

Sygn. akt IV P 315/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 08 lutego 2016r.

Sąd Rejonowy w Ciechanowie IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący: SSR Justyna Marciniak

Ławnicy: Krystyna Ewa Ślubowska, Urszula Wojdyło

Protokolant: Dorota Stefańska

po rozpoznaniu w dniu 25 stycznia 2016r. w Ciechanowie

na rozprawie

sprawy z powództwa M. J.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w P.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, o wynagrodzenie za prace, o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

I. Ustala, że w okresie od dnia 01 grudnia 2011r. do dnia 31 lipca 2013r. powódkę M. J. i pozwanego (...) Sp. z o.o. w P. łączył stosunek pracy;

II. Zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w P. na rzecz powódki M. J. kwoty:

- 17.936,57 zł (siedemnaście tysięcy dziewięćset trzydzieści sześć złotych 57/100) tytułem wynagrodzenia za pracę z ustawowymi odsetkami od dnia 01 sierpnia 2013r. do dnia zapłaty;

- 3.059,20 zł (trzy tysiące pięćdziesiąt dziewięć złotych 20/100) tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy z ustawowymi odsetkami od dnia 01 sierpnia 2013r. do dnia zapłaty;

III. W pozostałym zakresie oddala powództwo;

IV. Wyrokowi w pkt II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.600,00 zł (jeden tysiąc sześćset złotych 00/100);

V. Zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w P. na rzecz powódki M. J. kwotę 1.860,00 zł (jeden tysiąc osiemset sześćdziesiąt złotych 00/100) wraz z podatkiem VAT 23% liczonym od tej kwoty tytułem pomocy prawnej świadczonej powódce z urzędu;

VI. Nakazuje pobrać od pozwanego (...) Sp. z o.o. w P. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Ciechanowie kwotę 1.950 zł (jeden tysiąc dziewięćset pięćdziesiąt złotych) tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

Sygn. akt IV P 315/14

UZASADNIENIE

Powódka M. J. pozwem z dnia 17 listopada 2014 r. (data wpływu do Sądu) wносиła o ustalenie, że łączył ją z pozwanym (...) Sp. z o.o. w P. stosunek pracy na podstawie umowy o pracę w okresie od 01 grudnia 2011r. do 31 lipca 2013r. oraz o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 21.786 zł tytułem wynagrodzenia za pracę wykonywaną w tym okresie z ustawowym odsetkami, kwoty 3.162 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy z ustawowymi odsetkami.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że w okresie od 01 grudnia 2011r. do 31 lipca 2013r. pracowała dla pozwanej spółki. Do zakresu jej obowiązków należało m.in. zamawianie kolczyków urzędowych dla bydła, owiec oraz trzody chlewnej; odbieranie wyprodukowanych na podstawie zamówień kolczyków; wydawanie kolczyków hodowcom; pobieranie należności od hodowców oraz wykonywanie innych czynności związanych z bezpośrednią obsługą klientów (...), np. opracowanie ulotki reklamowej, baneru; roznoszenie ulotek itp. Wskazała, że jej przełożonym był J. B. (1), z którym jako jedynym z pozwanej spółki miała bezpośredni kontakt. Podniosła, że obiecywał on jej wielokrotnie umowę o pracę, jednak za każdym razem otrzymywała do podpisu umowy zlecenia. Dodała, że pracę wykonywała pod kierownictwem J. B., do którego zwracała się „szefie”, w miejscu i w czasie przez pozwaną firmę wyznaczonym, miała obowiązek świadczyć ją osobiście, przestrzegać dyscypliny i porządku pracy, wykonywać polecenia przełożonego, raportować mu sytuację finansową oraz rozliczać się z nim. Podniosła, iż za pracę jaką wykonywała otrzymywała comiesięczne wynagrodzenie, jednak w kwocie znacznie niższej, aniżeli obowiązujące w tamtym czasie minimalne wynagrodzenie ustalone odrębnymi przepisami. W związku z tym żądała wyrównania za okres objęty sporem różnicy w wynagrodzeniu jakie otrzymywała z obowiązującym w tym czasie minimalnym wynagrodzeniem. Dodała również, że w okresie swojego zatrudnienia nie mogła skorzystać z urlopu wypoczynkowego, nie miała też wypłaconego świadczenia za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Powódka wniosła także o ustanowienie pełnomocnika z urzędu, wskazując, że jest obecnie bez pracy, w związku z utratą zatrudnienia w pozwanej spółce przeszła załamanie nerwowe, nie stać jej też na ustanowienie pełnomocnika z wyboru. Podała, że pozostaje na utrzymaniu rodziców, wraz z siedmioletnim synem (k. 2-6).

Swoje stanowisko powód podtrzymał w toku całego postępowania przed Sądem.

Pozwany (...) Sp. z o.o. w P. w odpowiedzi na pozew wnosił w pierwszej kolejności, przed wdaniem się w spór co do istoty sprawy, podnosząc zarzut niewłaściwości miejscowej Sądu, o przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w Środzie Wielkopolskiej. Z uwagi na fakt, że powódka nie wskazała w pozwie okoliczności faktycznych uzasadniających właściwość Sądu Rejonowego w Ciechanowie, a w szczególności miejsca wykonywania pracy, sprawa winna być przekazana do sądu właściwości ogólnej pozwanej spółki tj. Sądu Rejonowego w Środzie Wielkopolskiej II Wydział Pracy. Odnosząc się do meritum sprawy pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanej Spółki zaprzeczył, aby w okresie od 01 grudnia 2011r. do 29 lutego 2012r. strony łączył jakikolwiek stosunek prawny. W okresie tym, jak wynika z dokumentów przedstawionych przez powódkę, wykonywała ona czynności z tytułu umowy zlecenia na rzecz R. T. (1), zaś pozwana spółka nigdy nie była stroną tej umowy, w związku z tym roszczenie powódki zarówno co do ustalenia stosunku pracy oraz wynagrodzenia za pracę i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy dotyczące tego okresu są oczywiście bezzasadne. Wskazał, że od 01 marca 2012r. do 31 lipca 2013r. powódkę z pozwaną spółką łączyło 13 umów zlecenia. Pozwany podniósł, że w trakcie ich trwania powódka nie kwestionowała charakteru i formy tego stosunku prawnego, który w sposób jednoznaczny określał ciężące na powódce obowiązki. Dalej pełnomocnik pozwanej wskazał, że strony zgodnie wyraziły wolę zawarcia właśnie takich umów, a powódka, która zaznajamiała się z treścią umów wiedziała i godziła się na przedstawione jej warunki oraz zdawała sobie sprawę z odmienności tego stosunku prawnego od stosunku pracy. Dodatkowo pozwany wskazał, że J. B. (1) nigdy nie był umocowany do zawierania z powódką umów, takie uprawnienia ma jedynie zarząd oraz prokurent A. F.. Pozwany oświadczył, że powódka nie miała ustalonych ani dni pracy, ani tym bardziej godzin, nie miała ustalonego kierownictwa, pod którym wykonywała czynności. To ona ustalała sposób wykonania usługi, miejsce jej wykonania, czas. Przedstawiała jedynie pozwanemu rezultaty swojego działania w postaci zebranych zamówień, które odbierał od powódki J.

B. (1). Kolejno pozwany podkreślał, że powódka nie podlegała wewnętrznym regulaminom pozwanego, nie było określonego podporządkowania pracowniczego, nie przechodziła badań lekarskich, szkolenia BHP, nie podpisywała listy obecności, nie miała prowadzonych akt osobowych. Wszystkie umowy zlecenia kończyły się z upływem okresu, na jaki zostały zawarte i brak jest jakichkolwiek podstaw do uznania, że strony łączył stosunek pracy. Pozwana kwestionowała dochodzone przez powódkę świadczenia zarówno co do zasady jak i wysokości (k. 52-57).

Swoje stanowisko pozwana spółka podtrzymywała w toku całego postępowania przed Sądem.

Na rozprawie w dniu 25 maja 2015r. pełnomocnik powódki wskazał, iż powódka świadczyła pracę w C., co uzasadnia właściwość Sądu do rozpoznania niniejszej sprawy. Oświadczył także, że wartość przedmiotu sporu w niniejszej sprawie wynosi 42.948 zł i składa się na nią w zakresie roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy wysokość rocznego wynagrodzenia powódki w kwocie brutto według stawki minimalnej obowiązującej w 2013r. tj. 18.000 zł, wysokość żądanego wynagrodzenia za prace w kwocie 21.786 zł oraz ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 3.162 zł (k. 111).

Postanowieniem z dnia 25 maja 2015r. Sąd nie uwzględnił wniosku pozwanego o przekazanie sprawy do Sądu Rejonowego w Środzie Wielkopolskiej (k. 111).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Współpraca powódki M. J. z pozwanym (...) Sp. z o.o. w P. rozpoczęła się pod koniec listopada 2011r. Wówczas powódka zgłosiła się na rozmowę kwalifikacyjną w następstwie ogłoszenia pozwanego umieszczonego na stronie internetowej Urzędu Pracy. Rozmowa została przeprowadzona w budynku przy ul. (...) w C. i z ramienia pozwanego prowadził ją J. B. (1). Podczas tego pierwszego spotkania J. B. wyjaśnił powódce, że firma zakłada punkt dystrybucyjny w C. i ogłoszenie dotyczyło zatrudnienia w tym właśnie punkcie. Podczas spotkania zapewniał on powódkę iż początkowo zostanie ona zatrudniona na próbę, zaś potem „jak się sprawdzi na tym stanowisku” dostanie umowę o pracę. W tym początkowym okresie strony miała łączyć umowa zlecenia. J. B. (3) poinformował powódkę o szczegółach jej zatrudnienia, tj. o miejsce, czasie świadczenia pracy, zakresie obowiązków, podporządkowaniu. Powódka miała zatem wykonywać obowiązki służbowe na placu naprzeciwko Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa przy ul. (...). Tam miała zostać postawiona przyczepa kempingowa, która tymczasowo miała pełnić role biura.

(Dowód: zeznania powódki – k. 112-115, 311-313, częściowe zeznania świadka J. B. (1) – k. 210-214)

W dniu 01 grudnia 2011r. powódka stawiała się pierwszy raz do pracy w ustalonym z J. B. miejscu. Znajdowała się tam już wspomniana przyczepa kempingowa, zaś z ramienia pozwanego obok J. B. (1) stawił się inny pracownik – R. T. (1). Obaj zajmują stanowiska pracowników terenowych ds. obsługi klienta. R. T. (1) obsługuje regiony wschodniej Polski, część woj. (...), P. i (...) oraz woj. (...). Ustalono godziny pracy powódki, które miały być takie same jak godziny otwarcia Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, tj. od 7:30 – 8:00 do 15:00 – 15:30 od poniedziałku do piątku. Powódka miała zajmować stanowisko sprzedawcy, zaś do jej obowiązków należało: informowanie zainteresowanych rolników odnośnie zasad zakupu kolczyków od pozwanej firmy - rozdawanie ulotek (które powódka opracowała i wydrukowała), przyjmowanie zamówień na kolczyki urzędowe (...) u dla bydła, owiec, trzody chlewnej i kóz, przekazywanie tych zamówień pozwanemu, odbieranie zamówionych kolczyków od kuriera, informowanie rolników o tym że są one do odbioru, sprzedaż kolczyków rolnikom, przyjmowanie pieniędzy za towar - w przypadku nieterminowego rozliczenia za poprzednie zamówienie pozwana spółka wstrzymywała realizację następnych zamówień do czasu uregulowania płatności. Praca powódki podlegała stałej i systematycznej kontroli jej bezpośredniego przełożonego – J. B., który polecił, aby zwracała się do niego „szefie”. Tak też mówił o sobie określając relacje z powódką w rozmowach z osobami trzecimi. Powódka wysyłała drogą mailową raporty z numerami decyzji, które otrzymywali rolnicy z Agencji. Co tydzień – półtora J. B. (1) przyjeżdżał do C., dochodziło wówczas do rozliczeń z powódką, tj. ona przekazywała mu pieniądze zebrane za sprzedaż kolczyków, informowała o bieżących sprawach. Zdarzały się przyjazdy i kontrole niezapowiedziane, przełożony wymagał informacji o ilości zamówień, ilości sprzedanych kolczyków itp. Informacje te powódka przysyłała także drogą mailową oraz telefoniczną raz a nawet

kilka razy w ciągu dnia. Wynagrodzenie powódki zostało ustalone na stałą kwotę 500 zł i było wypłacane jej do ręki przez J. B. (1). Za miesiąc lipiec 2013r. wynagrodzenie zostało ustalone na kwotę 900 zł netto.

(Dowód: korespondencja mailowa – k. 15-36v, zeznania powódki – k. 112-115, 311-313, dokumentacja fotograficzna – k. 122-128, zeznania świadka I. K. – k. 199-200, zeznania świadka A. S. – k. 200-202, zeznania świadka M. K. – k. 206-207, częściowe zeznania świadka R. T. (1) – k. 207-210, częściowe zeznania świadka J. B. (1) – k. 210-214)

Pierwszą umowę powódka podpisała podczas pierwszego spotkania z przedstawicielami pozwanej i obejmowała ona okres od 01 grudnia 2011r. do 31 grudnia 2011r. Kolejne umowy były również podpisane na jednomiesięczne okresy: od 01 stycznia 2012r. do 30 stycznia 2012r., od 01 lutego 2012r. do 29 lutego 2012r. Były to umowy na zlecenie. Powódka podpisała umowy nie czytając ich treści. Wszystkie warunki odnośnie jej zatrudnienia zostały bowiem ustalone podczas ustnych rozmów z przedstawicielami pozwanej spółki. Powódka nie posiadała wiedzy kto z ramienia pozwanej ma uprawnienia do zawierania umów, do ich podpisywania, do uzgadniania warunków współpracy. Stronami tych trzech pierwszych umów zlecenia była powódka jako zleceniobiorca i R. T. (1) jako zleceniodawca. Powódka nie otrzymała egzemplarza tych umów dla siebie. W ciągu tych trzech miesięcy tj. od 01 grudnia 2011r. do 29 lutego 2012r. powódka wykonywała czynności na rzecz (...) Sp. z o.o. w P. w sposób określony przez J. B. (1). Wynagrodzenie zostało jej za wykonywanie pracy w tym okresie wypłacane systematycznie co miesiąc przez J. B.. Poza pierwszym spotkaniem 01 grudnia 2011r. powódka nie miała styczności z R. T. (1), nie kontaktował się z nią, nie przyjeżdżał do C., nie wydawał jej poleceń. Umowy zlecenia były podpisywane z ramienia pozwanej spółki przez dyrektora generalnego i prokurenta A. F., który ma upoważnienie do podpisywania także umów o pracę. J. B. (1) ani R. T. (1) nie posiadają uprawnień do zawierania takich umów.

(Dowód: umowy zlecenia wraz z dowodami nadania i doręczenia przesyłki – k. 64-94, 196-197, zeznania powódki – k. 112-115, 311-313, częściowe zeznania świadka A. F. – k. 203-206, częściowe zeznania świadka R. T. (1) – k. 207-210, częściowe zeznania świadka J. B. (1) – k. 210-214)

W dniu 22 grudnia 2011r. doszło do pożaru przyczepy kempingowej, w której pracowała powódka w związku z tym nastąpiła zmiana miejsca wykonywania przez nią pracy – od tej pory świadczyła pracę w przy ul. (...) (naprzeciwko ZUS). Od 01 marca 2012r. powódka otrzymywała umowy pocztą bądź drogą mailową. Były one podpisane przez osoby upoważnione do reprezentowania pozwanego. Powódka otrzymywała dwa egzemplarze każdej z umów, podpisywała je i jeden odsyłała do pozwanego. W okresie od 01 marca 2012r. do 31 lipca 2013r. doszło do zawarcia 13 umów zlecenia (w dniach 29 lutego 2012r. 30 marca 2012r., 26 kwietnia 2012r., 01 czerwca 2012r., 29 czerwca 2012r., 30 lipca 2012r., 30 sierpnia 2012r., 01 października 2012r., 31 grudnia 2012r., 01 kwietnia 2013r., 30 kwietnia 2013r., 31 maja 2013r., 28 czerwca 2013r., w których zleceniodawcą był (...) Sp. z o.o. w P. zaś zleceniobiorcą powódka. Warunki pracy każdej z tych umów były jednakowe także z tymi określonymi umowami podpisanymi z R. T. (1). Było też takie samo miesięczne wynagrodzenie powódki.

(Dowód: korespondencja mailowa – k. 15-36v, umowy zlecenia wraz z dowodami nadania i doręczenia przesyłki – k. 64-94, 196-197, zeznania powódki – k. 112-115, 311-313, częściowe zeznania świadka A. F. – k. 203-206, częściowe zeznania świadka J. B. (1) – k. 210-214, zeznania świadka S. P. – k. 259-260, zeznania świadka J. W. – k. 295v-296v)

Wielokrotnie, niemal co miesiąc powódka zwracała się do J. B. (1) z prośbą o zawarcie z nią umowy o pracę, zależało jej na tym, gdyż chciała posiadać prawo do wszystkich wynikających z umowy o pracę świadczeń, jednak przełożony zbywał powódkę, odwołując zawarcie przez pracodawcę z nią umowy o pracę. Informacje te nie były przekazywane do pozwanej firmy, która nie była też a bieżąco informowana o działalności punktu rozprawdzania koleczyków (...) u w C.. W czerwcu 2013r. powódka wykonała telefon, którego numer dostała od J. B., do M. K. – wicedyrektora, żądając zawarcia z nią umowy o pracę. Ten obiecał jej zawarcie takiej umowy od 01 sierpnia 2013r., jednak na okres od 01 lipca do 31 lipca 2013r. została zawarta także umowa zlecenie z wynagrodzeniem 900,00 zł netto, czyli wyższym aniżeli we wszystkich dotychczasowych umowach, gdzie zostało określone na kwotę 500,00 zł netto).

(Dowód: korespondencja mailowa – k. 15-36v, umowy zlecenia wraz z dowodami nadania i doręczenia przesyłki – k. 64-94, zeznania powódki – k. 112-115, 311-313, zeznania świadka I. K. – k. 199-200, zeznania świadka A. S. – k. 200-202)

W ostatnim tygodniu lipca 2013r. J. B. (1) oznajmił powódce, że firma zaprzestaje z nią współpracy i że zostaje zwolniona z końcem lipca 2013r.

(Dowód: zeznania powódki – k. 112-115, 311-313, częściowe zeznania świadka J. B. (1) – k. 210-214)

Powódka jest matką samotnie wychowującą dziecko, obecnie w wieku 8 lat. Poza alimentami na syna nie posiadała żadnego innego źródła dochodu. Zmuszona była i jest do korzystania z pomocy rodziców, na których utrzymaniu praktycznie pozostaje wraz z synem. Powódce zależało na pracy, dlatego godziła się na wynagrodzenie w tak niewiarygodnie niskiej kwocie, aby w ten sposób, choćby w niewielkim stopniu przyczynić się do utrzymania siebie i syna. Powódce zależało także na umowie o pracę aby uzyskać dla siebie i dziecka łączące się z taką umową ubezpieczenie oraz świadczenia. Zdając sobie sprawę z różnicy pomiędzy umową o pracę a umową zlecenia wielokrotnie zwracała się do jedynej osoby z jaką miała kontakt od pozwanego o zawarcie takiej umowy i za każdym razem miała taką umowę obiecwaną. Przez cały czas zatrudnienia u pozwanego powódka wykonywała te same czynności, w określonym oraz pozwanego miejscu, czasie, pozostawała w stosunku podległości z J. B. (1), sposób wykonywania pracy był kontrolowany przez jej przełożonego, który codziennie dzwonił do powódki, sprawdzał tym samym jej obecność w pracy, żądał danych odnośnie liczby zamówień, sprzedaży, efektów jej pracy, on też wypłacał powódce comiesięczne wynagrodzenie. Powódka wykonywała swoje obowiązki osobiście i na rzecz (...) Sp. z o.o. w P..

(Dowód: oświadczenie powódki o stanie rodzinnym, majątku, dochodach i źródłach utrzymania – k. 5-6v, zaświadczenie PUP z dnia 13.11.2014r. – k. 7, zeznania powódki – k. 112-115, 311-313, zeznania świadka I. K. – k. 199-200, zeznania świadka A. S. – k. 200-202, częściowe zeznania świadka J. B. (1) – k. 210-214)

Powódka w okresie zatrudnienia tj. od 01 grudnia 2011r. do 30 czerwca 2013r. otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 500,00 zł netto (tj. 667,47 zł brutto) miesięcznie. W miesiącu lipcu 2013r. powódka otrzymała kwotę 900,00 zł netto (tj. 1202,43 zł brutto) – taka też kwota została określona w umowie z dnia 28 czerwca 2013r. W 2011r. minimalne wynagrodzenie wynosiło zgodnie z rozporządzeniami Ministra Pracy i Polityki Socjalnej odpowiednio w 2011r. - 1.386 zł brutto, w 2012r. – 1.500 zł brutto i w 2013r. – 1.600 zł brutto. W okresie zatrudnienia powódka wykorzystała 4 dni urlopu wypoczynkowego, za okres ten nie miała jednak wypłaconego wynagrodzenia za pracę. Powódka ukończyła studia wyższe, ma staż pracy ponad 10 lat.

(Dowód: zaświadczenie z dnia 07.01.2014r. – k. 13, wydruk z rachunku bankowego – k. 14, zeznania powódki – k. 112-115, 311-313)

W okresie od 01 grudnia 2011r. do 31 lipca 2013r. powódka winna otrzymać przy założeniu, że pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy otrzymuje co najmniej minimalne wynagrodzenie, kwotę 30.586,00 zł brutto. Tymczasem powódka otrzymała w tym okresie kwotę 12.649,43 zł brutto. Zatem przysługuje jej różnica w wynagrodzeniu uzupełnionym do minimalnego w kwocie 17.936,57 zł brutto. Biorąc pod uwagę staż pracy powódki przysługuje jej urlop w wymiarze 26 dni w roku – łącznie za okres zatrudnienia 44 dni. Ponieważ wykorzystała w okresie zatrudnienia u pozwanego zaledwie 4 dni urlopu wypoczynkowego, za pozostałe 40 dni przysługuje jej ekwiwalent w wysokości 3.059,20 zł.

(Dowód: opinia biegłego – k. 225-232)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych w sprawie dokumentów, których wiarygodność nie była kwestionowana przez strony, zeznań powódki M. J. oraz zeznania świadków: I. K., A. S., S. P., J. W., częściowych zeznań świadków: J. B. (1), R. T. (1), A. F., M. K..

Sąd dał wiarę zeznaniom powódki w całości. Fakty przez nią przytaczane co do zasadniczych kwestii związanych ze sposobem świadczenia pracy znalazły potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, w szczególności w zeznaniach świadków: I. K., A. S.. Świadkowie ci wykonywali swoją pracę w bezpośrednim sąsiedztwie miejsca świadczenia pracy przez powódkę. Codziennie widzieli powódkę w pracy w tych samych godzinach. Przyznali oni też, że przełożony powódki J. B. (1) często przyjeżdżał i kontrolował pracę powódki. Świadkowie zgodnie przyznawali również, że powódka w rozmowach wskazywała na chęć, wolę zawarcia umowy o pracę, że zależało powódce na takiej właśnie umowie. Przyznali, że skarżyła się, że przełożony zbywa ją, obiecując zawarcie z nią umowy o pracę. W ocenie Sądu świadkowie ci nie mieli racjonalnego powodu aby zeznawać niezgodnie z prawdą, zwłaszcza, że składali zeznania pod groźbą odpowiedzialności karnej. Zeznania tych świadków Sąd uznał za wiarygodne w całości.

Zeznania powódki znalazły także potwierdzenie w zeznaniach pozostałych świadków, a w szczególności J. B. (1) i R. T. (1). Świadkowie ci potwierdzili zakres obowiązków powódki, miejsce wykonywania pracy, czasokres współpracy, sposób wykonywania pracy. J. B. (1) potwierdził, że kontrolował sposób wykonywania przez nią obowiązków, wydawał jej polecenia że wydawał mu polecenia i nadzorował pracę powódki. Potwierdził, że przyjeżdżał do C., utrzymywali też z powódką stały kontakt mailowy i telefoniczny. Powódka informowała J. B. o efektach swojej pracy. J. B. (1) potwierdził też fakt przeprowadzenia z powódką pierwszej rozmowy na temat jej pracy oraz fakt comiesięcznej wypłaty powódce wynagrodzenia za pracę. W tym zakresie Sąd uznał zeznania świadków za wiarygodne. W pozostałej części odmówił zaś im waloru wiarygodności. Zdaniem Sądu przedstawione zwłaszcza przez świadka B. wspaniałe wizje współpracy z powódką na zasadach przez niego przedstawionych pozostają w sprzeczności z zasadami logicznego rozumowania. Trudno uwierzyć, że firmie otwierającej nowy punkt sprzedaży kolczyków dla zwierząt nie zależy, aby ta sprzedaż była jak największa, a co za tym idzie na pozyskaniu jak największej liczby klientów. W związku z tym logicznym jest że określa zasady, czas miejsce dla osób z którymi nawiązuje współpracę, według których będą oni wykonywali na rzecz tej firmy obowiązki. Zdaniem Sądu tak też było i w tym przypadku. Miejsce pracy powódki było usytuowane w pobliżu Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, miejsca do którego w godzinach urzędowania przychodzili rolnicy – potencjalni klienci pozwanego, dlatego zasadnym było aby powódka wykonywała swoje obowiązki w godzinach urzędowania Agencji i zdaniem Sądu tak właśnie było. Sąd nie dał wiary świadkowi J. B. w zakresie jego twierdzeń, że powódka nigdy nie zgłaszała mu, że chciałby mieć umowę o pracę. Trudno sobie wyobrazić, że odpowiadały powódce warunki, jakie posiadała w ramach zawartych umów zlecenia, zwłaszcza warunki finansowe – wynagrodzenie na poziomie 500 zł netto. Biorąc pod uwagę fakt, że powódka była i jest matką samotnie wychowującą kilkuletnie dziecko nie posiadającą innego źródła dochodu kwota na jaką opiewały liczne umowy zlecenia nie wystarczałyby na nawet najbardziej podstawowe potrzeby. Godziła się jednak na zawieranie kolejnych umów zlecenia, gdyż miała za każdym razem obiecywane przez J. B., że już kolejna umowa będzie umową o pracę. Gdy jednak otrzymywała umowę do podpisu okazywało się, że jest to kolejna umowa zlecenia. Powódka była zmuszona korzystać z pomocy rodziców, a właściwie pozostawać na ich utrzymaniu.

Zeznania świadka M. K. nie wpłynęły w sposób znaczny na ustalenie stanu faktycznego. Świadek bezpośrednio nie zajmuje się kwestiami związanymi z zatrudnianiem i zwalnianiem pracowników. Przedstawił on hierarchię stanowisk w pozwanej spółce. Wskazał, co zresztą nie było sporne, jakie stanowiska w spółce zajmują J. B. i R. T. oraz jaki jest zakres ich działania. Przyznał też, że są zawierane umowy zlecenia na produkcję kolczyków dla zwierząt i ich montaż oraz że firma prowadzi sprzedaż tych kolczyków m.in. przez swoje punkty dystrybucji. Sąd uznał za wiarygodne jego zeznania które nie były kwestionowane przez strony. W zakresie jego zeznań, że nie pamięta, żeby w 2012r. rozmawiał z powódką. Powódka oświadczyła w tym zakresie, że otrzymała numer telefonu do świadka od J. B. (1) i rozmawiała z M. K. w sprawie jej zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Biorąc pod uwagę znaczny upływ czasu Sąd uznał jednak, że świadek może rzeczywiście nie pamiętać takiej rozmowy z powódką, tym bardziej, że nie zajmował się sprawami kadrowymi w firmie. Nie deprecjonuje to jego zeznań w pozostałej części.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków S. P. i J. W.. Świadkowie ci wskazywali na zasady zatrudniania pracowników na podstawie umowy zlecenia, wskazywali, że były wysyłane do powódki takie umowy do podpisu. Obydwie te osoby miały z powódką jedynie kontakt telefoniczny, względnie mailowy, nie prowadziły z nią rozmów co do jej oczekiwań w zakresie zatrudnienia, co jest zresztą zrozumiałe biorąc pod uwagę fakt, że nie miały mocy decyzyjnej

co do zatrudniania czy zwalniania pracowników. Nie przebywały z powódką, nie miały wiedzy co do sposobu wykonywania przez nią obowiązków. Zeznania tych świadków Sąd uznał za wiarygodne, były one logiczne i wzajemnie się uzupełniały. Sąd nie widzi podstaw by kwestionować ich wiarygodność.

Zeznania świadka A. F. Sąd uznał za wiarygodne w zakresie, w jakim zostały potwierdzone przez pozostałe dowody. Świadek, który zajmuje stanowisko dyrektora generalnego w spółce i jest również prokurentem, wskazał, że tylko on był uprawniony do podpisywania umów i to zarówno o pracę jak i zlecenia. Uprawnienia takiego nie mieli ani J. B. (1) ani R. T. (1). Wskazał na zasady zawierania umów zlecenia, przyznał również, że właśnie takie umowy były podpisywane z powódką, nigdy spółka nie wysyłała powódki na szkolenia, badania lekarskie, nie były dla niej prowadzone akta osobowe. Należy zwrócić uwagę, że świadek nigdy powódki nie widział, nigdy z nią osobiście nie rozmawiał, zaś o jej istnieniu dowiedział się od J. B. (1). Nie posiadał zatem wiedzy jakie były oczekiwania powódki co do charakteru łączącego ją z pozwaną spółką stosunku prawnego, nie posiadał też bezpośredniej wiedzy co do rzeczywistego sposobu wykonywania przez powódkę obowiązków. Wiedzę na ten temat świadek posiada „z drugiej ręki”, z informacji przekazanych mu przez J. B..

Sąd uznał za wiarygodną opinię biegłego sądowego z zakresu rachunkowości W. J.. Została ona sporządzona zgodnie z wiedzą fachową posiadaną przez biegłego, w przepisanej przez prawo formie i nie była ona kwestionowana przez strony.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Przez sprawy z zakresu prawa pracy rozumie się m.in. sprawy o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeśli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowy ma cechy stosunku pracy (art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.). Podstawą procesową powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy jest art. 189 k.p.c. Zgodnie z nim powód może żądać ustalenia przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Tym samym powód miał interes prawny w domaganiu się ustalenia istnienia stosunku pracy.

W myśl art. 22 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca zobowiązany jest do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w takich warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej umowy o pracę.

Umowa o pracę jest dwustronną czynnością prawną, dochodzącą do skutku, gdy obie strony (pracownik i pracodawca) złożą zgodne oświadczenia woli, określające rodzaj i warunki umowy, zwłaszcza rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania, termin jej rozpoczęcia oraz wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi umowy. Umowa o pracę zostaje zawarta, gdy obie strony prowadzące pertraktacje dążą do porozumienia, co do wszystkich warunków przyszłej umowy o pracę, które były przedmiotem rokowań (art. 72 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Umowa o pracę jest czynnością prawną odpłatną, a pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia za pracę ani też przenieść tego prawa na inną osobę (art. 84 k.p.). Tym samym zatrudnienie w ramach stosunku pracy winno spełniać cechy: odpłatności, dobrowolności, osobistego świadczenia pracy, ciągłości pracy, świadczenia pracy w sposób podporządkowany pod kierownictwem, w miejscu i czasie pracy wyznaczonym przez pracodawcę. Praca może być też świadczona w ramach umów cywilnoprawnych.

Z kolei przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Co do zasady zleceniobiorca wykonuje powierzone mu zadanie osobiście, treść przepisów k.c. stanowi, że może on powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej tylko wtedy, gdy wynika to z umowy, ze zwyczaju bądź gdy jest do tego zmuszony okolicznościami. Zleceniobiorca ma obowiązek informowania zleceniodawcy o przebiegu sprawy (art. 740 k.c.), a zleceniodawca może udzielać zleceniobiorcy wiążących wskazówek (art. 737 k.c.), a co za tym idzie kontrolować prawidłowość wywiązywania się ze zlecenia, wskazywać dni, godziny i sposób wykonania powierzonych czynności. Wydawanie takich poleceń może stwarzać pozory podporządkowania zleceniobiorcy w

stosunku do zleceniodawcy. Zasadą jest odpłatność zlecenia, chyba że z umowy albo okoliczności wynika, że zleceniobiorca zobowiązał się wykonać zlecenie bez wynagrodzenia (art. 735 § 1 k.c.).

W wielu przypadkach postanowienia umowy o pracę i umowy zlecenia mogą być zbieżne ze sobą, a sposób wykonania tych umów podobny. Dopiero całościowa analiza nie tylko samych postanowień umowy i sposobu jej wykonania, ale także wykładnia oświadczeń woli stron, a przede wszystkim ich zgodny zamiar zawarcia konkretnego rodzaju umowy dają pełną podstawę do zakwalifikowania danej umowy jako umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej.

W orzecznictwie i doktrynie prawa pracy powszechnie przyjmuje się, że jeśli zawarta przez strony umowa zawiera cechy umowy o pracę oraz umowy cywilnej, to dla oceny uzgodnionego przez jej strony rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999 Nr 20, poz. 646; z dnia 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999 Nr 24, poz. 775; z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 67; z dnia 7 października 2007 r., III PK 38/07, LEX nr 560867; z dnia 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 25; z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/10, LEX nr 602668 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2012 r., II PK 239/11, LEX nr 1215617), a decydujące znaczenie woli stron można przypisać wówczas, gdy zawarta umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 Nr 14, poz. 449; z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 Nr 18, poz. 582; z dnia 27 maja 2010 r., II PK 354/09, LEX nr 598002, czy z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 82/10, LEX nr 8175515).

W najnowszym orzecznictwie w wyroku z dnia 24 czerwca 2015r. w sprawie o sygn. II PK 189/14 Sąd Najwyższy wyraził stanowisko zgodnie z którym: „ustalenie, iż praca określonego rodzaju jest wykonywana na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, odpłatnie, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę wystarcza do stwierdzenia istnienia stosunku pracy”. W świetle art. 22 § 1 k.p. oceny charakteru umowy należy dokonywać nie tylko na podstawie przyjętych przez strony jej postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozoru innej umowy, lecz także na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania”.

W ocenie Sądu materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie jednoznacznie wskazuje, że powódka M. J. swoją pracę na rzecz pozwanego (...) Sp. z o.o. w P. świadczyła w ramach stosunku pracy. Już chociażby z tego względu, że powódka przychodziła do pracy w wyznaczonych przez pozwanego godzinach – już w rozmowie kwalifikacyjnej jaka miała miejsce jeszcze w listopadzie 2011r. w Urzędzie Pracy w C. zostały określone przez J. B. (1) zasady współpracy – miejsce, czas świadczenia pracy, zakres obowiązków, stanowisko, podległość służbowa. Uszczegółowienie tych zasad nastąpiło 01 grudnia 2011r., kiedy powódka po raz pierwszy pojawiła się w miejscu, gdzie miała świadczyć pracę. Powódka była podporządkowana poleceniom J. B. (1), zwracała się do niego „szefie” na jego wyraźną sugestię, była przez niego kontrolowana co do sposobu wykonywania pracy. Przełożony przyjeżdżał do C., żądał informacji co do ilości przyjętych zamówień, sprzedanych kolczyków, on też przyjmował od powódki pieniądze za sprzedane kolczyki. Powódka przesyłała też raporty ze swojej pracy, zwracała się z problemami, była rozliczana z rezultatów tej pracy. Wszystkie te okoliczności przemawiają za tym, że świadczyła pracę we wskazanym przez nią trybie. Jej wynagrodzenie było stałe i z góry ustalone, a wypłacane co miesiąc. Działania pozwanego – w jego imieniu J. B. (1), w stosunku do powódki były działaniami kierowniczymi, skoro to on ustalał czas pracy powódki, wydawał jej polecenia związane z koniecznością wykonania określonych prac. Powódka nie mogła przy tym samodzielnie decydować o tym, że zastąpi ją osoba trzecia.

Nie ulegało przy tym wątpliwości, że powódka wielokrotnie zwracała się do jedynej osoby z jaką miała bezpośredni kontakt z ramienia spółki (...) Sp. z o.o. w P. tj. J. B. (1) – jej bezpośredniego przełożonego, o zatrudnienie jej na podstawie umowy o pracę, ten jednak za każdym razem obiecywał zawarcie takiej właśnie umowy jednak nie było nawiązania z powódką umowy o pracę. Nie można w żaden sposób zgodzić się z twierdzeniami, że przecież powódka знаła treść umów, jakie łączyły ją z pozwaną spółką, akceptowała je, godziła się na taki stosunek pracy mimo, że znała różnice pomiędzy umową o pracę a umową zlecenia. Stosunek prawny w ramach którego powódka wykonywała na rzecz pozwanego czynności od samego początku tj. od 01 grudnia 2011r. posiadał cechy stosunku

pracy i właśnie dlatego że powódka знаła różnice pomiędzy tymi dwoma stosunkami prawnymi, dwiema rodzajami umów tak zabiegała o zawarcie z nią umowy o pracę na piśmie. Pozwany wykorzystywał jednak bardzo trudną sytuację rodzinną, materialną powódki – brak innego źródła dochodu, posiadanie na utrzymaniu kilkuletniego syna, powódka była wraz z nim na utrzymaniu rodziców, wiedział, że będzie zależało jej na otrzymaniu choćby tak rażąco niskiego wynagrodzenia, aby pomóc finansowo w utrzymaniu, dlatego będzie dalej pracować. I rzeczywiście tak było, prosiła o umowę o pracę, jednak podpisywała kolejne umowy zlecenia, bo chciała, musiała pracować, jednocześnie wierzyła, że wreszcie z nadejściem kolejnego miesiąca taką umowę otrzyma.

W związku z powyższym Sąd ustalił w pkt I wyroku, że w okresie od 01 grudnia 2011r. do dnia 31 lipca 2013r. powódkę M. J. i pozwanego (...) Sp. z o.o. w P. łączył stosunek pracy.

W zakresie żądania powódki wynagrodzenia za pracę w okresie od 01 grudnia 2011r. do 31 lipca 2013r., w związku z faktem, iż otrzymywała wynagrodzenie znacznie niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego w oparciu o Ustawę z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679 z późn. zm.). Od 01 stycznia 2011r. do 31 grudnia 2011r. minimalne wynagrodzenie zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej wynosiło 1.386,00 zł, od 01 stycznia 2012r. do 31 grudnia 2012r. – 1.500,00 zł, zaś od 01 stycznia 2013r. do 31 grudnia 2013r. – 1.600,00 zł. Tymczasem przez okres objętym pozwem powódka otrzymywała kwotę 500,00 zł miesięcznie netto, za wyjątkiem lipca 2013r., gdzie otrzymała kwotę 900,00 zł netto.

Wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalonego na dany rok. Jeżeli w umowie o pracę kwota wynagrodzenia została określona na niższą, to stosowne postanowienie umowy traktujące w tym przedmiocie, z mocy prawa jest zastępowane wysokością wynagrodzenia wynikającego z obwieszczenia. Zmiana umów w tym zakresie nie jest konieczna, bowiem pracownik będzie miał roszczenie o wypłatę wynagrodzenia w wyższej wysokości. Zapis w umowie nie ma w tym przypadku znaczenia, gdyż postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy.

Pracodawca, który zapłaci pracownikowi pensję w kwocie niższej niż ustalone minimum, zobowiązany jest do niezwłocznej wypłaty wyrównania. Dopłata wyrównania po terminie wypłaty pociąga za sobą konieczność uregulowania odsetek od nieterminowo wypłaconej części wynagrodzenia.

Opierając się na opinii biegłego z zakresu rachunkowości, której treść nie była kwestionowana przez strony, Sąd ustalił, że w okresie objętym pozwem, tj. od 01 grudnia 2011r. do 31 lipca 2013r., przy zastosowaniu stawki minimalnej wynagrodzenia obowiązującej w poszczególnych latach, powódka winna dostać tytułem wynagrodzenia za pracę kwotę 30.586,00 zł brutto, natomiast dostała kwotę 12.649,43 zł brutto. Różnica w wynagrodzeniu, która powinna zostać wyrównana przez pozwanego to kwota 17.936,57 zł brutto i taką też kwotę w pkt II wyroku Sąd zasądził.

Stosownie do treści art. 152 i n. k.p. pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego. Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy w roku kalendarzowym, uzyskuje prawo do urlopu wypoczynkowego z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku. Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym. Wymiar urlopu w przypadku pracownika zatrudnionego krócej niż 10 lat wynosi 20 dni, co najmniej 10 lat – 26 dni. Do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy. W art. 154² k.p. ustawodawca przewidział godzinowy wymiar urlopu. Urlopu udziela się pracownikowi w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu. Przy udzielaniu urlopu, jeden dzień odpowiada 8 godzinom pracy. Przy ustalaniu uprawnień urlopowych pracodawca musi uwzględniać zatem wszystkie (nawet poprzednio zakończone) okresy zatrudnienia, a także okresy nauki. I tak zgodnie z art. 155 § 1 k.p. do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się z tytułu ukończenia:

- 1) zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej - przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata,
- 2) średniej szkoły zawodowej - przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat,
- 3) średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych - 5 lat,
- 4) średniej szkoły ogólnokształcącej - 4 lata,
- 5) szkoły policealnej - 6 lat,
- 6) szkoły wyższej - 8 lat.

W niniejszej sprawie biorąc pod uwagę staż pracy powódki powyżej 10 lat, przysługuje jej urlop w wymiarze 26 dni w roku, zatem za okres zatrudnienia od 01 grudnia 2011r. do 31 lipca 2013r. przysługiwało jej 44 dni urlopu wypoczynkowego. Powódka wskazała, co nie kwestionowała strona pozwana, że w okresie objętym sporem korzystała z 4 dni urlopu wypoczynkowego, zatem przysługuje jej ekwiwalent za niewykorzystane 40 dni urlopu w kwocie 3.059,20 zł złotych brutto, którą to kwotę Sąd zasądził. Powódka żądała ekwiwalentu w kwocie 3.162,00 zł brutto, dlatego co do pozostałej części Sąd oddalił powództwo.

Sąd zasądził żądane kwoty z ustawowymi odsetkami. Podstawę prawną dla określenia terminu naliczania odsetek od zasądzonej kwoty stanowił art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., zgodnie z którym 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. Należności z tytułu łączącego strony stosunku pracy powinny być uregulowane przez pracodawcę najpóźniej w dniu rozwiązania (ustania) stosunku pracy, czyli w przypadku powódki z dniem 31 lipca 2013r. Ponieważ pozwany nie wypłacił powódce do tego dnia ani różnicy w wynagrodzeniu za pracę ani ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, z dniem następnym (tj. z dniem 01 sierpnia 2013r.) roszczenia te stały się wymagalne. Wobec powyższego odsetki za opóźnienie zostały zasądzone od obu tych świadczeń od dnia 01 sierpnia 2013r. Ponieważ pełnomocnik powódki w piśmie modyfikującym powództwo z 24 listopada 2015r. żądał odsetek od dnia 31 lipca 2012r. w zakresie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, Sąd oddalił powództwo co do pozostałej części.

Sąd nadał z urzędu rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie pkt II wyroku do kwoty 1.600,00 złotych uwzględniając treść art. 477² k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd nadaje wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Minimalne wynagrodzenie za pracę w 2013r. tj. w roku, w którym doszło do ustania stosunku pracy wynosiło 1.600,00 zł brutto.

Powódce M. J. w niniejszej sprawie został przyznany pełnomocnik z urzędu. Stosownie do treści cytowanego powyżej art. 98 k.p.c. Sąd zasądził od pozwanego (...) Sp. z o.o. w P. na rzecz powódki koszty zastępstwa procesowego obejmujące wynagrodzenie, które ustalono dla adwokata Ł. M. w kwocie 1.860,00 zł oraz podatek VAT w wysokości 23 % od tej kwoty na podstawie § 12 pkt 1 ust. 2 i 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokatów oraz ponoszenia przez Skarb Państwa pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. z 2002 r., Nr 163, poz. 1348 ze zm.).

Stosownie do treści art. 97 Ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167 poz. 1398 ze zm.) w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113 tejże Ustawy, z tymże obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w szczególnie uzasadnionych wypadkach. Kosztami sądowymi których strona nie miała obowiązku uiścić Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Powódka wygrała sprawę, wobec czego na podstawie art. 98 k.p.c w zw. z art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał pobrać

od pozwanego (...) Sp. z o.o. w P. kwotę 1.950 zł tytułem nieuiszczonej przez powódkę opłaty sądowej od pozwu, ustaloną stosownie do wartości przedmiotu sporu, od uiszczenia której był zwolniony na mocy art. 96 ust. 1 pkt 4 w/ w ustawy.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji.