

## UZASADNIENIE

Powód I. S. domagał się w niniejszym procesie od pozwanej A. D. (...) ( (...)) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. sprostowania świadectwa pracy wydanego w dniu 1 czerwca 2017 r. poprzez wskazanie w nim, iż korzystał z urlopu bezpłatnego od 3 marca 2017 r. do 26 maja 2017 r. oraz że w okresie od 29 maja 2017 r. do 31 maja 2017 r. był niezdolny do pracy. Powód wniósł również o zasądzenie od pozwanej, na swoją rzecz, wynagrodzenia chorobowego za okres niezdolności do pracy od 29 maja 2017 r. do 31 maja 2017 r. w kwocie 441,60 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2017 r. (żądanie zapłaty odsetek zostało zgłoszone w piśmie z dnia 3 kwietnia 2018 r., a sprecyzowane w piśmie z dnia 4 lipca 2018 r.).

Pismem z dnia 29 września 2017 r. powód rozszerzył powództwo domagając się sprostowania kolejnego świadectwa pracy wystawionego w dniu 10 października 2017 r. w taki sam sposób, jak świadectwa pracy wystawionego w dniu 1 czerwca 2017 r., a dodatkowo poprzez wskazanie w punkcie 5, że wypłacono mu ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop z podaniem kwoty tego ekwiwalentu w miejsce zapisu, że wykorzystał urlop wypoczynkowy. W tym samym piśmie powód wskazał, iż domaga się również ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za maj 2017 r., a na żądanie sądu, w piśmie z dnia 14 lutego 2018 r., podał, że z tego tytułu domaga się kwoty 444,68 zł.

Początkowo powód zgłosił również żądanie uregulowania wszystkich składek na ubezpieczenie społeczne, by następnie pismem z dnia 16 lutego 2018 r. cofnąć pozew w tym zakresie.

Pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości, w tym również w rozszerzonym zakresie oraz o zasądzenie od powoda, na swoją rzecz, kosztów procesu według norm prawem przepisanych. Pozwana spółka podkreślała, kwestionując w tej mierze twierdzenia powoda, iż nie został on odwołany z urlopu bezpłatnego, a zaproszenie do siedziby spółki miało na celu jedynie poinformowanie powoda o zastrzeżeniach duńskiej spółki do sposobu wykonywania pracy przez powoda oraz przekazanie mu decyzji o niezawarcie z nim kolejnej umowy o pracę.

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska szeroko je argumentując w pismach procesowych znajdujących się w aktach sprawy (do argumentów przytaczanych przez strony, a mających wpływ na wydane rozstrzygnięcie, Sąd odniesie się w poniższych rozważaniach prawnych).

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

W dniu 27 lutego 2017 r. między A. D. (...) ( (...)) sp. z o.o. z siedzibą w W. (obecna siedziba spółki to S.) a A. A/S w A. w D. zostało zawarte, na mocy art. 174<sup>1</sup> §1 k.p., porozumienie, którego przedmiotem było udzielanie pracownikom polskiej spółki urlopu bezpłatnego celem wykonywania pracy dla i na terenie duńskiej spółki. W §3 wskazano, iż w okresie urlopu bezpłatnego duńska spółka zatrudni pracowników polskiej spółki w oparciu o umowę o pracę na prawach i zasadach obowiązujących w D., przy czym umowa zostanie zawarta na warunkach nie mniej korzystnych dla pracowników niż umowa z polską spółką. W §7 strony dopuściły możliwość przedłużenia urlopu bezpłatnego celem kontynuowania umowy, o której mowa w §3, jak również wcześniejszego zakończenia urlopu bezpłatnego za uprzednią pisemną zgodą pracownika. Porozumienie zostało zawarte na czas nieokreślony z możliwością jego rozwiązania za miesięcznym okresem wypowiedzenia (§8).

Dowód: Porozumienie z dnia 27 lutego 2017 r. – k. 142-143;

I. S. zawarł z A. D. (...) ( (...)) sp. z o.o. w W. umowę o pracę na okres próbny od 1 marca 2017 r. do 31 maja 2017 r. na stanowisku elektromontera urządzeń chłodniczych za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 23 zł brutto za godzinę. W dniu 1 marca 2017 r. odbył szkolenie wstępne. W dniu 2 marca 2017 r. złożył wniosek o udzielenie urlopu bezpłatnego na okres od 3 marca 2017 r. do 2 kwietnia 2017 r. Następnie złożył dwa kolejne wnioski o udzielenie

urlopu bezpłatnego aż do 31 maja 2017 r. We wszystkich wnioskach wskazywał, że o urlop bezpłatny wnioskuje celem wykonywania pracy u innego pracodawcy w związku z ww. porozumieniem między spółką polską i spółką duńską.

Bezsporne, a nadto dowód: umowa o pracę – k. 1 cz. B akt osobowych, wnioski o udzielanie urlopu bezpłatnego – k. 6, 9 i 10 cz. B akt osobowych;

W okresie od 6 marca 2017 r. do 2 czerwca 2017 r. I. S. i A. A/S z siedzibą w A. w D. łączyła umowa o pracę zawarta na czas określony.

Bezsporne, a nadto dowód: przetłumaczona umowa o pracę – koperta k. 157;

Powód świadczył pracę w duńskiej spółce od 6 marca 2017 r.

Bezsporne, a nadto dowód: zeznania powoda – k. 118-120 w zw. z k. 163;

W dniu 24 maja 2017 r. I. S. zadzwonił do kierownika zakładu w Polsce i jednocześnie pełnomocnika (...) spółki (...), aby ustalić, co się będzie z nim dalej działo, ponieważ zbliżał się termin zakończenia umów zarówno ze spółką polską, jak i spółką duńską.

Bezsporne, a nadto dowód: zeznania powoda – k. 118-120 w zw. z k. 163;

Podczas rozmowy telefonicznej I. S. zapytał S. P., czy zostanie z nim przedłużona umowa o pracę z polską spółką. S. P. odpowiedział I. S., że nie udziela telefonicznie takich informacji i że muszą o tym porozmawiać, jak powód przyjedzie do Polski. Podczas prowadzenia rozmowy telefonicznej S. P. nie był jeszcze do końca pewny, czy z I. S. zostanie zawarta nowa umowa o pracę, czy też nie, ale skłaniał się do tego, aby tej umowy nie przedłużać. I. S. podczas rozmowy telefonicznej miał już wiedzę o tym, że duńska spółka nie będzie z nim zawierała kolejnej umowy. S. P. również miał taką świadomość, gdyż otrzymał informację od J. J. zatrudnionego w duńskiej spółce, że duńska spółka nie będzie już chciała zatrudnić I. S. i że może on już wrócić do domu. I. S. i S. P. ustalili, że I. S. przyjedzie do siedziby spółki na rozmowę w poniedziałek 29 maja 2017 r., o godz. 8.00. Produkcja rozpoczyna się od godz. 7.00. S. P. poprosił I. S., żeby na spotkanie w dniu 29 maja 2017 r. zabrał cały sprzęt, który otrzymał od spółki, w tym aparat, telefon komórkowy, ubranie robocze. Podczas rozmowy telefonicznej strony nie rozmawiały o urlopie bezpłatnym.

Za okres pracy w D. I. S. sporządził raport, w którym szczegółowo odniósł się do wykonywanych zadań i do warunków pracy. W raporcie tym I. S. wskazał m.in. „Pomimo zerowego zainteresowania ze strony kierownika warsztatu i menadżera produkcji moją osobą, sam szukałem sobie pracy, co skutkowało wykonaniem kolejnej maszyny już samodzielnie. Podczas tej pracy doszło do telekonferencji, podczas której zarzucano mi, że źle pracuję i nic nie robię, a moja opinia na ten temat została wysłana w dokumencie wysłanym w dniu 27.04.2017 r. do pana S. P.”. W podsumowaniu raportu I. S. wskazał, że jego wyjazd do D. nie miał jakiegokolwiek skodyfikowanej formy ubranej w ramach agendy czy planu, a wszystko działo się ad hoc. I. S. wskazał nadto w raporcie, że został poproszony o wcześniejszy powrót do S..

Raport ten I. S. wysłał S. P. drogą e-mailową w nocy 28 maja 2017 r.

I. S. wyjechał z D. w piątek 26 maja 2017 r., późnym wieczorem. Stawił się w siedzibie spółki w poniedziałek 29 maja 2017 r., o godz. 8.00. Przyniósł ze sobą ubranie robocze. Na pytanie o telefon komórkowy i aparat odparł, że się jeszcze nie rozpakował. S. P. zapytał I. S., jak wyglądała praca w D., a po udzieleniu obszernej odpowiedzi, poinformował, że nie zostanie z nim przedłużona umowa. I. S. starał się nakłonić S. P. do zmiany zdania, a gdy przekonał się, że nie jest to możliwe, odwrócił się i powiedział, że idzie szukać pracy. Podczas rozmowy nie było mowy o urlopie bezpłatnym. Rozmowa trwała 40-50 minut.

Dowód: zeznania świadka S. P. – k. 120-122, częściowo zeznania powoda – k. 118-120 w zw. z k. 163, raport z wyjazdu – k. 66-105;

Po rozmowie z S. P. I. S. poszedł do domu, a następnie postanowił udać się do lekarza psychiatry, który wystawił mu zwolnienie lekarskie za okres od 29 maja 2017 r. do 12 czerwca 2017 r. Kolejne zwolnienie lekarskie zostało wystawione przez lekarza psychiatrę za okres od 13 czerwca 2017 r. do 12 lipca 2017 r. I. S. wcześniej nie leczył się psychiatrycznie.

Dowód: zeznania powoda – k. 118-120 w zw. z k. 163, (...) k. 39 i 39v;

W dniu 30 maja 2017 r. S. P. nie miał żadnego kontaktu z I. S.. S. P. chciał się spotkać z I. S. w dniu 31 maja 2017 r., żeby wręczyć mu świadectwo pracy, ale I. S. odmówił.

S. P. spotkał się ostatecznie z I. S. w dniu 1 czerwca 2017 r. w Centrum Handlowym (...) w S.. S. P. wręczył mu dwa zwolnienia lekarskie dotyczące tego samego okresu, jedno zostało wystawione na polską spółkę, a drugie na duńską spółkę.

Dowód: zeznania świadka S. P. – k. 120-122, zeznania powoda – k. 118-120 w zw. z k. 163;

Drugie zwolnienie lekarskie I. S. wysłał pocztą. Pracodawca odebrał je 19 czerwca 2017 r. Zwolnienie to zostało odesłane z informacją, że stosunek pracy ustał z dniem 31 maja 2017 r.

Bezsporne, a nadto dowód: pismo z dnia 26 czerwca 2017 r. – k. 40;

Mailem z dnia 30 maja 2017 r. I. S. poinformował duńską spółkę, że od 29 maja 2017 r. do 2 czerwca 2017 r. jest chory i nie będzie go w pracy w (...) /S A..

Bezsporne, a nadto dowód: korespondencja e-mailowa – k. 65;

W świadectwie pracy wystawionym z datą 31 maja 2017 r. pracodawca wskazał, iż w okresie zatrudnienia I. S. korzystał z urlopu bezpłatnego od 3 marca 2017 r. do 31 maja 2017 r. na podstawie art. 174<sup>1</sup> k.p. I. S. odebrał to świadectwo 1 czerwca 2017 r.

Bezsporne, a nadto dowód: świadectwo pracy z dnia 31 maja 2017 r. – k. 5-6, k. 1 cz. C akt osobowych;

Pismem z dnia 7 czerwca 2017 r. I. S. zwrócił się do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, przy czym domagał się wpisania w świadectwie pracy, że korzystał z urlopu bezpłatnego w okresie od 3 marca 2017 r. do 26 maja 2017 r., był niezdolny do pracy od 29 maja 2017 r. do 31 maja 2017 r. Ponadto w piśmie tym domagał się również zapłaty kwoty 441,60 zł brutto tytułem wynagrodzenia chorobowego za okres od 29 maja 2017 r. do 31 maja 2019 r.

Bezsporne, a nadto dowód: pismo z dnia 7 czerwca 2017 r. – k. 4;

W dniu 14 czerwca 2017 r. I. S. otrzymał odpowiedź na wniosek o sprostowanie świadectwa pracy, w którym wskazano, że nie został on odwołany z urlopu bezpłatnego, a świadectwo pracy zostało wydane prawidłowo.

Bezsporne, a nadto dowód: odpowiedź na wniosek o sprostowanie świadectwa pracy – k. 7;

Mailem z dnia 6 lipca 2017 r. I. S. zwrócił się do dyrektora finansowego duńskiej spółki pełniącego jednocześnie funkcję członka zarządu w polskiej spółce. Wskazał w nim, że od 29 maja 2017 r. miał pracować w Polsce, ale „przez uwagę na złe zachowanie pana S. P. nie mógł dalej pracować dla Państwa”. Jednocześnie wskazał, iż wobec nagłej niedyspozycji, jaką wywołała u niego ta sprawa, ma zwolnienie lekarskie do 12 lipca 2017 r. Jednocześnie pytał, dlaczego S. P. nie przekazał mu tych zwolnień i gdzie należy przekazać zwolnienia wystawione dla pracodawcy w D. prze lekarza.

W odpowiedzi na powyższe pytania I. S. uzyskał, również drogą mailową, informację, iż zgodnie z przepisami duńskiego prawa pracy pracowników zatrudnionych na okres krótszy niż 6 miesięcy nie dotyczy wypowiedzenia. Wskazano również, że wynagrodzenie zostało wypłacone do dnia wygaśnięcia umowy zawartej na czas określony, czyli

do dnia 2 czerwca 2017 r. oraz że nie zachodzi potrzeba dostarczenia „danych medycznych”, ponieważ I. S. nie jest uprawniony do otrzymywania wynagrodzenia po 2 czerwca 2017 r.

Na kolejne pytania I. S. uzyskał on od duńskiego pracodawcy paski wynagrodzenia za okres od marca do czerwca 2017 r. Ponownie został poinformowany, że jego umowa wygasła z dniem 2 czerwca 2017 r. oraz że jest uprawniony do 8,06 dni urlopu.

Bezsporne, a nadto dowód: przetłumaczona korespondencja e-mailowa – koperta k. 157

Pismem z dnia 31 października 2017 r. pracodawca poinformował I. S., iż jego świadectwo pracy zostało sprostowane oraz wysłał do niego, za pośrednictwem poczty, świadectwo pracy noszące datę 10 października 2017 r., w którym wskazano, że w okresie zatrudnienia I. S. wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 3 dni.

Bezsporne, a nadto dowód: świadectwo pracy z dnia 10 października 2017 r. wraz z pismem z dnia 31 października 2017 r. – cz. C akt osobowych powoda;

Pismem z dnia 9 listopada 2017 r. I. S. wniósł o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 10 października 2017 r. poprzez wskazanie w nim analogicznych zapisów, jakich umieszczenia domagał się w świadectwie pracy noszącym datę 31 maja 2017 r., a dodatkowo poprzez zamianę sformułowania o wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego na informację o wypłaceniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop z podaniem kwoty.

Bezsporne, a nadto dowód: wniosek z dnia 9 listopada 2017 r. – k. 22-23;

Za okres zatrudnienia w duńskiej spółce, tj. za okres do 2 czerwca 2017 r. I. S. otrzymał wynagrodzenie. Wynagrodzenie otrzymał również za okres od 29 maja 2017 r. do 2 czerwca 2017 r., kiedy nie świadczył pracy.

Bezsporne, a nadto dowód: przetłumaczone karty wynagrodzeń – k. 157; zeznania powoda – k. 118-120 w zw. z k. 163;

### ***Sąd Rejonowy zważył, co następuje:***

Powództwo okazało się niezasadne.

Jak wskazano już powyżej, powód domagał się w niniejszym procesie sprostowania obu świadectw pracy, przyznania mu ekwiwalentu za 3 dni urlopu wypoczynkowego za maj 2017 r., a także wynagrodzenia chorobowego za ostatnie 3 dni maja 2017 r.

Podstawę prawną żądania powoda w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy stanowił art. 97 §2<sup>1</sup> Kodeksu pracy (dalej: k.p.), który w spornym okresie stanowił, iż 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.

Żądanie zasądzenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy znajdowało podstawę prawną w treści art. 171 k.p., a wynagrodzenia chorobowego w treści art. 92 §1 ust. 1 k.p. I tak: art. 171 k.p. stanowi, iż w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny, natomiast zgodnie z art. 92 §1 ust.1 k.p. za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu (termin 33 dni zostaje skrócony do 14 dni w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia).

Ocena ewentualnej zasadności powództwa uzależniona była od ustalenia, czy powód został odwołany przez pozwaną spółkę z urlopu bezpłatnego. Gdyby bowiem w istocie tak było, przedstawione powyżej żądania powoda mogłyby

zostać uwzględnione (z wyjątkiem żądania wskazania w punkcie 5 drugiego świadectwa pracy, że powodowi wypłacono ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop z podaniem kwoty tego ekwiwalentu w miejsce zapisu, że powód wykorzystał urlop wypoczynkowy, o czym szerzej poniżej).

Okoliczność odwołania z urlopu winien udowodnić powód, który z faktu tego wywodził korzystne dla siebie skutki prawne. Zgodnie bowiem z art. 6 Kodeksu cywilnego (dalej: k.c.) ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Przepis ten znajduje zastosowanie w niniejszej sprawie z uwagi na brzmienie art. 300 k.p. stanowiącego, iż w sprawach nieuregulowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy.

W tym miejscu wskazać należy, iż poza sporem pozostaje, iż powód przebywał na urlopie bezpłatnym (spór dotyczy tego, do kiedy ten urlop trwał) udzielonym w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy. Instytucję tę reguluje art. 174<sup>1</sup> k.p., w myśl którego za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie, pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy przez okres ustalony w zawartym w tej sprawie porozumieniu między pracodawcami (§1). Okres urlopu bezpłatnego, o którym mowa w §1, wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze u dotychczasowego pracodawcy.

W ocenie Sądu powód nie sprostował ciężącemu na nim obowiązki wykazania, że został odwołany z urlopu bezpłatnego. Zeznania powoda, który podkreślał, iż miał się stawić w pracy w siedzibie spółki w S. w dniu 29 maja 2017 r., żeby świadczyć pracę, nie znajdują potwierdzenia w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Okoliczności tej nie potwierdza przesłuchany w sprawie świadek J. P.. Wręcz przeciwnie – świadek ten zaprzeczył, by odwołał powoda z urlopu bezpłatnego i by powiedział mu, że w Polsce będzie świadczyć pracę. Fakt stawiennictwa powoda w Polsce uzasadniał natomiast tym, że duński pracodawca powiedział, że powód w D. skończył już swoje zadanie i że przesądzone już było, o czym wiedział także powód, iż duńska spółka nie zawrze z nim kolejnej umowy o pracę (z samego raportu powoda wynika, że nie tylko powód miał zastrzeżenia do pracy w duńskiej spółce, ale i duński pracodawca miał uwagi do jego pracy). Ustalenia z powodem, że stawi się w siedzibie spółki, gdy wróci do Polski, aby porozmawiać o dalszej przyszłości w pozwanej spółce, nie można utożsamiać z odwołaniem powoda z urlopu bezpłatnego, tym bardziej, że jak wynika z porozumienia łączącego obie spółki, do odwołania powoda z urlopu niezbędna była pisemna zgoda samego pracownika. Podkreślenia wymaga nadto, że to sam powód dzwonił do S. P., żeby dowiedzieć się, co z nim dalej będzie (czy zostanie z nim zawarta nowa umowa), a gdyby to pozwana spółka miała – ja wnioskuje powód - plan „podstępnego sprowadzenia” powoda do Polski, to niewątpliwie to ona sama była inicjatorem rozmowy. Co więcej, trudno racjonalnie wytłumaczyć, jakie uzasadnienie miałyby taki ewentualny plan spółki, skoro nie zamierzała skierować powoda w Polsce do pracy. Sąd zwrócił również uwagę, iż sam powód w swoim bardzo szczegółowym raporcie z pracy w D. nie zawarł informacji, że został odwołany z urlopu bezpłatnego, a jedynie, że poproszono go o powrót do Polski. Także świadek S. P. zeznał, że podczas rozmowy telefonicznej z powodem oraz w trakcie spotkania w S. w dniu 29 maja 2017 r. nie było mowy o urlopie bezpłatnym. Spotkanie w S., co bezsporne, trwało kilkadziesiąt minut, a zatem niewątpliwie, gdyby zamysłem stron było odwołanie z urlopu bezpłatnego, to wątek ten zostałby przez nie poruszony. Podkreślić należy dodatkowo, iż w pozwanej spółce praca na produkcji rozpoczynała się o 7, a nie o 8 rano, a powód umówił się na spotkanie na godz. 8.00. Co więcej, w e-mailu, który powód skierował do duńskiego pracodawcy w dniu 30 maja 2017 r. powód wskazał, że pozostaje na zwolnieniu lekarskim i nie będzie go w pracy. Gdyby powód zakładał wówczas, że jego urlop bezpłatny został przerwany i jest zobowiązany do świadczenia pracy na rzecz pozwanej spółki, to niezasadne byłoby usprawiedliwianie nieobecności w duńskiej spółce, tym bardziej, że wiedzę o braku możliwości wypowiedzenia duńskiej umowy powód posiadał w terminie późniejszym. W konsekwencji Sąd odmówił wiary tej części zeznań powoda, w której twierdził on, że został podstępnie sprowadzony do Polski, bo usłyszał, że ma się tu stawić do pracy i świadczyć pracę od poniedziałku od godz. 8 rano. Zeznania te w tym zakresie pozostają w sprzeczności z logicznymi zeznaniami świadka S. P., którym Sąd dał wiarę nie znajdując podstaw do ich kwestionowania w świetle pozostałych okoliczności przedstawionych powyżej. Na marginesie Sąd wskazuje, że choć duński pracodawca nie wymagał w ostatnim tygodniu obowiązywania umowy świadczenia pracy przez powoda (nie był zadowolony z tego, jak powód tę pracę wcześniej wykonywał i dlatego stwierdził, że powód może wrócić do Polski) powód otrzymał od duńskiej spółki pełne wynagrodzenie za czas do końca

trwania umowy, w tym za okres od 29 maja 2017 r. do 2 czerwca 2017 r., kiedy nie świadczył pracy. Z racji pracy w pozwanej spółce powód nabył również, jak wynika z informacji duńskiego pracodawcy, prawo do 8,06 dni urlopu.

Sąd nie przeprowadził dowodu z zeznań świadka J. J., albowiem w zakreślonym terminie, ani do zamknięcia rozprawy, powód nie wskazał jego adresu, do czego został zobowiązany na rozprawie w dniu 21 marca 2018 r., w terminie 14 dni, pod rygorem pominięcia dowodu. Sąd pominął także dowód z przesłuchania członka zarządu pozwanej spółki w charakterze strony pozwanej, albowiem okoliczności, na który miałby zostać przeprowadzony ten dowód (powód również na rozprawie w dniu 21 marca 2018 r. został zobowiązany do wskazania konkretnej tezy dowodowej uzasadniającej przeprowadzenie dowodu z zeznań członka zarządu, w terminie 14 dni, pod rygorem pominięcia dowodu), tj. ustalenie, czy duńska umowa o pracę mogła być wypowiedziana oraz czy do odwołania z urlopu bezpłatnego jest konieczne rozwiązanie umowy z duńską spółką oraz okoliczności dotyczące warunków pracy w duńskiej spółce, a także wynagrodzenia innego pracownika (powód sformułował pytania w piśmie z dnia 3 kwietnia 2018 r. – k. 129) nie miały wpływu na rozstrzygnięcie niniejszej sprawy. Tak samo zresztą, jak analogiczne pytania, które w ocenie powoda winny być zadane ww. świadkowi, a które powód sformułował w piśmie z dnia 16 lutego 2018 r. (k. 60), przy czym adresu świadka, jak wskazano powyżej, powód ostatecznie nie podał. Podkreślenia wymaga raz jeszcze, że kluczowe dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy pozostawało ustalenie, czy powód został odwołany z urlopu bezpłatnego, na którym przebywał w pozwanej spółce, a dla ustalenia tej okoliczności możliwość wypowiedzenia duńskiej umowy lub jej brak, jak i warunki pracy w D. nie miały znaczenia.

Ustalenie, że powód nie został odwołany z urlopu bezpłatnego, a zatem przebywał na nim do dnia 31 maja 2017 r., a zatem do dnia ustania łączącej go z pozwaną spółką umowy o pracę z uwagi na upływ czasu, na który umowa ta była zawarta, skutkuje przyjęciem, że żądanie sprostowania świadectw pracy w zakresie dotyczącym wymiaru urlopu bezpłatnego oraz korzystania z urlopu wypoczynkowego, a nadto żądanie zapłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za 3 dni maja 2017 r. i wynagrodzenia chorobowego za ostatnie 3 dni maja 2017 r., pozostają bezzasadne. Skoro bowiem powód przebywał w pozwanej spółce na urlopie bezpłatnym do końca maja 2017 r., to urlop ten nie skończył się z dniem 27 maja 2017 r., w okresie od 28 maja 2017 r. do 31 maja 2017 r. powód nie przebywał w pozwanej spółce na zwolnieniu chorobowym (był na urlopie bezpłatnym). Powód nie nabył również prawa do ekwiwalentu za urlop za ostatnie 3 dni maja 2017 r. (w tym miejscu przypomnienia wymaga, iż za okres do 3 marca 2017 r., kiedy to rozpoczął się urlop bezpłatny, powód otrzymał ekwiwalent za urlop wypoczynkowy), ani prawa do wynagrodzenia chorobowego od pozwanej spółki, przy czym, co akcentowano już powyżej, za czas choroby powód otrzymał wynagrodzenie od duńskiej spółki. Odnośnie żądania ekwiwalentu za urlop i przytoczonej powyżej treści §2 art. 174<sup>1</sup> k.p. podkreślić należy, iż w orzecznictwie zgodnie przyjmuje się, że jedynie reaktywacja zawieszonych obowiązków umożliwia skorzystanie z uprawnień wynikającego z art. 174<sup>1</sup> §2 k.p., a następuje ona z chwilą powrotu pracownika do pracy u dotychczasowego pracodawcy. W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2008 r. (sygn. II PK 318/17) Sąd ten zwrócił uwagę, iż generalną zasadą pozostaje, że okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze (art. 174 §2 k.p.), co stanowi naturalną konsekwencję tego, że w tym okresie ulegają zawieszeniu wzajemne obowiązki i uprawnienia stron stosunku pracy. W istocie wyjątkiem od tej zasady jest urlop udzielany na podstawie art. 174<sup>1</sup> §1 k.p. stanowiący szczególny rodzaj urlopu bezpłatnego, skoro w §2 ustawodawca ustalił, że okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze u dotychczasowego pracodawcy. W dalszej kolejności Sąd Najwyższy wskazał, że uprawnienie to jednak, co oczywiste, nie może być realizowane wtedy, kiedy wzajemne obowiązki stron stosunku pracy pozostają w zawieszeniu (co ma miejsce zarówno w trakcie urlopu z art. 174 k.p. jak i art. 174<sup>1</sup> k.p.). Stosownie zatem do zasady wnioskowania z mniejszego na większe (argumentum a minori ad maius), skoro uprawnienie nie może być realizowane w trakcie zawieszenia obowiązków, to tym bardziej nie jest to możliwe, kiedy ustanie stosunek pracy, co pociąga za sobą ustanie wzajemnych obowiązków stron. W konsekwencji Sąd Najwyższy stwierdził, że jedynie reaktywacja zawieszonych obowiązków umożliwia skorzystanie z uprawnień wynikającego z art. 174<sup>1</sup> §2 k.p., a następuje ona z chwilą powrotu pracownika do pracy u dotychczasowego pracodawcy. Z samej zatem istoty omawianego przepisu wynika, że dopiero podjęcie pracy u dotychczasowego pracodawcy, po zakończeniu urlopu bezpłatnego, umożliwia zaliczenie okresu tego urlopu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Sąd orzekający w niniejszej sprawie podziela ww. stanowisko Sądu Najwyższego wskazując dodatkowo, że pogląd ten został podtrzymany w kolejnych orzeczeniach Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2009 r. (sygn. II PK 111/08) oraz z dnia 29 listopada 2012 r. (sygn. II PK 115/12).

Bezzasadne okazało się również żądanie sprostowania świadectwa pracy wystawionego w dniu 10 października 2017 r. poprzez wskazanie w punkcie 5, że powodowi wypłacono ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop z podaniem kwoty tego ekwiwalentu w miejsce zapisu, że powód wykorzystał urlop wypoczynkowy. Jak wynika z wydanego na podstawie art. 97 §4 k.p. Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie świadectwa pracy z dnia 30 grudnia 2016 r., w brzmieniu obowiązującym w spornym okresie, a dokładniej w stanowiącym składową część tego Rozporządzenia Załącznika Świadectwo Pracy (Wzór) w punkcie 6 świadectwa pracy należy wskazać urlop wypoczynkowy wykorzystany w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, w tym urlop wypoczynkowy wykorzystany na podstawie art. 167<sup>2</sup> k.p. (urlop na żądanie) w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy. Analogiczna regulacja figuruje w §2 ust. 1 pkt 6 przedmiotowego Rozporządzenia stanowiącym, iż w świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczeń społecznych, dotyczące urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy i wykorzystanego w tym roku. Jak trafnie wskazywała strona pozwana w piśmie procesowym z dnia 21 lutego 2018 r. dla następnego pracodawcy istotne jest, ile dni urlopu pracownik już wykorzystał, aby wiedzieć, ile urlopu mu jeszcze przysługuje, bez znaczenia pozostaje natomiast, w jakiej formie ten urlop odebrał u poprzedniego pracodawcy. Zaznaczyć również należy, iż w ww. Załączniku do Rozporządzenia, a konkretniej w części Sposób wypełniania świadectwa pracy w pkt 5 wskazuje się, że w ust. 6 w pkt 1 świadectwa pracy pracodawca wskazuje wyłącznie liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy, wykorzystanego w naturze lub za które przysługuje ekwiwalent pieniężny, odrębnie wskazuje się liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego, wykorzystanego przez pracownika do dnia ustania stosunku pracy na podstawie art. 167<sup>2</sup> k.p. Z zapisu tego w swoim piśmie procesowym z dnia 7 marca 2017 r. powód wywodzi, że słowo „wyłącznie” należy łączyć „z wyszczególnieniem za dni odebrane w naturze oraz za dni, za które wypłacono ekwiwalent i należy to dookreślać”. Powód zwraca również uwagę, że w wyżej przytoczonym zdaniu występuje spójnik lub, a „nie ma nic o tym, że dni te należy zsumować”. Jednocześnie powód wskazuje, że wpisu o wypłaceniu ekwiwalentu można dokonać w ust. 8 pkt 2 świadectwa pracy na żądanie pracownika. Ze stanowiskiem powoda nie sposób się zgodzić. Treść pkt 5 Sposobu wypełniania świadectwa pracy wyraźnie wskazuje bowiem, że w świadectwie pracy należy wyodrębnić jedynie urlop na żądanie. Nie ma w nim natomiast mowy o obowiązku wyodrębnienia urlopu wykorzystanego w naturze i ekwiwalentu pieniężnego za urlop. (...) o wypłaceniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop z podaniem kwoty tego ekwiwalentu (a żądanie o takim brzmieniu zgłosił w niniejszej sprawie powód) pracodawca nie musi również umieszczać na żądanie pracownika w pkt 8 świadectwa pracy (informacje uzupełniające). Jak wynika bowiem z pkt 6 Sposobu wypełnienia świadectwa pracy w ust. 8 pkt 2 pracodawca zamieszcza na żądanie pracownika informację m.in. o wysokości i składnikach wynagrodzenia, a ekwiwalent za urlop jest świadczeniem odrębnym od wynagrodzenia.

Sąd nie znalazł podstaw, by - zgodnie z wnioskiem powoda przedłożonym na ostatniej rozprawie – zwrócić się do Królestwa D. z pytaniem, czy przepisy prawa duńskiego umożliwiają zawieranie porozumienia na podstawie art. 174<sup>1</sup> §1 k.p., wskazując, że – w jego ocenie polski kodeks pracy nie jest źródłem prawa w Królestwie D.. Powód wniósł również, by tutaj Sąd wystąpił do Trybunału Konstytucyjnego z pytaniem prawnym o stwierdzenie zgodności art. 174<sup>1</sup> k.p. z Konstytucją i umowami międzynarodowymi, w tym zawartymi z Królestwem D., podnosząc, że zawieranie takich porozumień budzi wiele zastrzeżeń i komplikacji co do interpretacji polskich przepisów oraz ich potencjalnej sprzeczności z prawami innych krajów, nie tylko Unii Europejskiej, w szczególności wobec faktu, że ww. przepis nie zawiera szerszego sposobu realizacji wynikających z niego dyspozycji co do chociażby formy tego porozumienia, czy odwołania z urlopu bezpłatnego. Nie kwestionując tego, że polski kodeks pracy nie jest źródłem prawa w Królestwie D., należy zauważyć, że odniesienie się powoda do nieskonkretyzowanych zastrzeżeń i komplikacji co do możliwej interpretacji polskich przepisów oraz ich potencjalnej sprzeczności z prawami innych krajów, nie tylko Unii Europejskiej, nie uzasadnia wniosku o zwrócenie się z pytaniami do ww. podmiotów, tym bardziej, że powód

nie podjął próby wskazania, z jakim przepisem Konstytucji czy (i jakich) umów międzynarodowych ww. art. 174<sup>1</sup> k.p. jest niezgodny.

Mając na względzie wszystko powyższe Sąd w punkcie I wyroku umorzył postępowanie w części dotyczącej składek na ubezpieczenie, albowiem powód cofnął ze skutkiem prawnym pozew w tym zakresie (art. 355 Kodeksu postępowania cywilnego, dalej: k.p.c.), a w pozostałym zakresie powództwo oddalił.

W punkcie III wyroku Sąd rozstrzygnął o kosztach procesu w oparciu o treść art. 98 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi, na jego żądanie, koszty procesu. Na koszty procesu złożyło się wynagrodzenie pełnomocniczki strony pozwanej – radczynie prawnej w łącznej wysokości 187,50 zł, na którą składała się kwota 120 zł w związku ze zgłoszonym żądaniem sprostowania świadectwa pracy – §9 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych) oraz kwota 67,50 zł w związku z żądaniem zapłaty wynagrodzenia chorobowego (§2 pkt 1 w zw. z §9 pkt 2 ww. Rozporządzenia). Jak stanowi §19 ww. Rozporządzenia w razie zmiany w toku postępowania wartości stanowiącej podstawę obliczenia opłat, bierze się pod uwagę wartość zmienioną poczynając od następnej instancji. Stąd też podstawy wynagrodzenia pełnomocniczki na obecnym etapie postępowania, nie mogły stanowić żądania rozszerzonego powództwa (żądanie sprostowania drugiego świadectwa pracy i żądanie zapłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy).

## ZARZĄDZENIE

1. (...);

2. (...);

3. (...).

30 października 2019 r.