

## UZASADNIENIE

Pozwem złożonym w dniu 28 kwietnia 2015 roku w Sądzie Rejonowym w K.IV Wydziale Pracy i Ubezpieczeń Społecznych powód R. B. wniósł przeciwko pozwanemu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. pozew o zapłatę kwoty 30.392,54 zł tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za pracę za miesiąc grudzień 2014 r. i styczeń 2015 r. wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wniesienia pozwu oraz kwoty 5.509,23 zł tytułem odszkodowania za udzielenie urlopu wypoczynkowego za 2015 r., który faktycznie powodowi nie przysługiwał a nadto o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje roszczenie powód wskazał, że nie otrzymał od pozwanego pracodawcy wynagrodzenia za miesiąc grudzień 2014 r. i za miesiąc styczeń 2015 r. Średniomiesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 31.838 NOK, co w przeliczeniu na złotówki po średnim kursie korony norweskiej z dnia poprzedzającego dzień wniesienia pozwu daje kwotę 15.196,27 zł za jeden miesiąc pracy.

Uzasadniając żądanie kwoty 5.509,23 zł powód wskazał, że w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia udzielono mu łącznie 40 dni urlopu wypoczynkowego, za 2014 r. (26 dni) i za 2015 r. (14 dni) pomimo tego, że zgodnie z art. 167<sup>1</sup> i art. 155<sup>1</sup> § 1 pkt 1 k.p. powód powinien wykorzystać w okresie wypowiedzenia 26 dni urlopu wypoczynkowego za 2014 r. i 5 dni urlopu wypoczynkowego za 2015 r. Prawo do wykorzystania pozostałej części urlopu wypoczynkowego za 2015 r. (21 dni) powinien mieć u nowego pracodawcy. Powód argumentował, iż pozwany udzielił mu urlopu wypoczynkowego niezgodnie z przytoczonymi przepisami kodeksu pracy poprzez udzielenie urlopu w wymiarze o 9 dni za dużym, a zatem powód tym samym poniósł szkodę, albowiem został pozbawiony możliwości skorzystania urlopu w wymiarze 9 dni u nowego pracodawcy. Z uwagi na powyższe, w ocenie powoda należy mu się odszkodowanie w wysokości 5.437,61 zł wynikające z następującego wyliczenia: 9 dni x 7,5 godziny (dzienny wymiar czasu pracy) = 67,5 godzin; 67,5 godzin x 171 NOK (stawka godzinowa) = 11 542,50 NOK x 0, (...) = 5.509,23 zł.

Pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu wskazała, iż powód pozostawał u niej zatrudniony przez okres kilku lat. Zasady wynagradzania powoda oraz rozliczania jego czasu pracy i urlopu wypoczynkowego oraz świadczeń związanych z wykorzystywaniem urlopu regulowały przepisy norweskiego kodeksu pracy oraz norweskiej ustawy urlopowej. Wynika to jednoznacznie z załącznika do umowy o pracę, który również zawierał pełną informację o zasadach norweskich. Pozwana wskazała, iż zgodnie z przepisami norweskiej ustawy urlopowej pracownikowi w każdym roku pracy przysługuje 25 dni urlopu, który rozliczany jest w dniach od poniedziałku do soboty. Pracownik w kolejnym roku pracy u danego pracodawcy nabywa prawo do całego urlopu z dniem 1 stycznia danego roku i niezależnie od terminu rozwiązania stosunku pracy powinno nastąpić wykorzystanie tego urlopu w naturze w całości, nie proporcjonalnie. Pozwany pracodawca podnosił, iż wypłacił powodowi wynagrodzenie urlopowe za rok 2014 w miesiącu czerwcu 2014 r. pomimo tego, że fizycznie powód korzystał z urlopu dopiero w grudniu 2014 r. Pracodawca wskazał, że roszczenie powoda o wynagrodzenie za miesiąc grudzień 2014 jest niezasadne, albowiem w okresie tym pracownik korzystał z urlopu wypoczynkowego i przysługiwało mu z tego tytułu wynagrodzenie urlopowe, nie za pracę, które zostało już wcześniej zrealizowane. Podobnie, jak wskazał pozwany pracodawca, rzecz się ma z wynagrodzeniem za urlop za styczeń 2015 r., które zostało powodowi wypłacone w marcu 2015 r. Skoro w styczniu 2015 r. powód korzystał z urlopu za 2015 r., nie przysługiwało mu wynagrodzenie za pracę, tej bowiem nie świadczył, a jedynie wynagrodzenie urlopowe, które otrzymał w marcu 2015 r. Strona pozwana wskazała nadto, że powód nie wykazał powstania szkody realnej co do jej wystąpienia i wysokości, a przedstawione w pozwie wyliczenia odnoszą się jedynie do szkody potencjalnej.

Postanowieniem z dnia 14 lipca 2015 roku Sąd Rejonowy w Kielcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych stwierdził swą niewłaściwość i sprawę przekazał do rozpoznania Sądowi Rejonowemu Szczecin-Centrum w Szczecinie IX Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

Na rozprawie w dniu 22 stycznia 2016 r. pełnomocnik powoda sprecyzował żądanie pozwu wskazując, że powód domaga się w tym postępowaniu wynagrodzenia urlopowego za grudzień 2014 r. i styczeń 2015 r.

Na rozprawie w dniu 18 maja 2016 r. pełnomocnik pozwanej spółki wniósł o zasądzenie kosztów postępowania według przedłożonego spisu kosztów, którego odpis wręczono pełnomocnikowi powoda. Pełnomocnik pozwanej oświadczył, iż na rozprawę przyjeżdżał z O. (jeden raz do K. i trzykrotnie do S.). Łączny spis kosztów poza wynagrodzeniem pełnomocnika w osobie radcy prawnego objął kwotę 3.008,87 zł.

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

R. B. został zatrudniony przez (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na podstawie umowy o pracę na czas określony od 24 października 2011 r. do 23 października 2012 r. na stanowisku zbrojarza/cieśli. W umowie wskazano, iż miejscem wykonywania pracy jest Norwegia, a wynagrodzenie wynosi 149 NOK za godzinę pracy. Informacja o warunkach zatrudnienia stanowiąca element umowy o pracę i podpisana wraz z zawarciem pierwszej łączącej strony umowy o pracę w dniu 29 września 2011 r. w zakresie uregulowań dotyczących urlopu wypoczynkowego odsyłała do kodeksu pracy.

**Dowód:**

- umowa o pracę wraz z informacją o warunkach zatrudnienia – k. 1 części B akt pracowniczych

W dniu 8 lutego 2012 r. R. B. oraz (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. za zgodnym porozumieniem rozwiązali umowę o pracę zawartą w dniu 24 października 2012 r.

**Dowód:**

- porozumienie stron rozwiązujące umowę o pracę – k. 4 części B akt pracowniczych

Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w związku z wprowadzeniem od marca 2013 w (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w S. regulaminu pracy i wynagradzania. Od tego momentu, do każdej zawieranej w spółce umowy o pracę z osobą, która tę pracę ma wykonywać na terenie Norwegii, dołączano załączniki zawierające pełną informację dotyczącą wynagrodzeń i ich składników, systemu podatkowego, regulacji dotyczących ubezpieczenia oraz informacje dotyczące stosowania przez pracodawcę przepisów prawa norweskiego tj. kodeksu pracy i odrębnej od niego ustawy urlopowej.

**Dowód:**

- zeznania świadka E. C. – k.191-193

W dniu 12 lutego 2012 roku R. B. oraz (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. zawarli kolejną umowę o pracę na czas określony od dnia 1 marca 2012 r. do dnia 31 grudnia 2012 r. na stanowisko zbrojarza/cieśli. Jako miejsce wykonywania pracy ustalono Norwegię. Wynagrodzenie strony ustaliły w wysokości 149,5 NOK brutto za godzinę pracy. Ustalono, że umowa może zostać rozwiązana przez każdą ze stron, przed terminem jej upływu, za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Strony ustaliły, że pozostałe warunki umowy określają załącznik nr 4 Regulaminu pracy i Załącznik nr 1 Regulaminu wynagradzania, które stanowią integralną część umowy o pracę.

**Dowód:**

- umowa o pracę oraz załączniki – k. 5 części B akt pracowniczych

W Załączniku nr 1 Regulaminu wynagradzania określono zasady wynagradzania pracowników świadczących pracę poza granicami kraju – w Królestwie Norwegii. W punkcie 1 załącznika wskazano, że pracownikowi wykonującemu pracę poza granicami kraju ustala się wynagrodzenie w walucie kraju docelowego - korony norweskie - w wysokości

określonej w umowie o pracę. W punkcie 4 regulaminu wskazano, że wynagrodzenie zasadnicze naliczane jest poprzez przemnożenie stawki osobistego zaszerogowania przez liczbę godzin przepracowanych. W punkcie 8 regulaminu, dotyczącym wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika korzystającego z urlopu wskazano, że za czas urlopu pracodawca ma obowiązek wypłacić pracownikowi jeden raz w roku pełną kwotę świadczenia urlopowego w wysokości 10,2% wynagrodzenia brutto wypracowanego w roku poprzedzającym urlop wypoczynkowy. Jeśli pracownik ukończył 60 rok życia przelicznik świadczenia urlopowego wzrasta o 2,3% czyli do wysokości 12,5%. Świadczenie urlopowe wypłacane jest do dnia 30 czerwca roku, w którym urlop przysługuje. Świadczenie urlopowe przysługuje jeden raz w roku i nie można się domagać go u drugiego pracodawcy. Powyższe uregulowanie oznacza, że do przyznania i rozliczenia urlopu oraz wypłaty wynagrodzenia za czas urlopu nie stosuje się prawa polskiego. Tym samym uważa się, iż obowiązek pracodawcy wobec pracownika, co do roszczenia z tytułu przysługującego prawa do wynagrodzenia uregulowanego przepisami prawa polskiego za zaspokojony w całości.

**Dowód:**

- umowa o pracę oraz załączniki – k. 5 części B akt pracowniczych

- Regulaminy pracy – k. 39-132

W Załączniku nr 4 Regulaminu pracy wskazano, że praca na terenie Królestwa Norwegii w ramach stosunku pracy zawartego z (...) podlega unormowaniom Kodeksu pracy obowiązującego na terenie tego państwa. Wskazano w nim m.in., że czas pracy liczony jest od momentu stawienia się i rozpoczęcia wykonywania powierzonych zadań do momentu zakończenia wykonywania powierzonych zadań (opuszczenie stanowiska pracy za wiedzą i zgodą przełożonego). Dalej wskazano, że zgodnie z unormowaniami Kodeksu pracy i Ustawy urlopowej obowiązujących na terenie KN, pracownika ma prawo a pracodawca obowiązek udzielenia urlopu wypoczynkowego w ciągu roku kalendarzowego w liczbie 25 dni z zastrzeżeniem, że sobota jest traktowana w okresie wykorzystywania urlopu jako dzień roboczy. Pracownikowi, który ukończył 60 lat życia przysługuje dodatkowy urlop w ilości 6 dni roboczych.

W załączniku przedstawiono również sposób wyliczenia świadczenia urlopowego (feriepenge). Poinformowano, że w związku z nabyciem prawa do urlopu, pracodawca ma obowiązek wypłacić jednorazowo pracownikowi świadczenie urlopowe w wysokości 10,2% wynagrodzenia brutto wypracowanego w roku poprzedzającym urlop wypoczynkowy. Jeśli pracownik ukończył 60 rok życia przelicznik świadczenia urlopowego wzrasta o 2,3% czyli do wysokości 12,5%. Wskazano, że świadczenie urlopowe wypłacane jest do dnia 30 czerwca roku, w którym urlop przysługuje. Świadczenie urlopowe przysługuje jeden raz w roku i nie można się domagać go u drugiego pracodawcy. Poinformowano również, iż powyższe uregulowanie oznacza, że do przyznania i rozliczenia urlopu oraz wypłaty wynagrodzenia za czas urlopu nie stosuje się prawa polskiego.

Dalej wskazano, że pracownik musi wykorzystać urlop wypoczynkowy w roku kalendarzowym w całości. W razie braku takiej możliwości pracownik może przenieść na kolejny rok kalendarzowy maksymalnie 12 dni urlopu wypoczynkowego, jednak za pisemną zgodą pracodawcy. W załączniku wskazano również, że prawo do decydowania o terminie urlopu przysługuje pracodawcy, który ma w obowiązku jednak ten termin przekonsultować z pracownikiem. Zaznaczono, że ze względu na charakter, cykliczność wykonywanych prac na terenie Królestwa Norwegii, pracodawca wyznacza, iż zgodnie z przysługującym mu prawem do decydowania o terminie wykorzystania urlopu wypoczynkowego, pracownik będzie wykorzystywał w okresie 3 tygodni odpoczynku 4 dni przysługującego mu urlopu wypoczynkowego. W sytuacjach gdy pobyt w kraju z różnych względów może być przedłużony o kolejne dni, pracownik winien również złożyć do pracodawcy wnioski urlopowy na ten okres. Poinformowano również, że zasady wypłacania świadczenia urlopowego zawiera Regulamin wynagradzania.

**Dowód:**

- umowa o pracę oraz załączniki – k. 5 części B akt pracowniczych

- Regulaminy pracy k 39-132

- Regulaminy wynagradzania – k. 133-148

W dniu 19 grudnia 2012 roku R. B. oraz (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. zawarli umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 stycznia 2013 r. Pracownika zatrudniano w dalszym ciągu na stanowisko zbrojarza/cieśli. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano Norwegię. Wynagrodzenie strony ustaliły w wysokości 158,40 NOK brutto za godzinę pracy. W umowie wskazano okresy wypowiedzenia zgodne z art. 36 kodeksu pracy. Strony ponownie ustaliły, że pozostałe warunki umowy określają załącznik nr 4 Regulaminu pracy i Załącznik nr 1 Regulaminu wynagradzania, które stanowią integralną część umowy o pracę.

**Dowód:**

- umowa o pracę oraz załączniki – k. 12 części B akt pracowniczych

Dokument umowy o pracę zawiera oświadczenie pracownika, że egzemplarz niniejszej umowy otrzymał i po zapoznaniu się z jej treścią zaproponowane mu warunki pracy i wynagrodzenia przyjmuje. Pracownik oświadcza również, że równocześnie przyjmuje do wiadomości i stosowania treść Regulaminu pracy i Regulaminu wynagradzania. Oświadczenie jest opatrzone podpisem R. B. i datą 28 grudnia 2012 r.

**Dowód:**

- umowa o pracę oraz załączniki – k. 12 części B akt pracowniczych

Wraz z podpisaniem kolejnej umowy o pracę, tym razem zawartej na czas nieokreślony, pracownikowi umożliwiono zapoznanie się z treścią załącznika nr 1 Regulaminu wynagradzania określającego zasady wynagradzania pracowników świadczących pracę poza granicami kraju – w Królestwie Norwegii oraz załącznika nr 4 Regulaminu pracy stanowiącego, że praca na terenie Królestwa Norwegii w ramach stosunku pracy zawartego z (...) podlega unormowaniom Kodeksu pracy obowiązującego na terenie tego państwa. Zapoznanie się z ich treścią R. B. potwierdził parafowaniem każdej strony obu załączników. Parafowane przez niego zostały również wszystkie strony Regulaminu wynagradzania pracowników (...) sp. z o.o. w S. z dnia 14 grudnia 2012 r. oraz Regulaminu pracy obowiązującego w (...) sp. z o.o. w S. z dnia 14 grudnia 2012 r. oraz, w późniejszym czasie, kolejnych ich wersji.

**Dowód:**

- umowa o pracę oraz załączniki – k. 12 części B akt pracowniczych

- Regulaminy pracy k 39-132

- Regulaminy wynagradzania – k. 133-148

Z dniem 1 kwietnia 2014 roku przyznano R. B. wynagrodzenie w wysokości 171 NOK brutto za 1 godzinę pracy. Pozostałe warunki pracy i płacy pozostawiono bez zmian.

**Dowód:**

- pismo z dnia 28 maja 2014 r. – k. 16 części B akt pracowniczych

W dniu 30 czerwca 2014 r. R. B. wypłacono świadczenie urlopowe za rok 2014 w pełnej wysokości, za podstawę rozliczenie przyjmując wynagrodzenie otrzymywane przez pracownika w roku 2013.

**Niesporne, nadto dowód:**

- potwierdzenie wypłaty – koperta k. 15a

- zeznania powoda R. B. – k. 163 w zw. z k. 161-162

Pismem z dnia 12 listopada 2014 r. pracodawca złożył R. B. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej od dnia 1 stycznia 2013 r. na czas nieokreślony, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia wskazując pracownikowi, że upływie on w dniu 28 lutego 2015 r.

**Dowód:**

- oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem – część C akt pracowniczych

W dniu 11 marca 2015 r. R. B. wypłacono świadczenie urlopowe za rok 2015 w pełnej wysokości, za podstawę rozliczenia przyjmując wynagrodzenie otrzymywane przez pracownika w roku 2014.

**Niesporne, nadto dowód:**

- potwierdzenie wypłaty – koperta k. 15a

- zeznania powoda R. B. – k. 163 w zw. z k. 161-162

W związku ze złożonym oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, pracodawca zobowiązał R. B. do wykorzystania urlopu wypoczynkowego przysługującego mu na mocy ustawy urlopowej: za rok 2014 do końca grudnia 2014 r., oraz do końca stycznia za rok 2015. W piśmie zawierającym zobowiązanie pracodawca wskazał pracownikowi, iż wynagrodzenie za czas urlopu wypłacane jest jako świadczenie feriepengler (świadczenie urlopowe).

**Dowód:**

- pismo z dnia 12 listopada 2014 r. – część C akt pracowniczych

Wydane R. B. świadectwo pracy zawiera oświadczenie, że w okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę na terenie Norwegii i że wynagrodzenie i tym samym podatki oraz ubezpieczenie społeczne naliczane i wypłacane były zgodnie z prawem pracy i podatkowym obowiązującym na terenie Norwegii. Informuje ono również w pkt. 4 ppkt. 1, że urlop i świadczenie urlopowe rozliczone zgodnie z norweską ustawą urlopową oraz że wykorzystano urlop w ilości 25 dni (187,5 godz.). Taka treść została pkt. 4 ppkt. 1 została wprowadzona zgodnie z zaleceniem inspektora PIP, przed korektą świadectwo wskazywało jedynie: urlop i wynagrodzenie za urlop (F.) zgodnie z przepisami prawa norweskiego.

**Dowód:**

- świadectwo pracy – k. 4

- wnioski o sprostowanie świadectwa, świadectwo pracy z 28 lutego 2015 r., pismo z dnia 20 marca 2015 r., wydruki e-mail – część C akt pracowniczych

Przez cały grudzień 2014 r. oraz styczeń 2015 r., w wymiarze po 25 dni, R. B. przebywał na urlopie wypoczynkowym.

**Niesporne, nadto dowód:**

- rozliczenie czasu pracy – koperta k. 15 a,

- zeznania powoda R. B. – k. 163 w zw. z k. 161-162

**Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo okazało się bezzasadne.

Istota sporu w niniejszej sprawie sprowadzała się do ustalenia, czy pozwana spółka była zobowiązana do wypłaty wynagrodzenia urlopowego powodowi za miesiące: grudzień 2014 r. i styczeń 2015 r. i czy zobowiązanie takie

wykonała oraz ustalenia, czy powodowi należne jest odszkodowanie z tytułu udzielenia mu urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia umowy o pracę.

Jako pierwsza, ze względu na argumentację stron, rozważeniu podlegała kwestia ustalenia prawa, które ma zastosowanie w rozpoznawanej sprawie. Odnosząc się do niej podkreślić należy, że materiał dowodowy zgromadzony w postępowaniu pozwala uznać, że strony poddały łączący ich stosunek pracy prawu norweskiemu. Wynika to z samej treści łączącej strony umowy o pracę, a dokładnie rzecz ujmując z załącznika nr 1 Regulaminu wynagradzania określającego zasady wynagradzania pracowników świadczących pracę poza granicami kraju – w Królestwie Norwegii oraz załącznika nr 4 Regulaminu pracy stanowiącego, że praca na terenie Królestwa Norwegii w ramach stosunku pracy zawartego z (...) podlega unormowaniom Kodeksu pracy obowiązującego na terenie tego państwa. Powód potwierdził zapoznanie się i z ich treścią nie tylko parafując strony załączników, ale również podpisując się pod zawartym w dokumencie umowy o pracę oświadczeniu.

Właściwe normy kolizyjne zawarte zostały w przepisach rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 roku w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (R. I). Art. 1 ust. 1 powołanego Rozporządzenia nr (...) określa zakres przedmiotowy jego stosowania – do zobowiązań umownych w sprawach cywilnych i handlowych powiązanych z prawem różnych państw. Zgodnie z art. 2 Rozporządzenia prawo wskazane przez niniejsze rozporządzenie stosuje się bez względu na to, czy jest ono prawem państwa członkowskiego. Dokonany więc przez strony wybór prawa norweskiego nie wyłącza stosowania Rozporządzenia nr 593/2008.

Zgodnie z art. 3 ust. 1 Rozporządzenia nr 593/2008 umowa podlega prawu wybranemu przez strony. Wybór prawa jest dokonany wyraźnie lub w sposób jednoznaczny wynika z postanowień umowy lub okoliczności sprawy. Strony mogą dokonać wyboru prawa właściwego dla całej umowy lub tylko dla jej części. Jak zaś stanowi art. 3 ust. 2 Rozporządzenia nr 593/2008, strony mogą w każdym czasie umówić się, że umowa podlega prawu innemu niż to, które dla tej umowy było uprzednio właściwe na podstawie wcześniejszego wyboru dokonanego zgodnie z niniejszym artykułem lub na podstawie innych przepisów Rozporządzenia nr 593/2008.

Kwestię wyboru prawa w zakresie umów o pracę reguluje art. 8 Rozporządzenia nr 593/2008. Jak wynika z treści jego ust. 1, w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (R. I) indywidualna umowa o pracę podlega prawu wybranemu przez strony zgodnie z art. 3. Taki wybór prawa nie może jednak prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony przyznanej mu na podstawie przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy, na mocy prawa, jakie, w przypadku braku wyboru, byłoby właściwe zgodnie z ust. 2, 3 i 4 niniejszego artykułu. W zakresie, w jakim strony nie dokonały wyboru prawa właściwego dla indywidualnej umowy o pracę, umowa podlega prawu państwa, w którym lub - gdy takiego brak z którego pracownik zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy. Za zmianę państwa, w którym zazwyczaj świadczona jest praca, nie uważa się tymczasowego zatrudnienia w innym państwie (ust.2 art.8 cytowanego Rozporządzenia nr (...)). Jeżeli nie można ustalić prawa właściwego zgodnie z ust. 2, umowa podlega prawu państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo, za pośrednictwem którego zatrudniono pracownika (ust.3 art.8 cytowanego Rozporządzenia nr (...)). Mając więc na uwadze, że praca była przez R. B. świadczona wyłącznie na terenie Norwegii, strony niewątpliwie mogły dokonać wyboru tamtejszego prawa, co też zrobiły i zgodnie z treścią art. 8 ust. 1 Rozporządzenia nr 593/2008 właściwym do rozpoznania zgłoszonych przez powoda roszczeń jest wyłącznie prawo norweskie.

Odnosząc się do roszczenia powoda w zakresie, w jakim dotyczyło wynagrodzenia (urlopowego) należy stwierdzić, że kwestia udzielania urlopu i wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi za urlop jest w całości uregulowana w norweskim systemie prawnym przez ustawę z dnia 29 kwietnia 1988 r. o urlopach (L. om ferie [ferieloven]. Dato (...)1988-04-29-21)

Zgodnie z § 4 norweskiej o urlopach (dalej ustawy urlopowej) rok urlopowy pokrywa się z rokiem kalendarzowym. Rok, w którym powstało świadczenie urlopowe to rok poprzedzający rok kalendarzowy

Długość czasu urlopowego została określona w § 5 ustawy urlopowej. Zgodnie z jej ust. 1 i 2, pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikowi w każdym roku urlopowym urlop w wymiarze 25 dni roboczych. Pracownikowi,

który ukończy 60 rok życia w okresie przed 1 września danego roku urlopowego, przysługuje urlop dodatkowy w wymiarze 6 dni roboczych. Jeżeli urlop dodatkowy zostanie podzielony, pracownik może żądać tylu dni wolnych od pracy ile normalnie przysługuje mu w skali tygodnia. Zgodnie z ust. 3 ustawy urlopowej pracownik, który rozpocznie pracę najpóźniej w dniu 30 września w roku urlopowym, ma prawo do pełnowymiarowego urlopu. Pracownik, który rozpocznie pracę w okresie po 30 września w roku urlopowym, ma prawo do urlopu w wymiarze 6 dni roboczych. Pracownik może żądać urlopu zgodnie z powyższym ustępem wyłącznie w zakresie, w jakim zostanie udowodnione, że pełnowymiarowy urlop nie został już wcześniej w danym roku urlopowym wykorzystany u innego pracodawcy.

Kwestia wykorzystania urlopu w okresie wypowiedzenia została uregulowana w § 8 ustawy urlopowej. Zgodnie z jego treścią pracodawca nie może bez zgody pracownika ustalić, że urlop będzie przypadał na okres wypowiedzenia w sytuacji, gdy wypowiedzenie złożył pracodawca, o ile okres wypowiedzenia nie wynosi przynajmniej 3 miesięcy. Pracownik może odmówić wykorzystania zaplanowanego wcześniej urlopu w okresie przed ustąpieniem ze stanowiska (odejściem z zakładu).

Mając na uwadze przywołane uregulowania, pozwany pracodawca niewątpliwie mógł wyznaczyć przypadający pracownikowi urlop na okres wypowiedzenia, bowiem wynosił on 3 miesiące. Prawidłowa była również długość przyznanego pracownikowi urlopu w 2015 roku, bowiem już od stycznia ten przysługiwał w pełnym jego wymiarze (25 dni). Żaden z przepisów norweskiej ustawy urlopowej nie traktuje zaś o proporcjonalnym wykorzystywaniu urlopu wypoczynkowego w sytuacji, gdy pracownik w ciągu roku kalendarzowego zatrudniony jest u więcej niż jednego pracodawcy.

Z faktem, iż powód nabył uprawnienie do urlopu łączy się również kwestia tzw. świadczenia urlopowego (feriepenge), do którego pracownik nabywa prawo z tytułu zatrudnienia u pracodawcy roku poprzedzającym urlop. Sposób obliczenia jego wysokości jest uregulowany w § 10 ustawy urlopowej. Zgodnie z jego treścią, świadczenie urlopowe płatne przez pracodawcę oblicza się na podstawie wypłaconego pracownikowi w roku poprzedzającym urlop wynagrodzenia za pracę. Do wynagrodzenia za pracę nie wlicza się kwot wypłaconych pracownikowi z tytułu zwrotu kosztów utrzymania samochodu, wyżywienia, zakwaterowania i in. Do podstawy obliczania świadczenia urlopowego nie wlicza się ponadto świadczenia urlopowego omówionego w niniejszej ustawie, które zostaje wypłacone w roku poprzedzającym urlop, udziału w zysku netto, stałego odszkodowania (wyплаты), od którego pracownik nabywa prawo i które jest mu wypłacane bez względu na przebywanie na urlopie lub wartości towarów, usług lub innych korzyści nie będących świadczeniami pieniężnymi. Wartość odpowiadającą kwocie całego lub częściowego wyżywienia wliczoną do otrzymywanego wynagrodzenia za pracę należy jednakże uwzględnić w podstawie świadczenia urlopowego. Podstawa obliczania świadczenia urlopowego musi wynikać z zestawienia płac i zaliczek na podatek dochodowy za dany rok poprzedzający urlop. Pracownik ma prawo do świadczenia urlopowego płatnego przez pracodawcę w wysokości 10,2% podstawy obliczania tego świadczenia. W przypadku zaś pracowników, którzy ukończyli 60 rok życia i mają prawo do dodatkowego (sześciodniowego) urlopu zgodnie z § 5 ust. 2, stopa procentowa podwyższona zostaje o 2,3 punktów procentowych.

Zgodnie z § 11 norweskiej ustawy urlopowej świadczenie urlopowe, do którego pracownik nabył prawo z tytułu zatrudnienia u pracodawcy w poprzednim roku poprzedzającym urlop, wypłacane jest ostatniego stałego dnia tygodnia lub miesiąca, w którym pracownicy otrzymują wynagrodzenie z tym, że pracownik może jednakże zażądać wypłaty świadczenia urlopowego najpóźniej tydzień przed datą rozpoczęcia urlopu. Świadczenie urlopowe z tytułu urlopu, który ani nie został wykorzystany w ciągu danego roku urlopowego ani nie został przeniesiony na następny rok urlopowy, wypłacane jest pierwszego stałego dnia tygodnia lub miesiąca, w którym pracownicy otrzymują wynagrodzenie, po upływie danego roku urlopowego. W przypadku ustania stosunku pracy świadczenie urlopowe musi zostać wypłacone w całości ostatniego stałego dnia tygodnia lub miesiąca, w którym pracownicy otrzymują wynagrodzenie przed dniem ustąpienia ze stanowiska.

W niniejszej sprawie niespornym było, że świadczenie powyższe zostało powodowi wypłacone przez pozwaną spółkę zarówno w roku 2014, jak i 2015 – powód sam przyznał to podczas rozprawy w dniu 22 stycznia 2016 roku (k. 162). Jednakże, niezależnie od niego, powód domagał się wynagrodzenia za czas, kiedy przebywał na urlopie. Należy

jednak zauważyć, iż jak wynika z ww. przepisów, norweski ustawodawca inaczej niż ustawodawca polski uregulował kwestie świadczenia przysługującego pracownikowi za czas urlopu wypoczynkowego. Norweska ustawa urlopową zapewnia pracownikom prawo do corocznego urlopu, a problem jego odpłatności rozwiązuje poprzez wprowadzenie rzeczony instytucji jednorazowo w roku wypłacanego świadczenia urlopowego (feriepenger). Zauważyć trzeba, że pkt 8 Załącznik nr 1 do umowy o pracę powoda (którego treść była powodowi znana i którą akceptował) jednoznacznie informuje, że do przyznania i rozliczenia urlopu oraz wypłaty wynagrodzenia za czas urlopu nie stosuje się prawa polskiego oraz tłumaczy, że obowiązek pracodawcy wobec pracownika dotyczący roszczenia z tytułu przysługującego prawa do wynagrodzenia uregulowanego przepisami prawa polskiego przez wypłatę świadczenia urlopowego należy uznać za zaspokojony w całości. Sam załącznik nr 1 w wystarczający sposób tłumaczy pracownikom pozwanej spółki różnicę pomiędzy uregulowaniami odpłatności urlopu w polskim prawie pracy oraz w prawie norweskim. Z powyższych względów powództwo, w zakresie jakim dotyczyło zapłaty wynagrodzenia urlopowego, podlegało oddaleniu. Powód niezasadnie bowiem chciałby uzyskać od pracodawcy i świadczenie urlopowe przysługujące według przepisów prawa norweskiego i wynagrodzenie urlopowe przysługujące według przepisów prawa polskiego, a więc dwa świadczenia spełniające taką samą funkcję – finansowe zabezpieczenie pracownika na czas korzystania z urlopu wypoczynkowego.

Odnosząc się natomiast do roszczenia powoda o zapłatę odszkodowania, podlegało ono oddaleniu jako niewykazane co do jego istoty. W pierwszej kolejności należy wskazać, że roszczenie odszkodowawcze (jako nie dotyczące pracy wykonywanej przez powoda, której dotyczył dokonany przez strony wybór prawa norweskiego) podlegało rozpoznaniu w oparciu o przepisy kodeksu cywilnego.

Podstawę prawną tego roszczenia stanowi przepis art. 415 k.c., stanowiący, że kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia.

Wyjaśnienia więc w pierwszej kolejności wymaga pojęcie szkody. Szkodą jest wszelki uszczerbek dotyczący osobę bezprawnego uzasadnienia, wyrażający się w różnicy pomiędzy stanem majątku poszkodowanego, jaki istniał i mógłby w normalnej kolei rzeczy istnieć, wytworzyć się, a stanem, jaki powstał skutkiem zdarzenia wywołującego zmianę. Ogólnie rzecz ujmując, jest to uszczerbek, który następuje w majątku uprawnionego. Szkada może przejawiać się w dwóch postaciach, tzw. szkody rzeczywistej, jak i utraconych korzyści (art. 361 § 2 k.c.). Samą szkodę (to jest bezpośredni skutek) należy odróżnić od powodującego ją zdarzenia. Zgodnie z ogólną regułą dotyczącą rozłożenia pomiędzy stronami ciężaru dowodowego w procesie cywilnym uregulowaną w art. 6 k.c., to na powodzie ciążył obowiązek wykazania szkody, czego ten nie uczynił. Sformułowane w pozwie żądanie ma czysto hipotetyczny charakter. Powód zeznając co prawda wskazuje, iż u kolejnego pracodawcy korzystał z urlopów bezpłatnych (nie formułując jednak wprost zarzutu, że czynił to w związku z urlopem udzielonym mu przez pozwaną spółkę w okresie wypowiedzenia), jednak nie przedstawił na tę okoliczność żadnych dowodów. Co więcej – powód wskazał, że wciąż pracuje w Norwegii, co powoduje, że domniemana szkoda nie może w ogóle wystąpić. Wynika to ze sposobu uregulowania odpłatności w prawie norweskim. Jak to już zostało powyżej wskazane, świadczenie urlopowe zostało wypłacone powodowi w całości, wobec czego żaden urlop, z którego korzystał powód nie był bezpłatny, bowiem świadczenie urlopowe stanowiące odpowiednik wynagrodzenia urlopowego otrzymał już wcześniej i miało mu ono zapewnić świadczenie na czas całego urlopu, z którego miał prawo korzystać w 2015r.

Nawet, jeżeliby przyjąć, że jakakolwiek szkoda po stronie powoda wystąpiła, to powództwo podlegało oddaleniu ze względu na brak cechy bezprawności w działaniu pozwanego pracodawcy, a więc brak czynu niedozwolonego. Czyn niedozwolony stanowi zatem pewien fakt lub zespół faktów rodzący odpowiedzialność za szkodę, jeśli da się stwierdzić, iż szkoda jest Jego zwykłym następstwem, a zatem jeśli między czynem tym a szkodą Występuje adekwatny związek przyczynowy. Dyspozycja art. 415 k.c. tworzy regułę ogólną w reżimie Odpowiedzialności deliktowej i za podstawową zasadę odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną czynem niedozwolonym przyjmuje winę. Pojęcia „winy” i „bezprawności” rozróżniono przez stwierdzenie, iż czyn Sprawcy pociągający za sobą odpowiedzialność cywilną musi być bezprawny, a więc niezgodny z obowiązującymi zasadami porządku prawnego, a przy tym zawiniony (tak Sąd Najwyższy w wyroku 18.4.2001 r., I PKN 361/00, OSN 2003, Nr 3, poz. 62). Bezprawność stanowi przedmiotową cechę czynu sprawcy. Judykatura wskazuje, że bezprawność zachowania polega na przekroczeniu mierników i wzorców



wynikających zarówno z wyraźnych przepisów, zwyczajów, utartej praktyki, jak i zasad współżycia społecznego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1986 r., IV CR 279/86, LEX nr 530539). Wina natomiast sprowadza się do ujemnej oceny działania lub zaniechania określonego podmiotu i o ile bezprawność działania stanowi o stronie przedmiotowej zachowania sprawcy (złamanie zewnętrznych reguł postępowania), o tyle stawiany mu z tego tytułu zarzut odwołuje się do jego przeżyć psychicznych, a więc podmiotowej strony jego czynu. Podobnie, jak w prawie karnym wyróżnia się jednak winę umyślną i nieumyślną, co łączy się odpowiednio ze złym zamiarem i niedbalstwem. Jak to zostało powyżej wyjaśnione – działanie pozwanego pracodawcy w pełni odpowiadało przepisom norweskiego prawa pracy i regulacjom dotyczącym urlopów. Nie posiadało ono cechy bezprawności, nie sposób więc przyjąć, iż pozwany dokonał czynu niedozwolonego.

Dla porządku można dodać, że gdyby przyjąć w przyjętym stanie faktycznym, że pracodawca dopuścił się czynu niedozwolonego, którego bezpośrednim skutkiem była szkoda po stronie powoda, to powód nie wykazał jej wysokości. Wyliczenia wskazane w pozwie opierają się na wynagrodzeniu otrzymywanym ostatecznie od pozwanej spółki, nie sposób na nich opierać wyliczeń, które mają dotyczyć szkody, która wystąpiłaby będąc zatrudnianym u innego pracodawcy.

W tym stanie rzeczy powództwo podlegało oddaleniu w całości.

O kosztach postępowania orzeczono w zgodzie z zasadą wyrażoną w art. 98 §1 k.p.c., zgodnie z którą strona przegrywająca obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi poniesione koszty procesu. Strona pozwana przedłożyła spis kosztów tytułem wydatków poniesionych przez pełnomocnika w związku z koniecznością stawiennictwa w Sądzie i wykazała ich poniesienie w kwocie 3.008,87 zł. Na zasądzoną kwotę złożyły się również koszty ustanowienia pełnomocnika w sprawie, wliczone na podstawie § 11 ust 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

## ZARZĄDZENIE

1. Odnotować
2. Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełn. stron,
3. Uzasadnienie umieścić na portalu orzeczeń,
4. Z pismami lub za 21dni.

14.06.2016r.