

Sygn. akt *XP 504/13*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 stycznia 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Ławnicy: Anna Murtezi, Mirosława Zarzycka

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu w dniu 20 stycznia 2014 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **J. S.**

przeciwko **R. P., prowadzącemu działalność gospodarczą jako R. D.**

o ustalenie istnienia stosunku pracy, o odszkodowanie, o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, o świadczenia z tytułu podróży służbowych

I. **oddala powództwo;**

II. **nie obciąża powoda kosztami procesu poniesionymi przez pozwanego;**

III. **ustala, że koszty sądowe w postaci opłaty sądowej od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy, ponosi Skarb Państwa.**

UZASADNIENIE

Pozwem z 23 maja 2013 r. (k.2-4) powód J. S. domagał się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego R. P., prowadzącego działalność gospodarczą jako „R. D.” z siedzibą we W., kwoty 16.120,15 zł z ustawowymi odsetkami. Wskazał, że pozwany zatrudnił go jako sztukatora od lata 2011 r. do grudnia 2012 r. Mimo licznych interwencji o zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony pozwany odwlekał podpisanie umowy, ograniczając się do zawierania cyklicznych umów o dzieło. Powód przez cały czas wykonywał w jednym zespole te same zadania, nie było żadnych zastrzeżeń co do jakości jego pracy. Gdy w grudniu 2012 r. zdecydowanie domagał się zawarcia umowy o pracę, został wyrzucony z pracy przez pozwanego. Powodowi nie wypłacono należnych świadczeń w łącznej kwocie 4.900 zł – ekwiwalentu za urlop, diet delegacyjnych, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, zwrot poniesionych kosztów związanych z zakupem materiałów niezbędnych do pracy. Powód powołał się na liczne uchybienia przepisom prawa pracy przez pozwanego, w tym przepisom b.h.p. Powód wniósł o zasądzenie na swoją rzecz zadośćuczynienia w kwocie 11.220,15 zł, stanowiącej trzykrotność przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce, z tytułu pozbawienia go pracy.

W odpowiedzi na pozew (k.20-22, k.25-28) pozwany R. P. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu. Wskazał, że wbrew temu, co podnosi powód, był on zatrudniony na podstawie umowy o pracę, a nie cyklicznych „umów śmieciowych”. Z powodem zawarto umowy o pracę na okres próbny i na czas określony od 30 czerwca 2011 r. do 31 grudnia 2012 r. Umowa nie została przedłużona, a jedynie w kwietniu

2013 r. z powodem zawarto jednorazowo umowę o dzieło dotyczącą konkretnego zadania – montażu sztukaterii w konkretnym obiekcie. Przy wykonywaniu tej umowy pozostawiono mu swobodę i nie wykonywał jej pod nadzorem pozwanego. Powód dobrowolnie i świadomie zawarł umowę o dzieło. Powód nie został wyrzucony z pracy, lecz doszło do wygaśnięcia umowy o pracę z upływem okresu, na jaki została zawarta. Wynagrodzenie za pracę było powodowi wypłacane na bieżąco. Powód nie pracował w godzinach nadliczbowych. Pozostałe żądania pozwu również zdaniem pozwanego były pozbawione podstawy faktycznej i prawnej.

W dalszym toku procesu powód wielokrotnie zmieniał wysokość żądanych kwot i ich podstawę faktyczną. Po ostatecznym sprecyzowaniu żądania na rozprawie w dniu 10 października 2013 r. (k.111) powód wskazał, że domaga się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego kwoty 3.960 zł z tytułu podróży służbowych za okres od czerwca 2011 r. do grudnia 2012 r., kwoty 1.000 zł tytułem niewypłaconego ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, a także trzykrotności przeciętnego wynagrodzenia wskazanego w pozwie, tytułem bezzasadnego rozwiązania z nim umowy o pracę. Wskazał ponadto, że domaga się ustalenia istnienia między stronami stosunku pracy w okresie od 1 stycznia 2013 r. do 30 kwietnia 2013 r. Oświadczył, że w obecnym procesie nie domaga się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz wynagrodzenia chorobowego.

Pozwany na tej samej rozprawie oświadczył, że uznaje żądanie zapłaty ekwiwalentu i wniósł o oddalenie powództwa w pozostałym zakresie. W głosach końcowych pozwany wniósł jednak o oddalenie powództwa w całości, wskazując, że ekwiwalent za urlop został powodowi wypłacony w toku procesu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 13 czerwca 2011 r. J. S. i R. P., prowadzący działalność gospodarczą pod firmą „R. D.”, zawarli umowę o pracę na okres próbny od 13 czerwca 2011 r. do 31 sierpnia 2011 r. Powód został zatrudniony na stanowisku sztukatora, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 1.386 zł brutto miesięcznie. W umowie wskazano, że miejscem pracy będzie siedziba pozwanego (ul. (...), W.), jednak w rubryce „inne warunki zatrudnienia” wskazano, że powód będzie wykonywał pracę „na terenie całego kraju”. W dniu 1 września 2011 r. zawarta została między stronami kolejna umowa o pracę, tym razem na czas określony od 1 września 2011 r. do 30 listopada 2011 r. Pozostałe warunki zatrudnienia pozostały takie same. W dniu 1 grudnia 2011 r. strony zawarły następną umowę o pracę na czas określony od 1 grudnia 2011 r. do 31 grudnia 2012 r. W dniu 1 stycznia 2012 r. podpisany został aneks do umowy o pracę, podnoszący wynagrodzenie powoda do kwoty 1.500 zł brutto miesięcznie.

Dowody:

- dokumenty w aktach osobowych powoda, w szczególności umowa o pracę z 13.06.2011 r. (kopia: k.31), umowa o pracę z 1.09.2011 r. (kopia: k.38), umowa o pracę z 1.12.2011 r. (kopia: k.39), aneks do umowy o pracę z 1.01.2012 r. (k.40)
- pismo ZUS z 10.09.2013 r. (k.86)
- przesłuchanie J. S. w charakterze powoda (k.132)
- przesłuchanie R. P. w charakterze pozwanego (k.132)

Stosunek pracy powoda uległ rozwiązaniu z upływem czasu, na który została zawarta umowa z 1 grudnia 2011 r. Powodowi wydano świadectwo pracy, potwierdzające jego zatrudnienie w okresie od 13 czerwca 2011 r. do 31 grudnia 2012 r. oraz wskazujące tryb rozwiązania stosunku pracy. Powód nie kwestionował treści świadectwa pracy.

Dowody:

- świadectwo pracy z 31.12.2012 r. (kopia: k.41)

W 2012 r. powód wykorzystał 20 dni urlopu wypoczynkowego z przysługujących mu 26 dni. W dniu 8 listopada 2013 r. wypłacono powodowi ekwiwalent za urlop w kwocie 963,16 zł netto.

Dowody:

- świadectwo pracy z 31.12.2012 r. (kopia: k.41)
- potwierdzenie przelewu (k.135)
- karta ewidencji czasu pracy za 2012 r.

Do zakresu obowiązków powoda należało między innymi wykonywanie prac sztukatorskich na obiektach położonych poza W.. Polecenie wyjazdu wydawane było w formie ustnej przez pozwanego albo osobę koordynującą w jego imieniu prace, tj. K. K.. Powód wykonywał m.in. prace sztukatorskie w pałacu w D., w budynku w K. pod W., w miejscowości pod G., w P.. Dojazd na miejsce wykonywania pracy i powrót do W. był zapewniony przez pozwanego, pracownicy byli przywożeni i odwożeni służbowym pojazdem i nie ponosili w związku z tym żadnych kosztów. Jeśli zachodziła potrzeba nocowania poza W. (tak było np. w D.), pracownicy pozwanego mieli zapewniony nocleg przez inwestora albo pozwanego i nie ponosili z tego tytułu kosztów. Mieli również zapewniony jeden ciepły posiłek dziennie, na koszt pracodawcy.

Dowody:

- zeznania M. S. (k.112)
- zeznania K. K. (k.112)
- częściowo: przesłuchanie J. S. w charakterze powoda (k.132)
- przesłuchanie R. P. w charakterze pozwanego (k.132)

Powodowi nie wypłacano żadnych świadczeń z tytułu podróży służbowych. Strony nie uzgodniły między sobą, że takie świadczenia będą wypłacane.

Dowody:

- listy płac powoda
- przesłuchanie J. S. w charakterze powoda (k.132)
- przesłuchanie R. P. w charakterze pozwanego (k.132)

Po zakończeniu umowy o pracę zawartej z powodem pozwany nie miał zamiaru zawierać kolejnej umowy o pracę z powodem, gdyż uważał go za kłopotliwego i nieefektywnego pracownika i nie był zadowolony z współpracy z nim. W styczniu 2013 r. powód nie wykonywał żadnych prac na rzecz pozwanego i nie otrzymał wynagrodzenia za ten okres. Powodowi nie obiecywano zawarcia kolejnej umowy o pracę i nie uzgodniono z nim jej warunków.

Wiosną 2013 r. pozwany zaproponował mu wykonanie montażu sztukaterii w budynku w D. na podstawie umowy o dzieło; pozwany nalegał, aby to była tego rodzaju umowa, gdyż chciał mieć możliwość rozliczenia powoda z wykonania konkretnego zadania. Zdecydował się na zawarcie umowy z powodem, gdyż powód już wykonywał prace sztukatorskie u tego inwestora i wówczas nie było do niego zastrzeżeń.

Powód przyjął propozycję pozwanego. Strony zawarły na piśmie umowę o dzieło, dotyczącą wykonania przez powoda w okresie od 2 do 30 kwietnia 2013 r., za wynagrodzeniem 500 zł brutto, prac polegających na montażu sztukaterii w budynku mieszkalnym w D.. Powodowi wypłacono wynagrodzenie wynikające z tej umowy.

Po zakończeniu prac w D. powód pojechał wraz z ekipą pozwanego w kolejną lokalizację – do hotelu (...), a następnie do prywatnego mieszkania przy ul. (...) we W., i przez kilka kolejnych dni wykonywał tam prace sztukatorskie. Wynikało to z nieporozumienia pomiędzy pozwanym a K. K. – pozwany wydał mu polecenie, aby zabrał cały zespół do hotelu „(...)” z uwagi na konieczność szybkiego zakończenia prac, zaś K. K. założył, że ma zabrać również powoda. Pozwany nie wiedział o tym, że powód kontynuuje swoje czynności i nie godził się na to. W czasie prac powód zadzwonił w połowie kwietnia 2013 r. do biura pozwanego, żądając wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Gdy w czasie rozmowy pozwany zorientował się, że powód jest nadal na budowie, przez telefon poinformował powoda, a następnie K. K., że powód ma natychmiast opuścić budowę.

Dowody:

- oględziny telefonu komórkowego powoda (k.131)
- oględziny telefonu komórkowego pozwanego (k.131)
- kopia umowy o dzieło (k.67)
- zeznania K. K. (k.112)
- częściowo: przesłuchanie J. S. w charakterze powoda (k.132)
- przesłuchanie R. P. w charakterze pozwanego (k.132)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako nieudowodnione podlegało oddaleniu.

Ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd oparł się na zeznaniach świadków M. S. i K. K. oraz przesłuchaniu pozwanego, a także na dokumentacji dotyczącej zatrudnienia powoda i na przedstawionej przez powoda kopii umowy o dzieło. Częściowo Sąd uwzględnił również dowód z przesłuchania powoda. Dowód z zeznań F. R. Sąd uznał za nieprzydatny i mało wiarygodny, gdyż w świetle oświadczeń świadka w ostatniej fazie przesłuchania trudno oprzeć się było wrażeniu, że świadek w swych zeznaniach prezentował wersję przyjętą głównie na potrzeby dochodzenia własnych roszczeń wobec pozwanego. Sąd oddalił wniosek powoda o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego (k.114), gdyż ocena sytuacji prawnej powoda nie należy do biegłego, lecz do Sądu, zaś wyliczanie roszczeń powoda w okolicznościach sprawy nie wymagało wiedzy specjalnej. Zbędne było też przeprowadzanie dowodów na okoliczność tego, w jakim okresie powód przebywał w D. (k.115), skoro co do zasady Sąd w tej części powództwo o zapłatę świadczeń delegacyjnych uznał za nieuzasadnione. Sam zaś fakt wykonywania pracy w tej miejscowości pozostawał bezsporny. Zbędne było również przeprowadzanie konfrontacji między świadkami (k.139), skoro świadkowie M. S. i K. K. w toku przesłuchania jasno wskazali, że nie pamiętają okoliczności, na których potwierdzenie nalegał powód. W tej sytuacji trudno mówić o potrzebie dokonywania konfrontacji, gdyż nie jest celem takiego dowodu zmuszenie świadka, aby „przypomniał sobie” okoliczności, których nie pamięta, lecz wyjaśnienie rozbieżności między okolicznościami, które świadkowie pamiętają w odmienny sposób. Nie było również podstaw do przeprowadzania badania stron wariografem (k.139), gdyż nie jest to przyjęty w postępowaniu cywilnym środek dowodowy.

Powód w toku procesu zgłosił kilka różnych żądań. Pierwsze z nich dotyczyło ustalenia stosunku pracy, przy czym powód żądanie to konstruował w sposób niekonsekwentny. Pierwotnie zarzucał bowiem pozwanemu, że ten zatrudnił go na podstawie cyklicznych „umów śmieciowych” (jak należy przypuszczać, powodowi chodziło o umowy cywilnoprawne) w okresie od czerwca 2011 r. do grudnia 2012 r. – i w związku z tym chciał ustalenia stosunku pracy za ten okres. Pozwany wskazał jednak, że między stronami nigdy nie było sporu co do charakteru zatrudnienia w powyższym okresie, było to zatrudnienie typu pracowniczego, sporządzone zostały i podpisane przez obie strony umowy o pracę – pierwsza na okres próbny, dwie pozostałe na czas określony. Czas trwania ostatniej umowy zakończył się 31.12.2012 r. Po przedstawieniu stanowiska przez pozwanego powód zmienił swe żądanie i wniósł o **ustalenie**

istnienia stosunku pracy od 1.01.2013 r. do 30.04.2013 r. Podnosił, że pozwany obiecał mu zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony, zaś nieświadczenie pracy zimą 2013 r. nie wynikało z rozwiązania stosunku pracy, tylko z przestoju. Wskazał, że na przełomie marca i kwietnia 2013 r. wrócił do pracy i wykonywał ją w hotelu „(...)”, w pałacu w D. i w mieszkaniu przy ul. (...). Zdaniem powoda umowa o pracę została przedłużona na kolejny okres, zaś podpisanie umowy o dzieło zostało na nim wymuszone pod groźbą niewypłacenia wynagrodzenia.

Podstawę prawną żądania ustalenia stosunku pracy zawiera art. 189 kodeksu postępowania cywilnego [dalej: k.p.c.], stanowiący, że „powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny”. W orzecznictwie i piśmiennictwie nie budzi żadnych wątpliwości, że w razie sporu, co do treści umowy lub rodzaju stosunku prawnego, na podstawie którego była świadczona praca, pracownikowi przysługuje roszczenie o ustalenie rodzaju i treści umowy właśnie w oparciu o treść art. 189 k.p.c. Sąd uznał, że co do zasady powód miał interes prawny w zgłoszeniu żądania ustalenia istnienia stosunku pracy – stosunek pracy wiąże się z tak daleko idącymi konsekwencjami na gruncie sytuacji prawnej jego stron, że w ocenie Sądu nie można przyjąć, że sama możliwość zgłoszenia przez powoda roszczeń o świadczenia ze stosunku pracy wyczerpuje wszystkie skutki prawne stosunku pracy. W tej sytuacji zdaniem Sądu powód nadal miał interes w ustaleniu przez Sąd istnienia stosunku pracy, niezależnie od uprawnienia do zgłoszenia konkretnych roszczeń wynikających z tego stosunku prawnego.

Kryteria, jakimi kieruje się Sąd, ustalając czy między stronami istniał stosunek pracy, wynikają z art. 22 kodeksu pracy [dalej: k.p.]. Stanowi on, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (§ 1). Podkreślenia przy tym wymaga, że zatrudnienie na takich warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (§1¹) i nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w art. 22 § 1 (§1²). Z przywołanego przepisu wynikają następujące cechy stosunku pracy: (1) odpłatność, (2) osobiste świadczenie pracy przez osobę fizyczną, (3) wykonywanie pracy określonego rodzaju, w sposób ciągły i powtarzający się, (4) wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, (5) wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, (6) wykonywanie pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Wszystkie te elementy muszą zająć łącznie, a brak jednego z nich zasadniczo wyklucza przyjęcie, że nawiązany został stosunek pracy. Zgodnie z ogólną zasadą postępowania cywilnego (art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c.), ciężar wykazania wszystkich powyższych okoliczności spoczywa na powodzie (osobie, która twierdzi, że jest/była pracownikiem). Nie można na podstawie powołanego przepisu konstruować swoistego domniemania stosunku pracy, tj. tezy, że każda aktywność zarobkowa w domniemany sposób wykonywana jest w warunkach stosunku pracy. Nie można tym samym przerzucać na stronę pozwaną ciężaru wykazania, że zatrudnienie nie miało charakteru pracowniczego.

Spór w niniejszej sprawie dotyczył tego, czy powód został zatrudniony w oparciu o umowę o pracę, czy też w oparciu o inną umowę – w szczególności, jak twierdził pozwany, umowę o dzieło. Jest to spór typowy dla tego rodzaju powództw i był wielokrotnie analizowany w orzecznictwie. Sąd Najwyższy wskazywał m.in., że jeżeli umowa zawiera cechy (elementy) umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego, wówczas dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (tak: wyrok z 14.09.1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999/20/646). Ponadto jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej rodzaju decydują zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14.06.1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999/14/449; podobnie wyrok z 2.09.1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999/18/582). Charakter umowy ustala się na podstawie treści oświadczeń woli stron, dokonując ich wykładni zgodnie z art. 65 k.c., który stanowi, że oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje (§ 1), przy czym w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (§ 2). Nie można zatem zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści niż tę, którą zawarły (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5.09.1997 r., I PKN 229/97, OSNAPiUS 1998/11/329).

W ocenie Sądu okoliczności sprawy przemawiały przeciwko przyjęciu, że zatrudnienie powoda miało charakter pracowniczy. Przede wszystkim należy wskazać, że strony dobrowolnie podpisały umowę o dzieło, na podstawie której powód wykonywał swoje czynności (co prawda jej kopia okazana przez powoda nie zawiera jego podpisu, k.67 – ale powód potwierdził, że ją podpisał, por. k.66 oraz przesłuchanie powoda). Zdaniem Sądu powód nie wykazał, aby w chwili podpisywania umowy działał bez rozeznania czy pod przymusem. Powód wskazał, że umowa w formie pisemnej została mu przedstawiona dopiero przy wypłacie wynagrodzenia; wskazywał, że podpisał ją wyłącznie z tego powodu, że obawiał się, że nie otrzyma wynagrodzenia. Sytuacja ta miała miejsce już po tym, jak pozwany kazał opuścić mu pracę i między stronami zaistniał już wyraźny konflikt. Tym dziwniejsze jest zachowanie powoda, który podpisuje tego rodzaju umowę – rzekomo sprzeczną z jego ustaleniami z pozwanym – mimo że jego zdaniem strony uzgodniły, że powód będzie zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Warto w tym miejscu podkreślić, że podpisana umowa była dla powoda mniej korzystna także pod względem wynagrodzenia, wobec czego jego zgodę na jej podpisanie trudno wyjaśnić samą obawą o utratę zarobku (skoro w istocie podpisanie umowy oznaczało przyjęcie mniej korzystnego wynagrodzenia). Na marginesie godzi się wskazać, że w toku przesłuchania powód nie potrafił w jasny, spójny sposób opisać tej sytuacji i zeznał, że należne mu wynagrodzenie otrzymał przed podpisaniem umowy, nie zaś po jej podpisaniu (por. k.132, 00:58:50-01:05:30).

Pozwany natomiast w sposób logiczny wyjaśnił, dlaczego nie widział możliwości zawierania z powodem kolejnej umowy o pracę i dlaczego zdecydował się – mimo swej niechęci do kontynuowania współpracy z powodem – zawrzeć z nim umowę dotyczącą prac sztukatorskich w pałacu w D.. Wskazał, że miał zastrzeżenia co do postawy powoda jako pracownika; w jego odczuciu powód był pracownikiem kłopotliwym, gdyż z jednej strony był nieefektywny, a z drugiej – był zdaniem pozwanego roszczeniowo nastawiony, trudny we współpracy. Z tych przyczyn nie widział możliwości dalszego zatrudniania powoda. Pozwany wyjaśnił (k.132, 01:40:10-01:41:40), że prace w D. polegały na dokończeniu zadania, które powód już wcześniej realizował i że w przypadku tego konkretnie inwestora nie było zastrzeżeń pod adresem powoda; pozwanemu zależało na szybkim zakończeniu prac, lecz w tym czasie nie miał wystarczającej liczby pracowników. K. K. zaproponował mu zatrudnienie na czas wykonania tych prac powoda. Pozwany ostatecznie zdecydował się na powierzenie powodowi wykonania tego konkretnego zadania, tym razem jednak nie w formie umowy o pracę, lecz w formie umowy, przy której rozliczałby powoda z końcowego efektu prac oraz terminowości ich wykonania, a wypłata uzgodnionego wynagrodzenia uzależniona byłaby od faktycznego wykonania w sposób prawidłowy wyznaczonego zadania. Chciał w ten sposób zabezpieczyć się przed nieterminowym wykonaniem prac przez powoda.

Z kolei powód nie potrafił w swych pismach w sposób logiczny wyjaśnić, z czego wynikało to, że od stycznia do marca 2013 r. nie wykonywał pracy na rzecz pozwanego, nie otrzymywał wynagrodzenia i nie zakwestionował wydanego mu świadectwa pracy – skoro, jak utrzymywał, od 1.01.2013 r. nadal łączył go z pozwanym stosunek pracy. Warto w tym miejscu wskazać, że powód miał pełną świadomość tego, w jakim rzeczywiście okresie trwał jego stosunek pracy, gdyż w początkowej fazie procesu jasno wskazał, że był zatrudniony od 13.06.2011 r. do 31.12.2012 r. (por. k.2-3, k.11). Zresztą w toku przesłuchania (k.132, 00:23:15-00:23:30) powód przyznał, że umowa o pracę faktycznie nie została przedłużona; wyjaśnił że wynikało to z przestoju w firmie i z tego, że pozwany nie chciał opłacać składek na ZUS za okres przestoju. Powód powoływał się na to, że w rozmowie przy wypłacie wynagrodzenia w dniu 10.12.2012 r. pozwany w obecności świadka M. S. obiecał mu dalsze zatrudnienie na podstawie umowy o pracę; M. S. nie potwierdził jednak, aby taka rozmowa miała miejsce. Powód wskazywał też, że potwierdzenie obietnicy zatrudnienia znalazło się też w wiadomościach SMS, jakie przysyłał mu pozwany; oględziny telefonów komórkowych obu stron, przeprowadzone na rozprawie, nie potwierdziły jednak, aby tego typu obietnice miały miejsce (por. k.132, 02:34:40-02:41:40). Rzekoma odpowiedź pozwanego, że „właśnie jedzie” w sprawie zatrudnienia powoda wcale nie stanowiła odpowiedzi na SMS powoda dotyczący obietnicy zatrudnienia go, złożonej 10.12.2012 r. – przeciwnie, na tego SMS-a pozwany odpowiedział wprost (02:39:50): „na dzień dzisiejszy pracy nie ma, a umowa skończyła się panu z końcem roku”. Powód odpowiedział na tego SMS pytaniem, czy oznacza to, że ma nie czekać i szukać innej pracy. Pozwany odpowiedział, że jeśli będzie praca, to zadzwoni. Trudno uznać, że taka wymiana komunikatów świadczy o skutecznym zawarciu umowy; przeciwnie, wynika z niej, że dla stron było już w tym momencie jasne, że stosunek pracy zakończył się z 31.12.2012 r. Jeśli powód miał w tym zakresie jakkolwiek wątpliwości, nie wynikało to z obietnic

pozwanego. Powód pod koniec stycznia poinformował, że liczy że on i M. S. od początku lutego będą pracować; pozwany odpisał, że właśnie jedzie w tej sprawie. Jak jednak wynika z zeznań M. S., w tym czasie podpisano z nim umowę o pracę; z powodów takiej umowy nie podpisano. Sytuacja obu tych osób nie była więc tożsama. Koresponduje to z zeznaniami pozwanego, który wskazywał, że nie miał zamiaru po raz kolejny zatrudniać powoda na podstawie umowy o pracę, a jedynie powierzyć mu dokończenie prac w budynku w D.. W ocenie Sądu powyższa wymiana SMS-ów w styczniu 2013 r. przeczy zapewnieniom powoda, jakoby stosunek pracy trwał nadal w styczniu 2013 r. i jedynie miał miejsce przestój w firmie.

Nie jest również jasne, z jakich przyczyn pozwany miałby powoda dalej zatrudniać, skoro z relacji samego powoda wynika, że na tym etapie istniały już między stronami bardzo poważne nieporozumienia na tle świadczenia pracy (powód kwestionował m.in. przestrzeganie zasad b.h.p. w miejscu pracy). Powód zresztą sam potwierdził, że pod koniec umowy o pracę, w czasie prac w K. pozwany dał mu do zrozumienia, że ma dość współpracy z nim. Zasady doświadczenia życiowego wskazują, że pracodawcy niechętnie przedłużają umowy o pracę pracownikom „trudnym”, domagającym się od pracodawcy podejmowania działań, których pracodawca podejmować nie chce albo nie może. Niezrozumiałe jest również, dlaczego powód miałby zostać zatrudniony „na czarno”, skoro pozwany wcześniej nie czynił żadnych problemów z podpisaniem umowy o pracę (o czym jasno świadczy treść akt osobowych powoda). Jak zresztą wynika z zeznań M. S., któremu podobnie jak powodowi skończyła się w grudniu 2012 r. umowa o pracę, pozwany bez oporów podpisał kolejną umowę o pracę z tym świadkiem (k.112, 00:58:30). Jeśli więc pozwany pracodawca co do zasady nie uchylał się od zawierania umów o pracę z osobami, które wraz z powodem wykonywały pracę, podobnie zresztą jak i wcześniej z powodem, jedyne racjonalne wyjaśnienie faktu niezawarcia takiej umowy z powodem na kolejny okres to brak zamiaru po stronie pracodawcy kontynuowania stosunku pracy. Nawiązanie stosunku pracy wymaga zgodnych oświadczeń woli **obu** stron, zatem powód powinien wykazać, że pozwany nie tylko miał zamiar dalszego zatrudniania go w warunkach pracowniczych, ale również zamiar ten zrealizował (tj. świadomie dopuścił go do pracy w warunkach odpowiadających cechom stosunkowi pracy).

Opisana przez pozwanego sytuacja (częściowo zresztą potwierdzona przez powoda) nie daje podstaw, aby uznać, że pozwany miał zamiar zawierania z powodem kolejnej umowy o pracę. Pozwany wyjaśnił (co zresztą potwierdził świadek K. K.), że powód został zatrudniony na podstawie umowy o dzieło wyłącznie w celu wykończenia pewnych prac w D., gdzie już wcześniej robił prace sztukatorskie. Po zakończeniu prac w D. powód zamiast zakończyć świadczenie czynności na rzecz pozwanego, pojechał wraz z ekipą pozwanego w kolejną lokalizację – do hotelu (...), a następnie do prywatnego mieszkania przy ul. (...) we W., i przez kilka kolejnych dni wykonywał tam prace sztukatorskie. Wynikało to z nieporozumienia pomiędzy pozwanym a K. K. – pozwany wydał mu polecenie, aby zabrał cały zespół do hotelu „(...)”, zaś K. K. źle zrozumiał intencje pracodawcy i uznał, że ma zabrać również powoda. Pozwany nie wiedział o tym, że powód kontynuuje swoje czynności i nie godził się na to. W czasie prac powód zadzwonił w połowie kwietnia 2013 r. do biura pozwanego, żądając wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Gdy w czasie rozmowy pozwany zorientował się, że powód jest nadal na budowie, bezzwłocznie przez telefon oświadczył powodowi, że ma opuścić budowę. Następnie zadzwonił do K. K. i również przekazał mu, że powód ma natychmiast opuścić budowę, gdyż już nie jest zatrudniony w firmie. Powód co prawda w czasie przesłuchania wskazywał (k.132, 00:23:45-00:24:10), że kolejność tych zdarzeń była odmienna, gdyż już pod koniec lutego 2013 r. kilka dni pracował w hotelu „(...)”, dokąd został wezwany przez K. K., później miała miejsce kolejna przerwa w pracy, następnie na przełomie marca i kwietnia 2013 r. kilka tygodni pracował w pałacu w D., a ostatnie zadanie realizował w mieszkaniu przy ul. (...) we W. i dopiero wówczas został „wyrzucony z pracy”. Stoi to w sprzeczności z jego pismami do pozwanego, gdzie wskazał, że wszystkie te prace wykonywał w okresie marzec/kwiecień 2013 r. (k.63). Powód wywodził, że nie miał świadomości, że jest zatrudniany na podstawie umowy o dzieło. Nie potwierdził tego jednak świadek K. K., który powoda zawiadomił o tym, gdzie i kiedy ma przystąpić do wykonywania swych zadań. Świadek ten zdecydowanie wskazał, że miał świadomość tego, że pozwany zatrudnia powoda w celu wykonania konkretnego zadania, na podstawie umowy cywilnoprawnej, i że powód ma być rozliczany nie za wykonywania pracy pod nadzorem pracodawcy, lecz wyłącznie z efektu swych działań (skończenia montażu sztukaterii w jednym z pomieszczeń). Skoro to właśnie świadek przekazał powodowi informację o tym, na jakich zasadach będzie wykonywał roboty w D., trudno dać wiarę powodowi, że przystępując do nich nie miał świadomości, że będzie je wykonywał na innych zasadach

niż poprzednio. Zresztą opisane przez powoda zachowanie pozwanego – który bezzwłocznie po powzięciu wiedzy, że powód znajduje się na kolejnej budowie, zażądał od powoda, aby opuścił budowę, gdyż nie jest już zatrudniony – w pełni koresponduje z twierdzeniami pozwanego.

Z uwagi na to, że Sąd nie znalazł podstaw, aby przyjąć, że strony wprost lub w dorozumiany sposób złożyły zgodne oświadczenia woli o zamiarze nawiązania stosunku pracy w okresie po 1.01.2013 r., zaś z przeprowadzonych dowodów wynika, że pozwany zamierzał zatrudnić powoda na podstawie umowy o dzieło, zamiar ten był powodowi znany i powód potwierdził, że akceptuje te warunki, podpisując umowę o dzieło (o treści jak na k.67) – Sąd uznał, że nie doszło do nawiązania stosunku pracy na okres od 1.01.2013 r. do 30.04.2013 r. i powództwo w tej części oddalił.

Kolejne żądanie powoda dotyczyło zapłaty **odszkodowania (czy też zadośćuczynienia) za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, ewentualnie za jej nieprzedłużenie**. W sytuacji, gdy Sąd nie podzielił poglądu powoda, że w kwietniu 2013 r. łączyła go z pozwanym umowa o pracę, nie było też podstaw, aby przyjmować że w połowie kwietnia 2013 r. doszło do sprzecznego z prawem i bezzasadnego rozwiązania jej przez pozwanego. Nie przysługiwało więc powodowi z tego tytułu żadne odszkodowanie – gdyż stosunek pracy ustał wcześniej, z dniem 31.12.2012 r., wskutek upływu czasu, na jaki umowa była zawarta.

Zdaniem Sądu nie było też podstaw, aby poszukiwać podstaw odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanego w przepisach o zawieraniu umów przedwstępnych – tj. by przyjąć, że pozwany wyrządził powodowi szkodę poprzez niezawarcie z nim umowy o pracę, której zawarcie wcześniej zostało przez strony uzgodnione w formie ustnej umowy przedwstępnej. Powód poza swym własnym oświadczeniem nie przedstawił dowodu potwierdzającego, że taka umowa została zawarta (że przyrzeczono mu zawarcie umowy o pracę na skonkretyzowanych warunkach). M. S., który miał potwierdzić, że taka rozmowa miała miejsce przy wypłacie wynagrodzenia w dniu 10.12.2012 r., zaprzeczył, aby był świadkiem jakichkolwiek tego typu ustaleń między powodem a pozwanym. Także świadek K. K. nie miał wiedzy o takich uzgodnieniach; przeciwnie – jako osoba kierująca robotami pozostawał w przekonaniu, że powód nie będzie dalej zatrudniony, zaś incydentalne powierzenie powodowi dalszych prac wynikało jego zdaniem z umowy cywilnoprawnej, a nie umowy o pracę. Wobec tego nie było podstaw, aby żądanie powoda uwzględnić. Sam fakt, że powód bezpodstawnie oczekiwał od pozwanego, że jednak zawrze z nim kolejną umowę o pracę, w sytuacji gdy pozwany nie miał takiego zamiaru i nie czynił powodowi żadnych obietnic odnośnie zatrudnienia, nie jest wystarczający do przyjmowania jakiegokolwiek odpowiedzialności odszkodowawczej po stronie pozwanego.

Powód domagał się również zapłaty kwoty 1.000 zł tytułem niewypłaconego **ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy**. Nie wskazał, w jaki sposób ta kwota została wyliczona i za ile dni urlopu powinien otrzymać ekwiwalent; nie przedstawił żadnych dowodów zasadności swych żądań. Pozwany oświadczył jednak, że powództwo w tej części uznaje; przedstawił dokumentację pracowniczą, z której wynikało, że powód w 2012 r. wykorzystał 20 z 26 dni urlopu, a więc przysługiwał mu ekwiwalent za 6 dni urlopu. Pozwany w toku procesu, już po złożeniu oświadczenia o uznaniu powództwa, zapłacił powodowi kwotę 963,16 zł (netto). Na końcowym etapie procesu pozwany wskazał, że wypłacona kwota w całości wyczerpuje roszczenia powoda z tytułu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, w związku z czym wniósł o oddalenie powództwa. Powód w toku przesłuchania zaprzeczył, aby wykorzystał urlop w wymiarze 20 dni i oświadczył, że należała mu się tytułem ekwiwalentu dwukrotnie większa kwota; jego twierdzenia pozostawały jednak w sprzeczności z treścią karty ewidencji pracy oraz wnioskami urlopowymi. Powód nie wykazał również, że podstawę do ustalenia wysokości ekwiwalentu stanowiła wyższa kwota, niż wynikająca z umowy o pracę. Powód wywodził, że był rozliczany według stawki godzinowej wynoszącej 13,50 zł za godzinę, ale nie przedstawił żadnych dowodów, które by takie twierdzenia dokumentowały. Przeciwnie, ze znajdujących się w aktach sprawy list płac, podpisanych przez powoda, wynika, że otrzymywał wynagrodzenie zgodne z umową o pracę. Wobec nieprzedstawienia przez powoda jakichkolwiek dowodów potwierdzających, że należała mu się tytułem ekwiwalentu kwota wyższa niż wypłacona i wobec niezakwestionowania przez niego faktu wypłacenia ekwiwalentu, Sąd podzielił pogląd pozwanego i powództwo w tej części również uznał za bezzasadne na etapie wyrokowania (wcześniej było ono zasadne w zakresie kwoty 963,16 zł, niemniej jednak Sąd ma obowiązek brać pod uwagę stan istniejący w chwili orzekania, nie zaś stan istniejący w toku procesu).

Ostatnie z żądań dotyczyło zapłaty kwoty 3,960 zł **jako diet z tytułu podróży służbowych** za okres od czerwca 2011 r. do grudnia 2012 r. Powód wskazał, że pozwany kierował go do pracy poza W., nie wypłacając z tego tytułu żadnych dodatkowych świadczeń delegacyjnych. Sąd wziął pod uwagę, że w umowie o pracę zastrzeżono, że praca będzie przez powoda wykonywana „na terenie całego kraju”. Dopuszczalne jest takie określenie miejsca pracy, o ile wynika to z jej charakteru – a tak właśnie było w niniejszej sprawie, gdyż praca powoda polegała na wykonywaniu robót sztukatorskich w budynkach w różnych częściach kraju. Powód o tym wiedział i godził się na to. W przypadku, gdy jako miejsce pracy wskazany jest pewien obszar, a prace są wykonywane na tym obszarze, nie można mówić o tym, by pracownik pozostawał w podróży służbowej, nie przysługują mu zatem żadne dodatkowe świadczenia z tego tytułu. Co prawda w ostatniej umowie powoda nie było zapisu o świadczeniu pracy na terenie całej Polski, niemniej jednak z relacji powoda wynika, że nie doszło do zmiany warunków zatrudnienia i nadal pracował na tych samych zasadach, w pełni je akceptując; w szczególności miał świadomość tego, że jego praca ma charakter mobilny i polega na wyjazdach do różnych miejscowości. Wobec tego w istocie jedynym przypadkiem wyjazdu służbowego, który mógłby stanowić podróż służbową w rozumieniu ustawy, stanowił wyjazd do P. w Czechach (nie jest to bowiem miejscowość „na terenie kraju”, tj. Polski). Powód nie potrafił jednak wskazać, kiedy wykonywał pracę w P. i jak długo, nie sposób zatem było określić nawet szacunkowo należności z tego tytułu.

Niezależnie od powyższego wskazać należy, że nawet gdyby w umowie powoda od początku nie przewidziano tego, że jego miejscem pracy będzie pewien obszar, na którym powód ma świadczyć pracę i gdyby wskazano, że miejscem pracy jest konkretna lokalizacja (zakład pracy), roszczenia o zapłatę świadczeń delegacyjnych również nie byłyby zasadne. Powód oraz świadkowie K. K. i M. S. zeznali, że koszty związane z wyjazdami służbowymi ponosił pozwany – przejazdy wykonywane były samochodem służbowym, pracownicy nie ponosili kosztów noclegu, gdyż nieodpłatnie zapewniał go albo pracodawca, albo inwestor, wreszcie pozwany zapewniał w tym czasie pracownikom nieodpłatne wyżywienie. W takich zaś przypadkach dieta nie przysługuje.

Z uwagi na powyższe Sąd w całości oddalił powództwo, gdyż żadne ze zgłoszonych żądań nie było zasadne.

Jeśli chodzi o pozostałe zarzuty powoda pod adresem pozwanego, dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych, naruszenia przepisów b.h.p., niedostarczenia niezbędnych materiałów i narzędzi, niewypłacenia wynagrodzenia chorobowego, niedostarczenia odzieży roboczej oraz niewłaściwego traktowania powoda, to – niezależnie od nieprzedstawienia przez powoda przekonujących dowodów tych okoliczności – wskazać należy, że powód ostatecznie nie zgłosił z tego tytułu żadnych skonkretyzowanych żądań, a Sąd nie jest uprawniony do orzekania o roszczeniach, które nie były w toku sprawy jasno i wyraźnie zgłoszone.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu, zawarte w punkcie II sentencji wyroku, znajduje oparcie w art. 102 k.p.c., zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przepis ten przewiduje wyjątek od zasady odpowiedzialności strony przegrywającej sprawę za koszty procesu (art. 98 § 1 k.p.c.). Do kręgu okoliczności, które powinny być brane pod uwagę przez Sąd przy ocenie przesłanek z art. 102 k.p.c. należą przede wszystkim fakty związane z samym przebiegiem procesu, między innymi subiektywne przekonanie powoda co do zasadności zgłoszonego roszczenia. W ocenie Sądu za nieobciążaniem powoda kosztami procesu przemawiał fakt, że powód mógł w okolicznościach sprawy mieć wątpliwości co do tego, jakiego rodzaju stosunek zobowiązaniowy łączył go z pozwanym, gdyż podpisanie umowy o dzieło nastąpiło po jej wykonaniu, a ponadto powód przez kilka dni wykonywał (wskutek nieporozumienia) prace nieobjęte umową o dzieło. Powód mógł mieć również wątpliwości co do tego, czy z tytułu wyjazdów poza W. przysługiwały mu jakieś świadczenia. Nadto przypomnieć trzeba, że roszczenie o zapłatę ekwiwalentu było co do zasady słuszne, pozwany je uznał i od początku sporu między stronami (a również i na etapie kontroli PIP) go nie kwestionował, a mimo to wypłata nastąpiła dopiero w listopadzie 2013 r.

O niepokrytych kosztach sądowych Sąd orzekł w oparciu o art. 113 u.k.s.c., stwierdzając brak podstaw do obciążenia nimi którejkolwiek ze stron.