

## UZASADNIENIE

Powód J. C. pozwem z dnia 24 grudnia 2021r. wniósł o zasądzenie od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. kwoty 3.040 zł tytułem wypłaty wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia (za styczeń 2022r.), kwoty 300 zł tytułem ekwiwalentu za wykorzystywanie telefonu prywatnego do celów służbowych (kwot po 100 zł za miesiące październik-grudzień 2021r.), kwoty 978,13 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za przestój za sierpień 2021r. oraz przyznanie kosztów postępowania.

W uzasadnieniu powód wyjaśnił, że zatrudniony był jako kierowca międzynarodowy kat. C+E z wynagrodzeniem miesięcznym 3.040 zł. W ramach zatrudnienia przysługiwał mu zwrot kosztów za wykorzystywanie telefonu prywatnego do celów służbowych w wysokości 100 zł za miesiąc. W sierpniu 2021r. powód nie został dopuszczony do pracy z uwagi na brak dostępnych pojazdów u pracodawcy, a za czas przestoju otrzymał jedynie wynagrodzenie w wysokości 1.490,60 zł. Domagał się uzupełniającego wynagrodzenia postojowego za sierpień 2021r. stanowiącego różnicę między wynagrodzeniem wypłaconym 1.821,87 zł brutto (1.490,50 zł netto) a minimalnym wynagrodzeniem za pracę wynoszącym w 2021r. – 2.800 zł. Powód wskazał, że nie otrzymał także umówionego dodatku za korzystanie z telefonu prywatnego do celów służbowych w październiku, listopadzie i grudniu 2021r.

Nakazem zapłaty wydanym w postępowaniu upominawczym w dniu 18 lutego 2022 r. Sąd uwzględnił całość roszczenia powoda.

Pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. w sprzeciwie od nakazu zapłaty wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jej rzecz zwrotu kosztów procesu. W uzasadnieniu podniosła zarzut braku legitymacji biernej, bowiem nie zatrudniała powoda J. C., który był zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej w S., a następnie w P. R. P., (...) spółce jawnej w S..

W odpowiedzi na sprzeciw, powód wskazał, że pozwaną w niniejszej sprawie powinna być P. R. P., (...) spółka jawna w S.. Błędne oznaczenie pozwanej wynikało z tego, że pracodawca kilkakrotnie zmieniał formy prawne prowadzonej działalności. (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. była komplementariuszem (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej w S., która następnie została przekształcona w P. R. P., (...) spółkę jawną w S..

Postanowieniem z dnia 6 lipca 2022r. Sąd wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanego P. R. P., (...) spółkę jawną w S..

W odpowiedzi na pozew z dnia 26 lipca 2022 r., pozwana ad. 2 działająca już jako P. R. P., (...) spółka jawna w S. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu swojego stanowiska, zakwestionowała, aby powód w sierpniu 2021r. pozostawał w gotowości do świadczenia pracy, której nie mógł wykonywać ze względu na brak samochodu w taborze pozwanej. Wskazała przy tym, że z uwagi na skorzystanie z urlopu bezpłatnego, powód pracował jedynie połowę sierpnia i otrzymał za ten okres wynagrodzenie wraz z dietami w kwocie 3.616,43 zł. Przyznała natomiast, że nie wypłaciła powodowi wynagrodzenia za styczeń 2022r., gdyż powód po ucieczce z biura pozwanej w dniu 25 listopada 2021r., kiedy to wręczono mu wypowiedzenie umowy o pracę oraz zaległe wnioski urlopowe do podpisania, nie stawiał się już w pracy. Dodała, że nie zwolniła powoda ze świadczenia pracy, a w konsekwencji powód był zobowiązany do pozostawania w gotowości do świadczenia pracy do końca okresu wypowiedzenia. Pozwana nie jest zatem zobowiązana do zapłaty na rzecz powoda wynagrodzenia za styczeń 2022r. W dalszej kolejności, przyznała, że pomiędzy stronami istniały ustalenia w zakresie wypłaty powodowi miesięcznie kwoty 100 zł za używanie prywatnego telefonu do celów służbowych, które zostały mu wypłacone za miesiąc październik i listopad 2021r. Za miesiące grudzień 2021r. i styczeń 2022r. nie wypłacono powodowi dodatku, gdyż w tych miesiącach nie wykonywał pracy.

W dalszym piśmie procesowym, z dnia 24 października 2022 r. powód zaprzeczył, aby wręczono mu w dniu 25 listopada 2021r. wypowiedzenie umowy o pracę wraz z zaległymi dokumentami, których podpisania odmówił. Stał na stanowisku, że w okresie od 25 listopada do 1 grudnia 2021r. był cały czas w gotowości do pracy, oczekując na wydanie pozwanej ważnej licencji, bez której nie mógł wykonywać swoich obowiązków pracowniczych. Mimo pozostawania przez niego w gotowości do świadczenia pracy w okresie od 25 listopada 2021r. do 31 stycznia 2022r., pracodawca nie odnowił jego licencji transportowej, ani nie wypłacił mu wynagrodzenia. Zaprzeczył także, aby korzystał z urlopu bezpłatnego w okresie wypowiedzenia.

Postanowieniem z dnia 3 października 2022r. tut. Sąd sprostował sentencję postanowienia z dnia 6 lipca 2022 r. w ten sposób, że po słowach: „wezwać do udziału w sprawie w charakterze pozwanego: zamiast słów (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością spółkę jawną w S.” wpisać „P. R. P., (...) spółkę jawną w S.”. Miało to miejsce w związku z kolejną zmianą formy organizacyjno – prawnej pozwanej ad. 2 ze spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki jawnej na spółkę jawną z dniem 18.05.2022 r.).

Z dniem 30 listopada 2022 r. pozwana ad. 2 - P. R. P., (...) spółka jawna w S. przekształcona ponownie została w (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością spółkę jawną w S..

Z dniem 1 grudnia 2022 r. pozwana ad. 2 (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka jawna w S. przekształcona została finalnie w (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością spółkę komandytową w S..

W piśmie z dnia 3 kwietnia 2023 r. powód rozszerzył powództwo, domagając się dodatkowo zasądzenia wynagrodzenia za miesiąc grudzień 2021 r. w kwocie 3.040 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od 11 stycznia 2022 r. (k. 247, k. 252). Ponieważ jednak powód, na zobowiązanie Sądu do uzupełnienia braków formalnych powództwa w części rozszerzonej poprzez wskazanie od której z pozwanych spółek domaga się zasądzenia tej kwoty, nie wykonał go, postanowieniem z dnia 13 lipca 2023 r. postępowanie w sprawie w części dotyczącej wynagrodzenia za grudzień 2021 r. zawieszono na podstawie art. 177 § 3 pkt 6 k.p.c.

Postanowieniem z dnia 15 listopada 2023 r. na mocy art. 182 §1 pkt 1 k.p.c. postępowanie w tej części umorzono. Postanowienie jest prawomocne.

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

J. C. został zatrudniony w pozwanej ad. 2 – wówczas (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej w S. od dnia 2 czerwca 2021r. na okres próbny do dnia 31 sierpnia 2021r. na stanowisku kierowcy międzynarodowego kat. C+E, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym wynoszącym 3.000 zł miesięcznie brutto.

W dniu 1 lipca 2021r. strony zawarły porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę, zgodnie z którym ustalono, że pracodawca będzie wypłacał pracownikowi wynagrodzenie w wysokości 3.040 zł miesięcznie brutto, zawierające następujące składniki:

- 1.640 zł brutto – wynagrodzenie zasadnicze,
- 800 zł brutto – premia stała za pracę poza granicami kraju,
- 360 zł brutto – wynagrodzenie za dyżur, o którym mowa w art. 9 ustawy o czasie pracy kierowców,
- 40 zł brutto – dodatkowe wynagrodzenie za prace w godzinach nocnych wypłacane ryczałtowo.

Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych miało być wypłacane ryczałtowo w wysokości 200 zł.

S. ustaliły także ustnie dodatek za korzystanie z prywatnego telefonu do celów służbowych, który miał wynosić 100 zł miesięcznie.

Następnie powód zawarł z pozwaną ad. 2 działającą już jako (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka jawna w S. umowę o pracę na czas określony na okres od dnia 1 września 2021r. do 31 maja 2024r. na analogicznym stanowisku jak poprzednio oraz za wynagrodzeniem jak w porozumieniu zawartym w dniu 1 lipca 2021r.

Powodowi wykonującemu podróż służbową przysługiwał ryczałtowy zwrot kosztów podróży służbowej (dieta). Za każdą prawidłowo udokumentowaną dobę zagranicznej podróży służbowej przysługiwała powodowi dieta w wysokości 60 euro z zastrzeżeniem, że kwota 49 euro jest właściwa dla ogólnego zwrotu kosztów podróży służbowej, a kwota 11 euro jest właściwa dla ryczałtowego zwrotu kosztów noclegu.

**Niesporne, a nadto dowód:** umowy o pracę, porozumienia zmieniające – nienumerowane karty w części B akt osobowych powoda, regulamin k. 206-217, obwieszczenia k. 218-220, przesłuchanie powoda k. 179-182 w zw. z k. 225-226

Podczas okresu zatrudnienia powoda w pozwanej ad. 2 pracodawca występował pod następującymi formami organizacyjno – prawnymi:

- na początku zatrudnienia (od 2 czerwca 2021 r.) – (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa w S.,

- od 30 czerwca 2021 r. – (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka jawna w S..

Po ustaniu zatrudnienia J. C. były pracodawca powoda występował pod następującymi formami organizacyjno – prawnymi:

- od 18 maja 2022 r. - P. R. P., (...) spółka jawna w S.,

- od dnia 30 listopada 2022 r. - ponownie (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka jawna w S.,

- od dnia 1 grudnia 2022 r. - ponownie (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa w S..

J. C. nie był nigdy zatrudniony w pozwanej ad. 1 – (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S.. Spółka ta była i jest współnikiem – komplementariuszem pozwanej ad. 2.

**Niesporne, a nadto dowód:** dane w KRS, a także odpisy KRS znajdujące się w aktach k. 26-28, 30-34, 40-60, 75-77,93-97, 113-118, 139-140,153-175, 276-290

Powód nie miał stałego systemu pracy (rozpoczynał trasę w różne dni tygodnia). Zlecenie wyjazdów służbowych odbywało się za pośrednictwem komunikatora W.'s up przez przełożonych P. K. lub K. K., obu zajmujących stanowiska kierowników ds. transportu.

W okresie od czerwca do listopada 2021r. powód był w trasie: w dniach: 2 czerwca (środa)- 19 czerwca, 28 czerwca (poniedziałek)- 13 lipca, 25 sierpnia (środa)- 17 września, 1 października (wtorek)- 22 października, 5 listopada (piątek)- 25 listopada.

**Dowód:** przesłuchanie powoda k. 179-182 w zw. z k. 225-226, zeznania świadka K. K. k. 184-187, wydruki z karty kierowcy k. 229-230

W okresie od lipca do października 2021r. pracodawca wypłacił powodowi następujące wynagrodzenie:

- za lipiec 2021r. – 6.467,61 zł, w tym kwotę 3.852,74 zł tytułem diety, kwotę 192,27 zł tytułem zwrotu kosztów (100 zł za wykorzystywanie telefonu prywatnego do celów służbowych i 92,27 zł za bilety parkingowe),

- za sierpień 2021r. – 1.932,87 zł, w tym kwotę 100 zł za wykorzystywanie telefonu prywatnego do celów służbowych,

- za wrzesień 2021r. – 7.873,66 zł, w tym kwotę 4.630 zł tytułem diety, kwotę 192,66 zł tytułem zwrotu kosztów (100 zł za wykorzystywanie telefonu prywatnego do celów służbowych i 92,66 zł za bilety parkingowe),

- za październik 2021r. - 3.051 zł; wynagrodzenie nie uwzględniało zwrotu kosztów za wykorzystywanie telefonu prywatnego do celów służbowych,

- za listopad 2021r. – 2.747 zł; wynagrodzenie nie uwzględniało zwrotu kosztów za wykorzystywanie telefonu prywatnego do celów służbowych.

Powód nie otrzymał wynagrodzenia za miesiące grudzień 2021r. i styczeń 2022r.

**Dowód:** paski płacowe k. 8-12, 79-83, rozliczenie delacji k. 13-15, potwierdzenia przelewu k. 16, 104-105, wyliczenie ekwiwalentu za urlop k. 78, karta wynagrodzeń pracownika k. 84-85, przesłuchanie powoda k. 179-182 w zw. z k. 225-226

W okresie od 19 lipca do 1 sierpnia 2021r. J. C. korzystał z urlopu wypoczynkowego, przebywając na wakacjach w Chorwacji. Pracodawca o wyjeździe powoda do Chorwacji we wskazanym okresie wiedział już w momencie jego zatrudnienia w czerwcu 2021r. Z uwagi na nieposiadanie przez powoda wystarczającej ilości urlopu powód, aby wyjechać na zaplanowaną wycieczkę, ustalił z pracodawcą, że będzie pracował dłużej niż powinien przed wyjazdem na wakacje i dłużej po powrocie z wakacji, ewentualnie miał wówczas skorzystać z urlopu bezpłatnego. Ostatecznie jednak nie składał wniosku o udzielenie mu urlopu bezpłatnego.

Po powrocie z Chorwacji J. C. pozostawał w gotowości do pracy, ale pracodawca nie wysłał go w trasę. Powód, nie otrzymawszy wiadomości o wyjeździe w trasę, sam dopominał się o to. Zależało mu na tym, gdyż większość należności wypłacanych mu przez pracodawcę stanowiły diety.

Informację o tym, że ma wyjechać w trasę otrzymał dopiero 20 sierpnia 2021r. Wcześniej K. K. przekazał mu, że jest to niemożliwe ze względu na brak dostępnych samochodów we flocie pozwanej ad. 2.

Za sierpień 2021r. powód otrzymał wynagrodzenie w wysokości 1.832,87 zł.

**Dowód:** pasek płacowy za sierpień k.10, potwierdzenie rezerwacji urlopu w Chorwacji k. 189-191, przesłuchanie powoda k. 179-182 w zw. z k. 225-226

W dniu 23 listopada 2021r. w trakcie załadunku w A. w Niemczech po okazaniu na żądanie kontrahenta licencji transportowej okazało się, że licencja wygasła z dniem 28 października 2021r. Z tego powodu klient pozwanej nie zgodził się na załadunek. J. C. poinformował o tym fakcie spedycję, ale powiedziano mu, aby nie wymyślał i nie przesadzał. Licencję transportową okazywało się w trakcie kontroli przez policję, inspekcję transportu drogowego, urząd skarbowy i celny. Dlatego powód nie godził się na kontynuowanie trasy bez ważnej licencji.

W dniu 25 listopada 2021r. około godziny 9:49. powód wrócił niezaladowanym samochodem na parking przy ul. (...) w S., na którym pozwana ad. 2 wynajmowała miejsca parkingowe. Na parking przyjechał po niego K. K., z którym udał się pod siedzibę pracodawcy. Po dojechaniu na miejsce, K. K. zaprosił go do biura celem podpisania różnych dokumentów, w tym wniosków o urlop, których powód w rzeczywistości nie składał. Powód nie chciał podpisać tych dokumentów, był zmęczony po trasie i chciał jak najszybciej wrócić do domu. Po powrocie z trasy powód miał mieć około tygodnia czasu wolnego. K. K. nie wspominał powodowi ani nie próbował mu wręczyć wypowiedzenia umowy o pracę. Wyczuwalna była jednak napięta atmosfera.

**Dowód:** wiadomość sms k. 128, licencje k. 196-197, przesłuchanie powoda k. 179-182 w zw. z k. 225-226

W dniu 1 grudnia 2021r. pracownik oddziału kadr pozwanej ad. 2 telefonicznie poinformował powoda, a następnie potwierdził to za pośrednictwem wiadomości sms, że wysłał do niego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za

wypowiedzeniem. W odpowiedzi, powód zapytał czy okres wypowiedzenia upłynie z końcem stycznia 2022r., jednak nie otrzymał żadnej odpowiedzi.

W dniu 8 grudnia 2021 r. powód otrzymał pocztą oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który, według oświadczenia, miał upłynąć z dniem 31 grudnia 2021r.

Powód skonsultował się z prawnikiem, który poinformował go, że 1-miesięczny okres wypowiedzenia otrzymanego w grudniu 2021r. powinien upłynąć dla niego z końcem stycznia 2022r. Powód nie wiedział jednak, czy w styczniu 2022r. nadal jest zatrudniony u pozwanej, gdyż nie otrzymał od kadrowej odpowiedzi na wiadomość sms z pytaniem o zatrudnienie w styczniu i z uwagi na wskazany w wypowiedzeniu koniec zatrudnienia z upływem grudnia 2021r. Powód złożył skargę w związku z tą sytuacją w Państwowej Inspekcji Pracy.

Powód nie został poinformowany przez pracodawcę, że ten finalnie przedłużył mu okres wypowiedzenia do 31 stycznia 2022r. Dopiero ze świadectwa pracy, które otrzymał w dniu 4 lutego 2022r. dowiedział się, że jego stosunek pracy zakończył się z dniem 31 stycznia 2022r.

**Dowód:** wypowiedzenie umowy o pracę wraz z kopertą k. 17 akt sprawy, wiadomość sms k. 128, przesłuchanie powoda k. 179-182 w zw. z k. 225-226

W okresie od 25 listopada 2021r. do 31 grudnia 2021r. powód przebywał w miejscu zamieszkania. Przez pierwszych 7-10 dni miał korzystać z okresu wolnego po zakończonej trasie. Pracodawca nie kontaktował się w tym okresie z powodem. Powód także nie kontaktował się z pracodawcą, zdając sobie sprawę z tego, że bez ważnej licencji transportowej nie będzie mógł wyjechać w trasę.

**Dowód:** przesłuchanie powoda k. 179-182 w zw. z k. 225-226

W dniu 31 stycznia 2022 r. pracodawca wystawił powodowi świadectwo pracy, w którym wskazał, że powód był zatrudniony do dnia 31 stycznia 2022r. (pkt 1). Ponadto wskazano, że w okresie zatrudnienia powód wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 2 dni i korzystał z urlopu bezpłatnego w okresie od 26 lipca 2021r. do 30 lipca 2021r. i od 2 sierpnia 2021r. do 13 sierpnia 2021r. (pkt 6).

**Dowód:** świadectwo pracy - nienumerowana karta części C akt osobowych powoda

Kolejna licencja transportowa dla pozwanej ad. 2 została przyznana od dnia 30 listopada 2021r.

**Dowód:** licencja k. 197

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w przeważającej części.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów, zeznań powoda J. C., które uznał za wiarygodne w całości, a także częściowo na podstawie zeznań świadków P. K. i K. K. w zakresie w jakim korespondowały z zeznaniami powoda.

Zeznania powoda Sąd uznał za spójne, przekonujące i stanowiące logiczną całość. Relacja przedstawiona przez powoda znalazła odzwierciedlenie w pozostałym materiale dowodowym, w szczególności w zakresie twierdzeń odnośnie przestoju w miesiącu sierpniu 2021r. z winy pracodawcy pomimo gotowości powoda do pracy, braku wypłaty ekwiwalentu za korzystanie z prywatnego telefonu do celów służbowych w miesiącach październik i listopad 2021r., braku korzystania z urlopu bezpłatnego w sierpniu 2021r., niewykonywania w pracy w grudniu 2021r. z uwagi na nieważną licencję transportową, braku stałego sytemu jazdy.

Zeznania świadka K. K. były niewiarygodne w zakresie, w jakim świadek wskazywał, że oświadczenie o wypowiedzeniu zostało przekazane powodowi już w listopadzie 2021r., jednak z uwagi na „ucieczkę” powoda z biura nie zostało przez

nego podpisane. Twierdzenia te nie zostały potwierdzone ani przez powoda ani przez świadka P. K.. W ocenie Sądu, gdyby tak było, pracodawca nie wysyłałby do powoda oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę pocztą i nie wskazywałby w świadectwie pracy powoda okresu zatrudnienia do dnia 31 stycznia 2022r. Wręczone wypowiedzenie w listopadzie 2021r. skutkowałooby wszak rozwiązaniem stosunku pracy powoda z końcem grudnia 2021r. Podobnie waloru wiarygodności należało odmówić zeznaniom ww. świadka w zakresie, w jakim twierdził, że powód przez 2 tygodnie w sierpniu 2021r. korzystał z urlopu bezpłatnego, chcąc udać się na zaplanowane wcześniej wakacje i dlatego otrzymał niższe wynagrodzenie za ten miesiąc. W związku z takimi zeznaniami świadka K. K. Sąd zobowiązał powoda do przedłożenia dowodu na okoliczność okresu wyjazdu do Chorwacji. Z przedłożonego przez powoda potwierdzenia rezerwacji wynikało natomiast, wbrew stanowisku świadka, że powód owszem wyjechał do Chorwacji, jednak w innym okresie (19 lipca - 1 sierpnia 2021r). Z kolei Sąd uznał za wiarygodne twierdzenia tego świadka odnośnie przekazywania powodowi informacji o wyjeździe przez niego w trasę w formie telefonicznej, odnośnie przyjętego przez pracodawcę założenia, że po otrzymaniu oświadczenia o wypowiedzeniu powód nie wyjedzie już w żadną trasę oraz odnośnie wyjeżdżania w trasę w inny dzień niż poniedziałek, co świadczy o tym, że powoda nie obowiązywał stały system pracy.

Wątpliwości budzą zeznania świadka K. K. także w zakresie, w jakim zeznał on o aktualności licencji transportowej pozwanej ad. 2 w spornym czasie na skutek automatycznego przedłużenia licencji. Kwestię tę regulowało rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) (...) z dnia 16 lutego 2021 r., ustanawiające szczególne środki tymczasowe w związku z utrzymywaniem się kryzysu związanego z (...)19 dotyczącego odnawiania lub przedłużania ważności niektórych certyfikatów, świadectw, licencji i zezwoleń, przesunięcia niektórych okresowych kontroli i okresowych szkoleń w niektórych obszarach ustawodawstwa dotyczącego transportu oraz przedłużenia niektórych okresów, o których mowa w rozporządzeniu (UE) (...) (Dz. Urz. UE. L Nr 60.1 z 22.2.2021, s. 1). Przywołane rozporządzenie dotyczyło jednakże przedłużenia ważności uprawnień, które wygasłyby między 1 września 2020 r. a 30 czerwca 2021 r., podczas gdy licencja transportowa pozwanej wygasła w dniu 28 października 2021r.

Z kolei świadek P. K. nie potwierdził wersji świadka K. K. odnośnie ucieczki powoda z biura po otrzymaniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę oraz wykorzystania w sierpniu 2021r. urlopu bezpłatnego. Potwierdził natomiast, że powód o wyjazdach w trasę dowiadywał się od pracodawcy telefonicznie 2-3 dni wcześniej i nie miał obowiązku dopominać o się o wyznaczenie trasy. Większego waloru dowodowego nie miała z tych samych powodów notatka K. K. odnośnie przebiegu zdarzenia z dnia 25 listopada 2021r. Po pierwsze sporządzona ona została aż 8 miesięcy po zdarzeniu (po wytoczeniu powództwa), pod drugie przez osobę, której zeznania oceniono jako niewiarygodne.

Przedmiotem rozpoznania w tej sprawie były roszczenia powoda skierowane w pierwszej kolejności przeciwko pozwanej ad. 1 - (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S.. W dalszej kolejności powód, w odpowiedzi na zawarty w sprzeciwie od nakazu zapłaty zarzut braku legitymacji biernej podniesiony przez tą spółkę, wskazał, że dokonuje sprostowania oczywistej omyłki w zakresie oznaczenia pozwanej i powinna być nią (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka jawna w S. powstała z przekształcenia spółki komandytowej. Uzasadnił powyższe faktem, iż pracodawca kilkakrotnie zmieniał formy prowadzonej działalności, lecz faktycznie nie zmieniały się adresy, ani osoby reprezentujące spółkę. Sąd nie dopuścił możliwości sprostowania oznaczenia strony pozwanej na tym etapie postępowania, tj. po złożeniu sprzeciwu od nakazu zapłaty przez podmiot wskazany w pozwie jako pozwany (inny niż pracodawca) i zobowiązany do zapłaty w nakazie zapłaty. Z tego powodu Sąd wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanej spółkę, będącą pracodawcą powoda.

Zarzut braku legitymacji biernej podniesiony przez pozwaną ad. 1 (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w S. był słuszny.

W oparciu o przepisy art. 459 - 477<sup>7</sup> k.p.c. sądy pracy rozpoznają spory pomiędzy pracownikami i pracodawcami. W myśl art. 476 § 1 k.p.c. przez sprawy z zakresu prawa pracy rozumie się sprawy: 1) o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane, 1<sup>1</sup>) o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy, 2) o roszczenia z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy, 3) o odszkodowania dochodzone od zakładu pracy na podstawie przepisów

o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Z kolei, zgodnie z art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.

Niespornie pracodawcą powoda była (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka jawna z S. (obecnie (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa w S.), nie zaś (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S..

Powództwo skierowane przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. nie zasługiwało zatem na uwzględnienie z uwagi na brak legitymacji biernej. Stąd w pkt I wyroku Sąd oddalił powództwo względem pozwanej ad. 1.

W pkt II wyroku Sąd odstąpił od obciążania powoda kosztami procesu na rzecz pozwanej ad. 1, która była reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika. Przepis art. 102 k.p.c. stanowi, że w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Zgodnie z poglądami doktryny i orzecznictwa wskazane unormowanie wyraża zasadę słuszności w orzekaniu o kosztach, stanowiąc wyjątek od zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Podstawę do jego zastosowania stanowią zatem konkretne okoliczności danej sprawy, przekonujące o tym, że w rozpoznawanym przypadku obciążenie strony przegrywającej kosztami procesu na rzecz przeciwnika byłoby niesłuszne, czy wręcz niesprawiedliwe. Rozstrzygnięcie w tym przedmiocie nie jest zależne od wniosku strony. Oznacza to, że sąd z urzędu może zastosować zasadę słuszności, ilekroć uzna, że zachodzą ku temu przesłanki. Ewentualne skorzystanie z przepisu art. 102 k.p.c., jak i sposób skorzystania, stanowi suwerenne uprawnienie jurysdykcyjne sądu orzekającego. To sąd ocenia, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstąpienie, a jeśli tak, w jakim zakresie, od generalnej zasady obciążenia kosztami procesu strony przegrywającej spór (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w (...) z 20 marca 2017 r., I ACa 2389/15). Sąd, dokonując oceny, bierze też pod uwagę postawę strony zarówno na etapie postępowania sądowego, jak i wcześniejszym – przed wszczęciem (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w (...) z 24.11.2016 r., VI ACa 1359/15). Tak dokonana ocena sądu w zasadzie nie podlega kontroli instancyjnej. Oznacza to, że sąd odwoławczy może ją podważyć tylko wtedy, gdy jest rażąco niesprawiedliwa (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w (...) z 8 grudnia 2016 r., I ACa 910/16). W niniejszej sprawie za odstąpieniem od obciążania powoda kosztami postępowania przemawiał fakt, iż pomyłka powoda co do oznaczenia strony pozwanej była uzasadniona dokonywanymi zmianami jej formy organizacyjno – prawnej, a dla osoby niebędącej prawnikiem, czy ekonomistą, rozróżnienie takich form nie jest oczywiste. Jedna i druga spółka działała pod firmą (...), mając tą samą siedzibę i podobne osoby zarządzające. Określenie formy organizacyjno - prawnej różniło się tylko jednym członem, bowiem pracodawca działał jako spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka jawna, zaś pozwana ad. 1 jako spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. Ponadto, za zastosowaniem art. 102 k.p.c. przemawia też fakt, że powód, w pierwszym możliwym momencie po podniesieniu zarzutu braku legitymacji biernej wskazał właściwy podmiot, co skutkowało jego wezwaniem. Jeden pełnomocnik reprezentował też obie pozwane.

Przechodząc do merytorycznej oceny powództwa wywiedzionego następczo właściwie przeciwko pozwanej ad. 2, należy wskazać, iż roszczenie o wynagrodzenie za miesiąc styczeń 2021r. oparte było o przepis art. 49 k.p.

Zgodnie z art. 49 k.p. w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z wpływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy.

Okres wypowiedzenia wyrażony w miesiącu lub miesiącach zawsze liczony jest w pełnych miesiącach kalendarzowych i rozpoczyna się z pierwszym dniem miesiąca kalendarzowego i kończy z ostatnim dniem miesiąca kalendarzowego. Niezależnie od tego, w którym dniu danego miesiąca kalendarzowego zostanie złożone wypowiedzenie, to i tak

bieg wypowiedzenia wyrażonego w miesiącu lub miesiącach biegnie od 1 dnia następnego, pełnego miesiąca kalendarzowego (tak też w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 listopada 1988 r., I PRN 48/88).

Sąd podziela tym samym twierdzenia powoda, który podniósł, że wskazany w wypowiedzeniu termin ustania stosunku pracy - 31 grudnia 2021r. - został ustalony nieprawidłowo. Zostało to także ostatecznie przyjęte również przez pozwaną w wystawionym przez nią świadectwie pracy powoda. Powodowi doręczono je jednak dopiero w dniu 4 lutego 2022r. i dopiero w ten sposób dowiedział się, że jako termin rozwiązania stosunku pracy pracodawca przyjął finalnie prawidłową datę 31 stycznia 2022r. mimo wskazania w oświadczeniu o wypowiedzeniu daty 31 grudnia 2021r. Wynagrodzenie za miesiąc styczeń 2022r. stanowi w istocie wynagrodzenie za skrócony okres wypowiedzenia.

Przepis art. 49 k.p., wbrew twierdzeniu strony pozwanej, rodzi prawo dla pracownika do wynagrodzenia za skrócenie okresu wypowiedzenia niezależnie od tego czy był on gotowy do świadczenia pracy w okresie stanowiącym właściwy okres wypowiedzenia, czy nie. Instytucja prawa pracy z art. 49 k.p.c. jest bowiem instytucją swoistą i odrębną aniżeli instytucja z art. 81 k.p., dotycząca przestoju.

Art. 49 k.p. jest wyjątkiem od zasady, wyrażonej w art. 80 k.p., że wynagrodzenie przysługuje wyłącznie za pracę wykonaną. Pracownik, któremu pracodawca określił wadliwie okres wypowiedzenia, nie ma bowiem wiedzy, że ma stawić do pracy i nie ma możliwości jej wykonywania z winy pracodawcy.

Tak było w przypadku powoda, który otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z informacją, że jego stosunek pracy rozwiąże się 31 grudnia 2021r., a świadectwo pracy z wpisem, że jego stosunek pracy uległ rozwiązaniu ostatecznie w dniu 31 stycznia 2022 r. otrzymał on dopiero w dniu 4 lutego 2022r.

Trafne w tym zakresie uwagi zawarł Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 2 lipca 2009r., III PK 20/09, wskazując, że: „przepis art. 49 k.p. częściowo powtarza treść art. 32 § 2 k.p., według którego rozwiązanie umowy o pracę (za wypowiedzeniem) następuje z upływem okresu wypowiedzenia. Większe znaczenie ma druga część art. 49 k.p. przyznająca pracownikowi prawo do wynagrodzenia do końca właściwego okresu wypowiedzenia. Jest to jeden z przepisów - w ujęciu art. 80 k.p. - przyznających prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy. Stanowi on samodzielną regulację i nie stosuje się w tej sytuacji art. 81 § 1 k.p., przyznającego pracownikowi prawo do wynagrodzenia - w ograniczonej wysokości - za czas, w którym pracownik jest gotów do wykonywania pracy, lecz doznaje przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy”.

Skoro do zachodzącej w niniejszej sprawie podstawy faktycznej ma zastosowanie przepis szczególny określający uprawnienia pracownika w razie naruszenia przepisów dotyczących obowiązków zakładu pracy wobec pracownika w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, to odpada tym samym podstawa do zastosowania przepisu ogólnego określającego zasady wynagradzania pracownika za czas niewykonywania pracy, jakim jest art. 81 § 1 k.p.

Do otrzymania wynagrodzenia nie jest więc wymagane spełnienie dodatkowych warunków, np. wykazanie przez pracownika gotowości do świadczenia pracy. Również podjęcie innego zatrudnienia nie powoduje obniżenia wynagrodzenia wynikającego z art. 49 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego - (...) z dnia 27 września 2018 r., III PK 87/17).

W związku z powyższym, powodowi przysługiwało wynagrodzenie za skrócony okres wypowiedzenia (styczeń 2022r.). Powód dochodził go w przysługującej mu miesięcznej wysokości 3.040 zł i w takiej kwocie należało mu je zasądzić (pkt IV wyroku).

Niezależnie jednak od poczynionych rozważań o braku wymogu pozostawiania przez powoda w gotowości do pracy w styczniu 2022r., wskazać należy, że zgodnie z zeznaniami powoda był on gotów na rozpoczęcie pracy po wykorzystaniu czasu wolnego po trasie zakończonej w dniu 25 listopada 2021r., jednak nikt ze strony pozwanej nie skontaktował się z nim w celu zlecenia mu transportu. U pozwanej ad. 2 panowała natomiast zasada, że o wyjazdach w trasę powód dowiadywał się telefonicznie bądź przez komunikator W.'up od jej pracowników, co znalazło potwierdzenie w zeznaniach powoda i zeznaniach świadka P. K. i K. K.. Ponadto, jak wynika z zeznań świadka K. K. już w dniu 25 listopada 2021r. w związku z powrotem powoda z trasy „na pusto” (wobec wygaśnięcia licencji) założono, że "powód



nie wyjedzie już w żadną trasę". Trudno zatem w takiej sytuacji zarzucić powodowi brak gotowości do pracy, jeżeli decyzja o zwolnieniu ze świadczenia pracy pochodziła od pracodawcy. Co istotne, powód nie miał wiedzy odnośnie ponownego uzyskania przez pracodawcę licencji transportowej (od 30 listopada 2021r.), a także nie wiedział, czy pozostaje w zatrudnieniu w styczniu 2022r., skoro pracownik oddziału kadr nie odpowiedział mu na wiadomość sms z pytaniem co do końca okresu wypowiedzenia, a o przyjęciu innej niż w wypowiedzeniu daty końcowej zatrudnienia dowiedział się dopiero ze świadectwa pracy otrzymanego w lutym 2022r.

Powództwo o wynagrodzenie za gotowość do pracy w sierpniu 2021 r., znajdujące podstawę prawną w przepisie art. 81 § 1 k.p., także okazało się uzasadnione.

Zgodnie z art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Takim przepisem jest art. 81 § 1 k.p., na mocy którego 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.

Należało zbadać, czy zaszły przesłanki z cytowanego art. 81 § 1 k.p., a mianowicie: gotowość pracownika do pracy, przeszkoda do jej świadczenia oraz przyczyna przeszkody leżąca po stronie pracodawcy.

Jest utrwalone w doktrynie i orzecznictwie prawa pracy, że cechami charakterystycznymi gotowości pracownika do wykonywania pracy są: 1) zamiar wykonywania pracy, 2) faktyczna zdolność do świadczenia pracy, 3) uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy oraz 4) pozostawanie w dyspozycji pracodawcy (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 2 września 2003 r., I PK 345/02, OSNP Nr 18/2004, poz. 308; z 23 września 2004 r., I PK 541/03, OSNP Nr 7/2005, poz. 94; z 11 listopada 2006 r., II PK 111/05, OSNP Nr 23-24/2006, poz. 347).

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 (tak w wyroku Sądu Najwyższego z 2 września 2003 r., I PK 345/02, M.P.Pr.-wkł. 2004/4/1). Zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z 14 maja 1999 r. (I PKN 60/99, OSNP 2000/15/577) oczekiwanie pracownika na wezwanie go przez pracodawcę do wykonywania pracy nie oznacza gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p., jeżeli takiego zachowania pracownika nie usprawiedliwiają okoliczności sprawy. Odnosząc to do niniejszej sprawy należy stwierdzić, że zasadne było oczekiwanie przez powoda na sygnał od pracodawcy o wyjeździe w trasę (wobec ustalonej praktyki zlecenia mu przez przełożonych wyjazdów w trasę), ale powód takiej informacji po powrocie z wyjazdu do Chorwacji nie otrzymał. Co więcej, w sierpniu 2021r. powód dodatkowo sam dopominał się o wyjazd w trasę, gdyż zależało mu na otrzymywaniu diet, które stanowiły istotną część należności wypłacanych mu co miesiąc przez pracodawcę.

Z zeznań powoda, ocenionych na wstępie jako wiarygodne, wynika, że w sierpniu 2021r. doznał on przeszkody w wykonywaniu pracy ze strony pracodawcy, polegającej na braku dostępności pojazdu, za pomocą którego mógłby on wykonywać swoje obowiązki pracownicze. Z zeznań powoda wynika niewątpliwie, że miał on zamiar wykonywać pracę w tym okresie i był do niej gotowy. Pozwany pracodawca nie przedstawił natomiast kontrdowodu, który zostałby uznany za wiarygodny. Sąd nie uwzględnił przy tym zeznań świadka K. K., bowiem relacja tego świadka o pozostawaniu przez powoda w sierpniu 2021r. na urlopie bezpłatnym w związku z wyjazdem do Chorwacji nie korespondowała z pozostałym materiałem dowodowym – nie tylko z zeznaniami powoda, ale i z przedłożonym przez powoda potwierdzeniem rezerwacji, z którego wynikało, że powód był na urlopie w C. w okresie od 19 lipca do 1 sierpnia 2021r. Nie mógł on zatem w sierpniu 2021r. korzystać z urlopu bezpłatnego od 2 sierpnia do 13 sierpnia 2021r. w celu wyjazdu do C., skoro z wakacji wrócił już w dniu 1 sierpnia 2021r. Z kolei wnioski o urlop, na jakie powołuje się pozwana ad. 2, nie zostały wypełnione i podpisane przez powoda, a biorąc pod uwagę, że powód kategorycznie zaprzeczył, aby korzystał w tym czasie z urlopu bezpłatnego, okoliczność ta zgodnie z regułą zawartą w art. 6 k.c. pozostała niewykazana.

Skoro powód od 2 sierpnia 2021r. pozostawał w dyspozycji pracodawcy, który nie zlecał mu wyjazdu w trasę, powodowi przysługiwało wynagrodzenie za cały miesiąc. Powód dochodził natomiast jedynie różnicy pomiędzy wypłaconą m kwotą (1.821,87 zł brutto) a kwotą minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2021r., wynoszącego 2.800 zł, tj. kwoty 978,13 zł (choć mógł domagać się wyrównania do obowiązującej go wysokości wynagrodzenia, tj. do kwoty 3.040 zł). Kwotę dochodzoną przez powoda należało na jego rzecz zasądzić (pkt III wyroku).

Żądanie zapłaty ekwiwalentu za korzystanie telefonu prywatnego do celów służbowych za miesiące październik, listopad, grudzień 2021r., mające podstawę prawną w art. 353<sup>1</sup> k.c. w zw. z art. 300 k.p., zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności z pasków płacowych powoda oraz z przesłuchania powoda wynikało, że jednym ze składników wynagrodzenia stanowił ekwiwalent za korzystanie z telefonu prywatnego w celach służbowych. Okoliczność ta została także potwierdzona przez pozwaną w odpowiedzi na pozew. Z tego tytułu powód otrzymywał comiesięczny zwrot kosztów w wysokości 100 zł.

Z pasków płacowych powoda wynika natomiast, że pozwana naliczyła i wypłaciła powodowi taki ekwiwalent za miesiące lipiec, sierpień, wrzesień 2021r. Nie otrzymał on ekwiwalentu za miesiące październik, listopad i grudzień 2021r.

W ocenie Sądu nie było podstaw do pozbawienia powoda ekwiwalentu za miesiące październik i listopad 2021r. Na rzecz powoda należało z tego tytułu zasądzić kwotę 200 zł (po 100 zł za każdy z tych miesięcy), zaś oddalić roszczenie w pozostałym zakresie, bowiem w grudniu 2021r. – co zostało ustalone i wskazane we wcześniejszej części rozważań – powód nie był w trasie, a oczekiwał w domu na kontakt od pracodawcy wraz z informacją o terminie kolejnej trasy i nie wykorzystywał telefonu prywatnego do celów służbowych. Rozstrzygnięcie w tej części zawarto w pkt V wyroku.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu w zakresie powództwa przeciwko pozwanej ad. 2 oparto o treść art. 100 k.p.c., w myśl którego – w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczącej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu. Rozstrzygnięcie to de facto nie znalazło w takiej sytuacji odzwierciedlenia w odrębnym punkcie wyroku i wymaga jedynie wyjaśnienia, bowiem jedynie pozwana ad. 2 poniosła koszty procesu w postaci kosztów zastępstwa procesowego. Powód takich kosztów nie poniósł. Mając na uwadze wynik postępowania Sąd zdecydował, że swoje koszty procesu w całości winna ponieść właśnie pozwana ad. 2. Sąd nie brał tu pod uwagę części, w której umorzono postępowanie w sprawie przed wydaniem wyroku na podstawie art.182 § 1 pkt 1 k.p.c., tj. co do wynagrodzenia za grudzień 2021r. Na marginesie tylko trzeba wspomnieć, że zgodnie z art. 182 § 4 k.p.c. wraz z umorzeniem postępowania umarzają się nawzajem koszty stron w danej instancji. Mając na uwadze część postępowania, która pozostała do rozstrzygnięcia, która pokrywała się z pierwotną wartością przedmiotu sporu w sprawie, powód dochodził łącznie ze wszystkich tytułów kwoty 4.318,13 zł. Łącznie zasądzono na jego rzecz kwotę 4.218,13 zł, a zatem powód wygrał proces w 97 %, a więc niemal w całości. Stąd zastosowanie regulacji zawartej w cytowanym wyżej przepisie art. 100 k.p.c. zdanie drugie było zasadne.

O kosztach sądowych orzeczono w pkt VII wyroku na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, zgodnie z którym kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy.

Na koszty sądowe składała się opłata od pozwu w kwocie 400 zł. 97 % tej kwoty to kwota 388 zł i taką kwotę Skarbowi Państwa winna zwrócić pozwana ad. 2.

Nadając w pkt VIII wyrokowi w pkt III-V rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.040 zł, a więc do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, Sąd orzekł na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., zgodnie z którym, zasądzając

należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

## ZARZĄDZENIE

(...),

(...),

(...),

(...),

(...),

(...),

(...).

11.12.2023 r.