

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 grudnia 2018 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSR Joanna Napiórkowska – Kasa

Protokolant: protokolant sądowy Aleksandra Łaszuk

po rozpoznaniu w dniu 22 listopada 2018 roku w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa A. Ł.

przeciwko R. K. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) K. R. z siedzibą w W.

o sprostowanie świadectwa pracy, odszkodowanie za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, ekwiwalent pieniężny za urlop

orzeka:

I. nakazuje pozwanemu R. K. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) K. R. z siedzibą w W. sprostować świadectwo pracy powódki A. Ł. z dnia 11 sierpnia 2015r. w punkcie 4 ust. 1 poprzez wskazanie, że w 2015r. pracownik nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego;

II. zasądza od pozwanego R. K. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) K. R. z siedzibą w W. na rzecz powódki A. Ł. kwotę 2.617,04 zł (dwa tysiące sześćset siedemnaście złotych 04/100) tytułem odszkodowania za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 4 kwietnia 2016r. do dnia zapłaty;

III. zasądza od pozwanego R. K. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) K. R. z siedzibą w W. na rzecz powódki A. Ł. kwotę 24.795,02 zł netto (dwadzieścia cztery tysiące siedemset dziewięćdziesiąt pięć złotych 02/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwot:

- 1) 315 zł od dnia 11 listopada 2013r. do dnia 31 grudnia 2015r. oraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;
- 2) 1.615,26 zł od dnia 11 grudnia 2013r. do dnia 31 grudnia 2015r. oraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;
- 3) 1.080,00 zł od dnia 11 stycznia 2014r. do dnia 31 grudnia 2015r. oraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;
- 4) 1.320,00 zł od dnia 11 lutego 2014r. do dnia 31 grudnia 2015r. oraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;
- 5) 990,00 zł od dnia 11 marca 2014r. do dnia 31 grudnia 2015r. oraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;
- 6) 1.645,71 zł od dnia 11 kwietnia 2014r. do dnia 31 grudnia 2015r. oraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;

7) 732,86 zł od dnia 11 maja 2014r. do dnia 31 grudnia 2015r. oraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;

8) 1.759,50 zł od dnia 11 czerwca 2014r. do dnia 31 grudnia 2015r. oraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;

9) 1.759,50 zł od dnia 11 lipca 2014r. do dnia 31 grudnia 2015r. oraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;

10) 1.215,00 zł od dnia 11 sierpnia 2014r. do dnia 31 grudnia 2015r. oraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;

11) 1.370,25 zł od dnia 11 września 2014r. do dnia 31 grudnia 2015r. oraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;

12) 1.570,91 zł od dnia 11 października 2014r. do dnia 31 grudnia 2015r. oraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;

13) 1.215,00 zł od dnia 11 listopada 2014r. do dnia 31 grudnia 2015r. oraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;

14) 1.680,00 zł od dnia 11 grudnia 2014r. do dnia 31 grudnia 2015r. oraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;

15) 942,86 zł od dnia 11 stycznia 2015r. do dnia 31 grudnia 2015r. oraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;

16) 940,50 zł od dnia 11 lutego 2015r. do dnia 31 grudnia 2015r. oraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;

17) 897,75 zł od dnia 11 marca 2015r. do dnia 31 grudnia 2015r. oraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;

18) 130,91 zł od dnia 11 kwietnia 2015r. do dnia 31 grudnia 2015r. oraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;

19) 1.370,25 zł od dnia 11 czerwca 2015r. do dnia 31 grudnia 2015r. oraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;

20) 985,72 zł od dnia 11 lipca 2015r. do dnia 31 grudnia 2015r. oraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;

21) 1.033,04 zł od dnia 11 sierpnia 2015r. do dnia 31 grudnia 2015r. oraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;

22) 225,00 zł od dnia 11 września 2015r. do dnia 31 grudnia 2015r. oraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;

IV. zasądza od pozwanego R. K. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) K. R. z siedzibą w W. na rzecz powódki A. Ł. kwotę 3.177,38 zł (trzy tysiące sto siedemdziesiąt siedem złotych 38/100) tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 12 sierpnia 2015r. do dnia 31 grudnia 2015r. oraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;

V. umarza postępowanie w zakresie wynagrodzenia za kwiecień 2015r.;

VI. zasądza od pozwanego R. K. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) K. R. z siedzibą w W. na rzecz powódki A. Ł. kwotę 3.720,00 zł (trzy tysiące siedemset dwadzieścia złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

VII. nakazuje pobrać od pozwanego R. K. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) K. R. z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 3.309,57 zł (trzy tysiące trzysta dziewięć złotych 57/100) tytułem zwrotu kosztów sądowych;

VIII. nie obciąża powódki A. Ł. kosztami procesu w zakresie cofniętego powództwa;

IX. wyrokowi w punkcie II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.750,00 złotych (tysiąc siedemset pięćdziesiąt złotych 00/100).

Sygn. akt VI P 145/16

UZASADNIENIE

A. Ł. pozwem z dnia 22 marca 2016r. (data nadania), skierowanym przeciwko R. K. wniosła o sprostowanie świadectwa pracy poprzez zmianę pkt. 4 ust. 1 i wpisanie, iż w roku kalendarzowym w którym ustał stosunek pracy, powódka nie wykorzystwała urlopu wypoczynkowego, zasądzenie na jej rzecz kwoty 2.500,00 zł tytułem odszkodowania za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy, zasądzenie kwoty 29.064,80 zł z tytułu przepracowanych godzin nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami, zasądzenie kwoty 3.166,67 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami, a także zasądzenie na jej rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż była zatrudniona u pozwanego na stanowisku kelnerki. Łączący strony stosunek pracy ustał w ramach porozumienia stron. Pozwany wystawił na jej rzecz świadectwo pracy, w którym wskazane zostały nieprawdziwie informacje. Ponadto powódka podniosła, że w okresie zatrudnienia prowadziła skrupulatne notatki w zakresie ilości przepracowanych godzin. Powódka pozostawała w dyspozycji pracodawcy po 12-14 godzin dziennie. Pracodawca nie tylko nie wypłacił na jej rzecz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ale również ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

(pozew – k. 1 – 6)

Na rozprawie w dniu 22 listopada 2018r. strona powodowa zmodyfikowała żądanie pozwu co do wysokości roszczeń, wskazując iż wnosi o zasądzenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 3.177,38 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w łącznej kwocie 24.795,02 zł wraz z odsetkami ustawowymi od sumarycznej wartości poszczególnych kwot za dany miesiąc od dni wskazanych w pozwie do dnia 31 grudnia 2015r. oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty, odszkodowania za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy w kwocie 2.617,04 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 4 kwietnia 2016r. do dnia zapłaty.

Jednocześnie strona powodowa cofnęła powództwo w zakresie roszczenia za wynagrodzenie za godziny nadliczbowe za kwiecień 2015r. wraz ze zrzeczeniem się roszczenia.

(protokół rozprawy z dnia 22 listopada 2018r. – k. 183)

R. K. w odpowiedzi na pozew z dnia 18 kwietnia 2016r. (data nadania) wniósł o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazał, iż żądając sprostowania świadectwa pracy powódka domaga się poświadczenia nieprawdy, bowiem pracodawca udzielił jej urlopu w wymiarze dwóch tygodni na przełomie marca i kwietnia 2015r. Poza tym powódka korzystała wielokrotnie z krótszych okresów urlopowych. Pracodawca udzielał

urlopu mimo braku złożenia uprzednio wniosku urlopowego. Zdaniem pozwanego bezpodstawne jest też żądanie odszkodowania za niewłaściwe świadectwo pracy, bowiem powódka nie udowodniła że poniosła jakąkolwiek szkodę. Odnosnie żądania zasądzenia wynagrodzenia z pracę w godzinach ponadwymiarowych wskazał, iż pracodawca nie wymagał od niej pracy w godzinach nadliczbowych. Zatrudnia bowiem taką ilość kelnerek, która gwarantuje niezakłóconą pracę restauracji nawet w razie nieobecności którejs z nich. Nigdy nie zostało powódce wydane polecenie pracy ponad normatywny czas pracy. Nadto powódka była informowana, że w godzinach do 19.00 w restauracji nie ma potrzeby, aby była kilkusobowa obsługa z uwagi na brak gości. Zdaniem pozwanego, zgłoszone powództwo jest rodzajem zemsty, próbą zrekompensowania sobie straty poniesionej w pracy wskutek powiększenia się grona osób do podziału sum uzyskanych z napiwków i odreagowania niezadowolenia.

(odpowiedź na pozew – k. 22-27)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. Ł. była zatrudniona u R. K. w okresie od 21 października 2013r. do 11 sierpnia 2015r. w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kelnerki. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1.750,00 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę na czas nieokreślony z 21 października 2013r. wraz z aneksami – k. 9-11; protokół rozprawy z 22 listopada 2018r. – k.186)

Praca u pozwanego była pierwszym zatrudnieniem powódki. Przysługiwało jej 20 dni urlopu wypoczynkowego.

(okoliczność bezsporna, a nadto dowód: zeznania powódki – nagranie rozprawy z 27 marca 2018r. od 00:25:44 do 00:48:59)

Z treści łączącej strony umowy o pracę wynika, że dobową normą czasu pracy wynosiła 8 godzin, zaś tygodniowa norma 40 godzin. Wynagrodzenie płatne było do 10 dnia następnego miesiąca.

(dowód: umowa o pracę z 21 października 2013r. – k. 9)

Na stanowisku kelnerki zatrudnione były trzy osoby: powódka, D. G. oraz R. Z..

Grafik pracy był każdorazowo układany przez kelnerkę R. Z., która dodatkowo pełniła funkcję menadżera restauracji, a prywatnie była partnerką życiową pozwanego. Grafik był ustalany z kilkudniowym wyprzedzeniem, pisany ręcznie, nie był przekazywany do rąk pracownikom. Pracownicy nie mieli możliwości modyfikowania grafiku.

Restauracja pozwanego czynna była przez 7 dni w tygodniu od 11.30 do 22.00. Pracownicy pracowali po 5 dni w tygodniu w godzinach od 10.30 do 22.30, również w weekendy. Przychodzili do pracy przed otwarciem restauracji, aby w niej posprzątać. Dzień pracy każdorazowo wynosił po 12 godzin, czasem nawet dłużej. W trakcie pracy nie było żadnych przerw.

(dowód: pismo z PIP z 27 listopada 2015r. – k. 13; zeznania świadka D. G. nagranie rozprawy z 22 grudnia 2016r. od 00:22:06 do 00:52:37; zeznania świadka A. R. nagranie rozprawy z 27 marca 2018r. od 00:04:00 do 00:25:44; zeznania powódki – nagranie rozprawy z 27 marca 2018r. od 00:25:44 do 00:48:59; zeznania świadka R. W. – nagranie rozprawy z 22 listopada 2018r. od 00:26:12 do 00:51:39)

Pracodawca nie prowadził ewidencji czasu pracy pracowników. Nigdzie nie była odnotowywana godzina przyjscia i wyjścia z pracy.

(dowód: pismo z PIP z 27 listopada 2015r. – k. 13; zeznania świadka D. G. nagranie rozprawy z 22 grudnia 2016r. od 00:22:06 do 00:52:37; zeznania świadka A. R. nagranie rozprawy z 27 marca 2018r. od 00:04:00 do 00:25:44; zeznania powódki – nagranie rozprawy z 27 marca 2018r. od 00:25:44 do 00:48:59)

Powódka prowadziła własną ewidencję czasu pracy. Wpisywała godziny pracy w kalendarz.

(dowód: zeznania powódki – nagranie rozprawy z 27 marca 2018r. od 00:25:44 do 00:48:59; zeznania świadka R. W. – nagranie rozprawy z 22 listopada 2018r. od 00:26:12 do 00:51:39)

Pracodawca nie wypłacał pracownikom wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, za tą pracę nie udzielał także dni wolnych.

(dowód: zeznania świadka D. G. nagranie rozprawy z 22 grudnia 2016r. od 00:22:06 do 00:52:37; zeznania świadka A. R. nagranie rozprawy z 27 marca 2018r. od 00:04:00 do 00:25:44; zeznania powódki – nagranie rozprawy z 27 marca 2018r. od 00:25:44 do 00:48:59)

Powódka pobierała „dniówki” w wysokości 60,00 zł. Taka kwota była też wypłacana za pracę w niedziele i święta. Jej wynagrodzenie stanowiło sumę wszystkich dniówek z danego miesiąca. Na koniec każdego miesiąca powódka kwitowała odbiór wynagrodzenia w kwocie 1.750,00 zł brutto, pomimo że nie zawsze tyle wynosiło jej wynagrodzenie.

Powódka nie otrzymywała żadnych innych zmiennych dodatków do wynagrodzenia w postaci premii czy nagród.

(dowód: zeznania świadka D. G. nagranie rozprawy z 22 grudnia 2016r. od 00:22:06 do 00:52:37; zeznania świadka A. R. nagranie rozprawy z 27 marca 2018r. od 00:04:00 do 00:25:44; zeznania powódki – nagranie rozprawy z 27 marca 2018r. od 00:25:44 do 00:48:59)

Pracownicy nie mieli obowiązku składania pisemnych wniosków o urlop wypoczynkowy. W restauracji nie funkcjonował grafik urlopów. Pracodawca nie udzielał pracownikom płatnych urlopów wypoczynkowych. Jeżeli nie przychodzili do pracy, to nie otrzymywali za ten dzień wynagrodzenia. Zdarzało się, że powódka korzystała z bezpłatnych urlopów wypoczynkowych.

(dowód: zeznania świadka D. G. nagranie rozprawy z 22 grudnia 2016r. od 00:22:06 do 00:52:37; zeznania świadka A. R. nagranie rozprawy z 27 marca 2018r. od 00:04:00 do 00:25:44; zeznania powódki – nagranie rozprawy z 27 marca 2018r. od 00:25:44 do 00:48:59; zeznania świadka R. W. – nagranie rozprawy z 22 listopada 2018r. od 00:26:12 do 00:51:39)

Wynagrodzenie za 6 tygodni pracy powódki wynosiło 2.617,04 zł brutto (1.890,00 zł netto).

W trakcie zatrudnienia powódka nie wykorzystwała urlopu wypoczynkowego w wymiarze 38 dni. Z tego tytułu przysługiwał jej ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 3.177,38 zł brutto (2.280,00 zł netto).

W okresie zatrudnienia, tj. od 21 października 2013r. do 11 sierpnia 2015r. powódka przepracowała łącznie 1784 godzin w wymiarze ponadwymiarowym i z tego tytułu przysługiwało jej wynagrodzenie w kwocie 24.795,02 zł netto. Powódka pracowała w nadgodzinach w następującym wymiarze:

- w październiku 2013r. – 24 nadgodziny – wynagrodzenie 315 zł;
- w listopadzie 2013r. – 112 nadgodzin – wynagrodzenie 1.615,26 zł;
- w grudniu 2013r. – 80 nadgodzin – wynagrodzenie 1.080,00 zł;
- w styczniu 2014r. – 96 nadgodzin – wynagrodzenie 1.320,00 zł;
- w lutym 2014r. – 80 nadgodzin – wynagrodzenie 990,00 zł;
- w marcu 2014r. – 120 nadgodzin – wynagrodzenie 1.645,71 zł;
- w kwietniu 2014r. – 60 nadgodzin – wynagrodzenie 732,86 zł;

- w maju 2014r. – 116 nadgodzin – wynagrodzenie 1.759,50 zł;
- w czerwcu 2014r.- 116 nadgodzin – wynagrodzenie 1.759,50 zł;
- w lipca 2014r. – 92 nadgodziny – wynagrodzenie 1.215,00 zł;
- w sierpniu 2014r. – 92 nadgodziny – wynagrodzenie 1.370,25 zł;
- we wrześniu 2014r. – 112 nadgodzin – wynagrodzenie 1.570,91 zł;
- w październiku 2014r. – 92 nadgodziny – wynagrodzenie 1.215,00 zł;
- w listopadzie 2014r. – 108 nadgodzin – wynagrodzenie 1.680,00 zł;
- w grudniu 2014r. – 72 nadgodziny – wynagrodzenie 942,86 zł;
- w styczniu 2015r. – 68 nadgodziny – wynagrodzenie 940,50 zł;
- w lutym 2015r. – 68 nadgodzin – wynagrodzenie 897,75 zł;
- w marcu 2015r. – 16 nadgodzin – wynagrodzenie 130,91 zł;
- w maju 2015r. – 92 nadgodziny – wynagrodzenie 1.370,25 zł;
- w czerwcu 2015r. – 72 nadgodziny – wynagrodzenie 985,72 zł;
- w lipcu 2015r. – 80 nadgodzin – wynagrodzenie 1.033,04 zł;
- w sierpniu 2015r. -16 nadgodzin – wynagrodzenie 225,00 zł.

(dowód: opinia biegłego z zakresu ekonomiki – k. 153-158; zestawienie pracy w godzinach nadliczbowych – k. 15-18)

Powódka podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z uwagi na zatrudnienie nowej kelnerki, która otrzymała od niej wyższe wynagrodzenie. W dniu 11 sierpnia 2015r. doszło do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

(dowód: zeznania świadka D. G. nagranie rozprawy z 22 grudnia 2016r. od 00:22:06 do 00:52:37; zeznania powódki – nagranie rozprawy z 27 marca 2018r. od 00:25:44 do 00:48:59)

W dniu 19 sierpnia 2015r. pozwany wystawił powódce świadectwo pracy z dnia 11 sierpnia 2015r., w którym w pkt. 4 ppkt. 1 wskazał, iż w okresie zatrudnienia pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 14 dni (112 godzin).

Świadectwo pracy zostało powódce doręczone w dniu 29 sierpnia 2015r. W momencie odbierania świadectwa pracy powódka zgłosiła ustne zastrzeżenia odnośnie jego treści. Wówczas została sporządzona adnotacja „proszę o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie wykorzystanego urlopu. Niezgodność w pkt. 4 świadectwa pracy. W okresie zatrudnienia nie wykorzystałam żadnego dnia urlopu wypoczynkowego i nie składałam żadnych wniosków urlopowych”.

(dowód: świadectwo pracy z 11 sierpnia 2015r. – k. 31-32; zeznania powódki na rozprawie z 22 grudnia 2016r. od 00:08:19 do 00:20:35; zeznania świadka D. G. nagranie rozprawy z 22 grudnia 2016r. od 00:22:06 do 00:52:37; zeznania świadka R. W. – nagranie rozprawy z 22 listopada 2018r. od 00:26:12 do 00:51:39)

Pismem z dnia 30 sierpnia 2015r. powódka zwróciła się do pozwanego z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy, poprzez wskazanie w pkt 4 ppkt 1, że w okresie od 21 października 2013r. do 11 sierpnia 2015r. pracownik nie wykorzystał ani jednego dnia urlopu wypoczynkowego. Do wniosku powódka załączyła wadliwe świadectwo pracy.

Jednocześnie powódka wezwała pozwanego do wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 38 dni, a także wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Pismo zostało wysłane do pozwanego w dniu 2 września 2015r. i odebrane przez niego w dniu 9 września 2016r. Do pisma omyłkowo nie zostało załączone pełnomocnictwo profesjonalnego pełnomocnika.

W konsekwencji powyższego, pełnomocnik pozwanego wezwał do przedłożenia pełnomocnictwa. Zostało ono uzupełnione wraz z pismem z dnia 30 października 2015r. Zostało odebrane przez pełnomocnika pozwanego w dniu 13 listopada 2015r.

Pozwany nie odniósł się do wniosku o sprostowanie świadectwa pracy. Nie oddał powódce świadectwa pracy, które zostało mu wysłane wraz z wnioskiem o sprostowanie.

(dowód: wezwanie z 30 sierpnia 2015r. – k. 12; potwierdzenie nadania – k. 53; pismo od pełn. – k. 54; pismo pełn. z 30 października 2015r. – k. 55, potwierdzenie nadania – k. 56, 57; płyta CD – k. 58; potwierdzenie nadania – k. 59; zeznania świadka D. G. nagranie rozprawy z 22 grudnia 2016r. od 00:22:06 do 00:52:37; zeznania świadka R. W. – nagranie rozprawy z 22 listopada 2018r. od 00:26:12 do 00:51:39)

Z uwagi na brak świadectwa pracy powódka miała problem ze znalezieniem nowej pracy. Brała udział w rekrutacjach do nowych miejsc pracy na stanowisku kelnerki. Była na dniach próbnych w restauracji indyjskiej przy ul. (...), ale z uwagi na brak świadectwa pracy nie zdecydowano się na jej zatrudnienie.

Powódka nie zarejestrowała się jako osoba bezrobotna, ponieważ miała nadzieję na szybkie znalezienie nowej pracy.

(dowód: zeznania świadka D. G. nagranie rozprawy z 22 grudnia 2016r. od 00:22:06 do 00:52:37; zeznania świadka R. W. – nagranie rozprawy z 22 listopada 2018r. od 00:26:12 do 00:51:39)

W okresie kilku dni po odbiorze przez powódkę błędnego świadectwa pracy, pozwany zapewnił ją, że wypłaci jej część należnego wynagrodzenia.

(okoliczność bezsporna)

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań powódki A. Ł., świadków D. G., A. R., R. W., a także na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy, w tym płyty CD, zawierającej zdjęcie świadectwa pracy (k. 58), zestawienia powódki zawierającego wyliczenie godzin nadliczbowych oraz wydanej w sprawie opinii biegłego sądowego, a także oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych.

Zeznania przesłuchanych w sprawie świadków co do zasady Sąd ocenił jako wiarygodne. Szczególnie przydatne okazały się zeznania świadka D. G., która była również zatrudniona na stanowisku kelnerki i która całkowicie potwierdziła przedstawiony przez powódkę stan faktyczny w sprawie. Z jej zeznań wynika, że powódka pracowała po 12 godzin dziennie i nie był jej udzielany płatny urlop wypoczynkowy. Potwierdziła także, że pracodawca wydał powódce wadliwe świadectwo pracy, które uniemożliwiło jej podjęcie nowego zatrudnienia. Także świadek A. R. potwierdziła okoliczności sprawy, była kelnerką w restauracji pozwanego w okresie do końca 2014r.

W zakresie zeznań świadka R. W. Sąd wskazuje, że nie były wiarygodne w zakresie w jakim wskazywała, iż w restauracji pozwanego była podpisywana lista obecności. Powyższe nie zostało bowiem w żaden sposób potwierdzone, ani przez powódkę, ani przez pozwanego, a nadto ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że pozwany nie prowadził rejestracji czasu pracy pracowników. W pozostałym zakresie zeznania świadka były dla Sądu wiarygodne, Sąd miał jednak na uwadze że świadek jest siostrą powódki i nie pracowała u pozwanego, a o okolicznościach sprawy wiedziała jedynie z relacji powódki. Pomimo tego, brak było podstaw by odmówić im wiarygodności w pozostałym zakresie. Stanowiło bowiem potwierdzenie dla tego co zostało już w sprawie wykazane i korespondowało z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

Zeznania powódki Sąd ocenił jako wiarygodne, dając im w pełni wiarę, ponieważ były spójne, a ich wiarygodność, w świetle pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego, nie budziła wątpliwości. W zasadniczej części złożone zeznania znalazły potwierdzenie w dowodach z dokumentów.

Sąd pominął dowód z zeznań świadków R. Z. oraz K. J. z uwagi na niewykonanie przez pełnomocnika pozwanego zobowiązania Sądu do wskazania adresów ww. świadków. Zobowiązania wysłane przez Sąd było najpierw dwukrotnie awizowane (k. 121), a następnie ponownie przesłane i odebrane przez pełnomocnika pozwanego w dniu 2 listopada 2017r. Pomimo tego pełnomocnik nie wykonał zobowiązania Sądu w przedmiocie wskazania adresów świadków, które zostało nałożone pod rygorem pominięcia dowodu z zeznań świadków.

Opinię biegłej sądowej A. M. Sąd ocenił jako rzetelną i wyczerpującą. Biegły przedstawił wyliczenia w sposób jasny i wyczerpujący, uwzględniając wytyczne Sądu. Jednocześnie Sąd podkreśla, iż opinia nie była co do wyliczeń kwestionowana przez żadną ze stron. W żadnym zakresie nie zostały zgłoszone zastrzeżenia do opinii, zatem brak było podstaw by ją kwestionować z urzędu. Oceniając dokonane przez biegłą wyliczenia jako prawidłowe, Sąd na ich podstawie dokonał ustaleń faktycznych w sprawie.

Sąd pominął dowód z załączonego przez stronę dokumentu w postaci wniosku urlopowego za 2013/2014r. na 23 dni oraz za 2015r. na 14 dni (k. 33-34). Powyższy dokument nie może stanowić dowodu na wykorzystanie przez powódkę przysługującego jej urlopu wypoczynkowego, z uwagi na jego skuteczne zakwestionowanie przez stronę powodową. Powódka podnosiła, iż nigdy nie składała żadnego wniosku urlopowego. Co więcej wniosek nie zwierał jej podpisu, a zatem nie może stanowić potwierdzenia dla złożenia przez nią niniejszego wniosku.

Sąd uwzględnił także dowody w postaci załączonych przez powódkę zestawień dotyczących ilości przepracowanych nadgodzin. Strona pozwana kwestionowała prawdziwość tych wyliczeń. Niemniej jednak pozwany nie był w stanie skutecznie podważyć wiarygodności przedstawionych wyliczeń. Pomimo ciążącego na nim, jako na pracodawcy obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy, nie przykładał do tego żadnej wagi. Nie był w stanie przedstawić żadnych dowodów mogących potwierdzić, że powódka pracowała w innych godzinach, niż to wynika z przedstawionego przez nią zestawienia, a zatem brak było podstaw by przedstawionym zestawieniom odmówić wiarygodności. Dlatego w oparciu o nie sporządzona została wydana w sprawie opinia przez biegłego sądowego, którą Sąd uznał za rzetelną i wiarygodną i na jej podstawie dokonał ustaleń w sprawie.

Pozostałe zgromadzone w sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył co następuje:

Przedmiotem rozpoznania niniejszej sprawy była kwestia zasadności zgłoszonego przez powódkę roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy, odszkodowanie za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy, wynagrodzenie z pracę w godzinach nadliczbowych oraz ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

Podstawą materialnoprawną roszczenia powódki był art. 97 § 2¹ k.p. zgodnie, z którym pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. Zgodnie z § 5 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku 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 w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia o odmowie sprostowania z żądaniem do Sądu Pracy.

Z ustalonego stanu faktycznego wynika, iż sporne świadectwo pracy powódka odebrała od pracodawcy w dniu 29 sierpnia 2015r., natomiast wniosek o jego sprostowanie został wysłany przez profesjonalnego pełnomocnika powódki do pozwanego w dniu 2 września 2015r., a odebrany w dniu 9 września 2015r. Faktem jest, że do wniosku omyłkowo nie załączono pełnomocnictwa. W konsekwencji powyższego, pismem z dnia 22 września 2015r. pełnomocnik pozwanego wezwał pełnomocnika powódki do przedłożenia pełnomocnictwa. Przedmiotowe pełnomocnictwo zostało uzupełnione wraz z pismem z dnia 30 października 2015r., odebrany przez pełnomocnika pozwanego w dniu 13 listopada 2015r. Pomimo tego, strona pozwana nie odniosła się do wniosku o sprostowanie świadectwa pracy, nie odesłała także powódce wysłanego przez nią do pracodawcy wadliwego świadectwa pracy. Nie ulega przy tym wątpliwości, iż już w momencie odbioru w dniu 29 sierpnia 2015r. świadectwa pracy od pracodawcy, powódka zgłaszała ustnie zastrzeżenia odnośnie jego treści osobie, która świadectwo wydawała, tj. R. Z.. Zaś pozwany w ogóle się do wniosku nie ustosunkował.

Należy podkreślić, iż art. 94 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek prowadzenia dokumentacji dotyczącej stosunku pracy. Jest to podstawowy obowiązek pracodawcy, a jego niewykonanie stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika. W przedmiotowej sprawie pozwany był w posiadaniu wyłącznie wniosków o urlop, które sam sporządził i które nie były sporządzane przez powódkę, ani nie były przez nią podpisane. Nie mogły zatem stanowić dowodu w sprawie. Nadto ustalone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że pozwany nie udzielał pracownikom płatnych urlopów wypoczynkowych. Jeżeli ktoś chciał mieć wolne, to korzystał z urlopu bezpłatnego. Nie były składane wnioski urlopowe, pracodawca nie prowadził także planów urlopowych. Pozwany nie posiada zatem stosownych wniosków urlopowych, podpisanych przez powódkę potwierdzających fakt skorzystania przez nią z urlopu wypoczynkowego w okresie zatrudnienia.

Dla oceny znaczenia składania przez pracownika wniosków urlopowych istotne są przepisy Kodeksu pracy dotyczące obowiązków pracodawcy w zakresie prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników. Zgodnie z wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Szczecinie, w sprawie o sygn. III APa 7/13, ewidencjonowanie czasu pracy pracowników jest zasadniczym obowiązkiem pracodawcy wynikającym z art. 94 pkt 9a w zw. z art. 149 k.p. Przedmiotem ewidencji czasu pracy powinien być czas pracy mieszczący się zarówno w ustalonym w zakładzie rozkładzie czasu pracy, jak też wynikający z doraźnych poleceń pracodawcy. Ewidencją powinna być zatem objęta praca w przedłużonym wymiarze czasu pracy, w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta, w porze nocnej, w dodatkowych dniach wolnych od pracy, a także w ramach dyżurów. W ewidencji czasu pracy powinny też być odnotowane okresy urlopów i zwolnień od pracy, a także nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Pozwany nie tylko nie prowadził ewidencji czasu pracy pracowników, ale też nie ewidencjonował obecności pracowników. Obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy został zatem naruszony przez pozwanego, co zgodnie z ustalonym orzecznictwem nie pozostaje bez wpływu na rozkład ciężaru dowodu w przedmiotowej sprawie.

Jak przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z 14 maja 1999r., I PKN 62/99 pracodawca, który wbrew obowiązkowi przewidzianemu w art. 94 pkt 9a k.p. nie prowadzi list obecności, list płac ani innej dokumentacji ewidencyjnej czasu pracy pracownika i wypłacanego mu wynagrodzenia, musi liczyć się z tym, że będzie na nim spoczywał ciężar udowodnienia nieobecności pracownika, jej rozmiaru oraz wypłaconego wynagrodzenia. Podobnie w wyroku z 4 października 2000 r., I PKN 71/00, Sąd Najwyższy stwierdził, że z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy wynikają konsekwencje w zakresie ciężaru dowodu (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.) polegające na tym, że to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia rzeczywistego czasu pracy pracownika z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych. Także w uzasadnieniu wyroku z 5 maja 1999 r., I PKN 665/98, Sąd Najwyższy wskazał, że brak dokumentacji wynikający z zaniechania jej prowadzenia przez pracodawcę powoduje zmianę wynikającego z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodu i przerzucenie go na osobę zaprzeczającą udokumentowanym faktom, z których strona procesowa wywodzi skutki prawne (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 10 kwietnia 2003 r., III APa 40/02, OSA 2003 nr 12, poz. 43, s. 59). Należy dodać, że przytoczone tezy orzeczeń są wyrazem ogólniejszego stanowiska

orzecznictwa sądowego, ukształtowanego na tle art. 6 k.c. zgodnie, z którym w przypadkach, gdy jedna ze stron swoim postępowaniem uniemożliwia lub poważnie utrudnia wykazanie okoliczności przeciwnikowi, na którym spoczywał ciężar ich udowodnienia, wówczas na tę stronę przechodzi ciężar dowodu, co do tego, że okoliczności takie nie zachodziły (wyrok Sądu Najwyższego z 3 marca 1971 r., II PR 453/70).

Strona pozwana kwestionowała twierdzenia powódki i podnosiła, że ta wykorzystała cały przysługujący jej urlop wypoczynkowy i pomimo tego nie chciała podpisać wniosków urlopowych. Jednakże nie przedstawiła w tym zakresie żadnych dowodów. Jednocześnie Sąd podkreśla, iż wbrew twierdzeniom pozwanego, pracodawca nie jest upoważniony do samodzielnego wypełnienia wniosków urlopowych pracownika. Świadczenie pracy jest dokumentem, który nie tworzy praw podmiotowych, a jedynie odzwierciedla czynności stron umowy o pracę, stanowi jedynie oświadczenie wiedzy, jest dokumentem prywatnym, a nie urzędowym. Nie zawiera elementów cennych, jedynie informację o faktach. W przedmiotowej sprawie bezsporne pozostaje, że powódka nie złożyła ustnie ani pisemnie wniosku urlopowego, a zatem pozwany nie był uprawniony do wpisania w świadectwie pracy, że powódka wykorzystała urlop wypoczynkowy w wymiarze 14 dni.

Wobec powyższego wskazać należy, iż pracodawca, na którym spoczywa ciężar dowodu, iż pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy i w jakim zakresie, nie przedstawił w procesie żadnych dowodów dla potwierdzenia swoich twierdzeń. W konsekwencji czego należało uwzględnić żądanie powódki w zakresie sprostowania świadectwa pracy w punkcie 4 ust. 1 poprzez wskazanie, że w 2015r. pracownik nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego.

Kolejne roszczenie powódki dotyczyło zasądzenia na jej rzecz odszkodowania w kwocie 2.617,04 zł z tytułu wydania niewłaściwego świadectwa pracy. Zgodnie z treścią art. 99 k.p. pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy (§ 1). Odszkodowanie, o którym mowa w § 1, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z tego powodu, nie dłuższy jednak niż 6 tygodni (§ 2). Nie ulega jednak wątpliwości, iż to na pracowniku spoczywa ciężar dowodu, że świadectwo wydano po terminie lub jest niewłaściwe, a także że poniósł szkodę oraz że ta szkoda (polegająca na niemożliwości podjęcia odpowiedniej pracy) jest normalnym następstwem tych bezprawnych zachowań pracodawcy (art. 6 i 361 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Strona powodowa domagała się zasądzenia kwoty 2.617,04 zł stanowiącej równowartość sześciu tygodni pracy, tj. od dnia 12 sierpnia 2015r. do 23 września 2015r. Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że pracodawca nie wykonał ciężącego na nim obowiązku wystawienia na rzecz powódki prawidłowego świadectwa pracy, czego konsekwencją było pozostawanie przez powódkę bez pracy do dnia 2 listopada 2016r. Tym bardziej, że pozwany nie poinformował powódki, bezpośrednio bądź za pośrednictwem pełnomocnika, że sprostowanie świadectwa pracy jest jego zdaniem niezasadne. W związku z działaniem pozwanego A. Ł. poniosła uszczerbek majątkowy. Poniesiona przez nią szkoda związana jest z uniemożliwieniem powódce zatrudnienia w innym miejscu pracy. Należało bowiem mieć na uwadze, że praca u pozwanego była pierwszym miejscem pracy powódki, nie posiadała zatem innych wcześniejszych świadectw pracy. Uwzględniając doświadczenie zawodowe powódki oraz rynkowe zapotrzebowanie na kelnerów, stwierdzić należy, iż jest wielce prawdopodobne że będąc w posiadaniu świadectwa pracy, powódka miałaby realne możliwości uzyskania zatrudnienia, co najmniej z minimalnym wynagrodzeniem. Powódka bezskutecznie podejmowała starania o pozyskanie pracy w charakterze kelnerki, przy braku innych przeszkód w uzyskaniu pracy, niż wynikające z braku wydania świadectwa pracy, co w sposób ewidentny utrudniało jej podjęcie zatrudnienia (wyrok Sądu Najwyższego z 3 marca 1971r., II PR 9/71). Brała udział w kilku dniach próbnych w nowym miejscu pracy, ale z uwagi na brak świadectwa pracy, ostatecznie nie zdecydowano się na jej zatrudnienie.

Wobec powyższego uznać należało, iż szkoda, która powstała po stronie powódki pozostała w związku przyczynowo-skutkowym z uchybieniami pracodawcy, a zatem roszczenie odszkodowawcze było uzasadnione.

Mając powyższe na uwadze, Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 2.617,04 zł tytułem odszkodowania za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy, stanowiącą równowartość 6 - tygodniowego wynagrodzenia powódki. Zgodnie z żądaniem strony powodowej, zasądzając należność z tytułu odszkodowania Sąd oparł się na wyliczeniach

dokonanych przez biegłego sądowego w wydanej w sprawie opinii. Dodatkowo Sąd zasądził powyższą kwotę wraz z należnymi odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 4 kwietnia 2016r. do dnia zapłaty, a zatem od dnia doręczenia odpisu pozwu stronie pozwanej.

Kolejnym zgłoszonym przez powódkę roszczeniem było żądanie zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z należnymi odsetkami ustawowymi.

Odpowiednia regulacja w tym zakresie wynika z treści art. 151 § 1 k.p., zgodnie z którym pracę w godzinach nadliczbowych stanowi praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. Na mocy art. 151¹ § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta nie będące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy oraz w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a także 50 % wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt. 1. Alternatywnie, w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca może udzielić pracownikowi w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy (art. 151² k.p.).

W myśl art. 22 § 1 k.p. pracownik, zawierając umowę o pracę, zobowiązuje się do wykonywania pracy podporządkowanej, to znaczy pracy określonego rodzaju i pod kierownictwem pracodawcy. Wprawdzie przepis art. 151 i nast. k.p. nie uzależniają przyznania pracownikowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od wyraźnego zlecenia jej przez pracodawcę, lecz nie ulega wątpliwości, że pracodawca powinien o niej przynajmniej wiedzieć, tym bardziej, gdy praca ta nie ma charakteru sporadycznego, lecz jest wykonywana systematycznie przez dłuższy czas, i ten fakt akceptować. Ponadto konieczność wykonywania takiej pracy powinna wynikać z obiektywnych warunków pracy, nie pozwalających pracownikowi na wykonywanie należących do niego zadań w ustawowej normie czasu pracy, lub wynikających z nagłych, nieprzewidzianych okoliczności. Ponadto należy zauważyć, że ocena celowości prowadzenia przez pracodawcę określonej działalności i w związku z tym podejmowania odpowiednich decyzji jest zawsze zastrzeżona dla pracodawcy.

Pozwany podnosił, że powódce nie przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, ponieważ nigdy nie wydawał powódce polecenia, aby przychodziła do pracy na więcej niż 8 godzin. Twierdzenia pozwanego nie były dla Sądu wiarygodne. Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego, w tym z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków wynika, iż restauracja, w której powódka pracowała na stanowisku kelnerki była otwarta przez 7 dni w tygodniu w godzinach od 11.30 do 22.00. Były w niej zatrudnione 3 kelnerki, które musiały przychodzić do pracy na godzinę 10.30, aby przygotować salę na przyjęcie gości i które pracowały do godziny 22.30. Po zamknięciu restauracji, konieczne było posprzątanie po ostatnich gościach. Kelnerki nie pracowały na zmiany, przychodziły na tą samą godzinę i zostawały do zamknięcia restauracji. Nie było możliwe, aby pracowały po 8 godzin, skoro restauracja była otwarta dłużej, a przed jej otwarciem i po zamknięciu wymagała przygotowania i posprzątania. W trakcie zatrudnienia powódka prowadziła własną ewidencję czasu pracy, z której wynikało że jej każdy dzień pracy trwał 12 godzin. Potwierdzili to także przesłuchani w sprawie świadkowie, w tym w szczególności inne kelnerki, które również pracowały po 12 godzin dziennie. Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że powódka codziennie pracowała w godzinach nadliczbowych, a pracodawca nie wypłacił jej z tego tytułu wynagrodzenia, ani nie umożliwił odbioru dni wolnych.

Jednocześnie należy wskazać, iż zgodnie z treścią art. 149 § 1 i 2 k.p. pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie. Art. 94 pkt 9a k.p. stanowi natomiast, że pracodawca ma obowiązek prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników. Jest to podstawowy obowiązek pracodawcy, a jego niewykonanie stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika – naruszenie obowiązku prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy (art. 281 pkt 6

k.p.). Dokumentacja ta w pewnym zakresie stanowi potwierdzenie wywiązywania się pracodawcy z ciążących na nim, a wynikających z konkretnego stosunku pracy, obowiązków względem danego pracownika. Brak dokumentacji, wynikający z zaniedbania jej prowadzenia przez pracodawcę powoduje zmianę wynikającego z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodów, przerzucając go na osobę zaprzeczającą faktom, z których strona powodowa wywodzi skutki pozwu (wyrok SA w Białymstoku z 10 kwietnia 2003 roku, III APA 40/02, OSA 2003/12/43). Pracodawca ma w takich sytuacjach obowiązek wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze, jak twierdzi, a tym bardziej jaki udokumentował (uzasadnienie wyroku SN z 5 maja 1999 roku, I PKN 665/98, OSNP 2000/14/535). Brak rzetelnej ewidencji pracy w godzinach nadliczbowych (ponadwymiarowych) obciąża pracodawcę, a nie powołującego się na nią pracownika. Konsekwencją braku ewidencji czasu pracy lub jej nierzetelności jest powstanie po stronie pracownika możliwości udowodnienia wszelkimi sposobami tego, że pracował w godzinach nadliczbowych (ponadwymiarowych), w tym za pomocą dowodów z zeznań świadków, co też powódka wykazała. Nie można pominąć okoliczności, iż strona pozwana nie była ograniczona co do możliwości przedstawienia swych twierdzeń i dowodów w kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia. Pomimo tego nie wykazała żadnych okoliczności podważających wiarygodność powyższych dowodów. Pozwana nie wykazała niezasadności twierdzeń powódki.

Mając powyższe na uwadze Sąd w pełni dał wiarę powódce w zakresie zasadności żądania zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W celu ustalenia wysokości przysługującego powódce wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych dopuszczony został dowód z opinii biegłego, który dokonał wyliczeń w oparciu o zgromadzone w sprawie dowody. Na tej podstawie ustalono, że wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkami za nadgodziny w święta stanowi kwotę 24.795,02 zł netto. Z uwagi na powyższe Sąd zasądził na rzecz powódki kwotę 24.795,02 zł netto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wymagalności poszczególnej płatności do dnia zapłaty.

W zakresie roszczenia o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wskazać należy, co następuje.

Powódka domagała się zasądzenia na jej rzecz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w wysokości 3.177,38 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 12 sierpnia 2015r. do dnia 31 grudnia 2015r. oraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty.

Roszczenie powódki znajduje oparcie w przepisach art. 171 § 1 k.p., zgodnie z którym w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

W sprawie nie było kwestionowane, iż w trakcie zatrudnienia powódka nabyła prawo do 38 dni urlopu. Sąd już we wcześniejszych rozważeniach zajmował się kwestią sprostowania świadectwa pracy w zakresie ilości niewykorzystanego przez powódkę urlopu wypoczynkowego. Jak już wcześniej wskazano, w trakcie zatrudnienia powódka w ogóle nie korzystała z płatnego urlopu wypoczynkowego. Jeśli chciała skorzystać z urlopu, to nie otrzymywała z tego tytułu wynagrodzenia. Korzystała wyłącznie z urlopów bezpłatnych. Bezsprzecznie zatem powódce przysługuje prawo do ekwiwalentu za 38 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

W oparciu o powyższe ustalenia biegły sądowy dokonał stosownych wyliczeń i w treści wydanej w sprawie opinii wskazał, iż ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy w wymiarze 38 wynosi 3.177,38 zł brutto (2.280,00 zł netto) (k. 155). Wydana w sprawie opinia biegłego nie była kwestionowana przez żadną ze stron, zatem brak było podstaw by kwestionować ją z urzędu.

Wobec czego Sąd zasądził na rzecz powódki kwotę 3.177,38 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 12 sierpnia 2015r. do dnia 31 grudnia 2015r. oraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty.

Mając na uwadze oświadczenie strony powodowej, złożone na rozprawie w dniu 22 listopada 2018r. w przedmiocie cofnięcia pozwu w zakresie roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za kwiecień 2015r., Sąd w pkt. V umorzył postępowanie w powyższym zakresie.

W przedmiocie kosztów Sąd orzekł, mając na uwadze treść art. 98 k.p.c., a także § 9 ust. 1 pkt ust. 1 pkt 3 oraz § 9 ust 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r., poz. 1804), w brzmieniu obowiązującym w chwili wniesienia powództwa. Mając powyższe na uwadze, Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 3.720,00 zł (120,00 zł roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy; 3.600,00 zł roszczenia majątkowe) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Natomiast na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2014r., poz. 1025), Sąd nakazał pobrać od pozwanego R. K. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 3.309,57 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych, na którą składała się kwota 1.530,00 zł (30.589,44 zł x 5%) tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić oraz kwota 1.779,57 zł tytułem wynagrodzenia biegłego sądowego, wypłaconego tymczasowo z rachunku Skarbu Państwa (k. 162).

O nieobciążaniu powódki A. Ł. kosztami procesu w zakresie cofniętego powództwa, Sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c., zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Sąd miał na uwadze, iż cofnięcie powództwa nastąpiło wyłącznie w zakresie wynagrodzenia za nadgodziny za jeden miesiąc i wynikało z wydanej w sprawie opinii przez biegłego, z której jasno wynikało iż za miesiąc kwiecień 2015r. powódce nie przysługuje wynagrodzenia za nadgodziny. Zdaniem Sądu brak było podstaw by obciążać powódkę kosztami procesu w powyższym zakresie.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł w punkcie IX na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powodowego pracownika. Strona pozwana, pomimo nałożonego na nią zobowiązania nie przedstawiła zaświadczenia o wysokości wynagrodzenia powódki, zaś strona powodowa na rozprawie w dniu 22 listopada 2018r. oświadczyła, iż średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 1.750,00 zł. Wobec czego Sąd wyrokowi w punkcie II nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.750,00 zł.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.