

Sygn. akt VI P 729/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ Dnia 16 marca 2016 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk - Południe w Gdańsku Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Beata Young

Ławnicy Alicja Furtak Jadwiga Baranowska

Protokolant Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 2 marca 2016 r. w Gdańsku

sprawy z powództwa M. G.

przeciwko (...) sp. z o.o. w G.

o ustalenie, odprawę pieniężną, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

I. Ustala, że zawarta pomiędzy stronami umowa o pracę z dnia 1 01 2011r. była równoznaczna w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony i rozwiązana została z dniem 31 12 2013r.

II. Zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 10 920 zł / dziesięć tysięcy dziewięćset dwadzieścia złotych/ tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od 24 06 2015r. do dnia zapłaty.

III. W pozostałym zakresie postępowanie umarza.

IV. Znosi pomiędzy stronami koszty postępowania.

V. Wyrokowi w punkcie II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5460 zł / pięć tysięcy czterysta sześćdziesiąt złotych /.

Sygn. akt VI P 729/14

UZASADNIENIE

Powódka M. G. wskazując, iż była zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. dokumentacji technicznej P.P.U. (...) sp. Z o.o. w G. wniosła pozew przeciwko (...)SA w G. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy od 1 stycznia 2014r. do czasu rozstrzygnięcia sporu – brutto 5460 zł za miesiąc od 1 stycznia 2014r.

Pozew k. 2-6

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) SA w G. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Odpowiedź na pozew pozwanego (...)SA k. 57 -65

W piśmie procesowym z dnia 29 04 2015r. powódka cofnęła pozew przeciwko pozwanemu (...) SA w G., oraz wniosła o dopozwanie w trybie art. 194 kpc P.P.U. (...) sp. z o.o. z siedzibą w G. oraz wniosła

1. O ustalenie , że umowa o pracę zawarta pomiędzy powódką a P.P.U (...)sp. Z o.o. z początkiem stycznia 2011r. była umową o pracę zawartą na czas nieokreślony , a nie umową terminową na okres do 31 12 2011r.
2. O przywrócenie powódki do pracy u pozwanego P.P.U (...)sp. Z o.o. na poprzednich warunkach zgodnie z art. 45 k.p.
3. Zasądzenie od pozwanego P.P.U (...)sp. Zo.o. na rzecz powódki kwoty 10 920 zł z ustawowymi odsetkami od 1 01 2014r. do dnia zapłaty tytułem dwumiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy
4. Zasądzenie od pozwanego P.P.U (...)kosztów sądowych , w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych .

Pismo procesowe powódki z dnia 29 04 2015r. k. 175-177

Postanowieniem z dnia 4 maja 2015r. Sąd Rejonowy Gdańsk- Południe w Gdańsku wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanego (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G..

Postanowienie k. 181

Powódka w piśmie procesowym z dnia 28 05 2015r. wniosła o dopozwanie w trybie art. 194 k.p.c. (...) sp. z o.o. w G. , tj. o wezwanie do wzięcia do udziału w sprawie (...) sp. z o.o. z siedzibą w G. w charakterze pozwanego w miejsce (...) SA , zwolnienie dotychczasowego pozwanego (...)SA od udziału w sprawie.

Pismo procesowe powódki z dnia 28 05 2015r. k. 203

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) sp. z o.o. w G. wniósł o oddalenie powództwa w stosunku do tego pozwanego i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu , w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, wskazując w uzasadnieniu , iż powódka roszczenie swoje wywodzi z art. 45 k.p. gdy tymczasem roszczenie , jakie należałoby rozumieć jako odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę – zostało zgłoszone 1,5 roku po zakończeniu współpracy stron , a prawie 3,5 roku po zakończeniu pomiędzy nimi stosunku pracy . Powódka naruszyła zatem termin określony w art. 264 §1 k.p. wynoszący tydzień . Powódka w żaden sposób nie uzasadnia tak rażącego opóźnienia w zaskarżeniu podawanej przez siebie czynności wypowiedzenia umowy o pracę , nie wnosi o przywrócenie terminu. Już to dyskwalifikuje żądanie zgłoszone przez powódkę , co winno stać się przyczyną oddalenia powództwa. Ponadto pozwany podniósł zarzut przedawnienia roszczeń powódki w oparciu o art. 291§1 k.p.

Odpowiedź na pozew k. 206-209

W piśmie procesowym z dnia 22 06 2015r. powódka zmieniła powództwo i wniosła o :

1. Zasądzenie na jej rzecz ekwiwalentu za 52 dni urlopu wypoczynkowego za lata 2012 i 2013 w kwocie 12 905 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 24 06 2015r. do dnia zapłaty
2. Zasądzenie na jej rzecz kwoty 10 920 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 24 06 2015r. do dnia zapłaty tytułem odpłaty pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nietyczących pracowników ,

Zamiast wniosku o przywrócenie powódki do pracy w trybie art.45 k.p. oraz zamiast wniosku o zasądzenie kwoty 10 920 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy/ art. 47 k.p. / -przy jednoczesnym ustaleniu, że umowa o pracę zawarta pomiędzy powódką a P.P.U (...) sp. Z o.o. w dniu 1 01 2011r. była równoznaczna w skutkach prawnych z zatrudnieniem na czas nieokreślony , o co powódka wniosła pismem z dnia 24 04 2015r.

Pismo procesowe powdki z dnia22 06 2015r. k. 243-245

Na rozprawie w dniu 24 06 2015r. pełnomocnik powódki oświadczył, iż wnosi o dopozwanie (...)sp. Z .o. i zwolnienie z udziału w sprawie (...) SA. Pełnomocnik pozwanego (...) SA . Pełnomocnik pozwanego (...) SA oświadczył, że

wyraża zgodę na wstąpienie (...) sp. Z o.o. w miejsce (...) SA i wnosi o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego. Pełnomocnik pozwanego (...) sp. Z o.o. oświadczył, iż wstępuje do sprawy w miejsce pozwanego (...)SA.

Protokół rozprawy z dnia 24 06 2015r. k. 246-248

W piśmie procesowym z dnia 2 06 2015r. pozwany (...) sp. Z o.o. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu.

Pismo procesowe pozwanego z dnia 2 06 2015r. k. 270 -275

Na rozprawie w dniu 2 marca 2016r. powódka cofnęła pozew w zakresie żądania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy . Strona pozwana wyraziła zgodę na cofnięcie pozwu. k.403-404

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Pismem z dnia 12 10 2005r. Biuro Realizacji (...) (...) SA skierowanym do Biura (...) zleciło w ramach umów rocznych na 2004-2010 oddelegowanie 4 pracowników PPU(...) do prac realizowanych przez Zespół Archiwum (...) w Biurze Realizacji (...) Rozliczenie powykonawcze wg ceny jednostkowej 7 728, 09 PLN /osobę/miesiąc.

Szczegółowy opis robót :

1. Oddelegowanie 4 specjalistów do Zespołu Archiwum (...) w Biurze Realizacji (...) wykonujących polecenia kierownika tego zespołu w zakresie :

-dokonywania uzgodnień dokumentacji technicznej z biurami projektowymi na etapie projektowania i rejestrowania dokonanych uzgodnień w komputerowej bazie danych

-sprawdzania zgodności wykonanej dokumentacji technicznej z komputerową bazą danych i uruchamianie procedury opiniowania dokumentacji technicznej

- analizowania i weryfikowania uzyskanych opinii do dokumentacji technicznej oraz sporządzania zbiorczego wykazu uwag do dokumentacji technicznej

-przyjmowania , sporządzania pod względem formalnym i dystrybuowania dokumentacji technicznej

Kopiowania, drukowania i skanowania dokumentacji technicznej

-obsługi składnicy dokumentacji technicznej oraz przygotowywania i dystrybucji podkładów do celów projektowych

-modyfikacji bazy danych

-porządkowania zasobów archiwalnych

Obiekt : zespół Archiwum (...) w Biurze (...)

Stanowisko Kosztów (...)

Termin wykonania :

Rozpoczęcie 20 10 2005r.

Zakończenie 31 12 2010r.

Wszelkich informacji w powyższej sprawie udzielać będzie Kierownik Zespołu Archiwum (...)Pan R. K..

Dowód : pismo z dnia 12 10 2005r. k. 9

Zgodnie z zamówieniem nr (...) (...)SA zleciła oddelegowanie na okres od 1 11 2005r. do 31 12 2009r. z możliwością dalszego przedłużenia czterech pracowników do prac realizowanych przez Zespół Archiwum (...) w Biurze Realizacji (...) wykonujących polecenia kierownika tego zespołu w zakresie wskazanym w piśmie z dnia 12 10 2005r. Kierownikiem zespołu na początku był R.K. , zaś od 2006r. Z. N.. Zadania obejmowały wprowadzanie i ewidencjonowanie dokumentacji technicznej do systemu informatycznego . Oprócz pracowników pozwanej spółki (...) w zespole pracowali również etatowi pracownicy (...) SA

Dowód : zlecenie z 17 10 2005r. nr(...) k. 10 , zeznania świadka A. C. k. 374-377, czas 00:59:45 do 01 :46:31; , zeznania świadka M. C. k. 380-383 , czas od 02:35:49 do 03:22:40 ; zeznania świadka H. M. k. 384-385 , czas od 03:25:19 do 03:49:02 ; zeznania świadka M. T. k. 404-406, czas od00:09:30 do 00:33:35 ; zeznania świadka R. K. k.406-409, czas od 00:34:30 do01:18:43; zeznania świadka Z. N. k. 409-411 czas od 01:20;21 do 01:59:31; zeznania M. G. k. 411-412 , czas od 02:01:16 do 02 :07:25 w zw. Z k. 370-374 czas od 00:02:07 do 00:57:30

Powódka w dniu 17 10 2005r. złożyła na piśmie podanie do pozwanego Przedsiębiorstwa (...) sp. z o.o. w G. o przyjęcie jej do pracy na stanowisko ds. dokumentacji z oddelegowaniem do (...)SA .

Dowód : podanie o pracę z dnia 17 10 2005r. k. 1 cz b akt osobowych

Powódka M. G. została zatrudniona u pozwanego w Przedsiębiorstwie (...) sp. z o.o. w G. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 1 11 2005r. do 31 12 2009r. na stanowisku specjalisty ds. dokumentacji technicznej z wynagrodzeniem miesięcznym zryczałtowanym 4 800 zł .

Dowód : umowa o pracę k. 2 cz b akt osobowych

Powódka M. G. zawarła z pozwanym Przedsiębiorstwem (...) sp. z o.o. w G. kolejną umowę o pracę na czas określony od 1 01 2010r. do 31 12 2010r. na stanowisku specjalisty ds. dokumentacji technicznej z wynagrodzeniem miesięcznym zryczałtowanym 4 950 zł .

Dowód : umowa o pracę k. 4 cz b akt osobowych

Pozwany zgodnie z § 1 ust. 7 umowy zarejestrowanej pod nr (...): zapewnienie wsparcia osobowego w zakresie prac wykonywanych dla Biura (...) – dokumentacja projektowa był zleceniobiorcą spółki (...) SA , zlecenie wykonywały 4 osoby będące pracownikami zleceniobiorcy tj. pozwanego M. T. , Powódka M. G. , M. C. i H. M. , a czynności wykonywane były w Archiwum (...) , obejmowały one prowadzenie bazy danych otrzymywanej dokumentacji , sprawdzanie dokumentacji pod względem formalnym, utrzymywanie porządku w zasobach dokumentacji , powielanie dokumentacji , inne czynności niezbędne dla utrzymania poprawności dokumentacji , zlecenia rozliczane były w osobomiesięcach, osobą nadzorującą był Z. N. , w zleceniu określone były terminy realizacji :

-1 01 2010 - 31 12 2010. Z wykonywanych zleceń sporządzane były protokoły.

Dowód : umowa zlecenie z 29 12 2009r. k. 215 , 216 , faktura VAT k. 217, 219,protokół wykonania zlecenia k. 218, 220 ; zeznania świadka H. M. k. 384-385 , czas od 03:25:19 do 03:49:02 ; zeznania świadka M. T. k. 404-406, czas od00:09:30 do 00:33:35 ; zeznania świadka Z. N. k. 409-411 czas od 01:20;21 do 01:59:31

Pozwany w ramach umowy zarejestrowanej pod nr (...): realizował w roku 2011 wykonanie usługi zapewnienia wsparcia osobowego w zakresie prac wykonywanych dla Biura Zarządzania (...)– dokumentacja projektowa , zlecenie miały być wykonywane przez 4 osoby będące pracownikami wykonawcy. Pozwany był zleceniobiorcą spółki (...) SA , zlecenie wykonywały 4 osoby będące pracownikami zleceniobiorcy tj. pozwanego M. T. , Powódka M. G. , M. C. i H. M. , a czynności wykonywane były w Archiwum (...) , osobą nadzorującą był Z. N. , w zleceniu określone były terminy realizacji :-1 01 2011 - 31 12 2011.

Wynagrodzenie i sposób rozliczenia : maksymalny nie gwarantowany budżet zlecenia 377 285 PLN + VAT , płatność w cyklach miesięcznych 31 440 , 48 zł +VAT /miesiąc /4 osoby - cena jednego osobomiesiąca 7 860 , 12 PLN +VAT ,

rozliczenie za niepełne osobomiesiące nastąpić miało proporcjonalnie do dni miesiąca objętych umową .Podstawą wystawienia faktury miał być protokół wykonania zlecenia za dany miesiąc zatwierdzony przez osobę upoważnioną ze strony zamawiającego .

Dowód : zlecenie nr (...) z 3 01 2011r. k. 68 , kalkulacja usługi k.69, 233 , 234, 235, 236 , faktury VAT k. 237 , 239 , protokół wykonania zlecenia z 30 08 2011 r. k. 238, z dnia 29 09 2011r. k. 240 ; zeznania świadka M. T. k. 404-406, czas od 00:09:30 do 00:33:35 ; zeznania świadka Z. N. k. 409-411 czas od 01:20:21 do 01:59:31

Umowy o pracę z członkami zespołu wykonującego pracę w Archiwum (...) oddelegowanymi do pracy do (...)SA zawierane były na czas określony z uwagi na fakt , iż pozwany każdego roku negocjował z (...)SA zawarcie kolejnych zleceń . Członkowie zespołu byli informowani o terminowości współpracy oraz o tym , że ta formuła współpracy pomiędzy pozwanym (...) sp. z o.o. a (...)SA może się w ogóle wyczerpać.

Dowód : zeznania świadka M. F. k. 377-380 , czas od 01 :47:43 do 02:34:42

Powódka M. G. zawarła z pozwanym Przedsiębiorstwem (...) sp. z o.o. w G. kolejną umowę o pracę na czas określony od 1 01 2011r. do 31 12 2011r. na stanowisku specjalisty ds. dokumentacji technicznej z wynagrodzeniem miesięcznym zryczałtowanym 4 950 zł .

Dowód : umowa o pracę k. 5 cz b akt osobowych

W dniu 31 12 2011r. pozwany (...) sp. z o.o. w G. wydał /powódce świadectwo pracy, w którym stwierdził , że powódka była zatrudniona u pozwanego w okresie od 1 11 2005r. do 31 12 2011r. na stanowisku specjalisty ds. dokumentacji technicznej w wymiarze pełnego etatu ,a stosunek pracy ustał z upływem czasu na który umowa była zawarta art. 30§1 pkt 4 kodeksu pracy .

Dowód : świadectwo pracy z 31 12 2011r. cz c akt osobowych

Pozwany w ramach umowy zarejestrowanej pod nr (...): realizował w roku 2012 wykonanie usługi wprowadzenia dokumentów do systemu informatycznego Archiwum (...) oraz wprowadzenia danych do systemu monitorowania zaawansowania prac w postoju remontowym . Pozwany zobowiązany był do wykonania prac w zakresie szczegółowo ujętym w załączniku nr 1 do zlecenia ; wprowadzenie dokumentów do systemu informatycznego Archiwum (...)oraz wprowadzenie danych do systemu monitorowania zaawansowania prac w postoju remontowym musi nastąpić do dnia 31 12 2012r. ; szacunkowy **zakres przedmiotu zlecenia obejmuje 45 000 dokumentów i odpowiadających im plików elektronicznych** . Dla potrzeb terminowej realizacji przedmiotu zlecenia przyjmuje się, że średnia miesięczna ilość dokumentów i odpowiadających im plików elektronicznych wprowadzanych do systemu informatycznego (...) powinna wynosić około 3 750 sztuk. Dopuszcza się możliwość wprowadzenia większej lub mniejszej ilości sztuk dokumentów oraz danych będących przedmiotem zlecenia ze względu na ich objętość lub stopień trudności. Na koniec każdego miesiąca kalendarzowego zamawiający będzie weryfikował i potwierdzał na protokole odbioru ilość dokumentów i danych , będących przedmiotem zlecenia , wprowadzanych do ww systemów , z uwzględnieniem ich objętości i/lub stopnia trudności.

Termin realizacji :

Rozpoczęcie 9 01 2012

Zakończenie 31 12 2012r.

Wynagrodzenie i sposób rozliczania : - maksymalna nie gwarantowana wartość zlecenia 400 000 PLN +VAT, wynagrodzenie wykonawcy będzie płatne miesięcznie , na koniec każdego miesiąca kalendarzowego pod postępy w zaawansowaniu czynności realizowanych przez wykonawcę , w wysokości odpowiadającej rzeczywiście zrealizowanemu zakresowi prac objętych zleceniem , w kwocie nie wyższej niż 31 554 PLN +VAT . Rzeczywiste wynagrodzenie wykonawcy było ustalane każdorazowo na koniec miesiąca kalendarzowego w oparciu o potwierdzoną

przez osobę prowadzącą temat z ramienia zamawiającego na protokole odbioru częściowego, ilość faktycznie wprowadzonych danych i dokumentów do systemu informatycznego Archiwum (...) oraz systemu monitorowania zaawansowania prac w postoju remontowym z uwzględnieniem jej objętości lub/ i stopnia trudności. Na potrzeby realizacji przedmiotu zlecenia zamawiający zastrzegł sobie prawo obniżenia kwoty rzeczywistego wynagrodzenia miesięcznego wykonawcy w przypadku wystąpienia przesłanek świadczących o możliwości niedotrzymania przez wykonawcę uzgodnionych z wykonawcą terminów realizacji miesięcznych szacunkowych części przedmiotu zlecenia , o kwotę nie wyższą niż 10 % rzeczywistego miesięcznego wynagrodzenia wykonawcy ustalonego za dany miesiąc.

Zakres zadania obejmował wprowadzanie danych i plików elektronicznych do systemu informatycznego A. łącznie z uporządkowaniem dokumentacji papierowej i elektronicznej powstającej przy realizacji programu (...) oraz wykonanie skanów dokumentacji nie posiadającej wersji elektronicznej w szczególności dla instalacji (...)SA oraz dla instalacji pomocniczych obejmujących systemy energetyczne i mediów takich jak gaz i olej opałowy , para , kondensat , azot , woda ścieki i inne , szacunkowo zakres prac obejmuje 45 000 dokumentów i odpowiadających im plików elektronicznych ; przygotowanie i wdrożenie systemu monitorowania realizacji postoju remontowego 2013 .

Od roku 2012 (...)SA zmieniła zasady wynagradzania pozwanego (...) sp. z o.o. za wykonanie zlecenia , pozwany zaczął być rozliczany od liczby wprowadzonych rekordów do systemu informatycznego , w przypadku niewywiązania się ze zlecenia (...) miała prawo do obniżenia wynagrodzenia z umowy łączącej ją z (...) sp. z o.o. Z powodu zmiany systemu rozliczeń z (...) SA , pozwany zawarł z osobami delegowanymi do pracy w Archiwum (...)od początku roku 2012 umowy zlecenia , a nie umowy o pracę z uwagi na koniczność wykonania określonej ilości zadań w czasie. Pracownicy odróżniali umowy zlecenia od umów o pracę.

Dowód : zlecenie nr (...) z 31 01 2012r. k. 73-75, załącznik nr 1 zakres prac k. 76, oferta k. 225 -226 , zeznania świadka A. C. k. 374-377, czas 00:59:45 do 01 :46:31, zeznania świadka M. F. k. 377-380 , czas od 01 :47:43 do 02:34:42; , zeznania świadka M. C. k. 380-383 , czas od 02:35:49 do 03:22:40 ; zeznania świadka H. M. k. 384-385 , czas od 03:25:19 do 03:49:02 ; zeznania świadka Z. N. k. 409-411 czas od 01:20:21 do 01:59:31; zeznania członka zarządu pozwanego P. K. k. 412-413 , od 02 :07:25 do 02:23:35

Z wykonania poszczególnych etapów zlecenia sporządzane były protokoły odbioru robót i wystawiane faktury – miesięczne .

Dowód :protokoły odbioru robót k. 81, 227, 229 , 231 ;; faktury VAT k. 228, 230

Po zakończeniu okresu pracy w ramach umowy o pracę w dniu 9 01 2012r. pozwany (...) sp. z o.o. w G. zawarł z powódką M. G. umowę zlecenia na okres od 9 01 2012r. do 31 12 2012r. , na podstawie której powódka zobowiązała się wykonać w sposób samodzielny z należytą starannością prace polegające na wprowadzeniu danych i plików elektronicznych do systemu informatycznego zgodnie z załączoną instrukcją , za wynagrodzeniem 5 460 zł płatnym w okresach miesięcznych . Zgodnie z zawartą umową zleceniobiorca nie mógł powierzyć wykonania pracy innej osobie bez pisemnej zgody zleceniodawcy. W umowie zawarto informację , że z tytułu zawartej umowy zleceniobiorca nie nabywa żadnych uprawnień pracowniczych. , a w sprawach nie uregulowanych mają zastosowanie przepisy kodeksu cywilnego o umowie zlecenia.

Za wykonaną pracę powódka otrzymywała wynagrodzenie zgodne z umową , na podstawie wystawianych rachunków.

Dowód : umowa zlecenia nr (...) k. 17, rachunki k. 323-333, 320

Pozwany w ramach umowy zarejestrowanej pod nr(...): realizował w roku 2013 wykonanie usługi wprowadzenia dokumentów do systemu informatycznego Archiwum (...) , wdrożenia systemu monitorowania zaawansowania prac w postoju remontowym 2013 oraz stworzenie bazy danych o stanie technicznym obiektów zamawiającego po zakończeniu postoju remontowego 2013r. Pozwany zobowiązany był do wykonania prac w zakresie szczegółowo ujętym w załączniku nr 1 do zlecenia ; wprowadzenie dokumentów do systemu informatycznego Archiwum (...)oraz wprowadzenie danych do systemu monitorowania zaawansowania prac w postoju remontowym 2013r.

oraz stworzenie bazy danych o stanie technicznym obiektów zamawiającego po zakończeniu postępu remontowego 2013 musi nastąpić do dnia 31 12 2013r. Szacunkowy zakres przedmiotu zlecenia obejmuje 50 400 dokumentów i odpowiadających im plików elektornicznych . Dla potrzeb terminowej realizacji przedmiotu zlecenia przyjmuje się, że średnia miesięczna ilość dokumentów i odpowiadających im plików elektronicznych wprowadzanych do systemu informatycznego (...) powinna wynosić około 4200 sztuk. Dopuszcza się możliwość wprowadzenia większej lub mniejszej ilości sztuk dokumentów oraz danych będących przedmiotem zlecenia ze względu na ich objętość lub stopień trudności. Na koniec każdego miesiąca kalendarzowego zamawiający będzie weryfikował i potwierdzał na protokole odbioru ilość dokumentów i danych , będących przedmiotem zlecenia , wprowadzanych do ww systemów , z uwzględnieniem ich objętości i/lub stopnia trudności.

Termin realizacji :

Rozpoczęcie 2 01 2013

Zakończenie 31 12 2013r.

Wynagrodzenie i sposób rozliczania : - maksymalna nie gwarantowana wartość zlecenia 370 000 PLN +VAT, wynagrodzenie wykonawcy będzie płatne miesięcznie , na koniec każdego miesiąca kalendarzowego pod postępy w zaawansowaniu czynności realizowanych przez wykonawcę , w wysokości odpowiadającej rzeczywiście zrealizowanemu zakresowi prac objętych zleceniem , w kwocie nie wyższej niż 30 730 PLN +VAT . Rzeczywiste wynagrodzenie wykonawcy było ustalane każdorazowo na koniec miesiąca kalendarzowego w oparciu o potwierdzoną przez osobę prowadzącą temat z ramienia zamawiającego na protokole odbioru częściowego, ilość faktycznie wprowadzonych danych i dokumentów do systemu informatycznego Archiwum (...)oraz systemu monitorowania zaawansowania prac w postępie remontowym 2013 i bazy danych o stanie technicznym obiektów zamawiającego po zakończeniu postępu remontowego 2013 z uwzględnieniem jej objętości lub/ i stopnia trudności. Na potrzeby realizacji przedmiotu zlecenia zamawiający zastrzegł sobie prawo obniżenia kwoty rzeczywistego wynagrodzenia miesięcznego wykonawcy w przypadku wystąpienia przesłanek świadczących o możliwości niedotrzymania przez wykonawcę uzgodnionych z wykonawcą terminów realizacji miesięcznych szacunkowych części przedmiotu zlecenia , o kwotę nie wyższą niż 10 % rzeczywistego miesięcznego wynagrodzenia wykonawcy ustalonego za dany miesiąc.

Zakres zadania obejmował wprowadzanie danych i plików elektronicznych do systemu informatycznego A. łącznie z uporządkowaniem dokumentacji papierowej i elektronicznej powstającej przy realizacji programu 10+ oraz dokumentacji innej powstałej w latach 2006 do 2011 dla wszystkich instalacji(...) SA

W szczególności dla dokumentacji powstałej w ramach programu (...)oraz dla instalacji pomocniczych obejmujących systemy energetyczne i mediów takich jak gaz i olej opałowy , para , kondensat , azot , woda ścieki i inne , szacunkowo zakres prac obejmuje 50 400 plików elektronicznych do wprowadzenia w roku 2013 ; wdrożenie systemu monitorowania realizacji postępu remontowego 2013 , stworzenie bazy danych o stanie technicznym (...) po postępie remontowym 2013 .

Dowód : zlecenie nr (...)z 4 01 2013r. k. 77-79, załącznik nr 1 szczegółowy opis przedmiotu zakupu usług k. 80

Z wykonania poszczególnych etapów robót sporządzane były protokoły odbioru robót.

Dowód : protokoły odbioru robót k. 82

W dniu 1 01 2013r. pozwany (...) sp. z o.o. w G. zawarł z powódką M. G. umowę zlecenia na okres od 1 01 2013r. do 31 12 2013r. , na podstawie której powódka zobowiązała się wykonać z należytą starannością prace archiwizacyjne , za wynagrodzeniem 5 460 zł płatnym w okresach miesięcznych . Zgodnie z zawartą umową zleceniobiorca nie mógł powierzyć wykonania pracy innej osobie bez pisemnej zgody zleceniodawcy. W umowie zawarto informację , że w sprawach nie uregulowanych mają zastosowanie przepisy kodeksu cywilnego .

Dowód : umowa zlecenia k. 18

Wynagrodzenie z tytułu zawartych umów zlecenia wypłacane było powódce w okresach miesięcznych przez pozwanego na podstawie rachunków .

Dowód : rachunki k. 26-37 k 311 -319, 321, 322

W miesiącu wrześniu 2013r. odbyło się spotkanie osób oddelegowanych do pracy w Archiwum (...) (...) przy udziale Z. N. , z T. B. , który był szefem biura w (...)SA , na spotkaniu zakomunikowano pracownikom , iż (...) SA rezygnuje z dalszej współpracy w zakresie wprowadzania dokumentów do systemu informatycznego i dalsze umowy z pracownikami (...) sp .z o.o. nie będą zawierane. Informacji udzielono , aby pracownicy nie byli zaskoczeni tą sytuacją na koniec roku.

Dowód : , zeznania świadka A. C. k. 374-377, czas 00:59:45 do 01 :46:31; zeznania świadka M. C. k. 380-383 , czas od 02:35:49 do 03:22:40 ; zeznania M. G. k. 411-412 , czas od 02:01:16 do 02 :07:25 w zw. Z k. 370-374 czas od 00:02:07 do 00:57:30

W okresie wykonywania pracy na podstawie umów zlecenia członkowie zespołu archiwalnego nadal korzystali z urlopów wypoczynkowych , a za czas przebywania na urlopie wynagrodzenie nie było obniżane. Pracowali nadal w tym samym miejscu na terenie (...)SA w Archiwum (...) , a czas wykonywania pracy był podobny do pracy wykonywanej w ramach stosunku pracy .

Dowód : zeznania świadka M. C. k. 380-383 , czas od 02:35:49 do 03:22:40; zeznania świadka H. M. k. 384-385 , czas od 03:25:19 do 03:49:02 ; zeznania świadka Z. N. k. 409-411 czas od 01:20;21 do 01:59:31; zeznania M. G. k. 411-412 , czas od 02:01:16 do 02 :07:25

W okresie pracy powódki na podstawie umowy zlecenia kierownictwo i nadzór zarówno nad pracownikami zespołu zatrudnionymi w (...) SA , jak i nad osobami wykonującymi pracę na podstawie umów zleceń na rzecz (...) sp. Z o.o. nadal sprawował kierownik zespołu Z. N.. Rodzaj prac wykonywanych przez obie grupy zatrudnionych był podobny, pracownicy wykonywali podobne rodzajowo prace , lecz dotyczyły one różnych instalacji.

Dowód : zeznania świadka Z. N. k. 409-411 czas od 01:20;21 do 01:59:31

Powódka z dniem 9 01 2014r. uznana została za osobę bezrobotną i od 17 01 2014r. do 16 07 2014r. przyznany jej został zasiłek dla bezrobotnych.

Dowód : decyzja Powiatowego Urzędu Pracy w G. z 10 01 2014r. k. 38

Powyższy stan faktyczny sprawy sąd ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy i aktach osobowych powódki , których treści strony nie kwestionowały , sąd ocenił dowody z dokumentów zgodnie z treścią art. 245 kpc , który stanowi , iż dokument prywatny stanowi dowód tego , że osoba , która go podpisała , złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie.

Ponadto sąd oparł się na zeznaniach świadków i stron postępowania .

Sąd oparł się na zeznaniach świadka A. C. , byłego członka zarządu pozwanego któremu dał wiarę w całości , zeznania świadka zgodne były co do zasady z treścią dokumentów w zakresie ustaleń i umowy łączącej pozwanego (...) sp. z o.o. ze spółką(...) SA , zmiany w zakresie dokonywania rozliczeń pomiędzy pozwanym (...) sp. z o.o. a (...)SA od 2012r., świadek również przytoczył okoliczności dotyczące spotkania z pracownikami wykonującymi pracę w Archiwum (...)we wrześniu 2013r. , na którym poinformowano pracowników o zakończeniu współpracy z końcem roku z (...) SA , jak i brakiem podstaw do zawarcia kolejnej umowy w roku 2014.

Z zeznaniami powyższymi korespondują zeznania świadka M. F., który przedstawił zakres współpracy pomiędzy pozwanym (...) sp. z o.o. , a (...) SA w zakresie prac w Archiwum (...) (...) SA , które wykonywane były przy wsparciu zespołu , którego członkiem była powódka. Wskazał on na terminowość zadań , zmiany sposobu rozliczania od roku 2012 , co spowodowało zmianę zatrudnienia z umów o pracę na umowy zlecenia , , informowanie pracowników o zmianach zasad współpracy oraz o terminowości realizowanych dla (...) S A zadań. Zeznania te zasługują na wiarę i sąd oparł się na nich przy ustalaniu stanu faktycznego , zgodne są one również z treścią przedstawionych dokumentów z zakresu współpracy z (...)SA.

Z powyższymi zeznaniami i treścią dokumentów uzupełniają się po części , a po części zgodne są zeznania świadka Z. N. , który został Kierownikiem Zespołu Archiwum(...) roku 2006 po R. K.. Świadek wskazał na zadania realizowane przez pracowników zespołu , kierownictwo świadka przy realizacji zadań zespołu zarówno w stosunku do pracowników (...) Sa , jak i pozwanej spółki (...), jak i tożsamość rodzajową zadań wykonywanych przez obie grupy pracowników . Świadek wskazał również na rok 2013 , jako końcowy rok realizacji zadań inwestycyjnych , wobec czego ilość dokumentacji do zarchiwizowania zmniejszyła się. Świadek potwierdził również rozliczanie zadań na podstawie ilości wprowadzanych rekordów do systemu informatycznego.

Z zeznaniami powyższymi korespondują zeznania członka zarządu pozwanej P. K. , który wskazał na zmianę form rozliczania z kontrahentem (...) SA od 2012r. i oraz to , że przedstawił członkom zespołu archiwalnego propozycje umów zlecenia i sposób kalkulacji wynagrodzeń , co znajduje odzwierciedlenie również w treści złożonych do akt dokumentów.

Sąd co do zasady dał wiarę i oparł się również na zeznaniach świadka M. C. , członka zespołu , w którym pracowała powódka , mając jednak na uwadze fakt , iż świadek dość niejasno opisuje sam proces wprowadzania dokumentacji technicznej do systemu informatycznego , co jednak jest bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, mając na uwadze fakt , iż takim właśnie wprowadzaniem dokumentacji świadek się zajmowała w okresie pracy w Archiwum (...) i wynika to z dokumentów przedstawionych przez stronę pozwaną , jednak wiedza świadka co do okoliczności sprawy nie jest szczegółowa , niemniej jednak świadek podaje , iż R. K.sklądał deklaracje stałej umowy o pracę (...)SA , należy mieć jednak na uwadze iż R. K.nie był uprawniony do składania takowych deklaracji , a świadek wskazała , iż nikt nie zobowiązywał się do dalszego zatrudnienia członków zespołu. , świadek podała również , iż zarówno w okresie trwania umów o pracę , jak i umów zlecenia członkowie zespołu korzystali z urlopów wypoczynkowych , podała również okoliczności związane ze spotkaniem w roku 2013, kiedy to członkowie zespołu poinformowani zostali , iż dalej nie będą pracować , nie podając jednak przyczyny , wskazując również , iż przy zatrudnieniu na podstawie umowy zlecenia rozliczana była ilość rekordów, tak więc co do zasady zeznania świadka są zgodne z zeznaniami świadków powołanych powyżej oraz treścią dokumentów będących podstawą współpracy pomiędzy pozwanym (...) sp.z o.o. i (...) SA. Z pewnymi zastrzeżeniami wynikającymi czy to z braku szerszej wiedzy, nieumiejętności interpretacji faktów , czy niepamięci szczegółów

Podobnie sąd ocenił zeznania innego członka zespołu archiwalnego , w którym pracowała powódka – H. M. ,która również wskazała na rodzaj wykonywanych czynności polegających na wprowadzaniu dokumentacji technicznej do systemu informatycznego, zmianę sposobu rozliczania pracy poprzez wprowadzenie określonej ilości plików , zmianę z umowy o pracę na umowę – zlecenia , jednakże w ocenie świadka zmiana ta nie wpłynęła w żaden sposób na wykonywanie pracy , dalej korzystała z urlopów , świadek również powoływała się na przekonanie R. K. na co do tego , że kierownictwo planuje , aby członkowie zespołu archiwalnego zostali zatrudnieni w (...), sąd oparł się ta tych zeznaniach w podobnym zakresie , jak na zeznaniach świadka M. C. , uznając jednocześnie , iż zeznania te nie są precyzyjne , ani dokładne pomimo tego , że świadek wykonywała ten rodzaj prac , jak podała przez 8 lat.

W niewielkim zakresie sąd oparł się na zeznaniach świadka M. T. , który również był członkiem zespołu archiwizacyjnego, w którym pracowała powódka i wykonywał tożsame rodzajowo prace do pozostałych członków zespołu . Świadek ten wskazał również , iż i jemu R. K. przekazywał informacje o planach pracy w (...)SA , jednakże plany te nie zostały sprecyzowane , ani nie zostały potwierdzone ze strony(...)SA.

Sąd po części oparł się na zeznaniach R. K. , kierownika Zespołu Archiwum(...)z ramienia spółki (...), który organizował zespół archiwalny , rekrutował pracowników , jak i nadzorował ich pracę i wydawał im polecenia . Sąd miał jednak na uwadze, iż świadek jest ojcem powódki i z tej przyczyny był zainteresowany w pozytywnym dla powódki rozstrzygnięciu sprawy , jak i część okoliczności dotyczących przyszłego zatrudnienia powódki i pozostałych pracowników w (...) SA podawał w sposób nieobiektywny i mało rzeczowy , wskazujący na to , iż życzeniem świadka było , aby pracownicy zespołu zatrudnieni przez (...)sp zo.o. zostali pracownikami (...) SA , z jednej strony podając , iż nie był uprawniony do zawierania umów o pracę z ramienia spółki (...) SA , z drugiej strony stawał przed pracownikami perspektywy zatrudniania w (...) SA, co do których nie miał jakiegokolwiek potwierdzenia ani gwarancji ich realizacji , taką postawę prezentował również w trakcie przesłuchania powołując się na własne pismo, w którym wnosił o zatrudnienie pracowników k. 143-144 . W tej części zeznania świadka należało pominąć , albowiem nie znajdują one potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym , poza faktem rozmów świadka z członkami zespołu co do zatrudnienia w (...)SA , spółka (...) SA nigdy nie zobowiązywała się do zatrudnienia pracowników (...) sp. Z o.o. w Archiwum (...), z materiału dowodowego jasno wynika , iż pracownicy ci stanowili wsparcie dla zespołu Archiwum (...) (...)SA posiadającej własnych pracowników archiwum w okresie tworzenia elektronicznych wersji dokumentacji technicznej i realizacji programu (...)

Z zeznaniami powyższymi korespondują zeznania powódki , której sąd dał wiarę w zakresie podawanych faktów co do rodzaju wykonywanej pracy, kierownictwa i podporządkowania przy jej wykonywaniu ,zawartych umów, spotkania pod koniec wykonywania umowy zlecenia w celu poinformowania członków zespołu , że umowy dalej nie będą już przedłużane, co koresponduje z zeznaniami świadków wskazanych powyżej oraz treścią złożonych dokumentów . Natomiast w zakresie interpretacji zaistniałych faktów , sąd zważył, iż jak w przypadku świadka R. K. , M. C. i H. M. , zeznania obrazują raczej życzenia i pragnienia powódki , aniżeli stan istniejący i w tej części zeznania te należało pominąć / np. z miejsca wykonywania pracy i prowadzonych rozmów powódka wywodzi że miała być pracownikiem (...)SA/.

Sąd zważył co następuje :

Powództwo ostatecznie sprecyzowane zasługiwało na uwzględnienie.

Art. 189 kodeksu postępowania cywilnego stanowi , iż powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Zarzut strony pozwanej braku wykazania przez powódkę interesu prawnego w ustaleniu , że zawarta pomiędzy stronami umowa o pracę z dnia 1 01 2011r. była równoznaczna w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony i rozwiązana została z dniem 31 12 2013r. na gruncie przepisów prawa pracy uznać należy za oczywiście bezzasadny.

Art. 22. § 1 kodeksu pracy stanowi , iż 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 - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

§ 1 ¹ . Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Na gruncie przepisów kodeksu pracy uznać należy , iż pracownik ma zawsze interes prawny w ustaleniu , czy łączący go z podmiotem , na rzecz którego świadczy pracę stosunek prawny, posiada cechy stosunku pracy , przyjmuje się również , iż pracownik nie musi również nawet przewidywać wszystkich roszczeń dalej idących wynikających z ustalenia , że dany stosunek prawny nosił cechy stosunku pracy. Taką ochronę prawną przewiduje ustawodawca na gruncie przepisów kodeksu pracy i kodeksu postępowania cywilnego osobom występującym z roszczeniem o ustalenie istnienia stosunku pracy, w szczególności osobom , których umowa nosi nazwę inna aniżeli umowa o pracę / art. 22 §1¹ k.p./ , co ma miejsce w sprawie niniejszej .

Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia z dnia 15 grudnia 2009 r. , sygn.. akt II PK 156/09 „

1. Terminy przewidziane w art. 97 § 21 k.p. są terminami prawa materialnego, stąd oddala się powództwo, gdy pozew został wniesiony po upływie terminów określonych w tym przepisie, jeżeli ich nie przywrócono.

2. Skoro sam ustawodawca wyodrębnia jako samodzielną sprawę o ustalenie stosunku pracy (art. 23(1) k.p.c., art. 461 § 1(1) k.p.c., art. 63(1) k.p.c.), to oznacza to, że są to regulacje szczególne do art. 189 k.p.c. i potwierdzają jedynie, że w **takim powództwie o ustalenie zawsze zawiera się interes prawny, o który chodzi w tym przepisie.** W sporze o istnienie stosunku pracy, żądanie jego ustalenia zawsze stanowi o żywotnym prawie (interesie) powoda pracownika nie tylko aktualnym lecz i przyszłym, nie tylko w sferze zatrudnienia lecz i ubezpieczenia społecznego.

3. Roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy nie wyłącza interesu prawnego w ustaleniu rzeczywistej treści stosunku pracy na podstawie art. 189 k.p.c. „LEX nr 577459 „...3. Prawo pracownika do powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy nie jest niczym wyjątkowym. Sam ustawodawca umieszcza je w systemie prawnym. Jest wszak sprawa pracownika o "istnienie" stosunku pracy (art. 23¹ k.p.c.). Sprawa z zakresu prawa pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy należy do właściwości rzeczowej sądów rejonowych (art. 461 § 1¹ k.p.c.). Powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy przysługuje inspektorowi pracy i może je wytaczać na rzecz pracownika albo za zgodą powoda wstępować do postępowania w takiej sprawie (art. 63¹ k.p.c.). Sprawa o ustalenie stosunku pracy wymieniona jest też bezpośrednio jako sprawa z zakresu prawa pracy w art. 476 § 1¹ k.p.c. Skoro więc sam ustawodawca wyodrębnia jako samodzielną sprawę o ustalenie stosunku pracy, to oznacza to, że są to regulacje szczególne do art. 189 k.p.c. i potwierdzają jedynie, że w takim powództwie o ustalenie zawsze zawiera się interes prawny, o który chodzi w tym przepisie. Wszak nie trzeba szerzej uzasadniać, że w sporze o istnienie stosunku pracy, żądanie jego ustalenia zawsze stanowi o żywotnym prawie (interesie) powoda pracownika nie tylko aktualnym lecz i przyszłym, nie tylko w sferze zatrudnienia lecz i ubezpieczenia społecznego. ... 6. Przepis art. 189 k.p.c. wprowadza istnienie interesu prawnego jako materialnoprawnej podstawy zasadności powództwa o ustalenie. Powództwo o ustalenie zmierza do usunięcia stanu niepewności w łączącym strony stosunku prawnym. Nie może ono służyć uzyskaniu dowodów niezbędnych do realizacji konkretnych roszczeń bądź ustaleniu stanu prawnego dla takiej realizacji. Dlatego powszechnie przyjmuje się, że nie istnieje interes prawny w ustaleniu, jeżeli możliwa jest realizacja konkretnego roszczenia wynikającego z łączącego strony stosunku prawnego (por. np. wyrok z dnia 1 grudnia 1983 r., I PRN 189/83, OSNCP 1984 z. 7, poz. 121; wyrok z dnia 11 października 1985 r., II CR 302/85, OSNCP 1986 z. 10, poz. 155; uchwała z dnia 17 czerwca 1987 r., III PZP 19/87, OSNCP 1988 z. 10, poz. 132). Wówczas bowiem stan niepewności w zakresie łączącego strony stosunku prawnego może być usunięty przez realizację konkretnego roszczenia w powództwie o świadczenie. Konieczne jest jednak, aby możliwość realizacji takiego roszczenia wyczerpywała w całości interes prawny w ustaleniu. Takiego wyczerpania interesu prawnego z reguły nie ma w sytuacji, gdy ustalenie istnienia stosunku prawnego ma usunąć stan niepewności na przyszłość względem różnych roszczeń, które mogą być realizowane, a jeszcze nie są określone (skonkretyzowane, wymagalne). Dlatego w orzecznictwie powszechnie przyjmuje się istnienie interesu prawnego w takich sytuacjach (por. np. uchwała z dnia 11 maja 1994 r., II PZP 1/94, OSNAPiUS 1994 Nr 6, poz. 96 czy uchwała składu siedmiu sędziów z dnia 17 kwietnia 1970 r., III PZP 34/69, OSNCP 1970 z. 12, poz. 217).”

Pogląd powyższy sąd orzekający w całej rozciągłości podziela i uważa stanowisko to za oczywiste na gruncie obowiązujących przepisów prawa.

Sąd zważył, po przeprowadzeniu postępowania dowodowego w sprawie , iż łącząca strony umowa o prace z dnia 1 01 2011r. zawarta na czas określony do 31 12 2011r. przekształciła się w umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony i rozwiązana została z dniem 31 12 2013r., tj z dniem wygaśnięcia ostatniej z umów zlecenia łączącej strony.

Strony zawarły 3 umowy o pracę na czas określony :

1. Na okres od 1 11 2005r. do 31 12 2009r.

2. Na okres 1 01 2010r. do 31 12 2010r.

3. Na okres od 1 01 2011r. do 31 12 2011r.

Obowiązujący w spornym okresie **Art. 25¹**. § 1 kodeksu pracy stanowił, iż zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nie określony nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła jednego 1 miesiąca.

§ 2. Uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po jej rozwiązaniu, kolejnej umowy o pracę na czas określony w rozumieniu § 1.

§ 3. Przepis § 1 nie dotyczy umów o pracę na czas określony zawartych:

1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,

2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym albo zadań realizowanych cyklicznie.

W okresie od 22 08 2009r do 31 12 2011r. obowiązywała natomiast ustawa z dnia 1 lipca 2009r. **o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz U z 2009r. Nr 125 , poz. 1035), która znajduje w sprawie niniejszej zastosowanie.**

Zgodnie z art. 1. Ustawa określa zasady:

1) przedłużania okresu rozliczeniowego czasu pracy, ustalania indywidualnego rozkładu czasu pracy pracownika, obniżania wymiaru czasu pracy **oraz ograniczenia w zatrudnianiu pracownika na podstawie umów o pracę na czas określony;**

2) przyznawania, wypłaty i zwrotu świadczeń finansowanych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych;

3) przyznawania, wypłaty i zwrotu środków na dofinansowanie kosztów szkoleń i studiów podyplomowych pracowników oraz na wypłatę stypendiów dla pracowników finansowanych ze środków Funduszu Pracy.

Art. 13. 1. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 24 miesięcy.

2. Za kolejną umowę na czas określony, w rozumieniu ust. 1, uważa się umowę zawartą przed upływem 3 miesięcy od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy zawartej na czas określony.

Art. 34. 1. Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy, indywidualny rozkład czasu pracy pracownika, obniżony wymiar czasu pracy oraz **ograniczenia w zatrudnianiu pracownika na podstawie umów o pracę na czas określony, stosowane na podstawie przepisów rozdziału 2, obowiązują nie dłużej niż do dnia 31 grudnia 2011 r.**

2. Do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu 1 stycznia 2012 r. stosuje się art. 25¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.

3. Objęcie pracownika przestojem ekonomicznym stosuje się nie dłużej niż do dnia 31 grudnia 2011 r.

Art. 35. 1. Do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy **nie stosuje się przepisów art. 25¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.**

2. Do umów, o których mowa w ust. 1, stosuje się przepisy art. 13.

3. Jeżeli termin rozwiązania umowy o pracę na czas określony, zawartej przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, przypada po dniu 31 grudnia 2011 r., umowa rozwiązuje się z upływem czasu, na który została zawarta.

Art. 37. Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

„ **Wejście w życie i zaprzestanie obowiązywania** art. 13u.ł.s.k.e., w tym także jego stosunek do art. 25¹ k.p., uregulowane są w art. 34 ust. 1 i 2 oraz art. 35u.ł.s.k.e. Wynikają z nich następujące reguły:

1) do umów, które rozpoczynają się i kończą w okresie obowiązywania u.ł.s.k.e. (22 sierpnia 2009 r. - 31 grudnia 2011 r.), stosuje się art. 13 u.ł.s.k.e. z całkowitym wyłączeniem art. 25¹ k.p.;

2) skutki umów na czas określony trwających w dniu wejścia w życie ustawy zależą od przewidzianego terminu ich rozwiązania. Należy tu zauważyć, że nie jest umową na czas określony trwającą w dniu wejścia w życie u.ł.s.k.e. w rozumieniu jej art. 35 ust. 1 taka umowa na czas określony, która była trzecią tego rodzaju umową zawartą w warunkach określonych w art. 25¹ k.p. Do takiej umowy już bowiem od dnia jej zawarcia stosuje się przepisy dotyczące umowy na czas nieokreślony.

Z art. 35 ust. 3 u.ł.s.k.e. wynika wprost, że jeżeli umowy zawarte przed dniem 22 sierpnia 2009 r. trwają jeszcze po utracie mocy przez tę ustawę, to rozwiązują się z upływem czasu, na jaki były zawarte. **Nie rozstrzyga to jednak kwestii, jak w stosunku do nich stosuje się przepisy chroniące pracownika przed nadużywaniem przez pracodawcę umów o pracę zawartych na czas określony, czyli art. 13u.ł.s.k.e. i art. 25¹ k.p. Omawiana ustawa w tym zakresie zawiera dwa uregulowania. Z jej art. 35 ust. 1 i 2u.ł.s.k.e. wynika, że do umów trwających w dniu wejścia u.ł.s.k.e. w życie nie stosuje się art. 25¹ k.p., stosuje się zaś art. 13 u.ł.s.k.e. Natomiast art. 34 ust. 2 u.ł.s.k.e. przewiduje stosowanie art. 25¹ k.p. do umów trwających w dniu 1 stycznia 2012 r. Pozornie oba te przepisy należałoby stosować do jednej umowy na czas określony, która trwa zarówno w dniu wejścia w życie u.ł.s.k.e., jak i w dniu utraty jej mocy obowiązującej. W odniesieniu do umowy rozwiązującej się po utracie mocy obowiązującej przez u.ł.s.k.e., stosowanie art. 35 ust. 1 i 2u.ł.s.k.e. jest jednak bezprzedmiotowe, gdyż nie mamy tu do czynienia z kilkoma umowami, ani też w żadnym wypadku nie może ona przekształcić się w umowę na czas nieokreślony w czasie obowiązywania ustawy, jako że art. 35 ust. 3u.ł.s.k.e. jednoznacznie przewiduje jej rozwiązanie w terminie określonym w tej umowie.**

Umowy o pracę zawarte na czas określony obowiązujące w dniu wejścia w życie u.ł.s.k.e., lecz przewidujące ich rozwiązanie przed utratą jej mocy obowiązującej, poddane są regulacji u.ł.s.k.e., nie stosuje się zaś do nich art. 25¹ k.p. (art. 35 ust. 1 i 2u.ł.s.k.e.). Czas obowiązywania takiej umowy, liczony od dnia wejścia w życie ustawy, jest jednym z okresów zatrudnienia, o których mowa w art. 13 u.ł.s.k.e. Potwierdził to SN w wyroku z dnia 17 stycznia 2012 r., I PK 67/11, OSNP 2012, nr 23-24, poz. 284, w którym przyjął, że do okresu 24 miesięcy, o którym mowa w art. 13 ust. 1u.ł.s.k.e., nie podlegał wliczeniu okres sprzed wejścia jej w życie. Umowa obowiązująca w dniu wejścia w życie omawianej ustawy - sama lub łącznie z kolejnymi umowami - może faktycznie przekroczyć okres 24 miesięcy. Jeżeli następuje to wskutek zawarcia kilku umów, to powinno to wywoływać takie same skutki, jakie powoduje zawarcie kilku umów w trakcie obowiązywania ustawy antykrzysowej z 2009 r. (zob. uw. 6.4.).....” Komentarz Kazimierza Jaśkowskiego

Sąd zważył, iż w okresie obowiązywania ustawy antykrzysowej z 1 07 2009r. powołanej i cytowanej powyżej powódka zatrudniona była u strony pozwanej na podstawie 3 umów o pracę zawartych na czas określony, tj. w chwili wejścia w

życie ustawy w dniu 22 08 2009r. była już zatrudniona na podstawie pierwszej z umów o pracę na czas określony od 1 11 2005r. do 31 12 2009r. , po czym od 1 01 2010r. do 31 12 2010 na podstawie drugiej umowy na czas określony i od 1 01 2011r. do 31 12 2011r. na podstawie trzeciej umowy zawartej na czas określony , przy czym łączny okres trwania umów zawartych na czas określony z powódką w okresie obowiązywania ustawy antykryzysowej / 22 08 2009 do 31 12 2011 / przekraczał 24 miesiące , tymczasem zgodnie z treścią **art. 13 ust. 1 ustawy okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 24 miesięcy. Jednocześnie art. 35 ust. 1** ustawy stanowi , iż do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy **nie stosuje się przepisów art. 25¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy. Ust 2. Do umów, o których mowa w ust. 1, stosuje się przepisy art. 13.**

Tym samym zatrudnienie powódki niezgodne było z art. 13 ust. 1 ustawy w zw. Z art. 35 ust.2 ustawy antykryzysowej , zaś umowa o pracę powódki z dnia 1 01 2011r. zawarta niezgodnie z art. 13 ust 1 ustawy przekształca się w umowę o prace na czas nieokreślony .

Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2014 r., sygn.. akt II PK 123/13 ,

Tytuł: Przekształcenie umowy terminowej w stały kontrakt.

„Czasowe zatrudnienie przez ponad 24 miesiące w okresie obowiązywania pierwszej ustawy antykryzysowej skutkowało przekształceniem umowy terminowej w stały kontrakt.LEX nr 1438838, G.Prawna 2014/61/7 „...Sąd Okręgowy w ramach powództwa o ustalenie dokonał merytorycznej oceny, w której zasadnie przyjął, że zgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, przekroczenie 24 - miesięcznego okresu zatrudnienia na podstawie pięciu umów zawartych na czas określony, trwających w czasie obowiązywania tej ustawy, doprowadziło do przekształcenia piątej z nich w umowę na czas nieokreślony. W niniejszej sprawie zaliczeniu do okresu 24 miesięcy okresu zatrudnienia podlegała już umowa z dnia 1 maja 2009 r. w części obejmującej okres po dniu 22 sierpnia 2009 r., przez co nastąpiło retroaktywne stosowanie tej ustawy na podstawie jej art. 35 ust. 1 i 2. W tym miejscu wskazać należy, że orzecznictwo Sądu Najwyższego konsekwentnie przyjmuje, że **ustawa ta wywołuje skutki prawne poczynając od dnia wejścia jej w życie (22 sierpnia 2009 r.)**. Stanowisko takie zostało po raz pierwszy przedstawione w wyroku z dnia 17 stycznia 2012 r., I PK 67/11 (OSNP 2012 nr 23- 24, poz. 284), w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że do okresu 24 miesięcy, o którym mowa w art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, nie podlegał wliczeniu okres sprzed wejścia jej w życie. Pogląd ten został podtrzymany w tezach lub uzasadnieniach późniejszych orzeczeń. Należy tu wskazać na uchwałę z dnia 9 sierpnia 2012 r., III PZP 5/12 (OSNP 2013 nr 1-2, poz. 1) i na wyroki: z dnia 18 stycznia 2013 r., II PK 149/12 oraz z dnia 4 marca 2013 r., I PK 242/12. Wynikający z art. 2 Konstytucji RP zakaz wstecznego działania prawa i zasada zaufania do państwa były zasadniczym argumentem Sądu Najwyższego przy podjęciu powołanej uchwały III PZP 5/12. Stwierdzono w niej, że umowa o pracę na czas określony zawarta przed dniem 22 sierpnia 2009 r. rozwiązuje się w przewidzianym w niej terminie, choćby trwała ponad 24 miesiące po dniu 21 sierpnia 2009 r. (art. 13 ust. 1 w związku z art. 35 ustawy antykryzysowej). Stanowisko Sądu Najwyższego co do sposobu wejścia w życie ustawy antykryzysowej podzielił Trybunał Konstytucyjny w postanowieniu z dnia 8 stycznia 2013 r., P 48/11 (OTK-A 2013 Nr 1, poz. 8). Ze względu na niedopuszczalność wydania wyroku tym postanowieniem Trybunał umorzył postępowanie wszczęte pytaniem prawnym Sądu Rejonowego w G. o zgodność art. 35 ustawy antykryzysowej z art. 2 i art. 24 Konstytucji. Niedopuszczalność wydania wyroku wynika z braku związku funkcjonalnego między pytaniem prawnym a potrzebą rozstrzygnięcia wątpliwości konstytucyjnych, gdyż mogą być one rozstrzygnięte przez sądy przy użyciu powszechnie używanych reguł interpretacyjnych i interferencyjnych. Trybunał wskazał na wyrok I PK 67/11 oraz na uchwałę III PZP 5/12, której uzasadnienie przytoczył w całości. Następnie stwierdził, że podziela konkluzje Sądu Najwyższego, iż:

1) "art. 35 ustawy antykryzysowej dotyczy wyłącznie umów trwających w dniu wejścia w życie tej ustawy,

2) okres 24 miesięcy, wskazany w art. 13 tej ustawy, liczy się od momentu jej wejścia w życie,

3) nawet, jeżeli nastąpi przekroczenie warunku trwania umowy przez okres 24 miesiące (co oznacza przekroczenie wyznaczonego przez ustawę "limitu"), to ustawa nie wiąże z tym konsekwencji prawnych".

Punkt 3) tych twierdzeń Trybunału może nasuwać wątpliwości, co do jego rozumienia. Skoro jednak stanowią one potwierdzenie poglądów Sądu Najwyższego wyrażonych w sprawach I PK 67/11 oraz III PZP 5/12, to należy go rozumieć dosłownie z jego brzmieniem. Z tego twierdzenia Trybunału nie wynika więc, że przekroczenie 24-miesięcznego okresu zatrudnienia nie jest obwarowane żadną sankcją, lecz jedynie, że nie jest ona przewidziana w ustawie antykryzysowej.

Trybunał nie prowadził bowiem żadnych własnych rozważań co do następstw przekroczenia dopuszczalnego okresu zatrudnienia określonego w art. 13 tej ustawy, zaś powołane przezeń orzeczenia Sądu Najwyższego nie odnosiły się wprost do tego zagadnienia. Jedynie pośrednio można wnioskować z uzasadnienia uchwały III PZP 5/12, że Sąd Najwyższy opowiada się za sankcją przekształcenia takiej umowy w umowę na czas nieokreślony. Wynika to z użytego w niej argumentu, że gdyby zająć stanowisko odmienne niż przyjęte w uchwale, to umowa na czas określony zawarta przed wejściem w życie ustawy antykryzysowej, a kończąca się w okresie między 22 sierpnia 2011 r. a 31 grudnia 2011 r. przekształciłaby się w umowę na czas nieokreślony. Konkluzją tej części rozważań jest stwierdzenie, że powódka pracowała u pozwanej przez okres przekraczający limit określony w art. 13 ustawy antykryzysowej na podstawie pięciu kolejno zawieranych umów po sobie na czas określony, zaś sankcja tego naruszenia prawa nie została określona w tej ustawie.

Skoro ustawa antykryzysowa nie reguluje skutków przekroczenia 24 - miesięcznego okresu zatrudnienia określonego w jej art. 13 ani Kodeks pracy nie zawiera przepisów mogących mieć tu zastosowanie, to przez art. 300 k.p. rozstrzygnięcia tej kwestii należy poszukiwać w odpowiednio stonowanych przepisach Kodeksu cywilnego.

Należy rozważyć, czy nie należy w tym przypadku stosować sankcji częściowej nieważności czynności prawnej, określonej w art. 58 § 3 k.c. Według tego przepisu, jeżeli nieważnością dotknięta jest tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy, co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, że bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana. Można na tej podstawie przyjąć, że umowa jest ważna z wyjątkiem postanowienia określającego sprzecznie z prawem termin jej rozwiązania. Ewentualne zarzuty pracodawcy oparte na twierdzeniu, że bez ustalenia końcowego terminu obowiązywania umowy w ogóle by jej nie zawarł, mogą być oddalone na podstawie obowiązku państwa skutecznej implementacji dyrektywy chroniącej pracowników przed nadużywaniem przez pracodawców umów na czas określony. W odniesieniu do sprzeczności z prawem umownego ustalenia terminu Kodeks cywilny przewiduje jednak odrębną regulację (art. 94 i art. 116 § 2) i ona, jako szczególna ma pierwszeństwo przed sankcjami określonymi w art. 58 k.c. Według art. 116 § 2 k.c., jeżeli skutki czynności prawnej mają ustać w oznaczonym terminie, stosuje się odpowiednio przepisy o warunku rozwiązującym. Natomiast zgodnie z art. 94 k.c. warunek niemożliwy, jak również warunek przeciwny ustawie lub zasadom współżycia społecznego uważa się za niezastrzeżony, gdy jest rozwiązujący. Z tych przepisów wynika wprost, że określenie terminu końcowego obowiązywania umowy o pracę ustalonego sprzecznie z art. 13 ustawy antykryzysowej uważa się za niezastrzeżone. Taka umowa o pracę obowiązuje więc przez czas nieokreślony. Sąd Najwyższy w niniejszej sprawie podziela taką wykładnię. Ponadto taka interpretacja jest w pełni zgodna z klauzulą 5 pkt 2 lit. b załącznika do dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz. Urz. WE L 175 z dnia 10 lipca 1999 r., s. 43 - Dz. Urz. UE - sp. 05, t. 3, s. 368). Zgodnie z tym postanowieniem Państwa Członkowskie ustalają, o ile jest to właściwe, na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony lub stosunki pracy będą uważane za umowy o pracę lub stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony."

Pogląd powyższy w ocenie Sądu orzekającego należy w całej rozciągłości podzielić, albowiem zatrudnienie powódki na czas określony w okresie obowiązywania ustawy antykryzysowej w sposób sprzeczny z art. 13 ust 1 tej ustawy przekroczyło okres maksymalny 24 miesiące, co jest niedopuszczalne, a zatem zgodnie z art. 94 kc w zw. Z art. 300

kp i art. 22 k.p. uznać należało, iż strony łączył stosunek pracy zawarty na czas nieokreślony na podstawie umowy z dnia 1 01 2011r. , stosunek ten nie został rozwiązany z dniem 31 12 2011r. i po dacie tej trwał nadal pomimo zawierania kolejnych dwóch umów zlecenia z powódką . Co więcej , jak wynika z zeznań świadków po 31 12 2011r. powódka i inni członkowie zespołu archiwalnego posiadający umowy o pracę zawarte na czas określony do 31 12 2011r. nadal wykonywali pracę w tym samym miejscu , w podobnych godzinach pracy , pod nadzorem i kierownictwem , sposób wykonywania obowiązków pracowniczych przez powódkę i innych członków zespołu nie uległ zasadniczej zmianie pomimo niekwestionowanej zmiany sposobu rozliczeń pomiędzy pozwanym (...) sp. z o.o. a (...) SA / rozliczenie według ilości plików , czy rekordów wpisywanych do systemu informatycznego i zrozumiałej znajomości przez tych pracowników pracy wykonywanej przez nich przez wiele lat , praca doświadczonych pracowników z natury rzeczy nie wymaga ścisłego nadzoru i kierownictwa , a pracownicy tacy wykazują większy stopień samodzielności /.

Z powyższych względów należało orzec jak w punkcie I wyroku na podstawie wskazanych powyżej regulacji .

W punkcie II wyroku orzeczono o odprawie . Z przesłuchania świadków pracowników strony pozwanej (...) sp. z o.o. i członka zarządu pozwanej jasno wynika , iż przyczyną niezawarcia kolejnej umowy z powódką i innymi członkami zespołu archiwalnego było wykonanie zadań wsparcia zespołu archiwalnego (...)SA i brak chęci dalszej współpracy ze strony (...) w powyższym zakresie , a nie przyczyny leżące po stronie członków zespołu . Tym same są to przyczyny nie leżące po stronie pracownika – powódki.

Art. 1. Ust.1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r.o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników Dz U z 2003 Nr 90 poz. 844 ze zmianami / stanowi , iż . przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1)10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2)10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3)30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników

- zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

2. Liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników.

Art. 10. Ust. 1. Stanowi , iż przepisy art. 5 ust. 3-6 i **art. 8 stosuje się odpowiednio** w razie **konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków** pracy **z przyczyn niedotyczących pracowników**, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

2. W przypadku określonym w ust. 1 pracodawca może rozwiązać stosunki pracy, w drodze wypowiedzenia, z pracownikami, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu.

3. Pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikom, o których mowa w ust. 2, jeżeli z przyczyn określonych w ust. 1 nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy. W takim przypadku stosuje się art. 38 Kodeksu pracy.

4. Jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy w okolicznościach określonych w ust. 3 powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom przysługuje, przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy. Prawo do dodatku wyrównawczego nie przysługuje pracownikom, których szczególna ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę wynika z art. 41 Kodeksu pracy.

5. Przepisów ust. 1-4 nie stosuje się do pracowników będących posłami, senatorami lub radnymi, w okresie, w którym ich stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem.

Art. 8. 1. Pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

1)jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;

2)dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;

3)trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

2. Przy ustalaniu okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1, przepis art. 36 § 1¹ Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.

3. Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

4. Wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Z uwagi na fakt, iż w okolicznościach sprawy uznać należy, iż pozwany rozwiązał umowę o pracę z powódką z przyczyn nie dotyczących pracownika z dniem 31 12 2013r., powódce przysługuje prawo do odprawy pieniężnej wskazanej w art. 8 ustawy ust.1 pkt 2 w zw. Z art. 10 ust1 ustawy z 13 marca 2003r. O odsetkach orzeczono na mocy art. 481 kc w zw. Z art. 300 kp zgodnie z datą wskazaną przez stronę powodową, która przypada po terminie wymagalności.

W punkcie III orzeczono na mocy art. 355 kpc w zw. Z art. 203 kpc i art. 469 kpc o umorzeniu postępowania co do pozostałych roszczeń na skutek cofnięcia pozwu, uznając, iż cofnięcie pozwu nie jest sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego, nie zmierza do obejścia prawa i nie narusza słusznego interesu pracownika.

W punkcie IV wyroku orzeczono na mocy art. 100 kpc, albowiem żądania powódki zostały uwzględnione w części, a po części powódka pozew wycofała, co równoznaczne jest z przegraniem sprawy w sferze kosztów procesu.

W pkt V wyroku Sąd nadał wyrokowi w pkt II rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty wynagrodzenia miesięcznego powódki na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., z którego wynika, że 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.