

Sygn. akt X P 355/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 listopada 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: -----

Protokolant: Dorota Wabnitz

po rozpoznaniu w dniu 25 października 2016 r. we Wrocławiu

przy udziale -----

sprawy z powództwa D. T.

przeciwko (...) w D. (D.)

o ekwiwalent za urlop, wynagrodzenie

I. zasądza od strony pozwanej (...) w D. (D.) na rzecz powódki D. T. kwotę 7.513,99 euro (siedem tysięcy pięćset trzystaście euro 99/100) wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od:

- kwoty 1.800 euro za okres od dnia 11 października 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r.

- kwoty 2.000 euro za okres od dnia 11 listopada 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r.

- kwoty 3.713,99 euro za okres od dnia 11 grudnia 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r.

oraz ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwoty 7.513,99 euro od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;

II. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.000 euro;

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 2.124,72 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania;

IV. orzeka, że nieuiszczone koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Powódka D. T. pozwem z 29 grudnia 2015 r. (data prezentaty) skierowanym przeciwko (...) w D. (Niemcy), wniosła o zasądzenie kwoty 31.867,62 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od następujących kwot:

- 7.633,98 zł od 11 października 2015 r. do dnia zapłaty,

- 8.482,20 zł od 11 listopada 2015 r. do dnia zapłaty,

- 8.482,20 zł od 11 grudnia 2015 r. do dnia zapłaty,

- 7.269,24 zł od 11 grudnia 2015 r. do dnia zapłaty

tytułem wynagrodzenia za miesiące wrzesień-listopad 2015 r. i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz zasądzenia od strony pozwanej kosztów postępowania.

Uzasadniając swoje żądania, powódka podniosła, że została zatrudniona u strony pozwanej od 15 marca 2015 r. Do jej obowiązków należała akwizycja i dystrybucja usług i produktów pracodawcy. Miejscem jej pracy był teren W. i Polski. Nie podpisała i nie wykonywała umowy w D., czy gdziekolwiek indziej w Niemczech. Do 15 września 2015 r. jej wynagrodzenie za pracę wynosiło równowartość 1.600,00 euro brutto, a od 16 września 2015 r. do 30 listopada 2015 r. 2.000,00 euro brutto.

26 października 2015 r. strona pozwana w biurze we W. wypowiedziała jej umowę o pracę w związku z czym, termin wypowiedzenia minął 30 listopada 2015 r. Nie otrzymała jednak wynagrodzenia za miesiące wrzesień-listopada 2015 r. w wysokości 24.598,38 zł stanowiącej równowartość 5.600,00 euro oraz ekwiwalentu za 18 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego w wysokości 1.713,99 euro, czyli 7.269,24 zł. Wszystkie kwoty zostały wyliczone przez nią po stawce 1 euro według kursu średniego NBP na dzień 24 grudnia 2015 r.

Powódka podniosła również, że w jej ocenie nieważne jest postanowienie umowy o pracę określające jej wymiar urlopu na 24 dni, ponieważ zgodnie z Kodeksem pracy przysługuje jej 26 dni (k. 3-6).

Nakazem zapłaty z 11 lutego 2016 r. wydanym w postępowaniu upominawczym (sygn. akt X Np 24/16), tut. Sąd nakazał stronie pozwanej aby zapłaciła na rzecz powódki 31.867,62 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od następujących kwot:

- 7.633,98 zł od 11 października 2015 r. do dnia zapłaty,
- 8.482,20 zł od 11 listopada 2015 r. do dnia zapłaty,
- 8.482,20 zł od 11 grudnia 2015 r. do dnia zapłaty,
- 7.269,24 zł od 11 grudnia 2015 r. do dnia zapłaty

Ponadto, nakazał stronie pozwanej uiszczyć na rzecz Skarbu Państwa kwotę 399,00 zł tytułem opłaty od pozwu od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy albo wnieść w tymże terminie sprzeciw (k. 45).

W sprzeciwie od nakazu zapłaty, strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przewidzianych.

Uzasadniając swoje stanowisko, strona pozwana zarzuciła, że w okresie od września – listopada 2015 r. powódka nie wykonywała pracy. Nie nabyła zatem prawa do wynagrodzenia. Samo posiadanie umowy o pracę i niepodjęcie efektywnych czynności składających się na przypisane obowiązki służbowe nie uprawnia do otrzymania wynagrodzenia.

W przypadku nie wykonywania przez pracownika pracy, do nabycia prawa do wynagrodzenia niezbędne jest istnienie przepisu szczególnego lub postanowienia umowy, które przyznają takie prawo, co nie ma jednak miejsca w przypadku powódki (k. 53-54).

Pismem z 23 czerwca 2016 r. powódka rozszerzyła powództwo o roszczenie wydania dokumentu związanego ze świadczeniem pracy – rozliczenia PIT-11 (k. 76-80).

Pismem z 9 sierpnia 2016 r. powódka sprecyzowała żądania pozwu w ten sposób, że domagała się zasądzenia od strony pozwanej 7.513,99 euro wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwoty:

- 1.800,00 euro od 11 października 2015 r. do 31 grudnia 2015 r.,

- 2.000,00 euro od 11 listopada 2015 r. do 31 grudnia 2015 r.,

- 3.713,99 euro od 11 grudnia 2015 r. do 31 grudnia 2015 r.

oraz odsetkami ustawowymi od kwoty 7.513,99 euro od 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty

lub równowartości kwoty 7.513,99 euro w walucie polskiej według kursu średniego ogłaszanego przez NBP z dnia, w którym jest dokonywana zapłata wraz z odsetkami licznymi jak w przypadku wypłaty w euro. Ponadto, powódka wniosła o zwrot kosztów tłumaczenia dokumentów w wysokości 324,72 zł według rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości (k. 132-133).

Na rozprawie 9 sierpnia 2016 r. pełnomocnik powódki oświadczył, że cofa roszczenie o wydanie dokumentu PIT-11.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

Powódka, D. T., była zatrudniona u strony pozwanej (...) w D. (Niemcy), w okresie od 15 marca 2015 r. do 30 listopada 2015 r. na podstawie umowy o pracę z 11 marca 2015 r.

Okres próbny zawartej umowy miał wynosić 6 miesięcy. Długość wypowiedzenia w okresie próbnym dla obu stron 14 tygodni bez konieczności podawania przyczyny (§ 1 umowy).

Powódka miała otrzymywać w okresie próbnym wynagrodzenie w wysokości 1.600,00 euro płatne do 10 następnego miesiąca. Po zakończeniu okresu próbnego miała otrzymywać 2.000,00 euro brutto (§ 4 ust. 1 umowy).

Zgodnie z treścią umowy o pracę powódka miała prawo do 24 dni urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym (§ 7 ust. 1 umowy).

Wszystkie roszczenia wynikające ze stosunku pracy miały wygasnąć, jeżeli nie będą dochodzone wobec drugiej strony w ciągu dwóch miesięcy od terminu ich wymagalności. Jeżeli druga strona odrzuci roszczenie lub nie zajmie stanowiska w ciągu dwóch tygodni od daty dochodzenia roszczenia, wówczas roszczenie wygasa, jeżeli nie będzie dochodzone sędownie w ciągu dwóch miesięcy od odrzucenia lub upływu terminu (§ 12 umowy).

Sędem właściwym dla miejsca wykonania jest D. (§ 17 umowy).

Powódka nie otrzymała wynagrodzenia za miesiące wrzesień-listopad 2015 r. W listopadzie oraz grudniu 2015 r. wezwała stronę pozwaną do natychmiastowej wypłaty wynagrodzenia za miesiące wrzesień i październik 2015 r.

Dowody:

- Okoliczności bezsporne, ale także: umowa o pracę powódki k. 7-17, wezwanie do zapłaty k. 19-22

Powódka wykonywał pracę na terenie Polski. Jej bezpośrednim przełożonym był J. B..

Poza powódka zatrudniony był jeszcze M. B., który zajmował się głównie sprzedażą inwestycyjną pod większe projekty.

Początkowo zadaniem powódki było przede wszystkim zorganizowanie biura strony pozwanej w Polsce we W. oraz przygotowanie warunków pod sprzedaży produktów strony pozwanej – oświetlenia przesyłowego, Przygotowanie biura miało na celu umożliwienie zatrudnienia dalszych osób i prowadzenie sprzedaży oraz „budowanie marki firmy”. W tym celu powódka wynajęła i zorganizowała, włącznie z zakupem sprzętu, lokal biurowy we W.. Biur było otwarte od 9:00-17:00 i w tym czasie powódka pozostawała w gotowości do pracy.

W dni, kiedy powódka wyjeżdżała w delegację zaczynała ona pracę wcześniej i kończyła później. Wszystko zależało od tego gdzie jechała, na jak długo.

Dowody:

- Zeznania świadka R. T. (1) złożone na rozprawie 20.09.2016 r.,
- Zeznania powódki D. T. złożone na rozprawie 25.10.2016 r.,
- Wydruk zdjęcia – karta 161.

Po zorganizowaniu biura powódka miała obowiązek wprowadzić na rynek Polski produkty oświetlenia przemysłowego. Zadaniem powódki było przede wszystkim utrzymywanie długofalowych relacji z klientami i wdrażanie produktów strony pozwanej u klientów. Powódka zajmowała się również wysyłaniem ofert, próbek produktów. Od klientów powódka otrzymywała konkretne projekty inwestycyjne. Na ich podstawie architekt strony pozwanej w D. robił projekt na tzw. „zamiennikach” strony pozwanej i a następnie powódka dokonywała wyceny konkretnych produktów, po czym wysyłała to do klientów lub prezentowała na bezpośrednich spotkaniach.

Powódka miała telefon komórkowy, laptop oraz samochód służbowy, który użytkowała do 11 września 2015 r.

Powódka była zobowiązana składać na koniec tygodnia raporty ze swojej tygodniowej pracy.

Dowody:

- Zeznania świadka R. T. (1) złożone na rozprawie 20.09.2016 r.,
- Zeznania powódki D. T. złożone na rozprawie 25.10.2016 r.,
- korespondencja mail wraz z załącznikami k. 86-111, 114-121142-188

We wrześniu, październiku i listopadzie 2015 r. powódka wykonywała te same czynności co we wcześniejszym okresie. Przede wszystkim powódka utrzymywała relacje z dotychczasowymi klientami między innymi z takimi podmiotami jak: Centrum (...), W., B., S..

Powódka pozostawała w gotowości do wykonania wszelkich dyspozycji przekazywanych jej przez J. B.. Powódka kontaktowała się z pracodawcą czasami codziennie, czasami co drugi, trzeci dzień.

Raz w tygodniu, najczęściej w piątki, powódka raportowała w drodze korespondencji mail całą swoją wykonaną pracę.

W związku zamiarem strony pozwanej likwidacji biura we W. pod koniec września 2015 r., za czteromiesięcznym okresem wypowiedzenia, została wypowiedziana przez powódkę umowa najmu lokalu biurowego we W..

W dniu 26 października na spotkaniu z J. B. zostało definitywnie ustalone, że biuro w Polsce będzie zamykane.

Tego dnia doszło również do wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Początkowo umowa miała ulec rozwiązaniu z datą 31 października 2015 r. lecz ze względu na miesięczny okres wypowiedzenia powódka nie zgodziła się z tym oświadczeniem dlatego został zmieniony okres wypowiedzenia tak, żeby kończył się 30 listopada 2015 r.

W czasie tego spotkania J. B. zaproponował powódce między innymi przejście na własną działalność gospodarczą i kontynuowania współpracy w systemie prowizyjnym, na co powódka się nie zgodziła.

W okresie wypowiedzenia, w listopadzie 2015 r. zakres obowiązków powódki uległ nieznaczącej zmianie. Od tej chwili miała przekazywać klientom oraz wszelkie informacje bezpośrednio do D.. W tym czasie powódka nadal kontaktowała się z klientami i informowała ich o zaistniałej sytuacji i przekazywała kontakt do siedziby w D.. Jednocześnie z uwagi na to, że od 11 września 2015 r. powódka nie posiadała samochodu służbowego miała przejść na pracę w trybie tzw. home office.

Strona pozwana nie zgłaszał zastrzeżeń do pracy powódki.

Strona pozwana nie prowadziła listy obecności ani ewidencja czasu pracy.

Dowody:

- Zeznania świadka R. T. (1) złożone na rozprawie 20.09.2016 r.,

- Zeznania powódki D. T. złożone na rozprawie 25.10.2016 r.,

- - korespondencja mail wraz z załącznikami k. 86-111, 114-121142-188

W trakcie zatrudnienia u strony pozwanej, w dniu 19 października 2015 r. powódka wykorzystwała 1 dzień urlopu wypoczynkowego.

Powódka ukończyła studia wyższe na (...).

W okresie od 19 października 2010 r. do 28 lutego 2015 r. powódka pozostawała w zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy.

W 2015 r. poprzedni pracodawca powódki, wypłacił jej ekwiwalent za 5 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

Dowody:

- Zeznania powódki D. T. złożone na rozprawie 25.10.2016 r.,

- Wydruk zdjęcia dyplomu powódki – karta 199,

- Wydruk zdjęcia świadectwa pracy powódki – karta 200-201.

Strona pozwana przelała na konto powódki następujące kwoty:

- 11 maja 2015 r. – 1.200,00 euro,

- 24 czerwca 2015 r. – 1.200,00 euro,

- 24 lipca 2015 r. – 1.200,00 euro,

- 17 sierpnia 2015 r. – 1.200,00 euro,

- 6 października 2016 r. 1.200,00 euro.

Dowody:

- Wydruki poleceń wypłaty – karta 23-27.

16 maja 2016 r. strony zawarły pozasądowe porozumienie, w ramach którego strona pozwana zobowiązała się między innymi do wypłaty powódce 25.000,00 zł tytułem odszkodowania, w terminie 14 dni od zawarcia porozumienia. Powódka oświadczyła natomiast, że między innymi zapłata uzgodnionej kwoty wyczerpuje wszelkie jej roszczenia wobec strony pozwanej, że zrzeka się wobec strony pozwanej wszelkich roszczeń pod warunkiem między innymi wypłaty uzgodnionej kwoty w przewidzianym terminie oraz wysokości. Niezwłocznie po dokonaniu zapłaty powódka zobowiązała się do cofnięcia pozwu ze zrzeczeniem się roszczenia w tym zakresie.

Strona pozwana nie zrealizowała ugody.

Dowody:

- Kserokopia porozumienia – karta 82-84.

Sąd Rejonowy zważył co następuje.

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Po ostatecznym sprecyzowaniu żądań pismem z 9 sierpnia 2016 r. powódka dochodziła wynagrodzenia za pracę za miesiące wrzesień-listopad 2015 r. oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwotach euro, tj. w walucie ustalonej w umowie o pracę.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że pracodawcą powódki była firma niemiecka mająca siedzibę w D., nie posiadająca żadnego oddziału ani filii na terenie Polski. Nie mniej jednak, niniejszy Sąd uznał się właściwy do rozpoznania powództwa. Zgodnie bowiem z art. 19 pkt 2 lit. a rozporządzenia Rady (WE) nr 44/2001 z 22 grudnia 2000 r. w sprawie jurysdykcji orzeczeń sądowych oraz ich wykonywania w sprawach cywilnych i handlowych (Dz. U. WE z 16.01.2001 r., L 12/1; EUR-Lex - 32001R0044-PL), pracodawca mający miejsce zamieszkania w Państwie Członkowskim może być pozwany w innym Państwie Członkowskim przed sąd miejsca, w którym pracownik zazwyczaj świadczy lub ostatnio zazwyczaj świadczył pracę.

W sprawie bezsporne było, że pracodawca powódki posiadał siedzibę na terenie innego Państwa Członkowskiego (Niemcy), natomiast powódka świadczyła pracę wyłącznie na terenie innego Państwa Członkowskiego (Polska), a konkretnie we W.. Zatem właściwym do rozpoznania sprawy ze względu na sprawę ze stosunku prawa pracy był Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych tut. Sądu.

Z tego względu nie miało znaczenie zastrzeżenie w umowie o pracę, że sądem właściwym dla miejsca wykonywania jest D.. Oprócz tego, samo określenie tylko miejscowości, w której ma się znajdować sąd właściwy nie jest w rzeczy samej spełnieniem wymogów wskazania właściwego sądu.

Ponadto, w ocenie Sądu, do oceny stosunku prawnego łączącego strony zastosowanie miało polskie ustawodawstwo.

Bezsporne w sprawie było, że powódka wykonywał pracę wyłącznie na terenie Polski. Natomiast w umowie o pracę z 11 marca 2015 r. strony nie dokonały wyboru prawa właściwego dla zawartej umowy o pracę. Zgodnie zatem z art. 8 ust. 2 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (R. I) (Dz. U. UE z 4 lipca 2008 r., L 177/6; EUR-Lex - (...) - PL), w zakresie, w jakim strony nie dokonały wyboru prawa właściwego dla indywidualnej umowy o pracę, umowa podlega prawu państwa, w którym lub – gdy takiego brak – z którego pracownik zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy.

Poza tym, gdyby nawet strony zawarły w umowie o pracę zapis odnośnie wyboru prawa niemieckiego, to w świetle art. 8 ust. 4 rozporządzenia i tak zastosowanie znalazłoby ustawodawstwo polskie. Powódka wykonywała bowiem pracę wyłącznie na terenie Polski. Niewątpliwie zatem zawarta umowa wykazywała ściślejszy związek z państwem polskim, niż niemieckim, a przez to zastosowanie miałoby prawo polskie.

Roszczenie o wynagrodzenie za pracę za okres wrzesień-listopad 2015 r. zasługiwało na uwzględnienie.

Bezsporne było, że strona pozwana nie wypłaciła powódce wynagrodzenia za powyższy okres podnosząc, że w tym czasie nie świadczyła ona pracy. Natomiast zgodnie z art. 80 k.p., wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wtedy, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

W ocenie Sądu, zarzuty strony pozwanej okazały się jednak bezpodstawne.

Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika bowiem jednoznacznie, że w okresie spornym powódka wykonywała pracę. W tym zakresie Sąd oparł się przede wszystkim na zeznaniach powódki i świadka R. T. (2), a ponadto dowodów z dokumentów w szczególności raportów, które spójnie potwierdzają fakt świadczenia pracy przez powódkę.

Natomiast strona pozwana na poparcie swojego stanowiska nie zaferowała żadnego dowodu. Należy wskazać, że w sprzeczności od nakazu zapłaty ograniczyła się w zasadzie tylko i wyłącznie do głośnego zaprzeczenia twierdzeniom powódki, nie wnioskując o przeprowadzenie jakiegokolwiek dowodu na poparcie swoich twierdzeń. Należy przy tym podkreślić, że strona pozwana była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika. Natomiast wraz z nakazem zapłaty zostało przesłane jej pouczenie o treści art. 503 § 1 k.p.c., a więc między innymi o konieczności przedstawienia nie tylko zarzutów, ale również zgłoszenia odpowiednich dowodów na ich poparcie, pod rygorem ich pominięcia jako spóźnione.

Przepis art. 81 § 1 k.p. stanowi, że pracownikowi za czas niewykonania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszczerowania, 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.

Nawet jeżeli przyjąć za stroną pozwaną, że powódka faktycznie nie świadczyła pracy w spornym okresie to i tak w świetle art. 81 § 1 k.p. przysługiwało jej za ten okres wynagrodzenie. Jeżeli bowiem nie wykonywała pracy, to wynikało to tylko i wyłącznie z przyczyn dotyczących strony pozwanej, która ostatecznie zrezygnowała z prowadzenia biura we W. i podjęła kroki w celu jego likwidacji. Trudno natomiast za zaistniały stan rzeczy przypisać winę powódce, która w tym czasie pozostawała cały czas w gotowości do pracy i w rzeczywistości tą pracę wykonywała. Jeśli nawet w tym okresie wynik finansowy strony pozwanej nie był wynikiem oczekiwanym przez stronę pozwaną, ale było to wynikiem działania samej strony pozwanej, a nie powódki. Powódka nie może zostać obciążona odpowiedzialnością za brak efektów ekonomicznych działalności pracodawcy jako pracownik.

W orzecznictwie słusznie wskazuje się, że jedną z kilku istotnych cech stosunku pracy jest obciążenie podmiotu zatrudniającego ryzykiem związanym z organizacją procesu pracy (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 października 2005 r., sygn. akt I PK 42/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 267). Ryzyko to określane jest niekiedy jako „ryzyko przedsięwzięcia”, „ryzyko związane z zatrudnieniem” czy „ryzyko gospodarcze”. Uważa się także, że ryzyko pracodawcy obejmuje również ryzyko socjalne, które polega na tym, iż pracodawca – wbrew zobowiązaniowej zasadzie świadczeń wzajemnych – powinien wypłacać pracownikowi wynagrodzenie za pracę również za te okresy, w których obowiązek świadczenia pracy ulega zawieszeniu, a które z woli ustawodawcy zostały uznane za odpłatne (Ł. Pisarczyk, Ryzyko pracodawcy, Warszawa 2008, s. 29).

Przepis art. 81 § 1 k.p. nie uzależnia wypłaty wynagrodzenia od tego, jaka była pierwotna przyczyna decyzji pracodawcy odmawiającej przyjęcia świadczenia pracy od pracownika. Przyczyna dotycząca pracodawcy, o której mowa w cytowanym przepisie, nie musi być konieczną zawinioną w sensie przypisania subiektywnej winy osobom działającym w imieniu pracodawcy. Użyte w cytowanym przepisie „przeszkody z przyczyn dotyczących pracodawcy” nie mogą być rozumiane wąsko jako „przyczyny spowodowane przez pracodawcę” lub „przyczyny zawinione przez pracodawcę”. Przeszkody uniemożliwiające wykonywanie pracy mogą być na potrzeby rzezonego przepisu podzielone na przeszkody dotyczące pracownika i przeszkody nie dotyczące pracownika. Jedynie zaistnienie przeszkód dotyczących wyłącznie pracownika wyklucza zastosowanie art. 81 § 1 k.p. (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 stycznia 2014 r., I PK 150/13).

W ocenie Sądu, nie bez znaczenia ma również fakt, że w toku procesu strony zawarły pozasądowe porozumienie w ramach którego, strona pozwana miała między innymi zapłacić powódce 25.000,00 zł tytułem tzw. odszkodowania, natomiast powódka po wypłacie uzgodnionej kwoty miała wycofać powództwo wraz ze zrzeczeniem się roszczenia.

Okoliczności te, w połączeniu z faktem, że strona pozwana nie wniosła o przeprowadzenie jakiegokolwiek dowodu na poparcie swoich twierdzeń, prowadzą do logicznego wniosku, że w gruncie rzeczy powódka jednak świadczyła pracę, za którą należało się jej stosowne wynagrodzenie. W przeciwnym razie nie zrozumiałe i nielogiczne byłyby zawarcie pozasądowego porozumienia pomiędzy stronami. Natomiast porozumieniem tym strona pozwana tak naprawdę uznała powództwo powódki przynajmniej do kwoty 25.000,00 zł. Nie można bowiem inaczej zinterpretować w świetle art. 65 k.p. w zw. z art. 300 k.p. złożonych w tym zakresie oświadczeń woli.

Należy bowiem zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 84 k.p. powódka nie mogłaby się rzecz roszczenia o wynagrodzenie za pracę. Takie zrzeczenie się roszczenia i cofnięcie pozwu w świetle art. 469 k.p.c., bez jednoznacznego rozstrzygnięcia kwestii wynagrodzenia byłoby niedopuszczalne. Możliwe byłoby natomiast w momencie uznania roszczenia przez stronę pozwaną i dokonania jego wypłaty.

Z uwagi na to, że strona pozwana nie kwestionowała samej wysokości dochodzonego przez powódkę wynagrodzenia, a ponadto miało ono potwierdzenie w zapisach umowy o pracę, Sąd w punkcie I sentencji wyroku, uwzględnił roszczenie w pełnym zakresie

Rozstrzygnięcie o ustawowych odsetkach, znajduje podstawę w treści art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Pracownik może domagać się odsetek, jeżeli pracodawca opóźnia się ze spełnieniem świadczenia. Z umowy o pracę wynika, że wynagrodzenie było płatne do dnia 10 następnego miesiąca. Zatem strona pozwana w zwłoce w wypłacie wynagrodzenia od 11 dnia następnego miesiąca, za który przysługiwało wynagrodzenie.

Roszczenie o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy również zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie 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.

Strona pozwana w toku postępowania w żaden sposób nie ustosunkowała się co do zasadności przysługującego powódce urlopu wypoczynkowego i jego ewentualnego ekwiwalentu.

Sąd, mając na uwadze art. 230 k.p.c., w oparciu o całokształt sprawy uznał za przyznany przez stronę pozwaną fakt należnego powódce ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Należy zwrócić uwagę, że w sprzeciwie od nakazu zapłaty, strona pozwana jedynie zaprzeczyła twierdzeniom pozwu (a więc między innymi dotyczącymi ekwiwalentu za urlop). Jednakże nie przedstawiła żadnych okoliczności faktycznych, ani co ważniejsze żadnych dowodów w tym zakresie. Natomiast w toku dalszego przyjęła całkowicie bierną postawę i nie podejmowała żadnych czynności procesowych (nie składała pism pomimo wyznaczonych przez Sąd terminów, nie uczestniczyła w rozprawach).

Natomiast zgodnie z art. 94 pkt 9a i 9b k.p., pracodawca jest obowiązany w szczególności prowadzić i przechowywać dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy.

W ocenie Sądu, nie ważny był zapis umowy o pracę uprawniający powódkę do 24 dni urlopu wypoczynkowego. Jak już wskazano na wstępie do stosunku prawnego łączącego strony zastosowanie miało bowiem prawo polskie.

Natomiast z dokumentów przedstawionych przez powódkę wynika, że w 2015 r. była ona uprawniona do 26 dni urlopu (art. 154 § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 154¹ § 1 k.p. i art. 155 § 1 pkt 6 k.p.).

Zgodnie ze świadectwem pracy z 2 marca 2015 r. za 2015 r. wykorzystwała ona u poprzedniego pracodawcy 5 dni urlopu wypoczynkowego. W związku z czym podejmując zatrudnienie u strony pozwanej miała prawo do 21 dni urlopu wypoczynkowego za 2015 r. (26 dni – 5 dni = 21 dni). Stosunek pracy powódki uległ jednak rozwiązaniu 2015 r. W związku z czym nabyła ona prawo do urlopu proporcjonalnego za okres od 15 marca 2015 r. do 30 listopada 2015 r. w wysokości 20 dni [(16 dni / 12 miesięcy = ~ 2.1666 dnia urlopu/miesiąc); (~ 2.1666 dnia urlopu/miesiąc x 9 miesięcy = po zaokrągleniu w górę 20 dni urlopu)].

Jednocześnie z zeznań powódki wynika, że w okresie zatrudnienia wykorzystała 1 dzień urlopu wypoczynkowego (19 października 2015 r.). Do rozliczenia pozostało zatem 19 dni, czyli 152 godz.

Zgodnie z § 14 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.), ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, zwany dalej "ekwiwalentem", ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w § 15-19.

Współczynnik ekwiwalentu w 2015 r. wynosił 21,00 zł $\{[365 - (52 \text{ niedziele} + 13 \text{ dni świątecznych} + 48 \text{ sobót})] : 12 = 252 : 12 = 21\}$, czyli w przeliczeniu na euro według kursu NBP z 10 grudnia 2015 r. 4,8343 euro. Natomiast średnie miesięczne wynagrodzenie powódki z ostatnich trzech miesięcy (wrzesień-listopad 2015 r.) wynosiło 1.933,33 euro brutto $[(1.800 \text{ euro} + 2.000,00 \text{ euro} + 2.000,00 \text{ euro}) / 3 \text{ miesiące}]$. Zatem kwota ekwiwalentu za 1 dzień (8 godzin) wynosiła 399,92 euro $(1.933,33 \text{ euro} : 4,8343 \text{ euro})$, czyli za 19 dni (152 godziny) powódka powinna otrzymać ekwiwalent w kwocie 7.598,48 euro $(399,92 \text{ euro} \times 19 \text{ dni})$.

Powódka żądała ekwiwalentu za niewykorzystany urlopu wypoczynkowy w wysokości 7.513,99 euro, w związku z czym, Sąd w punkcie I sentencji wyroku uwzględnił jej roszczenie zgodnie z jej żądaniem nie widząc podstaw do orzekania ponad jego wysokość.

O odsetkach za zwłokę orzeczono na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Pracownik może domagać się odsetek, jeżeli pracodawca opóźnia się ze spełnieniem świadczenia, dlatego też Sąd, uwzględnił roszczenie o odsetki zgodnie z żądaniem, czyli od 11 grudnia 2015 r.. Aczkolwiek ekwiwalent za niewykorzystany urlop staje się wymagalny z dniem rozwiązania stosunku pracy.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie w dużej mierze był bezsporny. Sporne było w zasadzie tylko to czy powódka świadczyła pracę w okresie od września do listopada 2015 r. Ustaleń w tym zakresie Sąd dokonał w oparciu o zeznania świadka R. T. (2) i powódka oraz dowodów z dokumentów niekwestionowanych przez strony i niebudzących żadnych wątpliwości, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka R. T. (2), które spójnie korespondowały ze zgromadzonym materiałem dowodowym w sprawie. Świadek potwierdza, że w okresie spornym powódka świadczyła pracę na rzecz strony pozwanej, w szczególności utrzymywała kontakty z klientami, z jej bezpośrednim przełożonym.

Przy ocenie zeznań świadka, Sąd wziął oczywiście pod uwagę fakt, że jest on ojcem powódki. Jest to jednak dość typowa sytuacja w sprawach pracowniczych, gdzie świadkami są członkowie rodzin pracowników, co samo w sobie nie może jeszcze automatycznie podważać ich prawdziwości. Ponadto, należy zwrócić uwagę, że świadek zeznawał za przyrzeczeniem i Sąd nie znalazł podstaw do zakwestionowania wiarygodności jego zeznań, tym bardziej, że korespondowały one z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie.

Sąd uznał również za wiarygodne zeznania powódki, które były spójne i logicznie powiązane z pozostałym materiałem dowodowym w sprawie. Powódka w sposób szczery, otwarty i przekonujący przedstawiła okoliczności swojej współpracy ze stroną pozwaną. Pomimo pewnego upływu czasu nie zasłaniała się niepamięcią, a jej relacja była płynna.

O rygorze natychmiastowej wykonalności w pkt II sentencji wyroku orzeczono na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Orzeczenie o kosztach w punkcie III sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z którym, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez powódkę były koszty tłumaczenia dokumentów przedstawionych przez powódkę, które zgodnie z jej oświadczeniem wyniosły ją 324,72 zł oraz wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.) w zw. z § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 3 października 2016 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1668) mówiące, że do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe do czasu zakończenia postępowania w danej instancji, wyniosły 1.800,00 zł. Łącznie koszty wyniosły więc 2.124,72 zł.

W punkcie IV sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 100 ust. 1, art. 96 ust. 1 pkt 4, art. 35 pkt 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) obciążył Skarb Państwa.