

Sygn. akt IV P 68/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 kwietnia 2023r.

Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący Sędzia Bożena Makowczenko

po rozpoznaniu w dniu 24 kwietnia 2023r. w Giżycku

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa **J. W. (1)**

przeciwko (...) **Sp. z o.o. w G.**

o odszkodowanie, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynagrodzenie za pracę, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

1. Zasądza od pozwanego (...) **Sp. z o.o. w G.** na rzecz powoda **J. W. (1)** kwoty:

a/ 2600,00 zł (dwa tysiące sześćset złotych) brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 27 kwietnia 2021r.

b/ 247,15 zł (dwieście czterdzieści siedem złotych 15/100) netto wraz ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 27 kwietnia 2021r. do dnia zapłaty

c/ 1510,06 zł (jeden tysiąc pięćset dziesięć złotych 06/100) brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 27 kwietnia 2021r. do dnia zapłaty.

2. W pozostałym zakresie powództwo oddała.

3. Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 692,00 zł (sześćset dziewięćdziesiąt dwa złote) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

4. Nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 400,00 zł (czteryście złotych) tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powód był zwolniony oraz kwotę 916,31 zł (dziewięćset szesnaście złotych 31/100) tytułem wydatkowanych przez Skarb Państwa kosztów procesu.

Bożena Makowczenko

Sygn. akt IV P 68 / 21

UZASADNIENIE

Powód J. W. (1) domagał się w pozwie zasądzenia na jego rzecz kwoty 7903,17 zł , w tym kwot:

- 1820,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 14 stycznia 2021r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za prace za okres od 1 stycznia 2021r. do 14 stycznia 2021r.

- 1356,74 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 14 stycznia 2021r. do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2020 rok w wymiarze 11 dni

- 371,43 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 14 stycznia 2021r. do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2021 rok w wymiarze 3 dni

- 975,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 14 stycznia 2021r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za prace w godzinach nadliczbowych

- 2600,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 14 stycznia 2021r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków.

Wnosił nadto powód o zasądzenie na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu powód wskazał, że w dniu 17 kwietnia 2020r. nawiązał z pozwaną spółką stosunek pracy na stanowisku pracownika dozoru.

Pracę świadczył w (...)– Ośrodku (...) w G..

Pierwsza umowa o pracę zawarta była w dniu 17 kwietnia 2020r. na okres próbny i trwała do dnia 30 czerwca 2020r. Następnie strony zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 1 lipca 2020r. do 31 lipca 2020r. Kolejna umowa o pracę zawarta została także na czas określony od dnia 1 sierpnia 2020r. do 30 września 2020r.

W dniu 1 października 2020r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony od dnia 1 października 2020r. do dnia 31 grudnia 2020r.

Następnie, pozwana w styczniu 2021r. przesłała powodowi listem poleconym umowę zlecenia nr (...), której powód nie podpisał. Ponadto pozwana przesłała powodowi formularz wniosku urlopowego częściowo uzupełniony. Powód w okresie widniejącym we wniosku nie korzystał z urlopu.

Pozwana wystawiła nadto powodowi świadectwo pracy z dnia 31 grudnia 2020r., którego treść nie odpowiada stanowi faktycznemu. Świadectwo to powód odebrał w dniu 12 stycznia 2021r.

Podał dalej powód, że pozwany nie prowadził z nim rozmów w sprawie zatrudnienia go na podstawie umowy zlecenia. Umowa zawarta do dnia 31 grudnia 2020r. uległa rozwiązaniu z upływem czasu na jaki została zawarta tj. w dniu 31 grudnia 2020r. Po tym okresie powód przychodził do pracy zgodnie z ustalonym grafikiem. Strony wyraziły zatem zamiar kontynuowania stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na dotychczasowych warunkach, bez potwierdzenia tej umowy na piśmie. Tym samym doszło do tzw. milczącego przedłużenia umowy o pracę a umowa ta została zawarta na czas nieokreślony zgodnie z brzmieniem art. 25¹ §3 kp.

Podał też powód, że w dniu 14 stycznia 2021r. w zakładzie pracy pojawił się przedstawiciel pozwanej w asyście funkcjonariuszy policji i kazali powodowi opuścić stanowisko pracy.

Dalej powód wskazywał na regulacje prawne w zakresie zawierania umów na czas określony i na ograniczenia ustawodawcy w tym zakresie.

Podał, że zgodnie z art. 56 kp pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie.

Zdaniem powoda pracował on u pozwanej od dnia 17 kwietnia 2020r. do 14 stycznia 2021r. wobec czego przysługuje mu odszkodowanie w wysokości 1 miesięcznego wynagrodzenia. W dniu bowiem 1 stycznia 2021r. strony w sposób milczący zawarły umowę o pracę od dnia 1 stycznia 2021r. na czas nieokreślony a rozwiązanie umowy o pracę było bezzasadne. Wskazał powód, że zgodnie z orzecznictwem sądów dopuszczenie pracownika do świadczenia pracy po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony polegające na akceptowaniu wykonywania przez niego pracy pod nadzorem oznacza, że między stronami doszło do nawiązania nowego umownego stosunku pracy (wyrok SN z dnia 15 listopada 2001r. w sprawie II UKN 611/00).

Powód podał dalej, że pomimo wykonywania pracy w okresie od 1 stycznia 2021r. do 14 stycznia 2021r. nie otrzymał za ten czas wynagrodzenia.

Nie wykorzystał też urlopu wypoczynkowego za 2020r. w wymiarze 11 dni oraz za 2021r. w wymiarze 3 dni.

W okresie nadto od 1 stycznia 2021r. do 14 stycznia 2021r. pracował w godzinach nadliczbowych w ilości 40 godzin. Za pracę tę winien też otrzymać wynagrodzenie.

Pozwany pracodawca – (...) Sp. z o.o. **w G.** – w odpowiedzi na pozew powództwa nie uznał i wniósł o jego oddalenie w całości.

W uzasadnieniu pozwany zakwestionował prezentowane przez powoda w pozwie stanowisko.

W zakresie żądania ustalenia stosunku pracy pozwany podał, że stosunek pracy między stronami ustał z dniem 31 grudnia 2020. Pozwany nie wyraził zamiaru kontynuowania stosunku pracy na dotychczasowych warunkach. Grafik na styczeń 2021r. sporządzono bez udziału osoby, o której mówi art. 3¹ kp.

Powziąwszy wiadomość co tym, że powód pomimo rozwiązania stosunku pracy we dalszym ciągu świadczy czynności na rzecz pozwanego na terenie obiektu pozwana zwróciła się do powoda o zaprzestanie wykonywania tych czynności. Wezwanie to zostało przez powoda zignorowane. Nie będąc zainteresowanym dalszym zatrudnieniem powoda na podstawie umowy o pracę pozwana przesłała powodowi proponowaną treść umowy zlecenia, na podstawie którego ewentualnie mogłaby być kontynuowana współpraca stron. Powód nie podpisał tej umowy wskazując, iż gotowy jest zawrzeć umowę, na podstawie której stawka jego wynagrodzenia wynosić będzie 30 zł na godzinę. Pozwany nie zgodził się na te warunki a wobec postawy powoda, który nie wykonywał wezwania pozwanego do zaprzestania pracy, zmuszony był do wezwania Policji aby spowodować zaprzestanie wykonywania pracy przez powoda na rzecz pozwanej.

Zdaniem pozwanego w takiej sytuacji nie sposób zgodzić się z twierdzeniem powoda jakoby między stronami doszło do tzw. milczącego przedłużenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Pozwana wyraźnie sprzeciwiała się dalszemu stawianiu się powoda do pracy. Tym samym, w dniu 14 stycznia 2021r. nie doszło do rozwiązania umowy o pracę albowiem umowa ta uległa rozwiązaniu z dniem 31 grudnia 2020r.

W zakresie żądania o wynagrodzenie za pracę w miesiącu styczniu 2021r. pozwany wskazywał, że w miesiącu tym powód wykonywał czynności na rzecz pozwanej w wymiarze 78 godzin. Z tego tytułu otrzymał powód wynagrodzenie wyliczone – wobec braku umowy o pracę w tym czasie - przy stawce 18,30 zł brutto za 1 godzinę.

Nie wykonywał pracy w godzinach nadliczbowych bowiem nie łączyła powoda wówczas umowa o pracę.

W zakresie żądania o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy pozwany wywodził, że takowy, za 8 dni, powód otrzymał a dotyczył on 2020 roku.

W 2021r. powód nie był pracownikiem więc urlop mu nie przysługiwał.

W zakresie żądania zasadzenia odszkodowania pozwany podawał, że takie roszczenie powodowi nie przysługuje bowiem w dniu 14 stycznia 2021r. strony nie wzięła umowa o pracę. Poza tym podnosił pozwany, że najpóźniej w dniu 14 stycznia 2021r. powód musiał zorientować się, że pozwana uważa, że z dniem 31 grudnia 2020r. umowa uległa

rozwiązaniu. W takiej zaś sytuacji w tym to dniu rozpoczął bieg termin o którym mowa w art. 264§1kp. Upłynął on w dniu 4 lutego 2021r. Także z tego powodu żądanie o odszkodowanie winno zostać oddalone.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny;

Umowa o pracę między stronami zawarta została w dniu 17 kwietnia 2020r. na okres próbny do dnia 30 czerwca 2020r. a na jej podstawie powód zatrudniony został na stanowisku pracownika dozoru w pełnym wymiarze czasu pracy.

Miejscem pracy powoda był ośrodek (...) – Ośrodka (...) w G..

Kolejna umowa o pracę zawarta została w dniu 1 lipca 2020r. na czas określony do dnia 31 lipca 2020r. Warunki umowy pozostały takie jak dotychczas.

Kolejna umowa na czas określony zawarta została od dnia 1 sierpnia 2020r. do 30 września 2020r.

W dniu 1 października 2020r. zawarto następną umowę o pracę na czas określony – na czas od 1 października 2020r. do 31 grudnia 2020r.

/dowód: umowy o pracę k. 11- 12/

Siedziba spółki mieści się w G. i tam też jest biuro pracodawcy. Spółka świadczy usługi w zakresie ochrony obiektów i zatrudnia pracowników dozoru na poszczególnych obiektach na terenie kraju. Nadzór nad pracą tych osób sprawują koordynatorzy ds. ochrony, którzy przydzielony mają konkretny region. Ich zadania są takie same: kontrolują pracę dozoru, sprawdzają dokumenty dotyczące dozoru, umundurowania, realizacji obchodów terenu dozorowanego.

Praktyką było, że na każdym dozorowanym obiekcie, a na którym dozór trwa 24 godziny na dobę, ustalany był grafik dyżurów a czyniła to wskazana przez pracodawcę - spośród zatrudnionych na obiekcie - osoba. Taka osoba była też w G..

(...) czasu pracy pracowników dozoru był zmianowy. Dozorujący pracowali po 24 godzin i po 8 godzin.

Grafiki pracy poszczególnych pracowników sporządzane były w każdym miesiącu z wyprzedzeniem. Przed końcem miesiąca przesyłane były do biura a dotyczyły miesiąca następnego. Tak też było w G.. Grafiki te sporządzał początkowo K. G. o po jego odejściu z pracy T. J..

W 2020 roku na terenie województwa (...) nie było koordynatora.

Powód w styczniu 2021r. przychodził do pracy zgodnie z ustalonym grafikiem. Przed dniem 31 grudnia 2020r. nie miał wiedzy czy jego umowa będzie przedłużona. Uznał, że jego sytuacja będzie taka jak w poprzednich okresach kiedy to umowy przysyłane były już po terminie.

Według grafiku w tym miesiącu powód miał pracować; 1, 3, 6, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 27 i 30.

/dowód: kopia grafiku k. 20/

W dniu 1 stycznia 2021r. powód pracował w godzinach od 7.00 do 7.00 (24 godziny), w dniu 3 stycznia 2021r. w godzinach od 22.00 do 6.00 (8 godzin), w dniu 6 stycznia 2021r. w od 7.00 do 7.00 (24 godziny), w dniu 8 stycznia 2021r. od 22.00 do 6.00 (8 godzin),

/dowód: sprawozdanie z wykonania usług ochrony obiektu k. 20v/

W dniu 12 stycznia 2021r. otrzymał od pozwanego świadectwo pracy, w którym wpisano, że zatrudniony był w okresie od 17 kwietnia 2020r. do 31 grudnia 2021r. a stosunek pracy ustał z upływem czasu, na który zawarta była umowa o pracę.

/dowód: kopia świadectwa k. 21/

W dniu 14 stycznia 2021r. powód stawiał się do pracy zgodnie z grafiką. Tego też dnia pojawił się w zakładzie pracy przedstawiciel pozwanego P. C. (1) – koordynator ds. ochrony województwa (...). Z ramienia pozwanego był on w tym dniu w innym obiekcie w G. w związku ze sprawami dotyczącymi ochrony. Na polecenie P. F. (1) w towarzystwie (...) nakazał powodowi opuszczenie terenu zakładu pracy. Tego dnia powód przepracował 4 godziny. Pod koniec stycznia 2021r. otrzymał powód do podpisania umowy zlecenia, której nie podpisał. W lutym (...) pozwany wypłacił powodowi kwotę 1078,68 zł tytułem należności za styczeń 2021r.

/dowód: kopia świadectwa pracy k. 21- 22, zeznanie św. P. C. k. 86v- 87v, wydruk przelewu k. 53/

Sąd zważył, co następuje:

Żądania powoda co do zasady należało uznać za uzasadnione.

Na wstępie stwierdzić należy, iż Sąd podzielił argumentację powoda dotyczącą tego, że począwszy od 1 stycznia 2021r. między stronami doszło do nawiązania kolejnej umowy o pracę, tym razem na czas nieokreślony.

Pogląd ten Sąd opiera na treści art. 25¹ kp, zgodnie z którym okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.

Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż okres, o którym mowa w § 1, lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż liczba umów określona w tym przepisie, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie okresu, o którym mowa w § 1, lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

W omawianej sprawie, o czym mowa była już wyżej, do dnia 1 stycznia 2021r. strony zawarły 3 następujące po sobie kolejne umowy o pracę na czas określony. Z dniem 31 grudnia 2020r. upływał termin, do którego zawarta była trzecia umowa o pracę.

Powód do tego dnia nie miał wiedzy co do tego czy jego sytuacja się zmieni czy też będzie tak jak w poprzednich miesiącach kiedy to przed upływem terminu na jaki umowa była zawarta tej wiedzy także nie miał. Był tym wprawdzie zaniepokojony, ale uspokajała go między innymi współpracownica H. K. (1), która już wcześniej, podobnie zresztą jak i powód oraz inni zatrudnieni, była w podobnej sytuacji.

Ona także bowiem – będąc zatrudniona na umowę na czas określony – przed upływem terminu jej trwania nie miała wiedzy czy będzie pracować nadal. Jak zeznawała, nigdy nie było wiadomo czy pracuje czy ma szukać innej pracy. Do biura trudno było się dodzwonić, nikt nie odbierał telefonów. Często miały miejsce sytuacje kiedy to umowa o pracę świadka kończyła się a z biurem nie było kontaktu. Świadek nadal zatem chodziła do pracy i czekała na umowę. Zdarzało się, że kolejna umowa przysyłana była do podpisu w połowie kolejnego miesiąca po zakończeniu poprzedniej umowy.

/dowód: zeznanie św. H. K. k. 79- 80/

Sytuacje o jakich mówiła świadek były podobne do tych w jakich już wcześniej znajdował się też powód. Otóż, jak wskazywał, wszystkie czynności dotyczące nawiązania jego pierwszej umowy o pracę i kolejnych miały miejsce w

formie przesyłanej przez strony korespondencji. Gdy powód zaczynał pracę i uzgodniona już była umowa o pracę nie miał pisemnej umowy. Otrzymał ją po 20 kwietnia 2020r. przysланą pocztą.

Powód nadto twierdził, że przed zakończeniem pierwszej umowy o pracę, która trwała do końca czerwca, nikt go nie informował czy będzie miał przedłużoną umowę czy też nie. Dzwonił wtedy do kadr, ale nikt nie odbierał telefonu. Mimo to został ujęty w grafiku na lipiec i cały czas według tego grafiku pracował. Po 10 lipca dopiero otrzymał powód umowę o pracę na kolejny okres i z niej dowiedział się o tym, że jest dalej zatrudniony. Umowa była już wypełniona i podpisana przez prezesa K. F.. Była zawarta na 1 miesiąc i tu także przed upływem tego okresu nikt nie powiedział powodowi czy będzie zawarta kolejna umowa. Po 1 sierpnia nadal stawał się do pracy a umowę otrzymał po 12 sierpnia. Umowę opatrzoną datą 1 października powód otrzymał 10 października.

/dowód; zeznanie powoda J. W. k. 115v- 117/

Relacje zarówno świadka H. K. jak i powoda Sąd uznał za wiarygodne i spójne.

Zresztą, osoba powoda jako pracownika dozoru, ujęta została w grafiku na miesiąc styczeń 2021r., który to sporządzany był poprzedniego miesiąca. Jak wskazywali świadkowie, takie grafiki w każdym miesiącu poprzedzającym miesiąc, którego grafik dotyczył, przekazywane były do biura do G.. O tej praktyce mówili zarówno powód i świadek H. K. jak i świadek P. C. (1) – koordynator ds. ochrony województwa (...). Otóż, ten ostatni – zdaniem Sądu – potwierdził relacje pozostałych, że grafiki przekazywane były z wyprzedzeniem w każdym miesiącu do biura. Świadek ten przyznał też, że w G. na obiekcie (...)u była ustalona osoba, która grafik sporządzała. Tym samym zarzut pozwanego jakoby tak nie było jest tu chybiony. Grafiki te były sporządzane i akceptowane.

Jeśli chodzi o grafiki świadek P. C. wskazał na przykładzie województwa (...), że sporządzane one były około 20-ego każdego miesiąca a dotyczyły miesiąca następnego. Przekazywane były one następnie do spółki a z reguły wysyłał je pracownik sporządzający taki grafik. Wpływały te grafiki do kadrowej K. N. lub do działu marketingu.

Świadek ten przyznał nadto, że zdarzało się też, że w ostatniej chwili dowiadywał się o tym, że dana umowa nie zostanie przedłużona. Podał, że to do zadań kadrowej należało informowanie pracownika o tym czy jego umowa zostanie przedłużona. Z nim samym jako koordynatorem nikt nie konsultował tej kwestii. Zdarzało się, że pracownicy dopypywali się świadka o losy ich umowy lecz świadek odsyłał ich do biura.

Potwierdza to tym samym, zdaniem Sądu, tezę, że pracownicy zazwyczaj nie mieli wiedzy co do swojej przyszłości bowiem nie przekazywano im na czas informacji co do tego czy ich umowy zostaną przedłużone.

/dowód; zeznanie św. P. C. k. 86v- 87v/

W takiej zatem sytuacji nie sposób przyjąć aby inna niż w województwie (...) była praktyka w województwie (...).

Już zatem w grudniu 2020 roku grafik obejmujący pracę w (...) w G. znany był pracodawcy a jednocześnie powodowi nikt nie przekazywał jaka jest decyzja co do jego dalszego zatrudnienia.

Twierdzenia natomiast świadka P. F. – odmienne od powyższej oceny – Sąd uznał jako niewiarygodne.

Otóż, twierdził świadek, że o tym czy umowa zostanie przedłużona dyskutuje się na zarządzie a o decyzji pracownik jest powiadamiany przed zakończeniem jego umowy a czyni to dział kadr lub koordynator. Twierdził też, że nie mogło być sytuacji, że pracownik nie wiedział czy będzie zatrudniony dalej.

Świadek jednocześnie nie pamiętał kiedy miało miejsce spotkanie, na którym omawiana była sprawa zatrudnienia powoda. Twierdził, że powód na pewno został powiadomiony o swojej sytuacji, że nie będzie dalej zatrudniony a miało to miejsce na około 2 tygodnie przed zakończeniem umowy.

W ocenie Sądu twierdzenia te jawią się jako całkowicie gołosłowne i niczym nie poparte. Zeznania te są nadto wewnętrznie ze sobą sprzeczne co umacnia osąd o ich niewiarygodności. Otóż, podawał świadek w swych zeznaniach,

że do czasu spotkania, na którym omawiano powoda, miał już wiedzę o grafiku na styczeń dotyczącym (...) w G.. Świadek nie pamiętał przy tym czy był w nim umieszczony powód. Skoro zatem widział grafik to pewnie i widział w nim nazwisko powoda więc twierdzenie o decyzji co do niezatrudniania powoda jawi się jako całkowicie niewiarygodne w sytuacji jakiegokolwiek braku działań by powiadomić o tym powoda.

W dalszej części swoich zeznań świadek podawał, że grafiku nie widział a pewnie nie został on w ogóle przesłany do biura – „gdybyśmy zobaczyli grafik z G. na pewno byśmy zareagowali”.

Podał też, że kadry wiedziały o powodzie. Gdyby tak było to zapewne świadectwo pracy wysłane byłoby w terminie a pozwany – lub inna wyznaczona do tego osoba – zaingerowałaby w grafik na styczeń 2021r.

Podawał też świadek, że ściągnięto grafik za styczeń i w oparciu o jego zapisy wyliczono należność powoda. Skoro świadek widział wcześniej grafik to z jakiego powodu ten grafik był ściągany do wyliczeń? Powinien być przecież już wcześniej w biurze.

Powyzsze sprzeczności o ogólnikowości wpłynęły na ocenę tych zeznań jako niewiarygodnych.

W tej sytuacji, powód - mając za sobą doświadczenia własne, ale też i innych pracowników – mógł uznać, że i teraz będzie podobnie jak wcześniej. On sam miał zamiar kontynuować zatrudnienie u pozwanego.

Mimo zatem braku pisemnej umowy o pracę, po 1 stycznia 2021r. powód nadal stawiał się do pracy uważając, że jest pracownikiem pozwanego. Ze strony pracodawcy nie było żadnego sygnału, na podstawie którego powód mógłby uznać, że pracodawca nie zgadza się na to by kontynuował on swoje zatrudnienie. Powód stawiał się do pracy i pracował zgodnie z grafikiem na ten miesiąc.

Trwało to aż do dnia 14 stycznia 2021r. – wtedy to został usunięty z terenu ośrodka.

Tym samym, zdaniem Sądu, z dniem 1 stycznia 2021r. doszło do nawiązania przez strony w sposób dorozumiany kolejnej umowy o pracę - na czas nieokreślony.

Skoro zatem pozwany pracodawca umowę tę rozwiązał w dniu 14 stycznia 2021r. usuwając powoda z terenu zakładu pracy w okolicznościach opisanych wyżej, naruszył tym samym reguły jakie ustawodawca nakłada na pracodawcę w takiej sytuacji a które dotyczą rozwiązywania z pracownikiem umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony bez wypowiedzenia.

Pozwany nie zachował przede wszystkim formy pisemnej takiej czynności, nie wskazał przyczyny rozwiązania umowy.

Jednocześnie za chybiony Sąd uznał zarzut pozwanego o przekroczeniu przez powoda terminu na możliwość złożenia odwołania od rozwiązania umowy o pracę o jakim mowa w art. 264 kp. Aby można było mówić o przekroczeniu terminu należałoby przyjąć, że pracodawca w sposób prawidłowy o takim terminie pouczył zwalnianego pracownika. W sytuacji gdy takiego pouczenia w ogóle nie ma, nie ma też skutku przekroczenia terminu.

Żądanie zatem oparte o art. 56 kp zasługiwało na uwzględnienie i stąd orzeczono o odszkodowaniu w wysokości 2600 zł – w kwocie równej 1 miesięcznemu wynagrodzeniu powoda, który pracował u pozwanego od dnia 17 kwietnia 2020r. do 14 stycznia 2021r.

Odsetki od tej kwoty Sąd zasądził od następnego dnia od doręczenia pozwu pozwanemu zawierającego to żądanie.

W zakresie pozostałych żądań powoda Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu księgowości, któremu zlecił wyliczenie należności tj. wynagrodzenia za pracę za styczeń 2021r. wraz z wynagrodzeniem w ramach godzin nadliczbowych oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Czas pracy powoda w styczniu 2021r. obrazował grafik z tego miesiąca. Ponadto, w dniu 14 stycznia 2021r. powód – jak sam podał - przepracował 4 godziny. Pozwany nadto wypłacił powodowi kwotę 1078,68 zł netto za ten miesiąc. W oparciu zatem o te założenia biegły wyliczył wynagrodzenie za prace za miesiąc styczeń 2021r.

Wynikało z nich, że należność za styczeń 2021r. wynosi 1757,21 zł brutto (1400 zł brutto wynagrodzenia za prace, 221,05 zł brutto z tytułu przekroczenia przeciętnej normy tygodniowej i 136,16 zł brutto za pracę w godzinach nocnych). Przy uwzględnieniu wypłaconej kwoty do zapłaty pozostaje kwota 247,15 zł netto i tę kwotę Sąd zasądził w pkt 1b wyroku.

Jeśli chodzi natomiast o ekwiwalent za niewykorzystane urlopy wypoczynkowe Sąd ustalił, że powód wykorzystał u pozwanego 11 dni urlopu w listopadzie 2020r. Stosowny wniosek urlopowy znajduje się w aktach osobowych powoda.

Z wyliczeń biegłej wynika, że do zapłaty z tego tytułu za 2020 rok pozostaje ekwiwalent za 9 dni urlopu w wysokości 1110,06 zł brutto, za rok zaś 2021 - 400,00 zł brutto. Łączna kwota ekwiwalentu wynosi 1510,06 zł brutto (pkt 1 c wyroku).

W pozostałym zakresie żądania należało oddalić.

O kosztach procesu orzeczono zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu.

Bożena Makowczenko