

## UZASADNIENIE

M. W. w pozwie skierowanym przeciwko B. M., domagała się sprostowania świadectwa pracy z dnia 1 grudnia 2020r. poprzez wskazanie w nim zajmowanego stanowiska pracy księgowej oraz domagała się zasądzenia na swoją rzecz kwoty 3.700,32 zł tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za rok 2020r. w wymiarze 26 dni, wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 1 grudnia 2020r.

W uzasadnieniu swojego stanowiska procesowego wskazała, iż sporządzone przez byłego pracodawcę świadectwo pracy nie zawierało wskazania co do zajmowanego stanowiska. Podała również, że z uwagi na niezdolność do pracy i korzystanie z urlopu macierzyńskiego nie wykorzystała w 2020r. urlopu wypoczynkowego w pełnym wymiarze wynoszącym 26 dni.

B. M. wniósł o oddalenie powództwa w zakresie żądania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Wskazał, iż w trakcie zatrudnienia, w roku 2019r. powódka wykorzystała urlop wypoczynkowy w wymiarze 19 dni, mimo iż jej wymiar wynosił 17 dni. Poniósł, że powódka nie przedstawiła żadnych dokumentów, na podstawie których można było przyjąć wyższy niż podstawowy wymiar urlopu. Podał, iż zatrudnienie M. W. zakończyło się z dniem 30 listopada 2020r., co oznacza, iż za 2020r. przysługiwał jej urlop - 19 dni, przy wymiarze 20 dni, a przy wymiarze 26 dni – 24 dni. Zdaniem pozwanego ekwiwalent ten winien zostać pomniejszony o dwa dni urlopu w 2019r. i o nadpłatę wynagrodzenia za marzec 2019r., kiedy to powódka otrzymała wynagrodzenie za pełen miesiąc, mimo że pracę świadczyła dopiero od dnia 15 marca 2019r. Odnośnie świadectwa pracy zaznaczył, iż niewskazanie stanowiska pracy stanowi omyłkę, która zostanie niezwłocznie sprostowana. Zaznaczył, iż powódka przed wytoczeniem powództwa nie zgłaszała mu swoich żądań.

Pismem procesowym z dnia 12 października 2021r. M. W. wniosła o przywrócenie jej terminu do wystąpienia z odwołaniem od wypowiedzenia i rozszerzyła powództwo o następujące żądania: uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, zasądzenie na swoją rzecz kwoty 3.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od daty doręczenia pracodawcy niniejszego pisma do dnia zapłaty, zasądzenia kwoty 430,32 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop za rok 2019r. wraz z odsetkami liczonymi od dnia 1 grudnia 2020r. do dnia zapłaty oraz złożyła wnioski o zwrot kosztów procesu. Argumentowała, iż nie otrzymała wypowiedzenia w żadnej formie, a informację o zakończeniu stosunku pracy powzięła dopiero z otrzymanego świadectwa pracy. Sam fakt braku doręczenia jej pisemnego wypowiedzenia przesądza o wadliwości tej czynności. Nie posiadała wiedzy o możliwości odwołania się, ponieważ nie otrzymała również żadnego pouczenia. W jej ocenie, na podstawie art. 45 k.p. w zw. art. 47<sup>1</sup> k.p., przysługuje jej odszkodowanie w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Odnosząc się do żądania ekwiwalentu, wskazała, iż wymiar jej urlopu wynosił 26 dni, wobec posiadanego wykształcenia i dotychczasowego stażu pracy. Przyznała, iż w 2019r. faktycznie wykorzystała jedynie 19 dni z przysługujących jej 22, stąd dochodzi ekwiwalentu za 3 dni w kwocie 430,32 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia rozwiązania stosunku pracy. Podkreśliła, iż nadal nie otrzymała sprostowanego świadectwa pracy. Odnosząc się do zarzutu potrącenia co do wynagrodzenia za marzec 2019r., podała, iż nie można jej przypisać złej wiary, jako, że pozostawała w przekonaniu, iż wypłacone jej należności pozostają zgodne z prawem. Podkreśliła, iż pracodawca nie wzywał jej do zwrotu tej kwoty, a ona nie jest już wzbogacona.

Po ostatecznym sprecyzowaniu żądania M. W. domagała się sprostowania świadectwa pracy z dnia 1 grudnia 2020r. poprzez wskazanie zajmowanego stanowiska pracy księgowej, zasądzenia na swoją rzecz kwoty 3.700,32 zł tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za rok 2020r. w wymiarze 26 dni wraz z odsetkami od 1 grudnia 2020r. oraz ekwiwalentu za urlop za 2019r. za 3 dni w kwocie 430,32 zł wraz z odsetkami od 1 grudnia 2020r., kwoty 3.000 zł tytułem odszkodowania wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od daty doręczenia pozwanemu

pisma z dnia 12 października 2021r. Żądanie uznania wypowiedzenia za bezskuteczne zostało cofnięte wraz z jego zrzeczeniem się.

B. M., w piśmie procesowym z dnia 7 kwietnia 2020r., podkreślił, iż złożył do akt sprostowane, zgodnie z żądaniem powódki, świadectwo pracy. Odnosząc się do żądania ekwiwalentu za rok 2019r. podkreślił, iż pozwany nie miał wiedzy o wyższym niż dwudziestodniowy wymiarze urlopu powódki. Nadto wskazał, iż powódka może domagać się wyłącznie ekwiwalentu w kwocie netto (pomniejszonej odpowiednio o obowiązkowe składki na ubezpieczenie społeczne) wynoszącej 305,76 zł, nie zaś kwoty brutto. Ekwiwalent za 2020r. mógłby jej przysługiwać wyłącznie w wymiarze 24 dni, jako że była zatrudniona tylko do listopada 2020r. i także w kwocie netto wynoszącej 2.446,08 zł. Jednocześnie podniósł zarzut potrącenia co do nadpłaconej powódce kwoty wynagrodzenia za marzec 2019r. Żądanie odszkodowania ocenił jako pozbawione podstaw faktycznych i prawnych.

Na terminie rozprawy w dniu 15 kwietnia 2022r. pełnomocnik powódki z urzędu wniósł o zasądzenie wynagrodzenia w wysokości wynagrodzenia podwyższonego o połowę z uwagi na zaangażowanie w sprawie.

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

M. W. została w dniu 15 marca 2019r. zatrudniona przez B. M., prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Kancelaria (...), na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku księgowej za wynagrodzeniem 3000 zł brutto.

**Dowód:** umowa o pracę k. 4

W połowie grudnia 2020r. M. W., korzystająca wówczas z urlopu macierzyńskiego, odebrała przesyłkę pocztową ze świadectwem pracy datowanym na dzień 1 grudnia 2020r. W jego punkcie 4a wskazano, iż stosunek pracy ustał w wyniku „likwidacji firmy – art. 177 § 4 Kodeksu pracy”, a jako data zakończenia stosunku pracy został podany dzień 30 listopada 2020r. M. W. nie otrzymała od B. M. żadnego - ani ustnego, ani pisemnego oświadczenia woli w przedmiocie zakończenia stosunku pracy.

Nadto w punkcie 3 świadectwa pracy, dotyczącym rodzaju wykonywanej pracy, nie wskazano zajmowanego stanowiska. W punkcie 6 podpunkcie 1 zawarto zapis, iż nie wykorzystwała urlopu wypoczynkowego. Nie zawarto żadnego zapisu w przedmiocie wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

**Dowód:** świadectwo pracy k. 5-6, przesłuchanie M. W. k. 94, przesłuchanie B. M. w charakterze stron k. 94-95

M. W. zwróciła się pisemnie do B. M. o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie stanowiska, informacji o ekwiwalencie za urlop wypoczynkowy oraz informacji o liczbie wykorzystanych tygodni urlopu rodzicielskiego do dnia zwolnienia. Wskazała ponadto, iż nie otrzymała oświadczenia o wypowiedzeniu, co oznacza, że umowa została rozwiązana w niewłaściwy sposób. Jednocześnie wezwała B. M. do zapłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za 26 dni. Korespondencja, nadana w dniu 7 stycznia 2021r., została jej zwrócona, po dwukrotnej awizacji w dniach 8 i 18 stycznia 2021r.

W dniu 21 stycznia 2020r. powódka w rozmowie telefonicznej z B. M. otrzymała od niego zapewnienie, że świadectwo pracy zostanie sprostowane.

**Dowód:** wniosek z dnia 06.01.2021r. k. 7, wezwanie k. 8, kserokopia koperty k. 9-10, przesłuchanie M. W. k. 94

Mimo powyższych zapewnień M. W. nie otrzymała sprostowanego świadectwa pracy. Wystawione w dniu 14 marca 2022r. świadectwo pracy nie zostało opatrzone podpisem, a nadto zawierało ręczne dopiski i powtórzenia w treści.

**Dowód:** przesłuchanie M. W. k. 94, świadectwo pracy k. 106

M. W., posiadającej wyższe wykształcenie i ponad sześcioletni staż pracy przed zatrudnieniem u B. M., przysługiwał 26-dniowy wymiar urlopu wypoczynkowego. Podejmując zatrudnienie u B. M. przedłożyła do akt osobowych dwa

świadczenia pracy oraz opisała swoje wykształcenie oraz dotychczasowy przebieg zatrudnienia w kwestionariuszu osobowym.

**Dowód:** kserokopia dyplomu k. 63, świadectwa pracy k. 64-67 jak również w aktach osobowych k. 106, kwestionariusz osobowy k.106, przesłuchanie M. W. k. 94, przesłuchanie B. M. w charakterze stron k. 94-95

W trakcie zatrudnienia u B. M., w 2019r., M. W. wykorzystała 19 dni urlopu wypoczynkowego z przysługujących jej 22 dni, zaś w 2020r. nie wykorzystała żadnego dnia urlopu wypoczynkowego. Od połowy października 2019r. M. W. była bowiem niezdolna do pracy z powodu ciąży, a od 23 maja 2020r. korzystała z urlopu macierzyńskiego. Nie otrzymała ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za 3 dni w 2019r. ani za rok 2020.

**Dowód:** przesłuchanie M. W. w charakterze strony k. 94, wnioski urlopowe wraz z ewidencją czasu pracy k. 106

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo okazało się w przeważającej mierze uzasadnione.

W związku z tym, że Sąd dysponował bardzo ograniczonym materiałem dowodowym w postaci dokumentów (szczegółowo wymienionych w stanie faktycznym), szczególne znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy miały wyjaśnienia złożone przez powódkę. Wyjaśnieniom tym Sąd w pełni dał wiarę, jako że korespondowały one z pozostałym materiałem dowodowym sprawy, a nadto w części zostały przez pozwanego przyznane. Z wyjaśnień powódki wynikało, iż nie otrzymała ona oświadczenia o zakończeniu stosunku pracy oraz skorygowanego w zakresie stanowiska świadectwa pracy, pomimo jej wniosków i prób kontaktu z pozwanym w tej kwestii. Okoliczność braku wypłaty ekwiwalentu była pomiędzy stronami bezsporna. Zeznaniami pozwanego Sąd dał wiarę w części, w jakiej potwierdził je pozostały materiał dowodowy sprawy, uznany za wiarygodny. Sąd nie dał wiary pozwanemu w zakresie, w jakim wskazywał on, że powódka nie poinformowała go o okolicznościach uzasadniających jej wyższy wymiar urlopu jako, że pozostawało to w sprzeczności z dokumentami zawartymi w aktach osobowych, jak również co do kwestii wypłacenia jej wyższego niż należne wynagrodzenia w okresie zatrudnienia. Ta ostatnia okoliczność nie została w żadnej mierze wykazana.

Niesporne w sprawie pozostawało, iż powódka nie otrzymała od pracodawcy oświadczenia o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem. Pozwany przyznał tą okoliczność w toku swoich zeznań. Powódka o zakończeniu z nią stosunku pracy dowiedziała się z treści świadectwa pracy. Powyższe uzasadniało przywrócenie jej, na podstawie art. 265 § 1 k.p., terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia, z uwagi na brak jakiegokolwiek winy powódki w jego przekroczeniu.

Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę jest objęte rygorami przewidzianymi w art. 30 § 3 i § 4 k.p. W myśl tej regulacji oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Wskazać zaś należy, że wydanie świadectwa pracy samo w sobie nie oznacza złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy (por. wyr. SN z 7.6.1994 r., I PRN 29/94, OSNAPiUS 1994, Nr 12, poz. 189 oraz wyr. SN z 29.11.2012 r., II PK 106/12, MoPr 2013, Nr 4, s. 194). Rozwiązanie stosunku pracy jest czynnością prawną i realizuje się wyłącznie poprzez oświadczenie woli złożone pracownikowi przez przedstawiciela pracodawcy w sposób przewidziany w przepisach kodeksu pracy właściwych dla tej czynności. Dlatego też wspomniane oświadczenie woli nie może być zastąpione przez samo tylko stwierdzenie rozwiązania stosunku pracy w doręczonym pracownikowi świadectwie pracy (wyr. SN z 14.5.2012 r., II PK 238/11, OSNP 2013, Nr 7–8, poz. 81; zob. też wyr. SN z 14.7.2016 r., II PK 186/15, L.).

Z uwagi zatem na niezachowanie formy pisemnej przez pracodawcę, tj. niedoręczenie powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy, należało uznać, że doszło do wadliwego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę z

zachowaniem okresu wypowiedzenia. To uprawniało powódkę do odszkodowania na podstawie art. 45 k.p. w zw. z art. 47<sup>1</sup> k.p. Zgodnie z treścią tych regulacji, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

W konsekwencji należało zasądzić od pozwanego na rzecz powódki kwotę 3.000 zł (stanowiącą równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki w kwocie brutto) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 4 stycznia 2022 r. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Żądanie zasądzenia odsetek ustawowych od odszkodowania znajdowało uzasadnienie w art. 481 k.c., który na zasadzie art. 300 k.p. stosuje się do roszczeń wynikających ze stosunku pracy. W myśl tego przepisu, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Sąd uwzględnił to żądanie, przyjmując, że odsetki od odszkodowania należą się od dnia, w którym uznano za doręczoną przesyłkę zawierającą odpis pisma powódki z dnia 12 października 2021 r. (k. 57 i k. 78), w którym to piśmie sformułowane zostało żądanie zapłaty odszkodowania. Sąd kierował się tu treścią uchwały Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003r. (SN III PZP 3/03, OSNP 2004/5/74), w myśl której ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania.

Marginalnie odnieść należy się do zgłoszonego przez stronę pozwaną zarzutu potrącenia. Instytucja potrącenia uregulowana w art. 498 k.c. dotyczy świadczeń pieniężnych bądź rzeczy tej samej jakości i polega na umorzeniu wzajemnych wierzytelności przez zaliczenie – wartość jednej wierzytelności zalicza się na poczet drugiej. W wyniku potrącenia wprawdzie żaden z wierzycieli nie otrzymuje efektywnego świadczenia, ale za to zwolniony zostaje z zobowiązania albo całkowicie, albo do wysokości wierzytelności niższej. Pozwany próbował wykazać, że powódka była mu winna kwotę około 3.400 zł tytułem nadpłaconego wynagrodzenia za marzec 2019r., w związku z tym kwotę tę chciał potrącić z dochodzonych przez powódkę należności, jednak okoliczności te nie zostały wykazane przez pozwanego w żaden sposób. Poza własnymi, dość ogólnymi twierdzeniami w tym zakresie, pozwany nie naprowadził na tą okoliczność żadnych wniosków dowodowych czy to w postaci dokumentacji płacowej czy też w postaci dowodów z dokumentów w zakresie domagania się zwrotu należności tytułem nadpłaconego wynagrodzenia.

Wobec powyższego orzeczono jak w punkcie I wyroku.

Podstawą żądania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy był przepis art. 171 § 1 k.p.c., zgodnie z którym w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Zgodnie z treścią art. 155<sup>1</sup> §1 k.p. w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu, pracownikowi przysługuje urlop u dotychczasowego pracodawcy w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy, chyba że przed ustaniem tego stosunku pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub wyższym wymiarze. Poza sporem pozostawało, iż powódka wykorzystała jedynie 19 dni urlopu wypoczynkowego w 2019r., zaś w 2020r. – żadnego dnia z uwagi na niezdolność do pracy i korzystanie z uprawnień macierzyńskich. Zgodnie z zeznaniami powódki oraz potwierdzającymi je dokumentami (kserokopią dyplomu i świadectwami pracy z poprzednich miejsc pracy) wymiar jej urlopu wypoczynkowego, z uwagi na wykształcenie i staż pracy, wynosił 26 dni w skali roku (art. 154 §1 pkt 2 w zw. z art. 155 § 1 pkt 6 k.p.). Jak stanowi art. 155<sup>2a</sup> §1 i 2 k.p. przy ustalaniu wymiaru urlopu na podstawie art.

155<sup>1</sup> k.p. kalendarzowy miesiąc pracy odpowiada 1/12 wymiaru urlopu, a niepełny miesiąc kalendarzowy zaokrągla się w górę do pełnego miesiąca. Przy ustalaniu wymiaru urlopu na podstawie art. 155<sup>1</sup> i 155<sup>2</sup> niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia art. 155<sup>3</sup> § 1 k.p. Sposób wyliczenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U.1997.2.14). Ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, zwany dalej "ekwiwalentem", ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w § 15-19 (§ 14 ww. rozporządzenia). Ekwiwalent za niewykorzystany przez pracownika urlop wypoczynkowy oblicza się:

- 1) dzieląc sumę miesięcznych wynagrodzeń ustalonych na podstawie § 15-17 przez współczynnik, o którym mowa w § 19, a następnie,
- 2) dzieląc tak otrzymany ekwiwalent za jeden dzień urlopu przez liczbę odpowiadającą dobowej normie czasu pracy obowiązującej pracownika, a następnie,
- 3) mnożąc tak otrzymany ekwiwalent za jedną godzinę urlopu przez liczbę godzin niewykorzystanego przez pracownika urlopu wypoczynkowego (§ 18 ww. rozporządzenia).

Wymiar urlopu powódki wynosił 26 dni. Powódce pozostały więc 3 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego w 2019r., zaś za rok 2020 r. – 24 dni. Powódka była bowiem zatrudniona u pozwanego do dnia 30 listopada 2020 r., stąd należał się jej ekwiwalent za 11 miesięcy pracy, nie zaś w pełnym 26-dniowym wymiarze.

Obliczając natomiast ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2019 r. należało przyjąć współczynnik za 2020 r. (21,08), a nie za 2019 r., bowiem współczynnik urlopowy zawsze oblicza się na podstawie danych z bieżącego roku – czyli tego, w którym ekwiwalent będzie wypłacony – nawet jeśli dotyczy on niewykorzystanego urlopu z poprzednich lat.

W konsekwencji, należało zasądzić od pozwanego B. M. na rzecz powódki M. W. kwotę 426,96 zł za 2019 rok oraz kwotę 3.415,68 zł za 2020 r. - tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, o czym orzeczono jak w punktach II i III, w pozostałym zakresie powództwo oddalając (punkt V wyroku).

Prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy powstaje przy tym w dacie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. W tym dniu roszczenie pracownika staje się wymagalne (postanowienie SN z dnia 5 grudnia 1996 r., I PKN 34/96, OSNAPIUS 1997/13/237) i w tym też dniu rozpoczyna się bieg okresu przedawnienia roszczenia o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystane w naturze, a nieprzedawnione urlopy wypoczynkowe (wyrok SN z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 336/00, OSNP 2003/1/14). Mając powyższe na uwadze, zasądzono zgodnie z żądaniem powódki od kwoty 426,96 zł odsetki ustawowe, a od kwoty 3.415,68 zł odsetki ustawowe za opóźnienie - od dnia 1 grudnia 2020 r.

Jako niezasadny uznano zarzut strony pozwanej, iż należności z tytułu stosunku pracy winny zostać zasądzone jej w wartościach netto. Jak bowiem wskazuje Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 7 sierpnia 2001 r., III ZP 13/01, OSNP 2002/2/35, sąd pracy, zasądzając wynagrodzenie za pracę, nie odlicza od tego wynagrodzenia zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz składek na ubezpieczenie społeczne.

Jako zassane oceniono żądanie sprostowania świadectwa pracy poprzez umieszczenie w nim informacji o zajmowanym stanowisku księgowej.

W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w tym terminie nie jest możliwe, pracodawca w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub tej

osobie za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe albo doręcza je w inny sposób. Świadcstwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadctwa pracy (art. 97 § 1 k.p.c.) W świadctwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadctwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadctwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach. Pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadctwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadctwa pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadctwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadctwa pracy, żądanie sprostowania świadctwa pracy wnosi się do sądu pracy (art. 97 § 2 i § 2<sup>1</sup> k.p.).

Powódka wyczerpała przedsądowy tryb reklamacyjny, zaś pozwany, mimo przyznania zasadności żądania sprostowania świadctwa co do stanowiska nie wydał powódce właściwego, skorygowanego świadctwa pracy.

W konsekwencji, nakazano pozwanemu również sprostowanie świadctwa pracy powódki poprzez wpisanie w punkcie 3, że powódka w okresie zatrudnienia wykonywała pracę: „księgowej”, jak wynika bowiem ze świadctwa pracy dołączonego przez powódkę do pozwu, nie zawiera ono tej informacji, natomiast świadctwo pracy datowane na dzień 14 marca 2022r., dołączone przez pozwanego do akt osobowych, jako, że nie zostało podpisane przez pracodawcę albo osobę, która go reprezentuje, nie stanowi w rzeczywistości dokumentu, który miałby być sprostowanym świadctwem pracy, jakiego żądała powódka, tym bardziej, że zawiera powtórzenia i ręczne dopiski. Wobec powyższego sąd orzekł jak w punkcie IV.

W punkcie VI Sąd przyznał wynagrodzenie pełnomocnikowi z urzędu, uznając, że stanowi ono sumę opłat za prowadzenie sprawy o odszkodowanie - 90 zł (§ 15 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (tj. z dnia 30 listopada 2018 r., Dz. U. z 2019 r. poz. 68), o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy - 600 zł (§ 8 pkt 3 ww. rozporządzenia) i za sprostowanie świadctwa pracy - 60 zł (§ 15 ust. 1 pkt 3 ww. rozporządzenia), co dało sumę 750 zł, powiększoną 20% za kolejny termin rozprawy (§ 20 ww. rozporządzenia) i to wszystko powiększone o 23% podatku VAT (§ 4 pkt 3 ww. rozporządzenia). Łącznie dało to kwotę 1.107 zł. Ustalając wysokość wynagrodzenia w zakresie żądania odszkodowania Sąd oparł się na uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego - Izby Pracy, (...) i Spraw Publicznych - zasadzie prawnej z dnia 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10, zgodnie z którą podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.9.2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.). Pogląd ten znajdzie również zastosowanie w odniesieniu do odszkodowania z art. 47<sup>1</sup> k.p. Sąd uznał przy tym, że nakład pracy pełnomocnika nie uzasadniał podwyższenia tego wynagrodzenia o połowę, jak wnosił pełnomocnik, jako że uczestniczył on w dwóch terminach rozprawy i sporządził jedno pismo procesowe.

W punkcie VII wyroku należało zasądzić od pozwanego B. M. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego (...)kwotę 1.591,20 zł tytułem zwrotu nieuiszczonych kosztów sądowych, na które to koszty złożyły się: opłata sądowa w kwocie 400 zł, wynagrodzenie pełnomocnika z urzędu 1.107 zł oraz zaliczka na komornika 84,20 zł za doręczenie pozwanemu odpisu pozwu. Podstawą rozstrzygnięcia w tym zakresie był przepis art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. z dnia 17 listopada 2021 r., Dz.U. z 2021 r. poz. 2257), zgodnie z którym kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy.

Zgodnie z art. 477<sup>2</sup> k.p.c., zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. W konsekwencji orzeczono jak w punkcie VIII wyroku.

sędzia K. S.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

1. (...)

2. (...).

sędzia K. S.