

Sygn. akt XP 687/13

WYROK KOŃCOWY

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 września 2015 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy Z. K., W. D.

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 24 sierpnia 2015 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa A. S. (1)

przeciwko (...) spółka z o.o. z siedzibą we W.

o wynagrodzenie, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, sprostowanie świadectwa pracy

I. zasądza od strony pozwanej (...) spółka z o. o. z siedzibą we W. na rzecz powódki A. S. (1) kwotę: 14.962,52 zł (czternaście tysięcy dziewięćset sześćdziesiąt dwa złote 52/100) wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od:

- kwoty 7.658,44 zł od dnia 18 lipca 2013 r. do dnia 15 sierpnia 2015 r.

- kwoty 14.962,52 zł od dnia 16 sierpnia 2015 r. do dnia zapłaty

II. dalej idące powództwo oddala,

III. nakazuje stronie pozwanej sprostować świadectwo pracy powódki w pkt 3 w ten sposób, że należy wskazać, jako sposób ustania stosunku pracy w miejsce: „rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika w trybie art. 53 par. 1 ust 2 kp” zwrot: „rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem w trybie art. 30 par. 1 ust 2 kp”,

IV. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

V. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu kwotę 2.309,25 zł. tytułem kosztów sądowych, w tym kwotę 744 zł tytułem części opłaty od pozwu, od której była powódka zwolniona z mocy ustawy,

VI. pozostałe koszty postępowania zalicza na rachunek Skarbu Państwa,

VII. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 1 600,00 zł.

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 18 lipca 2013 r. (data stempla pocztowego) powódka A. S. (1) wniosła o ustalenie stosunku pracy na okres od 25 października 2010 r. do 31 grudnia 2015 r. z (...) sp. z o.o. z siedzibą we W., a także o zasądzenie łącznej kwoty 13.162,36 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia złożenia pozwu do dnia zapłaty tytułem: ekwiwalentu za urlop za okres od 25 października 2010 r. do 1 lipca 2013 r. (3.337,00 zł), wynagrodzenia za godziny

nadliczbowe za 2011 r. i 2012 r. (3.024,36 zł), wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości do pracy (6.801,00 zł) oraz o zasądzenie od strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz 17,00 zł tytułem opłaty od pozwu.

Roszczenie powódki w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy zostało rozstrzygnięte wyrokiem częściowym Sądu Rejonowego dla Wrocławia –Śródmieścia we Wrocławiu z dnia 10 grudnia 2013 r. w którym ustalono, iż powódkę A. S. (1) łączył ze stroną pozwaną (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. stosunek pracy w okresie od dnia 25 października 2010 r. do dnia 06 kwietnia 2013 r., zmienionym prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego we Wrocławiu z dnia 27 lutego 2014 r., w którym ustalono, iż powódkę A. S. (1) łączył ze stroną pozwaną (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. stosunek pracy w okresie od dnia 25 października 2010 r. do dnia 20 sierpnia 2013 r.

Pismem procesowym z dnia 22 sierpnia 2014 r. (data prezentaty) powódka A. S. (1) sprecyzowała roszczenie pozwu wnosząc o zasądzenie od strony pozwanej na jej rzecz kwoty 14 575,72 zł na którą składa się: kwota 3 551,36 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, kwota 3 024, 36 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i kwota 8 000,00 zł tytułem pozostawania przez powódkę w gotowości do pracy.

W uzasadnieniu swoich żądań powódka wskazała, iż pozostawała w stosunku pracy od dnia 25 października 2010 r. do dnia 20 sierpnia 2013 r. a przed zatrudnieniem ukończyła szkołę średnią. Zdaniem powódki nabyła urlop wypoczynkowy w wysokości w okresie od dnia 25.10.2010 r. do 31.12.2010 -4 dni, 01.01.2011 r. do 31.12.2011 r. – 3 dni, od 01.01.2012 r. do 31.12.2012 r. – 14 dni oraz od 01.01.2013 r. do 20.08.2013 r. – 14 dni. Łączny wymiar należnego urlopu stanowił 58 dni z czego powódki do 20 sierpnia 2013 r. wykorzystwała 23 dni. Należy ekwiwalent za rok 2010 r. stanowi kwotę 364,80 zł, za rok 2011 – 274,56 zł, za rok 2012 r. – 1 395,52 zł i za rok 2013 – 1 561, 48 zł.

Wysokość wynagrodzenia z tytułu przepracowanych godzin nadliczbowych stanowi kwota 3 024,36 zł.

Powódka wskazała także, iż w okresie od 08 kwietnia 2013 r. do 20 sierpnia 2013 r. nie pozostawała z innym podmiotem w stosunku pracy, nie korzystała ze zwolnień lekarskich, a zatem miała faktyczną realną możliwość wykonywania pracy. Powódka podniosła, iż wielokrotnie wyrażała swoją gotowość do pracy pozwanemu, który miał świadomość, że powódka jest gotowa do pracy. Zdaniem powódki wysokość wynagrodzenia za pozostawanie w gotowości do pracy stanowiła kwoty: za kwiecień 2013 r. – 1600,00 zł, za maj 2013 r. – 1 600,00 zł, za czerwiec 2013 r. – 1 600,00 zł, za lipiec 2013 r. – 1600,00 zł oraz za sierpień 2013 r. – 1 600,00 zł. (pismo procesowe k. 245-249).

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenia na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego.

W argumentacji swojego stanowiska strona pozwana zaprzeczyła jakoby powódka nie odebrała żadnego dnia wolnego, który mógłby być potraktowany jako urlop wypoczynkowy. Przez cały okres wykonywania czynności powódka nie świadczyła pracy codziennie w dni robocze, a jej grafik obejmował również dni wolne od pracy, które zdaniem strony pozwanej winny być potraktowane jako urlop wypoczynkowy.

Strona pozwana wskazała, iż powódka wykorzystwała urlop wypoczynkowy w terminach: 05.11.2010 r., 08.11.2010 r., 19.11.2010 r. i 20.11.2010 r. W 2011 r. powódka wykorzystwała urlop w dniach: 08.01.2011 r., 12.01.2011 r., 14.01.2011 r., 19.01.2011 r., 21.01.2011 r., 24.01.2011 r., 29.01.2011 r., 02.02.2011 r., 04.02.2011 r., 11.02.2011 r.,14.02.2011 r.,19.02.2011 r.,23.02.2011 r., 25.02.2011 r., 04.03.2011 r., 07.03.2011 r., 16.03.2011 r.,18.03.2011 r.,19.03.2011 r., 19.03.2011 r., 21.03.2011 r., 21.03.2011 r.25.03.2011 r.,28.03.2011 r., 02.04.2011 r., 25.04.2011 r., 01.09.2011 r., 23.09.2011 r. Łącznie w 2011 r. powódka wykorzystwała 17 dni to jest więcej niż jej przysługiwało. Także roszczenie za ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za rok 2012 r. jest bezzasadne gdyż powódka wykorzystwała urlop wypoczynkowy. Pozwana zakwestionowała także powyższe żądanie co do okresu 2013 r. z uwagi na brak jakiegokolwiek dowodu, który mógłby pozwolić na ustalenie potencjalnego wymiaru urlopu wypoczynkowego za 2013 r. w odniesieniu do liczby dni przepracowanych przez powódkę. Strona pozwana wskazała, iż dopiero po zakończeniu stosunku pracy i toczącym się postępowaniu powzięła wiedzę o konieczności stosowania zasad prawa pracy do relacji z powódką. Odnosząc do prawomocnego ustalenie, iż powódka świadczyła pracę także od 23.08.2012 r. do 20.08.2013 r. to w

zaistniałej w sprawie sytuacji trudno uznać aby zasadne było udzielanie powódce urlopu gdyż powódka w tym okresie nie świadczyła pracy gdyż przebywała na zwolnieniach lekarskich, a następnie urodziła dziecko i aż do 06.04.2013 r. przebywała na zasiłku macierzyńskim.

Odnosząc się do roszczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych strona pozwana wskazała, iż listy obecności nie mogą stanowić rzetelnej ewidencji czasu pracy gdyż są dokumentami prywatnymi stworzonymi przez powódkę. Powódka nie ma także obiektywnego dowodu na zaistnienie nadgodzin, a zatem roszczenie powódki jest bezzasadne. Także żądanie kwoty z tytułu pozostawania w gotowości do pracy jest całkowicie bezzasadne albowiem podstawą roszczenia jest wykazanie gotowości do pracy. Powódka nie wykazała aby podjęła jakiejkolwiek czynności zmierzające do powrotu do pracy po urlopie macierzyńskim i zgłoszenia gotowości do pracy. Powódka w zeznaniach wskazała, iż faktycznie pracowała do dnia 30 sierpnia 2012 oraz, iż nie wróciła do pracy po urlopie macierzyńskim. Zdaniem strony pozwanej powódce nie stawiano żadnych przeszkód aby powróciła do pracy. Powódka nie wykazała swojej gotowości do pracy zatem roszczenie o zapłatę wynagrodzenia z tego tytułu jest całkowicie bezzasadne. (pismo procesowe k. 288-295).

Oddzielnym pozwem wniesionym w dniu 18 sierpnia 2014 r. (data prezentaty) zarejestrowanym pod sygnaturą X P 919/14 powódka wniosła o sprostowanie świadectwa pracy przez zmianę w pkt 3 świadectwa pracy informacji o przyczynie ustania stosunku pracy, tj. zastąpienie zapisu „rozwiązania umowy o pracę przez Pracodawcę z winy Pracownika w trybie art. 52 § 1 ust. 2 k.p. na zapis „rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem w trybie art. 30 § 1 ust. 2 k.p. oraz zmianę punktu 4 świadectwa pracy.

Powódka wskazała, iż jej zdaniem rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn niedotyczących powódki albowiem strona pozwana w dniu 14 sierpnia 2013 r. złożyła wypowiedzenie powódce umowy zlecenia. Ponadto powódka przed powrotem z urlopu macierzyńskiego stawiała się u pracodawcy i zgłosiła gotowość do pracy.

W odpowiedzi na pozew w zakresie sprostowania świadectwa pracy strona pozwana w piśmie procesowym z dnia 23 września 2014 r. (data prezentaty) wniosła o oddalenie powództwa o sprostowanie świadectw pracy wskazując, iż żądanie sprostowania świadectw pracy w punkcie 4 jest przedwczesne. Jednocześnie wskazała, iż wydane świadectwo pracy nie jest ostatecznym i aktualnym świadectwem pracy. Jednocześnie pozwana wskazała, iż pismem z dnia 20 sierpnia 2014 r. strona pozwana poinformowała powódkę o sprostowaniu oczywistej omyłki pisarskiej i wpisane w punkcie 3 art. 53 § 1 ust. 2. Strona pozwana wskazała, iż jej wolą było rozwiązanie ze skutkiem natychmiastowym stosunku pracy a zatem nie sposób uznać aby po ustaleniu istnienia stosunku pracy aby wolą pozwanej było ustanie stosunku pracy za wypowiedzeniem umowy o pracę w rozumieniu kodeksu pracy. Strona pozwana podniosła także, iż żądanie powódki stoi w sprzeczności z przepisami prawa pracy albowiem przesłanki z art.

Zarządzeniem wydanym na rozprawie dniu 30 września 2014 r. sprawę połączono do wspólnego rozpoznania ze sprawą sygn akt X P 687/13.

Pismem procesowym z dnia 19 czerwca 2015 r. (data prezentaty) powódka ostatecznie sprecyzowała żądanie objęte pozwem i rozszerzyła je do łącznej kwoty 21 879,80 zł na którą składa się: kwota 3 551,36 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w okresie od 2010 r. do 2013 r., kwota 10 328,44 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od dnia 25.10.2013 r. do 31.08.2012 r. i kwota 8 000,00 zł tytułem pozostawania w gotowości do pracy. Powódka zażądała ustawowych odsetek od kwoty:

- 13 162,36 zł od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty,
- 14 575,72 zł od dnia 20 sierpnia 2014 r. do 16 czerwca 2015 r.,
- 21 879,80 zł od dnia 16 czerwca 2015 r. do dnia zapłaty.

Powódka podniosła, iż wbrew twierdzeniom strony pozwanej nie pracowała w systemie równoważnym czasu pracy, przedstawione listy obecności wskazują, iż pracowała przez 4-6 dni w tygodniu po 8, a nawet 10 godzin dziennie. Także

zakres obowiązków i czynności wykonywanych przez rejestratorki potwierdza, iż rejestracja pracowała od 08.30 do 15.00. (pismo procesowe k. 441-442).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

W okresie od dnia 25 października 2010 r. do 20 sierpnia 2013 r. powódkę i stronę pozwaną łączył stosunek pracy, na podstawie którego powódka świadczyła pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku rejestratorki medycznej w (...) Centrum (...) we W..

Do obowiązków powódki należały m. in. takie obowiązki jak: rejestracja pacjentów zgodnie z ustalonymi zasadami rejestracji, przyjmowanie pacjentów, kierowanie ich ruchem w przychodni, zakładanie kart, wydawanie pacjentom wyników badań, recept, przygotowanie dla lekarzy kart pacjentów na dany dzień, przygotowanie listy pacjentów, otwieranie i zamykanie gabinetów lekarskich, sporządzanie dobowego, miesięcznego raportu kasowego, sporządzanie zestawienia dobowego utargu (...) Sp. z o.o., komputerowe rejestrowanie pacjentów- praca w programie mMedica, kserowanie dokumentów potrzebnych przy prowadzeniu kart pacjentów, kontrola czystości stolików szklanych z lekami, przygotowywanie kart pacjentów zarejestrowanych na wizyty, rozliczanie w systemie komputerowym świadczeń dla NFZ, doraźna pomoc lekarzom.

Dowody: - wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieście z dnia 10 grudnia 2013 r. k. 120,

- wyrok Sądu Okręgowego we Wrocławiu Wydział Pracy z dnia 27 lutego 2014 r. k. 193

- zeznania świadka M. B. k. 63 (płyta CD),

- zeznania świadka A. S. (2) k. 63 (płyta CD),

- przesłuchanie powódki A. S. (3) k. 63 (płyta CD),

Zgodnie z pisemnym zakresem obowiązków i czynności wykonywanych przez rejestratorki zatrudnione w (...) Centrum (...) we W., który został przedstawiony M. B., A. S. (2) oraz powódce przez A. C., rejestracja pracowała od poniedziałku do piątku w godzinach od 8:30 do 19:00 oraz w soboty od 8:30 do 15:00 zgodnie z harmonogramem pracy przedstawionym w załączniku nr 1.

Do zakresu czynności szczegółowych należało:

1. Przyjmowanie telefonów oraz udzielanie wyczerpujących informacji dotyczących:

- zasad przyjmowania pacjentów,

- zakresu udzielanych świadczeń medycznych wykonywanych w ramach kontraktu z NFZ jak również odpłatnie,

- informowanie o opłatach za świadczenia wykonywane w ramach usług komercyjnych zgodnie z cennikiem (załącznik nr 2) jak również o możliwości płatności za usługę medyczną kartą płatniczą lub gotówką.

2. Rejestracja pacjentów:

a. rejestracja pacjentów odbywa się zarówno osobiście (lub przez członków rodziny czy osoby trzecie) jak i telefonicznie , z wyznaczeniem dnia i przybliżonej godziny realizacji świadczenia okulistycznego, oraz poinformowaniem pacjenta do jakiego lekarza pacjent został zarejestrowany,

b. pacjenci rejestrowani są w kolejności zgłoszenia,

cl. jeżeli pacjent wskaże imiennie lekarza do którego chce być zarejestrowany, Rejestracja zobowiązana jest do zarejestrowania zgodnie ze wskazaniem oraz określeniem możliwie najwcześniejszego terminu przyjęcia,

d. fakt rejestracji pacjenta odnotowywany jest przez osobę dokonującą rejestracji w programie (...) prowadzącą rejestrację w zastosowaniu programu (...) rejestratorka zobowiązana jest do kontroli i weryfikacji wprowadzanych danych osobowych pacjentów, rejestrowania rodzaju wizyty (w ramach NFZ, odpłatna) jak również rodzaju świadczenia diagnostycznego lub terapeutycznego.

3. Zakłada karty pacjentów:

- w przypadku pacjentów pierwszorazowych rejestrowanych na wizyty odpłatne rejestratorka wypisuje na karcie wizyty, poza danymi osobowymi, adresem zamieszkania, nr telefonu komórkowego, dane uprawniające pacjenta do: wystawiania recept na leki refundowane uzyskania zwolnienia lekarskiego (L4) lub skierowania do szpitala, dokumentami tymi są: druk ZUS RMUA, legitymacja ubezpieczeniowa z aktualnym wpisem i pieczętą lub aktualne zaświadczenie z zakładu pracy.

- w przypadku pacjentów rejestrowanych na świadczenia w ramach NFZ wypisują, na karcie wizyty, poza danymi osobowymi, nr telefonu komórkowego, dane uprawniające pacjenta do udzielania bezpłatnych świadczeń, podstawy udzielania bezpłatnych świadczeń określa załącznik nr 3

- w przypadku pacjenta komercyjnego rejestratorka zobowiązana jest do zapytania o formę płatności za wizytę - czy dokonana będzie kartą płatniczą czy gotówką; następnie wypisuje dowód zapłaty w dwóch egzemplarzach - jeden pozostaje w rejestracji, drugi przekazywany jest pacjentowi wraz z rachunkiem fiskalnym; rejestratorka informuje pacjenta, że dowód zapłaty powinien być oddany lekarzowi w gabinecie przed rozpoczęciem usługi medycznej. Na życzenie pacjenta wypisuje fakturę za wykonaną usługę medyczną.

4. Rejestratorka po zaewidencjonowaniu pacjenta wskazuje gabinet lekarski lub pracownię diagnostyczną i informuje pacjenta o przewidywanej godzinie przyjęcia i kolejności udzielanej porady.

5. W przypadku pacjenta wymagającego pilnego przyjęcia (przypadek nagły) ustala w porozumieniu z lekarzem przyjęcie pacjenta w dniu jego zgłoszenia. Uprawnienia do przyjęcia poza kolejnością posiadają również: zasłużony honorowy dawca krwi, zasłużony honorowy dawca przeszczepu, inwalida wojenny i wojskowy, kombatan.

6. Jeżeli w czasie wizyty lekarz wyznaczy termin wizyty kontrolnej pacjent lub lekarz informuje o tym Rejestrację, która wpisuje pacjenta w rejestr pod wyznaczoną datą, zaznaczając jednocześnie rodzaj planowanego świadczenia (kontrola, badanie diagnostyczne). W przypadku badań diagnostycznych rejestratorka dokładnie kontroluje istniejący rejestr/harmonogram badań w celu zapewnienia jego bezkonfliktowego wykonywania.

7. W przypadku "pacjentów zgłaszających się w wyznaczonym terminie do badania diagnostycznego angiografii fluorescencyjnej dna oka rejestracja reguluje przyjmowanie pacjenta zgodnie z zaleceniami określonymi w załącznikach nr 6 i 7.

8. Przygotowuje i odpowiada za dokumentację medyczną oraz czuwa nad jej właściwym obiegiem zgodnie z procedurą nr 1/2010 obiegu dokumentacji W (...) określoną w rozporządzeniu Prezesa Zarządu z dnia 28.06.2010 (załącznik nr 4).

9. Stale współpracuje z lekarzami poradni specjalistycznych i pracowni diagnostycznych w celu bieżącego tworzenia bazy danych statystycznych w programie M. stanowiących podstawę do rozliczeń z NFZ

10. Na bieżąco aktualizuje informacje dotyczące:

a. placówki pełniącej ostry dyżur okulistyczny we W.,

b. ilości wolnych miejsc na badania diagnostyczne : USG gałki ocznej, (...), pole widzenia w danym tygodniu.

Informacje te przekazuje lekarzom zatrudnionym w (...) przed rozpoczęciem przez nich pracy w danym dniu

Informacje dotyczące badania diagnostycznego angiografii fluoresceinowej dna oka będą przekazywane zgodnie z zaleceniami określonymi w załącznikach nr 6 i 7.

11. Przygotowuje gabinety lekarskie i pracownie diagnostyczne do świadczenia usług lekarskich:

a. we wszystkich gabinetach lekarskich, a zwłaszcza w gabinetach wykazanych na portalu świadczeniodawcy NFZ sprawdza sprzęt medyczny przyporządkowany do danych gabinetów i pracowni (listę sonetu przyporządkowanego stanowi załącznik nr 5).

b. uzupełnia leki i materiały medyczne niezbędne do wykonywania świadczeń medycznych przez lekarzy,

c. sprawdza na bieżąco ilość podstawowych leków niezbędnych do wykonywania usług okulistycznych, zwłaszcza dotyczących podstawowych kropli diagnostycznych i znieczulających, żelu do badania w trójlustrze i laseroterapii, fluoresceiny w ampulkach. Stan ilościowy w/w leków i środków diagnostycznych zgłasza osobie odpowiedzialnej za ich zamawianie.

d. uzupełnia w gabinetach materiały biurowe, skierowania do szpitala, na badania diagnostyczne, karty porady specjalistycznej, druki do kart pacjenta,

e. dba o czystość i porządek w szatkach lekarskich, na stolikach lekarskich, uzupełnia płyny dezynfekcyjne do trójluster i gonioskopów, dezynfekuje nieoptyczne części sprzętów medycznych,

e. wyłącza urządzenia medyczne po zakończonej pracy lekarzy,

f. zmienia prześcieradła papierowe na łóżkach lekarskich po zakończonej pracy lekarzy-w gabinetach i sali zabiegowej.

12. Współpracuje przy wykonywaniu badania angiografii fluorescynowej dna oka. Obowiązki rejestracji w tym zakresie określa załącznik nr 6.

13. Sprawdza stan dystrybutorów z wodą dla pacjentów, uzupełnia pojemniki z herbatą dla pacjentów, kubki jednorazowego użytku, cukier.

14. Przyjmuje i segreguje korespondencje przychodzącą i wychodzącą z (...) każda koperta z przychodzącą korespondencją powinna być opatrzona datą przyścia oraz podpisem osoby przyjmującej korespondencje; kopert, w których przychodzi korespondencja nie wolno wyrzucać.

15. Ewidencjonuje powyższą korespondencję w księdze korespondencji

16. Na życzenie lekarza sporządza kserokopie wyników badań i konsultacji, które wymagane są do prowadzenia diagnostyki i terapii pacjenta okulistycznego.

17. Sporządza kserokopię oraz potwierdza za zgodność z oryginałem dokumentację medyczną na wniosek pacjenta lub innych podmiotów np.: ZUS, Sąd, po zaakceptowaniu wniosku przez osobę reprezentującą (...) (Zarząd, Dyrektor (...)).

18. Nalicza i przyjmuje opłaty za usługi okulistyczne, zgodnie z obowiązującym cennikiem, obsługuje urządzenia do płatności kartą płatniczą, sporządza na bieżąco raporty kasowe zgodnie z zarządzeniem Prezesa Zarządu z 01.04.2010 roku (załącznik nr. 8)

19. Zobowiązana jest do obsługi komputerowego programu medycznego, urządzeń kserograficznych, faksu

20. Nadzoruje skrzynkę e-mailową (...), przekazując nadchodzące wiadomości bezpośrednio przełożonemu, w przypadku wiadomości dotyczących rejestracji pacjentów ustala termin wizyty oraz informuje telefonicznie lub drogą elektroniczną osobę zainteresowaną.

21. Powiadamiania bezpośredniego przełożonego o:

- zgłaszanej przez lekarzy nieobecności w pracy, urlopach
- zauważonych brakach w sprzęcie, zniszczeniach, awariach.

22. Kontroluje zużycie materiałów biurowych oraz zgłasza zapotrzebowanie na artykuły biurowe, osobie odpowiedzialnej za ich zamawianie.

23. Z tusze do drukarek współpracujących z AF, (...), papieru do USG gałki ocznej po uprzednim poinformowaniu o takiej konieczności osobie odpowiedzialnej za zamówienia.

24. Kontroluje ilości bloczków z receptami i zamawia recepty dla lekarzy zatrudnionych w (...).

25. Kontroluje Ilości druków LA , zamawia druki i odbiera je z ZUS.

26. Znosi wystawione przez lekarza druki L4 do ZUS.

27. Umieszcza na wszystkich receptach, drukach LA, bloczkach kart porady specjalistycznej, skierowań do szpitala, skierowań na badania specjalistyczne pieczętki ' (...)' (recepty i bloczki przygotowywane są dla wszystkich lekarzy i do wszystkich gabinetów lekarskich).

28. Na życzenie lekarza przygotowuje i znosi do gabinetu kawę lub herbatę.

29. Wykonuje polecenia służbowe wydane przez bezpośredniego przełożonego niezależnie od wykonywania zadań na stałe określonych z zakresie obowiązków.

30. Po zakończonej pracy lekarzy zamyka okna, gasi światła we wszystkich pomieszczeniach oraz po włączeniu systemu alarmowego zamyka (...).

31. Ponadto rejestratorki wykonują: (w związku z brakiem na stałe pielęgniarki)

- mycie, dezynfekcję i sterylizację narzędzi - zgodnie z procedurami załączniki nr 9 i 10 (3 lub 4 w tygodniu po pracy dr H. M.).
- pomagają dr H. M. przy trzymaniu dzieci do płukania i sondowania dróg łzowych.

Dowody: - zeznania świadka M. B. k. 63 (płyta CD),

- zeznania świadka A. S. (2) k. 63 (płyta CD),

- przesłuchanie powódki A. S. (3) k. 63 (płyta CD),

- kopia aktualnego zakresu obowiązków i czynności wykonywanych przez rejestratorki k. 13 (koperta).

Rejestracja (...) Centrum (...) we W. faktycznie była czynna od poniedziałku do piątku od 08:30 do 19:00 oraz w soboty od 08:30 do 15:00.

W początkowym okresie pracy powódki w rejestracji pracowały łącznie 3 osoby, tj. M. B., A. S. (2) oraz powódka. Zarówno M. B. jak i A. S. (2) były zatrudnione przez stronę pozwaną na podstawie umów o pracę.

W lutym 2011 r. strona pozwana obniżyła M. B. wymiar czasu pracy do 1/2 etatu, a w czerwcu 2011 r. zostało złożone jej wypowiedzenie umowy o pracę. Po rozwiązaniu stosunku pracy z M. B. w rejestracji pracowały już tylko A. S. (2) oraz powódka.

W związku z obniżeniem wymiaru czasu pracy, a następnie rozwiązaniem stosunku pracy z M. B., A. S. (2) oraz powódka miała więcej pracy, gdyż musiały wykonywać jeszcze pracę, którą dotychczas wykonywała M. B..

Powódka wykonywała takie same obowiązki jak pozostałe rejestratorki medyczne, które były zatrudnione na umowę o pracę.

Podejmując pracę, powódka została zobowiązana do podpisywania list obecności, na którym byli ujęci pracownicy strony pozwanej. Jednakże z uwagi, iż początkowo powódka nie była wpisana komputerowo na liście obecności miała sama odręcznie dopisywać się na tą listę i odnotowywać swoje godziny pracy, tj. o której przychodzi i wychodzi. W późniejszym czasie powódka była już uwzględniana na listach komputerowo przez stronę pozwaną.

Na koniec miesiąca listy obecności były zabierane przez I. S. do kancelarii, gdzie następnie były one weryfikowane.

Strona pozwana nigdy nie kwestionowała faktu podpisywania się powódki na listach obecności.

Dowody: zeznania świadka M. B. k. 63 (płyta CD),

zeznania świadka A. S. (2) k. 63 (płyta CD),

zeznania świadka A. C. k. 77 (płyta CD), k. 315 (płyta CD),

zeznania świadka M. S. k. 315 (płyta CD), (częściowo)

przesłuchanie powódki A. S. (3) k. 63 (płyta CD), k. 333 (płyta CD),

częściowo przesłuchanie w char. strony pozwanej S. B. k. 63 (płyta CD), k. 351 (płyta CD).

kopie list obecności k. 13 (koperta).

Powódka jak i pozostałe rejestratorki medyczne pracowała w oparciu o grafiki, które były przygotowywane przez zarząd strony pozwanej i dostarczane przez asystentkę I. S.. Na ich podstawie rejestratorki wiedziały kto, którego dnia i na którą godzinę ma przyjść do pracy. Grafiki były dostarczane z kancelarii, a osobą która przekazywała grafiki była zazwyczaj I. S., która była asystentką zarządu. Ewentualna zamiana dyżuru określonego w grafiku musiał być zgłoszona I. S..

W okresie, w którym w rejestracji pracowały trzy osoby, grafik był układany na trzy tygodnie.

W czasie pracy rejestracji u strony pozwanej w ciągu dnia przez około 2 godziny rejestrację obsługiwały trzy osoby. W tamtym okresie, kiedy pracowały trzy osoby, każda z rejestratorek miała dzień w którym przychodziła do pracy na 2 i pół godziny albo 3 godziny, aby wypracować 40 godzin w tygodniu do pełnego etatu.

Od momentu, w którym w rejestracji pracowały dwie osoby grafik układano na okres miesiąca. W tym okresie powódka świadczyła pracę od poniedziałku do piątku po osiem godzinnie. Rejestratorka, która miała poranną zmianę przychodziła pół godziny przed otwarciem rejestracji, tj. o godzinie 8.00.

W soboty rejestrację obsługiwała jedna pracownica. Powódka pracowała co drugą sobotę w danym miesiąca od godziny 08:00 -15:00.

U strony pozwanej obowiązywały dwie listy obecności, jedna dla wszystkich pracowników strony pozwanej z podziałem na datę i miejsce na podpis oraz druga lista obecności, w której pracownicy wpisywali godzinę wyjścia i przyścia oraz składali podpis. Listy zawierające rozbiecie na godziny były przesyłane do działu księgowości znajdującego się w siedzibie zarządu strony pozwanej.

Dowody: - zeznania świadków: A. C., częściowo M. S. k. 315 (płyta CD),

- przesłuchanie w charakterze stron powódki A. S. (1) k. 333 (płyta CD),
- częściowo przesłuchanie w charakterze strony pozwanej S. B. k. 351 (płyta CD),
- listy obecności k. 318-326, lista obecności za listopad k. 296,
- karty ewidencji czasu pracy k. 329,
- listy obecności k. 13 (koperta).

Stanowisko powódki jako rejestratorki medycznej jest stanowiskiem administracyjnym.

W okresie zatrudnienia powódka przepracował 495 godziny i 24 minut w godzinach nadliczbowych w tym 281 godzin i 31 minut ponad dobową normę czasu pracy i 213 godzin i 53 minuty ponad średniotygodniową normę czasu pracy.

Dowód: listy obecności powódki

- opinia biegłego sądowego z zakresu księgowości k. 353-365
- opinia uzupełniająca biegłego sądowego z zakresu księgowości k. 428 (sprostowanie oczywistej pomyłki)

Na początku każdego roku strona pozwana przygotowywała dokument - plan urlopów wypoczynkowych uwzględniający wszystkich pracowników, w tym powódkę.

Do końca kwietnia każdy z pracowników był zobowiązany do wpisania w dokumencie daty planowanego urlopu.

Księgowość przekazywała powódce informację o ilości przysługującego jej urlopu.

W roku 2010 r. powódka nabyła prawo do 5 dni urlopu wypoczynkowego i wykorzystała 3 dni.

Dowód: - przesłuchanie w charakterze stron powódki A. S. (1) k. 333 (płyta CD),

- częściowo przesłuchanie w charakterze strony pozwanej S. B. k. 351 (płyta CD),
- listy obecności k. 318-326,
- lista obecności za listopad k. 318.

W roku 2011 powódka nabyła 20 dni urlopu.

Powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego w styczniu 2011 r. 5 dni oraz we wrześniu wykorzystała 17 dni urlopu.

W roku 2012 r. powódka nabyła 20 dni urlopu. Od dnia 23 sierpnia 2012 r. powódka korzystała z 6 dni urlopu wypoczynkowego.

Bezpośrednio po urlopie wypoczynkowym od dnia 31 sierpnia 2012 r. do 24 października 2012 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim tytułu niezdolności do pracy i pobierała zasiłek chorobowy.

Od dnia 21 października 2012 r. do 06 kwietnia 2013 r. powódka korzystała z zasiłku macierzyńskiego.

Dowody: przesłuchanie w charakterze stron powódki A. S. (1) k. 333 (płyta CD),

Pismo z ZUS k. 110-113,

Listy obecności k. 13, k. 320.

W dniu 08 kwietnia 2013 r. powódka przebywając ostatni dzień na urlopie macierzyńskim udała się do (...)W., aby dowiedzieć na temat szczegółów powrotu jej do pracy. W tym dniu nie uzyskała informacji na temat swojego powrotu. Powódka zadzwoniła do zarządu strony pozwanej, gdzie asystenta dyrektora udzieliła jej informacji, iż nie ma decyzji co do jej osoby.

Powódka kontaktowała się telefonicznie ze stroną pozwaną w celu uzyskania informacji na temat tego kiedy ma rozpocząć pracę i w jakich godzinach, na które nie otrzymywała odpowiedzi.

W dniu 14 kwietnia 2013 r. powódka wysłała do prezesa zarządu strony pozwanej wiadomość email z zapytaniem o udzieleniu informacji co do decyzji powrotu jej do pracy po urlopie macierzyńskiej i dalszej współpracy.

W dniu 19 kwietnia 2013 r. w wiadomości email strona pozwana zaprosiła powódkę na rozmowę w dni 22 kwietnia 2013 r.

W dniu 22 kwietnia 2013 r. powódka spotkała się z prezesem zarządu strony pozwanej. Podczas spotkania poinformowano powódkę, że obecnie rejestracja jest w pełni obsadzona.

W dniu 29 kwietnia 2013 r. powódka po raz kolejny zwróciła się do strony pozwanej o udzielenie informacji na temat decyzji co do jej powrotu do pracy.

Dowody: wydruk wiadomości email k. 308-311,

przesłuchanie w charakterze stron powódki A. S. (1) k. 333 (płyta CD),

częściowo przesłuchanie w charakterze strony pozwanej S. B. k. 351 (płyta CD).

W piśmie z dnia 10 czerwca 2013 r. pełnomocnik powódki zwrócił się do strony pozwanej z propozycją ugodową w przedmiocie zawarcia ugody co do ustalenia istnienia stosunku pracy, a tym samym o wyegzekwowanie należności powstałych na skutek wykonywania przez nią pracy u strony pozwanej, a także w przedmiocie zadośćuczynienia pieniężnego z tytułu naruszenia dóbr osobistych wobec bezprawnego wykorzystania przez stronę pozwaną wizerunku powódki w materiałach marketingowych.

Ani pełnomocnik powódki, ani sama powódka nie zgłosiła chęci podjęcia pracy u strony pozwanej ani nie wyraziła swojej gotowości do podjęcia pracy u strony pozwanej.

Dowód: pismo k. 13 (koperta).

W zapisach pisemnej umowy zlecenia podpisanej przez strony w § 4 przewidziano, iż umowa może zostać rozwiązana:

1. przez zleceniodawcę w każdym czasie,
2. w każdym czasie za zgodą obu stron,
3. za wypowiedzeniem przez zleceniobiorcę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia,
4. za wypowiedzeniem przez zleceniodawcę ze skutkiem natychmiastowym w przypadku utraty zaufania do zleceniobiorcy

Dowód: umowy zlecenia k. 13 (koperta).

Pismem nadanym powódce w dniu 14 sierpnia 2013 r. strona pozwana złożyła oświadczenie o wypowiedzeniu umowy zlecenia z dnia 29 listopada 2011 r. wskazując, iż na podstawie § 4 pkt 1 umowy zlecenia zawartej w dniu 29 listopada 2011 r. wypowiada umowę o pracę ze skutkiem na dzień 20 sierpnia 2013 r.

Dowód: oświadczenie k. 26.

W okresie zatrudnienia powódka nie wykorzystała 28 dni za które nie otrzymała ekwiwalentu z urlop wypoczynkowy stanowiącej równowartość kwoty 3 034, 08 zł.

Dowody: zeznania świadków: A. C., częściowo M. S. k. 315 (płyta CD),
przesłuchanie w charakterze stron powódki A. S. (1) k. 333 (płyta CD),
częściowo przesłuchanie w charakterze strony pozwanej S. B. k. 351 (płyta CD),
opinia biegłego sądowego z dn. 02 lutego 2015 r. k.353-366,
opinia uzupełniająca biegłego sądowego z dnia 25 maja 2015 r. k. 418- 429.

W okresie zatrudnienia, tj. od 25 października 2010 r. do 20 sierpnia 2012 r. należne powódce wynagrodzenie za godziny nadliczbowe kształtowało się w następujący sposób:

Powódka przepracowała 281 godzin 31 minut przekraczając dobową normę czasu pracy, która stanowi równowartość kwoty 5.189,95 zł.

Powódka przepracowała 213 godzin 53 minut przekraczając średniotygodniową normę czasu pracy, która stanowi równowartość kwoty 5.138,94 zł.

Łącznie wysokość wynagrodzenia powódki za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 25 października 2010 r. do 20 sierpnia 2012 r. wynosiło brutto 10.328,44 zł.

Dowód : opinia biegłego sądowego z dn. 02 lutego 2015 r. k.353-366,
opinia uzupełniająca biegłego sądowego z dnia 25 maja 2015 r. k. 418- 429,

W dniu 16 lipca 2014 r. strona pozwana wydała powódce świadectwo pracy, w którym w punkcie 3 wskazała, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy przez pracodawcę z winy pracownika w trybie art. 52 § 1 ust. 2 k.p.

W punkcie 4 świadectwa pracy powódki nie wskazano ilości ustalonych dni roboczych, urlopu bezpłatnego, urlopu wychowawczego, macierzyńskiego.

W informacjach uzupełniających wskazano, iż dane z punktu 4 świadectwa pracy są przedmiotem rozpoznania sprawy przez Sąd po sygnaturę sprawy X P 687/13.

Pismem z dnia 24 lipca 2014 r. powódka złożyła wniosek o sprostowanie świadectwa pracy w punkcie 3 na stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem oraz zmianę informacji w punkcie 4.

W odpowiedzi na wniosek strona pozwana odmówiła sprostowania świadectwa pracy.

Pismem z dnia 20 sierpnia 2014 r. strona pozwana poinformowała powódkę o wydaniu w dniu 20 sierpnia 2014 r. sprostowanego świadectwa pracy w punkcie 3 przez wskazanie, iż stosunek pracy ustał na podstawie art. 53 § 1 pkt 2 k.p.

Pismem z dnia 01 września 2014 r. powódka złożyła ponowny wniosek o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 26 sierpnia 2014 r. w punkcie 3 w ten sposób, że wniosła o wskazanie, że „stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem w trybie art. 30 § 1 ust. 2 k.p. oraz zmianę informacji w punkcie 4 świadectwa pracy.

Pismo nie zostało uwzględnione przez stronę pozwaną .

Dowód: świadectwo pracy k. 3-4,

wniosek z dn. 24.04.14 r. k. 9,

pismo z dn. 01.08.14 r. k. 10,

pismo z dn. 20.08.2014 r. wraz ze świadectwem k. 37-39,

pismo z dn. 01.09.14 r. k. 41,

pismo z dn. 09.09.2014 r. k. 42.

- znajdujące się aktach sprawy X P 919/14,

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

Powódka w niniejszej sprawie poszukiwała ochrony prawa do wynagrodzenia, a mianowicie zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych, a także żądała wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości do pracy i sprostowania świadectwa pracy.

Roszczenia powódki objęte żądaniem pozwu stanowią konsekwencję częściowego wyroku Sądu, na mocy które ustalono, iż w okresie od dnia 25 października 2010 r. do dnia 31 sierpnia 2013 r. strony łączył stosunek pracy.

Odnosząc się do żądania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych należało uznać, że roszczenie to zasługiwało na uwzględnienie.

Należy wskazać, iż faktycznie strona pozwana (...) we W. prowadzi działalność regulowaną – leczniczą podlegającą reżimowi ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (t.j. z 2015, poz. 618 ze zm.), co również zostało w sposób jednoznaczny przyznane przez stronę pozwaną.

Przedmiotowa ustawa o działalności leczniczej w art. 93 ust. 1 wskazuje, iż czas pracy pracowników zatrudnionych w podmiocie leczniczym, z zastrzeżeniem art. 94 ust. 1, w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie może przekraczać 7 godzin 35 minut na dobę i przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Z kolei w ustępie 2 w/w artykułu wskazuje, iż czas pracy pracowników technicznych, obsługi i gospodarczych, w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Zdaniem Sądu powódka jako pracownik rejestracji, zatrudniony na stanowisku rejestratorka medyczna, mając na uwadze jej zakres obowiązków, powinna zostać zaliczona do pracowników, których obowiązuje czas pracy 7 godzin 35 minut na dobę i przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Powódka nie może zostać zaliczona ani do pracowników technicznych, obsługi, ani też gospodarczych, zatem nie może obowiązywać jej czas pracy wskazany w art. 93 ust 2 w/w ustawy o działalności leczniczej.

W Rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 20 lipca 2011 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami (Dz. U. z dnia 22 lipca 2011 r.) stanowisko rejestratorki medycznej wskazane zostało jako stanowisko zaliczone do grupy „Pracowników działalności podstawowej” (poz 143). Zatem mając na uwadze powyższe oraz zakres obowiązków powódki, należało uznać, że czynności te były czynnościami pracownika działalności podstawowej jednostki medycznej, którą jest strona pozwana, zatem powódkę obowiązywał czas pracy wskazany w art. 93 ust 1 ustawy o działalności leczniczej.

Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia w sprawie jest podnoszony przez stronę pozwaną argument, że strona pozwana jest „przedsiębiorcą”, natomiast w/w Rozporządzenie dotyczy pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami. Rozporządzenie to w zakresie ustalenia poszczególnych grup pracowników ma zastosowanie do wszystkich jednostek medycznych, w tym jednostek takich, jak strona pozwana w zakresie ustalenia stanowisk pracy dla potrzeb rozróżnienia zawartego w art. 93 ustawy o działalności leczniczej. Oczywistym jest, że stanowisko „rejestratorce medycznej” na którym to stanowisku pracowała powódka jest stanowiskiem administracyjnym, nie będącym ani stanowiskiem „technicznym, obsługi, ani też gospodarczym”.

Zgodnie z art. 151 Kodeksu pracy, praca w godzinach nadliczbowych jest to 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, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Dopuszczalność wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych dopuszczalna jest w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii albo szczególnych potrzeb pracodawcy. Zgodnie z §3 wskazanego przepisu liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku z szczególnymi potrzebami pracodawcy nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym (art. 151 § 1, 2 k.p.).

W tym miejscu należy przypomnieć, iż wymiar czasu pracy stanowi element stosunku pracy (art. 29 § 1 pkt 4 k.p.). Ustawodawca obliguje strony do określenia w umowie dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad oznaczony w umowie wymiar czasu pracy, obejmujący zarówno przekroczenie normy dobowej, jak i przeciętnej. Przekroczenie dziennego wymiaru czasu pracy, przekroczenie wymiaru czasu pracy w okresie rozliczeniowym uprawnia pracownika do dodatku do wynagrodzenia przewidzianego w art. 151¹ § 1 i 2 k.p. wysokości 100 % i odpowiednio 50%.

Zatem całkowicie niezasadne były zarzuty strony pozwanej wskazujące, że powódka wносиła jedynie żądanie na podstawie art. 151¹ § 1 k.p., a nie na podstawie art. 151¹ § 2 k.p.

W ocenie Sądu, żądanie powódki o „wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych”, tj. żądanie oparte o treść art. 151 Kodeksu pracy, obejmuje żądanie wynagrodzenia za pracę w godzinach wykonywanych ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, tj. pracę wykonywaną w warunkach określonych w art. 151¹ § 1 k.p. i art. 151¹ § 2 k.p.

W sprawach z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe ciężar udowodnienia faktów spoczywa zgodnie z reguła art. 6 k.c. na stronie powodowej, jednakże zgodnie z art. 149 § 1 k.p. to na pracodawcy ciążył obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy powódki do celów prawidłowego ustalenia jej wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą.

W niniejszej sprawie strona pozwana nie przedstawiła prawidłowo prowadzonej ewidencji czasu pracy dla powódki. Zatem to na stronie pozwanej ciążył obowiązek wykazania, w jakim rozmiarze powódce nie należy się dochodzone roszczenie, a więc zakwestionowanie wyliczeń powódki w określonej wysokości, co wobec braku prawidłowo prowadzonej ewidencji czasu pracy musiało być poparte stosownymi dowodami, a czego strona pozwana nie uczyniła.

Za naruszenie obowiązku prowadzenia prawidłowej ewidencji czasu pracy trzeba uznać zarówno całkowite jego zbagatelizowanie, jak i niesystematyczne dokonywanie adnotacji, uniemożliwiające powzięcie powyższych informacji. Brak dokumentacji powoduje, że w razie sporu pracodawca ma wykazać, iż pracownik nie pracował w takim rozmiarze jak twierdzi, a tym bardziej jaki udokumentował (wyr. SN z 05.05.1999 r., I PKN 665/98, OSNAPiUS 2000/14/535). Z obowiązku prowadzenia ewidencji 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 z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych (wyr. SN z 04.10.2000 r., I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002/10/231). Dookreślenie warunków realizacji omawianego obowiązku nastąpiło w treści normy z § 8 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 maja 1996 roku w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. Nr 62, poz. 286, z późn. zm.). Przewiduje ona, iż pracodawca zakłada i prowadzi - odrębnie dla każdego

pracownika - kartę ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym pracę w poszczególnych dobach roboczych, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu w pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy (w stosunku do pracowników młodocianych pracodawca uwzględnia w ewidencji także czas ich pracy przy pracach wzbronionych młodocianym, których wykonywanie jest dozwolone w celu odbycia przez nich przygotowania zawodowego).

Jednocześnie niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy, skutkuje tym że pracownik może udowadniać swoją twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych takich jak dowody osobowe czy innej dokumentacji dotyczącej pracy (vide wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2000 r., I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 231). Co więcej Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00 (OSNP 2004 nr 3, poz. 46). stwierdził, że na powodach spoczywał wprawdzie ciężar dowodu w zakresie wykazania wykonywania pracy ponad normy czasu pracy, ale siłą rzeczy mogli ten obowiązek wykonać przez powołanie dowodów ze swoich zeznań.

Strona pozwana w toku postępowania podniosła, że z uwagi na fakt, że powódka zawarła ze stroną pozwaną pisemną umowę cywilnoprawną, a stosunek pracy został ustalony dopiero wyrokiem sądu pracy, nie prowadziła dla powódki ewidencji czasu pracy. Powódka natomiast już w załączeniu do pozwu przedstawiła kopie list obecności i ewidencji czasu pracy, które były prowadzone przez stronę pozwaną dla niej również jako rejestratorki medycznej podnosząc, że pracowała zgodnie z przedstawioną dokumentacją.

W oparciu o analizę list obecności powódki, zeznań świadków A. C. częściowo M. S. i przesłuchań stron jednoznacznie wynika, iż powódka pracowała od poniedziałku do piątku po 8 godzin dziennie, a co drugą sobotę po 7 godzin. Materiał dowodowy w postaci list obecności zawierających godziny wyjścia i przyjścia powódki jasno wskazał w jakich dniach i godzinach powódka świadczyła pracę. Powódka od 2012 r. była jedną z dwóch rejestratorek obsługujących rejestrację zważywszy na godziny otwarcia rejestracji 08.30 do 19.00 od poniedziałku do piątku wskazywał na konieczność pracy na zmiany przez powódkę. Także świadek M. S. zajmująca się sprawami (...)we W. wskazała, iż powódka pracowała po 8 godzin dziennie. Bezspornym między stronami było to, iż powódka świadczyła pracę w dwie soboty w miesiącu obsługując samodzielnie rejestrację, albowiem w ten dzień regułą było, iż rejestratorki pracowały pojedynczo i na zmianę pracowały w soboty.

Sąd uwzględnił przedstawione przez powódkę listy obecności jako dowód w sprawie, gdyż mając na uwadze okoliczności sprawy, zeznania świadków, w szczególności zeznania świadka A. C. wynikało, że faktycznie u strony pozwanej były prowadzone listy obecności w tej postaci. Dokumenty przedstawione przez powódkę są wiarygodne o tyle, że mając na uwadze fakt, że strona pozwana potwierdziła prowadzenie list obecności, nie przedstawiła do akt sprawy list z okresu objętego żądaniem pozwu o treści odmiennej od tej, którą przedstawiła powódka. Mając zatem na uwadze formę prowadzenia tych list, a także brak dowodów przeciwnych, że strona pozwana dysponuje listami obecności o odmiennej treści, niż to przedstawiła powódka (pomimo potwierdzenia, że faktycznie były takie listy prowadzone), Sąd dał wiarę powódce, że faktycznie listy obecności przedstawione przez powódkę były to listy, prowadzone u strony pozwanej przez pracowników na potwierdzenie czasu pracy pracowników rejestracji, w tym powódki.

Sąd zatem uznał te listy jako dowód w sprawie i na ich podstawie uznał, że powódka wykazała pracę w godzinach nadliczbowych w czasie zatrudnienia u strony pozwanej.

Wyliczenie ilości przepracowanych godzin nadliczbowych wymagało wiadomości specjalnych. W zakresie żądania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd oparł się na opinii z dnia 2 lutego 2015 r., w której dokonano wyliczenia czasu pracy powódki w oparciu o sytemu czasu pracy na podstawie art. 93 ust 1 ustawy o działalności leczniczej, a nie systemu wskazanego w kodeksie pracy. W oparciu o nią Sąd doszedł do przekonania, iż w okresie zatrudnienia powódka przepracowała 495 godzin i 24 minut w godzinach nadliczbowych w tym 281 godzin i 31 minut ponad dobową normę czasu pracy i 213 godzin i 53 minuty ponad średniotygodniową normę czasu pracy.

Zdaniem Sądu opinia biegłego sądowego z zakresu księgowości w tym zakresie jest w pełni wiarygodna i rzetelna, albowiem uwzględnia dostarczone przez strony listy obecności, a także osobowy materiał dowodowy. Faktem jest, iż w aktach sprawy brak jest listy obecności za miesiąc październik 2010 r. jednakże powódka wskazała jaki był system czasu pracy również w tym miesiącu, co pozwana przyznała. Powódka za pracę w godzinach nadliczbowych w spornym okresie powinna otrzymać 10.328,44 zł. (po sprostowaniu wyliczenia przez biegłego w uzupełniającej opinii biegłego k. 428)

Przechodząc do żądania powódki w zakresie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wyjaśnienia wymaga to, iż pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku. Wysokość urlopu zależy od wymiaru zatrudnienia. Powódka przed zatrudnieniem u strony pozwanej nie świadczyła pracy w oparciu o stosunek pracy i ponadto była absolwentką szkoły średniej ogólnokształcącej zatem do okresu zatrudnienia należało uwzględnić okres nauki stanowiący czas 4 lata (art. 154§ 1 k.p. i 155 § 1 ust. 4 k.p.). Zatem w pierwszym okresie zatrudnienia tj. od 25 października 2010 do 31 grudnia 2010 r. powódka nabyła proporcjonalnie 5 dni urlopu. Z listy obecności za miesiąc listopad 2010 r. wynika, iż powódka przez 3 dni, które były dniami pracującymi była nieobecna gdyż nie złożyła podpisów na liści obecności, zatem należało przyjąć iż powódka wykorzystała 3 dni i tym samym nie wykorzystała 2 dni.

W roku 2011 r. powódka nabyła pełne 20 dni urlopu z list obecności za miesiąc styczeń 2011 r. wynika, iż powódka była nieobecna gdyż nie złożyła podpisów na liści obecności przez 5 dni. Dodatkowo, jak wynika z zeznań powódki, (co znajduje również potwierdzenie w listach obecności), we wrześniu korzystała ona z 17 dni urlopu wypoczynkowego, co skutkowało wyczerpaniem 22 dni w całości urlopu za ten rok.

Zdaniem Sądu w roku 2011 r. powódka wykorzystała zaległe dwa dni urlopu za rok 2010 i następnie w całości za rok bieżący 2011 r.

Z kolei w roku 2012 r. powódka także nabyła 20 dni urlopu. Listy obecności za ten okres a także zeznania powódki wskazują, iż w okresie od dnia 22 sierpnia 2012 r. korzystała z sześciu dni urlopu wypoczynkowego i w dalszym okresie nie wykorzystała go gdyż przebywała na zasiłku chorobowym, a następnie zasiłku macierzyńskim, a zatem powódka nie wykorzystała 14 dni urlopu.

Stosunek pracy wiązał strony do 20 sierpnia 2013 r. Bezspornym jest to, iż powódka w tym okresie nie świadczyła, a także to, że nie korzystała z urlopu wypoczynkowego. W czasie trwania stosunku pracy pracownik z kolejnym rokiem nabywa prawo do urlopu, co ma miejsce także w stosunku do powódki. Ugruntowanym jest orzecznictwo Sądu Najwyższego, iż pracownicy przebywająca na urlopie macierzyńskim nabywała prawo do urlopu wypoczynkowego. Zatem biorąc pod uwagę, iż w roku 2013 r. stosunek pracy trwał przez osiem miesięcy wymiar urlopu powódki 20 dni uległ proporcjonalnemu zmniejszeniu ($20 \times 8/12 = 14$ dni) stanowiących 14 dni.

Mając na uwadze powyższe Sąd doszedł do przekonania, iż w latach 2010-2011 powódka wykorzystała cały urlop wypoczynkowy, a w roku 2012 nie wykorzystała 14 dni i w roku 2013 także 14 dni. Tym samym w chwili rozwiązania stosunku pracy powódka miała niewykorzystanych 28 dni urlopu wypoczynkowego. Przesłanką nabycia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy jest m. in. rozwiązanie stosunku pracy i niewykorzystanie przez pracownika przysługującego mu urlopu wypoczynkowego.

Bez znaczenia jest podnoszona przez stronę pozwaną okoliczność, że powódka w roku 2013 nie świadczyła faktycznie pracy, a była jedynie pracownikiem strony pozwanej bez świadczenia pracy. Podkreślić należy, że ani przepis art. 171 kp, ani też kolejne przepisy kodeksu pracy dotyczące urlopów wypoczynkowych nie uzależniają nabycia prawa do urlopu od faktu „fizycznego wykonywania pracy przez pracownika na rzecz pracodawcy”. Wnioski strony pozwanej, że powódka nie nabyła prawa do urlopu za rok 2013 r. z uwagi na fakt, że nie wykonywała w tym roku faktycznie pracy na rzecz strony pozwanej, nie mają żadnego uzasadnienia ani w przepisach, ani w doktrynie, ani też w judykaturze. Zbyt daleko idące wnioski strony pozwanej, że brak wykonywania faktycznej pracy skutkuje tym, że pracownik nie nabywa

prawa do urlopu pozostają w sprzeczności z wykładnią przepisów prawa pracy dotyczących urlopów wypoczynkowych. Należy bowiem wskazać, że pracownicy, którzy przebywali na zwolnieniach lekarskich, na urloпах macierzyńskich czy też w innych przypadkach nieświadczenia pracy, nabywają prawo do urlopu wypoczynkowego z uwagi na sam fakt, że są pracownikami i prawo to nie jest uzależnione w żaden sposób od ilości dni faktycznej pracy u pracodawcy.

Zatem nie budzi wątpliwości Sądu, iż sytuacja powódki wyczerpała znamiona uprawnienia do nabycia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy art. 171 § 1 k.p.

Sąd nie uznał za zasadne argumenty powódki, że powinna ona otrzymać ekwiwalent za urlop w większym wymiarze, niż ustalił to biegły w swojej opinii. W ocenie Sądu, fakt, że na przedstawionych przez powódkę listach obecności w deklarowanych przez nią dniach nie ma jej podpisów, wskazuje, że nie była ona obecna w pracy. Nie można uznać, że należy również te dni uznać za dni obecności w pracy powódki jedynie na fakcie, że strona pozwana nie dysponuje odpowiednimi wnioskami urlopowymi powódki. W tym zakresie należy uznać, że powódka, wbrew art. 6 kc, nie wykazała, aby faktycznie była ona w pracy, skoro nie ma jej podpisów na listach obecności, które, zgodnie z jej zeznaniami i twierdzeniami odzwierciedlają jej obecności w pracy. Biegły w swojej opinii uwzględnił częściowo dni wskazane przez stronę pozwaną jako dni urlopu powódki jako dni pracy z uwzględnieniem art. 154 (4) kp. Należy jednak mieć na uwadze, że skoro na liście obecności za listopad 2010 r. brak jest podpisu powódki za 3 dni, należy uznać, że w te dni, które powinny być jej dniami pracy, była ona na urlopie. Analogicznie w styczniu 2011 r. – skoro brak podpisów powódki na liście obecności za 5 dni – należy uznać, że w te dni była ona również na urlopie, skoro były to jej dni pracy. W odniesieniu do września 2011 r. natomiast należy wskazać, że powódka sama w swoich twierdzeniach i zeznaniach przyznała, że była na urlopie, zatem nie może domagać się ekwiwalentu za urlop za te dni. Na liście obecności za miesiąc czerwiec 2012 r. również skoro brak jest podpisu powódki w dni, w które winna była ona być na urlopie, należy uznać, że była ona na urlopie. Tylko i wyłącznie fakt, że strona nie dysponuje wnioskami urlopowymi powódki za te dni nie może stać się podstawą do zasądzenia za te dni ekwiwalentu za urlop, skoro powódka nie wykazała zgodnie z art. 6 kc, faktu, że pracowała w te dni.

Mając powyższe na uwadze, Sąd uznał za zasadne uznać wysokość ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy zgodnie z opinią biegłego sądowego, którego wyliczenia Sąd przyjął jak swoje. Za jeden dzień urlopu powódka winna otrzymać 108,36 zł, a zatem za 28 dni – 3 034,08 zł (108,36 x 28).

Kolejnym żądaniem powódki było żądanie wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości do pracy.

Odnosząc się do tego żądania należy wskazać, iż materialnoprawną podstawą roszczenia jest art. 81 § 1 k.p. zgodni z którym pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów

Powyższy przepis zawiera dwie przesłanki nabycia prawa do wynagrodzenia: gotowość pracownika do wykonywania pracy, doznanie przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 19 grudnia 2013 r., II PK 211/13 cechami charakterystycznymi gotowości pracownika do wykonywania pracy są: zamiar wykonywania pracy, faktyczna zdolność do świadczenia pracy, uzewnętrznienie gotowości do wykonywania prac i pozostawanie w dyspozycji pracodawcy. W innym orzeczeniu Sąd Najwyższy wskazał, iż pracownik domagający się od pracodawcy zapłaty wynagrodzenia z tytułu gotowości do wykonywania pracy (art. 81 § 1 k.p.) powinien w sposób aktywny i systematyczny manifestować wobec pracodawcy swoją gotowość do wykonywania pracy przez cały okres, za który dochodzone jest wynagrodzenie. Wymaga to od niego systematycznego lub periodycznego powiadamiania pracodawcy w szczególności o miejscu przebywania oraz możliwych sposobach wezwania pracownika do świadczenia pracy. Pracownik powinien to czynić w formach dostatecznie informujących pracodawcę o jego gotowości do wykonywania pracy. Powinien to czynić przynajmniej raz w miesiącu, domagając się zapłaty wynagrodzenia z tytułu gotowości do wykonywania pracy, które powinno być wypłacane w terminie oraz na zasadach analogicznych jak

wynagrodzenie za pracę. Potwierdzenie gotowości do wykonywania pracy nie może ograniczać się do biernego oczekiwania na wezwanie pracodawcy do świadczenia pracy. Również jednorazowe lub sporadyczne deklarowanie przez pracownika gotowości do wykonywania pracy nie stanowi wystarczającego dowodu na pozostawanie w stałej gotowości do wykonywania pracy (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 października 2013 r., II PK 16/13, Opubl: Monitor Prawa Pracy rok 2014, Nr 2, str. 84).

Przechodząc na grunt przedmiotowej sprawy istotnym wskazaniem jest to, iż strona pozwana dopiero w dniu 14 sierpnia 2013 r. złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, które skutki nastąpiły z dniem 20 sierpnia 2013 r. Co więcej od momentu niezdolności do pracy powódki i przebywania na zasiłku chorobowym, a następnie na zasiłku macierzyńskim to jest okres od 31 sierpnia 2012 r. do 06 kwietnia 2013 r. strona pozwana nie uzewnętrzniała jakiegokolwiek woli zakończenia stosunku prawnego łączącego strony. Powódka jeszcze w ostatnim dniu urlopu macierzyńskiego osobiście udała się do dotychczasowego miejsca świadczenia pracy wskazując, iż od następnego dnia roboczego wraca oraz aby uzyskać informację jak obecnie wygląda organizacja pracy i związane z tym obowiązki. Zdaniem Sądu samo osobiste stawienie się powódki i zainteresowanie jakie uzewnętrzniała wskazywała na jasną deklarację gotowości do świadczenia pracy, co mając na uwadze brak wyraźnego sygnału ze strony pozwanej w postaci rozwiązania stosunku łączącego strony przez pozwaną, znajdowało logiczne uzasadnienie. Z zeznań powódki wynika, iż asystenta członka zarządu telefonicznie przekazała powódce informację o braku decyzji co jej osoby co należy interpretować jako nakaz oczekiwania a zatem pozostawania w gotowości. Co więcej powódka w kwietniu 2013 r. kilkakrotnie kontaktowała się z członkiem zarządu w celu uzyskania wiedzy co do jej sytuacji, a nadto w dniu 22 kwietnia 2013 r. doszło do spotkania podczas którego poinformowano powódkę o pełnej obsadzie rejestracji oraz, iż do końca miesiąca zostanie podjęta decyzji. W późniejszym okresie strona pozwana nadal nie przekazała powódce jasnej informacji co tego co ma dalej robić, co więcej stosunek pracy był nadal kontynuowany w tym okresie. Nie budzi wątpliwości Sądu, iż w miesiącu kwietniu 2013 r. powódka wyraźnie i jasno deklarowała gotowość do pracy utrzymując bieżący kontakt ze stroną pozwaną.

Inaczej przedstawiała się sytuacja w kolejnych miesiącach. W okresie od maja do sierpnia 2013 r. zachowanie powódki ograniczało się do biernego oczekiwania, a dopiero w czerwcu 2013 r. powódka podjęła ponowny kontakt ze stroną pozwaną jednakże ograniczający się wyłącznie do próby ugody co do charakteru stosunku prawnego łączącego strony. W swoim piśmie powódka oprócz propozycji spotkania dotyczącego ustalenia charakteru prawnego stosunku łączącego strony jeszcze przed niezdolnością do pracy powódki i jej urlopem macierzyńskim, nie zadeklarowała już gotowości do pracy, chociaż skoro – jak twierdzi – była gotowa świadczyć pracę, winna to w sposób wyraźny stronie pozwanej ponownie zadeklarować. W swoim piśmie natomiast z dnia 10 czerwca 2013 r. pełnomocnik powódki jedynie wskazał na wolę spotkania się w celu ustalenia warunków ewentualnej ugody, nie wspominając natomiast nic na temat woli kontynuacji świadczenia pracy przez powódkę. W ocenie Sądu, powódka od maja 2013 r. nie podjęła żadnych działań, w żaden sposób nie wyraziła woli gotowości do pracy, chociaż miała taką możliwość (choćby w piśmie z 10 czerwca 2013 r.) i jeśli twierdzi, że była gotowa podjąć pracę, miała taki obowiązek.

Zatem w ocenie Sądu powódka przejawiała gotowość do pracy jedynie w okresie kwietnia 2013 r. i za ten okres winna otrzymać należne wynagrodzenie. W pozostałej części zachowanie powódki nie stanowiło wyraźnej manifestacji gotowości do pracy.

Należy zauważyć, iż dopiero konsekwencją wytoczenia powództwa przez powódkę było oświadczenie o wypowiedzeniu umowy złożone przez stronę pozwaną w dniu 14 sierpnia 2013 r.

Bacząc na powyższe roszczenie powódki co do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych zasługiwało na uwzględnienie co do kwoty 10.328,44 zł, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w wysokości 3 034, 08 zł i wynagrodzenie za czas pozostawania w gotowości do pracy za miesiąc kwiecień 2013 r. w wysokości stanowiącej minimalne wynagrodzenie w kwocie 1 600,00 zł brutto. Łączna suma kwoty należnej powódce wynosiła 12 364, 26 zł. – punkt I sentencji wyroku

O odsetkach orzeczono na podstawie 359 k.c. w zw. z art., 300 k.p.

Pełnomocnik powódki sprecyzował żądanie pozwu w zakresie odsetek uzależniając ich wysokość od poszczególnych dat pism zawierających rozszerzenia żądania pozwu.

Powódka pierwotnie żądała od strony pozwanej: ekwiwalentu za urlop za okres od 25 października 2010 r. do 1 lipca 2013 r. w kwocie 3.337,00 zł, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za 2011 r. i 2012 r. w kwocie 3.024,36 zł, wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości do pracy w kwocie 6.801,00 zł.

Sąd uwzględnił żądanie w całości jedynie w zakresie żądania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, natomiast w zakresie żądania ekwiwalentu za urlop jedynie w kwocie 3 034,08 zł i wynagrodzenia na podstawie art. 81 kp w wysokości 1.600 zł zatem łącznie kwotę 7.658,44 zł.

Zatem jedynie od takiej kwoty należało uznać za zasadne roszczenie powódki o odsetki za okres od 18 lipca 2013 r. do 15 sierpnia 2015 r. (zgodnie z żądaniem pozwu).

Pismem z dnia 16 czerwca 2015 r pełnomocnik powódki rozszerzył żądanie pozwu o dalszą kwotę 7.304,08 zł do łącznej kwoty 21.879,80 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia rozszerzenia żądania pozwu.

Mając powyższe na uwadze, Sąd zasądził odsetki ustawowe od kwoty 14.962,52 zł (3 034,08 zł + 1.600 zł + 10.328,44 zł) od dnia 16 sierpnia 2015 r. do dnia zapłaty.

Pełnomocnik powódki pismem z dnia 20 sierpnia 2014 r. (k. 245) rozszerzył żądanie pozwu w zakresie żądania wynagrodzenia za gotowość do pracy (na podstawie art. 81 kp) z kwoty 6.801,00 zł do kwoty 8.000 zł. Skoro jednak żądanie pozwu w tym zakresie zostało uwzględnione jedynie w kwocie 1.600 zł, zatem ta modyfikacja pozwu i żądania odsetek nie znalazła odzwierciedlenia w pkt I wyroku w zakresie odsetek.

W pozostałej części żądania powódki przewyższające zasądzone kwoty podlegały oddaleniu.

Na końcu odnosząc się do żądania sprostowania świadectw pracy podnieść należy, iż zgodnie z art. 97 § 2¹ k.p., pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. Świadectwo pracy jest dokumentem zawierającym jedynie oświadczenie wiedzy i nie zawiera oświadczenia woli. Nie zawiera ono elementów ocennych, a jedynie fakty wskazane w przepisie art. 97 k.p., samo przez się nie tworzy praw podmiotowych ani ich nie pozbawia (vide wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 lutego 1991 r., I PR 422/90, Przegląd Sądowy 1993 nr 4, s. 93; wyrok z 2 czerwca 2006 r., I PK 250/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 156). Przez „sprostowanie” należy rozumieć poprawienie, skorygowanie, dokonanie korekty jakiejś informacji, czy sprostowanie jakiegось błędu.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. Nr 60, poz. 282 ze zm.) wskazuje na informacje, jakie pracodawca jest zobowiązany do umieszczenia w świadectwie pracy. Ustawodawca w powyższej wskazanym rozporządzeniu w § 5 ust. 3 i 4 przewiduje możliwość zmiany świadectwa pracy przez wydanie nowego tylko w przypadku orzeczenia w przedmiocie uznania rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za niegodnego z prawem. Z kolei w przypadku gdy pracodawca rozwiązał umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia (w zwykłym trybie) i gdy w wyniku prawomocnego orzeczenia sądu przyznano odszkodowania z tytułu niegodnego z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę, pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany uzupełnić treść wydanego mu uprzednio świadectwa pracy o dodatkową informację o tym orzeczeniu.

W niniejszej sprawie bezspornym jest, że strona pozwana wypowiedziała powódce umowę tj. złożyła jej oświadczenie o wypowiedzeniu umowy wskazując, że podstawą tego wypowiedzenia jest par. 4 pkt 1 umowy zlecenia z dnia 29 listopada 2011 r. który brzmiał, że zleceniodawca może wypowiedzieć umowę zlecenia w każdym czasie.

Jednocześnie jednak należy mieć na uwadze, że zgodnie z prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego we Wrocławiu Wydział Pracy, strony łączył stosunek pracy do dnia 20 sierpnia 2013 r. tj. do dnia wskazanego przez stronę pozwaną jako dzień ustania stosunku łączącego strony na mocy wypowiedzenia dokonanego w dniu 14 sierpnia 2013 r. Należy zatem mieć na uwadze, że oświadczenie woli strony pozwanej złożone powódce pismem z dnia 14 sierpnia 2013 r., mając na uwadze przepisy prawa pracy, które mają zastosowanie w niniejszej sprawie odnośnie charakteru prawnego łączącego strony stosunku prawnego było najbardziej zbliżone do wypowiedzenia umowy o pracę, o którym mowa w art. 30 par. 1 pkt 2 kp, tj. wypowiedzenia umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

W ocenie Sądu brak jest podstaw do uznania, że stosunek pracy ustał na podstawie art. 52 kp (gdyż brak jest podstaw do uznania, że stosunek pracy ustał w wyniku „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”), brak jest oświadczenia pracodawcy, które rozwiązywałoby umowę bez zachowania okresu wypowiedzenia. W tym miejscu można byłoby uznać, że jeśli strona pozwana zamierzała rozwiązać z powódką umowę o pracę „bez zachowania okresu wypowiedzenia” na podstawie, o której stanowi art. 52 kp, to wówczas powołała się w swoim oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy na par. 4 pkt 4 umowy zlecenia, tj. rozwiązanie bez wypowiedzenia z powodu utraty zaufania.

W ocenie Sądu, nie można również uznać, aby była podstawa do uznania, że ma zastosowanie przepis art. 53 kp. Przepisy ten stanowi o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika w skutek określonych w tym przepisie zdarzeń. W ocenie Sądu, przede wszystkim mając na uwadze, że faktycznie do ustania stosunku pracy doszło w wyniku oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy, nie może mieć zastosowanie przepis art. 53 kp., w szczególności, że nie miały miejsca zdarzenia, o których stanowi w/w przepis. Powódka stawiała się po długotrwałym zwolnieniu lekarskim i okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego do pracy wyrażając gotowość do pracy, zatem nie można w ogóle mówić, aby miały miejsce przesłanki do zastosowania przepisu art. 53 kp.

Zatem Sąd orzekł jak w pkt III wyroku.

Sąd oddalił dalej idący wniosek powódki o sprostowanie świadectwa pracy. Zdaniem Sądu żądanie sprostowania świadectwa pracy w przedmiocie ilości wykorzystanego urlopu wypoczynkowego, wypłaconego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i pozostałych punktów świadectwa pracy podlegało oddaleniu jako przedwczesne.

W ocenie Sądu, dzielając stanowisko strony pozwanej, w/w żądania powódki stanowią przedmiot sporu w niniejszej sprawie, a zatem dopiero prawomocne orzeczenie w tym zakresie jako wiążące strony postępowania będzie obligowało pracodawcę do zamieszczenia informacji zgodnie z prawomocnym wyrokiem sądu.

Dodatkowo należy mieć na uwadze, że profesjonalny pełnomocnik powódki nie wskazał, jakiego zapisu żąda w miejsce kwestionowanego przez powódkę w świadectwie pracy. Wynika to z tego, że faktycznie ustalenie powyższych okoliczności będzie możliwe dopiero po prawomocności orzeczenia w niniejszej sprawie.

Sąd dokonał ustaleń faktycznych na podstawie całościowego materiału dowodowego w oparciu o dowody z dokumentów.

Ponadto Sąd przyznał pełen walor wiarygodności opinii biegłego sądowego, które zawierają pełne i jasne uzasadnienia, wyczerpujące zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. Biegły sądowy obowiązany jest orzekać zgodnie z wiedzą, posiadanymi kwalifikacjami i obowiązującymi przepisami. Zatem jego pole orzekania nie jest ograniczone żadnymi dodatkowymi kryteriami, poza obowiązującymi przepisami. Dlatego zdaniem Sądu, sporządzonym opiniom, nie można odmówić rzetelności i fachowości. Wydający w sprawie opinię biegły sądowy jest niezależnym od stron i nie ma żadnego powodu, aby orzekać na korzyść którejkolwiek ze stron. Zgodnie z art. 282 § 2 k.p.c. w związku z art. 283 § 2 k.p.c. biegły sądowy wydający opinię w niniejszej sprawie złożył przed objęciem funkcji przysięgę, którą jest związany. Sąd nie znalazł podstaw do zanegowania bezstronności biegłych, jak i ich rzetelności przy wydaniu opinii. Opinia biegłego sądowego podlega ocenie przy zastosowaniu art. 233 § 1 k.p.c. – na podstawie

właściwych dla jej przymiotu kryteriów zgodności z zasadami logiki i wiedzy powszechnej, poziomu wiedzy biegłego, podstaw teoretycznych opinii, a także sposobu motywowania oraz stopnia stanowczości wyrażanych w niej wniosków.

Warto tutaj przytoczyć pogląd Sądu Najwyższego, który pomimo upływu czasu nie stracił na swojej aktualności. Mianowicie, Sąd Najwyższy w swoim wyroku z dnia 19 grudnia 1990 r. (I PR 148/90, OSP 1991/11/300) stwierdził, iż „Sąd może oceniać opinię biegłego pod względem fachowości, rzetelności czy logiczności. Może pomijać oczywiste pomyłki czy błędy rachunkowe. Nie może jednak nie podzielać poglądów biegłego, czy w ich miejsce wprowadzać własnych stwierdzeń”.

Jednocześnie Sąd uwzględnił strony pozwanej dopuszczając opinię uzupełniającą, która stanowiła uzupełnienie i wyjaśnienie pierwszej opinii.

Przechodząc do zeznania świadków, zeznania świadka A. C. zasługiwały na walor wiarygodności jako jasne, logiczne i spójne. Jedynie na częściowe uwzględnienie zasługiwały zeznania świadków M. S., przesłuchanego w charakterze strony pozwanej S. B., które w znacznej mierze stanowiły zaprezentowanie poglądów powyższych osób. Zeznania złożone przez powódkę A. S. (1) podlegały na uwzględnieniu jako jasne, logiczne i konsekwentne.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc i art. 100 kpc.

W zakresie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy, powódka wygrała proces w całości. Zatem mając na uwadze wartość przedmiotu sporu w tym zakresie, uwzględniając również wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2009 r. (sygn. akt I PZ 17/09), w którym Sąd Najwyższy uznał, że sprawy o ustalenie istnienia stosunku pracy są sprawami o prawa majątkowe, należy uznać, że powódce w zakresie tego żądania należą się koszty zastępstwa procesowego w wysokości 1.800 zł. W podobny sposób kwestie tę rozstrzygnął również Sąd Okręgowy Wydział Pracy w wyroku z dnia 27 lutego 2014 r. (k. 195).

O kosztach procesu w zakresie pozostałych żądań, Sąd orzekł mając na względzie art. 100 kpc. Mając na uwadze, iż łączne żądania powódki zostały uwzględnione w części, tj. co do 68%, a także to, że zasadniczo wysokość tych żądań została ustalona na podstawie opinii biegłego, należało zastosować przepis art. 100 kpc tj. w tym zakresie koszty zastępstwa procesowego wzajemnie znieść. W zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy również powódka wygrała jedynie w części, zatem w tym zakresie również należało uznać, że ma zastosowanie przepis art. 100 kpc.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w pkt IV wyroku odnośnie kosztów zastępstwa procesowego.

O obowiązku zapłaty przez stronę pozwaną na rzecz Skarbu Państwa, nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu od wniesienia, której powódka była zwolniona z mocy ustawy i brakujących kosztów procesu w postaci wydatków na opinię biegłego sądowego orzeczono na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 113 ust. 1 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.). Zgodnie z art. 113 ust. 1 cytowanej ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Strona pozwana przegrała proces w części 68 % zatem Sąd obciążył ją w stosunku do przegranej kosztami procesu. Podstawą obliczenia kosztów była opłata od pozwu, którą Sąd obciążył stronę pozwaną stosunkowo do przegranej – 68 %, tj. w wysokości 744 zł, ponadto wydatki na biegłego sądowego (k. 369 i k. 431) stanowiące łącznie kwotę 2.301,84 zł (767,28 zł + 1.534,56 zł) z której wyliczono 68 % (2.301,84 zł x 68%) – 1.565,25 zł. Łączna wysokość brakujących kosztów procesu, którymi w 68% obciążono stronę pozwaną stanowiła kwotę 2.309,25 zł, o czym Sąd orzekł w punkcie V sentencji wyroku.

Jednocześnie brakujące koszty w części przegranej powódki zaliczono na rachunek Skarbu Państwa punkt VI wyroku.

W punkcie VII sentencji wyroku Sąd na podstawie art. 477² k.p.c. nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia, tj. kwoty 1.600 zł brutto.