

Sygn. akt VIII *Pa* 236/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 grudnia 2020 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

|                        |   |
|------------------------|---|
| <b>Przewodniczący:</b> | <b>sędzia Patrycja Bogacińska- Piątek</b>               |
| <b>Sędziowie:</b>      | <b>Grażyna Łazowska<br/>(del) Magdalena Kimel (spr)</b> |

**po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 30 grudnia 2020r. w G.**

**sprawy z powództwa D. S.**

**przeciwko A. K.**

**o** wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z powodu choroby, ekwiwalent pieniężny za urlop, o ustalenie stosunku pracy, sprostowanie świadectwa pracy,

**na skutek apelacji** powódki

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Gliwicach

**z dnia** 28 sierpnia 2019 r. **sygn. akt** VI P 226/17

I. zmienia zaskarżony wyrok :

1) częściowo w punkcie II w ten sposób, że ustala, że powódkę z pozwaną łączył stosunek pracy na podstawie umowy o pracę w okresie od dnia 15 kwietnia 2015 roku do dnia 31 lipca 2015 roku,

2) w całości w punkcie III w ten sposób, że znosi wzajemnie koszty zastępstwa procesowego pomiędzy stronami,

II. odrzuca apelację w zakresie punktu I.2 wyroku,

III. oddala apelację w pozostałym zakresie,

IV. odstępuje od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia (del) Magdalena Kimel (-) sędzia Patrycja Bogacińska – Piątek (-)sędzia Grażyna Łazowska

**Sygn. akt VIII Pa 236/19**

## UZASADNIENIE

Po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu powódka D. S. domagała się zasądzenia od pozwanej A. K. kwot:

- 2.500 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę na czas określony bez wypowiedzenia wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty;
- 600,03 zł tytułem wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty;
- 360,06 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok 2017 wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty;
- 2.000 zł tytułem odszkodowania za dyskryminację wraz z odsetkami od dnia 14 sierpnia 2018 roku do dnia zapłaty.

Nadto powódka wniosła sprostowanie świadectwa pracy z 12 stycznia 2017r. poprzez:

- w ustępie 1 świadectwa pracy w miejsce słów „do 12 stycznia 2017r.” wpisanie słów „do 23 stycznia 2017r.”;
- w ustępie 4 w miejsce słów „przysługującego: 2 dni wykorzystanego” wpisanie słów „przysługującego: 3 dni”, a w miejsce słów „wykorzystano: 2” wpisanie słów „wykorzystano: 0”.

Dalej wniosła o ustalenie, że świadczyła na rzecz pozwanej pracę na podstawie umowy o pracę od 15 kwietnia 2015r. do 31 lipca 2015r. Powódka domagała się również zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wskazała, że od 1 sierpnia 2015r. zatrudniona była na podstawie umowy o pracę na stanowisku przedstawiciela handlowego przez A. K., jednak faktycznie czynności kelnerki na rzecz pozwanej wykonywała już od kwietnia 2015r.

w kawiarni (...) w G.. Oświadczeniem woli z 9 stycznia 2017 roku pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez zachowania wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Powódka wskazała, że wypowiedzenie doręczone zostało jej listem poleconym 23 stycznia 2017 roku wraz ze świadectwem pracy. Powódka zakwestionowała wskazane w wypowiedzeniu okoliczności, bowiem nie dopuściła się ciężkich naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych, które spowodować mogło utratę zaufania pozwanej do powódki. Powódka podniosła, że od 13 stycznia 2016 roku do 11 stycznia 2017 roku przebywała kolejno na urlopie macierzyńskim, dodatkowym urlopie macierzyńskim i urlopie rodzicielskim, a od 12 stycznia 2017 roku do 20 stycznia 2017 roku na zwolnieniu lekarskim. Zaznaczyła, że w tym czasie nie miała obowiązku świadczenia pracy na rzecz pozwanej, a więc nie była również zobowiązana do odbierania od niej telefonów. Mimo tego powódka w trosce o interes pracodawcy utrzymywała z pracodawcą korespondencję SMS-ową. Następnie zaznaczyła, że kontakty utrzymywane z mężem pozwanej dotyczyły spraw pracowniczych, ponieważ pozwana sama wskazała go jako osobę umocowaną do działania w jej imieniu. Odnosząc się do zarzutów podrobienia podpisów na przekazanych przez dział kadr dokumentach, powódka wskazała, że do dnia otrzymania wypowiedzenia nie miała na ten temat wiedzy. Powódka zakwestionowała również okoliczność wyłudzenia od pozwanej umowy o pracę, bowiem z uwagi na świadczenie przez powódkę pracy a rzecz pozwanej od kwietnia 2015 roku pozwana już wtedy zobowiązana była do zawarcia z powódką umowy o pracę. Powódka zarzuciła, że wskazywanie jako jednego z powodów rozwiązania umowy ciąży powódki ma charakter dyskryminacji. Dalej wskazano, że niejasna jest data przyjęta przez pozwaną za dzień rozwiązania umowy, to jest 12 stycznia 2017 roku, bowiem umowa wypowiedziana została przez pozwaną 4 stycznia 2017 roku drogą SMS-ową. Powódka wskazała, że wypowiedzenie takie nie może być uznane za dokonane prawidłowo, bowiem nie została zachowana obligatoryjna forma pisemna. Wskazała także, że pozwana niesłusznie przyjęła, że powódce przysługiwały dwa dni urlopu i obydwa te dni zostały wykorzystane. Zdaniem powódki przysługiwał jej urlop w wymiarze 3 dni i nie został on przez nią wykorzystany w żadnej części, ponieważ przebywała najpierw na urlopach związanych z rodzicielstwem a później na zwolnieniu lekarskim. Zaznaczyła, że zwróciła się do pozwanej o sprostowanie świadectwa pracy, czego pozwana nie uczyniła. Na uzasadnienie kwoty 600,03 zł powódka wskazała, że w okresie od

12 stycznia 2017 roku do 20 stycznia 2017 roku przysługiwało jej od pozwanej wynagrodzenie w okresie niezdolności do pracy w wymiarze 80% podstawy, która dla powódki wynosiła 2.500 zł

Wobec braku odpowiedzi na pozew oraz niestawiennictwa pozwanej na rozprawie w dniu 17 maja 2017 roku Sąd Rejonowy wydał wyrok zaoczny, w którym uznał powództwo za uzasadnione w całości.

W ustawowym terminie pozwana wniosła sprzeciw od wyroku zaocznego, wnosząc o jego uchylenie oraz oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu wskazała, że powódka zatrudniona była u niej na umowę o pracę od 1 sierpnia 2015 roku. Powódka była w ciąży, o czym nie poinformowała pozwanej w trakcie rozmowy o pracę. Dalej pozwana wskazała, że powódka od sierpnia do października 2015 roku, kiedy to rozpoczęła zwolnienie chorobowe, za każdy miesiąc otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 2.500 zł brutto pomimo tego, że w żadnym miesiącu nie przepracowała pełnego wymiaru godzin. Zaznaczyła, że urlop wypoczynkowy, za który ekwiwalentu dochodzi powódka został jej już udzielony „awansem” na przyszły okres zatrudnienia. Pozwana podniosła, że w trakcie zwolnienia macierzyńskiego powódka nie odebrała od niej żadnego połączenia telefonicznego, których ta wykonała kilkanaście, a jedynie na niektóre z nich powódka odpisywała SMS-y, w których informowała, że przebywa z dzieckiem u lekarza. Wobec braku jakiejkolwiek informacji ze strony powódki pozwana wskazała, że zmuszona została do zatrudnienia kolejnej osoby na pełny etat. Pozwana zaznaczyła, że utraciła do powódki zaufanie. Wskazała, że mając świadomość zbliżającego się końca urlopu rodzicielskiego powódki w dniu 4 stycznia 2017 roku podjęła próbę kontaktu telefonicznego z powódką w celu ustalenia grafiku na kolejny tydzień. Wobec braku odpowiedzi ze strony powódki, pozwana wysłała do niej SMS z informacją o rozwiązaniu umowy o pracę, co pozwana traktowała jako pełnowartościowe oświadczenie woli z uwagi na brak możliwości innego kontaktu z powódką. Podniosła, że dopiero 15 stycznia została przez powódkę poinformowana o przebywaniu na zwolnieniu chorobowym.

Pozwana nie kwestionowała roszczenia powódki w zakresie wskazanych w pozwie kwot pod względem rachunkowym.

Wyrokiem z 28 sierpnia 2019r. (sygn. akt: VI P 226/17) Sąd Rejonowy w Gliwicach w punkcie pierwszym uchylił wyrok zaoczny Sądu Rejonowego w Gliwicach z 17 maja 2017 r. w całości i:

1. zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 2.500,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę na czas określony bez wypowiedzenia wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 lutego 2017 roku do dnia zapłaty;
2. zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 240,04 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok 2017 wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 lutego 2017 roku do dnia zapłaty;
3. nakazał pozwanej sprostowanie świadectwa pracy powódki z 12 stycznia 2017 roku w ten sposób, że w ustępie 4 w miejsce słów „wykorzystano: 2” wpisze „wykorzystano: 0”;
4. oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Z kolei w punkcie drugim oddalił powództwo o ustalenie istnienia stosunku prawnego oraz o odszkodowanie z powodu dyskryminacji. W punkcie trzecim zasądził od powódki kwotę 1.350,00 zł, tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Nadto w punkcie czwartym sentencji nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Gliwicach kwotę 513,00 zł tytułem opłaty od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

***Powyższy wyrok Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny:***

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana A. K. prowadzi działalność pod nazwą Usługi (...) w G.. W ramach działalności pozwana prowadzi kawiarnię (...) w G. przy Placu (...). Z uwagi na fakt, że w kwietniu 2015 roku pozwana urodziła dziecko, obowiązki związane z prowadzeniem kawiarni przejęła częściowo zatrudniona

u niej K. P. oraz mąż pozwanej G. K.. K. P. zajmowała się głównie zarządzaniem pracownikami, między innymi układaniem grafików, rekrutacją nowych pracowników, wydawaniem pracownikom poleceń w trakcie bieżącej pracy. Przez pozostałych pracowników K. P. uważana była za nieoficjalnego przełożonego, bowiem była pracownikiem z najdłuższym stażem. G. K. zajmował się dostarczaniem i odbiorem dokumentów oraz dostarczaniem ciast do kawiarni. Pozwana czasami pojawiała się w kawiarni osobiście. Pozwana podejmowała decyzje dotyczące udzielania pracownikom urlopów wypoczynkowych.

Dalej Sąd I instancji ustalił, że w kwietniu 2015 roku powódka odbyła z K. P. rozmowę kwalifikacyjną na stanowisko kelnerki w kawiarni. Z uwagi na pozytywny przebieg rozmowy wkrótce powódka zaczęła w ramach szkolenia wykonywać czynności kelnerki w kawiarni (...). Powódka nie zawarła wówczas z pozwaną żadnej umowy pisemnej. W trakcie okresu szkolenia powódka wykonywała pracę związaną z obsługą klientów, przygotowywaniem deserów. Przy układaniu grafiku pracy powódka wskazywać mogła dni, w które odpowiadało jej wykonywanie pracy, ponieważ jeżeli była taka możliwość propozycje pracowników były zawsze brane pod uwagę przy układaniu grafików. Jej dzienny wymiar czasu pracy był krótszy niż czas pracy pozostałych pracowników. Osoby odbywające szkolenie w kawiarni miały większą elastyczność w zakresie godzin pracy, ponieważ dopisywane były do grafiku jako dodatkowi pracownicy.

Sąd merytoryczny ustalił również, że na przełomie czerwca i lipca 2015 roku powódka poinformowała pozwaną, że jest w ciąży. Powódka przed urodzeniem dziecka chciała uregulować swoje sprawy pracownicze, aby móc skorzystać z urlopów macierzyńskiego i rodzicielskiego. Z uwagi na fakt, że pozwana sama niedawno urodziła dziecko, chciała pomóc powódce.

Powódka zarejestrowana była w Powiatowym Urzędzie Pracy w G., jako bezrobotna między innymi do 26 stycznia 2015 roku, a następnie w okresie od 27 lipca 2015 roku do 31 lipca 2015 roku.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy ustalił, iż 1 sierpnia 2015 roku pozwana zawarła z powódką umowę o pracę. Powódka od 1 sierpnia 2015 roku była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku przedstawiciela handlowego. Zgodnie z umową powódka otrzymywać miała wynagrodzenie w kwocie 2.500 zł brutto miesięcznie. Przysługiwało jej prawo do 20 dni urlopu wypoczynkowego rocznie. Powódka obowiązana była do podpisywania listy obecności w pracy, które odzwierciedlają rzeczywisty czas pracy.

W tym samym okresie w kawiarni pracowali również D. O., M. W., M. S. oraz A. D.. Część z wymienionych osób posiadała umowy o pracę, a część, tak jak powódka, odbywała szkolenia przygotowujące do podjęcia zatrudnienia.

Od 1 sierpnia 2015 roku do 22 października 2015 roku powódka świadczyła pracę na rzecz pozwanej, jednak zakres jej obowiązków był tożsamy z wcześniej wykonywaną pracą kelnerki. Zakres obowiązków powódki – na obowiązki przedstawiciela handlowego - miał zostać zmieniony dopiero po jej powrocie z urlopów związanych z rodzicielstwem. We wskazanym okresie czas pracy powódki ujawniany był na liście obecności, którą powódka własnoręcznie podpisywała. W sierpniu 2015 roku powódka rozpoczęła pracę od 11 sierpnia, ponieważ wcześniej przebywała na urlopie wypoczynkowym. Za miesiące sierpień, wrzesień i październik 2015 roku powódka otrzymała pełne miesięczne wynagrodzenie.

Następnie Sąd I instancji ustalił, że w trakcie świadczenia pracy przez powódkę, w kawiarni czasami pojawiał się jej partner M. F., który w oczekiwaniu na powódkę podejmował rozmowy z pozostałymi pracownikami kawiarni. Nie przejawiał objawów agresji.

Od 23 października 2015 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim związanym z ciążą. Po urodzeniu dziecka powódka od 13 stycznia 2016 roku do 1 czerwca 2016 roku przebywała na urlopie macierzyńskim, następnie od 2 czerwca 2016 roku do 13 lipca 2016 roku przebywała na dodatkowym urlopie macierzyńskim, a od 14 lipca 2016 roku do 11 stycznia 2017 roku przebywała na urlopie rodzicielskim.

Sąd merytoryczny ustalił także, że w trakcie przebywania na urloпах związanych

z rodzicielstwem, a wcześniej na zwolnieniu lekarskim pozwana wielokrotnie podejmowała próby kontaktu telefonicznego z powódką. Powódka nie odbierała jednak telefonu, informując poprzez wiadomości SMS, że przebywa z dzieckiem u lekarza. W przypadku konieczności uzyskania jakichkolwiek dokumentów lub informacji od pracodawcy powódka nie kontaktowała się z pozwaną, a z jej mężem G. K.. W tym czasie powódka przychodziła do kawiarni w odwiedzinie.

W dniu 4 stycznia 2017 roku, z uwagi na zbliżający się koniec urlopu rodzicielskiego powódki, pozwana po nieudanej próbie skontaktowania się z powódką wysłała do niej wiadomość SMS, w której poinformowała o problemach z kontaktem, jak również o tym że „nie ma dla powódki godzin”. Pozwana wskazała również, że oczekuje od powódki złożenia wypowiedzenia „z dniem następnym po zakończeniu macierzyńskiego”. Obydwie strony poczytały wysłaną wiadomość za dyscyplinarne rozwiązanie umowy pracę.

Po zakończeniu urlopu rodzicielskiego powódka nie powróciła do pracy, bowiem od 12 stycznia 2017 roku o 20 stycznia 2017 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim. Staż pracy powódki w styczniu 2017 roku nie przekraczał 10 lat. Pozwana nie udzieliła powódce urlopu wypoczynkowego w roku 2017.

Pismem z 9 stycznia 2017 roku, odebrany przez powódkę 23 stycznia 2017 roku, pozwana poinformowała powódkę o rozwiązaniu umowy o pracę z 1 sierpnia 2015 roku

z dniem 12 stycznia 2017 roku, na podstawie art. 52 § 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez powódkę. W uzasadnieniu pozwana wskazała, że jako pracodawca została przez powódkę zlekceważona, gdyż ta unikała kontaktu w szczególności nie odbierając połączeń telefonicznych od pozwanej w okresie urlopu macierzyńskiego. Następnie wskazała, że powódka kontaktowała się regularnie z mężem pozwanej, wyłudzała zasiłki z opieki społecznej, a nadto w kawiarni pojawiał się przejawiający agresję M. F.. Pozwana podkreśliła, że wobec powyższego utraciła do powódki zaufanie. Nadto podkreśliła, że 4 stycznia 2017 roku wysłała do powódki wiadomość SMS z wypowiedzeniem umowy o pracę, które uważa za skutecznie dokonane. Wraz z pismem powódce doręczone zostało świadectwo pracy, w którym jako okres zatrudnienia wskazano okres od 1 sierpnia 2015 roku do 12 stycznia 2017 roku. Jako przyczynę ustania stosunku pracy wskazano rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 30 § 1 pkt. 3 k.p. Nadto podano, że w okresie zatrudnienia pracownikowi przysługiwał urlop wypoczynkowy w wymiarze 2 dni, który został w całości wykorzystany.

Pismem z 26 stycznia 2017 roku powódka skierowała do pozwanej wniosek o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wpisanie w pkt. 1 okresu zatrudnienia od 1 sierpnia 2017 roku do 23 stycznia 2017 roku, natomiast w pkt. 4, że przysługujący urlop w wymiarze 2 dni wykorzystany został w wymiarze 0 dni.

Powyższe pismo pozostało bez odpowiedzi ze strony pozwanej.

Powyższych ustaleń Sąd Rejonowy dokonał w oparciu o: akta osobowe powódki, kopię umowy o pracę (k.11), kopię pisma pozwanej z 9 stycznia 2017r. wraz

z potwierdzeniem doręczenia (k.12, 14-15 i 158), świadectwo pracy (k. 13), zwolnienie lekarskie (k.16), wniosek o sprostowanie świadectwa pracy z dowodem nadania (k.17-19, korespondencję SMS w tym SMS z 4 stycznia 2017r. (k.21-22), kopię listy obecności (k.55-64 i 83-84), kwestionariusz osobowy powódki (k.117-118), pismo powódki do ZUS

z 28 grudnia 2015r. (k.119-120), listę płac (k.121-123), pismo PUP w G. z 20 grudnia 2018r. (k.194), zeznania świadka M. F. (k.150v.-153), zeznania świadka D. O. (k.153-155), zeznania świadka K. P. (k.179v.-181), zeznania świadka J. S. (k.181), zeznania świadka H. S. (k.186v.), zeznania świadka M. W. (k.187-188v.), zeznania świadka A. D. (k.201v.-203v), przesłuchanie powódki (k.203v.-205), przesłuchanie pozwanej (k.216v.-217v., 219-220v.).

### ***W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy poczynił następujące rozważania:***

W oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe Sąd I instancji uznał, że powództwo zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd I instancji zauważył, że zgodnie z art. 347 k.p.c. po ponownym rozpoznaniu sprawy sąd wydaje wyrok, którym wyrok zaoczny w całości lub części utrzymuje w mocy albo uchyla go i orzeka o żądaniu pozwu, bądź też pozew odrzuca lub postępowanie umarza. Przepis art. 332 § 2 stosuje się odpowiednio.

Mając na uwadze powyższe w punkcie I wyroku Sąd Rejonowy uchylił wyrok zaoczny Sądu Rejonowego w Gliwicach z 17 maja 2017 roku, a w dalszej części orzekł o żądaniu pozwu.

Przechodząc do dalszych rozważań Sąd I instancji uznał, że przedmiotem sporu w rozpoznawanej sprawie było ustalenie czy pozwana, rozwiązując z powódką umowę o pracę, naruszyła przepisy Kodeksu pracy dotyczące rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika – art. 52 k.p.

Powołując się na treść art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd merytoryczny podkreślił, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie jest jednostronnym oświadczeniem woli pracodawcy, mającym na celu natychmiastowe rozwiązanie istniejącego stosunku pracy.

Następnie Sąd Rejonowy zauważył, że zgodnie z art. 30 § 3 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się oświadczeniem każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy

o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, może być wyrażone przez każde zachowanie, ujawniające wolę w sposób dostateczny, a więc także

w sposób dorozumiany, mimo jego formalnej wadliwości (art. 30 § 3 k.p.). Oświadczenie w takiej formie (ustnej, w rozmowie telefonicznej) nie powoduje nieważności dokonanej czynności prawnej, aczkolwiek upoważnia pracownika do wystąpienia na drogę sądową

z odpowiednim roszczeniem przewidzianym przepisami prawa (tak Sąd Najwyższy w wyroku sygn.. II UK 280/15, LEX nr 2052408 z 5 maja 2016 r.) W odniesieniu do pism przesyłanych przez pracodawcę pracownikowi nie ma zastosowania art. 139 k.p.c., stosuje się natomiast art. 61 k.c. Decydujące znaczenie ma zatem ustalenie, kiedy faktycznie adresat oświadczenia woli zapoznał się z jego treścią, albo kiedy mógł się z nią zapoznać - przy dołożeniu należytej staranności (tak Sąd Najwyższy w wyroku sygn II PK 259/16, LEX nr 2435645 - z 10 października 2017 r).

Przechodząc do dalszych rozważań na gruncie niniejszej sprawy, Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności uznał, że obydwie strony za rozwiązanie umowy o pracę poczytywały wiadomość SMS wysłaną przez pozwaną do powódki 4 stycznia 2017 roku. Potwierdziła to powódka w treści wiadomości SMS z 8 stycznia 2017 roku, jak również obie strony w trakcie przesłuchania przed Sądem. Uznać zatem należy, że wprawdzie rozwiązanie umowy zostało skutecznie dokonane, jednakże bez zachowaniem obligatoryjnej formy pisemnej. Za oświadczenie dokonane w formie pisemnej nie może być bowiem uznane wysłanie wiadomości SMS.

Równocześnie Sąd Rejonowy zauważył, że zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Przyczyna rozwiązania umowy

o pracę z winy pracownika musi mieścić się w katalogu wymienionym w art. 52 § 1 k.p., a nadto być prawdziwa (czyli nie może być pozorna) i konkretna, a zatem zrozumiała dla pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 26 maja 2012 roku, I PKN 670/99, OSNP 2001/22/663, wyrok Sądu Najwyższego z 19 listopada 2003 roku, I PK 18/03, LEX nr 532131). W sytuacji gdy rozwiązanie umowy o pracę dokonane zostało z naruszeniem przepisów o ich rozwiązywaniu pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie – art. 56 k.p.

Co istotne, podana przez pracodawcę przyczyna (przyczyny) rozwiązania umowy

o pracę wyznacza zakres kognicji sądu, który nie może dokonywać ustaleń faktycznych niebędących podstawą rozwiązania umowy o pracę. Nadto to na pracodawcy – w świetle art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i art. 232 k.p.c. – spoczywa ciężar dowodzenia, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę w omawianym trybie było prawidłowe (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 lutego 1997 roku, I PKN 68/96, OSNP 1997/18/339). Tym samym to pozwana zobowiązana była przedstawić istotne dowody, które potwierdziłyby, że zachowanie powódki było działaniem naruszającym w sposób ciężki jej podstawowe obowiązki pracownicze.

Następnie Sąd Rejonowy zauważył, że w judykaturze podnosi się, że z treści przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wynika, iż naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przyznania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego, do którego niezbędny jest znaczny stopień nasilenia złej woli pracownika w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, to można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć lub też gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności – w pierwszej sytuacji i niedbalstwa – w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się obok winy umyślnej w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 28 czerwca 2012 roku, II PK 285/11, LEX nr 1254679; z 5 marca 2013 roku II PK 174/12, M. P. Pr. (...) -426; z 20 grudnia 2013 roku II PK 81/13, LEX nr 1438800; z 20 stycznia 2016 roku, II PK 311/14, LEX nr 1974078).

Kwestia ta, wobec niewłaściwej formy wypowiedzenia ma wprawdzie znaczenie drugorzędne, chociaż wskazać należy że również w tym przypadku Sąd Rejonowy nie podzielił zasadności przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazanych przez pozwaną. Część z powołanych przez pozwaną przyczyn ocenić należało jako niemające znaczenia dla sprawy, bowiem nie mogły być traktowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Za takie uznać należy rzekomą agresję M. F. w stosunku do pracowników pozwanej oraz utrzymywanie przez powódkę kontaktów z mężem pozwanej. Sąd I instancji skupił się natomiast na najważniejszym i wielokrotnie podkreślanym przez pozwaną zachowaniu powódki mającym stanowić naruszenie obowiązków pracowniczych, a to braku kontaktu z pracodawcą w okresie korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem. Wskazać należy, że argumentacja pozwanej w tym zakresie okazała się chybiona. Powódka w okresie korzystania ze zwolnienia lekarskiego, urlopu macierzyńskiego czy też urlopu rodzicielskiego nie miała obowiązku odbierać telefonów służbowych od pracodawcy. Jak bowiem słusznie wskazuje się w orzecznictwie: „W czasie zwolnienia lekarskiego pracownik jest czasowo zwolniony z obowiązku świadczenia pracy i wykonywania innych czynności mających związek z pracą (zob. wyrok SA w Katowicach z 14.1.1999 r., III AUa 1221/98, PP Nr (...))”. Co więcej, jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego, powódka odwiedzała w okresie urlopu macierzyńskiego kawiarnię i pozwana mogła z nią porozmawiać osobiście o dalszej współpracy.

Sąd merytoryczny wskazał również na określony w art. 30 § 5 k.p. wymóg, aby w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia zawarte zostało pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy. Pozwana w dokonany rozwiązaniu umowy o pracę nie sprostала również wskazanemu wymogowi, bowiem w żaden sposób nie poinformowała powódki o przysługującym jej prawie odwołania.

W konsekwencji Sąd I instancji uznał, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę było wadliwe. Tym samym roszczenie powódki o odszkodowanie było zasadne (co do zasady, jak i wysokości).

Tym samym z mocy art. art. 58 k.p. w związku z art. 56 k.p. Sąd merytoryczny zasądził od pozwanej na rzecz powódki odszkodowanie, jak w punkcie I.1. wyroku. Rozstrzygnięcie o odsetkach ustawowych za opóźnienie oparto na podstawie art. 481 k.c.

W ocenie Sądu I instancji jedynie częściowo zasadnym okazało się natomiast roszczenie powódki. Powódka dochowała wymogu przeprowadzenia postępowania reklamacyjnego o sprostowanie świadectwa pracy. W terminie zakreślonym przepisami prawa wniosła o sprostowanie świadectwa pracy i w następstwie nieotrzymania od pozwanej odpowiedzi wytoczyła powództwo w niniejszej sprawie.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wykazał natomiast, że wbrew informacjom ujętym w ustępie 4 świadectwa pracy z 12 stycznia 2017 roku, powódka nie wykorzystała żadnego z przysługujących jej dni urlopu wypoczynkowego w roku 2017. Okoliczność ta potwierdzona została przez samą pozwaną, która w trakcie przesłuchania oświadczyła, że w roku 2017 nie udzielała powódce urlopu. Tym samym świadectwo pracy w tym zakresie podlegało sprostowaniu, jednakże żądanie powódki nie mogło zostać uwzględnione w całości. Powódka oświadczyła bowiem, że w styczniu 2017 roku jej staż pracy był niższy niż 10 lat. Zgodnie zatem z art. 154 § 1 pkt. 1 k.p. wymiar przysługującego powódce urlopu wynosił 20 (a nie 26) dni. Obliczając stosunkowo do przepracowanego przez nią jednego miesiąca w roku 2017, powódka nabyła prawo do 2 dni urlopu wypoczynkowego (1/12 z 20 dni).

Mając na uwadze powyższe Sąd merytoryczny orzekł jak w punkcie I.3. wyroku, nakazując pozwanej sprostowanie świadectwa pracy powódki z 12 stycznia 2017 roku w ten sposób, że w ustępie 4 w miejsce słów „wykorzystano: 2” wpisze „wykorzystano: 0”.

Z kolei w odniesieniu do roszczenia zasądzenia ekwiwalentu należnego powódce za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok 2017, w ocenie Sądu Rejonowego, powódka wskazała, że dochodzi ekwiwalentu w kwocie 360,06 zł za przysługującej jej urlop wypoczynkowy w wymiarze 3 dni. Wobec braku zakwestionowania powyższej kwoty, co do jej wysokości Sąd I instancji przyjął, iż obliczona została ona prawidłowo i przyjął, że wysokość ekwiwalentu jest pomiędzy stronami bezsporna. Jak jednak wskazano wyżej należy powódce urlop wypoczynkowy za rok 2017 wynosił 2 a nie 3 dni robocze. Zgodnie z powyższym Sąd Rejonowy obliczył stosunkowo należną powódce wysokość ekwiwalentu zasądzając na jej rzecz 2/3 wskazanej przez nią kwoty.

Mając na uwadze wskazane okoliczności oraz na podstawie powołanych przepisów w punkcie I.2 wyrok Sąd I instancji zasądził na rzecz powódki ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok 2017 w kwocie 240,04 zł.

O odsetkach za opóźnienie orzeczono na podstawie art. 481 k.c. w z. z art. 300 k.p. mając na uwadze, że powódka żądała odsetek od ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

W zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy powódki w zakresie daty zakończenia stosunku pracy Sąd I instancji zauważył, że powódka wskazała bowiem, iż prawidłową datę stanowi 23 stycznia 2017 roku, kiedy to otrzymała od pozwanej pismo stanowiące wypowiedzenie umowy o pracę.

Po dokonaniu wszechstronnej analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego, w tym przed wszystkim treści korespondencji SMS-owej pomiędzy pozwaną a powódką w dniach od 4-8 stycznia 2017 roku, jak również treści zeznań stron, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że powództwo w tym zakresie podlega oddaleniu, jako nieuzasadnione. Wskazał bowiem Sąd Rejonowy, że wprawdzie nie zostało jednoznacznie wskazane w treści wiadomości wysłanej do powódki przez pozwaną 4 stycznia 2017 roku, że wiadomość ta stanowi rozwiązanie umowy o pracę w winy pracownika bez wypowiedzenia, jednakże obydwie strony poczytywały ją za takie oświadczenie. Wynika to zarówno z treści wiadomości SMS wysłanej przez powódkę do pozwanej w dniu 8 stycznia 2017 roku, jak i z treści pisma z 9 stycznia 2017 roku wysłanego przez pozwaną od powódki. Okoliczność ta potwierdzona została również przez



obydwie strony w trakcie przesłuchania. Zarówno powódka, jak i pozwana od początku podtrzymywały, że wiadomość wysłana 4 stycznia 2017 roku stanowiła dla nich rozwiązanie umowy o pracę.

W ocenie Sądu merytorycznego, wypowiedzenie to nie zostało dokonane we właściwej formie ani z zachowaniem wymogów ustawowych, jednak okoliczności te nie mają wpływu na skuteczność takiego oświadczenia. Jak już wskazano wyżej, oświadczenie w takiej formie (ustnej, w rozmowie telefonicznej) nie powoduje nieważności dokonanej czynności prawnej, aczkolwiek upoważnia pracownika do wystąpienia na drogę sądową z odpowiednim roszczeniem przewidzianym przepisami prawa.

Tym samym roszczenie powódki w zakresie sprostowania świadectwa pracy w części dotyczącej daty zakończenia stosunku pracy podlegało oddaleniu, o czym Sąd Rejonowy orzekł w punkcie I.4 wyroku.

Sąd Rejonowy miał również na uwadze, że powódka domagała się dodatkowo ustalenia istnienia stosunku prawnego, poprzez ustalenie, że w okresie od 15 kwietnia 2015 roku do 31 lipca 2015 roku świadczyła na rzecz pozwanej prace na podstawie umowy o pracę.

Powództwo w tym zakresie podlegało oddaleniu jako niewykazane. Zgodnie bowiem z art. 22 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy – art. 22 § 11 k.p.

Ponadto z art. 29 § 1 k.p. wynika, iż umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności: rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy oraz termin rozpoczęcia pracy.

W świetle powyższych przepisów, terminem „stosunek pracy” winien być określany stosunek prawny, zawarty pomiędzy dwoma podmiotami, z których jeden zwany pracownikiem jest obowiązany świadczyć osobiście i w sposób ciągły, powtarzający się, pracę określonego rodzaju, na rzecz i pod kierownictwem drugiego podmiotu zwanego pracodawcą. Praca powinna być świadczona w określonym miejscu i wyznaczonym czasie, natomiast pracodawca powinien zatrudnić pracownika za wynagrodzeniem. W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania, możliwość zastąpienia pracownika osobą trzecią), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę (patrz: Maciej Płankowski – Komentarz do art. 22 k.p. – Lex Nb 5).

Niezależnie od powyższych okoliczności o charakterze obiektywnym, należy podnieść, że rodzaj stosunku prawnego łączącego strony należy oceniać również w kontekście subiektywnej woli stron, która również rozstrzyga o rodzaju łączącego strony stosunku prawnego. Przepis art. 22 § 11 k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 września 1998 roku, UKN 229/98, OSNAPiUS 1999/19/627). Praca może być świadczona również na podstawie umów cywilno – prawnych. Zasada swobody umów, obowiązująca w prawie pracy zgodnie z art. 353<sup>1</sup> k.c. w zw. z art. 300 k.p. pozwala stronom swobodnie kształtować stosunek prawny, w obrębie którego ma być wykonywana praca. Zakwalifikowanie czynności cywilnoprawnej jako umowy o pracę wymaga uwzględnienia reguł wykładni oświadczeń woli (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.), zwłaszcza wówczas, gdy nie występują zachowania stron sprzeczne z postanowieniami zawartej umowy cywilno-prawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 lutego 1998 roku, I PKN 532/97, OSNAPiUS 1999/3/81).

Sąd I instancji w pełni powołał się również na pogląd Sądu Najwyższego (patrz: uzasadnienie wyroku z 18 lipca 2012 roku I UK 90/12, LEX nr 1232232), że o rodzaju zawartej umowy rozstrzyga zgodna wola stron. Przewidziane w art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p. reguły wykładni oświadczeń woli stron mają odpowiednie zastosowanie do umów o pracę. W razie wątpliwości decydujący jest zgodny zamiar stron i cel umowy o pracę - także wtedy, gdy jej dosłowne brzmienie byłoby korzystniejsze dla pracownika. Tak więc w razie ustalenia, iż zawarta umowa wykazuje wspólne

cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygająca o jej typie powinna być in concreto wola stron. W rozstrzygnięciach tego rodzaju decyduje więc całokształt okoliczności faktycznych, w tym także wola stron. Zadecydować o podstawie zatrudnienia mogą strony umowy. Wynika z tego, że wola stron może zmienić podstawę zatrudnienia z umowy o pracę na umowę cywilnoprawną.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, Sąd Rejonowy podkreślił, że między stronami bezspornym było, że przed rozpoczęciem pracy na umowę o pracę powódka odbywała u pozwanej szkolenie. Szkolenie to miało formę wykonywania normalnych czynności związanych z pracą kelnerki, różnice w stosunku do normalnych pracowników wynikały jedynie z czasu pracy i dyspozycyjności pracownika odbywającego szkolenie oraz niepowierzania powódce najbardziej odpowiedzialnych zadań (rozliczania kasy). Czas pracy osoby szkolonej był krótszy, a jej grafik pracy bardziej elastyczny, bowiem osoba taka wpisywana była do grafiku jako dodatkowy pracownik, wybierając wyłącznie pasujące jej dni. W pierwszej kolejności wskazać należy, że nie zostało przez powódkę jednoznacznie wykazane od kiedy odbywała u pozwanej szkolenie. Wiadomo jedynie że miało to miejsce na przełomie kwietnia i maja 2015 roku. Powódka nie złożyła grafiku, list obecności za ten okres. Decydujące znaczenie przy ocenie istnienia stosunku prawnego miała jednak wola stron. Jak bowiem wynika z zeznań stron, powódka w trakcie odbywania szkolenia wykonywała prace w zmniejszonym czasie pracy, wybierając najbardziej odpowiednie dla siebie dni, za co otrzymywała wynagrodzenie. Zdaje się być bezspornym, że taki system pracy w owym czasie odpowiadał powódce, dlatego też na taką pracę się zgodziła. Brak jest również jednoznacznych dowodów świadczących o tym, aby powódka w trakcie odbywania szkolenia dążyć miała do zawarcia umowy o pracę. Z zebranego materiału wynika, że dopiero na przełomie czerwca i lipca 2015 roku powódka z uwagi na swoją ciężą chciała, aby pozwana zawarła z nią umowę o pracę, do czego doszło 1 sierpnia 2015 roku. O braku woli zawarcia przez powódkę umowy o pracę przed 1 sierpnia 2015 roku świadczyć może również fakt, że w lipcu 2015 roku powódka zarejestrowana była w Powiatowym Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna. Również w piśmie skierowanym do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w grudniu 2015 roku powódka wskazała, że pracę u pozwanej wykonywała na podstawie umowy o pracę dopiero od 1 sierpnia 2015 roku. Gdyby zatem przyjąć, że wolą powódki było wykonywanie pracy na podstawie umowy o pracę od 15 kwietnia 2015 roku, kiedy to jej zdaniem rozpoczął się szkolenie, to okoliczności takie mogła wskazać już w piśmie do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych podczas przeprowadzanej przez ten organ kontroli u pozwanej. Należy uznać, że osoba, która czułaby się pokrzywdzona niepodpisaniem z nią wcześniej umowy o pracę, wskazałaby na to inspektorom Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Należy podkreślić, że kontrola dotyczyła zasadności objęcia powódki ubezpieczeniami społecznymi z tytułu umowy o pracę u pozwanej (pozorności tej umowy), więc powódka miałaby interes w tym, aby argumentować, że była zatrudniona już od kwietnia (maja) 2015 roku. Zdaniem Sądu podpisanie umowy o pracę dopiero 1 sierpnia 2015 roku wynikało ze zgodnej woli stron, przy czym powódce nie zależało wcześniej na podpisaniu umowy o pracę, odpowiadało jej otrzymywanie wynagrodzenia za faktycznie przepracowane godziny i elastyczny czas pracy. Należało uznać, że przez 1 sierpnia 2015 roku strony łączyła umowa zlecenia. Naganne jest, że pozwana nie podpisała z powódką żadnej umowy, powódka pracowała „na czarno”, sam ten fakt nie może jednak przesądzać o istnieniu wcześniej stosunku pracy, wbrew woli stron, w tym samej powódki.

Biorąc pod uwagę powyższe, to jest niewykazanie przez powódkę zasadności roszczenia – w świetle art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c. – Sąd Rejonowy oddalił powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Przechodząc od oceny podniesionego przez powódkę zarzutu dyskryminacji i dochodzenia na tej podstawie odszkodowania Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie to nie zostało niewykazane.

Zgodnie z treścią art. 183b § 1 k.p., za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 183a § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,

2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,

3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe

- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Zgodnie zaś z art. 183d k.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Sąd Rejonowy nie dopatrywał się zachowaniu pozwanej znamion dyskryminacji powódki z jakiegokolwiek powodu. Po analizie zebranego materiału dojść można do całkowicie odmiennego przekonania. Zarówno bowiem strony, jak i świadkowie zeznający

w sprawie potwierdzili, że w momencie zawierania umowy o pracę pozwana wiedziała o ciąży powódki. Co więcej, to właśnie ta informacja miała wpłynąć na zawarcie umowy o pracę. Jak wynika z materiału odwoławczego pozwana nie tylko nie zareagowała negatywnie na wiadomość o ciąży powódki, ale nadto wspierała ją poprzez przyznanie np. wyższego niż przyjęte u niej wynagrodzenia. Brak negatywnego nastawienia pozwanej do powódki potwierdziła sama powódka, jak jej partner M. F., który jednoznacznie wskazał, że nie zauważył u pozwanej przejawów dyskryminacyjnego zachowania wobec powódki. W ocenie Sądu sama chronologia zdarzeń – podpisanie z powódką umowy o pracę już po dowiedzeniu się o jej ciąży, świadczy o tym, że pozwana nie dyskryminowała powódki z powodu ciąży, a wręcz wspierała ją i pomagała jej w tym czasie. Zdaniem Sądu Rejonowego Dopiero późniejsze zdarzenia, niemające bezpośredniego związku z zatrudnieniem, doprowadziły do kłótni między stronami i konfliktu również na polu pracowniczym.

Mając na uwadze powyższe w punkcie II wyroku Sąd Rejonowy oddalił powództwo o ustalenie istnienia stosunku prawnego oraz o odszkodowanie z powodu dyskryminacji.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 100 k.p.c., rozdzielając je stosunkowo między stronami. Ostateczna wartość przedmiotu sporu podana przez powódkę, a nie kwestionowana przez pozwaną wynosiła 42.000 zł (30.000 zł w pierwotnym pozwie, 12.000 zł w piśmie zawierającym rozszerzenie żądania pozwu). Sąd przyjął, że powódka wygrała proces w 25%. Zasądzono na jej rzecz łączną kwotę 2.740,04 zł, a ponadto została się w części co do roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy ( $1/4 \times 30.000 = 7.500$  zł). Na koszty procesu złożyło się wynagrodzenie pełnomocników stron w kwotach po 2.700 zł ustalone na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. o opłatach za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.), łącznie 5.400 zł. Powódka przegrała proces w 75%, zatem powinna ponieść w takim stosunku koszty procesu ( $5.400 \times 75\% = 4.050$  zł). Dotychczas poniosła koszty w wysokości 2.700 zł, powinna zatem zapłacić pozwanej kwotę 1.350 zł.

Z tej samej przyczyny oddaleniu podlegało również roszczenie powódki o wypłatę wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy w dniach 12 stycznia 2017 roku do 20 stycznia 2017 roku. Zgodnie z ustalonym wyżej stanem faktycznym, powódka w tym okresie nie była już zatrudniona u pozwanej, albowiem stosunek pracy ustał z uwagi na skutecznie dokonane rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Roszczenie powódki w tym zakresie podlegało zatem oddaleniu, o czym Sąd orzekł w punkcie I.4 wyroku.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy uzasadnił orzeczenie o kosztach procesu i w zakresie nadania wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności.

**Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka, zaskarżając wyrok w zakresie punktu I.2, I.4 i pkt II w zakresie ustalenia istnienia stosunku prawnego oraz pkt III sentencji.**

W szczególności powódka zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła :

1. naruszenie prawa materialnego pod postacią art.2.2 §1 i 1<sup>1</sup> k.p. poprzez uznanie, że powódka nie była zatrudniona u pozwanej w ramach stosunku pracy w sytuacji, gdy wszelkie elementy stosunku łączącego strony posiadają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, powódka zobowiązała się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zapłaty wynagrodzenia;
2. naruszenie przepisów postępowania - tj. art. 233 § 1 k.p.c. i tym samym naruszenie zasad swobodnej oceny dowodów, a w konsekwencji błąd w ustaleniach faktycznych poprzez przyjęcie, że:
  - do rozwiązania umowy o pracę z 1 sierpnia 2015r. doszło w skutek doręczenia powódce przez pozwaną w dniu 4 stycznia 2017r. sms - a w trybie zwolnienia dyscyplinarnego z dniem 12 stycznia 2019r. pomimo, że z treści sms-a z 4 stycznia 2017r. i z 8 stycznia 2019r., treść pisma pozwanej z 9 stycznia 2017r. oraz zachowanie powódki, wynika, że umowa o pracę została rozwiązana w trybie zwolnienia dyscyplinarnego dopiero z dniem 23 stycznia 2017r., a w konsekwencji uznanie, że powódce nie należy się wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy wraz z odsetkami za opóźnienie oraz ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok 2017 w pełnej wysokości.
  - przyjęciu, iż wolą powódki podczas podejmowania pracy u pozwanej było zawarcie umowy zlecenia, w sytuacji gdy powódce bardzo zależało na zatrudnieniu w ramach stosunku pracy, co wielokrotnie zgłaszała pozwanej oraz pomimo, że świadczyła pracę pod kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

Wskazując na powyższe zarzuty powódka wniosła o zmianę wyroku w zaskarżonej części przez:

1. zasądzenie po pozwanej na rzecz powódki kwoty 600,03 zł tytułem wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy wraz z odsetkami za opóźnienie od 11 lutego 2017 r. do dnia zapłaty,
2. zasądzenie po pozwanej na rzecz powódki kwoty 360,06 tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok 2017 wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 lutego 2017r. do dnia zapłaty,
3. wpisanie w ustępie 1 świadectwa pracy w miejsce słów „do 12 stycznia 2017 roku” słów „do 23 stycznia 2017 r”.
4. ustalenie stosunku pracy powódki u pozwanej w okresie od 15 kwietnia 2015r. do 31 lipca 2017r.,
5. zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki całości kosztów sądowych w tym kosztów postępowania odwoławczego (kosztów zastępstwa adwokackiego), ewentualnie w przypadku uznania apelacji za niezasadną, wniosła o nieobciążanie powódki kosztami postępowania.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów postępowania za drugą instancję. W uzasadnieniu wskazała, iż zarzuty apelacji są bezpodstawne i ostatecznie podtrzymała swoje dotychczasowe stanowisko w sprawie.

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

Apelacja powódki jest częściowo uzasadniona.

Z prawidłowo zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd I instancji częściowo wyciągnął niewłaściwe wnioski.

Nie można zgodzić się z rozstrzygnięciem oddalającym powództwo o ustalenie stosunku pracy. W ocenie Sądu odwoławczego Sąd I instancji dokonał błędnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego w tym zakresie, naruszając art. 233 § 1 k.p.c.

Zgodnie z art. 22 § 1 kp, 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. Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym uzewnętrzniającym wolę umawiających się stron, z których jedna deklaruje wolę świadczenia pracy, natomiast druga stworzenie stanowiska pracy i zapewnienie świadczenia pracy za wynagrodzeniem.

Konstytutywne cechy stosunku pracy to: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia.

Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy, zważyć należy że pomiędzy stronami w okresie od dnia 15 kwietnia 2015 roku do dnia 31 lipca 2015 roku doszło do faktycznego nawiązania stosunku pracy.

Sąd I instancji nie zakwestionował faktycznego wykonywania pracy przez powódkę w tym okresie, uznał jedynie że powódka odbywała szkolenie w ramach umowy cywilnoprawnej, nie dążyła bowiem do zawarcia umowy o pracę w tym okresie, wykonywała prace w zmniejszonym wymiarze czasu pracy, wybierając odpowiednie dni dla siebie. Jednocześnie Sąd Rejonowy ustalił, że szkolenie miało formę wykonywania normalnych czynności związanych z pracą kelnerki, a różnice w stosunku do „normalnych” pracowników wynikały jedynie z czasu pracy i dyspozycyjności pracownika.

Z taki stanowiskiem nie można się zgodzić.

Jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, powódka w spornym okresie wykonywała pracę w taki sam sposób jak pozostali pracownicy pozwanej i jej praca niczym nie różniła się od pracy zatrudnionych w kawiarni kelnerów, co wynika wprost z zeznań świadka K. P. – menadżera kawiarni. Do pracy przychodziła zgodnie z grafikiem ustalonym przez menadżera w oparciu o informacje pozyskane przez pracowników o ich dyspozycyjności. Zatem powódka, tak jak i pozostali pracownicy przedstawiała jedynie propozycje - wskazując dni pracy, które są dla niej dogodne. Powódka zatem samowolnie nie decydowała o tym kiedy będzie świadczyć pracę, miała bowiem obowiązek stosować się do ułożonego przez menadżera grafiku, który jedynie uwzględniał jej sugestie. Natomiast dopisywanie do grafiku „osób odbywających szkolenie” jako dodatkowych pracowników nie świadczy o elastyczności w zakresie godzin pracy. Osoba dopisana do grafiku miała bowiem obowiązek stawiać się w pracy w dniach i godzinach z niego wynikających. Powódka zatem świadczyła pracę w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

Z zeznań świadka K. P. wynika również, że powódka w pierwszym okresie zatrudnienia pracowała „pełne” zmiany od 9.30 do 21.30 lub 22.00, a w weekendy do 23.00, dopiero gdy poinformowała o tym, że jest w ciąży zmniejszony został wymiar jej czasu pracy. Okoliczność wykonywania pracy w zmniejszonym wymiarze wbrew temu, co przyjął Sąd I instancji nie świadczy o wykonywaniu pracy w ramach umowy cywilnoprawnej. Ponadto przedmiotem niniejszego sporu nie był wymiar czasu pracy powódki, albowiem ostatecznie domagała się wyłącznie ustalenia stosunku pracy, a nie jego treści.

Powódka wykonywała pracę w warunkach podporządkowania kierownictwu pracodawcy. K. P. wydawała powódce polecenia dotyczące procesu pracy i kontrolowała jej pracę. Powódka miała obowiązek stawiać się do pracy w godzinach wyznaczonych grafikiem i była z tego rozliczana. Sposób świadczenia przez nią pracy był kontrolowany także przez pracowników starszych stażem.

Podporządkowanie (świadczenie pracy podporządkowanej), to "cecha która ma charakter podstawowy, konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 23 czerwca 2017 r., sygn. akt III AUa 1174/16). Jest niewątpliwie cechą wyróżniającą stosunek pracy spośród innych kategorii stosunków prawnych. Na podporządkowanie składa się przy tym kilka elementów (co do sposobu wykonania pracy, co do czasu oraz co do miejsca), przy czym nie jest konieczne, by w każdym stanie faktycznym elementy te wystąpiły łącznie. Istota

pracowniczego podporządkowania sprowadza się jednak do tego, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy.

Powódka nie decydowała samodzielnie o wykonywaniu zadań, podporządkowana była poleceniom menadżera, który kontrolował jej pracę. W stosunku prawnym łączącym strony wystąpił zatem element podporządkowania, który ma charakter podstawowy dla istnienia stosunku pracy.

Podkreślenia wymaga fakt, że praca powódki w okresie spornym niczym nie różniła się od tej wykonywanej w ramach umowy o pracę.

Okres „przeszkolenia pracownika” akcentowany przez Sąd I instancji i wskazywany przez świadków (który trwał czasami kilka miesięcy), to w praktyce nic innego jak okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na okres próbny. Celem bowiem takiej umowy jest sprawdzenie kwalifikacji pracownika, przydatności do pracy na danym stanowisku. Należy zauważyć, że pozwana bezprawną praktykę zatrudnienia pracowników bez umowy stosowała nie tylko wobec powódki ale również pozostałych pracowników. Oczywistym jest, że zatrudnienie niedoświadczonego pracownika musi wiązać się z koniecznością przeprowadzenia szkolenia, wdrożenia w zakres nowych obowiązków i sprawdzenia jego kompetencji, ale jak podkreślono powyżej, realizację tego celu gwarantuje umowa o pracę na okres próbny.

Sąd I instancji w nieprawidłowy sposób ocenił, iż strony łączyła umowa zlecenia, albowiem stosunek prawny łączący strony nosił wszystkie cechy charakterystyczne dla stosunku pracy. W wyroku z dnia 23 stycznia 2018 roku (II PK 333/16, OSNP 2018/11/147) Sąd Najwyższy wskazał, że umowa zlecenia zawarta na okres poprzedzający bezpośrednio datę zawarcia umowy o pracę w celu oceny przydatności pracownika do pracy (tzw. zlecenie na próbę), na podstawie której pracownik wykonywał obowiązki identyczne z realizowanymi następnie po zawarciu umowy o pracę, jest umową o pracę na okres próbny (art. 25 § 2 k.p.).

Różnice akcentowane przez Sąd I instancji dotyczące dyspozycyjności pracownika i woli zawarcia umowy nie zmieniają tej oceny. Jak podkreślono powyżej, wspólne układanie grafików z uwzględnieniem sugestii pracowników było powszechne i dotyczyło nie tylko osób pracujących „bez umowy”, na podstawie umowy cywilnoprawnej, ale także pracowników. Nie można zgodzić się z wnioskiem Sądu I instancji, iż powódka nie miała woli zawarcia umowy o pracę. Fakt, iż powódka zarejestrowana była w Urzędzie Pracy jako bezrobotna nie dowodził braku woli po stronie powódki zawarcia umowy o pracę, a wynikał z obiektywnego stanu rzeczy - pozostawania bez formalnego zatrudnienia. To samo dotyczy danych podanych w piśmie do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Jednie z biernej postawy powódki polegającej na nieinformowaniu instytucji o dacie faktycznego zatrudnienia, nie można wyprowadzić wniosku o nieistnieniu w spornym okresie stosunku pracy. Trudno też sobie wyobrazić sytuację w której powódka tylko z racji otrzymywania wynagrodzenia za przepracowane godziny i elastyczności godzin pracy (który dotyczył każdego pracownika), porzuciła wolę zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.

Podkreślić również należy, że na pracodawcy ciąży obowiązek ewidencjonowania czasu pracy pracowników. Pozwana przyznała, że powódka wykonywał prace bez umowy w okresie poprzedzającym zawarcie umowy o pracę. Zeznała, że „początkowo miał być to miesiąc ale przedłużył się do trzech, z tym że dla niej nominalnie był to jeden miesiąc bo powódka dopisywała się do grafiku i pracowała kiedy chciała”. Powódka za pomocą środków dowodowych w tym zeznań świadków, wykazała, że pracowała od połowy kwietnia 2015 roku. Sąd miał na uwadze fakt, że z uwagi na upływ czasu świadkowie często mieli problem ze wskazaniem precyzyjnie okresu w którym powódka rozpoczęła pracę, co nie deprecjonuje ich zeznań, ale świadczy o tym, że zeznania nie zostały uzgodnione. Świadek D. O., M. W., A. D., wskazali, iż powódka rozpoczęła pracę na wiosnę 2015 roku, a świadek K. P. wskazała na maj, czerwiec 2015 r. Okoliczność, iż czas pracy powódki nie był ewidencjonowany, obciąża pracodawcę, a nie pracownika, zatem Sąd Okręgowy biorąc pod uwagę całokształt materiału dowodowego zebranego przez Sąd I instancji, z uwzględnieniem również zeznań pozwanej, która potwierdziła kilkumiesięczny okres wykonywania przez powódkę pracy przed zawarciem umowy o pracę, dał wiarę zeznaniom powódki, iż pracę w ramach stosunku pracy rozpoczęła w dniu 15 kwietnia 2015 roku.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy na mocy art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok częściowo w punkcie II i na podstawie art. 22 § 1 k.p. ustalił, że powódka z pozwaną łączył stosunek pracy na podstawie umowy o pracę w okresie od dnia 15 kwietnia 2015 roku do dnia 31 lipca 2015 roku.

Wobec powyższego zmianie podlegało także rozstrzygnięcie sądu I instancji w zakresie kosztów zastępstwa procesowego zawarte w punkcie III zaskarżonego wyroku. Ponieważ powódka w połowie wygrała proces (w zakresie odszkodowania za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę 2.500 zł), ustalenie stosunku pracy (wps 6.125 zł- art. 23<sup>1</sup> k.p.c – minimalne wynagrodzenie za okres sporny), zapłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy 240,04zł), częściowo sprostowania świadectwa pracy), a przegrała (w zakresie odszkodowania za dyskryminację- 2.000zł, częściowo sprostowania świadectwa pracy i wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy z powodu choroby - 600,03 zł), Sąd Okręgowy na mocy art. 386 § 1 k.p.c zmienił zaskarżony wyrok w punkcie III i na mocy art. 100 k.p.c zdania pierwsze zniósł pomiędzy stronami koszty zastępstwa procesowego).

W pozostałym zakresie, tj w jakim powódka domagała się zmiany wyroku i zasądzenia od pozwanej na jej rzecz kwoty 600,03 zł tytułem wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy z powodu choroby, jak i sprostowania świadectwa pracy poprzez wpisanie daty ustania stosunku pracy – 23 stycznia 2017 roku, a także zasądzenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy ponad kwotę zasądzoną, apelacja została oddalona.

Powódka w apelacji podważyła ustaloną przez Sąd I instancji datę rozwiązania stosunku pracy, wskazując, iż umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 23 stycznia 2017 r, co miało wpływ na roszczenie powódki o zapłatę wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy.

Sąd Okręgowy nie podziela zarzutów apelacji w tym zakresie. Przede wszystkim to powódka jednoznacznie w toku procesu wskazywała, iż wiadomość SMS z dnia 4 stycznia 2017 r. poczytywała jako rozwiązanie umowy o pracę. Ponadto, za rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez zachowania formy pisemnej- poprzez wiadomość SMS, na rzecz powódki zasądzone zostało odszkodowanie. Biorąc zatem pod uwagę zeznania powódki, jak i oświadczenie pełnomocnika złożone na rozprawie w dniu 18.10.2017 r., z którego wprost wynikało, że to właśnie w formie wiadomości tekstowej z dnia 4 stycznia 2017 r. pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia oraz okoliczność, iż taki właśnie sposób rozwiązania stosunku pracy zdecydował o przyznaniu na rzecz powódki odszkodowania (a rozstrzygnięcie w tym zakresie nie zostało podważone), zarzuty apelacji Sąd odwoławczy uznał za bezpodstawne.

Natomiast odnosząc się do żądania powódki zasądzenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, należy zważyć, że powódka nie podniosła żadnych zarzutów w tym zakresie, które podważyłyby wyliczenia dokonane przez Sąd I instancji.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na mocy art. 385 k.p.c apelację powódki w zakresie żądania zapłaty wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy z powodu choroby, sprostowania świadectwa pracy i zapłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy ponad kwotę 240,04 zł, oddalił jako bezpodstawną.

Powódka zaskarżyła również wyrok Sądu Rejonowego w części rozstrzygnięcia w przedmiocie przyznania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w roku 2017, zawartego w punkcie I.2.

W punkcie I.2 Sąd I instancji zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 240,04 zł. Rozstrzygnięcie to jest wydane na korzyść powódki.

W świetle art. 373 k.p.c. konsekwencją ujemnego wyniku przeprowadzonej przez Sąd drugiej instancji kontroli prawidłowości przekazanej apelacji, w tym jej niedopuszczalności jest zawarte w punkcie II sentencji wyroku postanowienie o odrzuceniu apelacji co do punktu I.2 wyroku Sądu Rejonowego. Pokrzywdzenie orzeczeniem (gravamen) stanowi co do zasady przesłankę dopuszczalności środka zaskarżenia. Istnieje ono wtedy, gdy zaskarżone orzeczenie jest obiektywnie w sensie prawnym niekorzystne dla skarżącego, ponieważ z punktu widzenia jego skutków związanych z prawomocnością materialną skarżący nie uzyskał ochrony prawnej, którą zamierzał osiągnąć przez

procesowo odpowiednie zachowanie w postępowaniu poprzedzającym wydanie orzeczenia, a w razie braku takiego zachowania (np. w wypadku wyroku zaocznego lub nakazu zapłaty) per se wywołuje takie skutki – vide postanowienie Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2017r. II CZ 12/17 (LEX nr 2312471).

Tym samym powódka wnosząc apelację, nie miała interesu w zaskarzeniu tego punktu wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach tj. w zakresie w jakim Sąd ten zasądził od pozwanej na jej rzecz kwotę 240,04 zł.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na mocy art. 373 k.p.c. w punkcie II wyroku odrzucił apelację powódki w tym zakresie jako niedopuszczalną.

Na mocy art. 102 k.p. Sąd Okręgowy odstąpił od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Zgodnie z art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych, sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

Przepis ten pozwala zatem na wyłączenie podstawowej zasady ponoszenia kosztów procesu, jaką jest finansowa odpowiedzialność za wynik sprawy wyrażona w art. 98 § 1 k.p.c., w sytuacjach wyjątkowych (określonych przez ustawę jako wypadki szczególnie uzasadnione).

Odstąpienie od obciążenia strony przegrywającej obowiązkiem zwrotu kosztów procesu przeciwnikowi mogą uzasadniać zarówno fakty związane z samym procesem, jak i leżące poza nim, a dotyczące sytuacji życiowej, stanu majątkowego stron, które powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego.

Zatem przepis art. 102 k.p.c. znajduje zastosowanie wówczas, gdy w okolicznościach danej sprawy obciążenie strony przegrywającej kosztami procesu na rzecz przeciwnika byłoby rażąco niezgodne z zasadami słuszności. Zastosowanie art. 102 k.p.c. nie wymaga wniosku strony (por. postanowienie SN z dnia 14 lutego 2013 r., sygn. akt II CZ 185/12, LEX nr 1314404). Stosowanie art. 102 k.p.c. opiera się na dyskrecyjnej władzy sędziego i zasadniczo uwzględnia poczucie sprawiedliwości i zasady słuszności (zob. na ten temat postanowienia SN: z dnia 15 marca 2013 r., sygn. akt V CZ 89/12, LEX nr 1331384; z dnia 17 kwietnia 2013 r., sygn. akt V CZ 124/12, LEX nr 1341727; z dnia 17 kwietnia 2013 r., sygn. akt V CZ 130/12, LEX nr 1341731; z dnia 17 kwietnia 2013 r., sygn. akt V CZ 132/12, LEX nr 1341732; z dnia 18 kwietnia 2013 r., sygn. akt III CZ 75/12, LEX nr 1353220).

W ocenie Sądu okoliczności rozpoznawanej sprawy, charakter żądania, przemawiały za odstąpieniem od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia del. M. Kimel (ref.) (-) sędzia P. Bogacińska – Piątek (-) sędzia G. Łazowska