

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 27 lipca 2020 r. M. K. wystąpiła z szeregiem roszczeń ze stosunku pracy wobec M. T.. Po ostatecznym sprecyzowaniu żądań na posiedzeniu przygotowawczym w dniu 29 października 2020 r. oraz w piśmie z dnia 5 listopada 2020 r. powódka w niniejszej sprawie dochodziła:

1. sprostowania świadectwa pracy co do: okresu zatrudnienia, wymiaru etatu, zajmowanego stanowiska, informacji dotyczących wykorzystanego urlopu wypoczynkowego oraz okresów nieskładkowych,
2. zasądzenia z odsetkami od dnia wniesienia pozwu:
 - wynagrodzenia w wysokości 2.327,50 zł, w tym za październik 2019r. w wysokości 1192, 50 zł, za listopad 2019r. w wysokości 1060 zł oraz za grudzień 2019r. w wysokości 75 zł,
 - wynagrodzenia chorobowego za grudzień 2019r. w wysokości 1.380 zł,
 - wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie lipiec – wrzesień 2019r. w wysokości 463,12 zł
 - ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni w wysokości 580,75 zł,
3. korekt deklaracji rozliczeniowych za okres od października 2019r.

M. K. wskazała, że była zatrudniona przez pozwaną na stanowisku opiekuna osoby starszej w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony, przy czym z uwagi na jej legitymowanie się orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności dobowy wymiar czasu pracy wynosił 7 godzin. Dobowy faktyczny czas pracy bywał jednak wyższy, co skutkowało wypracowaniem nadgodzin, tylko częściowo zrekompensowanych czasem wolnym. W październiku 2019 roku powódka wystąpiła o zmniejszenie wymiaru czasu pracy o połowę, jednak ostatecznie do zmiany warunków zatrudnienia nie doszło. Pomimo jednak wykonywania pracy w dotychczasowym wymiarze otrzymała obniżone o połowę wynagrodzenie począwszy od wynagrodzenia za październik 2019r. oraz odpowiednio obniżone wynagrodzenie chorobowe. Po ustaniu stosunku pracy nie wypłacono jej w pełni ekwiwalentu za urlop przyjmując zbyt niską liczbę dni niewykorzystanego urlopu i konsekwentnie połowę należnego wynagrodzenia na potrzeby wyliczenia należności, w świadectwie pracy zaś wskazano szereg okoliczności nie odpowiadających rzeczywistości, w tym wymiar czasu pracy.

Pozwana M. T. wniosła o oddalenie powództwa w całości, przecząc okolicznościom wskazywanym przez powódkę, w szczególności tym dotyczących świadczenia pracy w pełnym wymiarze czasu pracy oraz w godzinach nadliczbowych. Pozwana podnosiła, że doszło między stronami do skutecznej zmiany w zakresie wymiaru czasu pracy z pełnego etatu na połowę, co w efekcie powodowało zmianę wysokości wynagrodzenia i świadczeń od niego liczonych. Powódka zakwestionowała tę zmianę dopiero w związku z długotrwałą niezdolnością do pracy niezadowolona z wysokości otrzymywanych świadczeń chorobowych.

Każda ze stron wystąpiła o koszty procesu.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

M. T. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...). Działalność ta polega na dziennej opiece nad osobami starszymi, często chorymi w ośrodku pozwaney.

Niesporne

M. K. jako osoba z niepełnosprawnością w ramach unijnego projektu „Sprawni w pracy – kompleksowa aktywizacja społeczno – zawodowa osób niepełnosprawnych” została zatrudniona na staż przez M. T. na stanowisku opiekuna osoby starszej na okres 29 października 2018r. – 28 lutego 2019r.

Po zakończeniu stażu strony niniejszego procesu kontynuowały stosunek pracy na podstawie umów o pracę na czas określony zawartych kolejno na okresy: 1 marca - 31 maja 2019 r. i 1 czerwca 2019 r. - 1 czerwca 2020 r.

W umowach tych wymiar czasu pracy ustalony był na cały etat, a wynagrodzenie zasadnicze powódki na kwotę 2250 zł (innych elementów wynagrodzenia nie wskazano).

W pierwszej z dwóch umów nie oznaczono stanowiska powódki, w drugiej wskazano, że M. K. jest zatrudniona jako opiekun osoby starszej.

Niesporne, a nadto: umowa o pracę na czas określony z dnia 1 marca 2019 r. – k. 7 (także k.49 i w aktach osobowych powódki), umowa o pracę na czas określony z dnia 1 czerwca 2019 r. – k.8 (także k. 51 i w aktach osobowych powódki), program stażu – k. 54-55

Przez cały okres zatrudnienia obowiązki powódki pozostawały tożsame.

Niesporne

Prowadzony przez M. T. w ramach działalności pozarolniczej ośrodek opieki dla osób starszych był otwarty w godzinach 7:30-17:30. Bliscy przyprowadzali seniorów na codzienne zajęcia około godziny 8-9 rano i odbierali ich około 16-17. Co do zasady w godzinach porannych seniorów przyjmowała pozwana.

Dowód: zeznania świadków: E. S. (zapis skrócony – k. 83), A. J. (zapis skrócony – k. 117-118), A. R. (1) (zapis skrócony – k. 118-119), A. R. (2) (zapis skrócony – k. 119), P. S. (zapis skrócony – k. 119-120), A. D. (1) (zapis skrócony – k. 115-116).

Powódka nie była jedyną osobą pracującą w ośrodku. Kadra jednak nie była liczna, podlegała zmianom, a poza zatrudnionymi seniorami opiekowała się także i sama pozwana i jej partnerka.

Niesporne

M. T. nie prowadziła ewidencji czasu pracy, w tym list obecności ani dokumentacji urlopowej.

Niesporne

M. K. nie miała ustalonych stałych godzin pracy. Pracodawczyni dostosowywała jej dzień pracy do potrzeb ośrodka.

Niesporne, nadto: przesłuchanie pozwanej (zapis skrócony – k. 84 w zw. z k. 122), przesłuchanie powódki (zapis skrócony – k. 83-84 w zw. k. 120-121 oraz k. 136-137).

Pismem z dnia 11 września 2019 r. M. K. złożyła pracodawczyni wniosek o zmniejszenie obowiązującego ją wymiaru czasu pracy o połowę, począwszy od października 2019 r., motywując swoją prośbę pogarszającym się stanem zdrowia.

Pozwana zaakceptowała wniosek powódki, jednak gdy ta ustnie wycofała swą prośbę, też ustnie przystała na to cofnięcie.

Dowód: pismo powódki z dnia 11.09.2019 r. – k. 53, przesłuchanie powódki (zapis skrócony – k. 83-84 w zw. k. 120-121 oraz k. 136-137)

Nie zostało sporządzone żadne pisemne porozumienie modyfikujące warunki umowy.

Niesporne

Powódka nadal pracowała w dotychczasowym wymiarze.

Dowód: przesłuchanie powódki (zapis skrócony – k. 83-84 w zw. k. 120-121 oraz k. 136-137)

Nie później niż od dnia 3 grudnia 2019 r. M. K. była niezdolna do pracy. Niezdolność ta trwała do końca okresu zatrudnienia.

Niesporne

Powódka otrzymała przelewami bankowym tytułem wynagrodzenia za październik 2019 r. kwotę 808,39 zł, tytułem wynagrodzenia za listopad 2019 r. kwotę 900,45 zł, a tytułem wynagrodzenia za grudzień 2019 r. za czas niezdolności do pracy kwotę 637,23 zł.

Dowód: wyciągi z rachunku bankowego powódki – k. 15-18.

M. K. nie wykorzystała 10 dni urlopu wypoczynkowego.

Dowód: przesłuchanie powódki (zapis skrócony – k. 83-84 w zw. k. 120-121 oraz k. 136-137).

W dniu 31 maja 2020 r. pracodawczyni wystawiła M. K. świadectwo pracy, w którym wskazano m.in., że pracownica:

- była zatrudniona w okresie od 1 marca 2019 r. do 30 września 2019r. w wymiarze 1/1 etatu, a w okresie 1 października 2019r. – 31 maja 2020r. w wymiarze 1/2 etatu,

- wykonywała pracę opiekunki,

- umowa rozwiązała się z upływem czasu, na jaki została zawarta,

- wykorzystała 7 dni urlopu (za 4 wypłacono ekwiwalent),

W rubryce dotyczącej okresów nieskładkowych uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury i renty wskazano wyłącznie zwolnienie lekarskie od 3 grudnia 2019r. do 31 maja 2020r.

Niesporne, nadto świadectwo pracy – k. 24 – 26

Powódka odebrała przesyłkę poleconą zawierającą świadectwo pracy w czerwcu 2020 r.

Dowód: przesłuchanie powódki (zapis skrócony – k. 83-84 w zw. k. 120-121 oraz k. 136-137).

Przed upływem 14 dni od doręczenia jej dokumentu powódka (pismem datowanym na 28 czerwca 2020 r.) zwróciła się do pozwanej z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy „które jest napisane niezgodnie ze stanem faktycznym czyli umową o pracę z dnia 01.06.2019 r.”

Dowód: przesłuchanie powódki (zapis skrócony k. 136-137), pismo z dnia 28 czerwca 2020r. – k. 27

W odpowiedzi pismem datowanym na 10 lipca 2020r. pracodawczyni poinformowała powódkę, że świadectwo pracy zostało wystawione prawidłowo.

Dowód: pismo pozwanej z dnia 10.07.2020 r. – k. 28 (także w aktach osobowych powódki).

Powódka wystąpiła do sądu z pozwem inicjującym niniejszą sprawę przed upływem 14 dni od otrzymania tego pisma.

Dowód: przesłuchanie powódki (zapis skrócony k. 136-137)

Sąd zważył, co następuje.

Powództwo okazało się częściowo uzasadnione.

W niniejszej sprawie powódka dochodziła sprostowania świadectwa pracy, zasądzenia na jej rzecz należności ze stosunku pracy oraz nakazania pozwanej korekt dokumentacji rozliczeniowej.

Pierwsze z tych żądań znajduje oparcie w art. 97 § 2¹ k.p., zgodnie z którym pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie dokumentu, a w przypadku nieuwzględnienia tego wniosku ma prawo w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa do wystąpienia z żądaniem sprostowania do sądu.

Sąd nie znalazł podstaw do uznania, że doszło do naruszenia przez powódkę wskazanych w regulacji terminów (nie podnosiła tego zresztą pozwana). Przeciwno takiemu przyjęciu przemawiają daty pism stron dotyczących sprostowania dokumentu oraz zeznania M. K.. Pozwana nie przedstawiła dowodów doręczenia (a nawet dowodów nadania) przesyłek obejmujących świadectwo pracy i odmowę sprostowania dokumentu, nie ma zatem podstaw, by negować twierdzenia powódki co do podjęcia działań zgodnych z pouczeniem zawartym w dokumencie.

Nie oznacza to jednak, że M. K. mogła skutecznie dochodzić przed sądem sprostowania każdego z zapisów świadectwa pracy. Wyczerpanie przewidzianego w art. 97 § 2¹ k.p. trybu dotyczy bowiem wyłącznie tej części świadectwa, która odnosi się do kwestii uregulowanych w umowie o pracę, a zatem okresu zatrudnienia, wymiaru czasu pracy, zajmowanego stanowiska.

We wniosku powódka nie sprecyzowała, które zapisy dokumentu uznaje za nieprawidłowe i o jaką ich zmianę występuje. Wniosek więc należało wyłożyć zgodnie z jego literalną treścią, ta zaś odwoływała się do niezgodności zapisów dokumentu z umową o pracę, która to umowa wszak nie normowała ani kwestii ekwiwalentu za urlop ani okresów nieskładkowych. Skoro powódka nie wystąpiła skutecznie do pracodawcy o sprostowanie zapisów co do tych kwestii, nie może skutecznie dochodzić ich modyfikacji przed sądem.

Dla porządku jedynie wskazać można, iż ewentualne nieprawidłowe zapisy w tym zakresie nie pociągają dla powódki niekorzystnych skutków. Okresy nieskładkowe wykazać ona może przed ZUS w oparciu o zaświadczenia o niezdolności do pracy, przekazywane wszak przez wystawiających dokumenty organowi, zapisy dotyczące wykorzystanego urlopu czy ekwiwalentu odnoszące się wyłącznie do roku, w którym ustalo zatrudnienie (§ 2 ust. 1 pkt 6 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 30 grudnia 2016r. w sprawie świadectwa pracy /t.j. Dz. U. 2018.1289 z późn.zm/) sporządzane są na potrzeby określenia wymiaru urlopu przez kolejnego pracodawcę w danym roku. W odniesieniu do zapisów o okresach nieskładkowych także dla porządku zauważyć wypada, że powódka, na której ciążył obowiązek wykazania niezgodności zapisów świadectwa z rzeczywistością, nie przedstawiła w zakreślonym stronom terminie dokumentów potwierdzających niezdolność do pracy w okresach sprzed grudnia 2019r. czy w dniu 2 grudnia 2019r. (na którą wskazywała).

Żądanie sprostowania świadectwa pracy w zakresie trwania stosunku pracy, stanowiska powódki czy wymiaru etatu okazało się uzasadnione. Zapisy świadectwa co do wskazanych kwestii nie korespondują z pisemnymi umowami o pracę, a strona pozwana nie wykazała, by doszło do modyfikacji uzgodnień zawartych w umowach. Ciężar wykazania niezgodności zapisów świadectwa z rzeczywistością powódka zrealizowała w sposób dostateczny poprzez przedstawienie umów o pracę. W tej sytuacji wykazanie, że doszło do zmian postanowień spoczywało już na pozwanej.

Druga z umów o pracę na czas określony wskazuje nie 31 maja 2020r., a 1 czerwca 2020r. jako dzień zakończenia stosunku pracy. Żadna ze stron nie wskazywała, by doszło do zmian umowy w tym zakresie, ani by stosunek pracy uległ rozwiązaniu w inny sposób niż z upływem okresu, na jaki umowa została zawarta. Przeciwno przyjęciu, że do rozwiązania umowy doszło wcześniej przemawia zresztą zapis świadectwa pracy odnoszący się do sposobu zakończenia stosunku pracy. Ewidentnie zatem data końcowa zatrudnienia tj. 31 maja 2019r. jest w świadectwie

wpisana błędnie. Podobnie rzecz ma się ze stanowiskiem powódki, choć tu raczej można mówić nie tyle o błędzie co nieprecyzyjności zapisu. W umowie o pracę stanowisko powódki określono jako opiekun osoby starszej i taki pełny zapis winien zawrzeć pracodawca w wystawionym świadectwie pracy. Wprawdzie stanowisko określono dopiero w drugiej z umów o pracę na czas określony, niemniej jednak nie było sporu co do tego, że zakres zadań M. K. pozostawał tożsamy, co nakazuje uznać, iż tożsame było i jej stanowisko. W tym zakresie pozwana zresztą też nie przedstawiała argumentacji przeciwko sprostowaniu ograniczając swoją aktywność do wymiaru czasu pracy zatrudnionej.

W sprawie niespornym było, że powódka zatrudniona została w pełnym wymiarze czasu pracy i nie doszło na pisemnego porozumienia (umownego aneksu) co do zmiany tych warunków. Za takie nie sposób uznać opatrzenia pisemnego wniosku powódki pieczęcią i podpisem pracodawczyni. Te nie stanowią bowiem oświadczenia woli. Opatrzenie dokumentu podpisem bez żadnych adnotacji należy wyklądać jedynie jako potwierdzenie przyjęcia dokumentu. Pozwana wywodziła, że uznawała złożenie podpisu za akceptację wniosku. Dla uznania, iż w istocie podpis stanowił akceptację konieczne jednak byłoby stosowne poinformowanie o tym pracownicy, która takiemu poinformowaniu zaprzeczała w toku procesu.

Choć modyfikacja umowy podobnie jak sama umowa winna mieć formę pisemną (art. 29 § 2 k.p.), to niezachowanie tej formy nie prowadzi do nieważności zmiany umowy. Pozwana jednak nie wykazała, by złożyła powódce oświadczenie o akceptacji jej wniosku.

Wydaje się, że pozwana zmierzała do zaakceptowania wniosku powódki przesyłając ten wniosek księgowej – najprawdopodobniej w celu sporządzenia aneksu do umowy. Jak bowiem zeznała M. K., gdy ustnie wskazała, że jednak chce pracować w dotychczasowym wymiarze uzyskała informację, że jej wniosek zostanie od księgowej wycofany. Twierdzenia powódki sąd uznał za przekonujące, gdyby bowiem miała ona kreować swe przesłuchanie na potrzeby procesu twierdziłaby raczej, że złożyła wniosek i nie dostała żadnych informacji co do jego dalszych losów. Słowa powódki stanowić mogły natomiast furtkę do rozważań, czy skoro wniosek miał być cofnięty od księgowej to jednak do ustnego porozumienia stron nie doszło.

Przeciwko takiemu porozumieniu przemawiały jednak nie same zeznania powódki, ale i zasady doświadczenia życiowego.

Strona pozwana nie wykazała rzeczywistego czasu pracy powódki w okresie od 1 października 2019r. do dnia zachorowania ani posiadania obsady kadrowej umożliwiającej z niewielką tylko (3,5 godziny dziennie) pomocą powódki zapewnienia właściwej opieki podopiecznym ośrodka. Nie jest prawdopodobne zapewnienie opieki nieomal wyłącznie przez samą pozwaną (podejmującą w tym czasie studia wyższe), ewentualnie z pomocą partnerki (pracującej zawodowo w innym miejscu). Z tego względu zarówno przesłuchanie pozwanej jak i zeznania A. D. (2) uznano tu za nieprzekonujące, a w konsekwencji niewiarygodne.

Wszystko powyższe prowadziło do uznania, iż powódka także po 30 września 2019r. pracowała nadal w wymiarze całego etatu.

Konsekwencją tego uznania było nie tylko sprostowanie świadectwa pracy co do wymiaru czasu pracy, ale i uwzględnienie żądań zapłaty wynagrodzenia, wynagrodzenia chorobowego i ekwiwalentu za urlop.

Pozwana nie przedstawiła list płac za okres sporny, ustaleń co do wysokości wypłaconego powódce wynagrodzenia sąd zatem mógł dokonać wyłącznie w oparciu o polecenia przelewów wynagrodzeń netto.

Kwoty netto wynagrodzenia za pracę po powiększeniu o należności publicznoprawne odpowiadały następującym kwotom brutto: 1023 zł (wynagrodzenie za październik 2019r.), 1154 zł (wynagrodzenie za listopad 2019r.) i zostały ustalone przy użyciu narzędzia w postaci kalkulatora wynagrodzeń dostępnego na stronie internetowej (...).

Wynagrodzenie powódki odpowiadało kwocie 2250 zł miesięcznie, zatem do zapłaty za październik 2019r. pozostało 1270 zł, a za listopad 2019r. 1096 zł. Kwoty dochodzone przez powódkę za wskazane miesiące były niższe, żądanie w tym zakresie podlegało więc uwzględnieniu w całości na podstawie art. 80 i 86 § 1 k.p.

W przypadku grudnia 2019r. powódka dochodziła wynagrodzenia i wynagrodzenia chorobowego.

Bezspornym pozostawało, iż powódka była niezdolna do pracy co najmniej od 3 grudnia 2019r. (taką datę początkowa zwolnienia lekarskiego wskazał pracodawca w świadectwie pracy). M. K. twierdziła, że niezdolność do pracy występowała także w dniu 2 grudnia 2019r., jednak nie przedstawiła dowodów na tę okoliczność.

Wynagrodzenie chorobowe za 1 dzień niezdolności do pracy zostało ustalone na podstawie art. 92 § 1 pkt 1 k.p. oraz art. 36 w zw. z art. 3 pkt 4 ustawy z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (wówczas t.j. Dz.U.2019.645), zwanej dalej ustawą zasiłkową, do której przepisów należało sięgnąć z uwagi na regulację art. 92 § 2 k.p.

Sąd ustalił to wynagrodzenie w następujący sposób: średnią podstawę wymiaru składek z okresu zatrudnienia powódki 2250 zł pomniejszył o 13,71 % (wysokość składek na ubezpieczenie społeczne), uzyskując w ten sposób miesięczne wynagrodzenie stanowiące podstawę wymiaru zasiłku (i wynagrodzenia chorobowego) tj. 1941, 53 zł. Kwota ta podzielona przez 30 dawała dzienną podstawę wymiaru 64, 72 zł. Wynagrodzenie chorobowe za 1 dzień odpowiada 80% tej podstawy a zatem kwocie 51, 78 zł brutto.

Zgodnie z art. 92 § 2 k.p. wynagrodzenie chorobowe podlega wypłacie za każdy dzień niezdolności do pracy. W przypadku powódki dni takich w grudniu 2019r. było 29, a zatem wynagrodzenie chorobowe winno wynosić 1501, 62 zł.

Pozwana wypłaciła powódce 637, 23 zł netto, co odpowiada kwocie brutto (bez składki na ubezpieczenie społeczne) 674 zł. Pozostało zatem do wypłaty 827, 62 zł (kwota niższa niż żądana pozwem).

W przypadku wyliczenia wynagrodzenia za wykonaną pracę w grudniu 2019r. należało postąpić zgodnie z § 11 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (t.j. Dz.U. 2017.927) tj. podzielić stawkę wynagrodzenia miesięcznego 2250 zł na 30 dni, uzyskaną stawkę dzienną 75 zł przemnożyć przez dni, za które należne jest wynagrodzenie chorobowe czyli 29, a uzyskaną w ten sposób kwotę 2175 zł odjąć od miesięcznego wynagrodzenia. Tytułem wynagrodzenia za pracę w grudniu powódka zatem winna otrzymać 75 zł, o którą to kwotę występowała.

Poza wynagrodzeniem powódka dochodziła ekwiwalentu za 10 dni urlopu wypoczynkowego. Strony pozostawały w sporze co do tego, czy M. K. przedłożyła czy nie pracodawcy aktualne orzeczenie o niepełnosprawności uprawniającej do dodatkowego urlopu. Kwestia ta jednak nie miała znaczenia dla rozstrzygnięcia. Dla porządku można jedynie zauważyć, iż powódka nie wykazała nie tylko przedstawienia pozwanej ale nawet posiadania dokumentu (złożone do akt orzeczenie ma nieczytelną datę wydania). Pozwana wskazała, że miała świadomość niepełnosprawności powódki, jednak nie otrzymała od niej orzeczenia, które pozwoliłoby uznać, że należy jest jej dodatkowy, dziesięciodniowy urlop wypoczynkowy w myśl art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (wówczas t.j.Dz.U. 2019.1172).

M. K. twierdziła, że miała na dzień ustania stosunku pracy 14 dni niewykorzystanego urlopu, z których tylko za 4 wypłacono jej świadczenie. Pozwana stała na stanowisku, że powódka wykorzystała urlop z wyjątkiem 4 dni, jednak nie przedstawiła na tę okoliczność dokumentacji (list obecności, pasków płacowych z wyliczeniem należności urlopowych, wniosków urlopowych). Powódka zakwestionowała po części zestawienie urlopów sporządzone przez pozwaną (zresztą zawierające oczywisty błąd polegający na podaniu roku 2020, w czasie którego, co niesporne, pracownica była niezdolna do pracy), nie sposób zatem opierać się na tym zestawieniu. Tym samym pozwana

nie wykazała, czy i w jakim rozmiarze powódka z urlopu korzystała. Należy podkreślić, że w sporze sądowym z pracownikiem, pracodawca ponosi negatywne skutki uchybienia obowiązkowi rzetelnego prowadzenia dokumentacji pracowniczej. Pozwana nie przedstawiła innych dowodów, na podstawie których można byłoby ustalić dokładnie dni urlopowe powódki, należało zatem przyjąć, że M. K. nie wykorzystwała takiej liczby dni, na którą wskazała.

Nie było sporu co do tego, że powódce przysługiwało rocznie (nie licząc dodatkowego urlopu warunkowanego niepełnosprawnością) 20 dni urlopu (art. 152 § 1 i art. 154 § 1 pkt 1 k.p.). W 2019r. powódce zatem zgodnie z art. 155¹ § 1 pkt 2b k.p. przysługiwało 17 dni urlopu (20 dni: 12 miesięcy x 10 miesięcy zatrudnienia = 16,66 w zaokrągleniu zgodnie z art. 155³ § 1 k.p. do pełnego dnia), a w 2020r. 10 dni (20 dni : 12 miesięcy x 6 miesięcy zatrudnienia, którego koniec przypadał już na czerwiec).

Podstawę prawną liczenia ekwiwalentu stanowiły § 15 i 18 rozporządzenia z dnia 8 stycznia 1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. 1997.2.14 ze zm.). Do wyliczenia ekwiwalentu należało przyjąć wynagrodzenie 2600 zł, takie bowiem było minimalne wynagrodzenie za pracę w 2020r. Kwota ta podzielona przez współczynnik urlopowy dla pracowników pełnoetatowych w 2020r. czyli 21,08 dawała stawkę ekwiwalentu za 1 dzień 124, 34 zł. Już zatem za sam urlop niewykorzystany w 2020r. (10 dni) ekwiwalent winien wynosić 1243, 40 zł czyli kwotę wyższą od dochodzonej pozwem.

Mając na uwadze powyższe sąd zasądził na rzecz powódki w całości kwoty dochodzone tytułem wynagrodzenia za pracę i ekwiwalentu za urlop, a w części (co do kwoty 827, 62 zł) wynagrodzenie chorobowe.

O roszczeniu odsetkowym sąd orzekł na podstawie art. 481 § 1 k.c w zw. z art. 300 k.p. Należności, które zasądzono na rzecz powódki, były wymagalne z mocy prawa – wynagrodzenie zgodnie z art. 85 § 1 i 2 k.p., a ekwiwalent z dniem ustania stosunku pracy. Powódka dochodziła ich od późniejszej daty, żądanie w tym zakresie podlegało zatem uwzględnieniu w całości.

Powództwo o zapłatę podlegało oddaleniu nie tylko częściowo co do wynagrodzenia chorobowego, ale i w zakresie żądania zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych opartego na treści art. 151¹ § 1 k.p. Powódka nie wykazała bowiem, aby świadczyła pracę ponad wymiar. Jej twierdzenia o tym, że wypracowała nadgodziny nie znalazły odzwierciedlenia w zeznaniach zawnioskowanych przez nią świadków. Osoby te – bliscy seniorów, którzy odwozili codziennie krewnych do placówki prowadzonej przez pozwaną i stamtąd ich zabierali nie potwierdzili, by powódka była tam zawsze lub z reguły przy ich bytności. Świadkowie wskazywali raczej M. T. jako osobę, z którą kontaktowali się w sprawach związanych z pobytem bliskich i której często przekazywali krewnych. W oparciu o zeznania świadków nie sposób zatem ustalić (nawet w przybliżeniu) godzin pracy powódki.

Okoliczność, że pozwana nie prowadziła ewidencji czasu pracy nie zwalniała powódki z konieczności naprowadzenia dowodów na wykazanie pracy w godzinach nadliczbowych. Pracy (jej wykonywania i rozmiaru) nie sposób ustalić wyłącznie na podstawie przesłuchania M. K., gdy podawanym przez nią okolicznościom pozwana zaprzeczała.

Sąd nie uwzględnił części wniosków dowodowych powódki o przesłuchanie świadków, jako że M. K. nie wskazała imion i nazwisk niektórych osób, o których adresy sąd miałby wystąpić do pozwanej ani nie złożyła wniosku o zobowiązanie pozwanej do podania tych imion i nazwisk. Wobec zastępowania powódki przez zawodowego pełnomocnika sąd nie widział podstaw do działania z urzędu w tym zakresie, podobnie jak w zakresie nakładania na strony dodatkowych zobowiązań co do dokumentów albo zwracania się o takowe do podmiotów trzecich.

Nie mogło zostać rozpoznane żądanie zobowiązania strony pozwanej do korekt dokumentacji rozliczeniowej przekazywanej do ZUS. W omawianym zakresie podmiotem właściwym do nakładania na płatnika zobowiązań czy korygowania dokumentów z urzędu jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych Zakładowi (...) zgodnie z przepisami ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. 2022.1009). Sąd przekazał więc sprawę

we wskazanym zakresie na podstawie art. 464 § 1 k.p.c. do rozpoznania Zakładowi (...) w S. (oddziałowi właściwemu z uwagi na siedzibę płatnika składek).

Stan faktyczny ustalony został w oparciu o dokumenty szczegółowo przywołane w pierwszej części uzasadnienia oraz omówione już dowody ze źródeł osobowych. Wobec zakreślenia stronom reprezentowanym przez profesjonalnych pełnomocników terminu na złożenie wniosków dowodowych, zgodnie z zarządzeniem z dnia 12 listopada 2021 r., sąd pominął jako spóźnione wnioski dowodowe zgłoszone w terminie późniejszym, jako że potrzeba ich powołania nie powstała już po zakreśleniu stronom terminu, a strony nie uprawdopodobniły, że ich powołanie nie było wcześniej możliwe.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 100 k.p.c., zgodnie z którym sąd może włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczonej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu. Zważywszy na to, że powództwo o zapłatę zostało uwzględnione w przeważającej mierze, a powództwo o sprostowanie świadectwa pracy uznano za zasadne w istotnej części należało uznać, że powódka przegrała proces w nieznacznym tylko zakresie, a w konsekwencji nałożyć na pozwaną obowiązek zwrotu kosztów w pełnej wysokości.

Zasądzona na rzecz powódki tytułem zwrotu kosztów procesu kwota 795 zł odpowiadała minimalnej stawce wynagrodzenia pełnomocnika określonej w § 2 pkt 3 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 (675 zł) i § 9 ust. 1 pkt 3 (120 zł) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2018.265 z późn.zm.). Sąd przyjął stawkę nie dla pierwotnej wartości sporu, a dla wartości ostatecznie określonej przez powódkę na posiedzeniu przygotowawczym i w piśmie złożonym po tym posiedzeniu (tj. kwoty 4751, 37 zł), jako że tak właśnie kształtowało się żądanie w dacie zawisłości sporu.

Strona powodowa nie złożyła spisu kosztów aż do zamknięcia rozprawy, nie było zatem podstaw do tego, by wśród kosztów procesu ująć utracone wynagrodzenie powódki, do czego jak można przypuszczać zmierzała ona składając zaświadczenie o utraconych zarobkach (już po zamknięciu rozprawy).

Zgodnie z art. 113 § 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. 2022.1125) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Istniejące początkowo wątpliwości związane ze stosowaniem tego przepisu w sprawach z zakresu prawa pracy zostały rozwiane w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r. I PZP 1/07, w której Sąd ten wskazał, iż sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąża pozwanego pracodawcę kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu. Wysokość kosztów sądowych obciążających pozwaną w niniejszej sprawie odpowiada opłacie stosunkowej od pozwu po jego ostatecznym ukształtowaniu ustalonej na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 4 ustawy (400 zł) Skoro pozwana obciążono jako przegrywającą sprawę całością kosztów procesu to konsekwentnie uczyniono to również przy rozliczaniu kosztów sądowych.

Orzeczenie w przedmiocie rygor natychmiastowej wykonalności znajduje oparcie w treści art. 477² § 1 k.p.c., w myśl którego zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia wynoszącego w przypadku powódki, z uwzględnieniem przepisów o płacy minimalnej, 2.600 zł.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)