czasu ją wykonuje. Jeśli chodzi o wyjazdy w teren to świadkowie S. S. i M. D. (1) potwierdzili, że termin i godzinę wyjazdu określał pozwany. Trudno uznać, że okoliczność ta sama w sobie ma decydować o charakterze łączącego strony stosunku prawnego. Wyjazd w określonym czasie wynikał bowiem raczej z realizacji określonego zlecenia realizowanego przez firmę pozwanego, jak również tego, że dojazd na miejsce następował samochodami służbowymi pozwanego. Dodać należy, iż czas pracy powoda był taki sam jak S. S. i M. D. (1).

Po drugie, w ocenie Sądu Rejonowego, trudno mówić o podporządkowaniu charakterystycznym dla więzi prawnej jaka łączy pracownika z pracodawcą. Elementami istotnymi w umowie o pracę, które nie występują w umowie zlecenia, jest obowiązek pracownika osobistego świadczenia pracy, podporządkowania pracodawcy, obowiązek przestrzegania czasu pracy i przestrzegania dyscypliny pracy. 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 innych czynności zlecanych. Umowa cywilnoprawna zatem ogranicza się do realizowania konkretnych czynności, bez możliwości ich zmiany w ramach zawartego stosunku prawnego. W umowie o pracę natomiast pracownik zobowiązuje się do wykonywania różnych, niekiedy różnych rodzajowo, czynności, jakie zawarte są w zakresie jego obowiązków. Istnieją różnice między uzależnieniem zleceniobiorcy, a podporządkowaniem pracownika, przemawiające przeciw utożsamianiu zakresów ich odpowiedzialności względem dającego zlecenie, czy pracodawcy. Sąd Najwyższy podkreślił, że wykonywanie takich samych czynności może występować w ramach umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. Cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy

podporządkowanej). Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy (wyrok SN z dnia 25 listopada 2005 roku, I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26).

Sąd I instancji ustalił, że pozwany powodowi - na takich samych zasadach zresztą, jak S. S. i M. D. (1) – wskazywał, jakie konkretnie prace mają zostać wykonane doglądając, nadzorując ich wykonanie. Nie był to jednak ciągły, bezpośredni nadzór i kontrola ze strony pozwanego. Zgodnie z zeznaniami świadków, pozwany zjawiał się w miejscu montażu, w sytuacji gdy zlecenie było na tyle duże, że wymagało pomocy dodatkowej osoby. Wtedy pozwany S. J. (1) montował balustrady wraz z pracownikami. Przede wszystkim jednak nadzór pozwanego nad powodem i podwykonawcami sprowadzał się do zlecania konkretnych montażu i odbioru wykonanych prac. Wynikało to z tego, że powód z podwykonawcami zobowiązali się do dokonania określonej czynności, gdzie odpowiedzialność za osiągnięcie określonego końcowego rezultatu ponosił pozwany. Według Sądu Rejonowego, nie można przy tym pominąć, iż powód wykonywał takie same obowiązki i na tych samych zasadach, co współpracujący z nim M. D. (1) i S. S., którzy prowadzili własne działalności gospodarcze i byli podwykonawcami pozwanego.

Istotna jest także kwestia wzajemnych rozliczeń stron. Z zeznań stron wynika, że powód był wynagradzany na takich samych zasadach jak M. D. (1) i S. S., to jest za gotowy efekt pracy – ilość faktycznie położonych metrów bieżących balustrady. Wskazać w tym miejscu należy na kolejną niekonsekwencję w zeznaniach powoda. Składając bowiem zeznania w dniu 19 września 2019 roku powód podał, iż z pozwanym był umówiony na stawkę 30 zł za metr (protokół rozprawy z 19 września 2019 roku min. 00:09:55 - 00:12:04), co zresztą jest spójne z tym co podał pozwany (protokół rozprawy z 19 września 2019 roku min. 00:27:27 - 00:31:46, protokół rozprawy z 8 września 2022 roku min. 00:33:02 – 00:36:32). Natomiast w dniu 17 maja 2022 roku powód podał już co innego a mianowicie, iż był umówiony na stawkę 30 zł za godzinę pracy (protokół rozprawy z 17 maja 2022 roku min. 01:21:02 – 01:27:39).

W świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w postaci zeznań stron i przesłuchanych w sprawie świadków, w ocenie Sądu Rejonowego, nie ma żadnych podstaw do uznania, że relacje jakie panowały pomiędzy powodem a pozwanym w okresie od listopada 2017 roku do maja 2018 roku odpowiadały więzi prawnej, jaka łączy pracownika z pracodawcą. W relacji łączącej powoda z pozwanym przeważają cechy umowy cywilnoprawnej, nadto strony niniejszego postępowania nie miały zgodnej woli i zamiaru zawarcia umowy o pracę w tym okresie.

W konsekwencji, Sąd I instancji wskazał, iż zgłoszone roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy podlegało oddaleniu jako niezasadne. W rezultacie także oddaleniu podlegały roszczenia wywodzone za ten okres a będące charakterystyczne dla stosunku pracy, to jest ekwiwalent za urlop wypoczynkowy naliczony za okres pracy od listopada 2017 roku do maja 2018 roku i zobowiązanie do wydania świadectwa pracy za ten okres.

W odniesieniu do roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, w pierwszej kolejności Sąd meriti wskazał, że sporna między stronami była data zakończenia stosunku pracy. Powód wywodził, iż do rozwiązania umowy o pracę doszło w dniu 20 listopada 2018 roku, czyli z datą zakończenia stosunku pracy wskazaną w świadectwie pracy.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, iż przepisy Kodeksu pracy nie regulują kwestii, w jakim momencie w trwającym stosunku pracy następuje złożenie oświadczenia woli drugiej stronie. Za jednolite i utrwalone w orzecznictwie oraz w doktrynie prawa pracy należy uznać stanowisko, zgodnie z którym do złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia ma zastosowanie art. 61 § 1 zdanie pierwsze Kodeksu Cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu Pracy. Orzecznictwo Sądu Najwyższego jest jednoznaczne co do tego, że zgodnie z art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu z pracownikiem bez wypowiedzenia umowy o pracę wywiera skutek prawny w momencie, w którym adresat tego oświadczenia woli (pracownik) mógł realnie zapoznać się z jego treścią (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2013 r. sygn. III PK 111/12 i przywołane w jego uzasadnieniu orzecznictwo – opubl. Legalis Numer 768608). W odniesieniu do oświadczenia woli na piśmie, która to forma jest obowiązkowa dla wypowiedzenia umowy o pracę i rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, chwila złożenia oświadczenia pokrywa się z momentem prawidłowego doręczenia pisma zawierającego oświadczenie woli adresatowi (por. uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 października

2005 r. sygn. I PK 37/05, opubl. OSNAPiUS 2006 nr 17-18, poz. 263, str. 717, Legalis Numer 73332). Sąd meriti podniósł, że z punktu widzenia skuteczności oświadczenia woli nieistotne jest to, czy i kiedy adresat zapoznał się z jego treścią. Wystarczające jest, że oświadczenie woli doszło do niego w sposób stwarzający mu realną możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia (wyrok Sądu Najwyższego z 19 października 1976 r., I PR 125/76; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1980 r., I PRN 109/80; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 stycznia 1990 r., I CR 1410/89; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 5 października 1995 r., I CR 9/95; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 1996 r., I CKU 44/96; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 6 października 1998 r., III ZP 31/98). Dla prawidłowego stosowania art. 61 k.c. nie wymaga się zatem badania, czy adresat rzeczywiście zapoznał się z oświadczeniem woli, ale weryfikuje się, czy istniała taka możliwość (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 kwietnia 2010 r., II PK 295/09).

W niniejszej sprawie, jak precyzował Sąd I instancji, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę opatrzone datą 28 października 2018 roku zostało nadane przez pozwanego pocztą. Poza sporem było, że powód odebrał oświadczenie o rozwiązaniu umowy. Sporna – z uwagi na brak na potwierdzenia odbioru przesyłki – była data odebrania przez powoda korespondencji. Sam zaś powód nie pamiętał w jakiej dacie otrzymał oświadczenie.

Ustalając datę otrzymania przez powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, Sąd Rejonowy oparł się na zeznaniach świadka A. Ś. – żony powoda, która zeznała, że przedmiotowe oświadczenie powód otrzymał „dzień przed Wszystkimi Świętymi”, a zatem w dniu 31 października 2018 roku. Świadek zeznając powyższe nie wyrażała żadnych wątpliwości co do daty, w której miał nastąpić odbiór przesyłki zawierającej oświadczenie pracodawcy. Za uznaniem daty 31 października 2018 roku, jako daty, w której nastąpiło wręczenie powodowi oświadczenia przemawia także data, w której powód złożył pozew inicjujący niniejsze postępowanie. Pozew został złożony w dniu 19 listopada 2018 roku i dotyczył „odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia”, co w sposób pewny dowodzi, iż do rozwiązania umowy o pracę nie mogło dojść we wskazanej w świadectwie pracy dacie 20 listopada 2018 roku.

Mając na uwadze powyższe, Sąd meriti uznał, iż do rozwiązania umowy o pracę doszło w dniu 31 października 2018 roku.

Przechodząc do kolejnego zgłoszonego przez powoda roszczenia, Sąd I instancji wskazał, że zwykłym i podstawowym sposobem rozwiązania umowy o pracę jest jej rozwiązanie za wypowiedzeniem. Przewidziane w art. 52 k.p. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, potocznie nazywane "zwolnieniem dyscyplinarnym", dotyczy sytuacji, w których wyjątkowe okoliczności uniemożliwiają dalsze zatrudnienie pracownika i powodują konieczność natychmiastowego zakończenia umowy o pracę. Przesłanki umożliwiające zastosowanie omawianego trybu zostały enumeratywnie wymienione w § 1 art. 52. Rozwiązanie umowy w tym trybie jest dla pracownika dotkliwe ze względu na bezzwłoczną utratę miejsca pracy i źródła dochodu, a zatem powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z dużą ostrożnością (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 października 2011 r. II BP 8/11, opubl. Legalis Numer 461863). Widoczna jest istotna różnica w porównaniu z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem, które stanowi typowy sposób jednostronnego zakończenia umowy, nie wymaga wystąpienia żadnych nadzwyczajnych okoliczności oraz jest elementem polityki kadrowej pracodawcy.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy musi być zatem uzasadnione szczególnymi i zawinionymi przez pracownika okolicznościami. Nie chodzi tu jednak o winę w jakiegokolwiek postaci, lecz o winę umyślną lub o "ciężką" winę nieumyślną, czyli o rażące niedbalstwo. O umyślności można zaś mówić wówczas, gdy popełnienie czynu bezprawnego i jego następstwa zostały objęte zamiarem sprawcy, to znaczy świadomością i wolą jego popełnienia. Rażące niedbalstwo zachodzi natomiast wtedy, gdy sprawca nie przewidział wprawdzie następstw swojego postępowania, ale stało się to wskutek niedołożenia należytej staranności i uwagi w stopniu graniczącym z umyślnością (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 listopada 2014 r. sygn. akt I PK 85/14, opubl. OSNP 2016/5/56, LEX nr 1551474; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r. I PKN 193/97, opubl. OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 269, Legalis 31276; wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 5 lutego 2002 r. I PKN 833/00, Legalis Numer 66201). Rażące niedbalstwo, mieszczące się – obok winy umyślnej – w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych można określić

jako rodzaj ciężkiej winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyrok SN z dnia 11 września 2001 roku, I PKN 634/00, OSNP 2003/16/381). Zatem, by przypisać pracownikowi winę musi dojść do naruszenia przez niego podstawowych obowiązków, przy czym naruszenie to musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (wyrok SN z dnia 25 kwietnia 2013 roku w sprawie I PK 275/12, LEX nr 1380854). Obowiązek wykazania (udowodnienia) wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lipca 2009 r. I PK 45/09, Legalis Numer 512889).

Obowiązki pracownicze mają różny charakter, przy czym tylko naruszenie obowiązku podstawowego uzasadnia bezzwłoczne rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. Zgodnie z art. 100 § 1 k.p. pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Brak któregoś z tych elementów może uzasadniać odmowę wykonania polecenia pracodawcy (przełożonego). W szczególności zaś pracownik nie ma obowiązku stosować się do bezprawnych poleceń pracodawcy lub przełożonego, nawet jeśli dotyczą one umówionego rodzaju pracy i służą dobru zakładu pracy. Spoczywający na pracowniku obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy oraz obowiązek sumiennego i starannego wykonywania pracy sprawiają, że nie powinien on pozostawać biernym wobec konsekwencji płynących z poleceń stojących w sprzeczności z prawem (por. „Kodeks pracy. Komentarz” pod red. dr hab. Krzysztofa Walczaka, rok 2017, wyd. 27).

Sąd Rejonowy precyzował, iż w rozpoznawanej sprawie pozwany pracodawca, jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę stanowiącą o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych, wskazał niestawienie się powoda w pracy w okresie od 21 września 2018 roku do sporządzenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Podniesiono, że od czasu nieusprawiedliwionego niestawiennictwa powód w żaden sposób nie kontaktował się z pozwaną i nie podjął kroków do formalnego rozwiązania umowy. Pracodawca uznał niestawiennictwo powoda jako porzucenie pracy i nieusprawiedliwioną nieobecność.

Sąd meriti zwrócił uwagę, iż powód, według własnych twierdzeń, przebywał na urlopie wypoczynkowym w dniach od 20 sierpnia 2018 roku do 4 września 2018 roku. Po zakończeniu urlopu powód wrócił do wykonywania pracy w zakładzie, co zresztą nie było kwestionowane przez pozwanego (zarzut dotyczył nieobecności od 21 września 2018 roku). Z zeznań powoda wynika, że miał wiedzę, że pozostali pracownicy byli w tym czasie w P., natomiast powód nie otrzymał polecenia przyjechania na montaż w P.. Następnie w dniach od 10 września 2018 roku do 14 września 2018 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Powód przedstawił dowód w postaci billingu połączeń, z których wynika, że w dniach 19 września 2018 roku, 23 października 2018 roku, 25 października 2018 roku i 31 października 2018 roku powód dzwonił do pracodawcy próbując się z nim skontaktować. Z ustaleń poczynionych na podstawie zeznań stron wynika nadto, że w połowie września 2018 roku doszło do spotkania powoda i pozwanego w trakcie którego powód proponował rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Pozwany nie zgodził się na tę propozycję, argumentując, iż rozwiązanie umowy w tym trybie wiązałoby się z koniecznością zwrotu dotacji z Urzędu Pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, iż obowiązek udowodnienia przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika spoczywa na pracodawcy zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Ciężar dowodu spoczywający na pracodawcy oznacza obowiązek udowodnienia winy pracownika w postaci zamiaru bezpośredniego, zamiaru ewentualnego bądź też ciężkiego niedbalstwa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2018 r. II PK 188/17, opubl. LEX, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2020 r. III PK 212/19, opubl. LEX).

W ocenie Sądu I instancji, pozwany, poza swoimi twierdzeniami, nie przedstawił żadnych dowodów na porzucenie pracy przez powoda pracy. Z kolei powód wykazał, że po powrocie ze zwolnienia lekarskiego próbował bezskutecznie

skontaktować się z pracodawcą. Mając na uwadze powyższe Sąd meriti stwierdził, iż pozwany nie wykazał ciężkiego naruszenia obowiązków przez powoda, jak również jego winy w stopniu co najmniej rażącego niedbalstwa, w rezultacie brak było podstaw do rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 k.p.

W związku z tym, iż pozwany rozwiązując z powodem umowę o pracę w trybie art. 52 k.p. naruszył przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia Sąd Rejonowy, zgodnie z żądaniem powoda zasądził na jego rzecz odszkodowanie w wysokości określonej w art. 58 k.p., czyli w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Sąd I instancji wskazał, iż powód był zatrudniony u pozwanego krócej niż 6 miesięcy, zatem okres wypowiedzenia wynosi dwa tygodnie. Jednomiesięczne wynagrodzenie powoda liczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 2.100 zł. Mając na uwadze powyższe Sąd meriti zasądził na rzecz powoda od pozwanego kwotę 1.050 zł. Roszczenie o zasądzenie odszkodowania przekraczającego tą kwotę podlegało oddaleniu jako niezasadne.

O odsetkach Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Termin wymagalności roszczenia za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zależy od wezwania dłużnika do jego zaspokojenia (art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). W niniejszej sprawie powód nie wzywał pozwanego do zapłaty żądanej kwoty. Sąd I instancji stwierdził, że powód tak wnosząc pozew w dniu 19 listopada 2018 roku jak i konsekwentnie w dalszych pismach procesowych składanych samodzielnie wskazywał, iż odwołuje się od oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Samo zatem odwołanie od oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy nastąpiło z zachowaniem terminu, o którym mowa w art. 264 k.p. Roszczenie o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę ostatecznie zostało sprecyzowane dopiero w piśmie procesowym z dnia 17 sierpnia 2021 roku. Z tą dopiero datą zobowiązanie pozwanego do zapłaty odszkodowania stało się wymagalne, w rezultacie Sąd Rejonowy zasądził odsetki od dnia następnego od tejże daty. Ponieważ powód dochodził odsetek od dnia wcześniejszego, a mianowicie wytoczenia powództwa, powództwo w tym zakresie podlegało oddaleniu, jako niezasadne.

Odnosząc się do zgłoszonego przez powoda roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za pracę Sąd meriti wskazał, iż umowa o pracę jest umową odpłatną, co wynika wprost z art. 22 § 1 kodeksu pracy, zgodnie z którym przez nawiązanie stosunku pracy pracodawca zobowiązuje się „do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem”. Obowiązek terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia wynika z art. 94 pkt 5 k.p., regulującego podstawowe obowiązki pracodawcy względem pracownika. Zgodnie zaś z generalną zasadą wynikającą z art. 80 k.p. za pracę wykonaną przysługuje wynagrodzenie. Przez wykonanie pracy należy zaś rozumieć spełnienie przez pracownika jego obowiązku dołożenia należytej sumienności i staranności (art. 100 § 1 k.p.).

Z zasady wzajemności oraz ekwiwalentności wynagrodzenia i pracy wynika zatem reguła, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Wykonanie pracy nie musi manifestować się jakimś konkretnym, materialnym rezultatem, albowiem zobowiązanie pracownika, jak każde inne ciągłe (trwałe), polega na starannym działaniu. Przedmiot wynagrodzenia stanowi praca wykonana faktycznie (rzeczywiście). Obojętne jest wobec tego, czy pracownik spełniał określone w taryfikatorze wymagania kwalifikacyjne do świadczenia pracy, którą wykonał (por. uchwała SN z dnia 26 października 1976 r., I PZP 50/76, OSNCP 1977, nr 5-6, poz. 85), jak również czy istniała obiektywnie uzasadniona potrzeba ekonomiczna jej świadczenia (por. wyrok SN z dnia 26 sierpnia 1983 r., I PRN 119/83, OSNCP 1984, nr 2-3, poz. 42). Przez wykonaną pracę należy rozumieć czynności spełnione przez pracownika w okresie poprzedzającym wypłatę wynagrodzenia.

Sąd I instancji podniósł, iż zgodnie z ogólną regułą wyrażoną w art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia tego, iż wykonywał pracę w wymiarze przez niego wskazanym. Podkreślenia jednakże wymaga fakt, iż zgodnie z przepisem art. 94 pkt 9a k.p. pracodawca ma obowiązek prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników. Jest to podstawowy obowiązek pracodawcy, a jego niewykonanie stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika – naruszenie obowiązku prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy (art. 281 pkt 6 k.p.). Dokumentacja ta w pewnym zakresie stanowi potwierdzenie wywiązywania się pracodawcy z ciążących na nim, a wynikających z

konkretnego stosunku pracy, obowiązków względem danego pracownika. Również fakt wypłaty wynagrodzenia za pracę powinien być odzwierciedlony w prowadzonej przez pracodawcę dokumentacji. Brak dokumentacji, wynikający z zaniedbania jej prowadzenia przez pracodawcę powoduje zmianę wynikającego z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodów, przerzucając go na osobę zaprzeczającą faktom, z których strona powodowa wywodzi skutki pozwu (wyrok SA w Białymstoku z 10 kwietnia 2003 roku, III APa 40/02, OSA 2003/12/43). Pracodawca nie może przy tym być zwolniony z obowiązku wypłacenia wynagrodzenia za pracę z tego powodu, że stanowi to dla niego nadmierne obciążenie finansowe (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 stycznia 2006 roku, II PK 113/05, Opublikowano: OSNP 2006/23-24/348).

Konsekwencją uznania, iż w okresie od 2 listopada 2017 roku do 31 maja 2018 roku strony nie łączył stosunek pracy jest rozstrzygnięcie wyłącznie w zakresie zgłoszonego roszczenia o zasądzenie wynagrodzenia za okres od 1 czerwca 2018 roku do 20 listopada 2018 roku.

Według Sądu meriti, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę wręczone powodowi w dniu 31 października 2018 roku ma taki skutek, że z datą 31 października 2018 roku nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę. Roszczenie o zasądzenie wynagrodzenia za okres od 1 listopada 2018 roku do 20 listopada 2018 roku podlegało zatem oddaleniu w całości, jako że strony w okresie tym nie łączył stosunek pracy, o czym Sąd Rejonowy orzekł w punkcie 3 wyroku.

Sąd I instancji wskazał, iż ocenie podlegało zatem roszczenie o zasądzenie wynagrodzenia za okres od 1 czerwca 2018 roku do 31 października 2018 roku.

Odnosząc się do tego roszczenia Sąd Rejonowy podniósł, iż pełnomocnik powoda pierwotnie w piśmie z 17 sierpnia 2021 roku roszczenie o wynagrodzenie za okres od 2 listopada 2017 roku do 29 listopada 2018 roku sformułował na łączną kwotę 26.916 zł. Roszczenie to zostało wyliczone przy przyjęciu normatywnego czasu pracy (bez pracy w godzinach nadliczbowych i dni wolne od pracy) i stawki 30 zł. Oparte zostało na założeniu, że na 1 metr bieżący montażu balustrady powód potrzebował 2,14 godziny (zgodnie z wnioskami opinii głównej biegłego). Przyjmując normatywny czas pracy w całym wymienionym wyżej okresie, to jest liczbę 1.920 godzin pracy, pełnomocnik przyjął, że powód zamontował 897,20 metrów bieżących balustrady, a tym samym należne wynagrodzenie wyraża się kwotą 26.916 zł (897,20 x 30 zł). Pełnomocnik zastrzegł, że nie jest w stanie wskazać faktycznej ilości godzin przepracowanych godzin pracy, dlatego dochodzi wynagrodzenia za normatywny czas pracy dokonując zarachowania otrzymanych od pozwanego kwot na poczet pracy w godzinach nadliczbowych.

W ostatnim piśmie z dnia 28 czerwca 2022 roku pełnomocnik powoda sprecyzował roszczenie o wynagrodzenie za pracę na kwotę 22.193,84 zł wskazując, iż za okres od 2 listopada 2017 roku do 31 maja 2018 roku powód powinien otrzymać kwotę 15.925,23 zł, zaś za okres zatrudnienia od 1 czerwca 2018 roku do 20 listopada 2018 roku należne powodowi wynagrodzenie wynosi łącznie 11.900 zł, przy czym z uwagi na wypłacenie kwoty 5.631,39 zł powód wnosi o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego tytułem wynagrodzenia za okres od 1 czerwca 2018 roku do 20 listopada 2018 roku wyłącznie kwoty 6.268,61 zł. W piśmie tym pełnomocnik wyliczeń wynagrodzenia za okres od 1 czerwca 2018 roku do 20 listopada 2018 roku dokonał przy założeniu, że wynagrodzenie powód winien otrzymać zgodnie z zawartą umową, to jest kwotę 2.100 zł brutto miesięcznie. Do wyliczeń została przyjęta kwota brutto co oznacza, że w odniesieniu do okresu od 1 czerwca 2018 roku do 20 listopada 2018 roku sprecyzowana kwota jest wartością brutto. Pełnomocnik powoda podtrzymał stanowisko, że wynagrodzenie jest dochodzone wyłącznie za normatywny czas pracy.

Jak zwrócił uwagę Sąd Rejonowy, w sprawie ustalono, że zgodnie z zawartą w dniu 28 maja 2018 roku umową o pracę wynagrodzenie powoda wynosiło kwotę 2.100 zł miesięcznie, która to kwota odpowiada wynagrodzeniu minimalnemu obowiązującemu w 2018 roku. Ze stanowisk stron wynika, że faktycznie strony umówiły się na inne zasady wynagradzania.

W tym miejscu należy wskazać, że stanowisko pozwanego jest zgodne i spójne z początkowymi twierdzeniami powoda co do tego, że wynagrodzenie liczone miało być według stawki 30 zł za 1 metr bieżący wykonanej i położonej balustrady. Powód, który początkowo twierdził, że była to stawka 30 zł za metr w toku postępowania zmienił swoje zeznania, raz

twierdząc, że była to stawka 30 zł za 1 metr bieżący, raz, że była to stawka 30 zł za godzinę pracy, a innym razem, że stawka 30 zł miała być wypłacana obok wynagrodzenia przewidzianego w umowie o pracę (dodatkowo). W rezultacie, Sąd Rejonowy (mając na uwadze pierwsze twierdzenia powoda spójne z twierdzeniami pozwanego) przyjął, że strony umówiły się na wynagrodzenie liczone według stawki 30 zł za 1 metr bieżący wykonanej i położonej balustrady.

Sąd Rejonowy wskazał, iż w postępowaniu został przeprowadzony dowód z opinii biegłego z zakresu budownictwa ogólnego, który generalnie miał ustalić czasu potrzebnego na wykonanie i położenie 1 metra bieżącego balustrady. Z opinii biegłego wynika, że na zamontowania 1mb balustrady schodowej prostej lub balustrady balkonowej prostej potrzebne jest średnio 2,14 godziny pracy, przy czym biorąc zaś pod uwagę, że montaż odbywa się zazwyczaj przez zespół dwuosobowy, na jednego pracownika przypada 1,07 roboczogodziny.

W ocenie Sądu I instancji, wnioski biegłego – niekwestionowane przez strony – nie mogły posłużyć do ustalenia należnego powodowi wynagrodzenia z kilku względów.

Przede wszystkim, według Sądu meriti, zebrany w sprawie materiał dowodowy nie dostarczył żadnych danych, co do ilości metrów bieżących balustrady faktycznie wykonanej przez powoda i przez niego położonej. Sam powód przyznał, że nie jest w stanie podać metrów położonej balustrady (protokół rozprawy z dnia 17 maja 2022 roku 01:17:48). Danych tych nie dostarczyły także zeznania świadków. Świadek M. D. (1) wprost zeznał, że nie jest w stanie odpowiedzieć ile mniej więcej dziennie montował balustrady, raz można było bowiem zrobić metr, a raz 10 metrów (protokół rozprawy z dnia 13 maja 2021 roku 00:11:42). Znajomość ilości metrów bieżących balustrady położonej jest konieczna do tego by móc ustalić wynagrodzenie wyliczone z iloczynu stawki 30 zł i liczby metrów bieżących wykonanej i położonej balustrady. Co więcej, powód nawet nie pamiętał w jakim dokładnie okresie i jak długo trwały dane prace montażowe. Ponadto, stwierdzenie biegłego, że na jednego pracownika przypada 1,07 roboczogodziny zostało oparte na założeniu, że montaż był wykonywany przez zespół dwuosobowy. Tymczasem, na podstawie zgodnych zezna stron i świadków Sąd I instancji ustalił, iż montażem balustrad w zależności od wielkości montażu zajmowały się dwie, trzy, a nawet cztery osoby.

W rezultacie, w ocenie Sądu Rejonowego, wobec braku możliwości ustalenia wysokości wynagrodzenia zgodnie z rzeczywistymi ustaleniami między stronami, należało przyjąć, że wynagrodzenie to nie może być niższe od wynagrodzenia minimalnego przewidzianego w umowie o pracę.

Sąd I instancji wskazał, iż z przedłożonych akt sprawy list płac wynika, że powód otrzymał wynagrodzenie za czerwiec 2018 roku i za lipiec 2018 roku w kwotach po 2.100 brutto (1530 zł netto). Powód odbiór wynagrodzenia pokwitował własnoręcznym podpisem na liście płac, którego autentyczność nie została przez powoda w postępowaniu podważona. Zresztą powód sam przyznał, że okres pracy od czerwca 2018 roku do października 2018 roku otrzymał kwotę 3.500 zł (k. 7).

Na liście płac za sierpień 2018 roku naliczona została kwota wynagrodzenia zasadniczego 2.100 zł brutto (1530 zł netto). Na liście płac za wrzesień 2018 roku naliczona została: kwota 175 zł brutto wynagrodzenia zasadniczego; 945 zł brutto wynagrodzenia urlopowego; 241,60 zł wynagrodzenia chorobowego. Łączna kwota do wypłaty wyniosła 1.041,33 zł netto. Na listach płac brak jest podpisu powoda kwitującego odbiór należności za miesiące sierpień i wrzesień 2018 roku. Nie została sporządzona lista płac za miesiąc październik 2018 roku.

Wobec braku podpisów powoda na listach płac za miesiące sierpień i wrzesień 2018 roku i braku dowód potwierdzających wypłatę wynagrodzenia za okres od sierpnia do października 2018 roku Sąd meriti uznał, że do wypłaty wynagrodzenia za te miesiące nie doszło. Na poczet tego wynagrodzenia nie można było zaliczyć otrzymanych przez powoda kwot wysokości 10.000 zł, 2.000 zł i kilku kwot po 200 zł, gdyż z twierdzeń stron wynika, że była to zapłata za prace wykonane za okres przypadający przed 1 czerwca 2018 roku, a pozwany w żaden sposób nie wykazał, że przynajmniej część z tych zapłat dotyczyła prac wykonywanych na umowę o pracę.

W rezultacie, według Sądu Rejonowego, za sierpień i za październik 2018 roku powodowi należały się kwoty po 2.100,00 zł brutto.

Sąd Rejonowy wskazał, że jeżeli chodzi o miesiąc wrzesień 2018 roku, to na liście płac została naliczona kwota 1.361,60 zł brutto (w tym kwota 175 zł brutto wynagrodzenia zasadniczego; 945 zł brutto wynagrodzenia urlopowego; 241,60 zł wynagrodzenia chorobowego) przy założeniu, że powód miał nieusprawiedliwioną i tym samym nieodpłatną nieobecność w pracy w dniach od 21 do 30 września 2018 roku.

Pozwany nie wykazał nieusprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy co zostało wyżej przedstawione przy okazji omawiania zasadności roszczenia o odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. P., który nie wykonywał pracy, będąc gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód w wykonywaniu pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów (art. 81 § 1 k.p.).

Sąd I instancji precyzował, iż wynagrodzenie należne powodowi za wrzesień 2018 roku zostało wyliczone w sposób następujący:

Najpierw, wobec braku naliczenia wynagrodzenia za okres od 21 do 30 września 2018 roku należało ustalić wysokość wynagrodzenia zasadniczego przysługującego za miesiąc wrzesień. We wrześniu bowiem, poza wynagrodzeniem zasadniczym, powodowi przysługiwało wynagrodzenie urlopowe za okres od 1 do 4 września i wynagrodzenie chorobowe za okres od 10 do 14 września, których wysokość naliczona na liście płac nie była przez stronę powodową kwestionowana.

Wynagrodzenia chorobowe stanowi 80% wynagrodzenia. Gdyby powód nie chorował to pełne 100% wynagrodzenie przysługujące za czas choroby (1-4 września) wyniosłoby 302 zł brutto (80% z 302 zł stanowi kwotę 241,60 zł).

Odejmując od pełnego wynagrodzenia w kwocie 2.100 zł kwotę 302 zł i kwotę 945 zł należną tytułem wynagrodzenia urlopowego otrzymamy pozostałe należne za wrzesień wynagrodzenie zasadnicze i jest to kwota 853 zł.

Sumując kwotę 853 zł (wynagrodzenia zasadniczego), kwotę 945 zł (wynagrodzenia urlopowego) i kwotę 241,60 zł (wynagrodzenia przysługującego za czas choroby) otrzymamy kwotę 2.039,60 zł brutto, to jest pełną kwotę wynagrodzenia przysługującego powodowi za miesiąc wrzesień 2018 roku.

W rezultacie, Sąd I instancji zasądził na rzecz powoda tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za okres od 1 czerwca 2018 roku do 31 października 2018 roku łącznie kwotę 6.239,60 zł brutto (2.100 zł + 2.100 zł + 2.039,60 zł). Żądanie pozwu przekraczające tę wartość podlegało oddaleniu jako bezzasadne, o czym Sąd meriti orzekł w punkcie 3.

O obowiązku zapłacenia odsetek Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., w myśl którego jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Wynagrodzenie za pracę, przy braku innych ustaleń, winno zostać wypłacone nie później niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego, chyba że inny termin wypłaty przyjęto u pracodawcy. W rezultacie, Sąd Rejonowy, zgodnie z żądaniem pozwu (związany jego granicami) przyjął, że odsetki za opóźnienie od zasądzonego na rzecz powoda wynagrodzenia przysługiwały od dnia wniesienia pozwu, to jest od 19 listopada 2018 roku.

W związku z oddaleniem powództwa o ustalenie stosunku pracy, roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za okres od 2 listopada 2017 roku do 31 maja 2018 roku, jako wywodzone z umowy cywilnoprawnej należało, w ocenie Sądu Rejonowego, przekazać do właściwego Sądu Cywilnego, zgodnie z art. 464 § 1 k.p.c. W zakresie właściwości miejscowej sądu stosować należało w tej sytuacji przepisy kodeksu postępowania cywilnego o właściwości ogólnej. Zgodnie z

art. 27 § 1 k.p.c., powództwo wytacza się przed Sąd pierwszej instancji, w którego okręgu pozwany ma miejsce zamieszkania. Mając powyższą regulację na uwadze oraz miejsce zamieszkania pozwanego, Sąd Rejonowy przekazał sprawę w zakresie roszczenia o zapłatę wynagrodzenia Sądowi Rejonowemu w Zgierzu I Wydziałowi Cywilnemu, jako właściwemu rzeczowo i miejscowo. W związku z powyższym Sąd meriti, orzekł jak w pkt. 2 wyroku.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, iż powód wnosił o zasądzenie od pozwanego kwoty 376,68 złotych tytułem nieopłaconych przez pracodawcę składek ZUS. Wskazana przez powoda kwota dotyczyła okresu od dnia 21 września 2018 roku do 30 września 2018 roku, który pracodawca zgłosił do ZUS jako okres nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy. Żądana kwota jest składnikiem wynagrodzenia brutto za miesiąc wrzesień 2018 roku, o którym Sąd orzekł w pkt I wyroku. Roszczenie powoda w zakresie składek zostało więc wyczerpane, w zasądzonej kwocie 6.239,60 zł.

Odnosząc się do roszczenia o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy Sąd I instancji wskazał, iż zgodnie z art. 152 k.p., pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego (§ 1). P. nie może zrzec się prawa do urlopu (§ 2). Zgodnie zaś z 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.

Sąd meriti podniósł, iż art. 171 k.p. ma charakter przepisu bezwzględnie obowiązującego – pracownikowi, który nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego z powodów w nim wymienionych, przysługuje ekwiwalent pieniężny bez względu na przyczynę niewykorzystania urlopu, w sytuacji gdy doszło do rozwiązania czy wygaśnięcia stosunku pracy.

Odnosząc się do realiów niniejszej sprawy, wobec oddalenia powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy i nawiązanie umowy o pracę od 1 czerwca 2018 roku, według Sądu I instancji, powodowi nie przysługiwał ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy naliczony za okres od listopada 2017 roku do maja 2018 roku. Mając na uwadze, iż umowa o pracę została rozwiązana przez pracodawcę z dniem 31 października 2018 roku powodowi przysługiwało 10 dni urlopu wypoczynkowego – proporcjonalnie do przepracowanych miesięcy (art. 153 § 1 k.p.). Postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie wykazało, że powód przebywał na urlopie w okresie od 20 sierpnia 2018 roku do 4 września 2018 roku (co daje 12 dni roboczych), a zatem wykorzystał przysługujący mu urlop wypoczynkowy w 2018 roku.

Sąd meriti wskazał, iż z tych względów, roszczenie o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy podlegało oddaleniu w całości.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, iż powód wnosił także o zobowiązanie pozwanego do wydania świadectwa pracy potwierdzającego zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na stanowisku spawacza w okresie od dnia 2 listopada 2017 roku do dnia 20 listopada 2018 roku oraz zobowiązanie pozwanego do sprostowania wydanego w dniu 27 listopada 2018 roku świadectwa pracy poprzez wskazanie, że powód był zatrudniony na stanowisku spawacza w wymiarze pełnego etatu w okresie od 2 listopada 2017 roku do 20 listopada 2018 roku, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło poprzez wypowiedzenie dokonane przez pracodawcę z wynagrodzeniem 30 zł za 1 metr bieżący montażu balustrady w okresie od 2 listopada 2017 roku do 31 maja 2018 roku i z wynagrodzeniem w kwocie 2.100 zł miesięcznie w okresie od 1 czerwca 2018 roku do 20 listopada 2018 roku.

Zgodnie z regulacją art. 97 § 1 k.p., w brzmieniu obowiązującym w dacie rozwiązania łączącej strony umowy o pracę, w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy. W myśl § 2¹ art. 97 k.p. pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, iż wobec oddalenia powództwa w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy w okresie od 2 listopada 2017 roku do 31 maja 2018 roku, powództwo o wydanie świadectwa pracy za ten okres czasu i odpowiednio sprostowania świadectwa pracy podlegały oddaleniu.

Wobec rozstrzygnięcia, iż rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pozwany będzie zobowiązany (zgodnie z § 7 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie świadectwa pracy z dnia 30 grudnia 2016 roku) do wydania powodowi nowego świadectwa pracy zawierającego informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Dopiero jeżeli pozwany nie spełni tego obowiązku powód będzie miał możliwość wystąpienia z odrębnym powództwem o sprostowanie świadectwa pracy w tym zakresie. W ocenie Sądu I instancji, roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 27 listopada 2018 roku w zakresie trybu rozwiązania umowy o pracę należy zatem uznać za przedwczesne.

Niezależnie od powyższego, według Sądu Rejonowego, roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy podlegało oddaleniu także dlatego, że powód zgłosił je z pominięciem pracodawcy. Upřednie wystąpienie do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy jest bowiem materialnoprawną przesłanką powództwa o sprostowanie świadectwa pracy. Z treści świadectwa pracy znajdującego się w aktach osobowych powoda wynika, iż został on pouczone o trybie i terminie właściwym dla żądania sprostowania świadectwa pracy. Powód, reprezentowany w postępowaniu przez fachowego pełnomocnika, nie podał żadnych okoliczności usprawiedliwiających jego postępowanie, które pozwoliłyby przyjąć, że wystąpienie z żądaniem sprostowania świadectwa pracy we wskazanym wyżej zakresie z pominięciem pracodawcy było przez niego niezawinione.

Sąd Rejonowy wskazał, iż kolejnym roszczeniem, jakie zgłosił powód, było zasądzenie od pozwanego odszkodowania w wysokości 1.690 zł tytułem naprawienia szkody spowodowanej brakiem wydania zaświadczenia o zatrudnieniu powoda i wynagrodzeniu, co skutkowało wstrzymaniem wypłaty świadczenia 500 plus przez okres 3 miesięcy oraz brakiem wypłaty świadczenia rodzinnego w kwocie 190 złotych.

Pełnomocnik powoda, jako podstawę prawną niniejszego roszczenia wskazywał art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. Wskazany art. 415 k.c. stanowi, że kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia. Niniejszy przepis tworzy normę konstruującą ogólną zasadę odpowiedzialności deliktowej opartej na zasadzie winy. Przesłankami odpowiedzialności deliktowej są: czyn niedozwolony – bezprawny i jednocześnie zawiniony, szkoda oraz związek przyczynowy pomiędzy czynem niedozwolonym a szkodą.

Wyrządzenie szkody, o której mowa w komentowanej regulacji, musi być konsekwencją zachowania człowieka, przez co należy rozumieć zarówno działanie, jak i zaniechanie. Mówiąc o „działaniu”, wskazuje się na aktywne czynności o charakterze psychofizycznym. Zaniechanie jest natomiast negatywnym odpowiednikiem konkretnego działania, które przez daną osobę powinno być w określonych realiach podjęte. Innymi słowy, „zaniechanie” od strony negatywnej może być definiowane jako „niepodjęcie określonego działania lub zespołu działań”, które sprawca czynu mógł i powinien był podjąć w określonym układzie stosunków faktycznych. Element obiektywny odpowiedzialności odszkodowawczej na podstawie komentowanego przepisu wyznacza pojęcie „bezprawności”, inaczej „obiektywnej nieprawidłowości zachowania sprawcy czynu”. Za dominujące należy uznać w literaturze i orzecznictwie stanowisko przyjmujące szerokie rozumienie bezprawności, obejmujące nie tylko sprzeczność zachowania określonego podmiotu z obowiązującym porządkiem prawnym (w szczególności normami prawa cywilnego, karnego, administracyjnego, pracy, finansowego itp.), ale i z zasadami współżycia społecznego lub dobrymi obyczajami. Inaczej mówiąc, bezprawność oznacza relację pomiędzy zachowaniem a normą postępowania, przy czym nie chodzi wyłącznie o normy prawne, ale także o normy o charakterze aksjologicznym, wyznaczone przez zasady współżycia społecznego czy też dobre obyczaje. Dopiero gdy zostanie ustalone, że zachowanie sprawcy czynu było „obiektywnie nieprawidłowe” (bezprawne), zaktualizuje się potrzeba zbadania, czy zachowanie to było zawinione. Wina – w uzupełnieniu do bezprawności – stanowi element subiektywny, od którego zaistnienia zależy powstanie odpowiedzialności ex delicto. W Kodeksie cywilnym, a w szczególności w art. 415, brak jest definicji legalnej pojęcia winy. Doktryna i orzecznictwo wykształciły na gruncie prawa cywilnego – poprzez odesłanie do norm

prawa karnego – pojęcie winy umyślnej, rozumianej jako działanie z zamiarem bezpośrednim (*dolus directus*), gdy sprawca przewiduje możliwość wystąpienia skutku swojego zachowania w formie uszczerbku w dobrach prawnie chronionych i chce wystąpienia tego skutku w postaci szeroko rozumianej szkody, lub z zamiarem ewentualnym (*dolus eventualis*), gdy godzi się na taką możliwość, że dana szkoda zostanie w wyniku jego zachowania wyrządzona. Związek przyczynowy ma charakter obiektywny w kontekście niezależnego od podmiotów powiązania zdarzenia sprawczego z jego skutkiem. Związek przyczynowy obejmuje wszystkie formy obiektywnych zależności między zdarzeniem rodzącym odpowiedzialność a uszczerbkiem. (L. Jantowski [w:] Kodeks cywilny. Komentarz, red. M. Balwicka-Szczyrba, A. Sylwestrzak, Warszawa 2022, art. 415, K. Czub [w:] Kodeks cywilny. Komentarz, red. M. Balwicka-Szczyrba, A. Sylwestrzak, Warszawa 2022, art. 361).

Sąd Rejonowy wskazał, iż w niniejszej sprawie, powód nie wykazał przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej po stronie pozwanego. W swoich zeznaniach wykazał się niewiedzą dotyczącą warunków formalnych przyznawania niniejszych świadczeń. Podnosił, iż nie przypomina sobie, aby wcześniej uzyskiwał zaświadczenie o dochodach mimo stwierdzenia, że świadczenia te otrzymywał. Powód nie wiedział, jak często takie zaświadczenie musiało być uzyskiwane. Nie przedstawił ponadto żadnej decyzji odmawiających przyznania świadczenia 500 plus i świadczenia rodzinnego. Tym samym, w ocenie Sądu Rejonowego, nie wykazał po stronie pracodawcy winy w braku uzyskania przedmiotowych świadczeń. Powództwo w zakresie odszkodowania z tytułu braku otrzymania świadczenia „500+” i świadczenia rodzinnego, według Sądu meriti podlegało wobec tego oddaleniu.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. stosując zasadę stosunkowego ich rozdzielenia.

Powód pierwotnie żądał kwoty 27.184,54 zł, w toku procesu łączna wartość dochodzonych roszczeń została rozszerzona do kwoty 38.007,38 zł. Zasądzone na rzecz powoda kwoty łącznie wyniosły 7.289,60 zł, co oznacza, że powód wygrał proces w 19,17% a przegrał w 80,83%.

Sąd Rejonowy podniósł, iż pełnomocnik powoda, jako pierwszy wystąpił z żądaniem zasądzenia kosztów wynagrodzenia adwokackiego w wysokości dwukrotności stawki minimalnego wynagrodzenia przewidzianego przepisami. Pełnomocnik pozwanego, po stanowisku pełnomocnika powoda, także wniósł o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w wysokości dwukrotnej stawki minimalnej. Mając na uwadze liczbę terminów rozpraw, konieczną z tego tytułu liczbę stawieniectw w sądzie, konieczny ze strony pełnomocników niezbędny nakład pracy, wielość zagadnień prawnych do rozstrzygnięcia i obszerność zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego Sąd Rejonowy uznał, że zgodny wniosek pełnomocników o przyznanie kosztów w wysokości dwukrotnej stawki minimalnej jest w pełni uzasadniony.

Na koszty poniesione przez obydwie strony złożyły się zatem wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie po 2.700 złotych (§ 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 2 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z 22 października 2015 roku - Dz.U. z 2015, poz. 1800). Dwukrotność stawki 2.700 zł wynosi 5.400 zł, zatem wynagrodzenie jednego pełnomocnika wyniosło 5.400 zł.

Suma kosztów zastępstwa procesowego wyniosła wobec tego 10.800 zł. Pozwany jako przegrany w 19,17% winien ponieść koszty w kwocie 2.070,36 zł (19,17% z 10.800 zł), a poniósł w kwocie 5.400 zł, dlatego, w ocenie Sądu Rejonowego, powód winien zwrócić pozwanemu kwotę 3.329,64 zł (5.400 – 2.070,36).

O kosztach sądowych Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., nr 90, poz. 594 z późn. zm.). Na koszty sądowe złożyły się: nieuiszczona opłata od pozwu (w wysokości 365 zł naliczona od kwoty zasądzonej wyrokiem) oraz poniesione w sprawie wydatki związane z przyznaniem wynagrodzenia biegłemu i należnościami świadków w łącznej kwocie 1.011,11 zł (214,82 zł – k. 262; 218,12 zł – k. 310; 271,90 zł – k. 368; 306,27 zł – k. 393). Wydatkami Sąd I instancji obciążył pozwanego w takim zakresie w jakim proces przegrał (19,17%), czyli kwotą 193,83 zł, oraz kwotą nieuiszczonej opłaty od pozwu.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Apelację od powyższego wyroku złożył powód R. Ś., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, zaskarżając rzucone orzeczenie w części tj. w zakresie punktów 2 i 3 z ograniczeniem zaskarżenia punktu 3 tylko co do oddalenia powództwa o ustalenie, iż w okresie od dnia

2 listopada 2017 roku do dnia 31 maja 2018 roku powoda łączyła z pozwanym umowa o pracę oraz powództwa o zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego kwoty 1.917,85 zł tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za 2017 rok i 2018 rok oraz punktu 4 wyroku.

Skarżonemu orzeczeniu, powód R. Ś. zarzucał:

1. naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na rozstrzygnięcie sporu:

a) zasady równości stron postępowania poprzez dokonanie szczegółowej analizy przebiegu pracy zawodowej powoda ze wskazaniem stanowisk pracy (jelciarza, sortowacza złomu) oraz ilości rejestracji powoda w PUP, natomiast ograniczenie ustaleń Sądu, co do osoby pozwanego wyłącznie do prowadzonego rodzaju działalności gospodarczej bez zweryfikowania przygotowania zawodowego i etycznego pozwanego do prowadzenia firmy o określonym w (...) profilu, a także co najmniej przybliżonego zakresu wykonanych robót i sposobu prowadzenia dokumentacji księgowej, nadto postawy pozwanego w trakcie procesu, która przyczyniła się do przewlekłości postępowania, które to okoliczności zaskutkowały - zdaniem strony powodowej - odmówieniem wiary zeznaniom powoda i bezrefleksyjnym stwierdzeniem Sądu „... iż z uwagi na charakter działalności gospodarczej pozwany w ogóle nie zatrudniał pracowników na podstawie umów o pracę tylko podwykonawców, co jest sprzeczne z wiedzą i z doświadczeniem życiowym i stanowi naruszenie treści art. 233 k.p.c;

b) wybiórczą ocenę zgromadzonych dowodów - przy ocenie wiarygodności zeznań stron skoncentrowanie się wyłącznie na ocenie postępowania powoda odmawiając jego zeznaniom w przeważającej części przymiotu wiarygodności, przy uznaniu zeznań pozwanego w istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy granicach za wiarygodne pomijając całkowicie postępowanie pozwanego polegające na lekceważeniu przy prowadzeniu działalności gospodarczej obowiązujących przepisów oraz zobowiązań Sądu wydawanych w trakcie postępowania (zeznania świadka W. J., pismo pełnomocnika powoda do Urzędu Skarbowego w Z. w aktach sprawy, zobowiązania Sądu z 2019 roku do przedłożenia książki przychodów i rozchodów wykonane dopiero w 2022 roku, zobowiązanie pozwanego na rozprawie w postanowieniu Sądu z dnia 13 maja 2021 roku do przedłożenia faktur „podwykonawcy”, nie wykonanego do dnia wyroku), które nakazywało dokonanie weryfikacji tychże zeznań chociażby przez wyjaśnienie faktów, o których mowa w podpunkcie c;

c) niewyjaśnieniu wszystkich istotnych okoliczności sprawy a mianowicie: kiedy dwaj „podwykonawcy” zatrudnieni u pozwanego założyli działalność gospodarczą, i czy uczynili to wskutek rozmów z pozwanym, oraz czy ich przygotowanie zawodowe uprawniało do przyznania im przez Sąd statusu „podwykonawców”, czy też praca u pozwanego w charakterze podmiotu gospodarczego była wyłącznie pretekstem do ominięcia przepisów dotyczących umowy o pracę;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez błędną wykładnię:

a) art. 22 § 1¹ k.p. w zw. z art. 22 § 1 k.p. poprzez ich niezastosowanie, podczas gdy stan faktyczny sprawy pozwala na uznanie, że powód w okresie od dnia 2 listopada 2022 roku do dnia 31 maja 2018 roku był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, bowiem jego praca podlegała pozwanemu, jako pracodawcy, który nadzorował jego pracę, wydawał polecenia, co do miejsca i czasu wykonania pracy, wykonywał wszystkie polecenia, nawet wykraczające poza przedmiot umowy zlecenia do czego, jako pracownik na mocy art. 42 k.p. był zobowiązany, miał ustalone wynagrodzenie, pracodawca ponosił ryzyko ekonomiczne, socjalne i gospodarcze działalności powoda;

b) art. 740 k.c. poprzez przyjęcie, iż zleceniodawca jest uprawniony do polecania zleceniobiorcy wykonania innych prac niż określonych w umowie zlecenia;

c) art. 735 k.c. poprzez przyjęcie, iż umowa zlecenia daje zleceniodawcy prawo wyznaczania zleceniobiorcy godzin pracy i miejsca jeżeli to nie wynika z istoty zlecenia;

d) art. 100 k.p.c. zdanie pierwsze poprzez jego zastosowanie oraz art. art. 100 zdanie drugie po spójniku „albo” art. 102 k.p.c. i art. 103 k.p.c. poprzez ich niezastosowanie, mimo wyjątkowo ciężkiej sytuacji materialnej powoda, oraz że postawa pozwanego, który świadomie i celowo przedłużał postępowanie sądowe poprzez niestawiennictwo na wezwania Sądu, trwającą prawie 2 lata zwłokę w przedłożeniu dokumentów, do złożenia których był zobowiązany, dwukrotne zmiany pełnomocników przed wyznaczonym terminem rozprawy powodując konieczność odroczenia sprawy, charakter sprawy - upoważniał Sąd do zastosowania art. 102 lub 103 k.p.c. i nieobciążania powoda kosztami sprawy.

W konkluzji tak sformułowanych zarzutów, powód R. Ś. wniósł o uchylenie w zaskarżonej części wyroku I instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi, a ponadto powierzenie Sądowi I instancji decyzji w sprawie rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego, w tym przyznania wynagrodzenia za zastępstwo procesowe powoda w II instancji.

W odpowiedzi na apelację pozwany S. J. (1), reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie od apelującego na rzecz pozwanego kosztów postępowania przed Sądem II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

apelacja podlega oddaleniu, jako bezzasadna.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 kwietnia 2000 roku /I PKN 602/99/, uzasadnienie wyroku sądu drugiej instancji nie musi przedstawiać stanowiska w odniesieniu do każdego przeprowadzonego w sprawie dowodu.

Mając powyższe na względzie, w niniejszej sprawie, odniesienia do konkretnych tez, czy ustaleń Sądu Rejonowego formułowane będą w zakresie niezbędnym dla wyjaśnienia motywów wydania uzasadnianego wyroku, kierując się zgłoszonymi zarzutami apelacyjnymi. W związku z tym, iż w przedmiotowym postępowaniu występuje wiele wątków wymagających omówienia, Sąd II instancji usystematyzował poszczególne zagadnienia zestawiając je z podniesionymi przez apelanta zarzutami.

Zarzuty dotyczące naruszenia przez Sąd I instancji przepisów prawa procesowego sprowadzały się w zasadzie do uchybienia, w ocenie powoda, treści art. 233 k.p.c.

Według art. 233 § 1 k.p.c., sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Wskazać należy, że Sąd odwoławczy, niezależnie od tego, czy prowadzi sam postępowanie dowodowe, czy jedynie weryfikuje ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji, ma obowiązek samodzielnej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie. Jednakże zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. może być uznany za zasadny jedynie w wypadku wykazania, że ocena materiału dowodowego jest rażąco wadliwa czy w sposób oczywisty błędna, dokonana z przekroczeniem granic swobodnego przekonania sędziowskiego, wyznaczonych w tym przepisie. Sąd drugiej instancji ocenia bowiem legalność oceny dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, czyli bada, czy zostały zachowane kryteria określone w art. 233 § 1 k.p.c. Jeżeli z danego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów

i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona tylko wtedy, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych /por. przykładowo postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2001 r., I CKN 1072/99, Prok. i Pr. 2001 r., nr 5, poz. 33, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2000 r., I CKN 1114/99, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000 r., nr 7 - 8, poz. 139/.

Zatem o dowolności można mówić wówczas, gdy Sąd ocenia dowody bez ich właściwej analizy, bądź też wbrew zdrowemu rozsądkowi lub zasadom logicznego rozumowania. Nie jest natomiast dowolną taka ocena, która – choć prowadzi do niekorzystnych dla strony powodowej konkluzji – to jednak jest logicznie i rzeczowo umotywowana.

Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie można poprzestać na stwierdzeniu, że dokonane ustalenia faktyczne są wadliwe, odnosząc się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Niezbędne jest wskazanie przyczyn, które dyskwalifikują postępowanie sądu w zakresie ustaleń. Skarżący powinien zwłaszcza wskazać, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez sąd przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im taką moc przyznając /tak: wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 29 grudnia 2021 roku, I ACa 494/20, LEX nr 3329458/.

Według Sądu Okręgowego, powód nie wskazał na takie przyczyny, które dyskwalifikowałyby postępowanie Sądu Rejonowego w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych stanowiących podstawę merytorycznego rozstrzygnięcia w sprawie.

Po pierwsze, apelant zwrócił uwagę, jakoby Sąd Rejonowy naruszył zasadę równości stron postępowania poprzez dokonanie szczegółowej analizy przebiegu pracy zawodowej powoda ze wskazaniem stanowisk pracy oraz ilości rejestracji powoda w Powiatowym Urzędzie Pracy, natomiast ograniczenie ustaleń w zakresie osoby pozwanego wyłącznie do prowadzonego rodzaju działalności gospodarczej bez zweryfikowania przygotowania zawodowego i etycznego do prowadzenia firmy o określonym w (...) profilu, a także co najmniej przybliżonego zakresu wykonanych robót i sposobu prowadzenia dokumentacji księgowej, a ponadto postawy pozwanego prezentowanej w trakcie procesu.

Powyższy zarzut powoda nie zasługiwał na aprobatę Sądu II instancji. Biorąc bowiem pod uwagę charakter zgłoszonych przed Sądem I instancji roszczeń, w szczególności żądania ustalenia istnienia stosunku pracy, całkowicie zrozumiałym wydaje się badanie przez tamtejszy Sąd okoliczności, które miałyby wpływ chociażby na intencję, tudzież wolę stron związania umową o pracę ze wszystkimi konsekwencjami rodzącymi się na gruncie relacji pracodawca – pracownik. Nie należy w tym zakresie doszukiwać się stopniowania przez Sąd I instancji ważności określonych ustaleń co do osób powoda i pozwanego, gdyż w zależności od potrzeb omówienia danego zagadnienia, Sąd I instancji miał za zadanie pochylić się nad kwestiami najbardziej istotnymi z punktu widzenia wysnutego żądania. W realiach niniejszej sprawy o tyle okazało się znaczące zbadanie przebiegu zatrudnienia powoda przed dniem 2 listopada 2017 roku (data, od której powód domagał się ustalenia istnienia stosunku pracy łączącego go z pozwanym), że w konsekwencji powyższego, Sąd meriti ustalił, iż w dacie, kiedy według twierdzeń powoda miał on być pracownikiem pozwanego wykonującym pracę w ramach stosunku pracy, R. Ś. był formalnie zatrudniony u innego pracodawcy. Na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego, Sąd powziął wiedzę, iż do dnia

22 listopada 2017 roku powód pozostawał w zatrudnieniu w Stowarzyszeniu (...), (...) i (...) Uzależnień w S. na stanowisku kierowcy, w wymiarze pełnego etatu, z kolei w dniu 2 listopada 2017 roku tj. w dniu, kiedy w ocenie powoda miał on rozpocząć pracę u pozwanego, faktycznie świadczył pracę w wymiarze 8 godzin na rzecz pracodawcy Stowarzyszenia (...). Ponadto, w dniu

13 grudnia 2017 roku powód zarejestrował się w Powiatowym Urzędzie Pracy w Z., jako osoba bezrobotna wypełniając w trakcie rejestracji dokumenty, w których poświadczył, że jest osobą niezatrudnioną, niewykonującą pracy zarobkowej. W ocenie Sądu Okręgowego, powyższe ustalenia faktyczne miały istotne znaczenie dla zweryfikowania, czy powód rozpoczął pracę u pozwanego na podstawie umowy o pracę od dnia 2 listopada 2017 roku. Dodatkowo,

w świetle okoliczności niniejszej sprawy, Sąd I instancji w sposób całkowicie uzasadniony pochylił się nad kwestią charakteru prowadzonej przez pozwanego działalności gospodarczej. Wbrew twierdzeniom apelanta, Sąd Rejonowy nie przyjął, że rodzaj działalności gospodarczej pozwanego uprawnia go jedynie do podejmowania współpracy z podwykonawcami. Sąd zbadał jednak, iż w zakładzie pracy pozwanego nie istniał zwyczaj zatrudniania pracowników na podstawie umowy o pracę, a jedynie zawierania współpracy z podwykonawcami posiadającymi jednoosobowe działalności gospodarcze, co ściśle wiązało się z przedmiotem działalności pozwanego, mianowicie: obróbką mechaniczną elementów metalowych. Wszystkie te ustalenia budziły słuszne zastrzeżenia Sądu I instancji w zakresie woli zawarcia umowy o pracę przez powoda, jak i pozwanego. Należy mieć bowiem na względzie, iż stosunek pracy powstaje na zasadzie swobodnego, dobrowolnego jego zawarcia, znacząca okazuje się zatem wola stron wywołania określonego skutku, która może zostać ujawniona w sposób wyraźny, jak i dorozumiany. W ostateczności, materiał dowodowy nie dał podstaw do uznania, że w początkowym okresie, zarówno R. Ś., jak i S. J. (1) mieli zamiar wiązać się umową o pracę. Niezrozumiałym w ocenie Sądu II instancji okazują się również twierdzenia powoda, jakoby postawa pozwanego (powodująca w ocenie powoda przewlekłość postępowania) w trakcie procesu miałyby prowadzić do odmówienia wiarygodności zeznaniom powoda. Nie można zarzucić Sądowi I instancji, jakoby ocenił dowody bez ich właściwej analizy, bądź też wbrew zdrowemu rozsądkowi lub zasadom logicznego rozumowania. Sąd dokonując analizy całokształtu materiału dowodowego, zestawia ze sobą poszczególne dowody i samodzielnie stwierdza, które z nich nie zasługują na miano wiarygodnych. Sąd Rejonowy w treści uzasadnienia wyroku wprost wskazał, z jakiego powodu nie dał wiary zeznaniom powoda, natomiast dlaczego zeznania pozwanego stanowiły podstawę poczynionych ustaleń faktycznych. Sąd II instancji nie doszukał się w tym względzie żadnych uchybień, zwłaszcza że powód nie wskazał, jakie konkretnie kryteria oceny zostały naruszone przez Sąd Rejonowy podczas weryfikacji poszczególnych dowodów, tudzież zeznań przeciwników procesowych.

Według Sądu Okręgowego, wbrew zarzutom powoda, nie można uznać, iż Sąd meriti nie wyjaśnił wszystkich istotnych okoliczności sprawy, mianowicie: w jakim okresie podwykonawcy pozwanego założyli własne działalności gospodarcze, oraz czy uczynili to na skutek rozmów z pozwanym, a ponadto, czy ich przygotowanie zawodowe uprawniało do przyznania im przez Sąd statusu „podwykonawcy”, bądź też pozwany próbował doprowadzić do ominięcia przepisów dotyczących umowy o pracę. W przedmiotowym postępowaniu, kwestią do rozstrzygnięcia było, czy to powód, a nie pozostałe osoby tj. S. S., czy M. D. (1), był związany z pozwanym stosunkiem pracy, a istnienie wszystkich konstytutywnych cech tego stosunku miało zostać zweryfikowane tylko i wyłącznie w odniesieniu do relacji panujących między R. Ś., a S. J. (1). Ustalenia Sądu, iż pozwany nie zatrudniał pracowników na umowę o pracę, natomiast S. S. oraz M. D. (1) prowadzili własne działalności gospodarcze i byli podwykonawcami pozwanego zostały poczynione na podstawie zeznań pozwanego oraz świadków S. S. i M. D. (1). Okoliczności te były z kolei pomocne dla analizy faktycznej woli stron związania ich umową o pracę. U., czy świadkowie w rzeczywistości poprzez współpracę z pozwanym, unikali zawarcia umowy o pracę, nie stanowiło przedmiotu zainteresowania Sądu w niniejszej sprawie. Trzeba bowiem podkreślić, że mogłoby się zdarzyć, iż pomimo korzystania przez pozwanego z podwykonawstwa, powód wykonywał w zakładzie pracy S. J. (1) obowiązki służbowe na podstawie zatrudnienia o charakterze pracowniczym, a strony wspólnie się na to zgadzały, co jednak w realiach niniejszej sprawy nie miało miejsca, natomiast charakter działalności pozwanego i zasady, na jakich współpracował z innymi podmiotami nie były jedynymi okolicznościami, które świadczyły o braku istnienia pomiędzy nim a powodem stosunku pracy.

A. wskazał ponadto, iż Sąd I instancji w sposób nieprawidłowy zastosował treść art. 100 k.p.c. przy orzekaniu o kosztach procesu, o których nie rozstrzygnął na podstawie art. 102 k.p.c. lub art. 103 k.p.c.

Jak normuje art. 100 k.p.c., w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczącej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu.

Na podstawie art. 102 k.p.c., w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

Zgodnie natomiast z art. 103 § 1 k.p.c., niezależnie od wyniku sprawy sąd może włożyć na stronę lub interwenienta obowiązek zwrotu kosztów, wywołanych ich niesumiennym lub oczywiście niewłaściwym postępowaniem.

Przepis § 1 dotyczy zwłaszcza kosztów powstałych wskutek uchylenia się od wyjaśnień lub złożenia wyjaśnień niezgodnych z prawdą, zatajenia lub opóźnionego powołania dowodów, a także oczywiście nieuzasadnionej odmowy poddania się mediacji (§ 2).

Jeżeli strona (§ 3):

1) pomimo wezwania do osobistego stawiennictwa nie stawiła się w celu udziału w czynności sądu i nie usprawiedliwiła swego niestawiennictwa,

2) w toku postępowania bez usprawiedliwienia nie stawiła się na posiedzenie mediacyjne pomimo wcześniejszego wyrażenia zgody na mediację

- sąd może, niezależnie od wyniku sprawy, włożyć na tę stronę obowiązek zwrotu kosztów w części wyższej, niż nakazywałby to wynik sprawy, a nawet zwrotu kosztów w całości.

O możliwości tej sąd poucza strony przy wezwaniu do osobistego stawiennictwa lub przy skierowaniu stron do mediacji (§ 4).

W ocenie Sądu II instancji, w okolicznościach przedmiotowej sprawy, Sąd Rejonowy prawidłowo rozstrzygnął o kosztach procesu posługując się zasadą stosunkowego rozdzielenia kosztów (art. 100 k.p.c.). Należy mieć na względzie, iż dokonanie stosunkowego rozdzielenia kosztów procesu jest zasadne w sytuacji, gdy różnica w zakresie uwzględnienia i nieuwzględnienia żądań oraz w rozmiarze poniesionych kosztów jest istotna, a ich zniesieniu sprzeciwiałyby się względy słuszności.

Prawidłowo Sąd meriti orzekł, iż na koszty poniesione przez obydwie strony złożyły się zatem wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie po 2.700 złotych (§ 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 2 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie - Dz.U. z 2015, poz. 1800). Dwukrotność stawki 2.700 zł wynosi 5.400 zł, zatem wynagrodzenie jednego pełnomocnika wyniosło 5.400 zł. Suma kosztów zastępstwa procesowego zamykała się wobec tego w kwocie 10.800 zł. Pozwany, jako przegrany w 19,17% winien ponieść koszty w kwocie 2.070,36 zł (19,17% z 10.800 zł), a poniósł w kwocie 5.400 zł, dlatego powód ma obowiązek zwrócenia pozwanemu kwoty 3.329,64 zł (5.400 zł – 2.070,36zł).

W tym miejscu trzeba wyraźnie zaznaczyć, iż w odniesieniu do powoda nie znajduje się podstaw do zastosowania treści art. 102 k.p.c., na podstawie którego mógłby zostać zwolniony w całości lub w części z ponoszenia kosztów procesu w związku z przegraniem go w znacznej części.

Ustawodawca nie precyzuje, co rozumieć należy przez „szczególnie uzasadniony wypadek”. Przepis art. 102 k.p.c. jest zatem przejawem tzw. prawa sędziowskiego i może być stosowany wówczas, kiedy okoliczności konkretnej sprawy dają ku temu podstawy. Jego celem jest zapobieżenie wydaniu orzeczenia o kosztach procesu, które byłoby niesprawiedliwe. Ocena przeprowadzana jest więc według zasad słuszności z uwzględnieniem przesłanki obiektywnie uzasadnionego przekonania powoda o słuszności jego roszczenia.

Sposób skorzystania z przepisu art. 102 k.p.c. jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym sądu orzekającego i do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstępienie, a jeśli tak, to w jakim zakresie, od generalnej zasady obciążenia kosztami procesu strony przegrywającej spór. Ustalenie, czy w danych okolicznościach zachodzą "wypadki szczególnie uzasadnione" ustawodawca pozostawia swobodnej ocenie sądu.

Ocena sądu, czy zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony, o którym mowa w art. 102 k.p.c., ma charakter dyskrecjonalny, oparty na swobodnym uznaniu, kształtowanym własnym przekonaniem oraz oceną okoliczności

rozpoznawanej sprawy, w związku z czym w zasadzie nie podlega kontroli instancyjnej i może być podważona przez sąd wyższej instancji tylko wtedy, gdy jest rażąco niesprawiedliwa /wskazana powyżej teza znajduje potwierdzenie w następujących judykatach: postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 kwietnia 2012 roku, III CZ 17/12; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2012 roku, V CZ 2/12; wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 22 lipca 2014 roku, I ACa 18/14/.

Wskazane w omawianym przepisie szczególnie uzasadnione wypadki są związane z przebiegiem postępowania, charakterem dochodzonego roszczenia, jego znaczeniem dla strony oraz subiektywnym przekonaniem o zasadności roszczenia wspartym na obiektywnych podstawach /por. wyrok SA w Szczecinie z dnia 9 czerwca 2016 r., III ACa 88/16, Legalis nr 1508850/. Ocena przeprowadzana jest więc według zasad słuszności z uwzględnieniem przesłanki obiektywnie uzasadnionego przekonania powoda o słuszności jego roszczenia /por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2013 roku, V CZ 89/12, Legalis nr 736745, też: postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2012 roku, (...), Legalis nr 544001/.

Sąd Okręgowy zważył, iż powód na żadnym etapie postępowania przed Sądem I instancji nie wnosił o zastosowanie wobec niego art. 102 k.p.c., a tym samym nie powołał okoliczności, które mogłyby zostać wzięte pod uwagę podczas rozstrzygnięcia przez Sąd meriti w orzeczeniu kończącym o kosztach procesu. Powód dopiero w treści apelacji podniósł, iż jego sytuację życiową należy zakwalifikować, jako szczególny wypadek w rozumieniu art. 102 k.p.c. wskazując, iż ma na utrzymaniu trójkę dzieci. Po pierwsze, należy zwrócić uwagę, iż argumentację w granicach istnienia przesłanek do zastosowania regulacji zawartej w art. 102 k.p.c. należało uznać za spóźnioną, powód bowiem by osiągnąć zamierzony skutek, winien umożliwić Sądowi I instancji zapoznanie się z jego sytuacją osobistą, jak i majątkową przed wydaniem wyroku przez ten Sąd. Powyższego powód nie uczynił. Po drugie, powoływanie się przez R. Ś. na okoliczność, iż szczególnie uzasadniony wypadek w jego przypadku sprowadza się do posiadania trójki dzieci, a z uwagi na zawieszenie działalności gospodarczej przez żonę – również trudnej sytuacji materialnej, nie mogłaby stanowić wystarczającej podstawy dla zastosowania art. 102 k.p.c. Niekorzystna sytuacja materialna nie została w żaden sposób wykazana, powód nie przedłożył przy tym żadnej dokumentacji, która pozwalałaby Sądowi na analizę jego warunków finansowych.

Sąd nie znalazł również przesłanek do rozstrzygnięcia w stosunku do R. Ś. o kosztach procesu w oparciu o art. 103 k.p.c.

Art. 103 § 1 k.p.c. uzależnia jego zastosowanie od powiązania konkretnych kosztów z niewłaściwym lub oczywiście niesumiennym postępowaniem podmiotu.

W ocenie Sądu Okręgowego, nie można postępowaniu pozwanego przypisać kwalifikowanej winy w postaci niesumienności, czy też oczywiście niewłaściwego postępowania w toku procesu, które implikowałyby dodatkowe koszty (koszty stawienia świadków, koszty przejazdu lub utraconego zarobku strony). W treści apelacji powód w sposób zbyt ogólnikowy odniósł się do okoliczności, które w jego ocenie świadczyły o niewłaściwym postępowaniu przeciwnika procesowego jednocześnie pomijając, iż powód w toku postępowania przed Sądem I instancji kilkakrotnie doprecyzowywał żądania zgłoszone w pozwie. Powoływanie się przez R. Ś. na okoliczność, iż pozwany zmieniał pełnomocników procesowych przed wyznaczonymi terminami rozpraw nie zasługiwała na aprobatę tut. Sądu podczas weryfikacji ww. zarzutu. Pozwany ma bowiem pełne prawo do swobodnego wyboru pełnomocnika, który będzie w zgodzie z jego wolą reprezentował interesy mocodawcy, a przy tym dążył do ochrony praw pozwanego przed Sądem. Jak wynika z analizy akt przedmiotowej sprawy, niestawiennictwo powoda na rozprawach związane było z koniecznością ustanowienia nowego pełnomocnika procesowego. Sąd nie stwierdził, jakoby pozwany celowo unikał obecności w Sądzie. S. J. (1) w toku procesu złożył zarówno informacyjne wyjaśnienia, jak i zeznania w ramach przeprowadzonego końcowego przesłuchania stron. Nadto, nie należy pomijać, iż ewentualne uchybienie zobowiązaniom Sądu I instancji do przedłożenia stosownej dokumentacji powinno być jedynie poczytywane, jako potencjalne ryzyko narażenia się przez stronę przeciwną na ujemne skutki procesowe.

Przechodząc do oceny zarzutów naruszenia przez Sąd I instancji przepisów prawa materialnego w postaci art. 22 § 1¹ k.p. w zw. z art. 22 § 1 k.p., należy wskazać, iż zarzuty te nie zasługiwały na uwzględnienie przez Sąd II instancji.

W ocenie powoda, w okresie od dnia 2 listopada 2022 roku do dnia 31 maja 2018 roku był on zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jego praca podlegała pozwanemu, jako pracodawcy, który nadzorował ową pracę, wydawał polecenia, co do miejsca i czasu wykonania pracy, z kolei powód realizował wszystkie polecenia nawet wykraczające poza przedmiot umowy zlecenia, miał ustalone wynagrodzenie, natomiast pracodawca ponosił ryzyko ekonomiczne, socjalne i gospodarcze działalności powoda.

Stosunek pracy charakteryzuje się szczególnymi cechami, odróżniającymi go od innych zobowiązaniowych stosunków prawnych, np. umowy o dzieło czy umowy zlecenia. Są nimi: konieczność osobistego wykonywania pracy, podporządkowanie pracodawcy, wykonywanie pracy na jego rzecz i ryzyko oraz odpłatność za wykonaną pracę. Zasada osobistego wykonywania pracy oznacza, że pracownik winien pracę wykonywać osobiście i nie może tego obowiązku spełniać za pośrednictwem innej osoby. Istotą stosunku pracy jest również to, aby praca odbywała się pod kierownictwem pracodawcy i by pracownik stosował się do jego poleceń związanych z organizacją i przebiegiem pracy. Umowa o pracę jest umową starannego działania. Świadcząc pracę pracownik jest podporządkowany pracodawcy, co do czasu, miejsca i sposobu jej wykonywania. Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym uzewnętrzniającym wolę umawiających się stron, po stronie pracownika musi zatem istnieć chęć świadczenia pracy oraz obiektywna możliwość jej świadczenia (także z przyczyn zdrowotnych), a po stronie pracodawcy potrzeba zatrudnienia i korzystania z tej pracy za wynagrodzeniem. Celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być więc rzeczywista realizacja treści stosunku pracy w znaczeniu ustawowym w granicach zakreślonych zawartą umową /wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 11 maja 2022 roku, III AUa 1344/20, LEX nr 3410462/.

Z brzmienia art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p. wynika, że zasadnicze znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego faktycznie posiada cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. Z art. 22 § 1¹ k.p. wynika bowiem, że sąd w pierwszej kolejności bada, czy dana praca jest zatrudnieniem w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p., a art. 22 § 1² k.p. stanowi dla pełnej jasności, że w razie wykonywania pracy w warunkach określonych w § 1 tego artykułu nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną. Istotnym sensem regulacji zawartej w § 1¹ i § 1² k.p. jest więc przeniesienie ciężaru badania charakteru stosunku prawnego, w ramach którego praca jest świadczona, z ustalania i wykładni treści umowy zawartej przez strony na ustalenie faktycznych warunków jej wykonywania. Gdy umowa faktycznie jest wykonywana w warunkach wskazujących na stosunek pracy, to takie ustalenie, a nie treść oświadczeń woli złożonych przy jej zawieraniu, decyduje o charakterze łączącego strony stosunku prawnego. Co więcej, sąd pracy może ustalić istnienie stosunku pracy nawet wtedy, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy /postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 2022 roku, III PSK 199/21, LEX nr 3403015/.

W świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i przeprowadzonej prawidłowej jego oceny, należy uznać, iż nie ma żadnych podstaw do stwierdzenia, że stosunki, jakie panowały między powodem a pozwanym w okresie od listopada 2017 roku do maja 2018 roku odpowiadały więzi prawnej, jaka łączy pracownika z pracodawcą, natomiast w relacji łączącej R. Ś. oraz S. J. (1) przeważały cechy umowy cywilnoprawnej.

Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, iż powód wykonywał określone czynności w zakładzie pracy pozwanego w ramach nienormowanego czasu pracy. Świadkowie S. S. oraz M. D. (1) wprost wskazali, iż pozwany nie kontrolował ściśle godzin pracy, a czas pracy zależny był od konkretnego zlecenia, a nadto pory roku. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż powód mógł decydować o godzinie rozpoczęcia pracy oraz czasie, w jakim ją wykonywał. Świadek M. D. (1) zwracał uwagę, iż pozwany nie określał godziny zakończenia pracy, istniała możliwość wykonywania obowiązków dłużej. Trzeba dodatkowo zaznaczyć, iż czas pracy powoda był taki sam, jak S. S. oraz M. D. (1). Prawidłowo Sąd Instancji ocenił, iż okoliczność oznaczania przez pozwanego terminu i godziny wyjazdów w teren nie była wystarczająca dla uznania istnienia pomiędzy R. Ś. a S. J. (1) stosunku pracy. Wynikała ona jedynie z konieczności realizacji określonego zlecenia i przemieszczania się samochodem służbowym.

Słusznie Sąd meriti jednocześnie również zauważył, iż charakterystyka wykonywanej pracy oraz zasady wypłaty wynagrodzenia sprawiały, że wymiar czasu pracy miał drugorzędne znaczenie. Prace podejmowane przez powoda sprowadzały się do przygotowania i montażu balustrad i znaczący w tym wypadku był efekt. Pozwany wypłacał powodowi, jak i podwykonawcom wynagrodzenie za metr zamontowanej balustrady – tak zeznawał zarówno powód, pozwany, jak i świadkowie S. S. oraz M. D. (1). Powód otrzymywał zatem wynagrodzenie za gotowy efekt pracy tj. ilość faktycznie położonych metrów bieżących balustrady, na identycznych warunkach, jak S. S. oraz M. D. (1).

W realiach niniejszej sprawy nie da się również zidentyfikować podporządkowania pracowniczego powoda, które jest charakterystyczne dla stosunku pracy.

Dla stwierdzenia, że w treści stosunku prawnego występuje pracownicze podporządkowanie pracownika pracodawcy, z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika itp. /II UK 202/18 - postanowienie Sądu Najwyższego - Izby Pracy z dnia 29 maja 2019 roku/.

Należy w tym miejscu podkreślić, iż zatrudnienie pracownicze odwołuje się do staranności, a nie rezultatu. Przyjęcie, że pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy oznacza, że przejawy takiego kierownictwa będą mieć miejsce w trakcie realizacji procesu pracy. Pracodawca wskazuje zadania oraz proces ich realizacji. Wykonywanie poleceń jest fundamentem wzajemnych relacji między stronami stosunku pracy. Innymi słowy, istotą pracy umownie podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków, a w szczególności określania czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania. Przy tym, pracowniczego podporządkowania nie można utożsamiać z permanentnym nadzorem (obserwacją) przełożonego nad sposobem, czy też właściwym tempem wykonywanych czynności, wystarczy bowiem wskazanie zadania i zakreślenie terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości wykonanej pracy. Istotne natomiast jest to, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy. Wyznaczanie osobie zatrudnionej w sposób jednostronny miejsca, w którym ma ona wykonywać pracę, a także określanie godzin jej pracy, wskazuje na istnienie cechy charakterystycznej dla umowy o pracę. Codzienne stawianie się do pracy, bez z góry określonych czynności do wykonania i realizowanie na bieżąco poleceń przełożonych, zwykle świadczy o wykonywaniu pracy pod kierownictwem pracodawcy /II PK 27/18 - wyrok Sądu Najwyższego - Izby Pracy z dnia 16 maja 2019 roku/.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji prawidłowo ustalił, iż pozwany nie sprawował nad powodem ciągłego, bezpośredniego nadzoru i kontroli. Powodowi, na takich samych zasadach, jak S. S. oraz M. D. (1) pozwany wskazywał, jakie konkretnie prace mają zostać wykonane. Pozwany nadzorował ich wykonanie. Świadkowie w trakcie zeznań podnosili, iż pozwany zjawiał się na miejscu montażu i wspomagał ich w pracy. Nadzór S. J. (2) polegał jednak głównie na zleceniu konkretnych montażu i odbiorze gotowych prac. Pozwany ponosił bowiem odpowiedzialność za końcowy rezultat pracy wykonywanej przez powoda i świadków. Trzeba przy tym również podkreślić, iż wykonywane przez powoda czynności były tożsame z zadaniami, jakie zostały nałożone na podwykonawców, a ich realizacja odbywała się na tych samych zasadach, co w przypadku S. S. i M. D. (1).

W konsekwencji właściwie przeprowadzonych wywodów, Sąd Rejonowy w sposób zasadny uznał, iż w stosunku do powoda nie zostały spełnione przesłanki skutkujące uznaniem, iż w okresie od dnia 2 listopada 2017 roku do dnia 31 maja 2018 roku łączył go z pozwanym stosunek prawny noszący konstytutywne cechy stosunku pracy.

Stosownie do treści art. 171 k.p., w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Uprawnienie pracownika do otrzymania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy jest bezpośrednią konsekwencją związania tegoż pracownika z pracodawcą ważnym stosunkiem pracy. Negatywne ustalenia Sądu Okręgowego w tym zakresie nie pozwoliły zatem na zasądzenie od pozwanego na rzecz R. Ś. ww. ekwiwalentu, stałoby to bowiem w sprzeczności z postanowieniami Kodeksu pracy wyposażającego pracownika w szereg świadczeń pracowniczych, których sens leży jedynie w rzeczywistym świadczeniu pracy na podstawie zawartej umowy o pracę.

W rezultacie powyższych ustaleń, Sąd I instancji nie był władny rozstrzygać w kwestii żądania powoda o zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 2 listopada 2017 roku do dnia 31 maja 2018 roku, a zgłoszone w tym zakresie roszczenie należało przekazać do Wydziału Cywilnego właściwego Sądu z uwagi na to, iż w relacji łączącej powoda oraz pozwanego przeważały cechy umowy cywilnoprawnej. W tym przedmiocie Sąd I instancji wydał prawidłowe rozstrzygnięcie zawarte w punkcie 3 sentencji wyroku.

W dalszej kolejności apelant zarzucał Sądowi I instancji naruszenie art. 740 k.c. poprzez przyjęcie, iż zleceniodawca jest uprawniony do polecenia zleceniobiorcy wykonania innych prac, niż określonych w umowie zlecenia oraz art. 735 k.c. poprzez uznanie, iż umowa zlecenie daje zleceniodawcy prawo wyznaczania zleceniobiorcy godzin pracy i miejsca, jeżeli to wynika z istoty zlecenia.

Na podstawie art. 735 § 1 k.c., jeżeli ani z umowy, ani z okoliczności nie wynika, że przyjmujący zlecenie zobowiązał się wykonać je bez wynagrodzenia, za wykonanie zlecenia należy się wynagrodzenie.

Jeżeli nie ma obowiązującej taryfy, a nie umówiono się o wysokość wynagrodzenia, należy się wynagrodzenie odpowiadające wykonanej pracy (§ 2).

W świetle art. 735 § 1 k.c. zasadą jest odpłatność zlecenia. Zleceniobiorcy należy się stosowne wynagrodzenie, jeżeli ani z umowy, ani z okoliczności nie wynika, że zobowiązał się wykonać zlecenie bez wynagrodzenia. D. charakter zlecenia stanowi wyjątek i wynikać może z postanowień zawartej umowy lub okoliczności, w jakich zlecenie jest wykonywane /wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 19 listopada 2019 roku, III AGa 138/19, LEX nr 3127699/.

Zgodnie z art. 740 k.c., przyjmujący zlecenie powinien udzielać dającemu zlecenie potrzebnych wiadomości o przebiegu sprawy, a po wykonaniu zlecenia lub po wcześniejszym rozwiązaniu umowy złożyć mu sprawozdanie. Powinien mu wydać wszystko, co przy wykonaniu zlecenia dla niego uzyskał, chociażby w imieniu własnym.

Intencją ustawodawcy, przyświecającą wprowadzeniu regulacji z art. 740 k.c., było niewątpliwie stworzenie zleceniodawcy możliwości obserwowania przebiegu działania przyjmującego zlecenie i korygowania jego postępowania wskazówkami. Przyjmujący zlecenie ma więc informować o wykonaniu lub niemożności wykonania zleczonej czynności oraz udzielać informacji o wszystkich takich okolicznościach, które mogą uzasadniać podjęcie decyzji co do dalszego istnienia lub treści stosunku prawnego. Niezależnie jednak od przyjętej in casu interpretacji zakresu pojęciowego obowiązku informacyjnego wynikającego z art. 740 k.c., nie sposób przyjąć, że oznacza on również spełnienie świadczenia będącego przedmiotem stosunku umownego. Wypada wskazać, że naruszenie kodeksowego obowiązku udzielania wiadomości o przebiegu sprawy może ewentualnie stanowić o nienależytym wykonaniu zobowiązania, a w konsekwencji prowadzić do odpowiedzialności odszkodowawczej przyjmującego zlecenie (art. 471 k.c.) lub stanowić ważny powód wypowiedzenia umowy na mocy. Nie jest natomiast przesłanką odstąpienia od umowy przez dającego zlecenie.

Obowiązek informacyjny wynikający dla przyjmującego zlecenie z art. 740 k.c. obejmuje wszelkie istotne okoliczności zaistniałe w sprawie. Do kategorii tej niewątpliwie należy zaliczyć m.in. takie okoliczności, które: mogą mieć istotny wpływ na realizację przedmiotu zlecenia, wymagają podjęcia decyzji przez przyjmującego zlecenie, mogą mieć wpływ na wysokość wynagrodzenia przyjmującego zlecenie, na rozmiar kosztów potrzebnych do realizacji zlecenia /wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 23 grudnia 2019 roku, III ACa 593/18, LEX nr 3170918/.

W ocenie Sądu Okręgowego wysnute przez powoda zarzuty nie zasługują na aprobatę, a wręcz świadczą o braku zrozumienia przez apelanta tej części uzasadnienia wyroku, w której Sąd I instancji skupił się na zasadniczych cechach umowy cywilnoprawnej, jaką jest umowa zlecenia. Sąd Rejonowy prawidłowo podniósł, iż przy umowie zlecenia zasadą jest, że zleceniobiorca wykonuje powierzone mu zadanie osobiście, o czym stanowi treść art. 738 § 1 zd. 1 k.c. Zleceniobiorca ma także na podstawie art. 740 k.c. obowiązek informowania zleceniodawcy o przebiegu sprawy a zleceniodawca może udzielać zleceniobiorcy wiążących wskazówek (art. 737 k.c.), a co za tym idzie kontrolować prawidłowość wywiązywania się ze zlecenia, wskazywać dni, godziny i sposób wykonania powierzonych czynności, z art. 737 k.c. wynika bowiem prawo dającego zlecenie do wskazania zleceniobiorcy sposobu wykonania zlecenia. Wydawanie takich poleceń z kolei może stwarzać pozory podporządkowania zleceniobiorcy w stosunku do zleceniodawcy. Zlecenie, co do zasady, jest umową odpłatną, o czym stanowi art. 735 § 1 k.c. Sąd meriti, wbrew twierdzeniom powoda, nie stwierdził, jakoby zleceniodawca jest uprawniony do polecenia zleceniobiorcy wykonania innych prac, niż określonych w umowie zlecenia. Sąd I instancji pochylił się nad regulacjami zawartymi w Kodeksie cywilnym, a dotyczącymi umowy zlecenia w tym celu, aby zobrazować, iż umowa o pracę oraz umowa zlecenia są ze sobą zbieżne na wielu płaszczyznach, podobny jest również sposób ich wykonania, dopiero dokładna analiza konkretnych okoliczności faktycznych, przy uwzględnieniu treści złożonych oświadczeń woli, tudzież zgodnej woli stron pozwala na zakwalifikowanie danego stosunku prawnego, jako stosunku pracy.

Biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy oraz poczynione rozważania prawne, apelacja, na podstawie art. 385 k.p.c. podlegała oddaleniu, jako bezzasadna, o czym orzeczono, jak w punkcie 1 sentencji wyroku.

W punkcie 2 sentencji wyroku Sąd Okręgowy orzekł o kosztach procesu za II instancję na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych /tekst jednolity Dz. U. z 2018 r., poz. 265 z późn. zm./ biorąc pod uwagę wartość przedmiotu zaskarżenia.

I.S .