

Sygn. akt VII P 220/21

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 października 2023 roku

**Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie następującym:

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Franczak

Protokolant: Klaudia Sitkowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 września 2023 roku w L.

sprawy z powództwa U. N.

przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Handlowemu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie za pracę, wynagrodzenie za pracę w porze nocnej, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenie chorobowe, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, prowizję oraz zasiłek chorobowy

zasądza od pozwanego Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Handlowego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powódki U. N. kwotę 3053,85 zł brutto ( trzy tysiące pięćdziesiąt trzy złote 85/100) tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę i wynagrodzenia chorobowego;

zasądza od pozwanego Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Handlowego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powódki U. N. kwotę 1273,42 zł brutto ( tysiąc dwieście siedemdziesiąt trzy złote 42/100) tytułem prowizji;

oddala powództwo w pozostałym zakresie;

koszty postępowania pomiędzy stronami wzajemnie znosi;

brakującą opłatę od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona oraz wyłożone wydatki przejmuje na rachunek Skarbu Państwa;

wyrokowi w punkcie I i II do kwoty 4000 zł brutto nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

roszczenie powódki U. N. o zasiłek chorobowy przekazuje do rozpoznania według właściwości Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L..

**Sygn. akt VII P 220/21**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 18 maja 2021 roku powódka U. N. (wcześniej C.) wniosła o ustalenie istnienia stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie od dnia 1 kwietnia 2020 roku do dnia 1 czerwca 2020 roku nawiązanego pomiędzy nią, a pozwanym Przedsiębiorstwem Produkcyjno – Handlowym (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W., a także zobowiązania pozwanego do uzupełnienia składek na ubezpieczenie społeczne za okres od dnia 1 kwietnia 2020 roku do dnia 1 czerwca 2020 roku, sprostowanie świadectwa pracy poprzez zastąpienie wskazanego wymiaru czasu pracy w w/w okresie tj. 1/8 etatu wymiarem pełnego etatu, zasądzenie kwoty 1530,89 zł tytułem wyrównania

wynagrodzenia za miesiące kwiecień i maj 2020 roku, kwoty 335,36 zł tytułem dodatku za pracę w porze nocnej za miesiące kwiecień i maj 2020 roku, kwoty 10541,61 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (za 24 dni w 2019 roku, 25 dni w 2020 roku i 1 dzień w 2021 roku), kwoty 894,86 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach, kwoty 1702,22 zł tytułem zasiłku chorobowego oraz kwoty 3652,51 zł tytułem zaległej prowizji za miesiące sierpień, wrzesień i październik 2020 roku.

W uzasadnieniu pozwu podniosła, iż pracowała w I. (...) (...) w P. początkowo w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży, a następnie na stanowisku managera ds. grup turystycznych. Dnia 15 stycznia 2019 roku powódka otrzymała umowę o pracę na czas nieokreślony w wymiarze 1 etatu za wynagrodzeniem w wysokości 3916 zł wraz z prowizją od sprzedaży 1 % kwoty netto za pozyskanie nowej rezerwacji grupowej, wypłacanej po realizacji i całkowitym rozliczeniu grupy. W dniu 31 marca 2020 roku zostało zawarte porozumienie zmieniające umowę o pracę, wskutek którego został zmieniony wymiar czasu pracy z pełnego etatu do 1/8 etatu oraz wynagrodzenie zasadnicze, które określono na kwotę 17,10 zł za godzinę. Pomimo zawartego porozumienia zmieniającego warunki wymiaru pracy i płacy, powódka nadal pracowała w pełnym wymiarze godzin w kwietniu i maju (po 156 godzin). Dnia 1 czerwca 2020 roku dołączono do umowy aneks, którym zmieniono warunki czasu pracy i płacy. Umówiony wymiar czasu pracy ponownie został zmieniony na pełny etat, zaś wynagrodzenie określono na kwotę 4000 zł. Z kolei w porozumieniu zmieniającym umowę o pracę z dnia 1 października 2020 roku określono inne składniki wynagrodzenia w postaci prowizji od sprzedaży netto w wysokości 1 % za pozyskanie nowej rezerwacji grupowej. Od kwietnia 2020 roku pracodawca nie wywiązywał się ze swojego obowiązku wypłaty wynagrodzenia za wykonaną przez pracownika pracę, a także dodatków i świadczeń z tym związanych. Za miesiące kwiecień i maj powódka nie uzyskała pełnego wynagrodzenia za pracę, a także dodatku za pracę w godzinach nocnych. Ponadto pozwany zaniechał wypłaty prowizji za miesiące sierpień, wrzesień i październik 2020 roku. Z kolei od dnia 30 października 2020 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, jednak pracodawca nie wypłacił jej wynagrodzenia chorobowego. W dniu 19 stycznia 2021 roku pracownica złożyła wypowiedzenie umowy o pracę, przy czym strony nie ustaliły formy wykorzystania zaległego urlopu, stąd zasadne jest żądanie zasądzenia ekwiwalentu pieniężnego (pозew. k. 2-9, pisma procesowe k. 44-44v i k. 46-46v).

W odpowiedzi na pozew z dnia 13 lipca 2021 roku pozwany Przedsiębiorstwo Produkcyjno – Handlowe (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie w całości oraz zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Motywuując swoje stanowisko strona pozwana wskazała, iż powódka była zatrudniona w przedsiębiorstwie od dnia 15 października 2018 roku na podstawie umowy o pracę. Na mocy porozumienia stron z dnia 31 marca 2020 roku powódce został zmniejszony wymiar czasu pracy do 1/8 etatu w okresie od dnia 1 kwietnia 2020 roku do dnia 31 maja 2020 roku z wynagrodzeniem 17,10 zł za godzinę. Konieczność zmiany wynikała z ogłoszenia stanu epidemii i czasowego przymusowego zamknięcia działalności hotelowej i gastronomicznej. Zakaz wykonywania działalności obowiązywał również pozwanego, a w konsekwencji dotyczył również zatrudnionych u niego osób nie mających możliwości świadczenia zakazanej pracy. We wskazanym więc okresie powódka nie miała możliwości realnego wykonywania swoich zadań w pełnym zakresie, gdyż nie były wykonywane żadne usługi gastronomiczne i hotelowe. Zatem nie świadczyła pracy w wymiarze, którego ustalenia żąda. Pozwany przy tym zaznaczył, że żądanie zobowiązania pracodawcy do uzupełniania składek na ubezpieczenia społeczne nie znajduje podstaw prawnych ani faktycznych, należy bowiem do sfery ubezpieczeń społecznych. Jednocześnie pracodawca wypłacił powódce cały zasiłek chorobowy stosownie do umówionego wymiaru etatu. Również całe wynagrodzenie za miesiące kwiecień i maj 2020 roku zostało wypłacone z uwzględnieniem w nim dodatku za pracę w porze nocnej. Odnośnie żądania zapłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, pozwany podkreślił, że z przysługujących powódce 53 dni urlopu, wykorzystwała 24 dni. Za pozostałe 29 dni pozwany wypłacił już ekwiwalent w kwocie 5523,63 zł. Końcowo pracodawca podniósł, że zmniejszenie wymiaru czasu pracy było koniecznością. Po ustaniu restrykcji warunki pracy zostały przywrócone. Jednocześnie strony ustaliły w dniu 1 października 2020 roku, że powódce będzie przysługiwać dodatkowo prowizja ze sprzedaży netto. Zatem nie ma podstaw do wypłaty prowizji za miesiące wcześniejsze (odpowiedź na pozew k. 56-57v).

W dniu 26 sierpnia 2021 roku, wobec dokonania przez pozwanego w dniu 26 maja 2021 roku na rzecz powódki przelewu pieniężnego w kwocie 6873,80 zł tytułem zasiłku chorobowego i ekwiwalentu oraz dokonania przez ZUS przelewu na rzecz powódki kwoty (...),52 tytułem świadczenia za okres od 1 stycznia do 17 lutego 2021 roku, U. N. dokonała sprecyzowania żądania pozwu i wniosła o:

ustalenie istnienia stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie od dnia 1 kwietnia 2020 roku do dnia 1 czerwca 2020 roku nawiązanego pomiędzy nią a pozwanym, a także zobowiązania pozwanego do uzupełnienia składek na ubezpieczenie społeczne za okres od dnia 1 kwietnia 2020 roku do dnia 1 czerwca 2020 roku i sprostowania świadectwa pracy poprzez zastąpienie wskazanego wymiaru czasu pracy w w/w okresie tj. 1/8 etatu wymiarem pełnego etatu,

zasądzenie kwoty 1530,89 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za miesiące kwiecień i maj 2020 roku,

zasądzenie kwoty 335,36 zł tytułem dodatku za pracę w porze nocnej za miesiące kwiecień i maj 2020 roku,

zasądzenie kwoty 7405,19 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

zasądzenie kwoty 894,86 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach,

zasądzenia kwoty 1104,12 zł tytułem wynagrodzenia urlopowego w lutym 2021 roku,

zasądzenie kwoty 3652,51 zł tytułem zaległej prowizji za miesiące sierpień, wrzesień i października 2020 roku,

a także zasądzenie kosztów procesu (pismo procesowe k. 70-77).

Pismem procesowym z dnia 12 czerwca 2023 roku, po uwzględnieniu wyliczeń powołanego w sprawie biegłego z zakresu księgowości, pozwany uznał powództwo co do kwoty 3053,85 zł (pismo procesowe k. 260-264v).

Do chwili zamknięcia rozprawy strony podtrzymały tak zajęte stanowiska.

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

Dnia 15 października 2018 roku pomiędzy Przedsiębiorstwem Produkcyjno – Handlowym (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W., a powódką U. N. (wcześniej C.) została zawarta umowa o pracę na okres próbny do dnia 15 stycznia 2019 roku w pełnym wymiarze czasu pracy. W umowie wskazano, że powódka będzie zajmowała stanowisko specjalisty ds. sprzedaży, za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 3198 zł, zaś miejscem świadczenia pracy będzie I (...)w P..

W dniu 20 listopada 2018 roku strony podpisały porozumienie zmieniające, mocą którego powódka miała zajmować stanowisko managera ds. grup turystycznych za wynagrodzeniem zasadniczym, w wysokości 3916 zł oraz prowizją od sprzedaży 1 % kwoty netto za pozyskanie nowej rezerwacji grupowej, wypłaconej po realizacji i całkowitym rozliczeniu grupy. Wymiar czasu pracy i miejsce jej świadczenia pozostały bez zmian.

Dnia 15 stycznia 2019 roku strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony w wymiarze 1 etatu. Pozostałe warunki w zakresie miejsca świadczenia pracy i wynagrodzenia w tym prowizji pozostały takie same (umowy o pracę, porozumienie zmieniające k. 5-7 część B akt osobowych powódki, kopia odpisu skróconego aktu małżeństwa k. 269).

Powódka wykonywała swoje czynności służbowe w dziale sprzedaży. Do jej podstawowych obowiązków należała przede wszystkim organizacja imprez okolicznościowych, konferencji czy wydarzeń dla klientów zagranicznych oraz ich obsługa.

W związku z sytuacją epidemiczną wywołaną koronawirusem C.-19, praktycznie od połowy marca 2020 roku sytuacja w hotelu ulegała zasadniczej zmianie. Dnia 20 marca 2020 roku w kraju ogłoszono stan epidemii i czasowo, zamknięto wszystkie lokale z branży hotelowej i gastronomicznej. Zakaz wykonywania działalności spowodował, że

placówka pozwanego I. (...) w P. praktycznie zawiesił świadczenie usług hotelowych i gastronomicznych. Zaplanowane imprezy okolicznościowe i rezerwacje hotelowe były masowo odwoływane. Od kwietnia 2020 roku hotel praktycznie nie miał gości i przyjmował znikomą liczbę klientów indywidualnych. Całkowicie została zawieszona też sprzedaż usług i co za tym idzie dział sprzedaży przestał wykonywać swoje podstawowe zadania. W tym czasie pracodawca był zmuszony zredukować etaty praktycznie w całej strukturze. Redukcja dotyczyła głównie kelnerów, pracowników kuchni, czy obsługi hotelowej, w tym personelu sprzątającego.

Mimo trudnej sytuacji ekonomicznej w jakiej znalazła się wówczas cała branża hotelarska, pracodawca zdecydował się na zachowanie miejsc pracy w dziale sprzedaży, w tym miejsca pracy powódki. Pracownikom tego działu zaproponowano zmniejszenie etatu do wymiaru 1/8, dodatkowo zrezygnowano z osób świadczących pracę w recepcji hotelu na podstawie umów cywilnoprawnych. Rozwiązania te miały mieć charakter przejściowy, pracodawca zapewnił załogę, że po ustabilizowaniu się sytuacji w kraju i obostrzeń z nią związanych, wszystko wróci do normy i pracownicy w tym powódka będą nadal świadczyć pracę na dotychczasowych warunkach (zeznania świadka M. F. k. 188v-189v, świadka D. D. k. 190-191, świadka K. M. k. 199v-200v, świadka M. M. k. 200v-201, zeznania powódki k. 127v-128v w zw. z k.219v, zeznania reprezentanta pozwanego M. Ś. k. 128v-129v w zw. z k. 219v-220).

Dnia 31 marca 2020 roku strony zawarły porozumienie zmieniające, mocą którego roku powódce został zmniejszony wymiar czasu pracy do 1/8 etatu w okresie od dnia 1 kwietnia 2020 roku do dnia 31 maja 2020 roku z wynagrodzeniem 17,10 zł za godzinę.

Początkowo powódka miała nie wykonywać pracy, jednak przełożony K. M. zaproponował aby wraz z drugim pracownikiem działu sprzedaży M. F. pracowali w tym czasie w recepcji, która cały czas w hotelu funkcjonowała i z której odeszły osoby dotychczas zatrudnione na podstawie umów zlecenia. Jako, że powódka wcześniej już pracowała w recepcji i miała w tym zakresie pewne doświadczenie, przystała na powyższą propozycję. Praca ta miała polegać na pełnieniu dyżurów w godzinach 7.00 - 19.00 i 19.00 - 7.00 następnego dnia, wg ustalonych grafików przez kierownika recepcji.

Strony ustnie ustaliły, że wszystkie godziny wypracowane ponad przyjęty 1/8 etatu będą dodatkowo wynagradzane.

Choć przy tym branża była wyłączona z funkcjonowania, hotel sporadycznie obsługiwał niewielką ilość gości – pojedyncze osoby. Niemniej jednak praktycznie placówka pozostawała w spornym okresie zamknięta. Żadne imprezy okolicznościowe się wówczas nie odbywały, zaś hotel nie przyjmował zorganizowanych grup, co stanowiło podstawę działalności placówki.

W kwietniu i maju 2020 roku powódka świadczyła pracę w recepcji przez 156 godzin każdego miesiąca, w tym również w porze nocnej, zgodnie z ustalonym harmonogramem. W kwietniu przepracowała 8 zmian w godzinach 19.00-7.00, zaś w maju było tych zmian 7. W zależności od aktywności w hotelu, powódka w spornym okresie przyjmowała sporadyczne rezerwacje, wietrzyła pomieszczenia, przygotowywała zastawę śniadaniową dla gości, odpowiadała na wiadomości mailowe, przyjmowała rezerwacje, odbierała telefony (porozumienie z dnia 31 marca 2020 roku – część A akt osobowych powódki, grafik k. 16-17, wydruk wiadomości k. 78-85, zeznania świadka M. F. k. 188v-189v, świadka D. D. k. 190-191, świadka K. M. k. 199v-200v, świadka M. M. k. 200v-201, zeznania powódki k. 127v-128v w zw. z k.219v, zeznania reprezentanta pozwanego M. Ś. k. 128v-129v w zw. z k. 219v-220).

Aneks z dnia 1 czerwca 2020 roku, zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami, powódce zmieniono warunki pracy i płacy. Przywrócono umówiony wymiar czasu pracy tj. pełny etat, zaś wynagrodzenie brutto zostało określone na kwotę 4000 zł miesięcznie (aneks do umowy – część A akt osobowych powódki).

W miesiącach sierpień, wrzesień i październik 2020 roku powódka ponownie pozyskiwała klientów dla pozwanego. W tym również czasie za wykonane usługi – przyjęcia okolicznościowe spółka wystawiała i rozliczała faktury VAT z kontrahentami (faktury, umowy k. 137-186v).

W dniu 1 października 2020 roku strony zawarły porozumienie zmieniające umowę o pracę w zakresie innych składników wynagrodzenia. Porozumienie przewidywało prowizję ze sprzedaży netto w wysokości 1 % za pozyskanie nowej rezerwacji grupowej, wypłaconej po realizacji i całkowitym rozliczeniu grupy. Prowizja miała stanowić przychód netto pracownika (porozumienie – część A akt osobowych powódki).

W okresie od dnia 26 października 2020 roku do dnia 17 lutego 2021 roku oraz od dnia 24 do dnia 28 lutego 2021 roku powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby (por. świadectwo pracy – akta osobowe powódki, oraz k. 24-25).

W dniu 19 stycznia 2021 roku powódka wypowiedziała umowę o pracę z zachowaniem 1 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 28 lutego 2021 roku (wypowiedzenie – część A akt osobowych powódki).

W dniu 26 maja 2021 roku pozwana spółka dokonała przelewu na rzecz powódki kwoty 6873,80 zł tytułem zasiłku chorobowego za grudzień 2020 roku, ekwiwalentu za urlop i zasiłku chorobowego od 24 do 28 lutego 2021 roku, a także ekwiwalentu za niewykorzystany urlop (marzec 2021 roku) (por kopia przelewu k. 45).

Jednomiesięczne wynagrodzenie U. N. liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4000 zł (zaświadczenie z dnia 13 lipca 2021 roku k. 66).

W kwietniu 2020 roku U. N. nie pracowała powyżej normy miesiąca dla pełnego etatu, dlatego nie pracowała w godzinach nadliczbowych. Powódka nie przekraczała w tym miesiącu normy dobowej wynoszącej 12 godzin. Jej norma dla 1/8 etatu wynosiła 21 godzin (zaś norma kodeksowa 168 godzin). Należne wynagrodzenie za przepracowane godziny tj. 156 godzin x 17,10 zł (umówiona stawka) wynosiło 2667,60 zł. Pozwany zaś naliczył za ten miesiąc kwotę 3068,90 zł (kwota 401,40 zł została naliczona tytułem premii). W kwietniu 2020 roku powódka w porze nożnej pracowała 8 dni. Każdego z tych dni pora nocna obejmowała 8 godzin. Tym samym w tym czasie przepracowała 64 godziny w porze nocnej. Dodatek za pracę w porze nocnej stanowiła kwota 198,40 zł. Łącznie należne powódce wynagrodzenie za kwiecień 2020 roku stanowiła kwota 3267,30 zł brutto.

W maju 2020 roku U. N. nie pracowała powyżej normy miesiąca dla pełnego etatu, dlatego nie pracowała w godzinach nadliczbowych. Powódka nie przekraczała w tym miesiącu normy dobowej wynoszącej 12 godzin. Jej norma dla 1/8 etatu wynosiła 21 godzin (zaś norma kodeksowa 160 godzin). Należne wynagrodzenie za przepracowane godziny tj. 156 godzin x 17,10 zł (umówiona stawka) wynosiło 2667,60 zł. W kwietniu 2020 roku powódka w porze nożnej pracowała 7 dni. Każdego z tych dni pora nocna obejmowała 8 godzin. Tym samym w tym czasie przepracowała 56 godziny w porze nocnej. Dodatek za pracę w porze nocnej stanowiła kwota 182 zł. Łącznie należne powódce wynagrodzenie za maj 2020 roku stanowiła kwota 2849,60 zł brutto.

Za miesiące czerwiec i lipiec 2020 roku nie było ewidencji czasu pracy. Do wynagrodzenia powódki, pracodawca dodatkowo doliczył premię uznaniową w kwocie 138,61 zł (w czerwcu) i 157 zł (w lipcu). Wynagrodzenie powódki wyniosło odpowiednio w czerwcu 2020 roku 4138,61 zł zaś w lipcu 2020 roku była to kwota 4157 zł.

W sierpniu 2020 roku norma kodeksowa czasu pracy wynosiła 160 godzin. Powódka w tym okresie przepracowała 190,5 godziny. Nie pracowała przy tym w porze nocnej i nie przekraczała 12 godzinnej normy dobowej. Za ten miesiąc wynagrodzenie za nadgodziny stanowiła kwota 762,50 zł, również dodatek z tytułu przekroczenia normy czasu pracy w okresie rozliczeniowym 1 miesiąca wyniósł 762,50 zł. Łącznie należne wynagrodzenie stanowiła kwota 5525 zł brutto (w tym 4000 zł wynagrodzenia zasadniczego).

We wrześniu 2020 roku norma kodeksowa czasu pracy wynosiła 176 godzin. Powódka w tym okresie przepracowała 194 godziny. Nie pracowała przy tym w porze nocnej i nie przekraczała 12 godzinnej normy dobowej. Za ten miesiąc wynagrodzenie za nadgodziny stanowiła kwota 409,14 zł, również dodatek z tytułu przekroczenia normy czasu pracy w okresie rozliczeniowym 1 miesiąca wyniósł 409,14 zł. Łącznie należne wynagrodzenie stanowiła kwota 4818,28 zł brutto (w tym 4000 zł wynagrodzenia zasadniczego).

W październiku 2020 roku norma kodeksowa czasu pracy wynosiła 176 godzin. Powódka w tym miesiącu przebywała na zwolnieniu lekarskim w dniach 26-30 października (5 dni) i wykorzystała 1 dzień urlopu wypoczynkowego w dniu 23 października. W tym czasie przepracowała 109,5 godziny. Powódka nie pracowała przy tym w porze nocnej i nie przekraczała 12 godzinnej normy dobowej. Nie pracowała też powyżej normy miesiąca. Należne wynagrodzenie zasadnicze za pracę w październiku 2020 roku stanowiła kwota 3333,33 zł (brutto), zaś wynagrodzenie chorobowe wyniosło 563,15 zł.

W okresie od 2 do 30 listopada 2020 roku powódka była czasowo niezdolna do pracy i przebywała na zwolnieniu lekarskim. Pracodawca w tym czasie wypłacił jej wynagrodzenie chorobowe w kwocie 3153,63 zł. Za ten okres powódce był należny też zasiłek chorobowy w kwocie 112,63 zł.

W grudniu 2020 roku powódka w dalszym ciągu była niezdolna do pracy i przebywała na zwolnieniu lekarskim. Należny jej z tego tytułu zasiłek chorobowy stanowiła kwota 3491,52 zł.

Tożsama kwota tj. (...),52 tytułem zasiłku chorobowego była należna też za okres niezdolności do pracy w styczniu 2021 roku.

W lutym 2021 roku powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby w okresie od 1 do 17 lutego oraz od 24 do 28 lutego. Wynagrodzenie należne jej za ten miesiąc stanowiła kwota 1066,67 zł, ponadto należało jej się wynagrodzenie chorobowe w wysokości 563,15 zł oraz zasiłek chorobowy w kwocie 1914,70 zł.

Różnica między kwotami brutto wypłaconymi przez pracodawcę, a należnymi powódce z tytułu wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia chorobowego oraz zasiłku chorobowego od kwietnia do grudnia 2020 roku wynosiła odpowiednio: z tytułu wynagrodzenia za pracę 2822,28 zł, z tytułu wynagrodzenia chorobowego 178,52 zł, z tytułu zasiłku chorobowego 173,11 zł.

Z kolei różnica od stycznia do końca lutego 2021 roku wynosiła odpowiednio: 26,70 zł z tytułu wynagrodzenia chorobowego oraz 259,66 zł z tytułu zasiłku chorobowego.

Przy uwzględnieniu wynagrodzenia powódki określonego umową o pracę, w tym dodatkowego innego składnika, prowizja należna powódce na podstawie przedłożonych faktur w sierpniu 2020 roku wyniosła 374,82 zł, zaś we wrześniu 2020 roku była to kwota 898,60 zł. Łącznie tytułem prowizji powódce należała się kwota 1273,42 zł brutto (opinia biegłej k. 225-235, ewidencja czasu pracy k. 16-20, świadectwo pracy powódki k. 25, faktury VAT k. 137-147).

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie materiału dowodowego zebranego w sprawie, w tym dokumentów, których wiarygodności i prawdziwości żadna ze stron nie kwestionowała. Również i Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do podważenia ich wiarygodności.

Ustaień w sprawie dokonano także na podstawie zeznań świadków: M. F. (k. 188v-189v), D. D. (k. 190-191), K. M. (k. 199v-200v), M. M. (k. 200v-201) oraz powódki (k. 127v-128v w zw. z k.219v) i reprezentanta pozwanego M. Ś. (k. 128v-129v w zw. z k. 219v-220).

Sąd generalnie uznał zeznania świadków za wiarygodne. Zeznania te są bowiem spójne i logiczne oraz wzajemnie się uzupełniają. Świadkowie zgodnie wskazali, że w związku z wystąpieniem pandemii C. -19 sytuacja spółki od połowy marca 2020 roku była bardzo trudna. W tym czasie odwoływano wszystkie rezerwacje i masowo rezygnowano z organizacji zaplanowanych imprez i przyjęć okolicznościowych. Dział sprzedaży praktycznie przestał funkcjonować. Mimo tego, pracodawca zdecydował się na zachowanie miejsc pracy w dziale, w tym miejsca pracy powódki, i w konsekwencji strony w dniu 31 marca 2020 roku zawarły porozumienie zmieniające, mocą którego powódce został zmniejszony wymiar czasu pracy do 1/8 etatu w okresie od dnia 1 kwietnia 2020 roku do dnia 31 maja 2020 roku. Strony również ustaliły, że powódka będzie pracowała w tym czasie w recepcji hotelu wg ustalonych grafików, przy czym godziny wypracowane ponad umówioną 1/8 etatu będą dodatkowo wynagradzane.

Sąd pominął zeznania R. S. (k.201-201v), które nie wniosły nic do sprawy, gdyż świadek nie miała żadnych istotnych informacji.

Oceniając zeznania powódki oraz reprezentanta strony pozwanej Sąd analizował wskazane przez nich okoliczności w świetle zasad logicznego rozumowania, doświadczenia życiowego, a przede wszystkim w kontekście zeznań przesłuchanych w sprawie świadków. Zeznania te nie budziły wątpliwości i zostały uznane za szczerze, ponadto znalazły też obiektywne potwierdzenie w zgromadzonym materiale procesowym. Jednocześnie przedstawiciel pozwanej wskazał, że powódka otrzymywała należne jej wynagrodzenie, z kolei prowizja była wypłacana pracownikom działu sprzedaży po rozliczeniu danej uroczystości, wydarzenia czy imprezy.

Ustalenia poczyniono także w oparciu o wywołaną w sprawie opinię biegłej z zakresu księgowości. Sąd uznał przedłożoną w sprawie opinię za wiarygodną, gdyż została sporządzona w sposób fachowy i rzetelny. Prawdopodobnie, zgodnie z obowiązującymi przepisami w tym przepisami kodeksu pracy, a także ze zleceniem Sądu, na podstawie dostępnych dokumentów i przy przyjęciu prawidłowych założeń biegła wyliczyła należne powódce wynagrodzenie w poszczególnych miesiącach. Ostatecznie przy tym Sąd przyjął drugi wariant wyliczenia dokonanego przez biegłą sądową, gdyż nie uwzględniono powództwa o ustalenie stosunku pracy w pełnym wymiarze w miesiącach maj i kwiecień 2020 roku o czym szerzej poniżej.

W tym miejscu godzi się podkreślić, że opinią biegłego jest zapatrywanie wyrażone w sądzie przez osobę niezainteresowaną rozstrzygnięciem sprawy, która może udzielić fachowych informacji oraz wiadomości w celu ustalenia i oceny okoliczności sprawy, ułatwiając tym samym sądowi właściwą ocenę faktów i rozstrzygnięcie sporu (vide: komentarz do art. 278 Kodeksu postępowania cywilnego, pod red. T. Erecińskiego, w: LexPolonica). Jednocześnie Sąd ocenia opinię na podstawie art. 233 k.p.c. Swoistość tej oceny polega na tym, że nie chodzi o kwestię wiarygodności, jak przy dowodzie z zeznań świadków i stron, lecz o pozytywne lub negatywne uznanie wartości rozumowania zawartego w opinii i uzasadnienie, dlaczego pogląd biegłego trafił lub nie do przekonania sądu. Z jednej strony, konieczna jest kontrola z punktu widzenia zasad logicznego rozumowania i źródeł poznania, z drugiej – istotną rolę odgrywa stopień zaufania do wiedzy reprezentowanej przez biegłego (por. W. Ossowski, Uwagi o korzystaniu z biegłych w sprawach cywilnych, NP 1960, nr 10, s. 1350). Sąd ocenia opinię biegłego pod względem fachowości, rzetelności czy logiczności. Może także pomijać oczywiste pomyłki czy błędy rachunkowe. Nie może jednak nie podzielać merytorycznych poglądów biegłego czy zamiast nich wprowadzać własne stwierdzenia (por. orz. SN z 19 grudnia 1990 r., I PR 148/90, OSP 1991, nr 11–12, poz. 300).

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

Powództwo zasługuje na uwzględnienie w części.

Na wstępie należy podnieść, iż zdaniem Sądu powódka miała interes prawny w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. Przepis art. 189 k.p.c. stanowi ogólną materialnoprawną podstawę roszczenia o ustalenie istnienia (nieistnienia) stosunku prawnego (np. stosunku pracy) lub prawa podmiotowego. Z powołanego przepisu nie wynika żadne ograniczenie (np. termin do wniesienia powództwa) w wytaczaniu powództwa o ustalenie, poza interesem prawnym, jaki strona winna posiadać w sformułowaniu tego rodzaju żądania. Brak interesu prawnego zachodzi wówczas, gdy strona ma możliwość równoczesnego skorzystania z innej istniejącej formy obrony swoich praw. W literaturze przedmiotu powszechnie przyjmuje się, że w sytuacji, gdy żądający ustalenia stosunku prawnego ma prawnie obiektywną możliwość wystąpienia z żądaniem o świadczenie wynikające z tegoż stosunku to wyklucza to istnienie interesu prawnego. Niejako żądanie świadczenia konsumuje roszczenie o ustalenie. Choć powyższej zasadzie można przypisać liczne wyjątki to jednak nie ulega wątpliwości, iż decydującym dla rozstrzygnięcia o istnieniu interesu prawnego jest natura stosunku prawnego, z którego wynika dochodzone roszczenie. W świetle powyższego należy stwierdzić, iż interes prawny w ustaleniu stosunku pracy nie wyczerpuje się jedynie w żądaniu świadczeń należnych z tego stosunku prawnego.

Swoistość stosunku pracy polega bowiem na tym, że jego byt stanowi przesłankę powstania innych stosunków prawnych (i to ex lege, jak np. stosunku ubezpieczenia społecznego). Świadczenia wynikające ze stosunku pracy nie obejmują ogółu świadczeń przysługujących pracownikowi z tytułu zatrudnienia (np. należnych ze stosunków prawnych związanych ze stosunkiem pracy). Interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy nie wyczerpuje się przeto w żądaniu świadczeń należnych z tego stosunku prawnego. Ustalenie istnienia stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje poprzez konstrukcję stażu ubezpieczenia na ich wysokość. Może mieć znaczenie dla uzależnionych od okresu zatrudnienia przyszłych świadczeń – prawa do nich lub ich wymiaru – z kolejnych stosunków pracy (np. dodatku stażowego, czy też nagrody jubileuszowej). Artykuł 189 k.p.c. nie ma przy tym charakteru wyłącznie prewencyjnego (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 2001 roku, I PKN 333/00, OSNAPiUS 2003/1/12).

Jednocześnie w sporze o istnienie stosunku pracy, żądanie jego ustalenia zawsze stanowi o żywotnym prawie (interesie) powoda pracownika nie tylko aktualnym lecz i przyszłym, nie tylko w sferze zatrudnienia lecz i ubezpieczenia społecznego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2009 r., II PK 156/09). Pracownik ma samodzielne prawo do ustalenia (potwierdzenia) stosunku pracy i prawo to jest aktualne na gruncie art. 189 k.p.c. także wtedy, gdy domaga się ustalenia zatrudnienia na pełnym etacie w miejsce zatrudnienia w niepełnym wymiarze pracy, gdy faktycznie zatrudniony jest na pełnym etacie (a maiori ad minus). Stosunek pracy to praca w określonej zależności (realnej) i dlatego jest albo jej nie ma ( art. 22 § 1 i § 1<sup>1</sup> KP). W trybie art. 189 k.p.c. w istocie nie ustala się a potwierdza stosunek pracy.

Reasumując powyższe, Sąd Rejonowy nie miał wątpliwości co do istnienia interesu prawnego powódki w żądaniu ustalenia, potwierdzeniu istnienia stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy.

Zgodnie z art. 11 k.p. nawiązanie stosunku pracy następuje na podstawie zgodnego oświadczenia woli stron pracownika i pracodawcy. Natomiast w świetle art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca zobowiązuje się do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

Wprowadzenie do treści umowy o pracę postanowień mniej korzystnych dla pracownika wymaga przy tym albo zgody pracownika na propozycję pracodawcy zmiany umowy, albo zastosowania przez pracodawcę wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy (por. przykładowo: - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.04.2018 r., I PK 32/17, LEX nr 2549210, - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13.09.2016 r., I PK 190/15, LEX nr 2106825, - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.03.2014 r., II PK 174/13, LEX nr 1455230).

Jak wykazało przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe, powódka dobrowolnie, z pełną świadomością i wiedzą o aktualnej w tamtym okresie sytuacji pozwanego związanej z przestojem ekonomicznym, wobec wystąpienia C.-19 zgodziła się na zaproponowane zmiany w zakresie wymiaru czasu pracy oraz wynagrodzenia.

Strony zgodnie wówczas ustaliły, że obniżenie wymiaru czasu pracy podyktowane było nie tylko trudną sytuacją branży hotelowej i gastronomicznej oraz zakazem prowadzenia działalności w tym zakresie i co za tym idzie brakiem pracy w dziale sprzedaży, ale również chęcią ze strony pozwanego pracodawcy zapewnienia danej grupie pracowniczej, w tym m.in. powódce możliwości dalszego zatrudnienia. Wiadomym przy tym było, że dział sprzedaży przez określony czas lockdownu nie będzie funkcjonował.

Początkowo powódka po uzgodnieniu warunków i podpisaniu porozumienia ograniczającego jej wymiar etatu do 1/8 miała nie wykonywać pracy, jednakże na skutek dalszych porozumień ustnych oraz w związku z tym, że miała odpowiednie doświadczenie, zaproponowano jej pełnienie dyżurów w recepcji hotelu, w zamian za osoby dotychczas zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych. Jak już wyżej wskazano strony ustaliły, że godziny wypracowane ponad umówioną 1/8 etatu będą dodatkowo wynagradzane.



Strony zgodnie ustaliły, że porozumienie dotyczące zmiany warunków płacy i pracy będzie ograniczone czasowo tj. miało obowiązywać przez dwa miesiące od 1 kwietnia do 31 maja 2020 roku. Powódka wiedziała dlaczego i jakiej treści podpisuje porozumienie i doskonale zdawała sobie sprawę z tego, że będzie pełniła dyżury w recepcji dodatkowo płatne. Na powyższe ustalenia powódka wyraziła zgodę, pracodawca w żaden sposób nie wprowadził jej w błąd.

Należy mieć przy tym na względzie, że do zawarcia umowy dochodzi (na zasadzie art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) wówczas, gdy strony składają zgodne oświadczenia woli. Zgodnie z art. 65 § 1 k.c. oświadczenie woli należy tak wyklądać, jak tego wymagają, ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego i ustalone zwyczaje.

Przez „zgodny zamiar stron” należy rozumieć wspólne uzgodnienie istotnych dla danego typu czynności prawnej postanowień bądź w samej umowie, bądź poza nią (np. w rokowaniach, sposobie wykonania umowy). Sens oświadczenia woli winien uwzględniać całą logikę dokonanych ustaleń przez strony (kontekst słowny) oraz ich późniejsze oświadczenia i zachowania stron, także po dokonaniu czynności prawnej (kontekst sytuacyjny).

We wskazanym stanie faktycznym Sąd Rejonowy nie miał wątpliwości, iż powódka od samego początku wyrażała wolę i zgodę na ograniczenie zatrudnienia do 1/8 etatu.

Realizując dyżury w recepcji hotelu powódka nie realizowała de facto zadań objętych umową o pracę. U. N. nie organizowała i nie obsługiwała jakichkolwiek imprez okolicznościowych, konferencji czy innych wydarzeń.

Powódka zgodziła się przy tym, że wykonywane czynności w recepcji hotelu ponad 1/8 etatu będą dodatkowo płatne. Porozumienie w swojej treści było jasne i zrozumiałe. Powódka je przyjęła i podpisała. Zarówno przy tym ustalenia zawarte w porozumieniu jak i dalsze uzgodnienia między stronami wynikały z niepewnej sytuacji ekonomicznej spółki i ogólnego chaosu jaki wówczas panował w kraju związanego z wystąpieniem pandemii C. 19.

Wolą obu stron było przy tym pozostawienie powódki w zatrudnieniu, mimo zakazu wykonywania działalności hotelowej i gastronomicznej oraz zatrudnienie jej w wymiarze czasu pracy, jak w tej sytuacji był niezbędny i najbardziej optymalny dla obu stron.

U. N. za pełnienie dyżurów w recepcji otrzymywała wynagrodzenie za każdą przepracowaną godzinę stosownie do zapisów porozumienia. Od samego też początku powódka wiedziała, jakie i w jakim wymiarze będzie wykonywała czynności w recepcji.

Samo przekroczenie niepełnego wymiaru czasu pracy, ustalonego zgodnie w zawartym porozumieniu, nie mogło prowadzić do stwierdzenia, że w istocie powódka pracowała na pełny etat. Osoba świadcząca pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy może przy tym pracować w nadgodzinach. Zapisy w porozumieniu były klarowne w tym zakresie, a wszystkie przepracowane godziny były rozliczane.

Godzi się końcowo podkreślić, że wadą oświadczenia woli, która mogłaby powodować nieważność oświadczenia, jest brak możliwości świadomego i swobodnego podjęcia decyzji. Jak bowiem stanowi art. 82 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone przez osobę, która z jakichkolwiek powodów znajdowała się w stanie wyłączającym świadome albo swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli. Dotyczy to w szczególności choroby psychicznej, niedorozwoju umysłowego albo innego, chociażby nawet przemijającego, zaburzenia czynności psychicznych.

Na gruncie przedmiotowej sprawy nie zaistniały żadne wady oświadczenia woli powódki w zakresie podpisania porozumienia z dnia 31 marca 2020 roku.

Z tych wszystkich względów powództwo o ustalenie istnienia między U. N., a pozwaną spółką stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie od 1 kwietnia do 1 czerwca 2020 roku podlegało oddaleniu. W tej sytuacji Sąd oddalił również żądanie sprostowania świadectwa pracy w tym zakresie.

Jak stanowi przepis art. 80 k.p. za pracę wykonaną pracownikowi należy się wynagrodzenie. Zgodnie z art. 94 pkt 5 k.p., do podstawowych obowiązków pracodawcy wynikających z treści stosunku pracy należy terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia pracownikom. Z kolei z art. 22 § 1 k.p. wynika, że najważniejszym obowiązkiem pracodawcy jest zatrudnianie pracownika za wynagrodzeniem, co potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 sierpnia 2006 r. (sygn. akt I PK 54/06).

Zgodnie z art. 92 § 1 pkt 1, § 2 i 4 k.p. za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu. Wskazane wynagrodzenie oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy. Za czas niezdolności do pracy trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

Ze wskazanego przepisu wynika zatem, że do 33 dni niezdolności do pracy spowodowanej chorobą przysługuje pracownikowi tzw. wynagrodzenie chorobowe w wysokości 80%. Wynagrodzenie to obliczane jest według reguł określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2019 r., poz. 645 ze zm.; dalej jako ustawa zasiłkowa). Przysługuje ono za każdy dzień niezdolności do pracy, a więc także za dni wolne od pracy. Jeżeli niezdolności do pracy trwa dłużej niż 33 dni, to za pozostały okres przysługuje zasiłek chorobowy, który jest pokrywany z funduszu ubezpieczenia chorobowego.

Ponadto w art. 129 § 1 k.p. ustawodawca określił podstawową normę dobową czasu pracy, od której kodeksowe wyjątki mogą następować wyłącznie na podstawie przepisów w nim wymienionych. Zgodnie z tą regulacją czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 135-138, 143 i 144.

Zgodnie natomiast z art. 151 § 1 pkt 1 i 2 k.p. 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.

Na podstawie art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających: w nocy; w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy oraz w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

Zgodnie z § 2 cytowanego przepisu, dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba, że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1.

Ponadto w art. 151<sup>8</sup> § 1 k.p. wskazano, że pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Trzeba przy tym pamiętać, że nadgodziny występują po przekroczeniu norm czasu pracy, a nie wymiaru czasu pracy. Normy te zasadniczo wynoszą 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przeciętnie 5-dniowym tygodniu

pracy i są takie same dla pracowników pełnoetatowych i niepełnoetatowych. Praca powyżej wymiaru czasu pracy wynikającego z niepełnego etatu, a poniżej norm czasu pracy, nie jest pracą nadliczbową.

Jednocześnie w razie sporu to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia, że wywiązał się z obowiązku prawidłowego naliczenia i wypłaty przysługującego pracownikowi wynagrodzenia, jak i innych świadczeń przysługujących mu w ramach stosunku pracy (art. 232 k.p.c.).

Z kolei w myśl przepisu art. 171 § 1 w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Ekwiwalent przysługuje za niewykorzystany urlop, do którego pracownik nabył prawo w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy (w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia pracownika u tego pracodawcy w tym roku) oraz za urlop zaległy. Prawo do ekwiwalentu pieniężnego powstaje w dniu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Ekwiwalent oblicza się na podstawie wynagrodzenia obowiązującego w dniu ustania zatrudnienia.

Zgodnie zaś z art. 154 § 1 pkt 1 i 2 k.p. wymiar urlopu wynosi: 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat; 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

Jak już wyżej wskazano, celem prawidłowego wyliczenia należnego powódce wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocne, wynagrodzenia chorobowego oraz wysokości ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu księgowości. Biegła wyliczone należne powódce wynagrodzenie za pracę w tym wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej w okresie od kwietnia do grudnia 2020 roku w związku z brakiem przelewów, porównała z przedłożonymi przez stronę pozwaną i niekwestionowanymi kartami wynagrodzeń. Reasumując wyliczenia biegłej w poszczególnych miesiącach obejmowały: wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie w godzinach nadliczbowych, dodatek za pracę w porze nocnej i wynagrodzenie chorobowe.

I tak w kwietniu 2020 roku należne powódce wynagrodzenie zgodnie z wyliczeniami biegłej stanowiła kwota 3267,30 zł, natomiast z przedłożonych kart wynagrodzeń wynikało, że pracodawca wypłacił powódce kwotę 3068,90 zł. Następnie w maju 2020 roku należne powódce wynagrodzenie zgodnie z wyliczeniami biegłej stanowiła kwota 2849,60 zł, natomiast z przedłożonych kart wynagrodzeń wynikało, że pracodawca wypłacił powódce kwotę 2569 zł. W czerwcu 2020 należne powódce wynagrodzenie zgodnie z wyliczeniami biegłej stanowiła kwota 4138,61 zł, i była to kwota, którą wypłacił również pracodawca. W lipcu 2020 roku należne powódce wynagrodzenie zgodnie z wyliczeniami biegłej stanowiła kwota 4157 zł i taką też kwotę wypłacił jej pracodawca. W sierpniu 2020 roku należne powódce wynagrodzenie zgodnie z wyliczeniami biegłej stanowiła kwota 5525 zł, natomiast z przedłożonych kart wynagrodzeń wynikało, że pracodawca wypłacił powódce kwotę 4000 zł. We wrześniu 2020 roku należne powódce wynagrodzenie zgodnie z wyliczeniami biegłej stanowiła kwota 4818,28 zł, natomiast z przedłożonych kart wynagrodzeń wynikało, że pracodawca wypłacił powódce kwotę 4000 zł. W październiku i listopadzie 2020 roku należne powódce wynagrodzenie zgodnie z wyliczeniami biegłej stanowiły kwoty odpowiednio 3333,33 zł i 133,33 zł, które pracodawca w całości wypłacił. Z kolei za grudzień 2020 roku powódce należał się już zasilek chorobowy. W okresie tym tj. od kwietnia do grudnia 2020 roku różnica między należnym powódce wynagrodzeniem za pracę, a kwotami wypłaconymi przez pracodawcę wniosła 2822,28 zł. Doliczając do tego należne U. N. wynagrodzenie chorobowe w okresie od kwietnia do grudnia 2020 roku oraz od stycznia do lutego 2021 roku łącznie różnica stanowiła 3027,50 zł (por. opinia biegłej).

W toku procesu pozwany uznał powództwo w zakresie należnego powódce wynagrodzenia za pracę w łącznej kwocie 3053,85 zł.

Dodatkowo uwzględniając zapisy umowne oraz przedłożone faktury VAT za usługi zrealizowane przez pozwaną spółkę (w ramach działalności I. (...) w P.), na rzecz pozyskanych przez powódkę klientów, powódce należała się również

pro wizja za sierpień 2020 roku w kwocie 374,82 zł brutto i za wrzesień 2020 roku w kwocie 898,60 zł brutto, łącznie 1273,42 zł.

W tym miejscu godzi się podkreślić, że prowizja została ustalona między stronami w umowie o pracę z dnia 15 stycznia 2019 roku. Porozumienie zmieniające z dnia 31 marca 2020 roku zostało zawarte jedynie na dwa miesiące tj. do końca maja 2020 roku. Z kolei aneksem do umowy z dnia 1 czerwca 2020 roku powódce przywrócono pełny wymiar czasu pracy i określono wynagrodzenie zasadnicze na 4000 zł. W aneksie nie odniesiono się do prowizji i ewentualnej jej wysokości.

Należy w tym miejscu zwrócić uwagę, że o ile porozumieniem zmieniającym można zmienić rodzaj umowy, warunki płacy lub pracy zarówno na korzyść, jak i niekorzyść pracownika, jeżeli strony nie wnoszą sprzeciwu, to postanowienia wprowadzone aneksem nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Aneks przy tym musi precyzyjnie wskazywać elementy umowy, jakie zostaną zmienione i stanowi integralną część pierwotnej umowy o pracę. Skoro aneks z dnia 1 czerwca 2020 roku odnosił się tylko j do jednego składnika wynagrodzenia, to należało uznać, że powódce należała się prowizja w oparciu o zapisy umowy z dnia 15 stycznia 2019 roku i zapis w tym zakresie był wiążący.

Odnosząc się do dalszych roszczeń powódki, wskazać należy że kwota ekwiwalentu za każdy dzień niewykorzystanego urlopu, obliczona w oparciu o przepisu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wyniosła 203,46 zł (por. opinia biegłej).

W aktach sprawy, w tym przede wszystkim aktach osobowych powódki brak jest jakichkolwiek dokumentów potwierdzających wcześniejsze zatrudnienie powódki i jej staż pracy. Dostarczenie dokumentów poświadczających staż urlopowy powinno nastąpić zaraz po podpisaniu umowy z nowym pracodawcą. Jednocześnie nabycie prawa do wyższego wymiaru urlopu następuje z mocy prawa, niemniej jednak konieczne jest odpowiednie udokumentowanie takiego uprawnienia. Pracodawca nie ma obowiązku uwzględniania przedłożonych w tym zakresie przez pracownika dokumentów, jeśli nastąpiło to po zakończeniu umowy.

W aktach osobowych powódki znajdują się wnioski urlopowe przez nią podpisane. Wymiar wykorzystanego przez powódkę urlopu wypoczynkowego wynikającego z akt osobowych koresponduje z twierdzeniami pozwanego, że zaległy urlop powódki w 2019 roku to 10 dni, w 2020 roku 11 dni, zaś w 2021 do końca zatrudnienia 1 dzień. Przyjmując stawkę wyliczoną przez biegłą tj. 203,46 zł, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy stanowiła ostatecznie kwota 4476,12 zł i kwota ta w całości została przez stronę pozwaną zapłacona (kopia przelewu k. 86). Powódka nie wykazała faktu wymiaru przysługującego jej urlopu ani faktu nie wykorzystania urlopu w wymiarze wskazanym w pozwie ograniczając się do wskazania kwoty należnego jej zdaniem ekwiwalentu w wysokości 10541,61 zł ograniczając następnie roszczenie do kwoty 7405 zł po dokonanej przez pozwanego zapłacie kwoty 6873,80 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i zasiłek chorobowy od dnia 24 lutego 2020 roku do 28 lutego 2020 roku ( k.71 akt sprawy, kopia przelewu k. 86). Powódka nie wykazała, iż od początku jej zatrudnienia w pozwanym przysługiwał jej urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni. Powódka ma wykształcenie wyższe lecz nie wykazała dodatkowo okresu zatrudnienia dającego łącznie staż przekraczający 10 lat pracy, uprawniający do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 a nie 20 dni.

Mając na względzie wyliczenia dokonane przez biegłą, dodatkowe rozliczenia pracodawcy (przelew na rzecz powódki) z dnia 26 maja 2021 roku oraz stanowisko strony pozwanej (uznającej roszczenie w zakresie wynagrodzenia za pracę co do kwoty 3053,85 zł), Sąd w punkcie I wyroku zasądził od Przedsiębiorstwa Produkcyjno – Handlowego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz U. N. kwotę 3053,85 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę i wynagrodzenia chorobowego oraz kwotę 1273,42 zł tytułem prowizji.

W pozostałym zakresie powództwo podlegało oddaleniu wobec uregulowania przez pracodawcę wszystkich należnych powódce roszczeń z tytułu stosunku pracy (w tym ekwiwalentu za urlopu wypoczynkowy).

Sąd nadał wyrokowi w pkt I i II rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c – pkt VI.

W zakresie roszczenia powódki o zasądzenie na jej rzecz zasiłku chorobowego, należy wskazać że droga sądowa nie była dopuszczalna (prześciowo), gdyż ustalanie prawa do zasiłku chorobowego odbywa się w drodze decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Dopiero na skutek wniesienia odwołania od tej decyzji sprawa podlegać będzie rozpoznaniu przez właściwy sąd ubezpieczeń społecznych. Zachodziła zatem konieczność przekazania roszczenia powódki w tej części do rozpoznania Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w L. (zob. także postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2016 r., IV CSK 291/15, LEX nr 2026135), do czego obligował art. 464 § 1 k.p.c. – pkt VII.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu uzasadnia treść art. 100 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c., zgodnie z którymi w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty mogą zostać wzajemnie zniesione. Sąd Rejonowy kierując się zasadą słuszności postanowił koszty wzajemnie znieść. Wzajemne zniesienie kosztów procesu między stronami jest słuszne wówczas, gdy obie strony są w takim samym lub zbliżonym stopniu przegrywającym i wygrywającym, czego ocena nie zależy tylko od kalkulacji kwot, jakich poszczególne strony dochodziły, lecz również rodzaju podniesionych przez nie zarzutów i ich ważkości dla podstaw zaskarżonego wyroku (tak: wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 30 czerwca 2015 roku, I ACa 420/15).

Podobnie stanowisko zajęte zostało w wyroku Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 26 listopada 2015 roku I ACa 1106/15, gdzie wskazano, że przepis art. 100 k.p.c. nie wymaga arytmetycznego, dokładnego rozdzielenia kosztów wg stosunku wygranej części do przegranej, zaś dzięki zasadzie słuszności pozwala ocenić zakres wygranej w odniesieniu do konkretnej sprawy i roszczenia.

Z kolei brakującą opłatę od pozwu Sąd przejął na rachunek Skarbu Państwa na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. 2023 r., poz. 1144 t.j.).