

Sygn. akt IV P 58/20

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 listopada 2021r.

Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

**Przewodniczący SSR Bożena Makowczenko**

Protokolant Barbara Małecka

po rozpoznaniu w dniu 29 października 2021r. w Giżycku

na rozprawie

sprawy z powództwa **O. M. (1)**

przeciwko **K. U. (1)**

o wynagrodzenie za pracę i wydanie świadectwa pracy

1. Powództwo oddała.
2. Odstępuje od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego.

Bożena Makowczenko

**Sygn. akt IV P 58/ 20**

## UZASADNIENIE

Powódka **O. M. (1)** w pozwie z dnia 8 lipca 2020r. wnosila o zasądzenie na jej rzecz kwoty 21000,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 kwietnia 2020r. do dnia zapłaty oraz o nakazanie pozwanemu pracodawcy wydania jej świadectwa pracy.

W uzasadnieniu podała, że pracę w firmie pozwanego rozpoczęła w dniu 1 stycznia 2019r. Umowa ustna określała wynagrodzenie powódki na kwotę 3000,00 zł netto. Zakres pracy w wymiarze pełnego etatu obejmował szereg czynności i zajęć, które wymagały znacznego wysiłku fizycznego i zaangażowania osobistego. W dniu 1 kwietnia 2019r. została spisana umowa między stronami, zawarto ją na czas określony od 1 kwietnia 2019r. do 31 marca 2020r. Umowę tę w formie pisemnej powódka otrzymała i podpisała dopiero w dniu 26 sierpnia 2019r.

Wywodziła dalej, że od samego początku wykonywała pracę ponad pełen wymiar czasu pracy, częstokroć powyżej norm czasowych pełnoetatowych, określonych początkowo umową ustną a później przedstawioną i podpisaną umową pisemną na 1/2 etatu. Zakres wykonywanych przez powódkę czynności był bardzo szeroki i obejmował wiele prac, innych aniżeli wynikałoby to z pisemnego określenia jako opiekun obiektu. Zakres prac wymagał znacznego wysiłku fizycznego i był czasochłonny gdyż pozwany wymagał od powódki całkowitej dyspozycyjności. Nie obowiązywały żadne normy prawa pracy.

Dalej powódka wskazała, że w związku z prowadzoną budową i modernizacją budynku hotelowego przy ul. (...) zajmowała się zakupem i dostarczaniem dla ekipy budowlanej farb, lakierów, zapraw i innych materiałów budowlanych ze sklepów na terenie miasta G.. Były to sklepy: S., T., B., hurtownia budowlana (...), sklep w S. i

inne firmy. Zajmowała się również nadzorowaniem pracy ekip budowlanych (otwieranie pomieszczeń, pilnowaniem wykonania robót, sprawdzaniem jakości wykonania prac itp. ). Powódka odbierała nadto pocztę, zajmowała się spisywaniem liczników wody, odbieraniem i pilnowaniem terminów zapłaty rachunków i faktur, które przychodziły na obiekt budynku hotelowego. Do jej obowiązków należało także sprzątanie, odkurzanie sali i dokonywanie zakupów dla potrzeb wynajmowanej sali położonej w piwnicy obiektu – B. – co zajmowało nawet kilka godzin dziennie.

Kolejny zakres obowiązków związany był z obsługą i pilnowaniem części hotelowej obiektu. Powódka odkurzała pokoje, sprzątała, zmieniała pościel, kupowała chemię i środki higieny dla potrzeb hotelowej części obiektu . Ponadto powódka zajmowała się także praniem pościeli z apartamentów hotelowych wożąc pościel do pralni Zakładu (...) w G. i z powrotem. Zajmowała się również otwieraniem drzwi pracownikom budowy o godzinie 7.00 i zamykaniem pomieszczeń o godzinie 18.00. Do tych czynności dochodziły również później sprawy związane z przyjmowaniem gości hotelowych, ich kwaterowaniem i wieloma innymi czynnościami jak np. pobieraniem pieniędzy od klientów, zdawanie kluczy gościom hotelowym, przyjmowaniem kluczy przy ich wyjeździe. Odbywało się to często w nocy przez co zaangażowanie i dyspozycyjność powódki pracą było praktycznie pełne.

Wiele tych czynności było zlecanych przez pozwanego telefonicznie na prywatny telefon powódki, który podany był do kontaktów służbowych na stronach internetowych, na których umieszczane były ogłoszenia o wynajmie pokoi hotelowych w obiekcie na ul. (...).

Podawała dalej powódka, że faktyczne wykonywanie pracy przez nią datuje się od 1 stycznia 2019r. i od tej daty należy liczyć roszczenie finansowe wobec pozwanego. Wskazała też, że w okresie zatrudnienia powierzane powódce prace i zlecane obowiązki wykonywała w sposób należyty i odpowiedzialny.

Podawała, że ogółem zakres roszczenia finansowego należnego powódce od pozwanego przedstawia się następująco:

- od stycznia 2019r. do września 2019r. wynagrodzenie winno być wypłacane w kwocie 3000,00 zł netto
- za okres od stycznia 2019r. do czerwca 2019r. zapłacone zostało po 1000,00 zł netto różnica zatem wynosi 12.000 zł
- za miesiące od lipca, sierpień i wrzesień 2019r. brak jest zapłaty a należność ta wynosi 9000,00 zł.

Podawała dalej powódka, iż pozwany nigdy nie wydał jej świadectwa pracy pomimo wielokrotnych próśb i ponagleń. Pozwany, zdaniem powódki, wielokrotnie powoływał się na zmarłego ojca tylko po to by uwiarygodnić swą postawę wobec powódki. Pozwany nie rozliczał się z powódką, nie opłacał składek ZS a zakres zleconych powódce czynności zdecydowanie przekraczał ten opisany i uzgodniony ustnie. W trakcie rozmów dotyczących zapłaty wynagrodzenia za pracę pozwany wielokrotnie uświadamiał powódce, że jest ona z pochodzenia Rosjanką, że może stracić obywatelstwo polskie i jest matką samotnie wychowującą dziecko a bez jego pracy nie poradzi sobie.

Pismem z dnia 9 marca 2020r. powódka wezwała pozwanego do zapłaty kwoty 21000 zł a określony w wezwaniu termin zapłaty upłynął w dniu 31 marca 2020r. dlatego też powódka domaga się odsetek od dnia 1 kwietnia 2020r.

W piśmie procesowym z dnia 16 lutego 2021r., złożonym już w toku procesu, powódka zmodyfikowała swoje żądanie i wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 29280,30 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwot: 21000 zł od dnia 1 kwietnia 2020r. do dnia zapłaty i od kwoty 8280,30 zł od dnia 16 lutego 2021r. do dnia zapłaty.

Podawała w tym piśmie powódka, iż modyfikacja powództwa jest wynikiem tego, iż w pozwie wskazane zostały stawki wynagrodzenia należnego powódce w kwotach netto podczas gdy winny być one zasądzone w kwotach brutto i taka to kwota jest kwotą żądaną przez powódkę. Podtrzymała powódka swoje tezy o tym, że ustalonym przez strony wynagrodzeniem była kwota 3000,00 zł netto miesięcznie i jest ona kwotą, na podstawie której dokonane zostały obliczenia należności powódki podane w pozwie i w piśmie.

Pozwany pracodawca – **K. U. (1)** – w odpowiedzi na pozew powództwa nie uznał i zakwestionował jego zasadność. Wniósł pozwany o oddalenie powództwa w całości jeśli chodzi o roszczenia za miesiące styczeń – lipiec 2019r., w części zaś co do żądania za sierpień 2019r. do kwoty 2000 zł, w części co do roszczenia za wrzesień 2019r. do kwoty 714 zł.

Wniósł nadto o zasądzenie kosztów zastępstwa według norm prawem przepisanych.

Przed wdaniem się w spór wniósł o sprawdzenie wartości przedmiotu sporu zgodnie z art.25§1 kpc albowiem łączył strony stosunek pracy więc wartość przedmiotu sporu winna być ustalona zgodnie z przepisami prawa za okres sporny wskazany przez powódkę jako styczeń – wrzesień 2019r. w wysokości zgodnej z umową o pracę z dnia 1 października 2018r. tj. w wysokości 1339,72 zł brutto co daje kwotę 1000,00 zł netto miesięcznie. Przyjął pozwany, że roszczenie powódki o zapłatę wynagrodzenia w okresie wskazanym w pozwie dotyczy łączącego strony stosunku pracy opartego na gruncie umowy o pracę na czas określony zawartej w dniu 1 października 2018r., następnie przez strony przedłużoną na tożsamy sposób wobec czego podstawę ustalenia wartości przedmiotu sporu stanowi wynagrodzenie w kwocie, która na gruncie niniejszych umów stanowiła wynagrodzenie pracownika w okresie spornym wskazanym przez powódkę w pozwie j. 1339,72 zł brutto miesięcznie a nie wynagrodzenie żądane przez pracownika.

Odnosząc się natomiast do żądania powódki w uzasadnieniu podawał pozwany, że wbrew twierdzeniu zawartemu w pozwie powódka nie rozpoczęła pracy na rzecz pozwanego w dniu 1 stycznia 2019r. ponieważ powódkę z pozwanym łączyła już wówczas od dnia 1 października 2018r. pisemna umowa o pracę na czas określony od 1 października 2018r. do 31 marca 2019r. Według tej umowy pozwany zatrudnił powódkę na stanowisku opiekuna obiektu znajdującego się na ul. (...) w G., w niepełnym wymiarze czasu pracy tj. 1/2 etatu za wynagrodzeniem w wysokości 1339,72 zł brutto, co netto stanowiło kwotę 1000,00 zł.

Pozwany nadto zaprzeczył jakoby ustnie dokonywał z powódką ustaleń co do zmiany wysokości wynagrodzenia czy też co do zmiany wymiaru czasu pracy. Powyższe warunki dotyczące stosunku pracy pomiędzy stronami zostały bowiem uregulowane w umowie z dnia 1 października 2018r.

Podał dalej pozwany, że strony przedłużyły łączący je stosunek pracy na warunkach tożsamy jak w umowie z dnia 1 października 2018r. Zważywszy jednak na fakt, że powódka kilkakrotnie prosiła o zmianę w zakresie czasu trwania umowy o pracę to w czasie od marca do sierpnia 2019r. powstały trzy różne projekty umów o pracę dla powódki.

Pierwszy z nich, załączony przez powódkę do pozwu, został powódce przekazany przez pozwanego już pod koniec marca 2019r., później w związku z wolą powódki umowa ta była edytowana dwukrotnie. Negocjacje objęły był jedynie czas trwania umowy a nie wynagrodzenie czy wymiar czasu pracy, które to elementy stosunku pracy w trakcie zatrudnienia u pozwanego nie były przez powódkę kwestionowane.

Umowę o pracę na czas określony od dnia 1 kwietnia 2019r., jak sama powódka przyznała, podpisała ona dopiero w dniu 26 sierpnia 2019r. Twierdzenie jednak powódki jakoby umowę tę otrzymała ona dopiero w dniu 26 sierpnia 2019r. jest, zdaniem pozwanego, nieprawdziwe i pozwany je kwestionuje ponieważ w tym czasie przebywał on na urlopie wypoczynkowym. Pozwany podniósł nadto, że złożona do pozwu kopia umowy nie pozwala na weryfikację czy pod tą umową podpisał się pozwany i czy dokument ten jest autentyczny. Wydruk jest nieczytelny, nie posiada poświadczenia za zgodność z oryginałem dlatego też konieczny jest wniosek o zobowiązanie powódki do przedłożenia oryginału tej umowy celem weryfikacji podpisu pozwanego i wiarygodności złożonego dokumentu. Przyznał pozwany, że umowa o tej treści została przekazana powódce do podpisu jednak pozwany nigdy nie otrzymał od powódki podpisanego egzemplarza o czym świadczy również sporządzenie przez pozwanego kolejnych projektów umów dla powódki.

Dalej, w ocenie pozwanego nielogicznym jest kwestionowanie przez powódkę wysokości wynagrodzenia czy też wymiaru czasu pracy w sytuacji gdy powódka podpisała umowę o pracę w dniu 26 sierpnia 2019r. zwłaszcza, że z korespondencji sms - owej załączonej przez powódkę wynika, że powódka zarówno przed jak i po 26 sierpnia 2019r. prosiła pozwanego o dostarczenie umowy o pracę. Tym samym gdyby powódka oczekiwała od pozwanego zmiany

warunków umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia czy wymiaru czasu pracy, która dysponowała od marca 2019r. i którą dołączyła do pozwu, to nie podpisała jej samodzielnie w dniu 26 sierpnia 2019r. bez obecności pozwanego. Dokonując powyższego powódka przyznała zgodnie z prawdą oraz zaakceptowała zarówno wymiar czasu pracy jak i wysokość swojego wynagrodzenia. Zważywszy na fakt, że zarówno umowa pierwsza jak i druga są jednostronicowe, tożsame i zawierają niewielką ilość tekstu nie można nawet przypuszczać by powódka nie miała czasu lub możliwości dokładnego zapoznania się z ich treścią.

Podał dalej pozwany, że projekty kilku umów o pracę dla powódki powstały w związku z faktem, iż pozwany wyrażał wolę zakończenia prowadzenia działalności związanej z wynajmem mieszkań przy ul. (...) w związku z czym okres trwania stosunku pracy ulegał zmianie na prośbę powódki. Pierwszy projekt, który to został podpisany przez powódkę bez obecności pozwanego i załączony do pozwu, powódka otrzymała jeszcze przed zakończeniem trwania pierwszej umowy o pracę a pozwany do dnia otrzymania pozwu umowy tej nie posiadał. Gdyby nawet przyjąć, że druga umowa pozostaje nieważna to, zdaniem pozwanego, pomiędzy stronami doszło do konsensualnego przedłużenia stosunku pracy na warunkach tożsamyh jak te, które wynikały z pierwszej umowy.

Pozwany wskazywał dalej, że zachowanie powódki uległo zmianie gdy powzięła ona wiadomość o rezygnacji przez pozwanego z prowadzenia działalności związanej z wynajmem mieszkań w obiekcie, którego opiekunem była powódka i to właśnie w tym czasie pozwany przygotowywał projekty umów o pracę przewidujące krótszy czas trwania współpracy. Strony ustnie ustaliły termin zakończenia stosunku pracy na dzień 31 sierpnia 2019r.. Zważywszy jednak na planowane zamknięcie obiektu przy ul. (...) powódka miała rozważyć propozycje pozwanego by we wrześniu 2019r. współpracować z pozwanym, ale na innym stanowisku i na innej podstawie. Powódka jednak nie mogła pogodzić się z utratą zatrudnienia zwłaszcza z uwagi na fakt, że sama była lokatorką jednego z mieszkań przy ul. (...), które to zobowiązana była zwolnić. Wobec utraty zatrudnienia i konieczności zmiany miejsca zamieszkania powódka zaczęła podejmować próby zdyskredytowania pozwanego składając m.in. kilkukrotnie nieuzasadnione zawiadomienia do Prokuratury. Powódka zainicjowała w Prokuraturze Rejonowej w Giżycku dwa postępowania przeciwko pozwanemu.

Pozwany wywodził nadto, że powódka podjęła się świadczenia pracy w charakterze opiekuna obiektu przy ul. (...) w G.. Zakres obowiązków powódki obejmował czynności związane z dbaniem o budynek z uwzględnieniem specyfiki prowadzenia przez pozwanego w tym budynku działalności gospodarczej opartej na krótkoterminowym wynajmie mieszkań, który znajdował zainteresowanie przede wszystkim u klientów w sezonie letnim (czerwiec - sierpień). W związku z powyższym oraz zważywszy na fakt prowadzenia przez pozwanego w okresie od stycznia do kwietnia 2019r. remontu oraz prac modernizacyjnych w budynku przy ul. (...) powódka nie pełniła żadnych obowiązków związanych z zakwaterowaniem klientów pozwanego a zajmowała się przede wszystkim utrzymywaniem porządku w budynku. Powódka kilkukrotnie w ramach stosunku pracy z pozwanym dokonywała zakupów związanych z modernizacją budynku przy ul. (...), co poświadcza dołączona do pozwu korespondencja sms-owa pomiędzy stronami. Zakupy związane z pracami modernizacyjnymi budynku były przez powódkę wykonywane wyłącznie w razie konieczności i nie zajmowały powódce więcej niż godzinę dziennie a także nie wymagały od powódki wysiłku fizycznego a tym bardziej w znacznym stopniu. Jeżeli nastąpiła konieczność zrobienia zakupów budowlanych przez powódkę to były one pakowane przez pracowników sklepu i rozpakowywane przez ekipę budowlaną pracującą na terenie nieruchomości. Co więcej, prace modernizacyjne w pełni nadzorował pozwany a nie powódka, która nie mogła skutecznie pełnić nadzoru nad modernizacją ponieważ nie posiadała ku temu ani kwalifikacji ani kompetencji. Wskazane wyżej obowiązki były wykonywane przez powódkę tylko kilkukrotnie, nie częściej niż raz w miesiącu w okresie trwania prac modernizacyjnych a dodatkowo samochodem przekazanym przez pracodawcę w czasie i na podstawie stosunku pracy łączącego strony.

Pozwany podał, że powódka zatrudniona została jako opiekun obiektu i w tym zakresie była zobowiązana do dbania o pranie pościeli apartamentów hotelowych przy ul. (...), jednakże odbywało się to dwa razy w tygodniu i polegało na dostarczeniu i odbieraniu pościeli do profesjonalnego zakładu. Tym samym czynności te nie zajmowały pracownikowi więcej niż kilka godzin w tygodniu i nie mogły być przyczyną rzekomego przekraczania przez pracownika ustalonego

wymiaru czasu pracy. Co więcej, jak wskazuje przekazana w sprawie korespondencja sms-owa między stronami to pozwany często wyręczał powódkę w tym obowiązku o czym powódka nie wspomina.

Pozwany zaprzeczył nadto, że obowiązkiem powódki było spisywanie liczników wody ponieważ tą czynnością zajmowały się osoby związane z zakładem wodociągów, które dokonywały tej czynności raz w miesiącu. Wobec tego nie istniała potrzeba by to lokatorzy czy opiekun obiektu dokonywali jakichkolwiek spisów.

Odebranie i czuwanie nad regularnym płaceniem rachunków również nie należało do obowiązków opiekuna obiektu. Wszelką korespondencją związaną z obiektem zajmował się pozwany. Tym samym to pozwany opłacał wszelkie rachunki związane z obiektem przy ul. (...) w G..

Co do utrzymania porządku w piwnicy to powódka zajmowała się przedmiotowymi czynnościami do maja 2019r. później odmawiając pełnienia tych obowiązków co usprawiedliwiała uczuleniem na środki chemiczne wykorzystywane do wypełnienia tegoż obowiązku. Tym samym od maja 2019r. powódka nie pełniła już żadnych obowiązków związanych ze sprzątaniami a jedynym obowiązkiem powódki pozostało dbanie o czystość pościeli w apartamentach przy ul. (...).

Przyznał pozwany, że zdarzało się, że powódka dokonywała zakupów jednak mieściło się to w obowiązkach opiekuna obiektu. Co więcej, również i w tych obowiązkach powódkę wspomagały inne osoby pracujące w obiekcie, także sam pozwany o czym świadczy złożona przez powódkę korespondencją sms-owa.

Podkreślił pozwany, że powódka nie była jedyną osobą, która zajmowała się budynkiem przy ul. (...). Obsługą tego obiektu zajmował się przede wszystkim pozwany oraz jego partnerka życiowa a powódka pełniła jedynie funkcję pomocniczą, stąd też wymiar etatu powódki wynosił 1/2.

Głównym zadaniem powódki od maja 2019r. było wydawanie kluczy do obiektu w czasie gdy nie mogli tego wykonać pozwany lub inne osoby wspomagające przedsiębiorstwo pozwanego. W sytuacji zaś gdy powódka była zobowiązana do wydania kluczy była o tym informowana wcześniej i powiadamiana o ilości osób, które stawią się w obiekcie.

Pozwany zaprzeczył jakoby prywatny numer telefonu powódki podany był na stronach służących do wynajmowania pokoi. Pozwany podał, iż nie posiada żadnych informacji na temat tego aby prywatny numer powódki znajdował się na portalach mających służyć rezerwacji apartamentów w tym budynku. Nigdy też pozwany nie prosił a tym bardziej nie wydał takiego polecenia by powódka taki numer udostępniła. Pozwany oddał powódce do dyspozycji samochód służbowy i telefon a przeczy te służyły powódce także do celów prywatnych. Większość transakcji klientów wynajmujących pokoje dokonywana była za pośrednictwem platformy internetowej, w której płatności dokonuje się bez pośrednio na rachunek bankowy pozwanego.

Pozwany podkreślił, że w okresie od stycznia 2019r. do kwietnia 2019r. w obiekcie przeprowadzany był remont i obiekt nie przyjmował gości w związku z czym obowiązki opiekuna obiektu odnosiły się do działań związanych m.in. z utrzymaniem porządku i czynnościami związanymi z modernizacją obiektu. Od maja 2019r. zaś obiekt był przygotowywany do przyjęcia gości i z tym właśnie związane były obowiązki powódki. Od czerwca 2019r. do sierpnia 2019r. powódka wykonywała obowiązki związane z zakwaterowaniem gości tj. wydawaniem kluczy, praniem i zakupami. We wrześniu 2019r. powódka wykonała jedynie kilka pojedynczych czynności po czym zaprzestała wykonywania swoich obowiązków.

Odnosząc się do żądania wydania świadectwa pracy podał pozwany, że zostało ono wysłane do powódki przesyłką poleconą w dniu 6 grudnia 2019r. na adres zamieszkania powódki.

W zakresie żądania o wynagrodzenie za pracę wskazał pozwany, że strony łączył stosunek pracy na warunkach podanych w umowach o pracę jakie załączone były do pozwu przez powódkę. Na ich podstawie powódka otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 1339,72 zł miesięcznie. Zaprzeczył pozwany aby ustalał z powódką inne warunki umowy niż podane w tych umowach.

Pozwany wskazał na sprzeczność w twierdzeniach powódki albowiem domaga się ona wynagrodzenia także za okres przed dniem 1 kwietnia 2019r. czyli za czas kiedy to strony łączyła umowa nie kwestionowana przez powódkę a na jej podstawie ustalone wynagrodzenie wynosiło kwotę (...),72 zł brutto.

Od kwietnia 2019r. zaś per facta concludentia doszło do przedłużenia umowy o pracę na warunkach tożsamyh jak w umowie wcześniejszej. Co więcej, w dniu 26 sierpnia 2019r. powódka podpisała umowę o pracę potwierdzając zarówno swój wymiar czasu pracy jak i wysokość ustalonego wynagrodzenia. Tym samym powódka przyznała, że od kwietnia 2019r. do sierpnia 2019r. pracowała zgodnie z warunkami umowy podanymi w obu umowach o pracę a w tym czasie powódka otrzymywała należne jej wynagrodzenie za pracę o czym świadczą chociażby wydruki korespondencji sms-owej załączonej do pozwu przez powódkę. Zdaniem pozwanego sprzeczne z logiką byłoby aby pracownik kontynuował pracę u pracodawcy, który przez okres 6 miesięcy nie płaci wynagrodzenia w ogóle lub otrzymuje je niższe o 1/3.

Jeśli chodzi o sierpień 2019r. przyznał pozwany, iż nie uiszczył należności i gotów jest to niezwłocznie uczynić wypłacając kwotę 1000 zł netto.

Jeśli zaś chodzi o wrzesień 2019r. pozwany wskazał, że powódka nie była w tym czasie już pracownikiem pozwanego bowiem umowa o pracę wygasła z dniem 31 sierpnia 2019r. Jedynie przez pierwszych 6 dni września powódka wykonała kilka zleceń na rzecz pozwanego i w tym zakresie pozwany gotów jest spełnić roszczenie w wysokości proporcjonalnej do wykonanych czynności.

Pozwany przywołał treść art. 80 kp, zgodnie z którym wynagrodzenie przysługuje za prace wykonaną a za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje wynagrodzenie tylko wówczas gdy przepisy prawa tak stanowią tym samym za czas od 7 września 2019r. powódce wynagrodzenie nie przysługuje. Zaprzeczył na koniec pozwany jakoby kiedykolwiek składał powódce propozycje czy też deklarację zatrudnienia w wymiarze pełnego etatu ponieważ zakres obowiązków powódki i wykonywane przez nią czynności nie uzasadniały potrzeby dokonania takiej zmiany. Należy zatem uznać, zdaniem pozwanego, że jest on zobowiązany do zapłaty na rzecz powódki kwoty 1000 zł netto za sierpień 2019r. i kwoty 286 zł tytułem wynagrodzenia za czas od 1 do 6 września 2019r.

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

Pozwany K. U. (1) prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...), w części jest to działalność hotelowa.

Taką działalność prowadził też ojciec pozwanego, który zamieszkiwał w G.. W jego budynku usytuowanym na ul. (...) znajdowały się pokoje, które wynajmował turystom. Powódka O. M. (1) była wtedy zatrudniona w tym hotelu. Zamieszkiwała w budynku nieodpłatnie.

Po śmierci ojca, która nastąpiła we wrześniu 2017r., umowa o pracę powódki z ojcem pozwanego wygasła. Nadal jednak za zgodą pozwanego zamieszkiwała ona w budynku a od pozwanego otrzymywała co miesiąc kwoty po 1000 zł netto mimo, że nie wykonywała na jego rzecz żadnej pracy. Pozwany zamieszkuje na co dzień w W. a działalność w G. rozpoczął w październiku 2018r. decydując się na to by wynajmować pokoje hotelowe w czasie sezonu. Wtedy to podpisał z powódką umowę o pracę. Na jej podstawie powódka zatrudniona została u pozwanego na stanowisku opiekuna obiektu na czas określony do dnia 31 marca 2019r. w wymiarze czasu pracy wynoszącym 1/2 etatu. Wynagrodzenie za pracę ustalono na kwotę 1339,72 zł brutto. Powódka nie otrzymała pisemnego zakresu swoich czynności a ustnie ustalono, że do jej obowiązków będzie należało sprawowanie ogólnego dozoru całego budynku – w szczególności był to dozór pieca w kotłowni, przekazywanie pozwanemu rachunków związanych z utrzymaniem budynku. Nadal powódka mogła zamieszkiwać w budynku i nie ponosiła z tego tytułu żadnych opłat, w tym opłat z tytułu kosztów utrzymania lokalu. Dysponowała też samochodem służbowym.

Z tego to powodu pozwany założył, że powódka będzie dyspozycyjnym pracownikiem a jej godziny pracy nie będą ściśle oznaczone i zależeć będą od konkretnej potrzeby.

Wówczas, czyli jesienią 2018r., w wydzielonych pomieszczeniach w budynku funkcjonowała B. – prowadziła ją inna osoba, która od pozwanego wynajmowała te pomieszczenia. Umowa najmu kończyła się z końcem grudnia 2018r. a najemca w listopadzie 2018r. poinformował pozwanego, iż jej nie przedłuży. Pozwany postanowił wyremontować te pomieszczenia i działalność tę prowadzić dalej we własnym imieniu. Pojawił się w G. po 20 stycznia 2019r. i przez kilka dni razem ze swoją partnerką K. S. (1) i powódką starali się odświeżyć pomieszczenia B.. Powódka zatem przez kilka godzin w te dni razem z pozwanym i K. S. pracowała w B. by ją odnowić. Pozwany uznał jednak, że niezbędna jest do tego wykwalifikowana ekipa remontowa i polecił powódce by taką znalazła. Zatrudniony został do tych prac znajomy powódki A. K. ze swoimi ludźmi. Prace remontowe rozpoczęły się około 5 lutego 2019r. Pomieszczenia do remontu udostępniała robotnikom powódka, ona też je zamykała po zakończeniu przez nich pracy danego dnia. Po około tygodniu pracy doszło do zmiany ekipy, jako że przestała pojawiać się na miejscu ta pierwsza. Remont trwał do 19 lutego 2019r. – na powierzchni około 180 m<sup>2</sup> odmalowano podłogi i ściany, wymieniono niektóre meble.

Prace remontowe odbywały się w dni powszednie a zadaniem powódki było, oprócz otwierania i zamykania pomieszczeń, zaopatrywanie robotników w potrzebne im akcesoria do pracy jak np. farby, folie zabezpieczające, taśmy itp. W tym celu powierzonym jej samochodem służbowym, średnio co drugi dzień, udawała się do sklepów znajdujących się na terenie G. i czyniła potrzebne zakupy. Czasami też robiła zdjęcia obrazujące postępy prac i przysyłała je pozwanemu.

Po zakończeniu prac remontowych przystąpiono do sprzątnięcia obiektu aby niezwłocznie uruchomić tę działalność. Już w lutym pozwany zatrudnił w tym celu trzy nowe osoby; U. P. (1), P. W. (1) i M. K. (1). Sprzątnięcie pomieszczenia trwało dwa dni i 23 lutego 2019r. odbyła się pierwsza impreza urodzinowa w B.. Na potrzeby działalności B. powódka raz w tygodniu udawała się do sklepów w G. by zrobić zakupy (Biedronka i hurtownie). Zajmowało to każdorazowo około 1 godziny. Sala zabaw dla dzieci czynna była od godziny 12.00 do 19.00 a pracownice przychodziły na zmiany ustalone w grafiku. W weekendy odbywały się imprezy urodzinowe, które trwały 2 godziny. Czasami przy tych imprezach pomagała powódka. W dni powszednie w sali bawiło się kilkoro dzieci. Zdarzało się też, że powódka była w sali zabaw i pobierała należność za wstęp oraz - gdy nie była obecna pracownica - zastępowała ją przez jakiś czas.

W marcu 2019r. pozwany rozpoczął prace remontowe w pomieszczeniach hotelowych. Tu powódka miała do wykonania takie same zadania jak przy remoncie B. - wpuszczenie do pomieszczeń robotników, zamknięcie za nimi i zakupy (farby, folie zabezpieczające, taśmy itp.). Remontowano łazienki i pokoje. Prace te zakończyły się z końcem czerwca 2019r.

W marcu pozwany i powódka rozmawiali na temat dalszej umowy o pracę. Ustalili wstępnie, że do sierpnia 2019r. kontynuują współpracę na dotychczasowych zasadach a warunki kolejnej umowy ustalą w późniejszym czasie. Pisemnej umowy wówczas nie sporządzono. Miał ją sformułować pozwany i przedstawić powódce do podpisania. Pozwany zadeklarował, że dodatkowo w czasie sezonu, w lipcu i sierpniu, wypłaci powódce kwotę 1500 zł netto.

Powódka nadal wykonywała swoje obowiązki. W budynku trwał remont, funkcjonowała B..

W miesiącu kwietniu powódka dalej dokonywała potrzebnych do remontu i do B. zakupów, czasami pomagała zatrudnionym w B. pracownikom. W sali zabaw dla dzieci nadal pracowały trzy osoby – U. P., P. W. i M. K.. Sala otwarta była w godzinach od 12.00 do 19.00. Powódka czasami pomagała w B. - robiła zakupy na imprezy urodzinowe tam organizowane, zastępowała chore pracownice, czasami też, gdy były to większe imprezy, pomagała przy nich. Nadal też zdarzało się, że obsługiwała kasę i pobierała od klientów należność.

W drugiej połowie kwietnia 2019r. rozpoczęły się przygotowania do weekendu majowego. Przygotowywano pokoje dla gości – było ich 7, odświeżano je a prace te wykonywali robotnicy. Powódka razem z pozostałymi pracownicami i pozwanym oraz jego partnerką sprząkali po remoncie przygotowując pokoje. Czynności te zajęły powódce około 5- 6 godzin. Począwszy od czerwca powódka nie sprzątała z uwagi na uczulenie na środki chemiczne. Zatrudnione zostały w lipcu dwie osoby do sprzątnięcia, obywatelki Ukrainy.

Zasadniczo jednak w kolejnych miesiącach powódka dozorowała robotników przy remoncie, robiła potrzebne im oraz do B. zakupy, wydawała klientom hotelu klucze, zawoziła do prania pościel, przygotowywała pokoje. Turyści przyjeżdżali w różnych godzinach, zdarzało się, że nawet wieczorem czy w nocy powódka wydawała im klucze do pokoi.

W międzyczasie pozwany sporządził kilka projektów umów o pracę z powódką jednak nie były one podpisywane przez powódkę. Warunki umowy były powodem sporu między powódką a pozwanym. Dotyczył on czasu na jaki umowa ma być zawarta i wysokości wynagrodzenia. Powódka chciała by pozwany wypłacał jej 3000 zł netto wynagrodzenia zasadniczego za miesiąc na co pozwany odpowiadał, że aby tak się stało musiałaby pracować więcej i wykonywać więcej obowiązków, w tym także sprzątać na co powódka nie wyrażała zgody. Pozwany zdecydował nadto by zakończyć wynajem pokoi z końcem sierpnia a jednocześnie oświadczył powódce, że na czas po sezonie nie będzie miał dla niej pracy. Przekazał nadto aby powódka opuściła po zakończeniu pracy swoje mieszkanie. Dyskusje stron zakończyły się ustaleniem, że kończą współpracę a powódka oświadczyła pozwanemu, że chce by umowa jej jaką podpisze opiewała na taki okres by łącznie jej czas pracy u niego wynosił 1 rok. Pozwany w międzyczasie, stosownie do wyników tych sporów i rozmów na temat umowy, sporządził kilka projektów umów – jeden z nich obejmował czas zatrudnienia do 31 marca 2020r., drugi do 31 sierpnia 2019r., trzeci do 30 września 2019r. Nie otrzymał jednak od powódki żadnej umowy z jej podpisem. Powódka podpisała dopiero egzemplarz umowy, z której to wynikało, że zostaje zatrudniona u pozwanego na czas określony od dnia 1 kwietnia 2019r. do dnia 31 marca 2020r. a wymiar czasu pracy wynosi 1/2 etatu. Wynagrodzenie określono w niej na kwotę 1339,72 zł. Egzemplarza tego jednak nie odesłała pozwanemu a jego podpisaniu pozwany uzyskał wiedzę dopiero z pozwu powódki, do którego kopia tej umowy została dołączona. Swoją pracę powódka wykonywała do końca sierpnia 2019r. i przez kilka dni września. Za cały czas pracy otrzymywała powódka należność za pracę określoną w pierwszej umowie o pracę.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o: dokumenty w postaci – umowa k. 215, kopia umowy k. 12, kopia wezwania do zapłaty k. 13-15, kopia wydruków wiadomości sms-owych k. 18 – 36, zeznania świadków – U. P. k. 131v-133v, P. W. k. 133v- 135, K. S. k. 200 – 202v, zeznania stron - powódki O. M. k. 216v- 220v, pozwanego K. U. k. 222v – 226.

### ***Sąd zważył, co następuje;***

Powództwo powódki nie zasługiwało na uwzględnienie, zarówno jeśli chodzi o wynagrodzenie za pracę jak i o świadectwo pracy.

Wypada w tym miejscu zaznaczyć, że powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz za czas od stycznia 2019r. do końca września 2019r. konkretnej kwoty wynagrodzenia za pracę a podstawą tego żądania było postawienie dwóch tez: pierwszej, że za każdy miesiąc jej pracy w tym okresie przysługiwało jej wynagrodzenie ustalone przez strony ustnie w wysokości 3000 zł netto przy czym pozwany wypłacał jej kwotę wynikającą z pisemnej umowy o pracę z dnia 1 października 2018r., drugiej, że faktyczny wymiar czasu pracy powódki wynosił pełen etat.

Mając na uwadze te dwie tezy Sąd doszedł do wniosku, iż podstawową kwestią jaką należało w sprawie ustalić była kwestia rzeczywistego a przede wszystkim uzgodnionego przez strony wynagrodzenia za pracę jakie miała otrzymywać powódka w spornym okresie. Wynagrodzenie to – dla przypomnienia podajmy, że miałyby wynosić 3000 zł netto za miesiąc pracy – odnosić należy do pracy powódki w pełnym wymiarze czasu pracy gdyż taką tezę postawiła powódka. Wprawdzie powódka wyraźnie nie wyartykułowała tego argumentu, ale jak się zdaje , ów pełen wymiar czasu pracy powódki miałyby uzasadniać ustalone przez strony wynagrodzenie w kwocie 3000 zł netto.

W przekonaniu Sądu tez tych powódka nie wykazała i nie udowodniła. Przeciwna ocena musiałaby doprowadzić do wniosku, że począwszy od stycznia 2019r. strony poprzez porozumienie dokonały zmiany warunków umowy zawartej w dniu 1 października 2018r. w taki sposób, że do końca jej trwania wymiar czasu pracy powódki wynosił pełen etat a wynagrodzenie wynosiło 3000 zł netto a od 1 kwietnia 2019r. strony miałyby zawrzeć nową umowę o pracę na takich właśnie warunkach w zakresie płatności i wymiaru czasu pracy.



O ile zakres ustaleń dotyczący pierwszej umowy tj. z dnia 1 października 2018r. był dla Sądu jasny – analizie podlegał okres od 1 stycznia 2019r. do 31 marca 2019r., o tyle jeśli chodzi o kolejną umowę to trudność z jaką spotkał się Sąd w toku postępowania dowodowego dotyczyła kwestii okresu na jaki kolejna umowa miałaby być zawarta. Powódka skupiła się w toku procesu na kwestii wynagrodzenia za pracę i zakresu wykonywanych przez nią zadań. W sposób bardzo ogólny jednak wskazywała do kiedy pracowała faktycznie i nie była w stanie podać jakie ustalenia strony osiągnęły jeśli chodzi o czas trwania kolejnej umowy o pracę. Kwestia ta jest istotna, jako że niezbędnym jest ustalenie wszystkich istotnych elementów umowy o pracę a takimi są: wynagrodzenie, wymiar czasu pracy i czas trwania umowy. Bez jednego z tych elementów trudno ustalić jak umowa została przez strony zawarta.

Analizując te wszystkie kwestie Sąd wziął pod uwagę, że bezspornym pozostawało między stronami, że po 1 stycznia 2019r. oraz po 1 kwietnia 2019r. powódka świadczyła pracę na rzecz pozwanego.

Jeśli chodzi o wymiar czasu pracy i wynagrodzenie za pracę Sąd przyjął, że począwszy od dnia 1 stycznia 2019r. do 31 marca 2019r. oraz od 1 kwietnia 2019r. do końca trwania umowy powódka pracowała na takich samych zasadach jak ustalonych w umowie o pracę z dnia 1 października 2018r. a dodatkowo pozwany wypłacał powódce przez jakiś czas w czasie sezonu dodatkowe kwoty po 1500 zł miesięcznie.

Wniosek taki wypływa, zdaniem Sądu, z ustalonego w sprawie stanu faktycznego, który nie mógł doprowadzić do innego wniosku. Ocena ta opiera się zarówno na zeznaniach złożonych przez świadków jak i na zeznaniach obu stron procesu.

Zeznania złożone przez świadków Sąd ocenił jako wiarygodne i co do zasady spójne, różnice ( drobne, np. w zakresie godzin otwarcia sali zabaw czy dat poszczególnych wydarzeń) – zdaniem Sądu – wynikają z odmiennej oceny zdarzeń lub z braku wiedzy. Ze wszystkich jednak zeznań wynika, że powódka była osobą „ do wszystkiego ” – robiła zakupy, pomagała w B., wydawała gościom klucze, przygotowywała pokoje, wozila pościel do prania a do czerwca 2019r. je sprzątała. Fakt zamieszkiwania powódki na miejscu był z pewnością dla pozwanego dogodny - w zależności d potrzeby mogła ona wydać klucze gościom czy wpuścić do pracy ekipy remontowe i zamknąć za nimi cały budynek.

Nie ma jednak, w ocenie Sądu, żadnych podstaw ku temu by można było przyjąć, iż strony doszły do porozumienia, że począwszy od 1 stycznia 2019r. dokonują zmian w dotychczasowej umowie o pracę w zakresie dotyczącym wymiaru czasu pracy jak i wynagrodzenia za pracę. Twierdzenia powódki w tym zakresie uznać należy za całkowicie gołosłowne. Postępowanie dowodowe nie pozwoliło na ustalenie, że strony takich uzgodnień dokonały. Przeczył temu konsekwentnie pozwany a powódka nie poparła tej tezy żadnym dowodem.

Racjonalnym i wiarygodnym jest, zdaniem Sądu, twierdzenie pozwanego, że powódka chciała zarabiać więcej i o tym mówiła pozwanemu. Nigdy jednak pozwany nie uzgadniał z powódką jakiegokolwiek innej kwoty wynagrodzenia niż ta wymieniona w pisemnej umowie o pracę z dnia 1 października 2018r.

Takim dowodem na uzgodnienie innego wynagrodzenia nie mógł też być, zdaniem Sądu, wskazywany przez powódkę a weryfikowany w toku procesu zakres zadań wykonywanych przez powódkę począwszy od 1 stycznia 2019r. Zakres ten w żaden sposób nie daje podstaw by uznać, że zlecane przez pozwanego zadania do wykonania miały wypełnić powódce każdego dnia 8 godzin a to z kolei miałyby uwiarygadniać zmianę wynagrodzenia za pracę.

Śledząc bowiem kolejne zdarzenia i wykonywane przez powódkę zadania w poszczególnych miesiącach można z całą pewnością założyć, iż wniosek taki byłby chybiony.

W styczniu 2019r. w zasadzie niewiele działo się jeśli chodzi o działalność pozwanego w G.. B. nie funkcjonowała a powódka przez długi czas była w budynku sama. Strony różnie wskazywały czas kiedy to pozwany pojawił się w G.. On sam twierdził, że wraz ze swoją partnerką pojawił się w G. dopiero około 20 - ego. Powódka z kolei podawała, że było to na początku stycznia. Twierdziła jednak przy tym, że wówczas przez tydzień trwały prace porządkowe zainicjowane przez pozwanego, które miały doprowadzić do odświeżenia pomieszczenia B.. Pozwany z kolei twierdził, że było to przez dwa dni po kilka godzin. Potwierdziła to świadek K. S. (1), partnerka pozwanego, która zeznała, że prace te trwały

przez dwa dni po 2 - 3 godziny dziennie a zaczęły się po 20-ym stycznia. Nawet jeśli przyjąć, tak jak podaje powódka, że przez tydzień czasu pracowała po kilka godzin dziennie to maksymalnie da to około 56 godzin pracy (przy założeniu pracy każdego dnia po 8 godzin) w miesiącu chociaż przy twierdzeniach powódki, że były to prace "kosmetyczne" to przyjęcie pracy 8 godzinnej w tych dniach jawi się jako pochopne.

Nawet jednak jeśli tak przyjąć to i tak w porównaniu do normy czasu pracy w okresie miesiąca (22 dni robocze, 172 godziny pracy) trudno wskazać by potwierdzało to wykonywanie przez powódkę pracy w pełnym wymiarze czasu pracy przez cały miesiąc styczeń. Powódka nie wskazała bowiem by wykonywała przed tymi porządkami jakiegokolwiek prace i to prace w pełnym wymiarze czasu pracy. Jak podano wyżej, sala zabaw dla dzieci nie funkcjonowała, pokoje nie były wynajmowane i nie były też wykonywane przy nich jakiegokolwiek prace.

Kolejne miesiące także nie wskazują na to można było przyjąć aby powódka pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy.

Wprawdzie w lutym rozpoczął się remont B. a następnie w kolejnym miesiącu remont pokoi hotelowych to przecież były to prace wykonywane przez ekipy remontowe. Wprawdzie to powódka otwierała im pomieszczenia i zamykała za nimi, dokonywała potrzebnych – jak sama wskazywała drobnych – zakupów to nie mogły one wypełniać 8 godzin każdego dnia tygodnia. Zdaniem Sądu nie wypełniały też tego czasu czynności wykonywane przez powódkę w sali zabaw dla dzieci gdzie powódka pomagała. Wszyscy świadkowie zgodnie podawali, że powódka była tą osobą do pomocy więc jej czynności w B. były doraźne i krótkotrwałe. W B. zatrudnione były trzy osoby, które pracowały na swoich zmianach a tylko w razie choroby którejś z nich czy chwilowej nieobecności była tam powódka. Istotnym jest tu fakt, że powódka zamieszkiwała na terenie budynku, była tam zatem obecna praktycznie przez cały czas a obecność powódki na terenie budynku nie zawsze musiała wynikać z tego, że wykonywała wtedy jakąś pracę na rzecz pozwanego. Przykładem tego mogą być chociażby zeznania świadka U. P., która zeznała, że powódka czasami wpadała do B. towarzysko.

Rola powódki w B. była taka sama w każdym miesiącu.

Te same też zadania wykonywała powódka jeśli chodzi o wynajmowane pokoje. Tu powódka, jak podano wyżej, wydawała gościom klucze, przygotowywała pokoje i woziła pościel do prania. Z pewnością w czasie sezonu czyli w lipcu i sierpniu gości było więcej więc zapewne częściej powódka musiała wydawać klucze czy wozić pościel.

Specyfika takiej działalności jak usługi wynajmu pokoi pozwala na wniosek, że ruch gości nie jest tu stały. W pewnym okresie gości jest więcej, w innym zaś mniej. Doświadczenie branży tego rodzaju pokazuje, że weekendy mogą być bardziej obłożone, dni powszednie mniej. Czynności zatem jakie muszą być wykonane by pokoje przygotować też jest wtedy mniej. Wobec zatem braku danych w tym zakresie jeśli chodzi o pozwanego Sąd przyjął, że miały miejsce takie dni kiedy to powódka nie woziła pościeli do prania, nie przygotowywała pokoi dla gości i nie robiła w sklepie zakupów.

Reasumując, przyjąć należało, że rzeczywisty wymiar czasu pracy powódki w spornym okresie nie przekraczał 1/2 etatu ani w tym czasie strony nie poczyniły takiego uzgodnienia.

Wspomnieć należy w tym miejscu o jednej ważnej kwestii, mianowicie o złożonym przez powódkę do akt sprawy dokumencie w postaci kopii umowy o pracę. Znajduje się na nim, jak przyznawała to powódka, jej podpis. Jednocześnie przyznała, że tego egzemplarza nie odesłała pozwanemu, który aż do wszczęcia przez nią sprawy nie wiedział, że taka umowa została przez nią podpisana. Wyjaśnienia powódki dotyczące przyczyn podpisania tej umowy i okoliczności w jakich do tego doszło są dla Sądu niewiarygodne i niezrozumiałe. Z jednej bowiem strony powódka utrzymuje, że już od stycznia 2019r. uzgodnienia z pozwanym były tego rodzaju, że pracuje za 3000 zł netto miesięcznie i w pełnym wymiarze czasu pracy a w tej umowie podpisała, że pracuje w wymiarze 1/2 etatu i z wynagrodzeniem tożsamym jak w pierwszej umowie o pracę a umowa ma trwać do końca marca 2020r. Złożenie zatem podpisu musi oznaczać – i taka świadomość winna mieć też powódka – że taką właśnie umowę i o takich warunkach zawiera. Tymczasem w ocenie powódki jest ona nieważna jako że nigdzie jej nie przedstawiła a była jej potrzebna, jak myślała, do szkoły córki.

Powyższe wskazuje, zdaniem Sądu, na słuszność zakwestionowania prawdziwości twierdzeń powódki a jednocześnie na wiarygodność podawanych przez pozwanego twierdzeń a mianowicie, że po 1 kwietnia 2019r. powódka dopominała się o wystawienie jej dokumentu w postaci umowy o pracę, ale jej treść nie była ostatecznie przez strony ustalona i uzgodniona. Wyraźnie widać to na przykładzie złożonych przez powódkę wydruków z wiadomości tekstowych między stronami. Przykładem jest rozmowa z dnia 2 lipca 2019r.: „K. wydrukuj moją umowę o pracę proszę” oraz z dnia 19 sierpnia 2019r.: „pamiętaj umowa”, z dnia 1 września 2019r.: „umowa będzie poprawiona do końca września...” i odpowiedź powódki: „nie taka była umowa” po czym wiadomość pozwanego z tego samego dnia :” o co ci chodzi, słuchaj są 2 opcje. Możesz nie pracować we wrześniu już w ogóle lub pracować w B. do końca września. Umowa jest do końca września i później wygasa... przecież tak się umawialiśmy, że we wrześniu zamykam obiekt. Umowę będziesz miała poprawioną. Nie rozumiem.”(k. 18-36).

Ta wymiana wiadomości pokazuje, w ocenie Sądu, że do samego końca strony prowadziły rozmowy na temat treści umowy oraz to, że pozwany uprzedzał powódkę, że do końca września jest umowa i po tym terminie wygasa.

Powódka nie była w stanie precyzyjnie wskazać do kiedy pracowała – mówiła o końcu sierpnia 2019r. lub o końcu września 2019r. Wobec tego Sąd przyjął za pozwanym, że umowa o pracę uległa zakończeniu z końcem września 2019r. przy czym świadczyła pracę w tym miesiącu jedynie przez 6 dni.

Opisane wyżej wiadomości tekstowe stron pokazują także to, że oczekiwania powódki co do warunków umowy były inne aniżeli gotów był je spełnić pozwany. Nie może to jednak oznaczać, że to oczekiwanie automatycznie spowodowało zawarcie umowy na takich warunkach jakich oczekiwała powódka.

Wobec powyższego dojść należało do wniosku, że żądanie powódki należy oddalić. Skoro bowiem – jak sama podawała powódka – do końca wywiązał się wynagrodzenia wskazanego w pisemnej umowie o pracę to żądania o zasądzenia jakiegokolwiek dodatkowej kwoty z tego tytułu jest pozbawione podstaw. Dotyczy to też kwoty 1500 zł miesięcznie, którą to kwotę – jak przyznał pozwany – zobowiązał się płacić powódce dodatkowo w czasie sezonu. Żadna ze stron nie potrafiła podać do kiedy kwotę tę pozwany wypłacał jednak kwestia ta nie ma większego znaczenia. Świadczenie to bowiem należy potraktować w kategoriach premii uznaniowej. Na taki charakter tego świadczenia wskazują twierdzenia pozwanego, który wskazywał, że to pieniądze na czas sezonu kiedy to jest więcej pracy. Tym samym, o wypłaceniu takiego świadczenia decydował jedynie sam pozwany.

Oddaleniu podlegało też żądanie o wydanie świadectwa pracy. Jak wskazuje na to potwierdzenie nadania przesyłki poleconej z dnia 6 grudnia 2019r. kancelaria prawna pozwanego wysłała do powódki dokument w postaci świadectwa pracy (k. 79).

W oparciu zaś o art. 102 kpc Sąd odstąpił od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego uznając, iż obciążenie nimi powódki byłoby dla niej zbyt dotkliwe.