

Sygn. akt IV P 297/12

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 września 2014 roku

Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Aleksandra Czupryna
Protokolant:	Barbara Cebula

po rozpoznaniu w dniu 05 września 2014 roku w Tarnowskich Górach

sprawy z powództwa: K. L.

przeciwko: (...) Sp. z o.o. w P.

o wynagrodzenie, sprostowanie świadectwa pracy, diety, ekwiwalent za

urlop wypoczynkowy

1. zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w P. na rzecz powoda K. L. kwotę 745,92 euro brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 20.06.2011 roku do dnia zapłaty, tytułem wynagrodzenia za czas przestoju za dzień 16.08.2010 roku i za okres od 13.11.2010 do 23.11.2010 roku;
2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 3.111,02 zł brutto (trzy tysiące sto jedenaście złotych 02/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 20.06.2011 roku do dnia zapłaty - tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 9 dni za rok 2011;
3. umarza postępowanie w części dotyczącej sprostowania świadectwa pracy;
4. oddala powództwo w pozostałym zakresie;
5. opłatę od pozwu ustala na kwotę 3.250 zł (trzy tysiące dwieście pięćdziesiąt złotych);
6. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 325 zł (trzysta dwadzieścia pięć złotych), tytułem zwrotu części opłaty od pozwu;
7. odstępuje od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej;
8. wyrokowi w pkt. 1 i 2 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do zasądzonych należności głównych.

Sygn. akt: IV P 297/12

## UZASADNIENIE

Powód K. L. wniósł w dniu 19 kwietnia 2012r. pozew przeciwko pozwanej (...) Spółka z o.o. w T.. Po ostatecznym spreycyzowaniu żądań, powód domagał się zasądzenia na jego rzecz od pozwanej:

- kwoty 7.148,40 euro – za dzień 16.08.2010r., oraz za okres od 13.11.2010r. do 23.11.2010r., od 18.12.2010r. do 12.01.2011r. oraz za okres od 29.01.2011r. do 31.01.2011r. oraz od 13.04.2011r. do 19.06.2011r., tytułem wynagrodzenia za czas przestoju,
- kwoty 3.111,02 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy
- kwoty 7.770 euro tytułem diet za okres pracy za granicą tj. od 17.08.2010r. do 12.11.2010r., od 23.11.2010r. do 17.12.2010r. i od 1.02.2011r. do 12.04.2011r.

A także wniósł o sprostowanie świadectwa pracy poprzez zmianę w nim adnotacji o wypłaceniu mu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy z ilości dni 6 a nie 10 jak wpisał pozwany.

W uzasadnieniu pozwu, powód wyjaśnił, że był zatrudniony u pozwanej w okresie od 16.08.2010r. do 19.06.2011r. na podstawie trzech następujących po sobie umów o pracę na czas określony. W okresach od 17.08.2010r. do 11.11.2010r., 24.11.2010r. do 17.12.2010r. i 1.02.2011r. do 12.04.2011r. pracował na delegacji w Niemczech. Umowa o pracę z pozwaną została rozwiązana za porozumieniem stron z dniem 19.06.2011r. Okres za który zdaniem powoda nie otrzymał on wynagrodzenia, to czas oczekiwania na nowy kontrakt na budowie prowadzonej przez firmę niemiecką – (...). Rozpoczęcie pracy dla niemieckiej firmy uzależnione było od warunków pogodowych i w okresie oczekiwania na zapotrzebowanie, powód co najmniej raz w tygodniu dzwonił do pozwanej z pytaniem kiedy rozpocznie się praca. Według powoda miejscem wykonywania przez niego pracy zgodnie z umową o pracę było Województwo (...), dlatego okres pracy za granicą to praca w delegacji.

Pozwana złożyła w dniu 16 lipca 2012r. odpowiedź na pozew i wniosła o oddalenie powództwa w przedmiocie zasądzenia tzw. wynagrodzenia przestojowego za wskazane w pozwie dni, w przedmiocie żądania diet za pracę powoda za granicą, oddalenie powództwa w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy. Pozwana ponadto wniosła o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Jednocześnie pozwana uznała powództwo do kwoty 594 zł w zakresie żądania wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystane przez powoda 9 dni urlopu.

W uzasadnieniu, pozwana podniosła, że powód nie pozostawał w gotowości do pracy w okresach kiedy nie przebywał w pracy w Niemczech, ponadto, zdaniem pozwanej powód został oddelegowany do pracy w Niemczech, co nie stanowi zatem podróży służbowej i co za tym idzie, dieta za podróż służbową nie należy się powodowi. Pozwana przyznała, że pozostawała z powodem w stosunku pracy w okresie od 16.08.2010 do 19.06.2011 na podstawie trzech kolejnych umów o pracę na czas określony na stanowisku elektryka. Pozwana przyznała także, że powód w okresach 17.08.2010 do 31.10.2010, od 1.11.2010 do 12.11.2010 oraz od 24.11.2010 do 17.12.2010 i 1.01.2011 do 12.04.2011 i 1.05.2011 do 31.05.2011 przebywał na kontrakcie w Niemczech. W trakcie wykonywania przez powoda pracy na rzecz pozwanej w Niemczech, powoda z pozwaną wiązała umowa na czas trwania kontraktu z dnia 13.08.2010r. Zgodnie z tą umową, powód za wykonywaną tam pracę miał otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 12,95 euro/godzinę. Powód miał też zagwarantowany przez pozwaną przejazd z i do Polski, kwatery pracowniczą i bezpłatny przejazd pomiędzy miejscem pracy, a kwaterą w Niemczech. Powyższe warunki obowiązywały strony na czas trwania kontraktu. Tym samym, zdaniem pozwanej, powód został oddelegowany do pracy za granicę, na podstawie odpowiedniego porozumienia gwarantującego mu odpowiednie warunki zatrudnienia. Pozwana nie wysyłała powoda za granicę na podstawie jednostronnego polecenia wyjazdu, co byłoby typowe dla wyjazdu służbowego, za który należałaby się dieta. Zdaniem pozwanej, powodowi nie przysługiwało również tzw. wynagrodzenie przestojowe. Gotowość do pracy oznacza bowiem pozostawanie w faktycznej dyspozycji pracodawcy. Powód zaś wielokrotnie albo odmawiał pracy na zaproponowanej przez pozwanego budowie albo też możliwość skontaktowania się z nim była niemożliwa z przyczyn niezależnych od pracodawcy. Ponadto, ze względu na fakt, iż wynagrodzenie przestojowe spowodowane warunkami atmosferycznymi, na które powołuje się powód, nie zostało przewidziane w obowiązującym u pozwanej regulaminie,

żądanie jego wypłaty przez powoda uznać należy za bezpodstawne, gdyż wynagrodzenie za taki przestój należne jest wyłącznie wtedy, gdy przepis prawa pracy tak stanowi.

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

Powód K. L. zatrudniony był u pozwanej (...) Sp. z o.o. w T. w okresie od 16 sierpnia 2010r. do 19 czerwca 2011r. w charakterze elektryka, z ustalonym początkowo wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1.386 zł brutto miesięcznie. Na okres zatrudnienia powoda u pozwanej składały się trzy kolejno następujące po sobie umowy na czas określony, z czego ostatnią z nich zawarto w dniu 29 kwietnia 2011r. na okres od 1 maja 2011r. do 31 lipca 2011r. W umowie tej jako miejsce wykonywania pracy wskazano Województwo (...). Sąd ustalił też, że w momencie zawierania każdej z umów, jednocześnie zawierano pomiędzy stronami aneksy do tychże umów, w których ustalano, że praca będzie wykonywana na kontrakcie za granicą zgodnie z kontraktem z firmą (...) i za okres pracy za granicą, wynagrodzenie powoda wynosić będzie 12,95 euro brutto/godzinę.

(Dowód: akta osobowe powoda, kserokopia umowy o pracę k. 5, 7, 9, 11 wraz z odpowiednimi aneksami k. 6, 8, 10)

Sąd ustalił również, że aneksy te, zostały następnie, za zgoda stron wymienione na jedną umowę o pracę na czas trwania kontraktu z wynagrodzeniem 12,95 euro/godzinę.

(dowód: kserokopia umowy k. 11)

Sąd ustalił ponadto, że powód od początku swego zatrudnienia w pozwanym zakładzie świadczył pracę w Niemczech, w czterech miejscowościach. Powód pracował przy budowie sieci marketów B.. Sąd ustalił, że pracownicy (w tym powód), zatrudniając się u pozwanej świadomi byli tego, że pracować będą za granicą i tylko za granicą. Sąd ustalił też, że pracownicy byli przez pozwaną ubezpieczeni - firma pozwanej odprowadzała od wynagrodzeń pracowników zarówno składkę na ubezpieczenie jak i podatek.

(dowód: zeznania świadków R. W. k. 95v. i n., M. H. k. 96 i n. świadka K. B. k.314 i następne oraz powoda k.261 i n.)

Podczas pracy u pozwanej zdarzały się przestoje, podczas których większość pracowników wracała do kraju. Przestoje te, spowodowane były charakterem wykonywanej przez firmę pozwaną pracy. Sąd ustalił, że pozwana prowadziła na terenie głównie Niemiec działalność polegającą na budowie od podstaw marketów a także montaż i budowa urządzeń elektrycznych w przemyśle samochodowym oraz prace elektryczne w elektrowniach. W razie przestojów w jednym z rodzajów prac, szef proponował pracownikom inną pracę w Niemczech, z czego jednak w większości pracownicy nie chcieli korzystać, gdyż woleli ten czas spędzić z rodzinami w Polsce, oczekując na nowy kontrakt pod telefonem. Za okres pobytu w Polsce pracownicy nie otrzymywali wynagrodzenia, mieli jedynie opłacane składki na ubezpieczenie, gdyż mogli pracować ale tego nie chcieli.

(dowód: zeznania R. W. k. 95v., M. H. k.96v.świadka K. B. k.314 )

Sąd ustalił też, że sytuacja taka dotyczyła także powoda, któremu pomiędzy 2010, a 2011r. proponowano pracę w fabryce (...) w W.. Sad ustalił, że kierownik K. dzwonił ze swojego biura, z własnego telefonu komórkowego do wszystkich pracowników w tym do powoda z propozycją pracy w tym okresie, lecz powód był nieosiągalny. Cała grupa pracowników odmówiła pracy pomiędzy świętami. Zgodnie z ustaleniami Sądu, powód, gdyby tylko chciał, to miałby zapewniona nieprzerwana pracę od grudnia 2010r. do czerwca 2011r. Ponadto, według ustaleń poczynionych przez Sąd, powód otrzymał od pozwanej trzy dodatkowe propozycje pracy, tj. w zakładzie (...) w B. i w dwóch innych miejscach. W tym czasie bowiem w okresach Świąt Bożego Narodzenia w okresie noworocznym a także w okresie Ś. Wielkanocnych jest zwyczaj w fabrykach samochodowych w Europie, że fabryki te mają planowane przestoje w pracy, pracownicy wykorzystują urlopy w tym czasie a ten czas przestoju wykorzystywany jest na przebudowy i konserwację linii produkcyjnych, które to prace wykonywane są przez firmy zewnętrzne.

(dowód: zeznania świadka M. H. k. 96 i n. zeznania powoda k. 261 i n. świadka K. B. k.314 )

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o przedstawione i wymienione wyżej dowody z dokumentów i zeznań świadków oraz częściowo z zeznań powoda. Autentyczność przedkładanych przez strony dokumentów nie była przez strony kwestionowana. Sąd również nie znalazł podstaw, by odmówić im przymiotu prawdziwości, dlatego też dał im wiarę w całości. Strony procesu, co do wielu kwestii zgadzały się m. in. co do okresu w jakim zatrudniony był powód u pozwanej, co do charakteru kolejnych umów o pracę łączących obie strony, a także co do okresów, w których powód przebywał na kontrakcie w Niemczech. Ponadto strony zgadzały się co do wysokości stawki wynagrodzenia godzinowego podczas pracy w Niemczech, która wynosiła 12,95 euro. Jeżeli chodzi o zeznania świadków, to Sąd dał im wiarę w całości. Były one rzeczowe, spójne i wzajemnie ze sobą korespondowały. Pozwoliły one wyjaśnić Sądowi wszelkie wątpliwości dotyczące istotnych okoliczności sprawy. Sporne między stronami były okoliczności charakteru przestojów pomiędzy poszczególnymi kontraktami w Niemczech. Przeprowadzone postępowanie dowodowe (zeznania świadków M. H., R. W., jak i samego powoda) pozwoliło Sądowi ustalić, że powód miał możliwość podjęcia zatrudnienia u pozwanej już w okresie świątecznym w grudniu 2011r. i pracę tę miałby zapewnioną co najmniej do połowy 2011r. Potwierdził to zresztą sam powód, który w swoich zeznaniach stwierdził, że był już zmęczony ciągłą pracą i chciał nieco odetchnąć. W takim stanie rzeczy Sąd uznał, że powód pozostawał w faktycznej dyspozycji pracodawcy jedynie w dniu 16.08.2010r. i w okresie od 13.11.2010 do 23.11.2011r. Sąd uznał, że w pozostałym okresie czasowym, za który powód dochodził należności z tytułu „postojowego” nie należy mu się ono, gdyż powód z własnego wyboru nie pozostawał w dyspozycji pozwanej, a kontakt z nim był wręcz zerwany. Odnośnie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, Sąd uznał roszczenie powoda w całości. Pozwany nie przedstawił dowodu wcześniejszego wypłacenia dochodzonej przez powoda kwoty, częściowo uznał też jego roszczenie w tym zakresie. Ponadto, Sąd przychylił się do sposobu, w jaki pozwany wyliczył wysokość ekwiwalentu za okres 9 dni, gdyż sposób ten, był zgodny z regułami, jakie ustalono w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu za urlop.

### ***Sąd zważył co następuje:***

Powództwo zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

W pkt 1 i 4 wyroku Sąd orzekł zgodnie z treścią art. 81 § 1 Kodeksu pracy (KP), zgodnie z którym pracownikowi za czas nie wykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określone stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia. Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę proporcjonalną do okresu pracy powoda, jaki zaliczył do okresu, w którym był on w gotowości do świadczenia pracy, tj. za dzień 16.08.2010r. i za okres od 13.11.2010 do 23.11.2010r. Sąd przyjął, że powód pozostawał w gotowości do świadczenia pracy przez 12 dni i przy stawce godzinowej 12,95 euro i wymiarze czasu pracy 8 godzin dziennie dało to kwotę 745,92 euro ( 12x8x12,95x60%), o czym orzekł jak w pkt 1 sentencji wyroku.

W pkt 4 sentencji wyroku oddalił powództwo w pozostałym zakresie przyjmując, że w dalszych okresach postoju powód nie pozostawał w gotowości do świadczenia pracy.

W zakresie oddalonego powództwa mieści się również roszczenie powoda dotyczące diet. Zdaniem Sądu bowiem praca powoda jaką wykonywał na terenie Niemiec nie odpowiada ustawowej definicji podróży służbowej określonej w art.77 § 5 par.1 k.p.

Zgodnie bowiem z tym przepisem jak i utrwalonym w tym zakresie orzecznictwem Sądu Najwyższego podróżą służbową jest wykonywanie przez pracownika na polecenie pracodawcy zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy. Wszystkie te cechy muszą wystąpić łącznie.

Przyjmuje się, że istnieją dwa typy podróży służbowej:

-I typowa podróż służbowa to taka, która charakteryzuje się tym, że w komplecie obowiązków pracownika stanowi zjawisko nietypowe okazjonalne

-II typ to nietypowa podróż służbowa, która w przeciwieństwie do typowej podróży służbowej polega w przeważająco decydującej mierze na permanentnym przemieszczaniu się z jednego do innego miejsca w celu wykonywania zajęć stanowiących przedmiot pracowniczego zobowiązania, a więc stanowi integralny element sposobu wykonywania pracy w ramach poniekąd ruchomego miejsca pracy i taka w całości kwalifikowana jest jako czas pracy. Chodzi tu najczęściej o pracę kierowców. Z taką tu jednak nie mamy do czynienia.

Wyrok S.N. z dnia 3 grudnia 2009r. II PK 138/09

Nie każde wykonywanie zadania poza miejscowością w której znajduje się stałe miejsce pracy pracownika jest podróżą służbową. Podstawę formalną podróży służbowej stanowi polecenie wyjazdu, które powinno określać zadanie do wykonania oraz termin i miejsce jego wykonywania które winno być skonkretyzowane. Zawarcie przez strony umowy o pracę porozumienia co do wykonywania przez pracownika określonej pracy w ramach oddelegowania przez pracodawcę prowadzi do okresowej zmiany ustalonego w tej umowie rodzaju pracy oraz miejsca jej wykonywania. W takim przypadku podjęcie przez pracownika podróży połączonej z wykonywaniem określonej pracy na podstawie art.77 5 l.k.p. na podstawie zawartego z pracodawcą porozumienia nie jest podróżą służbową w rozumieniu cyt. przepisu do której znajdują zastosowanie przepisy określające należności przysługujące pracownikowi z tytułu takiej podróży.

Wyrok S.N. z dnia 4 marca 2009r.

Niezależnie od powyższych cyt. Orzeczeń Sądu Najwyższego należy zwrócić uwagę, że typowa podróż służbowa ma charakter zdarzenia sporadycznego w kompleksie obowiązków pracownika. Nie ma w prawie pojęcia delegacji na stałe.

W przypadku powoda praca na terenie Niemiec nie miała charakteru podróży służbowej za którą należałaby się dodatkowe wynagrodzenie w postaci diet. Powód bowiem na stałe świadczył prace Niemczech z czego zdawał sobie sprawę i na co się godził od początku swego zatrudnienia u pozwanego o czym świadczy podpisanie aneksu do umowy o pracę. Doszło zatem zdaniem Sądu do zmiany stałego miejsca pracy w drodze porozumienia stron.

Stale miejsce pracy oznacza bowiem punktowo lub terytorialnie oznaczony obszar, na którym pracownik stale (zwykle) wykonuje obowiązki pracownicze w granicach obowiązujących go norm czasu pracy. Za taką też stałą pracę należy uznać pracę powoda na terytorium Niemiec a nie za delegację służbową.

Mając zatem na uwadze powyższe Sąd uznał całość roszczeń powoda, do których można by zastosować przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju za bezpodstawne o czym orzekł jak w pkt 4 sentencji wyroku.

W pkt 2 wyroku, Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę ekwiwalentu za niewykorzystane 9 dni urlopu wypoczynkowego za rok 2011 wyliczoną zgodnie z treścią rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu za urlop.

W pkt 3 wyroku, Sąd umorzył postępowanie w części dotyczącej sprostowania świadectwa pracy, z uwagi na cofnięcie przez powoda powództwa w powyższym zakresie, zgodnie z art. 355 § 1 kpc.

W pkt. 5 i 6 wyroku, Sąd ustalił opłatę od pozwu w wysokości 3 250 zł, zgodnie z treścią art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (5% od wartości przedmiotu sporu), a następnie, na

podstawie art. 98 kpc zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, Sąd obciążył pozwanego jako stronę przegrywającą proporcjonalnie kosztami postępowania.

W pkt 7 Sąd odstąpił od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej stosownie do treści art. 102 kpc.

W pkt. 8 wyroku Sąd orzekł na podstawie art. 477<sup>2</sup>. § 1. Kodeksu postępowania cywilnego, który stanowi, że „zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika”.

.....

/SSR Aleksandra Czupryna/