

Sygn. akt VP 128/19

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

25 września 2020 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy:

Protokolant: sekr. sądowy Izabela Niedobecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 25 września 2020 roku w Rybniku

sprawy z powództwa K. G.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w W.

o wynagrodzenie za pracę, o wydanie świadectwa pracy, o ekwiwalent za niewykorzystany urlop

1. zasądza od pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powódki K. G. łączną kwotę 7.584,69 zł (siedem tysięcy pięćset trzydzieści cztery złote 69/100) z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwot:

a) 2.774,96 zł (tytułem wynagrodzenia za styczeń 2019 roku) od 11 lutego 2019 roku,

b) 2.250 zł (tytułem wynagrodzenia za luty 2019 roku) od 11 marca 2019 roku,

c) 2.559,73 zł (tytułem ekwiwalentu za urlop) od 1 kwietnia 2019 roku,

2. zobowiązuje stronę pozwaną do niezwłocznego wydania powódce świadectwa pracy,

3. oddala powództwo w pozostałym zakresie,

4. wyrokowi w pkt. 1 co do kwoty 2.271,22 zł ( dwa tysiące dwieście siedemdziesiąt jeden złotych 22/100 ) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności,

5. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 606 zł (sześćset sześć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

6. odstępuje od obciążania strony pozwanej kosztami sądowymi.

Sygn. akt V P 128/19

## UZASADNIENIE

Powódka K. G. wniosła przeciwko Grupie (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. pozew o zasądzenie na jej rzecz łącznie kwoty 8 515,88 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za przepracowane 4 dni w styczniu 2019 roku oraz tytułem wynagrodzenia za czas niedopuszczenia do pracy wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwot i dat wskazanych w pozwie, a także kwoty 2 559,73 zł brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 kwietnia 2019 roku. Powódka wniosła również o wydanie świadectwa pracy. Nadto, wniosła o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że 1 lipca 2016 roku zawarła z GRUPĄ (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. umowę o pracę na czas określony do 31 marca 2019 roku. Zgodnie z treścią umowy została zatrudniona na stanowisku pracownika ochrony. Powódka wskazała, że w listopadzie 2018 roku została powiadomiona przez pozwaną, iż od 1 stycznia 2019 roku zostanie przejęta przez (...) sp. z o.o. Powódka zaznaczyła, że dotychczasowy pracodawca nie złożył jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Powódka wskazała, że nie zgodziła się zawrzeć ze spółką (...) zaproponowanej jej umowy zlecenia. Wobec systematycznego zgłaszania się do pracy w styczniu 2019 roku, została dopuszczona do pracy, jednakże po krótkim okresie, ostatecznie odmówiono jej kontynuowania pracy. W ocenie powódki, nie doszło do przejęcia zakładu pracy, gdyż nie doszło do przejęcia majątku pracodawcy powódki przez firmę, która kontynuowała jedynie realizację dotychczas świadczonych usług.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, iż w jej ocenie roszczenia powódki są bezzasadne z uwagi na to, że od 1 stycznia 2019 roku część zakładu pracy przeszła na mocy art. 23<sup>1</sup> k.p. do (...) sp. z o.o. z siedzibą w L., a wobec tego obowiązki kadrowo-płacowe powinny być realizowane przez nowego pracodawcę. Pozwana zaznaczyła, że spółka (...) z dniem 1 stycznia 2019 roku przejęła wszelkie zadania w zakresie świadczenia usług ochrony osób i mienia w obiektach należących do (...) S.A., które do tego czasu należały do obowiązków pozwanej.

W toku postępowania nastąpiła zmiany firmy pod którą działa strona pozwana z Grupy (...) sp. z o.o. na (...) sp. z o.o.

Na rozprawie 25 września 2020 roku powódka oświadczyła, iż zgadza się z wyliczeniem średniego miesięcznego wynagrodzenia przez pozwaną.

### **Sąd ustalił co następuje:**

29 kwietnia 2016 roku powódka K. G. zawarła z Grupą (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. umowę o pracę zgodnie z którą została zatrudniona na okres próbny od 1 maja 2016 roku do 30 czerwca 2016 roku na stanowisku pracownika ochrony w pełnym wymiarze czasu pracy. Następnie, 1 lipca 2016 roku strony zawarły kolejną umowę o pracę na mocy której powódka miała kontynuować pracę na dotychczas zajmowanym stanowisku w okresie od 1 lipca 2016 roku do 31 marca 2019 roku w pełnym wymiarze czasu pracy. W umowach wskazano, że miejscem wykonywania pracy jest teren miasta R.. Wynagrodzenie za pracę było wypłacane powódce raz w miesiącu 10-go dnia następnego miesiąca za każdy miesiąc przepracowany. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki obliczone jako ekwiwalent za urlop wynosiło 2 271,22 zł brutto.

Powódka wykonywała pracę w obiektach położonych w R., a należących do (...) S.A. Na wskazanych obiektach obowiązki w zakresie ochrony zostały zlecone przez spółkę (...) S.A. Grupie (...) sp. z o.o. W wyniku rozstrzygnięcia zapytania ofertowego przeprowadzonego przez (...) S.A. do świadczenia usług m.in. w zakresie ochrony w obiektach należących do (...) S.A. od 1 stycznia 2019 roku została wybrana (...) sp. z o.o. z siedzibą w L.. Pismem z 30 listopada 2018 roku pozwana poinformowała powódkę, iż z dniem 1 stycznia 2019 roku nastąpi przejęcie części zakładu pracy Grupa (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. przez (...) sp. z o.o. z siedzibą w L.. W w/w piśmie pozwana wskazała, że z dniem 1 stycznia 2019 roku powódka z mocy prawa stanie się pracownikiem spółki (...) z zachowaniem dotychczasowych warunków pracy i płacy bez konieczności rozwiązywania umowy z dotychczasowym pracodawcą i jednocześnie bez konieczności podpisywania umowy z nowym pracodawcą.

Powódka nie otrzymała od pozwanej wypowiedzenia umowy o pracę. Zatrudnienie powódki u pozwanej zakończyło się wraz z upływem terminu na który zawarta była umowa tj. 31.03.2019 r. Od 1 stycznia 2019 roku w (...) sp. z o.o. w L. zostało zatrudnionych 15 osób ( z 16- stu), które przed w/w datą były pracownikami Grupy (...). Spółka

(...) zaproponowała powódce umowę zlecenia począwszy od 1 stycznia 2019 roku, której powódka nie przyjęła, gdyż uważała, że nadal była związana umową o pracę. Działanie powódki motywowane było również tym, że nie chciała pracować w oparciu o umowę cywilno-prawną. Powódka nie wypełniła, nie podpisała i nie złożyła dokumentów związanych z zatrudnieniem w spółce (...).

W piśmie z 2 stycznia 2019 roku skierowanym do (...) sp. z o.o. powódka zgłosiła gotowość do niezwłocznego podjęcia pracy jako pracownik ochrony ww. spółki ze wskazaniem, że o powyższym osobiście informowała P. P. i J. M. 31 grudnia 2018 roku. W odpowiedzi Grupa (...) sp. z o.o. zaznaczyła, iż wobec przejścia części dotychczasowego zakładu pracy, z dniem 1 stycznia 2019 roku nowym pracodawcą powódki stała się spółka (...). Wobec stanowczej postawy powódki, która systematycznie zgłaszała się do pracy zgodnie z ustalonym wcześniej harmonogramem w styczniu 2019 roku, została dopuszczona do pracy i przepracowała w styczniu 4 dni na obiekcie firmy (...). W piśmie z 17 stycznia 2019 roku skierowanym do (...) sp. z o.o. powódka przedstawiła nieprawidłowości odnośnie zawiadomienia o przejściu zakładu pracy wraz z wnioskiem o wyjaśnienie niejasnych kwestii. Nadto, w piśmie powódka wniosła o niezwłoczne dopuszczenie jej do pracy w ramach łączącego ją z Grupą (...) sp. z o.o. stosunku pracy. W piśmie z 17 stycznia 2019 roku Grupa (...) przekazała spółce (...) dokumenty pracownicze powódki wymienione w protokole zdawczo-odbiorczym. W piśmie z 19 lutego 2019 roku skierowanym mailowo do pozwanej powódka zgłosiła ponownie gotowość do podjęcia pracy jednocześnie wskazując, że o powyższym informowała również telefonicznie 19 lutego 2019 P. P.. W odpowiedzi z 8 marca 2019 roku spółka (...) poinformowała powódkę, że nie jest jej pracodawcą i wskazała, że firma (...) odmówiła oficjalnie firmie (...) przejścia pracowników na mocy art. 23<sup>(1)</sup> k.p oraz dodała, że podstawą świadczenia pracy jest umowa, której powódka nie zawarła ze spółką (...).

Pracownicy zatrudnieni w spółce (...) nie korzystali z ubrań, środków ochrony osobistej i innego sprzętu wykorzystywanego do końca grudnia 2018 roku przez pracowników pozwanej. Pracownicy zatrudnieni u pozwanej do końca grudnia 2018 roku oddali legitymację służbowe. Powódka nie oddała ubrań ani legitymacji z uwagi na świadczoną w styczniu pracę dla pozwanej na obiekcie firmy (...) w R..

W piśmie z 1 kwietnia 2019 roku skierowanym do Grupy (...) sp. z o.o. oraz do (...) sp. z o.o. powódka wezwała do zapłaty na jej rzecz kwoty 6 000 zł netto tytułem wynagrodzenia za przepracowane 4 dni w styczniu 2019 roku oraz tytułem wynagrodzenia za czas niedopuszczenia do pracy, a także kwoty 1 850 zł netto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. W odpowiedzi spółka (...) poinformowała powódkę, iż jej roszczenia w stosunku do niej są bezzasadne bowiem nie stała się jej pracodawcą na mocy art. 23<sup>1</sup> k.p. gdyż nie doszło do przejścia jakiegokolwiek majątku, a jedynie zmienił się podmiot świadczący usługi.

Dowód: akta osobowe powódki: umowa o pracę zawarta 29.04.2016r., umowa o pracę zawarta 1.07.2016r.,

zawiadomienie powódki z 30.11.2018r. o przejściu zakładu pracy k.9, skierowanie powódki na badanie lekarskie przez spółkę (...) z 28.12.2018r. k.10, grafik ochrony za styczeń 2019 roku k.11, grafik służb ( M.) za styczeń 2019 roku k. 12, pisma dotyczące zgłoszenia gotowości do pracy przez powódkę z 2.01.2019r. wraz z potwierdzeniami odbioru przesyłki k. 13-16v., pismo Grupy (...) sp. z o.o. z 8.01.2019r. k.17, pismo powódki z 17.01.2019r. skierowane do (...) sp. z o.o. wraz z potwierdzeniem odbioru k.18-19v., pismo dotyczące zgłoszenia gotowości do pracy przez powódkę z 19.02.2019r. wraz z potwierdzeniem odbioru przesyłki k.20-20v., wiadomości mailowe k.21-22v., pismo spółki (...) z 8.03.2019r. skierowane do powódki k.23, wezwanie do zapłaty wraz z potwierdzeniem odbioru k. 24-25v., pismo spółki (...) z 19.04.2019r. skierowane do powódki k.26, pełne zestawienia składników wynagrodzenia powódki k.58, zaświadczenie o wynagrodzeniu powódki k.59, zestawienie nieobecności powódki k.60, protokół zdawczo odbiorczy akt osobowych k.64-67, pismo spółki Grupy (...) z 17.01.2019r. skierowane do spółki (...) k. 89, karty ewidencji czasu pracy powódki od czerwca 2016 roku do grudnia 2018 roku k.94-124, wydruk wiadomości sms k.133, niewypełnione dokumenty pracownicze przedstawione powódce przez spółkę (...) k.134-147, pismo (...) sp. z o.o. z 19.02.2020r. k.151, wykaz osób zatrudnionych po 1.01.2019r. k.152, umowa o realizację usług porządkowo-czystościowych zawarta 13.12.2018r. pomiędzy (...) S.A. a (...) sp. z o.o. wraz zał. k.153-169, umowa o świadczenie usług ochrony mienia

zawarta 6.12.2018r. pomiędzy (...) sp. z o.o. a (...) S.A. k.170-175, zeznania świadka M. C. k. 211v.-212, zeznania świadka P. P. k.212—213, zeznania świadka J. M. k. 216v., przesłuchanie powódki l. 216v.-217v.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci w/w dokumentów, których prawdziwości strony nie kwestionowały, a także w oparciu o zeznania świadków i przesłuchanie powódki, które wraz z pozostałymi dowodami tworzyły spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy.

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo zasługuje na uwzględnienie w części.

Z kolei art. 23<sup>1</sup> § ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (Dz. U. z 2018r. poz. 917 ze zm.) stanowi, iż w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem przepisów § 5.

Termin wypłaty wynagrodzenia określony został w art. 85 k.p. zgodnie z którym wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie (§ 1). Wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego (§ 2). Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym (§ 3).

Zgodnie z treścią art. 94 pkt 5 k.p. pracodawca jest obowiązany w szczególności terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie

W myśl art. 81 § 1 k.p. pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerogowania, 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. Z kolei § 2 stanowi, iż wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, przysługuje pracownikowi za czas niezawinionego przez niego przestoju. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.

W myśl art. 97 § 1 zd. 1 ww. ustawy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Zgodnie z treścią art. 97<sup>1</sup> § 1 k.p. w przypadku niewydania przez pracodawcę świadectwa pracy pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy.

W myśl 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.

O przejściu części zakładu pracy można mówić wówczas, gdy stanowi on zorganizowany zespół czynników osobowych i rzeczowych, do wykonywania zadań. Rozpatrując czy w sprawie miał zastosowanie art. 23<sup>(1)</sup> § 1 k.p. należy przede wszystkim brać pod uwagę z jakim charakterem zakładu pracy mamy do czynienia. W przypadku zakładów pracy o celach gospodarczych przy ocenie ich przejęcia w rozumieniu art. 23<sup>(1)</sup> § 1 kp zasadnicze znaczenie mają elementy i uwarunkowania typu majątkowego. Samo zobowiązanie się (...) sp. z o.o. w umowie z (...) SA do wykonania podobnych zadań usługowych na obiektach (...) SA (zadań które dotychczas wykonywała pozwana), nie obligowało (...)do przejęcia (zatrudnienia) osób dotychczas wykonujących te usługi na tych obiektach. Podkreślić należy, iż właścicielem budynku i podmiotem udostępniającym w nim media jest (...) SA. W ocenie Sądu grupę dotychczasowych pracowników pozwanej świadczących pracę na obiekcie firmy (...) SA nie można uznać za wyodrębnioną jednostkę gospodarczą. Zgodnie z umową jaką zawarła powódka z pozwaną miała ona świadczyć

pracę na stanowisku pracownika ochrony w R.. W umowie nie jest wskazane, że świadczyć będzie tylko pracę na ww. obiekcie. Powódka zatem w każdej chwili mogła zostać skierowana przez pozwaną do świadczenia pracy do różnych obiektów które obsługiwała pozwana w R., co zresztą wskazane jej zostało 31.12.2018 r. podczas spotkania z J. M. i P. P. i ostatecznie wykonane na początku stycznia 2019 r. na obiekcie firmy (...). A zatem powódka nie była pracownikiem konkretnego miejsca, tj. pracownikiem który w związku ze zmianą podmiotu wykonującego zadania usługowe dot. tego miejsca byłoby przejęty automatycznie jako pracownik przez ten nowy podmiot. Bezsprzecznie także rodzaj świadczonej usługi wymagałby w przypadku przejścia zakładu na podstawie art. 23<sup>(1)</sup> kp do przekazania przez pozwaną niezbędnych składników majątkowych umożliwiających świadczenie tych usług m.in. wyposażenia pracowników, odzieży roboczej dla pracowników, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca. (...) SA. zarówno w ustnych ustaleniach, jak w samej umowie o świadczenie usług nie zobowiązywało spółki (...) do zatrudnienia pracowników dotychczas świadczących usługę na obiekcie. Nadto, spółka (...) wyraźnie w piśmie z 8 marca 2019 roku wskazała, iż nie przejęła pracowników pozwanej na mocy art. 23<sup>(1)</sup> k.p., gdyż nie doszło do przejścia jakiegokolwiek majątku, a jedynie zmienił się podmiot świadczący usługi. Co istotne, powódka nie zawarła ze spółką (...) żadnej umowy (w tym nawet cywilnoprawnej) i nie podejmowała żadnych kroków by taką umowę zawrzeć. Wręcz przeciwnie przedstawicielowi pozwanej J. M. powódka wprost powiedziała nie chce zatrudnić się w (...)i nadal chce być pracownikiem pozwanej, w związku z tym przygotowano na styczeń 2019 r. dla niej grafik służby i powódka wykonywała zadania dla pozwanej przez 4 dni stycznia, a potem była na zwolnieniu lekarskim . Podkreślić należy, iż pozwana nie wykazała, że (...)do wykonania zadań zatrudniła grupę wszystkich i tylko jej dotychczasowych pracowników (tj. że nie zatrudnił też nowych). Brak jest jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, że w rozpatrywanej sprawie doszło do przejścia części zakładu pracy pozwanej z mocy prawa na podstawie art. 23<sup>(1)</sup> § 1 k.p. Zatem wszelkie zobowiązania pracownicze wobec powódki powinna zrealizować pozwana. Nadto, pozwana bezsprzecznie od początku знаła zasady wykonywania kontraktu dla (...) SA. oraz z wyprzedzeniem datę wypowiedzenia kontraktu, a zatem mogła przygotować zasady rozwiązania umów czy wypowiedzenia zmieniające warunki pracy i płacy. Pozwana mimo posiadania odpowiedniego czasu beztróska czekała na upływ terminu kontraktu, bezpodstawnie licząc (bo nie prowadząc nawet żadnych rozmów w tym zakresie ani z (...) SA ani z nowym wykonawcą(...)), że nowy wykonawca usługi ochrony na obiekcie (...) SA przejmie także jej obowiązki jako pracodawcy, w tym zwolni ją z obowiązków kadrowo-płacowych. Nie można również uznać, że pozwana miała zagwarantowane dla pracowników od 1 stycznia 2019 roku ( w tym dla tych którzy nie chcieliby przejść do (...)) pracę na obiektach w innej lokalizacji w R., bo w trakcie postępowania ustalono, że po 1 stycznia 2019 roku powódka ( jako jedyna z pracowników pozwanej) pracowała w innym obiekcie jedynie 4 dni, po czym uniemożliwiono jej kontynuowanie pracy.

Wobec powyższego, w ocenie Sądu doszło do zaktualizowania po stronie pozwanej obowiązku wydania powódce świadectwa pracy.

W dalszej kolejności Sąd wskazuje, że jednym z podstawowych elementów stosunku pracy jest wynagrodzenie, a jego wypłacanie w terminie jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy. Wobec stanowczej postawy powódki, która systematycznie zgłaszała się do pracy zgodnie z ustalonym wcześniej harmonogramem w styczniu 2019 roku, została dopuszczona do pracy w wymiarze 4 dni w obiekcie H., po czym ostatecznie uniemożliwiono powódce kontynuowanie pracy. Powódka zgłaszała pozwanej swoją gotowość do pracy w 31 grudnia 2020, a także w pismach w styczniu oraz lutym 2019 roku.

Tutejszy Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego zgodnie z którym, pisemne zgłoszenie przez pracownika gotowości podjęcia pracy wraz z prośbą o wskazanie miejsca świadczenia pracy i wreszcie wystąpienie z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy stanowi dostateczne uzewnętrznienie zamiaru świadczenia pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 13.12.2007r. I PK 149/07).

Zatem roszczenie powódki dotyczące wynagrodzenia za styczeń i luty 2019 roku wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dni odpowiednio następujących po dacie wymagalności wynagrodzeń zasługiwało na uwzględnienie. Nadto, zasadne było roszczenie o ekwiwalent za urlop wraz odsetkami ustawowymi od 1 kwietnia 2019 roku. Podkreślić należy, iż nie było sporu co do wysokości świadczeń za ww. okresy

Z kolei odnośnie prawa powódki do wynagrodzenia za marzec 2019 roku Sąd wskazuje, że istotne jest wyjaśnienia pojęcia użytego przez ustawodawcę „gotowość do pracy”. W orzecznictwie wskazuje się, że cechami charakterystycznymi gotowości do pracy są:

- a) zamiar wykonywania pracy,
- b) faktyczna zdolność do świadczenia pracy,
- c) uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy,
- d) pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, przy czym rozumie się przez to stan, w którym pracownik może niezwłocznie na wezwanie pracodawcy podjąć pracę.

Wymienione przesłanki muszą zostać spełnione kumulatywnie, gdyż tylko w całości obrazują realną gotowość do świadczenia pracy.

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, które podziela Sąd rozpoznający niniejszą sprawę, pracownik powinien przejawiać aktywność w zgłaszaniu tej gotowości i co pewien czas ponawiać zgłoszenie (wyrok Sądu Najwyższego z 4.10.2007r. I PK 126/07, wyrok Sądu Najwyższego z 14.12.2009r. I PK 115/09).

Pracownik powinien aktywnie manifestować pozostawanie w stanie permanentnej (stałej) gotowości do natychmiastowego podjęcia i świadczenia pracy w uzgodnionym miejscu, czasie i rozmiarze pracy, co wymaga systematycznego lub periodycznego powiadamiania pracodawcy o miejscu przebywania i sposobach wezwania pracownika do świadczenia pracy w formach dostatecznie informujących pracodawcę o stanie gotowości do pracy, co najmniej przez comiesięczne żądanie wypłaty wynagrodzenia z tytułu gotowości do pracy.

Brak gotowości do pracy powoduje nienabycie przez pracownika wynagrodzenia. Gotowość polega na tym, że pracownik musi pozostawać we faktycznej dyspozycji pracodawcy. Pracodawca musi wiedzieć o gotowości pracownika. Przy dłuższych okresach niewykonywania pracy, pracownik może przejawiać swoją gotowość, deklarując pracodawcy zamiar podjęcia pracy pod warunkiem dopuszczenia do niej i przebywać w miejscu znanym pracodawcy, z którego może być wezwany do niezło czego wykonywania porach. Dotyczy to także kontaktu przez telefon komórkowy.

Wobec powyższego oraz mając na uwadze, że w toku postępowania ustalono, iż powódka nie zgłaszała gotowości do pracy w marcu 2019 roku, powódce nie przysługuje prawo do wynagrodzenia za marzec 2019 roku.

Mając na uwadze powyższe rozważania faktyczne i prawne, Sąd na podstawie przywołanych przepisów w pkt 1 wyroku zasądził od pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powódki K. G. łączną kwotę 7 584,69 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwot:

- d) 2.774,96 zł (tytułem wynagrodzenia za styczeń 2019 roku) od 11 lutego 2019 roku,
- e) 2.250 zł (tytułem wynagrodzenia za luty 2019 roku) od 11 marca 2019 roku,
- f) 2.559,73 zł (tytułem ekwiwalentu za urlop) od 1 kwietnia 2019 roku.

Przy czym o odsetkach od wynagrodzenia Sąd orzekł na podstawie art. 481 k.c.

W pkt 2 wyroku Sąd, zobowiązał stronę pozwaną do niezwłocznego wydania powódce świadectwa pracy, a wobec braku wykazania roszczenia w pozostałym zakresie sąd w pkt 3 wyroku oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

W pkt 4 wyroku Sąd zgodnie z art. 477<sup>2</sup> § 1 zd. 1 k.p.c. nadał wyrokowi w pkt 1 co do kwoty 2 271,22 zł rygor natychmiastowej wykonalności.

O kosztach Sąd orzekł w pkt 5 wyroku na podstawie art. 100 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialnością za wynik sprawy, na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 i pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania zasądzając od pozwanej na rzecz powódki kwotę 606 zł zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Na powyższą wartość składa się kwota: 120 zł (wydanie świadectwa pracy) oraz kwota 486 zł (wygroźdzenie za pracę oraz ekwiwalent za urlop z uwzględnieniem, że powódka wygrała w tym zakresie w 68 %).

Mając na uwadze okoliczności sprawy, a w tym subiektywne przekonanie pozwanej o słuszności jej twierdzeń, Sąd w pkt 6 wyroku na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania strony pozwanej kosztami sądowymi. Sąd wziął również pod uwagę, że pozwana działała w sposób lojalny i nie przedłużała postępowania.