

Sygn. akt VI P 501/16

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ** Dnia 29 listopada 2017 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk - Południe w Gdańsku Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Beata Piórek

Protokolant Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 15 listopada 2017 r. w Gdańsku

sprawy z powództwa M. W.

przeciwko M. P.

o wynagrodzenie , ekwiwalent za urlop, sprostowanie świadectwa pracy

I. utrzymuje w mocy wyrok zaoczny z dnia 16 grudnia 2016r. w punktach I i II z wyłączeniem zasądzonej w punkcie I kwoty 2 593, 80 zł ( dwa tysiące pięćset dziewięćdziesiąt trzy złote 80/100) za prace w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami, co do której wyrok zaoczny uchyla i powództwo w tej części oddala .

II. Uchyla punkty III i IV wyroku zaocznego z dnia 16 grudnia 2016r.

III. Utrzymuje w mocy punkt V wyroku zaocznego z dnia 16 grudnia 2016r.

IV. Zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 2820 zł ( dwa tysiące osiemset dwadzieścia złotych ) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego .

V. Nakazuje ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 671 zł ( sześćset siedemdziesiąt jeden złotych) tytułem opłaty od pozwu od obowiązku uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

Sygn. akt VI P 501/16

## UZASADNIENIE

Powódka M. W. pozwem skierowanym przeciwko M. P. wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 16.008,26 zł tytułem:

- 1.800 zł netto tytułem wynagrodzenia za miesiąc październik 2015 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2015 r. do dnia zapłaty,
- 2.200 zł netto tytułem wynagrodzenia za miesiąc listopad 2015 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2015 r. do dnia zapłaty,
- 2.200 zł netto tytułem wynagrodzenia za miesiąc grudzień 2015 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty,
- 1.054,02 zł netto tytułem wynagrodzenia za miesiąc styczeń 2016 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2016 r. do dnia zapłaty,

- 82,04 zł netto tytułem wynagrodzenia za miesiąc luty 2016 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2016 r. do dnia zapłaty,
- 6.078,40 zł tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty,
- 2.593,80 zł netto tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 3 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty.

Powódka wniosła także o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 20 kwietnia 2016 r. poprzez zmianę informacji zawartej:

- w punkcie 3 a) poprzez wskazanie, że umowa o pracę została rozwiązana przez pracownika z zachowaniem okresu wypowiedzenia zgodnie z art. 30 § 1 pkt 2 k.p., w miejsce rozwiązania umowy przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52 k.p.,
- w punkcie 4 ppkt 1) świadectwa pracy poprzez wskazanie, że w okresie zatrudnienia powódka wykorzystała o dni urlopu wypoczynkowego w miejsce zapisu 56 dni,
- w punkcie 4 ppkt 4) świadectwa pracy poprzez wskazanie okresu, w którym powódka pozostawała niezdolna do pracy, tj. 91 dni (1.01.2016r. – 31.03.2016r.) oraz przez wskazanie liczby dni, za które powódka otrzymała wynagrodzenie – zgodnie z art. 92 k.p., tj. o dni, zamiast pozostawienia niewypełnionej rubryki,
- w punkcie 4 ppkt 5) świadectwa pracy poprzez wskazanie „nie dotyczy” zamiast „wykorzystała 91 dni (1.01.2016r. – 31.03.2016r.) zwolnienia od pracy ma odstawie art. 188 k.p.

Nadto strona powodowa wniosła o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W treści uzasadnienia pozwu M. W. wskazała, że była zatrudniona u pozwanej na stanowisku projektant – konsultant od 1 sierpnia 1999 r., za wynagrodzeniem 2.200 zł netto od 2010 roku. Powódka za miesiąc październik 2015 r. otrzymała tytułem wynagrodzenia kwotę 400 zł, zaś w pozostałej części jak i za kolejne miesiące pozwana nie wypłaciła należnego wynagrodzenia.

W dniu 28 grudnia 2015 r. powódka złożyła pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, którym upływał w dniu 31 marca 2016 r. Pozwana w dniu 31 marca 2016 r. poinformowała powódkę o złożeniu doniesienia o możliwości popełnienia przestępstwa i przesłała wypowiedzenie umowy o pracę w trybie natychmiastowym na podstawie art. 52 k.p. Dnia 26 kwietnia 2016 r. powódka otrzymała błędnie sporządzone świadectwo pracy, które mimo dwukrotnego wniosku, nie zostało sprostowane.

Precyzując żądanie pozwu powódka wniosła o zasądzenie od pozwanej kwoty 16.027,46 zł, na którą to kwotę składają się: 1.800 zł netto tytułem wynagrodzenia za październik 2015r., 2.200 zł netto tytułem wynagrodzenia za miesiąc listopad 2015 r., 2.200 zł netto tytułem wynagrodzenia za miesiąc grudzień 2015r. wraz z ustawowymi odsetkami; 1.136,06 zł tytułem wynagrodzenia chorobowego za miesiąc styczeń 2016 r. i początek lutego 2016 r. 82,04 z odsetkami od 11 marca 2016r., 6.097,60 zł z odsetkami od 1 kwietnia 2016 r. tytułem ekwiwalentu za urlop, 2.593,80 zł z odsetkami od 3 czerwca 2016 r. za godziny nadliczbowe w roku 2015 r. oraz sprostowanie świadectwa pracy zgodnie z żądaniem pozwu.

Sąd Rejonowy Gdańsk – Południe w Gdańsku wyrokiem zaocznym z dnia 16 grudnia 2016 r.:

I. zasądził od pozwanej M. P. na rzecz powódki M. W. następujące kwoty pieniężne:

- 1.800 zł netto tytułem wynagrodzenia za miesiąc października 2015 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2015 r. do dnia zapłaty,
- 2.200 zł netto tytułem wynagrodzenia za miesiąc listopad 2015 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2015 r. do dnia zapłaty,
- 2.200 zł netto tytułem wynagrodzenia za miesiąc grudzień 2015 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty,
- 1.054,02 zł netto tytułem wynagrodzenia chorobowego za miesiąc styczeń 2016 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2016 r. do dnia zapłaty,
- 82,04 zł netto tytułem wynagrodzenia chorobowego za miesiąc luty 2016 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2016 r. do dnia zapłaty,
- 6.078,40 zł netto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty,
- 2.593,80 zł netto tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 3 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty

II. nakazał pozwanej sprostować świadectwo pracy powódki z 20 kwietnia 2016 r.:

- w pkt 3 a w ten sposób, że w miejsce „rozwiązania przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia zgodnie z par. 52 k.p.” nakazał wpisać „przez pracownika z zachowaniem okresu wypowiedzenia art. 30 par. 1 pkt 2 k.p.”
- w pkt 4 ppkt 1 przez wykreślenie „56 dni”
- w pkt 4 ppkt 4 nakazał wpisać „91 dni (od 01.01.2016r. do 31.03.2016r.)
- w pkt 4 ppkt 5 poprzez wykreślenie zapisu „91 dni (od 01.01.2016r. do 31.03.2016r.)

III. zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 3.720 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

IV. nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G.kwotę 801 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy

V. wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

Pozwana M. P. wniosła sprzeciw od wyroku zaocznego, zaskarżając go w całości, wnosząc o jego uchylenie i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego i opłaty skarbowej od pełnomocnictwa według norm przepisanych.

Pozwana zaprzeczyła, by powódka otrzymywała wynagrodzenie miesięczne w kwocie 2.200 zł netto, bowiem w rzeczywistości odpowiadało wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Przy czym pozwana wskazała, że zdarzało się wypłacać powódce kwotę 2.200 zł, ale stanowiła ona sumę wynagrodzenia zasadniczego w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w danym roku plus premię uznaniową.

Pozwana nie zakwestionowała co do zasady czy też wysokości żądania w zakresie kwoty 1.136,06 zł tytułem wynagrodzenia chorobowego.

Pozwana zakwestionowała wysokość żądania co do wysokości w zakresie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wskazując, że kwota ta jest zbyt wygórowana i winna zostać obliczona zgodnie z obowiązującymi w latach 2013-2016 stawkami minimalnego wynagrodzenia za pracę i wynosić kwotę 4.725,36 zł.

Strona pozwana zaprzeczyła, by M. W. świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych.

Pozwana M. P. uznała roszczenie w zakresie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy do kwoty 4.725,36 zł oraz po 1.750 zł brutto za październik, listopad i grudzień 2015 r. zgodnie z umową tytułem wynagrodzenia. Nadto uznała roszczenie w zakresie sprostowania świadectwa pracy w całości.

**Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka M. W. zawarła w dniu 1 08 1999r. umowę o pracę z M. D. (obecnie P.) prowadzącą działalność gospodarczą pod firmą (...) na stanowisku projektant – konsultant w pełnym wymiarze czasu pracy.

Aneksem do umowy o pracę z dnia 2 stycznia 2003 r. powódce powierzono stanowisko kierownika sklepu.

Strony ponadto jeszcze w dniu 29 grudnia 2008 r. aneksowały umowę o pracę w zakresie wysokości wynagrodzenia za pracę do kwoty 1.276 zł brutto, w dniu 1 lutego 2006 r. do kwoty 1.200 zł brutto oraz w dniu 1 stycznia 2010 r. do kwoty 1.317 zł brutto.

W rzeczywistości powódka od 2010 roku otrzymywała stałe wynagrodzenie w wysokości 2.200 zł netto miesięcznie.

Pozwana nie wypłacała premii regulaminowych ani uznaniowych.

Pozwana posiadała biuro przy ulicy (...) w G..

Na przestrzeni 2015/2016 P. J. zatrudniony był u pozwanej na stanowisku specjalisty ds. marketingu, świadczył on pracę w biurze pozwanej. W biurze również zatrudniony był A. R..

Powódka zasadniczo odpowiedzialna była za kalkulacje, wyliczanie materiałów do ofert, pracowała w sklepie pozwanej przy ul. (...) w G.. Także wyjeżdżała do klientów na opomiarowania, przedstawienie ofert czy montaż. Powódka wyjeżdżała do klientów także razem z pozwaną. Zdarzało się, że wyjazdy te obejmowały w razie potrzeby kilka dni i wtedy pracodawca zapewniał nocleg i wyżywienie.

W razie potrzeby powódka przychodziła także do biura pozwanej przy ulicy (...), skąd zabierała niezbędną dokumentację, czy materiały i wracała do sklepu. Sklep przy braku możliwości zastąpienia powódki w czasie jej nieobecności, np. przez pozwaną, był zamykany.

Powódka za wiedzą pozwanej prowadziła zapiski wydatków, m.in. zapłaty za towar czy też pobranych tytułem wynagrodzenia.

U pozwanej wynagrodzenie płatne było w formie gotówkowej, bez potwierdzenia na listach wynagrodzeń, często z utargu jednorazowo lub w ratach. U pozwanej nie były wypłacane premie uznaniowe, nie było uregulowań odnośnie premii regulaminowych.

dowód: umowa o pracę – k. 1, aneks do umowy – k. 11, 16 część B akta osobowe oraz aneks z dn. 5.01.2010r. część A akta osobowe, aneks do umowy o pracę – k. 16, zestawienie – k. 46-101

zeznania powódki M. W. – k. 220-223(zapis rozprawy z dn. 15.11.2017r. 01:08:23-12:05:52)

częściowo zeznania pozwanej M. P. – k. 223-226 (zapis rozprawy z dn. 15.11.2017r. 02:05:52-02:46:12)

zeznania świadka P. J.– k. 216-218 (zapis rozprawy z dn. 15.11.2017r. 00:18:11-00:40:26), zeznania świadka A. R.– k. 218-219 (zapis rozprawy z dn. 15.11.2017r. 00:40:26-01:05:43)

Powódka w dniu 28 grudnia 2015 r. złożyła na ręce pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 marca 2016 r.

Z uwagi na to, że pozwana odmówiła przyjęcia wypowiedzenia (drąc je w obecności powódki), M. W. w dniu 30 grudnia 2015 r. za pośrednictwem poczty elektronicznej jak i operatora pocztowego wysłała pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem upływającym w dniu 31 marca 2016 r.

dowód: rozwiązanie umowy o pracę – k. 17, e-mail – k. 18

zeznania powódki M. W. – k. 220-223(zapis rozprawy z dn. 15.11.2017r. 01:08:23-12:05:52)

Od dnia 31 grudnia 2015 r. do dnia 31 marca 2016 r. powódka była niezdolna do pracy.

dowód: ZUS ZLA – k. 19-25

Pozwana pismem datowanym na dzień 31 marca 2016 r. poinformowała powódkę, że złożyła zawiadomienie o przestępstwie oraz rozwiązuje jej umowę w trybie dyscyplinarnym .

dowód: pismo – k. 26, rozwiązanie umowy o pracę – k. 27

Powódka za miesiąc październik 2015 r. otrzymała tytułem wynagrodzenia kwotę 400 zł. Za miesiąc listopad 2015 r. i grudzień 2015 r. powódka nie otrzymała wynagrodzenia. Za miesiąc styczeń i luty 2016 r. nie uzyskała zapłaty wynagrodzenia chorobowego w łącznej wysokości 1.136,06 zł.

dowód: lista płac I i II 2016r. – k. 37-38

zeznania powódki M. W. – k. 220-223(zapis rozprawy z dn. 15.11.2017r. 01:08:23-12:05:52)

W dniu 26 kwietnia 2016 r. powódka otrzymała za pośrednictwem poczty świadectwo pracy, datowane na dzień 20 kwietnia 2016 r. W treści świadectwa pracy pracodawca wskazał, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania przez pracodawcę, bez zachowania okresu wypowiedzenia zgodnie z art. 52 k.p. (pkt 3 a)), powódka wykorzystwała urlop wypoczynkowy w wymiarze 56 dni (pkt 4.1), wykorzystwała zwolnienie od pracy przewidziane w art. 188 k.p. w ilości 91 dni (od 01.01.2016r. do 31.03.2016r.) (pkt. 4.5). W punkcie 4.4 świadectwa pracy nie dokonano zapisu o niezdolności do pracy. Natomiast w punkcie 10 świadectwa pracy znalazł się zapis „nie dotyczy”.

Powódka złożyła wniosek o sprostowanie świadectwa pracy w punktach 3a), 4.1, 4.4 oraz 4.5 . Pozwana nie ustosunkowała się do wniosku, nie odebrała kierowanej do niej korespondencji.

dowód: świadectwo pracy – k. 28-30 (oraz akta osobowe), wniosek o sprostowanie świadectwa pracy wraz z potwierdzeniem odbioru – k. 31-34

W okresie zatrudnienia powódka nie wykorzystwała należnego urlopu wypoczynkowego w łącznej ilości 56 dni.

dowód: notatka – k. 35-36

zeznania powódki M. W. – k. 220-223(zapis rozprawy z dn. 15.11.2017r. 01:08:23-12:05:52)

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

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w zasadniczej części.

Sąd dokonał ustaleń faktycznych w sprawie w oparciu dowody z dokumentów (z wyłączeniem zestawienia godzin nadliczbowych), zeznań świadków i powódki oraz częściowo zeznań pozwanej.

W ocenie Sądu zeznania świadka P. J. zasługiwały na wiarę, bowiem były logiczne, spójne i konsekwentne, nadto znajdowały odzwierciedlenie w treści zeznań świadka A. R. i powódki. Świadek wskazywał okoliczności, które znane mu były z racji wykonywania na rzecz pozwanej pracy. Przy czym w sposób ogólny wskazywał, że powódka faktycznie wyjeżdżała do klientów czy też przychodziła do biura, jak i pracowała w sklepie. Świadek nie posiadał wiedzy czy

faktycznie powódka pracowała w godzinach nadliczbowych, czy też jaki mógł być ich wymiar. Sam świadek w czasie zatrudnienia dwu czy trzykrotnie pozostawał poza godzinami pracy.

Zeznania świadka A. R. Sąd uznał za wiarygodne. Świadek wskazywał na pracę powódki w sklepie i na wyjazdach. Nie posiadał przy tym szczegółowej wiedzy, czy powódka pracowała w godzinach nadliczbowych, pracował tylko 3 miesiące w roku 2015.

Podkreślenia wymaga, że świadkowie P. J. jak i A. R. pracowali w biurze pozwanej, a więc w innym miejscu niż powódka. Wskazywali oni, że powódka przychodziła do biura, jednakże nie potrafili w sposób konkretny określić czy było to w godzinach pracy czy w nadgodzinach. Świadkowie również nie posiadali wiedzy, czy powódka wyjeżdżając do klientów czyniła to zawsze w godzinach pracy, czy też praca ta wykraczała ponad wymiar czasu pracy. Odnośnie wysokości wynagrodzenia powódki świadkowie nie posiadali wiedzy.

Sąd uznał zeznania powódki M. W. za wiarygodne w zasadniczej części. Sąd dał wiarę zeznaniom powódki co do wysokości otrzymywanego miesięcznego wynagrodzenia w stałej kwocie 2.200 zł netto, niewykorzystania urlopu wypoczynkowego w wymiarze 56 dni, czy też braku wypłaty wynagrodzenia za pracę oraz wynagrodzenia chorobowego. Odnośnie braku wypłaty wynagrodzenia za miesiące objęte powództwem sama pozwana przyznała tą okoliczność, jak również niewykorzystania urlopu wypoczynkowego przez powódkę.

Zeznania powódki w zakresie ilości godzin pracy w godzinach nadliczbowych nie zostały zdaniem Sądu poparte innymi dowodami. Jakkolwiek nie sposób odmówić wiary twierdzeniom powódki, że zdarzało się, że pracowała w godzinach nadliczbowych, to jednakże przedstawiony sposób wyliczenia, zwłaszcza z uwzględnieniem czasu dojazdu i powrotu do i od klienta, nie mogły stanowić podstaw ustaleń faktycznych w sprawie.

W konsekwencji dokonując ustaleń faktycznych w sprawie Sąd nie uwzględnił sporządzonego przez powódkę tabelarycznego zestawienia godzin pracy nadliczbowych (k.40-42). Zwrócić należy uwagę, że wskazywana praca w godzinach nadliczbowych wraz z opisem miejsca świadczenia pracy a dotycząca okresu od 31 marca 2015 r. do 21 grudnia 2015 r. nie mogła stanowić wiarygodnego źródła dowodowego. Powódka wskazywała, iż dokonywała zapisów własnych w kalendarzu ilości godzin pracy ponad wymiar, jednakże do akt sprawy nie złożyła żadnych odrębnych zapisów. Słuchani w sprawie świadkowie również nie potwierdzili, iż powódka faktycznie w takim wymiarze świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych.

W ocenie Sądu zestawienie wydatków, w tym i wynagrodzenia powódki za okres od stycznia 2010 r. do października 2015 r., uznać należało za wiarygodny dowód w sprawie na okoliczność otrzymywania przez powódkę miesięcznego wynagrodzenia w wysokości 2.200 zł (k.46-101). Prawdziwość zapisów potwierdziła sama pozwana.

Z treści zestawienia wprost bowiem wynika, że powódka otrzymywała właśnie kwotę 2.200 zł netto, przy jednoczesnym braku podstaw do uznania za stronę pozwaną, iż w tej wysokości zawierana była również premia czy też ryczałt za godziny nadliczbowe.

Sąd uznał zeznania pozwanej za wiarygodne jedynie w zakresie bezspornym, czy też przyznanym przez pozwaną, nadto zgodne z wiarygodnymi zeznaniami świadków, powódki i dowodów z dokumentów. Pozwana przyznała, że powódka prowadziła zeszyt z zapisami wydatków, zaprzeczając jednocześnie, że miesięczne kwoty 2.200 zł netto stanowiły wynagrodzenie miesięczne powódki. Zdaniem Sądu twierdzenia pozwanej w zakresie wysokości miesięcznego wynagrodzenia powódki, że w kwocie 2.200 zł netto stanowiły sumę wynagrodzenia zasadniczego oraz premię czy prowizję a także wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach, nie znajdują żadnego potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Nadto kwestia zapłaty za nadgodziny łącznie w kwocie 2.200 zł netto, tj. wynagrodzenia zasadniczego plus dodatkowego wynagrodzenia, pojawiła się dopiero na etapie słuchania pozwanej, która wcześniej zaprzeczała w ogóle okoliczności świadczenia przez powódkę pracy ponad obowiązujący ją wymiar czasu pracy. Pozwana w toku składanych zeznań wskazywała pierwotnie, iż płaciła za pracę w godzinach nadliczbowych, obok

premier i wynagrodzenia, a następnie wskazywała, że w sytuacji gdy były nadgodziny czy też więcej zleceń nadgodziny stanowiły de facto premię.

Zeznania pozwanej w zakresie, w jakim wskazywała, że powódka przychodziła do biura po dokumentację, którą zabierała i wykonywała niezbędne kalkulacje w sklepie znajduje odzwierciedlenie zasadniczo w zeznaniach świadków. Powódka wprawdzie zeznawała, że to w biurze wykonywała czynności kalkulacyjne i inne, ale zdaniem Sądu, wobec zeznań świadków, to zeznania pozwanej przyjęte należało za wiarygodne, że powódka faktycznie przychodziła do biura po dokumentację, a faktycznie wykonywała pracę w sklepie, co w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego jawi się jako w pełni wiarygodne, nadto stanowiące nierzadką praktykę wśród małych przedsiębiorców.

Sąd nie dał wiary twierdzeniom pozwanej, iż dokonała zapłaty wynagrodzenia zaległego za okres październik – grudzień 2015 r. w kwocie 6.000 zł, albowiem twierdzenia te nie znajdują oparcia w żadnym dowodzie przeprowadzonym w sprawie. Okoliczności tej zaprzeczyła powódka, a czemu dała wyraz w żądaniu pozwu. Zresztą kwestia zapłaty zaległego wynagrodzenia pojawiła się dopiero na etapie przesłuchania pozwanej, która wskazała, że nie podawała kwoty 6.000 zł, albowiem nie ma na to żadnego dokumentu. Wskazać również należy, że pozwana w złożonym sprzeciwie od wyroku zaocznego de facto nie zakwestionowała okoliczności braku zapłaty wynagrodzenia w pełnej wysokości za miesiąc październik 2015r. oraz za listopad i grudzień 2015 r., a jedynie podniosła, że wynagrodzenie miesięczne powódki stanowiła kwota 1.750 zł brutto miesięcznie, zgodnie z wysokością minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Żądanie powódki dotyczyło zasądzenia od pozwanej kwot pieniężnych tytułem wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia chorobowego, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz sprostowania świadectwa pracy.

Powództwo w zakresie żądania zasądzenia kwoty 6.400 zł netto tytułem wynagrodzenia za miesiąc października 2015 r. (kwoty 1.800 zł netto) oraz listopad i grudzień po 2.200 zł netto jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie.

W świetle materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie nie budzi wątpliwości, że pozwana nie wywiązała się z obowiązku wypłaty wynagrodzenia należnego powódce za październik 2015r. ponad kwotę 400 zł oraz za miesiąc listopad i grudzień po 2.200 zł netto miesięcznie. Okoliczności tej w ocenie Sądu pozwana nie zakwestionowała skutecznie, bowiem podnosiła tylko, że była niższa wysokość wynagrodzenia miesięcznego, brak przy tym jakiegokolwiek innego dowodu wskazującego, że faktycznie za miesiące te zostało wypłacone powódce wynagrodzenie.

W ocenie Sądu twierdzenia pozwanej, iż w grudniu 2015 r. dokonała zapłaty na rzecz powódki kwoty 6.000 zł tytułem zaległego i bieżącego wynagrodzenia stanowiły wyraz przyjętej linii obrony i nie odpowiadały prawdzie, bowiem brak jest potwierdzenia dokonania wypłaty tejże kwoty, nadto sama okoliczność ta została podniesiona dopiero na ostatnim etapie prowadzonego postępowania w toku przesłuchania pozwanej w charakterze strony.

Materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie - w ocenie Sądu - jednoznacznie dowodzi, że pozwana nie wypłaciła powódce należnego jej wynagrodzenia za pracę za miesiąc październik 2015 r. w pełnej wysokości, a za miesiące listopad i grudzień 2015 r. w ogóle.

Wysokość wynagrodzenia należnego powódce za wskazane miesiące, a stanowiącego jednocześnie podstawę ustalenia wysokości ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, ustalona została z uwzględnieniem okoliczności ujawnionych w toku postępowania, z których bez wątpienia wynika, że powódka w okresie od roku 2010 otrzymywała, mimo zapisów aneksów do umowy o pracę o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, w rzeczywistości kwotę 2.200 zł netto. Kwota ta stanowiła miesięczne wynagrodzenie zasadnicze netto, nie obejmowała swoją wysokością żadnych premii uznaniowych ani też wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W świetle obowiązujących przepisów prawa pracy niedopuszczalne jest sumowanie różnych składników wynagrodzenia, bez określenia wysokości poszczególnych jego składników i twierdzenie, że kwota ta obejmuje również

wypłatę za premię czy też pracę w godzinach nadliczbowych. Pozwana nie wskazała w toku postępowania, poza określaniem brutto wynagrodzenia powódki w wysokości 1.750 zł, w jakiej wysokości została naliczona premia czy też wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Wskazać w tym miejscu należy, iż zgodnie z treścią art. 29 § 1 pkt 3 k.p. umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia. Przy czym podkreślenia wymaga, iż są to wymogi ustawowe, a zatem wszelkie inne ustalenia, niezgodne z tymi zapisami, czy też uniemożliwiające ich zidentyfikowania nie są wiążące.

Dalej ustawodawca w treści art. 78 § 2 k.p. wskazał, że w celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, (...) wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy.

Skoro zatem zarówno w umowie o pracę zawartej pomiędzy stronami ani też w żadnym aneksie do umowy o pracę czy też porozumieniu strony nie dokonano żadnych ustaleń w zakresie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenie w wysokości 2.200 zł netto uznać należało zgodnie z twierdzeniami powódki za wynagrodzenie miesięczne. Pracodawca oczywiście był uprawniony, by w zależności od okoliczności przyznać pracownikom premie uznaniowe nieuregulowane wewnętrznymi regulaminami, jednakże winien wykazać co najmniej w jakiej wysokości przyznał dodatkowe wynagrodzenie. W niniejszej sprawie pozwana w żaden sposób nie wykazała, że faktycznie składnikiem wynagrodzenia 2.200 zł netto była premia uznaniowa, a jeżeli tak to dłużej od roku 2010 przyznawana była w jednakowej wysokości, poza tym skoro w wysokości tej mieścić się miało również wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, to nie zostało nigdy wskazane w jakiej wysokości.

W kwestii wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wskazać należy, że za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikom należy się normalne wynagrodzenie oraz dodatek pieniężny lub czas wolny od pracy, zgodnie z ogólnymi uregulowaniami koksłu pracy (art. 151<sup>1</sup> k.p.). Pozwana w toku postępowania podnosiła, iż miał być wypłacany powódce ryczałt z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, jednakże okoliczność ta nie mogła zostać uwzględniona przez Sąd, bowiem w świetle prawa byłoby to niedopuszczalne. Otóż o tym, jaką formę przybierze rekompensata za pracę ponad normę, decyduje pracodawca. Pracodawca może również, w oparciu o treść art. 151<sup>1</sup> § 4 k.p. zastąpić wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych ryczałtem. Jest to możliwe tylko u pracowników, którzy swoje obowiązki wykonują stale poza zakładem pracy, np. przedstawiciele handlowi, pracownicy przeprowadzający inspekcje i kontrole, sprzątaczkę wykonujące pracę w budynkach należących do klientów firmy sprzątajacej, kierowcy. Dla uznania danego świadczenia za ryczałt nie ma znaczenia nazwa nadana mu przez strony, lecz treść zawartego porozumienia, z której musi wynikać, że zostało ono przyznane w celu rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych. Warunkiem uznania, że wypłacane pracownikowi świadczenie ma charakter ryczałtu, jest również świadomość pracodawcy, że pracownik świadczy pracę w godzinach nadliczbowych z jednoczesną, choćby dorozumianą akceptacją jej wykonywania. Oznacza to, że w przypadku przyznania pracownikom dodatkowego świadczenia, które ma mieć walor ryczałtu za pracę w nadgodzinach, pracodawca musi wskazać, co rekompensuje wypłacana pracownikom kwota, gdyż w przeciwnym razie ryzykuje konieczność powtórnej zapłaty za udowodnione nadgodziny. Decydując się na wprowadzenie ryczałtu za nadgodziny, niezależnie od nazwy samego świadczenia, pracodawca musi precyzyjnie określić nie tylko należną pracownikowi kwotę, lecz także przewidywany wymiar nadgodzin, które są rekompensowane przyznaniem ryczałtu. Wprowadzając taki składnik wynagrodzenia, pracodawca daje przy tym dowód, że miał świadomość przekraczania przez uprawnionych do niego pracowników norm czasu pracy, a więc nie powinien on kwestionować tego faktu w późniejszym postępowaniu przed sądem. Utrzymując, że nie miał świadomości, iż pracownicy muszą przekraczać normy czasu pracy, ryzykuje, że sąd nie zaliczy wypłacanego świadczenia na poczet ryczałtu za nadgodziny. Takie rozstrzygnięcie wydał Sąd Najwyższy w wyroku z 3 grudnia 2010 r. (I PK 116/10, niepubl.), uznając, że nie można zaliczyć dodatkowych świadczeń wypłaconych pracownikom na poczet ryczałtu za nadgodziny, w sytuacji gdy pracodawca utrzymuje, że nie przewidywał



konieczności świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych i nie miał świadomości, że praca ponadnormatywna jest wykonywana.

Wskazać w tym miejscu należy, że gdyby faktycznie przyjąć za pozwaną, iż kwota wynagrodzenia miesięcznego powódki obejmować miała również premię uznaniową za zwiększoną ilość zleceń czy też pracy to zgodnie z zasadami logicznego rozumowania – jej wysokość, co oczywiste, byłaby zmienna, w zależności od ilości wykonywanej pracy czy też zleceń. Skoro zatem kwota wynagrodzenia miesięcznego od roku 2010 wynosiła stale i niezmiennie 2.200 zł netto taką wysokość miesięcznego wynagrodzenia netto należało przyjąć zasądzając kwoty pieniężne za wynagrodzenie wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, o czym orzeczono w punkcie pierwszym wyroku zaocznego z dnia 16 grudnia 2016 r. na podstawie art. 80 k.p. w zw. z art. 481 § 1 i § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Przy czym zasądzając kwotę 1.800 zł netto tytułem wynagrodzenia za miesiąc października 2015 r. Sąd zgodnie z żądaniem pozwu uwzględnił wypłatę kwoty 400 zł netto powódce tytułem wynagrodzenia za ten miesiąc.

Sąd uznał żądanie pozwu w zakresie zapłaty odsetek od dnia 11 następnego miesiąca, zgodnie z twierdzeniami powódki. Pozwana nie kwestionowała okoliczności wypłaty wynagrodzenia do dnia 10 następnego miesiąca.

Sąd uwzględnił żądanie powódki o zasądzenie wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy w kwocie 1.054,02 zł netto tytułem wynagrodzenia chorobowego za miesiąc styczeń 2016 r. oraz kwocie 82,04 zł netto tytułem wynagrodzenia chorobowego za miesiąc luty 2016 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wypłaty wynagrodzenia.

Zgodnie z treścią art. 92 § 1 pkt 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.

Wynagrodzenie oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.

W myśl art. 36 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczenia pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. 2016 poz. 372 t.j.) podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu będącemu pracownikiem stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem okresu, o którym mowa w ust. 1, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za pełne miesiące kalendarzowe ubezpieczenia. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego za jeden dzień niezdolności do pracy stanowi jedna trzydziesta część wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru zasiłku. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia uzyskanego u płatnika składek w okresie nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego, w trakcie którego powstała niezdolność do pracy.

Powódka była niezdolna do pracy od dnia 1 stycznia 2016 r. do 31 marca 2016 r. Za okres niezdolności do pracy pozwana nie wypłaciła wynagrodzenia chorobowego, co przyznała w toku postępowania. Żądanie powódki w tym zakresie zatem co do zasady i wysokości było poza sporem.

W zakresie żądania zasądzenia wynagrodzenia tytułem pracy w godzinach nadliczbowych w roku 2015 – Sąd oddalił powództwo .

Na gruncie przedmiotowej sprawy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy był niewystarczający do uwzględnienia żądania zapłaty kwoty 2.593,80 zł tytułem wynagrodzenia za prace w godzinach nadliczbowych w ilości 198 godzin. Poza bowiem oświadczeniem powódki oraz wyliczeniem i opisem jej pracy opiekującej na łączną ilość 198 godzin nadliczbowych w roku 2015, brak jest jakiegokolwiek dowodu na potwierdzenie tychże okoliczności. Strona powodowa w toku postępowania powołała dowód z przesłuchania świadków, jednakże ci nie potwierdzili, że powódka faktycznie świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych we wskazanej przez powódkę wysokości, a już w ogóle co do szacunkowej

ich ilości. Zdaniem Sądu strona powodowa w toku postępowania nie sprostала obowiązkowi udowodnienia twierdzeń w tym zakresie, w sposób pozwalający na choćby szacunkowe wykazanie ilości godzin pracy ponad wymiar.

Jakkolwiek nie budzi żadnych wątpliwości, iż to na pracodawcy ciąży obowiązek prawidłowego prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika, jednakże twierdzenia pracownika w zakresie ilości godzin pracy, za które domaga się zasądzenia wynagrodzenia, nie mogą sprowadzać się tylko do samych oświadczeń, ale muszą znajdować potwierdzenie w innych dowodach, jak choćby własnoręcznie sporządzonych notatkach, ewidencji czasu pracy czy też zeznaniach świadków na tą okoliczność. Na gruncie rozpoznawanej sprawy powódka nie zdołała wykazać, choćby szacunkowo, że faktycznie pracowała w godzinach nadliczbowych we wskazanej wysokości. Zarówno świadkowie słuchani na tę okoliczność, jak również zestawienie godzin pracy nie mogą stanowić podstaw do uznania, że szacunkowa ilość godzin nadliczbowych faktycznie oscylowała w wysokości wskazywanej przez powódkę. Nadto powódka wskazywała, że prowadziła kalendarz, w którym zapisywała godziny pracy, jednakże nie przedłożyła go do akt sprawy. Przy czym z uwagi na charakter wykonywanej pracy pozyskanie dowodów przez stronę powodową z hoteli, w których miała wykonywać pracę nie było niemożliwe, a mogłoby stanowić podstawy do szacunkowego wyliczenia faktycznego czasu pracy powódki w roku 2015, za który domagała się zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Mając powyższe na uwadze, Sąd na podstawie art. 151<sup>1</sup> k.p. a contrario oddalił powództwo w tym zakresie.

Żądanie zasądzenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy zasługiwało na uwzględnienie. Powództwo w tym zakresie zostało uznane przez stronę pozwaną co do zasady, jedynie w zakresie wysokości było kwestionowane.

Zgodnie z treścią art. 171 § 1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy, w przypadku rozwiązania stosunku pracy i niewykorzystania z tego powodu urlopu wypoczynkowego nabytego w pełnym wymiarze (art. 153 § 2 k.p.) pracownikowi przysługuje od dotychczasowego pracodawcy ekwiwalent pieniężny odpowiadający urlopowi w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku, w którym rozwiązano stosunek pracy, także w sytuacji, gdy nastąpiło to w związku z nabyciem przez pracownika uprawnień emerytalnych (uchwała SN z dnia 20 sierpnia 1997 r., III ZP 26/97, OSNAPiUS 1998, nr 5, poz. 145).

***Rozporządzenie Ministra pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za***

***W § 14 wskazuje, iż ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, zwany dalej "ekwiwalentem", ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w § 15-19.*** § 15. Składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu. § 16. 1. <sup>(11)</sup> Składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, z wyjątkiem określonych w § 7, wypłacone w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu. 2. <sup>(12)</sup> Jeżeli pracownik nie przepracował pełnego okresu, o którym mowa w ust. 1, wynagrodzenie faktycznie wypłacone mu w tym okresie dzieli się przez liczbę dni pracy, za które przysługiwało to wynagrodzenie, a otrzymany wynik mnoży się przez liczbę dni, jakie pracownik przepracowałby w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

§ 17. 1. Składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż 1 miesiąc, wypłacone w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu.

2. Przepisy § 11 i 16 ust. 2 stosuje się odpowiednio. § 18. <sup>(13)</sup> Ekwiwalent za niewykorzystany przez pracownika urlop wypoczynkowy oblicza się:

**1) dzieląc sumę miesięcznych wynagrodzeń ustalonych na podstawie § 15-17 przez współczynnik, o którym mowa w § 19, a następnie,**

2) <sup>(14)</sup> dzieląc tak otrzymany ekwiwalent za jeden dzień urlopu przez liczbę odpowiadającą dobowej normie czasu pracy obowiązującej pracownika, a następnie,

3) mnożąc tak otrzymany ekwiwalent za jedną godzinę urlopu przez liczbę godzin niewykorzystanego przez pracownika urlopu wypoczynkowego. **§ 19. 1.** Współczynnik służący do ustalenia ekwiwalentu za 1 dzień urlopu ustala się odrębnie w każdym roku kalendarzowym i stosuje przy obliczaniu ekwiwalentu, do którego pracownik nabył prawo w ciągu tego roku kalendarzowego.

Sąd a quo w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy ustalił, że powódka nie wykorzystwała w czasie zatrudnienia u pozwanej urlopu wypoczynkowego w wymiarze 56 dni, co było pomiędzy stronami niesporne a zatem winien zostać wypłacony ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Wysokość ekwiwalentu wyliczona została od stałej kwoty 2200 zł miesięcznie, a nie kwoty minimalnego wynagrodzenia z uwagi na ustalenia sądu co do wysokości miesięcznego wynagrodzenia powódki dokonane w niniejszym postępowaniu.

Przechodząc do żądania sprostowania świadectwa pracy Sąd uwzględnił je w całości. Pozwana uznała roszczenie w tym zakresie.

Treść świadectwa pracy została określona w art. 97 § 2 k.p. oraz w § 1 rozporządzenia w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania. Kodeks pracy wskazuje wybrane elementy tej treści i dokonuje zarazem ich delimitacji na takie, które obligatoryjnie umieszczane są w świadectwie, oraz te, które pracodawca umieszcza tam na żądanie pracownika. Według art. 97 § 2 k.p. do tych pierwszych należą: informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy oraz informacja o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Ponadto do tej kategorii zalicza się także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego - szczegółowy wykaz takich informacji został ustalony w § 1 rozporządzenia. Zgodnie z tym przepisem w świadectwie pracy należy umieścić także informacje dotyczące między innymi: wymiaru czasu pracy pracownika w okresie trwania stosunku pracy; urlopu wypoczynkowego wykorzystanego przez pracownika w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy; okresu korzystania z urlopu bezpłatnego i podstawy prawnej jego udzielenia; wykorzystanego urlopu wychowawczego; liczby dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie zgodnie z art. 92 k.p., w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy; wykorzystania w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188 k.p.; okresu, za który pracownikowi przysługuje odszkodowanie w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36<sup>1</sup> § 1 k.p.; okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze; okresów nieskładkowych, przypadających w okresie zatrudnienia, którego dotyczy świadectwo pracy, uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty.

Jeżeli pracownik uważa, że zamieszczone w świadectwie pracy informacje nie są zgodne z rzeczywistym stanem rzeczy, ma prawo zażądać jego sprostowania. Przedmiotem sprostowania nie może być jednak żądanie umieszczenia w świadectwie pracy informacji o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach, których pracodawca nie zamieścił wcześniej w świadectwie z powodu braku stosownego wniosku pracownika. Należy natomiast dopuścić prawo żądania sprostowania w przypadku, gdy pracodawca wydaje pracownikowi nowe świadectwo pracy po wprowadzeniu doń zmian wynikających z prawomocnych orzeczeń sądowych (na podstawie art. 97 § 3 k.p. czy § 5, 6 i 7 rozporządzenia w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania).

Z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy pracownik występuje do pracodawcy w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania. Zgodnie z § 5 ust. 1 rozporządzenia w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania pracodawca w ciągu 7 dni od otrzymania wniosku pracownika powinien się do niego

ustosunkować. W tym więc terminie w przypadku uwzględnienia wniosku wydaje pracownikowi nowe świadectwo pracy, zaś w razie odmowy jego sprostowania powiadamia o tym na piśmie pracownika. Nieuwzględnienie wniosku w sprawie sprostowania - przez co należy rozumieć także brak reakcji na wniosek pracownika, jak i częściowe tylko jego uwzględnienie - daje pracownikowi prawo do wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy. Z uprawnienia tego pracownik może skorzystać w ciągu 7 dni od dnia otrzymania wiadomości o odmowie sprostowania świadectwa przez pracodawcę. Jeżeli powództwo pracownika zostanie przez sąd pracy uwzględnione, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi niezwłocznie nowe świadectwo pracy, nie później jednak niż w ciągu 3 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu. W takim wypadku pracodawca ma też obowiązek, najpóźniej w dniu wydania pracownikowi nowego świadectwa pracy, usunąć z akt osobowych pracownika i zniszczyć poprzednio wydane świadectwo pracy (§ 5 ust. 2 i 5 rozporządzenia w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania). Świadectwo pracy stwierdzające fakty niezgodne ze stanem rzeczywistym lub prawnym jest nieprawidłowe (K.Baran (red.), kodeks pracy, Komentarz do art. 97, st.pr. 15.04.2012r., Syst.Inf.Praw. LEX).

**Art. 213.** § 2 kpc stanowi , iż Sąd jest związany uznaniem powództwa, chyba że uznanie jest sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa.

Sąd zważył, iż uznanie przez pozwaną powództwa we wskazanych przez pozwaną częściach nie jest sprzeczne z prawem, nie zmierza do obejścia prawa , ani nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego , przeciwnie , zgodne jest z zasadami współżycia społecznego.

Art. 347 kpc stanowi , iż po ponownym rozpoznaniu sprawy sąd wydaje wyrok, którym wyrok zaoczny w całości lub części utrzymuje w mocy albo uchyla go i orzeka o żądaniu pozwu, bądź też pozew odrzuca lub postępowanie umarza. Przepis art. 332 § 2 stosuje się odpowiednio.

Z powyższych względów należało wyrok zaoczny utrzymać w mocy w pkt II i V poza wynagrodzeniem za prace w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami , w której to części wyrok ten uchylono i oddalono powództwo .

W punktach III i IV uchylono wyrok zaoczny i orzeczono na nowo .

Na podstawie art. 98 §1 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 2,3 w zw. z 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dn. 22.10.2015 r. (Dz.U.2015.1804) w sprawie opłat za czynności radców prawnych zasądził od pozwanej na rzecz powódki koszty zastępstwa procesowego w sprawie. Sąd miał przy tym na uwadze, iż stosunkowo niewielki zakres oddalonego powództwa nie uzasadniał stosunkowego rozdzielenia kosztów procesu pomiędzy stronami.

Na mocy art. 113 ust1. ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z uwagi na to, że powódka była zwolniona z obowiązku opłaty od pozwu, Sąd w tym zakresie obciążył pozwaną w części w jakiej pozwana proces przegrała.