

UZASADNIENIE

Pozwem nadanym do Sądu Rejonowego w Białogardzie w dniu 21 listopada 2015r. powód M. G. wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej w S. kwoty 21.611,94 zł, w tym tytułem ekwiwalentu za urlop kwoty 1.421,42 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu, tytułem wynagrodzenia za gotowość do pracy od grudnia 2014r. do listopada 2015r. kwoty 18.480 zł, tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. kwoty 1.680 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu. Ponadto wniósł o nakazanie wydania mu świadectwa pracy i obciążenie pozwanej kosztami postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, iż był zatrudniony w pozwanej spółce od 2 czerwca 2014r. na stanowisku montera za wynagrodzeniem w kwocie 1.680 zł. Od dłuższego kontaktu powód nie ma jakiegokolwiek kontaktu z władzami pozwanej spółki, w związku z czym nie mógł świadczyć pracy na jej rzecz. W związku z brakiem kontaktu i nieodprowadzaniem zaliczek na podatek od wynagrodzenia oraz składek na ubezpieczenie społeczne powód w dniu 7 listopada 2015r. wysłał pocztą pozwanej spółce oświadczenie o rozwiązaniu umowy na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Roszczenie powoda obejmuje ponadto ekwiwalent za urlop niewykorzystany w roku 2015 oraz wynagrodzenie za gotowość do pracy od grudnia 2014r. do listopada 2015r.

Sąd Rejonowy w Białogardzie wydał w sprawie w dniu 29 stycznia 2016r. wyrok zaoczny, na mocy którego zasądził na rzecz powoda od pozwanej spółki wszystkie dochodzone kwoty i nakazał wydanie mu świadectwa pracy.

W sprzeciwie od wyroku zaocznego wniesionym w dniu 31 marca 2016r. pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa w S. wniosła o uchylenie wyroku zaocznego wydanego w sprawie w całości i oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych i nieobciążanie pozwanej kosztami rozprawy zaocznej i sprzeciwu. W uzasadnieniu wskazała, że o toczącym się postępowaniu dowiedziała się dopiero po doręczeniu jej pisma Komornika Sądowego przy Sądzie Rejonowym w Białogardzie. Upřednio nie otrzymała żadnego awizo dotyczącego jakiegokolwiek przesyłki wysyłanej na adres jej siedziby. W ocenie pozwanej InPost nie podjął ani jednej próby doręczenia, bowiem korespondencja kierowana do spółki od listonosza Poczty Polskiej doręczana jest prawidłowo i sporadycznie awizowana, bowiem biuro spółki obsługiwane jest codziennie. Jak powszechnie wiadomo grupa (...) miała znaczne problemy z doręczaniem korespondencji. Możliwym jest też, że doręczyciel zostawił awizo w skrzynce pocztowej innego podmiotu, bowiem przy ul. (...) działalność prowadzi około 11 spółek, a na całej ulicy około 60. Odnosnie roszczeń powoda, pozwana wskazała, iż powód był jednym z 40 pracowników świadczących dla niej pracę na terenie Niemiec. Pod koniec 2014r. pozwana sprowadziła wszystkich swoich pracowników, wskazując że od początku stycznia 2015r. powinni się oni stawić w zakładzie pracy na terenie S.. Na prośbę niektórych pracowników pozwana wyraziła zgodę na wykorzystywanie w styczniu 2015r. urlopów wypoczynkowych, inni zaś, jak powód, złożyli wnioski o udzielenie urlopu bezpłatnego. W styczniu 2015r. powód kontaktował się jeszcze z pozwaną rozmawiając z kierownikiem T. G. (1), który przekazał mu, że praca jest w S. i nie ma przeszkód, aby powód ją wykonywał zgodnie z łączącą go z pozwaną umową o pracę. W odpowiedzi powód powiedział jednak, że nie zamierza wykonywać pracy na terenie S., bowiem pracując w Niemczech zarabia większe kwoty. Wcześniej złożył już wniosek o udzielenie urlopu bezpłatnego, na co pozwana wyraziła zgodę. Jak się później okazało od stycznia 2015r. świadczył on pracę na terenie Niemiec na zlecenie firmy z siedzibą w G.. Kierownik kontraktował się z powodem kilkakrotnie, aby ten stawił się w pracy, mimo to wszystkie próby kontaktu okazały się bezskuteczne. Pismem z dnia 10 października 2015r. powód wypowiedział umowę o pracę ze skutkiem natychmiastowym, wobec czego pozwana wystawiła mu świadectwo pracy z dnia 18 listopada 2015r., które zostało wysłane do niego w dniu 24 listopada 2015r. Pismem z dnia 4 grudnia 2015r. powód zwrócił się zaś o sprostowanie tego świadectwa poprzez wykreślenie informacji o urlopie bezpłatnym w okresie od 9 grudnia 2014r. do 30 września 2015r., któremu to żądaniu pozwana sprzeciwiła się w piśmie z dnia 21 grudnia 2015r. Powód bowiem złożył wniosek o udzielenie mu urlopu bezpłatnego w ww. okresie, a ponadto w tym okresie wykonywał pracę dla innego podmiotu – E. z siedzibą w G.. Pozwana zaprzeczyła też, aby powodowi należał się urlop wypoczynkowy za rok 2015r. w związku z faktem, iż przebywał on wówczas na urlopie bezpłatnym.

Postanowieniem z dnia 1 kwietnia 2016r. Sąd Rejonowy w Białogardzie przywrócił pozwanej spółce termin do złożenia sprzeciwu od wyroku zaocznego mając na uwadze okoliczności przywołane w treści sprzeciwu i zawiesił rygor natychmiastowej wykonalności wydanemu w sprawie wyrokowi zaocznemu.

Postanowieniem z dnia 18 kwietnia 2016r. Sąd Rejonowy w Białogardzie uznał się niewłaściwym miejscowo w sprawie i przekazał ją do rozpoznania i rozstrzygnięcia Sądowi Rejonowemu Szczecin – Centrum w Szczecinie. Sprawa została zarejestrowana pod sygn. akt IXP 291/16.

Kolejnym pozwem, nadanym do Sądu Rejonowego w Białogardzie w dniu 4 stycznia 2016r. powód M. G. wniósł o sprostowanie wydanego mu przez pozwaną (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością spółkę komandytowej w S. świadectwa pracy poprzez wyeliminowanie z niego zapisu, że powód w okresie od 9 grudnia 2014r. do 30 września 2015r. korzystał z urlopu bezpłatnego i o obciążenie pozwanej kosztami postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu powód podniósł podobne okoliczności jak w poprzednim pozwie, dodatkowo wskazując, iż po otrzymaniu świadectwa pracy z dnia 18 listopada 2015r., pismem z dnia 4 grudnia 2015r. wezwał pracodawcę do jego sprostowania. Pismem otrzymanym w dniu 28 grudnia 2015r. pracodawca odmówił jego prośbie. Tymczasem powód nie składał wniosku o udzielenie mu urlopu bezpłatnego, a jeżeli wniosek taki znajduje się w jego aktach osobowych, to musiała go podpisać nieuprawniona osoba. Powód zawiadomił też Prokuraturę Rejonową S. – Zachód o podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art. 270 § 1 k.k.

Sąd Rejonowy w Białogardzie wydał w sprawie w dniu 2 marca 2016r. wyrok zaoczny, na mocy którego sprostował świadectwo pracy powoda w żądany przez niego sposób.

W sprzeciwie od wyroku zaocznego wniesionym w dniu 31 marca 2016r. pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa w S. wniosła o uchylenie wyroku zaocznego wydanego w sprawie w całości i oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych i nieobciążanie pozwanej kosztami rozprawy zaocznej i sprzeciwu. W uzasadnieniu podniosła takie same okoliczności jak w sprzeciwie od wyroku zaocznego z dnia 29 stycznia 2016r.

Postanowieniem z dnia 4 kwietnia 2016r. Sąd Rejonowy w Białogardzie zawiesił rygor natychmiastowej wykonalności wydanemu w sprawie wyrokowi zaocznemu mając na uwadze okoliczności przywołane w treści sprzeciwu.

Postanowieniem z dnia 18 kwietnia 2016r. Sąd Rejonowy w Białogardzie uznał się niewłaściwym miejscowo w sprawie i przekazał ją do rozpoznania i rozstrzygnięcia Sądowi Rejonowemu Szczecin – Centrum w Szczecinie. Sprawa została zarejestrowana pod sygn. akt IXP 292/16.

Postanowieniem z dnia 20 czerwca 2016r. Sąd Rejonowy Szczecin – Centrum w Szczecinie połączył obie sprawy do wspólnego prowadzenia i rozstrzygnięcia pod sygn. akt IXP 291/16.

Na rozprawie w dniu 28 października 2016r. powód cofnął powództwo w zakresie żądania wydania świadectwa pracy, zaś pozwana spółka wyraziła zgodę na cofnięcie pozwu w tej części.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

M. G. był zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej w S. na podstawie umowy o pracę, zawartej na czas określony od 2 czerwca 2014r. do 31 maja 2016r., na stanowisku montera, za miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 1.680 zł brutto. Jako miejsce pracy w umowie tej wskazano S..

Niesporne, a nadto dowód: umowa o pracę – akta osobowe powoda – koperta k. 232

M. G. zamieszkuje w P., około 150 km od S..

Niesporne, a nadto dowód: zeznania powoda M. G. – k. 305-307 w zw. z k. 397-398 i k. 399-400

W okresie od stycznia 2014 r. do początku grudnia 2014 r. M. G., razem z innymi pracownikami spółki, wykonywał pracę na terenie Niemiec początkowo we F., ostatnio w B.. Poza wynagrodzeniem zasadniczym otrzymywał wówczas od pracodawcy diety za podróże zagraniczne.

Niesporne, a nadto dowód: zeznania powoda M. G. – k. 305-307 w zw. z k. 397-398 i k. 399-400

Do dnia 9 grudnia 2014r. w związku z zakończeniem kontraktu na terenie Niemiec do Polski razem z M. G. powróciło około 20 pracowników (...) spółki z o.o. s.k. w S..

Niesporne, a nadto dowód: zeznania świadka T. Z. – k. 393-394

Pracownicy ci, w tym M. G., stawili się w dniu 9 grudnia 2014r. w siedzibie spółki w celu pobrania wynagrodzenia za listopad 2015r. W dniu 9 grudnia 2014r. pracownicy spółki mieli świadomość, że w grudniu 2014r. pracodawca nie może zapewnić im pracy na terenie Niemiec, gdyż skończył się kontrakt. Nowy kontrakt miał zostać podpisany od stycznia bądź lutego 2015r.

Dowód: zeznania powoda M. G. – k. 305-307 w zw. z k. 397-398 i k. 399-400

W spółce (...) kontrakty na terenie Niemiec kończyły się przeważnie w grudniu każdego roku. Po powrocie z takiego kontraktu do kraju pracownicy wykorzystują urlopy wypoczynkowe, korzystają z urlopów bezpłatnych, bądź ze zwolnień lekarskich, ewentualnie rozwiązują stosunek pracy. Ci pracownicy, którzy nie chcą korzystać z urlopów i zwolnień lekarskich, przychodzą do pracy na terenie S.. Przeważnie jednak pracownicy chcą odpocząć do końca roku i podjąć pracę od stycznia.

Dowód: - zeznania świadka B. J. – k. 309-311, - zeznania świadka T. G. (1) – k. 311-313, zeznania prezesa zarządu pozwanej – J. K. – k. 307-308 w zw. z k. 398-399

Po powrocie do Polski w grudniu 2014r. pracownicy, w tym M. G., chcieli odpocząć do świąt. T. G. (1) wydał im w związku z tym polecenie wypisania wniosków o urlopy bezpłatne, a jeżeli dany pracownik wykorzystał już urlop w pełnym wymiarze, powinien wypisać wniosek o urlop bezpłatny. Po Nowym Roku pracownicy mieli stawić się do pracy w siedzibie spółki w S..

Dowód: - zeznania świadka T. G. (1) – k. 311-313, zeznania świadka T. Z. – k. 393-394, zeznania prezesa zarządu pozwanej – J. K. – k. 307-308 w zw. z k. 398-399

M. G. liczył na to, że podejmie pracę ponownie po Nowym Roku, tym bardziej, że została sporządzona lista pracowników, którzy wyjadą na nowy kontrakt do Niemiec i znajdował się on na tej liście. M. G. w okresie od 9 do 31 grudnia 2014r. nie złożył wniosku o urlop wypoczynkowy czy urlop bezpłatny, ale wypoczywał w domu. Po 9 grudnia 2014r. pojechał do domu do P. i nie czekał na pracę w S..

Dowód: zeznania powoda M. G. – k. 305-307 w zw. z k. 397-398 i k. 399-400

Dwóch bądź trzech pracowników, którzy w grudniu 2014r. wrócili z Niemiec podjęło pracę na rzecz spółki na terenie S.. Przenosili wówczas meble podczas przeprowadzki w związku ze zmianą siedziby spółki.

Dowód: zeznania powoda M. G. – k. 305-307 w zw. z k. 397-398 i k. 399-400

Jeszcze podczas pobytu na terenie Niemiec M. G. deklarował, że nie będzie podejmował pracy dla spółki na terenie S. z uwagi na fakt, iż zamieszkiwał w P. i z uwagi na konieczność długich dojazdów do pracy.

Dowód: - zeznania świadka T. G. (1) – k. 311-313, zeznania świadka T. Z. – k. 393-394

W styczniu 2015r. M. G. nie stawił się w pracy w siedzibie spółki w S.. Oczekiwał na telefon od spółki z propozycją pracy. Sam nie kontaktował się ze spółką w sprawie pracy na jej rzecz. Przed 7 stycznia 2015r. razem z innym pracownikiem spółki – (...) zaczął poszukiwać zatrudnienia w innym miejscu na terenie Niemiec.

Dowód: zeznania świadka P. M. – k. 394-397, zeznania powoda M. G. – k. 305-307 w zw. z k. 397-398 i k. 399-400

M. G. i P. M. w dniu 14 stycznia 2015r. podpisali umowy o dzieło z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. jako monterzy rurociągów okrętowych i od dnia 19 stycznia 2015r. rozpoczęli na rzecz tej spółki pracę na terenie Niemiec w B.. Pierwsza umowa o dzieło była zawarta na okres miesiąca od 19 stycznia 2015r. do 19 lutego 2015r., następnie przedłużano ją aneksem z dnia 9 lutego 2015r. na okres do dnia 28 lutego 2015r. oraz aneksem z dnia 27 lutego 2015r. na okres do dnia 18 marca 2015r. W dniu 25 marca 2015r. zawarli oni nową umowę o dzieło z ww. spółką zawartą na okres od dnia 26 marca 2015r. do dnia 31 maja 2015r. Umowa ta była jeszcze przedłużana, a pracę na rzecz spółki (...) zakończyli 28 czerwca 2015r., po którym to dniu M. G. przebywał w domu.

Umowy ze spółką (...) przewidywały dla M. G. wynagrodzenie początkowo w kwocie 1986 Euro miesięcznie, a następnie 2.336 Euro.

Umowy nie przewidywały możliwości wcześniejszego ich wypowiedzenia przez M. G., zaś za nieprzystąpienie do realizacji dzieła lub za opóźnienie w jego realizacji, w tym w zakresie częściowych terminów wynikających z harmonogramów, zastrzegały dla spółki (...) kary umowne od M. G..

Dowód: umowy z (...) spółką z o.o. w G. wraz z aneksami – k. 326-333, zeznania świadka P. M. – k. 394-397, zeznania powoda M. G. – k. 305-307 w zw. z k. 397-398 i k. 399-400

Podczas świadczenia pracy na rzecz spółki (...) był w Polsce na początku marca 2015r. przez tydzień (przed rozpoczęciem nowego kontraktu z tą spółką) i na początku czerwca 2015 r.

Pod koniec stycznia 2015r. M. G. i P. M. skontaktowali się z pracodawcą wskazując, że w firmie, gdzie obecnie pracują jest dużo pracy i że usługi na rzecz tej firmy mogliby wykonywać także inni pracownicy (...) sp. z o.o. sp. k. w S..

Dowód: zeznania świadka P. M. – k. 394-397, zeznania powoda M. G. – k. 305-307 w zw. z k. 397-398 i k. 399-400

W styczniu 2015r. z M. G. kontaktował się jego przełożony T. G. (1), informując go, że jest dla niego praca na terenie S., której, z uwagi na miejsce zamieszkania, ten nie chciał podjąć.

Dowód: - zeznania świadka T. G. (1) – k. 311-313, zeznania świadka T. Z. – k. 393-394, zeznania prezesa zarządu pozwanej – J. K. – k. 307-308 w zw. z k. 398-399

Spośród osób, które powróciły z Niemiec w grudniu 2014r., od stycznia 2015r. około 10 osób świadczyło pracę na rzecz spółki, początkowo na terenie Polski, a po upływie kilku miesięcy także na terenie Niemiec. Część z osób, które wróciły w grudniu 2014r. rozwiązała stosunek pracy ze spółką, część w styczniu 2015r. wykorzystywała urlopy wypoczynkowe.

W 2015r. wzrosło zatrudnienie w spółce. W grudniu 2014r. spółka zatrudniała ogółem pracowników, zaś w styczniu 2015r. – 41. Pod koniec 2015r. w spółce pracowało zaś 80-90 pracowników.

Od stycznia 2015r. była praca na terenie Polski dla wszystkich chętnych pracowników na terenie stoczni (...).

Dowód: listy płac – k. 378-389, zeznania świadka T. G. (1) – k. 311-313, zeznania świadka T. Z. – k. 393-394, zeznania B. J. – k. 309-311, zeznania prezesa zarządu pozwanej – J. K. – k. 307-308 w zw. z k. 398-399

Po powrocie do Polski z kontraktu w Niemczech w grudniu 2014r. M. G. nie kontaktował się z (...) sp. z o.o. sp. k. w S. celem zgłoszenia gotowości do pracy. Nie wnosił też o wypłacanie mu wynagrodzenia za kolejne miesiące zatrudnienia.

Niesporne, a nadto dowód: zeznania świadka T. G. (1) – k. 311-313, zeznania powoda M. G. – k. 305-307 w zw. z k. 397-398 i k. 399-400, zeznania prezesa zarządu pozwanej – J. K. – k. 307-308 w zw. z k. 398-399

Będąc w Polsce u lekarza w dniu 1 czerwca 2015r. M. G. dowiedział się, że nie jest ubezpieczony. Zadzwoił wówczas do pracodawcy, rozmawiając z sekretarką B. J., która powiedziała mu, że nie jest ubezpieczony, gdyż nie pracuje i przebywa na urlopie bezpłatnym.

Dowód: zeznania świadka B. J. – k. 309-311, zeznania powoda M. G. – k. 305-307 w zw. z k. 397-398 i k. 399-400

Z wniosku M. G. została przeprowadzona wówczas w spółce kontrola Państwowej Inspekcji Pracy, która nie wykazała nieprawidłowości.

Niesporne

W lipcu 2015r. pracodawca wezwał M. G. do przybycia na spotkanie do biura spółki w S., aby wyjaśnić jego status zatrudnienia, jednak ten nie stawiał się w firmie.

Niesporne, a nadto dowód: zeznania prezesa zarządu pozwanej – J. K. – k. 307-308 w zw. z k. 398-399

Do akt osobowych M. G. trafił wniosek z dnia 4 grudnia 2014r. o udzielenie mu urlopu bezpłatnego od dnia 9 grudnia 2014r. do dnia 30 września 2015r. Pismem z dnia 4 grudnia 2014r. prezes zarządu spółki – J. K. zaakceptował ten wniosek.

Dowód: wniosek z dnia 4.12.2014r. o urlop bezpłatny – k. 439, pismo z dnia 4.12.2014r. – k. 440

M. G. nie składał wniosku o urlop bezpłatny za okres dnia 9 grudnia 2014r. do dnia 30 września 2015r., ani go nie podpisał osobiście. Nie upoważniał też innej osoby, aby złożyła taki wniosek w jego imieniu.

Dowód: zeznania powoda M. G. – k. 305-307 w zw. z k. 397-398 i k. 399-400, opinia biegłego z zakresu badania dokumentów D. R. sporządzona w postępowaniu 2 Ds. 1116/16 – k. 415-424

Postępowanie karne prowadzone pod sygn. akt 2 Ds. 1116/16 w sprawie o czyn z art. 270 § 1 k.k. dotyczący podrobienia podpisu M. G. pod wnioskiem o urlop bezpłatny zostało w dniu 30 grudnia 2016r. umorzone wobec niewykrycia sprawy.

Dowód: postanowienie o umorzeniu dochodzenia z dnia 30.12.2016r. – k. 427

Pismem z dnia 10 października 2015r. M. G. rozwiązał stosunek pracy z (...) sp. z o.o. sp.k. w S., które wysłał pracodawcy w dniu 7 listopada 2015r. Jako przyczynę wskazując brak powiadomienia go o ofercie pracy oraz niepłacenie wynagrodzenia i składek ZUS.

Niesporne, a nadto dowód: pismo z dnia 10.10. 2015r. – k. 11, dowód nadania – k. 12

Po otrzymaniu ww. pisma w dniu 18 listopada 2015r., pracodawca w tym samym dniu wystawił M. G. świadectwo pracy stwierdzające rozwiązanie stosunku pracy w dniu 18 listopada 2015r. W świadectwie pracy wskazano także, że w okresie od 9 grudnia 2014r. do 30 września 2015r. M. G. korzystał z urlopu bezpłatnego. Świadectwo pracy zostało wysłane do M. G. w dniu 24 listopada 2015r.

Niesporne, a nadto dowód: świadectwo pracy powoda wraz z dowodem nadania – w aktach osobowych powoda – koperta k. 232

Pismem z dnia 4 grudnia 2015r., nadanym w urzędzie pocztowym w tym samym dniu M. G. wezwał pracodawcę do sprostowania świadectwa pracy poprzez wykreślenie nieprawdziwej informacji, że korzystał z urlopu bezpłatnego od dnia 9 grudnia 2014r. do dnia 30 września 2015r.

Pracodawca pismem z dnia 21 grudnia 2015r. odmówił sprostowania świadectwa pracy M. G.. Pismo to otrzymał on w dniu 28 grudnia 2015r.

Niesporne, a nadto dowód: pismo powoda z dnia 4.12.2015r. wraz z kopertą oraz pismo pracodawcy z dnia 21.12.2015r. – akta osobowe powoda – koperta k. 232,

M. G. nie otrzymał od pracodawcy ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za rok 2015.

Niesporne

Ekwiwalent za 19 dni urlopu wypoczynkowego M. G. to kwota 1.583,33 zł

Niesporne, a nadto dowód: wyliczenie – k. 78, karta wynagrodzeń powoda – k. 79

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo okazało się zasadne jedynie częściowo – w części dotyczącej żądania sprostowania świadectwa pracy i żądania zasądzenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w 2015r. Niezasadne zaś w części dotyczącej żądania zasądzenia wynagrodzenia za gotowość do pracy oraz żądania zasądzenia odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p.

Zgodnie z treścią 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 zaszeregowania, 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.

Zgodnie z ukształtowanym przez judykaturę pojmowaniem gotowości do pracy wyróżnia się cztery elementy wyznaczające ten stan:

- a) zamiar wykonywania pracy,
- b) wyraźny przejaw woli świadczenia pracy,
- c) psychiczna i fizyczna zdolność do jej świadczenia,
- d) pozostawanie w dyspozycji pracodawcy.

W orzecznictwie podkreśla się przy tym, iż przez pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, jako element gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p., należy rozumieć stan, w którym pracownik może niezwłocznie, na wezwanie pracodawcy podjąć pracę. Pracownik pozostający w dyspozycji pracodawcy oczekuje na możliwość podjęcia pracy na terenie zakładu pracy lub w innym miejscu wskazanym przez pracodawcę, ewentualnie w miejscu wskazanym przez siebie i podanym pracodawcy, jeżeli pracodawca bezprawnie nie dopuszcza go do pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2015 r., sygn. III PK 99/14). Uzewnętrznienie przez pracownika gotowości do pracy może nastąpić przez różne, znane pracodawcy, zachowania pracownika, z których dostatecznie jasno wynika jego wola niezwłocznego podjęcia pracy w danym okresie, gdy zostanie do niej dopuszczony. Zależnie od okoliczności, różna może być też częstotliwość potwierdzania gotowości. Nie można zatem ogólnie i a priori wskazać, w jaki sposób i jak często pracownik powinien uzewnętrzniać (demonstrować) gotowość do pracy. Oceny spełnienia tej przesłanki dokonuje sąd, biorąc pod uwagę całokształt okoliczności faktycznych konkretnej sprawy - art. 81 §1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2015 r., sygn. II PK 230/14). Przy ocenie zachowania należytej miary staranności pracowniczej wymaganej i koniecznej do nabycia wynagrodzenia z tytułu gotowości do pracy (art. 81 § 1 k.p.) za sporny dłuższy okres zatrudnienia, 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 co najmniej 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 (art. 60 i 61 k.c. w związku z art. 300 k.p.), co najmniej przez comiesięczne żądanie wypłaty wynagrodzenia z tytułu gotowości do pracy, które - tak jak wynagrodzenie za pracę wykonaną - jest płatne w każdym miesiącu zatrudnienia w miejscu i terminie wypłaty wynagrodzeń za pracę - art. 81 § 1 w związku z art. 86 § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 października 2013 r., sygn. II PK 16/13). Pracownik pozostający w dyspozycji pracodawcy oczekuje na możliwość podjęcia pracy na terenie zakładu pracy lub w innym miejscu wskazanym przez pracodawcę, ewentualnie w miejscu wskazanym przez siebie i podanym pracodawcy, jeżeli pracodawca bezprawnie nie dopuszcza go do pracy. Bierne oczekiwanie pracownika na wezwanie go przez pracodawcę do wykonywania pracy nie oznacza więc gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p., jeżeli takiego zachowania nie usprawiedliwiają okoliczności sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2007 r., sygn. II PK 80/07). Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni popiera zaprezentowane powyżej stanowisko Sądu Najwyższego.

Pozwana spółka powoływała się w niniejszym postępowaniu m.in. na fakt, iż powód M. G. w kresie od 9 grudnia 2014r. do 30 września 2015r. przebywał na urlopie bezpłatnym, udzielonym mu na jego wniosek z dnia 4 grudnia 2014r. Powód natomiast konsekwentnie zaprzeczał w toku postępowania by taki wniosek złożył i podpisał. Nie upoważniał też innej osoby do złożenia pracodawcy ww. wniosku w jego imieniu. Nie wynika to z żadnego dowodu przeprowadzonego w sprawie. Jak wynika z pozwu, jeszcze przed wytoczeniem powództwa, powód skierował do Prokuratury S. – Zachód w S. zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art. 270 § 1 k.k., dotyczącego podrobienia jego podpisu pod wnioskiem o urlop bezpłatny z dnia 4 grudnia 2014r. Postępowanie takie toczyło się pod sygn. akt 1116.2016. lecz zostało umorzone wobec niewykrycia sprawcy przestępstwa. W toku tego postępowania, o przeprowadzeniu dowodu z opinii biegłego z zakresu badania dokumentów, ustalono jednak niewątpliwie, że podpis pod wnioskiem o urlop bezpłatny na okres od 9 grudnia 2014r. do 30 września 2015r. nie został złożony przez powoda. Żadna ze stron niniejszego postępowania nie zakwestionowała tej opinii i jej wniosków (k. 517). W sprawie niniejszej, podobnie jak w toku postępowania karnego, nie udało się ustalić kto złożył i podpisał wniosek o urlop bezpłatny, dotyczący powoda. Niemniej wniosek taki znalazł się w aktach osobowych powoda.

Zgodnie z art. 174 § 1 k.p. – na pisemny wniosek pracownika pracodawca może udzielić mu urlopu bezpłatnego. Okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze (§ 2). W przypadku urlopu bezpłatnego ustawodawca przewidział zatem konieczność złożenia wniosku w formie pisemnej. Wiąże się to z faktem iż urlop bezpłatny stanowi przerwę w realizacji pracowniczego obowiązku pracy udzielaną przez pracodawcę, w czasie której, co do zasady, zwolniony jest on ze świadczeń na rzecz pracownika. Urlop ten uwarunkowany jest wnioskiem pracownika, który powinien być złożony na piśmie, a pracodawca z własnej inicjatywy nie może udzielić go pracownikowi. Udzielenie urlopu bezpłatnego z inicjatywy pracodawcy i bez pisemnego wniosku o udzielenie mu takiego urlopu jest w świetle art. 174 § 1 k.p. bezskuteczne (tak też w wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 15 października 1996r. w sprawie AUa 34/96, OSA 1997, nr 10, poz. 35 oraz w Komentarzu do Kodeksu Pracy M. G., K. R., J. S., wyd. LexisNexis). Z tych też względów nie można mówić także o dorozumianym złożeniu przez pracownika wniosku o udzielenie mu urlopu bezpłatnego i jego dorozumianym udzieleniu go przez pracodawcę. Wniosek pracownika musi być wyraźny i złożony na piśmie.

Brak było zatem podstaw, aby ustalić w niniejszej sprawie, iż powód w okresie od 9 grudnia 2014r. do 30 września 2015r. przebywał na urlopie bezpłatnym, a zatem żądanie powoda sprostowania świadectwa pracy wydanego mu przez pracodawcę stwierdzającego taki nieprawdziwy fakt było zasadne. Stąd też nakazanie przez Sąd w pkt IV wyroku sprostowania przez pozwaną spółkę świadectwa pracy powoda poprzez wykreślenie zawartej w nim informacji o korzystaniu przez powoda z urlopu bezpłatnego w ww. okresie. Zgodnie bowiem z art. 97 § 2¹ k.p. - pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. Niniejsza procedura zmierzająca do wystąpienia przez powoda do sądu pracy z żądaniem sprostowania świadectwa pracy została zdaniem

Sądu zachowana. Nie kwestionowała tego w toku postępowania także strona pozwana. Jak wynika z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, w tym w aktach osobowych powoda (koperta k. 232) świadectwo pracy powoda z dnia 18 listopada 2015r. zostało do niego wysłane w dniu 24 listopada 2015r. Wbrew temu co zapisano w pozwie, powód nie mógł go zatem otrzymać w dniu 21 listopada 2015r., lecz co najmniej kilka dni po dacie 24 listopada 2015r. (brak potwierdzenia jego odbioru przez powoda, istnieje jedynie dowód nadania). Pismem z dnia 4 grudnia 2015r., nadanym w urzędzie pocztowym w tym samym dniu powód wezwał pracodawcę do sprostowania świadectwa pracy poprzez wykreślenie nieprawdziwej informacji, że korzystał z urlopu bezpłatnego od dnia 9 grudnia 2014r. do dnia 30 września 2015r. (datę wysłania pisma potwierdza stempel pocztowy na kopercie, brak z kolei potwierdzenia odbioru tego pisma przez pozwaną). Pracodawca pismem z dnia 21 grudnia 2015r. odmówił sprostowania świadectwa pracy M. G.. Pismo to zgodnie z twierdzeniem powoda zawartym w pozwie, a niezakwestionowanym przez pozwaną, otrzymał on w dniu 28 grudnia 2015r. (brak potwierdzenia odbioru pisma przez powoda). Pozew o sprostowanie świadectwa pracy powód złożył natomiast w dniu 4 stycznia 2016r., a więc w ustawowym terminie 7 dni.

Fakt, iż powód nie korzystał z urlopu bezpłatnego w spornym okresie nie przesądza jednak jeszcze o zasadności powództwa o wynagrodzenie za gotowość do pracy.

W ocenie Sądu materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie daje podstawy do przyjęcia, że pracodawca oferował powodowi pracę w S., a zatem zgodnie z zapisami umowy o pracę, powód jednak z możliwości tej nie skorzystał i razem z innym pracownikiem spółki – (...) znalazł zatrudnienie w innej firmie na terenie Niemiec. Gwarantowało mu to zarobki wyższe od tych, które mógłby osiągnąć pracując na rzecz pozwanej spółki w Polsce. Pracując na terenie Polski powód nie otrzymywałby bowiem diet za podróże zagraniczne, a jedynie wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.680 zł. Ponadto, powód podkreślał w rozmowach z przełożonym T. G. (1) i ze świadkiem T. Z. prowadzonych jeszcze przed powrotem z Niemiec w grudniu 2014r., że nie wyraża chęci pracy w Polsce z uwagi na konieczność dojazdu do S. z miejsca jego zamieszkania w P.. Tymczasem, kiedy pracował on na terenie Niemiec, pozwana spółka zapewniała mu jednocześnie zakwaterowanie w Niemczech. Powód zakwestionował w toku swoich zeznań zeznania świadka T. Z., wskazując, że świadek ten zeznał, iż powód powiedział, że nie chce pracować w Polsce na terenie stoczni (...) we F., podczas gdy powód we F. pracował do sierpnia 2014r., a następnie wyjechał do B., gdzie pracował do grudnia 2014r. Z zeznań świadka T. Z. nie wynikało jednak, aby powód miał wyrazić niechęć do pracy w Polsce bezpośrednio przed powrotem do Polski w grudniu 2014r. czy też wcześniej. Ponadto, powód mógłby to uczynić także po sierpniu 2014r. w trakcie rozmowy telefonicznej ze świadkiem czy T. G. (1). Fakt, iż powodowi zależało na pracy właśnie w Niemczech wynika też pośrednio z jego zeznań. Mianowicie zeznał on, iż po powrocie do Polski liczył, że podejmie ponownie pracę po świętach, Nowym Roku, tym bardziej, że została sporządzona przez Niemców lista pracowników, którzy mają przyjechać na nowy kontrakt i powód był na tej liście (k. 399).

Okoliczność złożenia powodowi propozycji pracy w Polsce potwierdzają zeznania świadka T. G. (1), świadka T. Z., a także prezesa pozwanej spółki – (...). Fakt braku wyrażenia woli przez powoda w Polsce również wynika z zeznań wyżej wymienionych osób. Sąd przyjął przy tym, że w grudniu 2014r. poinformowano powoda, aby stawił się w pracy w siedzibie pozwanej spółki od początku stycznia 2015r., czego ten nie uczynił oczekując na propozycję pracy na terenie Niemiec. Ponadto ustalono, iż w styczniu 2015r. T. G. (1), będący jego przełożonym, skontaktował się telefonicznie z powodem informując go, że jest dla niego praca w Polsce, jednakże nie był on nią zainteresowany. Jak zeznał świadek T. G. uczynił to, mimo tego, iż w aktach osobowych powoda znajdował się zaakceptowany przez spółkę wniosek o urlop bezpłatny, ponieważ telefonując do powoda świadek ten cały czas znajdował się jeszcze w Niemczech i nie znał statusu pracowniczego powoda. Z zeznań świadków T. G. (1), T. Z., B. J. oraz prezesa zarządu pozwanej J. K. wynika też, że od stycznia 2015r. pracownicy pozwanej, w tym ci, którzy w grudniu 2014r. wrócili z Niemiec do Polski, wykonywali faktycznie pracę na terenie Polski w stoczni (...), a po kilku miesiącach także na terenie Niemiec. Zatrudnienie w pozwanej spółce w roku 2015r. uległo ogólnemu zwiększeniu w związku z pojawiającymi się nowymi kontraktami. Jak wynika z list płac przedłożonych przez pozwaną spółkę za grudzień 2014r. i styczeń 2015r. (k. 378-389) – na przestrzeni tylko dwóch tych miesięcy zatrudnienie w pozwanej spółce wzrosło z 39 pracowników do 41. Pod koniec 2015r. w pozwanej spółce pracowało zaś 80-90 pracowników. Fakt, iż część dotychczasowych pracowników w styczniu 2015r. korzystała z urlopu (głównie przez część miesiąca) nie sprzeciwia się zatem uznaniu, że pracodawca zapewnił

pracę w Polsce wszystkim chętnym osobom. Gdyby tak nie było zatrudnienie na pewno na przestrzeni tych dwóch miesięcy (grudzień i styczeń) nie wzrosłoby.

W tym miejscu należy wskazać, że nawet gdyby przez przestój w pracy rozumieć brak zapewnienia pracy u kontrahenta zagranicznego (co byłoby sprzeczne z umową o pracę, gdzie jako miejsce pracy wskazano S.) czy brak zapewnienia pracy od początku stycznia 2015r. stricte w charakterze montera, to w myśl art. 81 § 3 k.p. pracodawca może na czas przestoju powierzyć pracownikowi inną odpowiednią pracę, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tą pracę, nie niższe jednak od wynagrodzenia wynikającego z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.

Istotnym warunkiem otrzymania wynagrodzenia za pracę podczas przestoju (o ile on występuje) jest gotowość do jej wykonania. Tymczasem, już z samych zeznań powoda M. G. wynika, że w żaden sposób nie przejawiał w spornym okresie woli świadczenia pracy. Powód nie kontaktował się z pracodawcą – ani przy zawieraniu pierwszej ani kolejnej umowy o dzieło ze spółką (...), ani też przy podpisywaniu poszczególnych aneksów wydłużający czas trwania umów o dzieło. Zasady doświadczenia życiowego nakazują wnioskować, że brak kontaktu spowodowany był osiągnięciem przez powoda w spółce (...) wyższych dochodów aniżeli te, które mógł on osiągnąć w pozwanej spółce na terenie Polski, kiedy otrzymywałby kwotę jedynie 1.680 zł bez prawa do diet za podróże zagraniczne. Ponadto byłby zmuszony dojeżdżać do pracy w S. z miejsca zamieszkania w P.. Należy zauważyć, że powód nie informował pracodawcy, gdzie aktualnie przebywa, a mając na uwadze miejsce świadczenia pracy na rzecz spółki (...) (B., Niemcy), a także związanie umowami o dzieło i poszczególnymi, nawet miesięcznymi, aneksami, nie sposób uznać, że powód pozostawał w stałej gotowości do pracy i byłby w stanie niezwłocznie podjąć pracę na rzecz pozwanej spółki. Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda i świadka P. M., wskazujących, iż umówili się ze spółką (...), że w każdej chwili mogli przerwać wykonywanie umowy o dzieło i przyjechać z B. w Niemczech (odległość około 550 km) i stawić się w pracy w pozwanej spółce w S.. Takie twierdzenie pozostaje w sprzeczności z zasadami doświadczenia życiowego oraz z zapisami umów o dzieło zawartych przez powoda ze spółką (...), które nie zawierały zapisów o możliwości wypowiedzenia ich przez powoda czy rozwiązania bez wypowiedzenia. Dodatkowo też umowy te zostały obwarowane karami umownymi w przypadku nieprzystąpienia przez powoda do wykonania prac określonych w umowach bądź w przypadku opóźnienia w pracach określonych w harmonogramie prac.

Powoływanie się na gotowość do pracy dopiero w toku procesu sądowego, bez wykazania, że okoliczność ta istniała w toku spornego okresu, jest – co oczywiste – niewystarczająca dla uwzględnienia powództwa. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 stycznia 2011 r., sygn. I PK 167/10 i z czym Sąd orzekający w niniejszej sprawie się w pełni zgadza, zadeklarowanie gotowości do pracy z istoty rzeczy nie może potwierdzać stanu gotowości do pracy za okresy przypadające przed zgłoszoną deklaracją, jeśli wcześniej pracownik nie uzewnętrznił wobec pracodawcy woli świadczenia pracy. Tymczasem, powód nie tylko nie zgłaszał w żadnej formie gotowości do pracy w pozwanej spółce w okresie spornym, ale też na bieżąco nie występował z żądaniem wypłaty mu wynagrodzenia za gotowość do pracy, czyniąc to dopiero w pozwie złożonym w niniejszej sprawie.

Rozważania to pozostają aktualne również jeżeli chodzi o okres od 9 do 31 grudnia 2014r. Większość pracowników pozwanej, którzy przyjechali do Polski przed dniem 9 grudnia 2013r. w okresie od 9 grudnia 2014r, przebywała na urloпах wypoczynkowych (jeżeli taki urlop jeszcze im przysługiwał), na urloпах bezpłatnych, zwolnieniach lekarskich bądź rozwiązywali stosunek pracy. Jak wynika z zeznań świadków T. G. (1) i T. Z., B. J., a także prezesa zarządu pozwanej spółki, po kontraktach w Niemczech kończących się co od zasady w grudniu każdego roku, pracownicy pozwanej chcą odpocząć do Nowego Roku i wybierają formę prawną tego odpoczynku wedle własnego wyboru i w zależności od przysługujących im uprawnień urlopowych. W przypadku powoda, choć deklarował on chęć odpoczynku i po dniu 9 grudnia 2014r. udał się do domu w P., nie dopełnił on formalności w postaci np. złożenia wniosku o urlop. Jak zeznał powód, „G. powiedział, że między 9 a 31 grudnia 2014r. mieli sobie odpoczywać, więc sobie odpoczywał” (k. 399). Jednocześnie powód nie oświadczył pracodawcy, że nie chce odpoczywać i że jest gotów w tym okresie świadczyć pracę. Nie stawił się też w siedzibie pracodawcy w S., aby zaakcentować ewentualną gotowość do pracy, lecz udał się do miejsca zamieszkania oddalonego o 150 km od S. i tam pozostawał do 31 grudnia 2014r.

Niezależnie od przyjęcia, czy pracodawca mógł zapewnić powodowi pracę na terenie Polski w okresie od 9 do 31 grudnia 2014r., zabrakło tu elementu niezbędnego do nabycia prawa do wynagrodzenia za gotowość do pracy w okresie przestoju w postaci tej właśnie gotowości do pracy.

Mając na względzie powyższe Sąd oddalił powództwo o wynagrodzenie za gotowość do pracy w całości.

Żądanie powoda o zasądzenie odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. oparte było na tym właśnie przepisie, zgodnie z którym pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę w ww. trybie powód w swoim piśmie z dnia 10 października 2015r. wskazał fakt, iż nie powiadomiono go o ofercie pracy oraz nie wypłacano wynagrodzenia i składek ZUS. W ocenie materiał dowodowy zebrany w sprawie i jej okoliczności, w tym te omówione powyżej, nie pozwalają na przyjęcie, że pozwana spółka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec powoda. Takim obowiązkiem niewątpliwie jest wypłacanie należnego pracownikowi wynagrodzenia, a nawet odprowadzanie za tego pracownika składek na ubezpieczenie społeczne i zapewnianie pracy w dłuższej perspektywie czasu (chwilowe przestoje trudno by uznać za takie naruszenie). Jak wskazano wyżej, pozwana nie zalegała z żadnym wynagrodzeniem w stosunku do powoda i zapewniała mu pracę, z której on z własnej woli zrezygnował preferując zatrudnienie na terenie Niemiec dla spółki (...). Jeżeli powodowi nie przysługiwało wynagrodzenie w okresie spornym, to pracodawca był zobowiązany jedynie do odprowadzania składek na ubezpieczenie zdrowotne. Takiego obowiązku pracodawca nie posiadał jednak w przypadku korzystania przez powoda z urlopu bezpłatnego. W niniejszej sprawie wystąpił szczególny przypadek, gdyż, jak wskazano wyżej, powód nie korzystał z urlopu bezpłatnego (jego wniosek o urlop bezpłatny został podrobiony), jednak pracodawca pozostawał w przeświadczeniu, że powód z urlopu takiego korzystał. Do pracodawcy trafił bowiem (niestety nie udało się ustalić w jakich okolicznościach) wniosek z dnia 4 grudnia 2014r. o udzielenie takiego urlopu podpisany nazwiskiem powoda i wniosek ten został zaakceptowany przez pozwaną spółkę. Spółka ta nie miała zatem podstaw do przyjęcia, że powinna w dalszym ciągu opłacać ubezpieczenie zdrowotne powoda. Brak jest w sprawie dowodów przeciwnych. Skoro osoby działające w imieniu pozwanej nie miały świadomości o podrobieniu wniosku o urlop bezpłatny powoda (stwierdził to dopiero biegły grafolog w postępowaniu karnym), to nie można mówić o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków przez pracodawcę, gdyż zabrakło elementu umyślności bądź choćby rażącego niedbalstwa w jego działaniu bądź zaniechaniu. W konsekwencji powództwo i w tej części należało oddalić.

Ostatnim z żądań powoda było żądanie zasądzenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2015r., prawo do którego pozwana negowała wskazując na treść przepisu art. 155² k.p. wobec faktu, iż powód przebywał na urlopie bezpłatnym.

Zgodnie z art. 171. § 1 k.p - w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

W myśl art. 155¹. § 1 pkt 2 k.p. - w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu, pracownikowi przysługuje urlop:

2) u kolejnego pracodawcy - w wymiarze:

a) proporcjonalnym do okresu pozostałego do końca danego roku kalendarzowego - w razie zatrudnienia na czas nie krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego,

b) proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym - w razie zatrudnienia na czas krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego,

z zastrzeżeniem § 2.

§ 2. Pracownikowi, który przed ustaniem stosunku pracy w ciągu roku kalendarzowego wykorzystał urlop w wymiarze wyższym niż wynikający z § 1 pkt 1, przysługuje u kolejnego pracodawcy urlop w odpowiednio niższym wymiarze; łączny wymiar urlopu w roku kalendarzowym nie może być jednak niższy niż wynikający z okresu przepracowanego w tym roku u wszystkich pracodawców.

W myśl art. 155² § 1 k.p. - przepis art. 155¹ § 1 pkt 2 stosuje się odpowiednio do pracownika powracającego do pracy u dotychczasowego pracodawcy w ciągu roku kalendarzowego po trwającym co najmniej 1 miesiąc okresie:

- 1) urlopu bezpłatnego,
- 2) urlopu wychowawczego,
- 3) odbywania zasadniczej służby wojskowej lub jej form zastępczych, okresowej służby wojskowej, przeszkolenia wojskowego albo ćwiczeń wojskowych,
- 4) tymczasowego aresztowania,
- 5) odbywania kary pozbawienia wolności,
- 6) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Brak świadomości osób działających za pozwaną spółkę odnośnie podrobienia wniosku o urlop bezpłatny, dotyczącego powoda, nie stanowi o tym, że powód przebywał na tym urlopie. Do rozważenia pozostawało też występowanie innej przesłanki wymienionej w art. 155² § 1 k.p. jako wyłączającej prawo do urlopu wypoczynkowego, a mianowicie czy nieobecność w pracy powoda w 2015r. można uznać za nieusprawiedliwioną. W ocenie Sądu nie. Co prawda powód nie stawił się w pracy w 2015r., lecz nie był wzywany do tego stawiennictwa. Z zeznań świadków T. G. (1) i T. Z. oraz z zeznań prezesa zarządu J. K. wynika, że powód był raczej informowany o tym, że jest dla niego praca w Polsce (czego następnie nie kontynuowano, sądząc, że jest na urlopie bezpłatnym), nie był kategorycznie wzywany do stawiennictwa w pracy. Mając na uwadze treść zeznań świadka T. G. (1) (przełożonego powoda), który dzwoniąc do powoda w styczniu 2015r., informował go o pracy w Polsce i nie miał pojęcia, że został złożony wniosek o urlop bezpłatny dotyczący powoda (zaakceptowany przez spółkę), można przyjąć, że w pozwanej spółce nie do końca przykładano wagę do formalności i panowały raczej luźne stosunki. Pozwana mogąc zaoferować pracę powodowi jednocześnie nie zadbała o to, aby np. odwołać go z urlopu bezpłatnego (sądząc, że na nim przebywa) po upływie 3 miesięcy urlopu w myśl art. 174 § 3 k.p., lecz akceptowała fakt, iż powód preferuje pracę na terenie Niemiec. Nie wezwała go do stawiennictwa w pracy po dniu 30 września 2015r., do którego rzekomo miał udzielony urlop bezpłatny. Obie strony akceptowały poniekąd stan „w zawieszeniu” w jakim się znajdowały. Z tego względu jednak ciężko uznać nieobecność powoda w 2015r. za nieusprawiedliwioną. Konsekwencją powyższego było zasądzenie na rzecz powoda ekwiwalentu za 19 dni w wysokości wyliczonej przez pozwaną spółkę – k. 78 (za 11 m-cy - 20 dni urlopu za cały rok : 12 m-cy = 1,66 x 11 = 18,33, a więc w zaokrągleniu 19 dni). Powód nie wykazał też w toku postępowania, aby przysługiwało mu w ciągu roku kalendarzowego więcej dni urlopu aniżeli 20.

O odsetkach ustawowych orzeczono na podstawie art. 481 § k.p.c., zasądzając je, zgodnie z żądaniem pozwu od dnia wytoczenia powództwa i mając na uwadze fakt, iż pracodawca powoda pozostawał w opóźnieniu w zapłacie na jego rzecz ekwiwalentu za urlop już od dnia następnego po rozwiązaniu stosunku pracy (18 listopada 2015r.).

Przy konstruowaniu stanu faktycznego w sprawie Sąd jedynie fragmentarycznie uwzględnił zeznania świadka P. M., mając na uwadze fakt, iż znalazł się on w podobnej sytuacji faktycznej jak powód, a ponadto on również wytoczył przeciwko pozwanej podobne powództwo o wynagrodzenie za gotowość do pracy. Miał ona zatem interes, by przedstawiać pewne okoliczności w sposób korzystny dla siebie i dla powoda. Zeznania tego świadka w większości pozostawały także w odosobnieniu w stosunku do zeznań pozostałych świadków przesłuchanych w sprawie.

Sąd pominął wniosek dowodowy powoda o wystąpienie do operatora numeru telefonicznego, z którego korzysta świadek T. G. (1) o udostępnienie jego bilingów (którymi według oświadczenia świadka ten nie dysponuje) za okres od 1 grudnia 2014r. do 18 listopada 2015r., bowiem Sąd nie ma takich kompetencji w postępowaniu cywilnym. Jedynie w toku postępowania karnego Sąd na podstawie art. 218 k.p.k. może zwrócić się o powyższe do podmiotu prowadzącego działalność telekomunikacyjną.

W pkt III wyroku na podstawie art. 355 k.p.c. umorzono postępowanie co do żądania wydania świadectwa pracy wobec cofnięcia pozwu w tej części i wyrażenia zgody na powyższe przez pozwaną spółkę (z uwagi na wydanie powodowi świadectwa pracy po wytoczeniu powództwa).

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony.

Na koszty procesu w niniejszej sprawie składały się kwoty zastępstwa procesowego pełnomocników obu stron na podstawie przepisów Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu i odpowiednio Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez adwokata ustanowionego z urzędu, obowiązujących w dniu wnoszenia pozwu w niniejszej sprawie:

- 60 zł co do żądania sprostowania świadectwa pracy - § 11 ust. 1 pkt 3 Rozporządzenia

- 1800 zł co do roszczeń finansowych - § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 Rozporządzenia

Na rzecz powoda zasądzono kwotę 1.583,33 zł z żądanej 21.611,94 zł, a więc powód wygrał w 0,07 części. Powodowi należała się więc kwota 126 zł ($1800 \text{ zł} \times 0,07 = 126 \text{ zł}$) + 60 zł za sprostowanie świadectwa pracy, a więc w sumie 186 zł.

Pozwana wygrała proces w 0,93 części, a zatem należne jej koszty zastępstwa procesowego to kwota 1.674 zł ($1800 \text{ zł} \times 0,93 = 1674 \text{ zł}$).

Po dokonaniu wzajemnego rozliczenia kosztów ($1674 \text{ zł} - 186 \text{ zł} = 1488 \text{ zł}$), na rzecz pozwanej należało zasądzić od powoda kwotę 1.488 zł.

Zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Mając powyższe na względzie zasądzono od pozwanej spółki na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie kwotę 110 zł (5 % od zasądzonej kwoty – $0,05 \times 1.583,33 \text{ zł} = 79,16 \text{ zł} + 30 \text{ zł}$ za sprostowanie świadectwa pracy = 109,16 w zaokrągleniu do pełnej złotówki 110 zł).

W pkt IX wyroku orzeczono o nieobciążaniu pozwanej spółki kosztami rozpraw zaocznych i sprzeciwów od wyroków zaocznych uwzględniając jej wniosek złożony na podstawie art. 348 k.p.c. W myśl tego przepisu - koszty rozprawy zaocznej i sprzeciwu ponosi pozwany, choćby następnie wyrok zaoczny został uchylony, chyba że niestawiennictwo pozwanego było nie zawinione lub że nie dołączono do akt nadesłanych do sądu przed rozprawą wyjaśnień pozwanego. Jak wynika z wyjaśnień pozwanej spółki, zamieszczonych w sprzeciwach od wyroków zaocznych, nieobecność na rozprawach zaocznych jej przedstawiciela i niezłożenie odpowiedzi na pozew spowodowana była niewłaściwym doręczeniem przesyłek przez InPost, działającą wówczas na rzecz grupy (...). Okoliczność ta stała się też podstawą zawieszenia rygoru natychmiastowej wykonalności wyroków zaocznych przez Sąd Rejonowy w Białogardzie i przywrócenia terminu do wniesienia sprzeciwu od wyroku zaoczego. Na koszty, o których mowa w art. 348 k.p.c. w

niniejszej sprawie składały się jedynie kwoty opłat uiszczonych od przeciwwów, których zwrot będzie możliwy jedynie po uprawomocnieniu się wyroku wydanego w sprawie i przeksięgowaniu tych kwot z Sądu Rejonowego w Białogardzie na rachunek tutejszego Sądu.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd z urzędu nadał wyrokowi w punkcie V rygor natychmiastowej wykonalności, ponieważ zasądzona na rzecz powoda kwota była niższa niż jednomiesięczne wynagrodzenie powoda w pozwanej spółce.

Z:

1) (...),

2) (...),

3) (...),

4) (...),

5) (...).

5.05.2017r.