

Sygn. akt VI P 384/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 listopada 2017r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Ławnicy: Barbara Meyer, Krystyna Kamińska

Protokolant: stażysta Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 15 listopada 2017r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa G. S.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie, zwrot kosztów

I. zasądza od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na rzecz powoda G. S. kwotę 819, 26 zł (osiemset dziewiętnaście złotych dwadzieścia sześć groszy netto) tytułem wynagrodzenia za maj 2016r.,

II. oddala powództwo w pozostałym zakresie.

III. zasądza od powoda G. S. na rzecz pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. kwotę 1.933,20 zł (jeden tysiąc dziewięćset trzydzieści trzy złote dwadzieścia groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

IV. zasądza od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na rzecz radcy prawnego Ł. O. kwotę 113,40 zł (sto trzynaście złotych czterdzieści groszy) powiększoną o stawkę należnego podatku VAT w wysokości 23 % z tytułu udzielonej a nie opłaconej pomocy prawnej świadczonej z urzędu

V. przyznaje od Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G. radcy prawnemu Ł. O. kwotę 966,60 zł (dziewięćset sześćdziesiąt sześć złotych sześćdziesiąt groszy) powiększoną o stawkę należnego podatku VAT w wysokości 23 % z tytułu udzielonej a nie opłaconej pomocy prawnej świadczonej z urzędu

VI. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

VII. nakazuje ściągnąć od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego(...) w G. kwotę 41 zł (słownie: czterdzieści jeden złotych) tytułem opłaty od pozwu, od której uiszczenia powód był zwolniony

Sygn. akt VI P 384/16

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 25 czerwca 2016r. powód wniósł przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. o przywrócenie do pracy, oraz, jak to określił o „odszkodowanie” za czas pozostawania bez pracy. W piśmie z dnia 6 lipca 2016r., wyjaśnił, iż domaga się przywrócenia do pracy i zasądzenia kwoty 5500 zł wynagrodzenia za czas pozostawania

bez pracy, 30 euro tytułem zwrotu kosztów przepustki, 2200 zł tytułem zwrotu potrącenia z wynagrodzenia za maj 2016r. i kwoty 4170 zł tytułem godzin przepracowanych w czerwcu 2016r..

/Pozew – k. 2-3, pismo k. 6 i k. 13/

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych.

/odpowiedź na pozew – k. 48-53/

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

Powód G. S. zawarł z pozwaną (...) sp. z o.o. w G. umowę o pracę na stanowisku szlifierza, na pełen etat, początkowo w okresie od 1 maja 2011r. do dnia 23 sierpnia 2012r., następnie od 7 grudnia 2012r. do 31 stycznia 2013r., kiedy to umowa rozwiązała się na mocy porozumienia stron z inicjatywy powoda.

Następnie powód był zatrudniony na podstawie kolejnej umowy o pracę, zawartej 16 grudnia 2013r., na stanowisku szlifierza, w pełnym wymiarze czasu pracy.

W toku zatrudnienia powód został delegowany do pracy za granicą – na terenie (...)w stoczni, początkowo na okres od 1 czerwca 2015 do 31 lipca 2015r., następnie od 3 sierpnia 2015 do 31 grudnia 2015r., oraz na podstawie trzeciego porozumienia, zawartego na okres od 2 stycznia 2016r. do dnia 31 grudnia 2016r.

Porozumienie przewidywało, iż powód otrzymywał będzie wynagrodzenie w wysokości 4055 zł brutto plus premia uznaniowa, wypłacane do 10 go każdego następnego miesiąca.

Pracodawca zapewnił bezpłatne zakwaterowanie i przejazd z Polski do miejsca zakwaterowania i z powrotem w związku z rozpoczęciem i zakończeniem pracy, określonymi datami w porozumieniu. Ustalono, że pracownik wraca na własny koszt w przypadku wcześniejszego rozwiązania umowy bez względu na sposób jej rozwiązania oraz w przypadku rozwiązania umowy bez wypowiedzeń z winy pracownika. Wszystkie zjazdy w czasie potrwania zatrudnienia obciążają pracownika.

W porozumieniu pracownik upoważnił pracodawcę do obliczania, potrącania i odprowadzania wymaganych podatków i innych świadczeń o charakterze publicznoprawnym w tym podatków od wynagrodzeń naliczanych i pobieranych zgodnie z prawem kraju, do którego pracownik będzie oddelegowany.

Powód nie wyrażał zgody na potrącanie z wynagrodzenia innych kwot.

Pracodawca zastrzegł też sobie prawo, do dochodzenia kosztów bezpośrednio poniesionych w związku z zawinionym przez pracownika nie podjęciem pracy w ramach kontraktu.

Zgodnie z porozumieniem, w przypadku wcześniejszego zakończenia pracy, pracownik powraca do Polski i wykonuje prace nadal na podstawie umowy z 16 grudnia 2013r..

Zastrzeżono też, iż porozumienie to podlega przepisom prawa polskiego.

Zgodnie z zapisami regulaminu wynagradzania, premia uznaniowa, zależna jest od wyników pracownika w zakresie powierzonej mu pracy i wypłacana jest niezależnie od absencji pracownika spowodowanej chorobą lub urlopem wypoczynkowym w okresie, za który udzielona zostaje premia. Decyzję o przyznaniu premii uznaniowej oraz o jej wysokości podejmuje Prezes Zarządu w uzgodnieniu z bezpośrednim przełożonym pracownika po ustaleniu z Głównym Księgowym sytuacji ekonomicznej spółki.

Przewidziano też, iż dla pracowników czasowo oddelegowanych do pracy na terenie N. naliczane jest wynagrodzenie w N. w euro i tam również odprowadzane są podatki od wynagrodzenia. Przelew wynagrodzenia jest dokonywany w

Polsce w PLN. Przewalutowanie następuje zgodnie ze średnim kursem NBP z ostatniego dnia miesiąca, za który jest należne wynagrodzenie.

W rzeczywistości wynagrodzenie było ustalane tak, aby pracownik wraz z premią uznaniową, otrzymywał w miesiącu wynagrodzenie, które łącznie nie było niższe niż wynagrodzenie minimalne obowiązujące w N., czyli 8,50 euro brutto za godzinę. Pracownicy otrzymywali wynagrodzenie łącznie z premią uznaniową w różnych wysokościach, wynikających z oceny jakości pracy, zaangażowania pracownika (braku absencji), w zależności od uznania prezesa. Nie było górnej granicy premii. W sytuacji nienależytego wykonywania obowiązków czy nieusprawiedliwionej nieobecności premia była pomniejszana, jednak nigdy tak, by wartość wynagrodzenia zasadniczego łącznie z premią spadła poniżej wynagrodzenia minimalnego w N..

Dowód: - świadectwa pracy k. 1, k. 3, k. 6 cz. C akt osobowych powoda, porozumienie stron k. 2 cz. C akt osobowych powoda, umowa o pracę k. 9, k. 22 cz. B akt osobowych powoda, porozumienie k., 29, k. 30, k. 35 cz. B akt osobowych powoda, regulamin pracy k. 116-131, regulamin wynagradzania k. 132-133, aneks k. 134, załącznik k. 138, wydruki niemieckie naliczenia wynagrodzenia k. 168-180, zeznania H. L. k. 220-224, 00:02:32-01:11:19, zeznanie R. M. k. 225-227, 01:12:21-02:02:01, zeznania przedstawiciela pozwanego M. S. k. 233-235, 03:14:33-04:01:27

Zgodnie z treścią §§ 32 - 34 Regulaminu pracy, pracownik każdego dnia potwierdza swoją obecność w pracy meldując ustnie gotowość do podjęcia pracy bezpośrednio przełożonemu. Pracownik powinien niezwłocznie, nie później niż w ciągu 2 dni, zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności w pracy i przewidywanym czasie jej trwania, telefonicznie, osobiście za pośrednictwem innej osoby lub listem poleconym. W przypadku nieobecności w pracy pracownik ma obowiązek przedłożenia usprawiedliwienia w dniu, w którym ponownie stawi się do pracy.

Dowód: - regulamin pracy k. 116-131.

Pracownicy na terenie N. byli zakwaterowani w różnych miejscach, dojeżdżali na teren stoczni albo zorganizowanym busem albo we własnym zakresie.

Gdy była taka możliwość w związku z natężeniem i rozkładem prac, na wniosek pracowników bezpośredni przełożeni kierowali ich na urlopy. Wypełniane były wtedy pisemne wnioski urlopowe.

Powód w toku zatrudnienia korzystał z urlopów i składał wnioski urlopowe.

Praca była wykonywana w systemie 9 godzin dziennie w dniach poniedziałek – czwartek, do tego była jeszcze 45minutowa niepłatna przerwa obiadowa. W piątki było to 8 godzin pracy, zaś w soboty 5 godzin.

Dowód: - wnioski urlopowe powoda k. 147,149, 151, 155, 160, 163, zeznania H. L.k. 220-224, 00:02:32-01:11:19, zeznanie R. M. k. 225-227, 01:12:21-02:02:01

W maju 2016r powód zjechał do kraju na okres od weekendu 7-8 maja przez cały następny tydzień roboczy i weekend.

W toku pobytu w Polsce, w dniu 9 maja, powód został poproszony przez koordynatora R. M., aby jednak stawił się do pracy. Koordynator poinformował go, iż jego, i jeszcze jednego pracownika, zabierze ojciec koordynatora i zawiezie do pracy do N.. Przejazd ten miał być bezpłatny dla pracownika, był zorganizowany przez pracodawcę. Powód miał wyruszyć rano 10-tego, ale to nie nastąpiło, w związku z tym, że powód i drugi pracownik nie byli gotowi, wyjazd był dopiero po południu. Przejazd rozciągnął się również na noc z 10 na 11 maja. W założeniu mieli rozpocząć pracę 11-tego na rannej zmianie, ale z powodu późniejszego przyjazdu, zmieniono to na drugą zmianę. Pracownicy jednakże na drugą zmianę nie stawili się do pracy, twierdząc, iż nie mają jak przyjechać z kwatery na teren stoczni, mimo iż miejsca te łączy komunikacja publiczna.

Pracownicy stawili się do pracy dopiero następnego dnia, 12tego maja, na rano.H. L. o sytuacji powiadomił pracodawcę.

Dowód: - zeznanie R. M. k. 225-227, 01:12:21-02:02:01, zeznania H. L. k. 220-224, 00:02:32-01:11:19, mail k. 38 cz. B akt osobowych powoda

Za maj 2016r. naliczono powodowi wynagrodzenie 1282,61 brutto. Od tego odprowadzono podatek w N. – 41,33 euro oraz odliczono składki na ubezpieczenie ZUS w Polsce w wysokości 223,24 euro..

Dowód: - niemiecka karta płacowa k. 179

W czerwcu 2016r., na początku miesiąca powód chciał zjechać do kraju na urlop, ale nie uzyskał zgody, bowiem sytuacja na budowie była taka, że konieczne było wzmożenie prac, goniły terminy, pracodawcy zależało na szybkim i terminowym wykonaniu kontraktu.

W dniu 12 czerwca 2016r. w niedzielę, emitowany był mecz reprezentacji piłki nożnej Polska – Irlandia. Zapowiedziano pracownikom, iż nieważne jaki będzie wynik meczu, w poniedziałek nie będzie żadnej taryfy ulgowej, oczekuje się wszystkich w pracy, żadnych wolnych.

W dniu 13 czerwca 2016r. w poniedziałek, powód nie stawiał się w pracy, podobnie jak paru innych pracowników.

Na budowę przyjechał koordynator R. M., bowiem kierownik budowy H. L. był wtedy na zwolnieniu lekarskim.

Powód stawiał się na budowę w dniu 14 czerwca. Powód i inni pracownicy, którzy nie przyszli do pracy w poniedziałek zostali poinformowani, iż będą musieli zwrócić koszt noclegu za ten dzień, bowiem pracodawca wobec faktu nieprzyjścia do pracy, uznaje go za pobyt prywatny, a na taki nie obiecywał bezpłatnego zakwaterowania, tylko na pobyty służbowe, związane z pracą.

Po dyskusji, jaka się wywiązała, powód oświadczył, iż nie zgadza się na żadne obciążenia i że chce rozmawiać na ten temat z prezesem i w związku z tym do wyjaśnienia tej sprawy nie będzie pracować, chce zjechać do Polski żeby wyjaśnić tą sprawę. R. M. chciał sprawę załagodzić, chciał, aby powód podjął pracę tego dnia. Przyjazd do Polski nie był konieczny, bowiem na miejscu w N. była osoba upoważniona przez prezesa do załatwiania tego typu spraw – był to R. M., koordynator. R. M. nie udzielił powodowi żadnego urlopu. Powód nie złożył wniosku urlopowego, nie umówiono, kiedy i jak powód miałby wrócić na budowę. R. M. przyjął po prostu do wiadomości, iż powód nie będzie kontynuował pracy i chce zjechać do kraju, po dyskusji na temat potrąceń za nocleg, wobec faktu, iż powód był nieprzejezdny.

Pozwana organizowała dla pracowników przejazdy w różnych okolicznościach, nie tylko w przypadku, jak kierowała pracownikami na urlopy do kraju, odbywało się to zawsze jak pracownik o to poprosił albo nie był w stanie samodzielnie tego załatwić, także w przypadku powrotów po rozwiązaniu stosunku pracy. Załatwienie przewozu (zamówienie biletu) nie oznaczało, iż pracodawca wyjazd ten uznaje za służbowy. Zakup biletu przez firmę był rozliczany z pracownikiem, który musiał pokryć jego koszt.

Po oświadczeniu powoda, iż nie podejmie pracy dopóki nie wyjaśni kwestii swojego wynagrodzenia i jego obciążeń, przełożeni powoda sporządzili notatkę z opisem sytuacji i wnioskiem o rozwiązanie z powodem umowy, z uwagi na fakt, iż taka odmowa pracy nie nastąpiła pierwszy raz. Poinformowano o powyższym prezesa w Polsce, który podjął decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem.

Dowód: - zeznanie R. M. k. 225-227, 01:12:21-02:02:01, zeznania H. L. k. 220-224, 00:02:32-01:11:19, zeznania P. Z. k. 228-230, 02:02:50-02:33:38 notatka k. 39 cz. B akt osobowych powoda.

Każdy pracownik, aby wejść na teren stoczni, musiał otrzymać przepustkę. Wydawały je służby ochraniające stocznię. Przepustkę pobierało się płacąc kaucję 30 euro, można ją było zdać na bramie, wychodząc z terenu stoczni, od razu otrzymywało się zwrot kaucji. Można to było załatwić bez pośrednictwa pracodawcy.

Dowód: - zeznanie R. M. k. 225-227, 01:12:21-02:02:01, zeznania H. L. k. 220-224, 00:02:32-01:11:19, zeznania P. Z. k. 228-230, 02:02:50-02:33:38, zeznania przedstawiciela pozwanego M. S. k. 233-235, 03:14:33-04:01:27

Pozwana spółka pomogła powodowi zakupić bilet. Powód udał się w podróż autobusem, który zaczynał kurs o 16:30 w K., a kończył następnego dnia (15tego czerwca) w G. o 6:15. Po przyjeździe do G. powód nie udał się do pracodawcy celem wyjaśnienia sytuacji. Biuro było czynne w godzinach 8-16. Nie stawiał się w biurze także następnego dnia. Dopiero 17 czerwca w godzinach rannych pojawił się w siedzibie spółki. Chciał rozmawiać z prezesem. Był natarczywy i głośny. Prezes nie przyjął go, bo miał inne zobowiązania. Wywiązała się jednak rozmowa na korytarzu, gdy prezes wychodził z gabinetu i przechodził obok powoda, który stał wtedy w sekretariacie. Prezes powiedział, iż powód otrzyma rozwiązanie stosunku pracy i polecił przygotować dokument o natychmiastowym rozwiązaniu stosunku pracy. Powód oświadczył, iż niczego nie podpisze, skieruje sprawę do sądu i wyszedł.

Dowód: - bilet k. 90- zeznanie R. M. k. 225-227, 01:12:21-02:02:01, zeznania H. L. k. 220-224, 00:02:32-01:11:19, notatka k. 40 i 41 cz. B akt osobowych powoda, częściowo zeznania K. G. k. 30-, 02:36:02-02:43:41, częściowo zeznania E. M. k. 231-232, 02:44:54-03:08:34, zeznania przedstawiciela pozwanego M. S. k. 233-235, 03:14:33-04:01:27

Pismem z dnia 17 czerwca 2016r. pozwana (...) sp. o.o. rozwiązała z powodem stosunek pracy bez wypowiedzenia z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniu 11 maja 2016r. oraz w dniach 15-17 czerwca 2016r..

Oświadczenie powód otrzymał pocztą.

Dowód: - oświadczenie k. 5 cz. C akt osobowych powódki

Za maj powód otrzymał dwa razy zaliczkę po 50 euro oraz przelew na kwotę 4186,95 zł, w tym potrącono też kwotę 55 zł na ubezpieczenie grupowe (...).

Za czerwiec powód otrzymał dwie zaliczki po 50 euro, oraz 2671,28 zł (również po odliczeniu 55 zł na ubezpieczenie grupowe (...)).

Dowód: - zestawienie wynagrodzeń powoda k. 252 przelewy i zaliczki k. 253-256.

### **Sąd zważył co następuje:**

Stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dokumenty, zeznania świadków i zeznania przedstawiciela pozwanego.

Dokumenty stanowiące podstawę ustaleń faktycznych nie wzbudziły wątpliwości Sądu co do swojej prawdziwości i autentyczności, nie były także kwestionowane przez strony postępowania. Sąd oparł się tutaj na dokumentach pochodzących z akt osobowych, na okoliczność przebiegu jego zatrudnienia, jak również na dowodach wypłaty i naliczenia wynagrodzenia, brak bowiem podstaw by odmówić im wiary.

W ocenie sądu jednak ewidencja czasu pracy przedstawiona przez pozwaną nie mogła stanowić podstawy ustaleń, jest bowiem całkowicie niewiarygodna. Ewidencja ta nie zawierała rzeczywistych wpisów w tabelach dotyczących poszczególnych dni i godzin pracy. Dość wskazać, iż np. w maju, gdzie jest bezsporne, iż powód przebywał w kraju w dniu 9tego maja, że został poproszony o powrót na budowę i pojechał na nią dnia 10tego (czyli tego dnia był w podróży) – te dni ma wpisane jako pracujące – po 8 godzin. Podobnie jeśli chodzi o czerwiec, z zeznań świadków zawnioskowanych przez pozwaną spółkę wynika niezbicie, iż powód był nieobecny w pracy w dniu 13 czerwca (czemu nie zaprzeczał powód, a nawet otwarcie przyznał tę okoliczność) tymczasem w ewidencji czasu pracy ten dzień funkcjonuje jako dzień pracujący.

Do tego ewidencja nie podaje prawdziwych godzin pracy. H. L. zeznał, iż było to 9 godzin w dniach poniedziałek – czwartek 8 w piątek i 5 w sobotę, czemu nie zaprzeczył R. M., przyznając, iż tak mogło być. Podobnie godziny pracy w tygodniu określał P. Z..

W przedłożonej ewidencji są natomiast tylko dni po 8 godzin i oczywiście, soboty nie są pracujące, wbrew treści zeznań świadków. Świadczy to o niewiarygodności ewidencji w zakresie realnego czasu pracy pracowników na budowie w N..

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków H. L., R. M. oraz P. Z., jako spójne, logiczne, szczegółowe.

Zeznania H. L. są przekonujące, świadek bowiem nie ukrywał, jakie są realne godziny pracy, nie ukrywał, kiedy był nieobecny i przy jakich okolicznościach nie uczestniczył, co wskazuje na wiarygodność świadka, brak tendencji do zapełniania luk domysłami.

Zeznania świadka R. M. znajdują potwierdzenie w zeznaniach P. Z., są szczegółowe i logiczne, w zakresie sytuacji dnia 14 czerwca 2016r. świadek był obecny na budowie, gdy powód oświadczył, że chce zjechać do kraju i szczegółowo opisał okoliczności tej sytuacji z powodem, do tego wskazał zasady potrącania z wynagrodzeń kwot za noclegi czy przejazdy.

Istotne są też zeznania P. Z., które są zbieżne z zeznaniami R. M.. Świadek potwierdził zeznania M., iż powodowi nie udzielono urlopu wypoczynkowego. Zeznania te są o tyle znaczące, iż świadek nie jest obecnie zatrudniony w pozwanej spółce, nie można zatem twierdzić, iż z uwagi na zależność od niej miałby obawy przed utratą pracy czy innymi nieprzyjemnościami w niej podawać nieprawdę w interesie pozwanej. Świadek jako osoba niezatrudniona u pozwanej, nie musi się obawiać o ten stosunek pracy, zeznaje więc w sposób swobodny i obiektywny.

Świadców wyżej wskazani zbieżnie opisali też sprawę przepustek.

Częściowo sąd oparł się także na zeznaniach K. G. i E. M. (wniosek o przesłuchanie pani H. został cofnięty), aczkolwiek miał na uwadze, iż zeznania tych świadków były mniej przydatne, dotyczyły tylko sytuacji z dnia 17 czerwca, do tego świadek M. widziała tylko część sytuacji, wyszła ze swojego pokoju już w trakcie wymiany zdań powoda z prezesem i innymi pracownikami. Zeznania tych świadków nie były jednoznaczne i stanowcze na temat tego, czy rozwiązanie umowy powoda było już przygotowane i czy je otrzymał wtedy w biurze, tymczasem, powód twierdził, iż otrzymał je dopiero pocztą. W ocenie sądu analiza całokształtu materiału dowodowego wskazuje, iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy zostało sporządzone po wyjściu powoda – wynika to pośrednio z notatki z k. 40B akt osobowych, gdzie mowa o tym, iż w trakcie tej rozmowy prezes pozwanej powiedział, że powód otrzyma rozwiązanie umowy i polecił je sporządzić, a powód- jak wskazuje autor notatki - powiedział, iż jeśli zostanie zwolniony to się odwoła – co wskazuje, iż w tym momencie do rozwiązania umowy jeszcze nie doszło, tylko było to zapowiedziane. Dobitnie też wynika to z treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy – sama sytuacja rozmowy z powodem jest inkorporowana w treść oświadczenia - tj fakt, że powód odmówił podpisania dokumentu i opuścił biuro firmy – to świadczy, iż w momencie bytności powoda w siedzibie żadnego dokumentu przygotowanego nie było (gdyby było, to byłoby w aktach o treści takiej, która nie opisuje tego co zdarzyło się później) – z notatek wynika, iż powód został poinformowany, iż decyzja została podjęta i zostanie zwolniony, i miał poczekać na sporządzenie dokumentu i go przyjąć, czego odmówił. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy zostało zatem sporządzone po wyjściu powoda i przesłane mu pocztą.

Sąd uznał zeznania M. S., przesłuchanego w charakterze strony (jako przedstawiciela pozwanej), za wiarygodne w takim zakresie, w jakim znajdują one potwierdzenie w zeznaniach powódki bądź dokumentacji zgromadzonej w toku sprawy, w szczególności w zakresie wynagrodzenia powoda, w zakresie przesłanek rozwiązania stosunku pracy z powodem, zasad naliczania wynagrodzenia, sytuacji z dnia 17 czerwca. Zeznania te znajdują potwierdzenie w zeznaniach świadków, a także w zasadach logiki i doświadczenia życiowego. Faktem jest jednak, iż przedstawiciel pozwanej wielu faktów nie pamiętał szczegółowo, wobec powyższego należało, w zakresie tych szczegółów, oprzeć się na treści notatek, sporządzanych bliżej czasowo danego zdarzenia, co pozwala przyjąć, iż bardziej dokładnie odzwierciedlały, co się wydarzyło.

Sąd pominął dowód z przesłuchania powoda ponieważ ten, wezwany pod rygorem pominięcia dowodu z jego przesłuchania nie stawiał się na rozprawę bez usprawiedliwienia.

Wobec braku zeznań powoda w charakterze strony, nie stanowiły podstawy ustalenia stanu faktycznego jego wyjaśnienia złożone na pierwszej rozprawie.

Środkiem dowodowym jest dowód z przesłuchania stron (art. 299 i 303 k.p.c.), a nie przesłuchanie informacyjne (art. 212 § 1 KPC), którego celem jest ustalenie przez sąd podstawy faktycznej żądania oraz wyjaśnienie istotnych okoliczności sprawy, które są sporne (postanowienie z dnia 20 września 2013 r., II PK 105/13).

Wyjaśnienia informacyjne, złożone w trybie art. 212 KPC służą wyłącznie ustaleniu jakie okoliczności są między stronami sporne. Udowodnienie tych okoliczności, a zatem wykazanie, że twierdzenie o ich istnieniu jest prawdziwe wymaga natomiast przeprowadzenia postępowania dowodowego, a zatem co najmniej dowodu z przesłuchania stron w trybie art. 299 KPC. (wyrok SA w Łodzi, 18 stycznia 2013r., ACa 1049/12

Według orzecznictwa, wyjaśnienia informacyjne nie mają mocy dowodowej - nie podlegają wartościowaniu z punktu widzenia art. 233 § 1 KPC (sąd nie może uznać spornych faktów za ustalone bez postępowania dowodowego). Mając jednak na uwadze art. 3, judykatura stoi na stanowisku, że zbieżność lub sprzeczność wyjaśnień informacyjnych z wypowiedzią strony w trybie dowodu z przesłuchania tej samej strony nie może być obojętna dla oceny jej wiarygodności (wyrok SN z dnia 15 czerwca 1973 r., II CR 257/73, wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 9 grudnia 2011 r., VI A Ca 610/11, SA w Warszawie, 22 listopada 2012r., VI ACa 832/12). Wobec powyższego zeznania powódki złożone w trybie informacyjnego przesłuchania, bez następnego przesłuchania powódki w charakterze strony, nie mogą stanowić dowodu, na którym sąd dokonuje ustaleń faktycznych w sprawie.

Przechodząc do merytorycznej oceny zasadności żądania przywrócenia do pracy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, należy wskazać, że do rozwiązania umowy przez pracodawcę w tym trybie ustawodawca wymaga m.in. istnienia uzasadniającej je przyczyny oraz zachowania warunków formalnych - oświadczenia woli pracodawcy musi być dokonane na piśmie, wskazywać jego przyczynę oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 3 i 4 k.p.). Jednocześnie wskazane w art. 52 kp i art. 53 kp przyczyny uzasadniające rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia stanowią katalog zamknięty. Przyczynami takimi są: ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, popełnienie przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem, zawiniona przez pracownika utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Powód, jak sam przyznaje w pozwie, otrzymał rozwiązanie umowy na piśmie, zawiera ono przyczynę rozwiązania, umowy, zatem uznać należy, iż warunki formalne tego oświadczenia nie zostały naruszone, zresztą podkreślić należy, iż strona powodowa nie podnosiła żadnych zarzutów formalnych przeciwko temu oświadczeniu, poza zarzutem przekroczenia terminu z art. 52 § 2 k.p., w zakresie przyczyny – nieobecności powoda w pracy w dniu 11 maja 2016r..

W tym miejscu należy stwierdzić, iż zarzut naruszenia terminu do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, w odniesieniu do tej konkretniej przyczyny, jest słuszny. Termin ten, na rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z danej przyczyny, wynosi jeden miesiąc od dnia dowiedzenia się o tej przyczynie uzasadniającej rozwiązanie. Z k. 38 akt osobowych powoda wynika, iż o sytuacji z dnia 11 maja, o nieobecności powoda w pracy w tym dniu, pracodawca dowiedział się już 12 maja z maila od H. L., który był kierowany do wiadomości M. S. i R. M.. Zatem termin na rozwiązanie stosunku pracy z tego powodu upłynął 12 czerwca 2016r.

Nie można jednak nie zauważyć, iż oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy wskazuje także kolejną przyczynę – dalszą nieobecność w pracy w dniach 15-17 czerwca 2016r.. Wprawdzie zastanawia, dlaczego w rozwiązaniu umowy nie wskazano nieobecności powoda także w dniach 13 i 14 czerwca, w których to dniach powód, mimo takiego obowiązku nie świadczył pracy, czego nie kwestionował, a nawet wręcz otwarcie przyznał (k. 93-94), jednakże stwierdzić należy, iż samo wskazanie dni 15-17 czerwca wystarczy, bowiem w te dni powód także bez uzasadnienia nie świadczył pracy.

Nie można uznać stanowiska powoda, iż na te dni otrzymał urlop. Twierdził tak tylko powód, przy czym podkreślić należy, iż mimo prawidłowego wezwania powód bez usprawiedliwienia nie stawiał się na termin wyznaczony na jego przesłuchanie, tym samym uznać należy, iż nie udowodnił on swoich twierdzeń w tym zakresie, bowiem nie ma w aktach żadnego dowodu, który potwierdzałby otrzymanie urlopu na dni 15-17 czerwca..

Żaden bowiem ze świadków nie potwierdza, by powód otrzymał urlop na te dni.

Do więcej w świetle nawet samych oświadczeń powoda, jest to bardzo wątpliwe. Powód sam wspominał, że na początku czerwca prosił o urlop i mu go odmówiono. Skoro tydzień wcześniej odmówiono powodowi zgodny na urlop, trudno przyjąć, iż nagle w następnym tygodniu taką zgodę otrzymuje i to po dwóch dniach niewykonywania pracy z przyczyn nieusprawiedliwionych (13 i 14 czerwca). Z zeznań świadków wynika, iż w tamtym okresie plan pracy na budowie był napięty, goniły terminy, groziły kary, było dużo pracy do wykonania i dlatego nie udzielano urlopów. Świadek L. wskazał, iż urlopy udzielano, gdy stan robót na to pozwalał, a na początku czerwca, jak wynika z zeznań H. L., R. M. i P. Z., a także M. S., stan robót nie pozwalał na utratę kilku dni roboczych w tak napiętym harmonogramie i przy grożących karach za niewykonanie kontraktu w terminie.

Co więcej, świadek P. Z. zaprzecza, by powód otrzymał urlop na zjazd w dniu 14 czerwca. Zaprzecza temu też stanowczo R. M., który wg powoda miałby mu tego urlopu udzielić.

Znamienne, iż zasadniczo na urlopy zjeżdżało się na koniec tygodnia, a tu powód chciałby w środku (od wtorku), co było raczej niespotykane. Ponadto co do zasady na urlopy były wypisywane wnioski urlopowe, o czym świadczą dokumenty zgromadzone w aktach sprawy, tu jednak, powód nie wypełnił takiego wniosku.

Co więcej znamienne jest też, iż nawet z pism i oświadczeń powoda nie wynika, na ile czasu miałby on zjechać do Polski i jak wrócić, tymczasem urlop ma to do siebie, iż zawsze jest określony czas jego trwania. Zatem byłoby ustalone, kiedy powód ma powrócić na budowę i jak, a tego nie ma, nawet powód nic takiego nie podaje.

Z zeznań R. M. jak i świadka Z. wynika, iż R. M. w rozmowach z pracownikami, którzy odmówili pracy dnia 14 czerwca, wręcz namawiał ich i nakłaniał do pracy, do pozostania na miejscu, trudno uznać, iż w takiej sytuacji wyraziłby zgodę na urlop powoda, skoro chciał, żeby wykonywał on pracę tego dnia jak i w następnych.

Sam fakt, zorganizowania powodowi transportu do kraju nie oznacza, iż stanowi do wyraz zgody na urlop. Jak wskazali świadkowie, taką pomoc pracownikom w organizacji przejazdów stosowano nawet w przypadku rozwiązania stosunku pracy. Nie świadczy to więc o służbowym przejeździe powoda do kraju. W takiej sytuacji uznać należy zachowanie pracowników pozwanej, za zwyczajne przyjęcie do wiadomości, iż pracownik nie chce pracować, chce zjechać pilnie do kraju..

Znamienne jest też, iż powód, który wsiada w autobus (...) -tego o godzinie 16:30 i w G. jest 15-tego rano, około 6, nie udaje się od razu do firmy, gdzie rzekomo miał wyjaśniać pilne sprawy związane z jego wynagrodzeniem z prezesem, ani w dniu 15, ani 16tego, a pojawia się dopiero po dwóch dniach.

Nie sposób powyższego zrozumieć. Przecież powód owego autobusu nie prowadził, jako pasażer mógł się zdrzemnąć lub nawet całkiem porządnie przespać w trakcie jazdy, i nie można twierdzić, by był tak zmęczony ową podróżą by nie mógł jeszcze tego samego dnia zająć do biura i załatwić sprawy z prezesem. Powód tego nie uczynił, co więcej, nawet następnego dnia nie pojawił się w biurze i w żaden sposób tego zaniedbania nie usprawiedliwił, nie uzasadnił jakimkolwiek racjonalnym argumentem.

Wobec powyższego uznać należało, iż rzeczywiście powód nie świadczył pracy i nie usprawiedliwił nieobecności w dniach 15-17 czerwca 2016r., wskazanych w rozwiązaniu umowy. Zgodnie z wolą przełożonych powód powinien być w tym czasie na budowie i wykonywać pracę.

Podkreślenia w tym miejscu wymaga, iż wcześniejsze sytuacje – z 11 maja czy 13-14 czerwca, choć nie mogły być podstawą rozwiązania, bo pierwsza sytuacja była zbyt dawno wobec treści art. 52 § 2 k.p., a druga nie została wskazana w oświadczeniu, jednak sytuacje te świadczą o stałym stosunku do swoich obowiązków, świadczą, iż ta nieobecność 15-17 czerwca to nie jednostkowa sytuacja, a któraś z kolei, powtarzająca się niesubordynacja powoda.



Wskazać tu należy, iż nieobecność powoda w dniu 11 maja 2016r. była absolutnie nieuzasadniona. Powód wprawdzie przyjechał nad ranem dnia już 11-tego) ale przecież sam nie prowadził, był pasażerem, nie sposób przyjąć, iż tego dnia nie mógł stawić się do pracy, tym bardziej, iż z zeznań świadków wynika, iż początkowo zaplanowaną miał zmianę ranną, ale że transport się opóźnił, i przyjechali w nocy (nad ranem) to miał przyjść na drugą zmianę. Miał zatem czas by odpocząć po podróży. Domaganie się zapewnienia transportu z kwatery do miejsca świadczenia pracy jako warunek jej podjęcia nie jest zasadne, pracodawca nie ma takiego obowiązku, dojazd do pracy leży po stronie pracownika. To, że jakiś transport pracodawca zapewniał, to tylko ukłon w stronę pracowników, dodatkowe ułatwienie, nie obowiązek pracodawcy, którego niewykonanie zwalniałoby pracownika z obowiązku świadczenia pracy. Jeśli tego dnia o tej porze pracodawca nie mógł wspomóc pracowników swoim transportem, to powinni oni do pracy dojechać we własnym zakresie, tym bardziej iż było to możliwe, kursowała komunikacja miejska, jak wynika z zeznań świadków (powód temu nie zaprzeczał, tylko sugerował, iż jest to niedogodne, i długo trwa).

Także sytuacja z 13 czerwca, gdzie powód nie przychodzi po niedzieli do pracy, mimo wcześniejszego uczulania wszystkich przez przełożonych, żeby nie „zabalowali” po meczu, i do tego nie podaje żadnego usprawiedliwienia (k. 94) dobitnie pokazuje stosunek powoda do swoich podstawowych obowiązków (wykonywania pracy). uzasadnia zatem to przyjęcie, iż nieobecność powoda w dniach 15-17 czerwca jako kolejne przewinienie takiego samego typu, stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Dodać na marginesie należy, iż lekceważące podejście do swoich spraw, wykazuje też powód w niniejszej sprawie, nie stawiając się na rozprawie, mimo wezwania, i nie usprawiedliwiając nieobecności.

Dodać też należy, iż odmowa wykonania podstawowego obowiązku pracownika – wykonywania pracy – bo ma problem z rozliczeniem jednej wypłaty wynagrodzenia, ma wątpliwości co do wysokości wypłaty – nie znajduje żadnego uzasadnienia, nie może być to ( wypłata obniżonego z jakiegoś względu wynagrodzenia) uznane za wystarczającą podstawę do odmowy świadczenia pracy. Takie rzeczy wyjaśnia się swoją drogą – pisemnie, mailowo, w rozmowie z przełożonym, ale nie uprawnia to do powstrzymywania się od pracy. Obniżenie części wynagrodzenia w tej sytuacji nie uzasadniałoby rozwiązania przez pracownika umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., tym bardziej, iż dotyczyło części wynagrodzenia, jaką jest, zgodnie z umową, premia uznaniowa, i było związane z okolicznościami spornymi tj. kwestią odmowy powoda stawienia się do pracy w dniu 11 maja i konsekwencjami finansowymi w tym zakresie..

Podkreślenia wymaga, iż wyjaśnianie tej kwestii nie wymagało też zjazdu do Polski – na miejscu był R. M., który przyjechał na budowę m.in. w celu wyjaśnienia kwestii nieobecności w pracy pracowników i konsekwencji tego faktu, zatem to z nim powód mógł wszystko wyjaśniać, pracownik ten miał bowiem do tego upoważnienia. To że sobie pracownik przyjął, iż chciałby rozmawiać z samym prezesem, nie usprawiedliwia odstąpienia od wykonania pracy i zjechania do kraju.

Mając na uwadze powyższe Sąd oddalił powództwo w zakresie roszczenia powoda o przywrócenie do pracy, a tym samym i o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (kwota 5500 zł brutto) bowiem jest ono immanentnie powiązane z roszczeniem o przywrócenie do pracy i przysługuje jedynie, jak pracownik skutecznie do pracy powróci. Innymi słowy stwierdzenie braku podstaw do przywrócenia do pracy, ubezskutecznia też roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

W zakresie roszczenia powoda o zapłatę wynagrodzenia, okazało się ono zasadne, jakkolwiek jedynie w części.

Zgodnie z umową powoda, (porozumienie z k. 35 cz. B akt osobowych powoda) na czas wyjazdu powoda i świadczenia pracy w N.strony wybrały prawo polskie i ustaliły, iż wynagrodzenie powód będzie otrzymywał w PLN. Na to wynagrodzenie miała się składać podstawa zasadnicza 4055 zł brutto oraz premia uznaniowa.

W tym miejscu jednakże należy zwrócić uwagę, iż praca powoda odbywała się w trybie oddelegowania, a co za tym idzie, zastosowanie znajdzie rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 593/2008 z dnia 17 czerwca

2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I). Podstawową zasadą przy wyborze prawa właściwego dla zobowiązań umownych jest określona w art. 3 wspomnianego rozporządzenia zasada swobody wyboru prawa, zgodnie z którą umowa podlega prawu wybranemu przez strony. W przypadku umów o pracę istnieje jednak ograniczenie, zgodnie z którym wybór prawa nie może prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony przyznanej mu na podstawie przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy, na mocy prawa, jakie, w przypadku braku wyboru, byłoby właściwe zgodnie z artykułem 8 rozporządzenia. Jeżeli w razie braku wyboru prawa prawem właściwym byłoby prawo innego kraju UE, to stosuje się je w takim zakresie, w jakim przewidują to bezwzględnie obowiązujące normy tego prawa. Zgodnie z art. 8 ust. 1 rozporządzenia, indywidualna umowa o pracę podlega prawu wybranemu przez strony zgodnie z art. 3. Taki wybór prawa nie może jednak prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony przyznanej mu na podstawie przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy, na mocy prawa, jakie, w przypadku braku wyboru, byłoby właściwe zgodnie z ust. 2, 3 i 4 niniejszego artykułu. 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.

Zgodnie z cytowanym rozporządzeniem i dyrektywą 96/71/WE w kwestii wyboru prawa właściwego dla stosunku pracy, państwo przyjmujące gwarantuje pracownikom delegowanym do pracy na jego terytorium – i to niezależnie od prawa właściwego dla stosunku pracy takiego pracownika – warunki zatrudnienia w zakresie m.in. minimalnej stawki płacy.

Zatem wynagrodzenie powoda nie mogło być niższe niż minimalne wynagrodzenie w N., które wynosiło 8,50 euro brutto za godzinę (por. [www.finanzamt.pl/index.php?option=com\\_content&view=category&layout=blog&id=65&Itemid=121](http://www.finanzamt.pl/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=65&Itemid=121)). Podkreślenia wymaga, iż pośrednio przyznał to przedstawiciel pozwanej, potwierdzając, iż wypłacano pracownikom co najmniej takie wynagrodzenie, odpowiadające minimalnemu wynagrodzeniu za pracę, że premia mogła być większa, ale nigdy nie była mniejsza niż kwota, która razem z wynagrodzeniem zasadniczym po podzieleniu przez liczbę godzin, nie dawałaby 8,50 euro brutto.

Świadkowie pozwanej wskazywali, iż stosowało się w firmie potrącenia z wynagrodzenia za przejazdy, czy za noclegi nie związane z pracą, (a traktowano jak prywatne te noclegi, po których pracownik nie stawiał się do pracy). Nie negując tej zasady odpłatności pracownika za nocleg czy przejazd, stwierdzić jednak należy iż zgodnie z art. 91 § 1 k.p., należności inne niż wymienione w art. 87 § 1 i 7 k.p. mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie. Należności z tytułu przejazdów czy noclegów nie są wymienione w art. 87 k.p., zatem mogły być potrącane z wynagrodzenia powoda, tylko, gdyby się na to zgodził. W aktach osobowych nie ma jednak takiej zgody pracownika. Nie ma jej też w porozumieniu w związku z oddelegowaniem – jest tam zgoda tylko na potrącanie należności publicznoprawnych (podatki, składki - § 2 pkt. 4) i nie ma zgody na potrącanie innych należności. W § 4 jest tylko zgodna pracownika na dochodzenie przez pracodawcę zwrotu kosztów – nie jest to równoznaczne z potrąceniem. Wobec tak wyraźnego i stanowczego zakazu potrącania innych należności z art. 91 k.p., zgodna pracownika musi być wyraźna i jednoznaczna. W ocenie sądu takiej zgody w niniejszej sprawie nie było.

Prowadzi to do konstatacji, iż w maju i czerwcu 2014r. powodowi nie mogły być potrącane żadne należności, na które się nie zgodził. Powinien zatem otrzymać wynagrodzenie w wysokości odpowiadającej 8,50 euro za godzinę pracy.

To na pozwanej, jako pracodawcy ciąży obowiązek wykazania rzeczywistych godzin pracy.

Pracodawca jest zobowiązany przez przepisy prawa, prowadzić właściwą dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy (art. 94 pkt. 9a i rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 czerwca 1996r., w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt pracownika, Dz.U z 1996r., nr 62, poz 286). Między innymi pracodawca ma obowiązek prowadzić kartę ewidencji czasu pracy oraz imienną listę wypłacanego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą.

Zgodnie z art. 232 k.p.c., strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Na gruncie tego przepisu SN w wyroku z 10 czerwca 2013r. II PK, 304/12, LEX nr 1341274 wskazał, iż rozkład

ciężaru dowodu (art. 6 k.c.) oraz relewantny art. 232 k.p.c. nie może być rozumiany w ten sposób, że ciężar dowodu zawsze spoczywa na powodzie. W razie sprostania przez powoda ciężącym na nim obowiązkiem dowodowym, na stronie pozwanej spoczywa ciężar udowodnienia ekscpekcji i faktów uzasadniających oddalenie powództwa.

Także w wyroku z dnia SN stwierdził w wyroku z 9 lipca 2009r., II PK 34/09, LEX nr 527067, pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia. Jeżeli sąd (po swobodnej ocenie dowodów - art. 233 § 1 k.p.c.) dojdzie do wniosku, że powód przy pomocy takich dowodów wykazał swoje twierdzenia to na pracodawcy, spoczywa ciężar udowodnienia, okoliczności przeciwnych.

Biorąc pod uwagę, iż ewidencja czasu pracy sporządzona przez pracodawcę jest niewiarygodna, sąd oparł się na dowodach przeprowadzonych w sprawie. Z zeznań H. L. wynikają godziny pracy, z niemieckich kart płacy dokonane potrącenia publicznoprawne. Na tej podstawie można obliczyć należność powoda w następujący sposób:

W maju powód przepracował 186 godzin. Przyjąć należało tu – wolny 1 maja (święto państwowe, do tego niedziela) następnie wg słów H. L. 4 razy po 9 godzin raz 8 (piątek) i 5 (sobota). W następnym tygodniu powód był w Polsce (na 9 trzeba przyjąć 8 godzin urlopu, z którego odwołany została powód) następnie powód wyruszył w podróż 10-tego i nie stawiał się do pracy w dniu 11 tego, co nakazuje odjąć ten dzień, następnie należało przyjąć wg schematu H. L. godziny (z wyjątkiem niedziel oraz 26 maja – Bożego Ciała – wolnego również w Niemczech – por. [www.dniwolne.eu](http://www.dniwolne.eu)). Z żadnego dowodu nie wynika, by po 11 maja powód brał jakieś urlopy, czy był nieobecny w pracy. Zatem razem trzeba przyjąć tu 186 godzin pracy, razy 8,50 euro, daje to 1581 euro brutto należności powoda. Biorąc pod uwagę treść niemieckiej listy płac i wysokość dokonanych potrąceń (k. 179) ustalić w drodze obliczeń matematycznych można, iż potrącenia na podatek to 3,22 % należności brutto, a na ZUS w Polsce 17,40 %. Razem potrącenia to 20,62 %. Zatem netto z 1581 euro to będzie  $1581 \times 79,38\%$  czyli 1255 euro należności powoda za maj..

Powód tymczasem otrzymał za maj zaliczki 100 euro (liczone wg kursu przyjętego zgodnie z regulaminem (k. 138) tj średniego kursu NBP z ostatniego dnia miesiąca, za które jest należne – w maju było to 4,3820 zł – k. 252) czyli dwa razy po 219,10 i kwotę 4186,95 zł. do tego doliczyć należy 55 zł potrącone z wynagrodzenia naliczonego na ubezpieczenie grupowe – łącznie daje to 4241,95 zł zapłacone przez pracodawcę netto za prace powoda w maju. W euro stanowi to 968,04 euro plus 100 euro zaliczek czyli 1068,04 euro netto. Taką kwotę od pracodawcy powód otrzymał a winien otrzymać 1255 netto. Zatem różnica wynosi  $1255 - 1068,04 = 186,96$  euro. Przemnożone przez ten sam kurs – 4,3820 zł daje to 819,26 zł.

O taką kwotę zostało zaniżone wynagrodzenie powoda. Taką też kwotę sąd zasądził na jego rzecz od pozwanej w punkcie I wyroku.

Analogiczne wyliczenie sąd przeprowadził też dla czerwca.

W czerwcu powód przepracował 80 godzin ( 1,2 -czerwca 9 godzin, 3 (piątek)-8 godzin, 4 – 5godzin (sobota). Następnie w niedziele wolne – w kolejnym tygodniu – zgodnie ze schematem  $4 \times 9 + 8 + 5$ . W niedziele 12tego powód nie pracował, w kolejnym tygodniu także (13ty – poniedziałek nie stawiał się do pracy, 14-ty odmówił świadczeni pracy, 15-16 nie pojawił się w siedzibie firmy, 17 – nie świadczył pracy itp.).

80 godzin x stawka 8,50 euro to 680. Obliczając znów z karty niemieckiej (k. 180) potrącenia publicznoprawne (składki, podatek), ustalono, iż potrącenia obejmowały 21,45%, co daje kwotę netto  $680 \times 78,55\% = 534,14$  euro należności za ten miesiąc.

Powód otrzymał w PLN 2671,28 zł przelewem plus doliczyć trzeba 55 zł składki na ubezpieczenie dobrowolne grupowe – co daje 2726,28. Po przeliczeniu wg kursu z ostatniego dnia miesiąca (4,4255), to będzie 616,04 euro. Dodając zaliczki – 100 euro otrzymujemy 716,04 euro. Oznacza to, iż za czerwiec powód otrzymał więcej niż wynika z wyliczenia godzin. Brak podstaw do zasądzenia jakiegokolwiek kwoty za czerwiec.

Na marginesie należy wskazać, iż powód, który nie stawił się na rozprawę bez usprawiedliwienia, nie wykazał, by jego wynagrodzenie w rzeczywistości wynosiło 9 euro (nikt tego nie potwierdza, żaden dowód zgromadzony w aktach na to nie wskazuje) oraz aby należało mu się jakieś wynagrodzenie z banku godzin (k. 76) – żaden ze świadków o niczym takim nie zeznaje. Pozostaje to zatem nieudowodnione przez powoda. Sąd musiał się oprzeć na danych udowodnionych w sprawie – tj. 8,50 euro za godzinę.

Odnosnie żądania zwrotu za przepustkę powód również nie udowodnił zasadności swojego żądania. Po pierwsze nie udowodnił, by ta przepustkę zdał w ogóle. Po drugie nie udowodnił, by uczynił to za pośrednictwem pozwanej i by to ona otrzymała zwrot kaucji i była mu za to winna. Nie wykazał też w ogóle by poniósł taki koszt otrzymania przepustki i kiedy. Tymczasem z zeznań świadków wynika, iż zwrot przepustki mógł nastąpić też na bramie stoczni, gdzie od razu przy zdaniu przepustki służby stoczniowe wydawały zwrot owych 30 euro kaucji.

Zatem roszczenie w tym zakresie należało oddalić, co sąd uczynił w punkcie II wyroku, podobnie jak w zakresie nieudowodnionej części roszczenia powoda za maj i czerwiec (ponad kwotę zasądzoną).

Sąd rozstrzygnął o kosztach procesu pomiędzy powodem a pozwaną na podstawie art. 108 kpc i art. 100 kpc, zgodnie z zasadą stosunkowego rozdzielenia kosztów procesu. Stosownie do powołanego przepisu art. 100 kpc w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. W niniejszej sprawie powód w stosunku do pozwanej wygrał w 12,60 %, jeśli chodzi o roszczenia pieniężne (stawka za żądanie przywrócenia do pracy jest odrębna).

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego zasądzonych od powoda na rzecz pozwanej w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy i dochodzone wraz z nim wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy 5500 zł, na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2015 r., poz. 1800 ze zm.), wynosi 360 zł wynagrodzenia (w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia pozwu)

Zgodnie bowiem ze stanowiskiem SN z 12 maja 2011, I PZ 8/11, które zachowuje aktualność z uwagi na powtórzenie niemal w identycznej treści (poza samą stawką) rozwiązań § 11 poprzedniego rozporządzenia o opłatach za czynności adwokackie w obecnym § 9, podstawę obliczenia opłaty z tytułu zastępstwa procesowego strony w sprawie o przywrócenie do pracy i łącznie z nim dochodzone wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy stanowi stawka minimalna określona w § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349).

Natomiast co do pozostałych roszczeń majątkowych powód domagał się 6504 zł, zaś sąd zasądził 819, co stanowi 12,60 %. Tu koszty zastępstwa procesowego wyznacza § 2 w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 2 (75 % stawki z § 2, która w zakresie roszczeń między 5.000 zł a 10.000 zł wyznacza opłatę w wysokości 1800 zł).

Stosunkowy rozdział kosztów w tym zakresie to 113,40 dla powoda 1573,20 dla pozwanej w zakresie jakim wygrywa, a powód przegrywa. Do tego dodać należy 360 zł, w którym powód przegrał sprawę o przywrócenie do pracy co łącznie daje 1933,20 zł. Taką też kwotę należało zasądzić od powoda, w zakresie w jakim przegrał sprawę, na rzecz pełnomocnika pozwanego.

Brak było podstaw do odstąpienia od obciążania powoda tymi kosztami. Art. 102 k.p.c. pozwala na to jedynie w okolicznościach szczególnych, tymczasem strona powodowa w ogóle o to nie wnosiła, nie przedstawiła też żadnych okoliczności uzasadniających zastosowanie tej instytucji. Powód nie stawił się i nie wyjaśnił swojej sytuacji życiowej i majątkowej, a brak podstaw by sądzić, iż obecnie nie zarabia i nie ma środków na opłatę tej należności. Zresztą powód ma ceniony fach w rękę, a biorąc pod uwagę obecne realia rynku pracy budowlanego i możliwości wyjazdu do UE, uznać należy iż ma możliwości majątkowe. Podkreślenia wymaga, iż zwolnienie od kosztów sądowych nie oznacza automatycznie istnienia przesłanek do odstąpienia od obciążania kosztów zastępstwa procesowego.

Powód reprezentowany był przez pełnomocnika z urzędu. Pełnomocnik złożył oświadczenie, iż koszty pomocy prawnej nie zostały opłacone przez stronę.

Koszty należne na jego rzecz wynosiły łącznie, zgodnie z treścią rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (Dz.U . 2015, poz 1801) 1080 zł (1/2 z 360 i 1/2 z 1800, zgodnie z § 4 ust. 1, § 8 pkt. 4 i § 15 ust. 1 opkt. 1 i 2 rozporządzenia).

Zgodnie z § 6 rozporządzenia, oraz art. 113, 96 i 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, w zakresie, w jakim przegrała pozwana ponosi ona koszt wynagrodzenia pełnomocnika z urzędu.

Pełnomocnikowi z urzędu powoda od strony pozwanej należało zatem zasądzić 113,40 zł powiększone o stawkę podatku VAT, zgodnie z § 4 ust. 3 rozporządzenia;.

W pozostałej części, w której powód przegrał i nie ma obowiązku uiszczania tych kosztów pozwana, sąd przyznał resztę wynagrodzenia pełnomocnikowi ze Skarbu Państwa (kwota 966,60 zł plus VAT)..

Sąd w pkt VI na podstawie art. 477 ze zn. 2 § 1 kpc nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności.

W pkt VII wyroku Sąd na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych i art. 98 kpc nakazał pobranie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa w zakresie, w jakim przegrała sprawę, tj. kwoty 41 zł (5% zasądzzonego roszczenia)