

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 10 czerwca 2015 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo M. P. w sprawie przeciwko Spółdzielni (...) w likwidacji z siedzibą w Ł. o wynagrodzenie za pracę oraz przyznał i nakazał wypłacić ze Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi na rzecz radcy prawnego A. K. kwotę 2.214 zł, zawierającą podatek od towarów i usług, tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka M. P. była zatrudniona w pozwanej Spółdzielni (...) na podstawie spółdzielczej umowy o pracę zawartej w dniu 14 marca 2013 roku na czas nieokreślony, w wymiarze 1/16 wymiaru dobowego w rozkładzie czasu pracy za wynagrodzeniem w wysokości 100 zł. W umowie wskazano, że powódka zostaje zatrudniona na stanowisku pracownika – księgowej. Zakres obowiązków na tym stanowisku obejmuje: produkcję wyrobów cukierniczych, obsługę gości, utrzymanie czystości stanowiska pracy, współpracę w zakresie pozyskiwania klientów, prowadzenie pełnej rachunkowości spółdzielni zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa, kontakt z urzędami ZUS, GUS, US i Urząd Miasta.

Powódka była członkiem założycielem spółdzielni, wiceprezesem Zarządu do dnia 31 marca 2014 roku.

Pozwana jest spółdzielnią socjalną. Zgodnie z planem założenia i działalności spółdzielni socjalnej, podpisanym w dniu 13 listopada 2012 roku, przedmiotem działalności pozwanej prowadzenie cukiernio-kawiarni „M. ludzie” i prowadzenie działalności w branży gastronomicznej i kulturalnej. Członkami założycielami spółdzielni była powódka, U. G., T. H., E. S. i B. J.. Członkowie założyciele zakładali rozszerzenie działalności na sprzedaż pamiątek/gadżetów promujących miasto, kulturę, historię, zabytki, sprzedaż zabawek biżuterii, prowadzenie usług księgowych przez powódkę, sprzedaż przetworów własnej produkcji (dżemy, powidła), usługi cateringowe.

W dniu 25 lutego 2013 roku została podpisana umowa o udzielenie finansowego wsparcia pomostowego na założenie spółdzielni socjalnej pomiędzy pozwaną a PL (...) S.A. z siedzibą w Ł..

W tym samym została podpisana umowa o udzielenie wsparcia finansowego dla spółdzielni socjalnej tworzonej przez osoby fizyczne.

Zgodnie ze statutem spółdzielni, uchwalonym w dniu 1 grudnia 2012 roku, przedmiotem działalności Spółdzielni jest prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa w oparciu o osobistą pracę członków. W rozdziale VI statutu dotyczącym pracy

w spółdzielni wskazano, że spółdzielnia i członek spółdzielni mają obowiązek nawiązania i pozostawania ze sobą w stosunku pracy bądź niepracowniczego stosunku zatrudnienia. Stosunek pracy pomiędzy spółdzielnią a jej członkami nawiązuje się poprzez zawarcie spółdzielczej umowy o pracę bądź umowę o pracę. Spółdzielnia ma obowiązek równomiernie rozdzielać pracę wśród członków z uwzględnieniem kwalifikacji zawodowych członków, a członkowie mają obowiązek powierzone im prace wykonywać terminowo i z należytą starannością.

Spółdzielnia faktycznie rozpoczęła działalność w dniu 17 lipca 2013 roku.

Kawiarnia była otwarta w godzinach od 10.00 do 22.00 od poniedziałku do czwartku i w godzinach od 10.00 do 24.00 od piątku do soboty. Członkowie spółdzielni zobowiązali się do rozpoczynania pracy każdego dnia od 8.00, następnie od 7.00 rano, w celu przygotowania produktów do sprzedaży oraz do sprzątnięcia lokalu po jego zamknięciu. Praca w kawiarni związała się z obsługą klienta.

Członkowie spółdzielni pracowali w kawiarni zgodnie z grafikiem, który akceptowali co do wymiaru czasu, rozkładu zmian.

Wszyscy członkowie - założyciele, w tym powódka, podejmowali decyzje wspólnie. Ustalenia dotyczące organizacji pracy w spółdzielni, zapisów w umowie

o pracę, wysokości wynagrodzenia, zapisów w statucie były podejmowane wspólnie, na etapie tworzenia spółdzielni. Członkowie założyciele mieli nadzieję zwiększać wymiar etatu z umowy o pracę. Uzależniali to od zwiększenia przychodów. Godziny pracy faktycznie świadczonej przez każdego z członków wynikały w biznesplanu – godzin otwarcia kawiarni i zakresu czynności, który był podzielony pomiędzy wszystkich członków spółdzielni. Nie było ustaleń, że za dodatkowy poświęcony czas - ponad wymiar z umowy, członkowie otrzymają dodatkowe wynagrodzenie. W trakcie działalności, pozwana zaczęła uczestniczyć w ekotargach. Dochód z tej działalności był dzielony po równo pomiędzy wszystkich członków. Dochód z sobotnich targów nie był ewidencjonowany.

Wszyscy spółdzielcy zostali zatrudnieni na podstawie umowy o pracę w wymiarze 1/16 etatu z wynagrodzeniem określonym w 2013 roku na 100 zł brutto, a w 2014 roku na 105 zł brutto.

Powódka pracowała ponad wymiar czasu wskazany w umowie o pracę, ponieważ chciała by spółdzielnia dobrze się rozwijała. Nie było ustalone, że powódka otrzyma dodatkowe wynagrodzenie za dodatkową pracę i poświęcony czas. Powódka nie zgłaszała pracodawcy, że nie chce pracować ponad wymiar czasu wynikający z umowy o pracę.

Powódka pracowała w kawiarni średnio 8-10 godzin dziennie. Po tyle samo godzin pracowali pozostali członkowie spółdzielni.

Powódka nie zgłaszała pracodawcy, że pracuje w kawiarni ponad wymiar 7 godzin zmiany. Powódka nie oczekiwała dodatkowego wynagrodzenia. Nikt nie kazał powódce zostawać w pracy. Powódka nie zgłaszała pracodawcy potrzeby zwiększenia wymiaru etatu, ani wysokości wynagrodzenia.

Powódka zajmowała się prowadzeniem księgowości spółdzielni. Na ten zakres obowiązków powódka miała przeznaczony jeden dzień w tygodniu, w którym zwolniona była od pracy w kawiarni. Powódka pracowała wówczas w domu.

Pozwana nie prowadziła ewidencji czasu pracy.

Powódka tytułem wynagrodzenia za pracę otrzymała:

- za marzec 2013 roku kwotę 57,14 zł brutto,
- od kwietnia do grudnia 2013 roku kwoty po 100 zł miesięcznie brutto,
- od stycznia do marca 2014 roku kwoty po 105 zł miesięcznie brutto,
- za kwiecień 2014 roku kwotę 266,18 zł, obejmującą także ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Powódka dodatkowo otrzymała w dniu:

- 29 marca 2014 roku kwotę 112,50 zł,
- 22 marca 2014 roku kwotę 114 zł,
- 15 marca 2014 roku kwotę 120 zł,
- 8 marca 2014 roku kwotę 200 zł,

- 4 stycznia 2014 roku kwotę 100 zł,
- 2 stycznia 2014 roku kwotę 100 zł,
- 22 grudnia 2013 roku kwotę 150 zł,
- 17 grudnia 2013 roku kwotę 100 zł,
- 26 listopada 2013 roku kwotę 100 zł,
- 30 listopada 2013 roku kwotę 100 zł,
- 16 listopada 2013 roku kwotę 200 zł,
- 11 listopada 2013 roku kwotę 200 zł,
- 28 października 2013 roku kwotę 200 zł,
- 24 października 2013 roku kwotę 100 zł,
- 14 października 2013 roku kwotę 100 zł,
- 11 października 2013 roku kwotę 100 zł,
- 7 października 2013 roku kwotę 100 zł,
- 30 września 2013 roku kwotę 200 zł,
- 23 września 2013 roku kwotę 200 zł,
- 16 września 2013 roku kwotę 200 zł,
- 9 września 2013 roku kwotę 200 zł,
- 5 września 2013 roku kwotę 100 zł,
- 26 sierpnia 2013 roku kwotę 300 zł,
- 5 sierpnia 2013 roku kwotę 250 zł.

Wszyscy członkowie spółdzielni mieli wynagrodzenie w tej samej wysokości i otrzymywali dodatkowe wynagrodzenie w tej samej wysokości, co powódka.

Rozliczenia księgowe w ramach dochodów i wydatków spółdzielni były prowadzone przez powódkę w formie zeszytu i raportów kasowych.

Uchwałą z dnia 30 marca 2014 roku członkowie spółdzielni podjęli decyzję o wykluczeniu powódki ze spółdzielni. Uchwała nie jest prawomocna.

Okoliczności faktyczne Sąd ustalił na podstawie zeznań stron, świadków i złożonych dokumentów. Twierdzenia stron co do okoliczności istotnych – ustalenia członków założycieli, podział pracy, zasady rozdzielania obowiązków, równy podział dochodu z ekotargów - nie były sporne.

Sąd pominął zeznania M. W., ponieważ świadek nie miała wiedzy odnośnie ustaleń dotyczących wymiaru czasu pracy, wynagradzania pracy. Świadek nie potrafiła także powiedzieć w jakim wymiarze pracę świadczyła powódka.

Sąd pominął także dokumenty złożone przez powódkę na rozprawie w dniu 6 maja 2015 roku z uwagi na to, że zostały one przygotowane na potrzeby mniejszej sprawy, co przyznała powódka.

Nadto dotyczyły one okoliczności nieistotnych lub bezspornych.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał powództwo za nie zasługujące na uwzględnienie i poczynił następujące rozważania prawne.

Powódka w przedmiotowym postępowaniu dochodziła wyrównania wynagrodzenia za okres od marca 2013 roku do marca 2014 roku do wysokości minimalnego wynagrodzenia, podnosząc, że pracowała w wymiarze pełnego etatu, pomimo zapisu w spółdzielczej umowie o pracę wskazującego na zatrudnienie w wymiarze 1/16 etatu. Do okoliczności bezspornych, co należy podkreślić, należy stwierdzenie, że powódka, jak i pozostali członkowie spółdzielni, pracowali na rzecz spółdzielni w wymiarze co najmniej pełnego etatu, wykonując ten sam rodzaj obowiązków i dzieląc się obowiązkami i przychodami po równo. Powódka zajmowała się także prowadzeniem księgowości pozwanej, z tym, że pozostali członkowie wyrazili zgodę by powódka w zamian miała jeden dzień wolny – z przeznaczeniem na sprawy związane z prowadzeniem księgowości. Należy także podkreślić, że pozwana nie prowadziła ewidencji czasu pracy. Rozkład pracy był regulowany za pomocą grafików akceptowanych przez wszystkich członków. Nadto wszyscy członkowie otrzymywali wynagrodzenie w tej samej wysokości, za pracę wykonywaną w tym samym wymiarze co powódka. Do okoliczności bezspornych należy także stwierdzenie, że powódka nie oczekiwała wyższego wynagrodzenia, nie zgłaszała sprzeciwu wobec pracy przekraczającej wymiar 1/16 etatu, traktując ją jako pracę na rzecz spółdzielni, służącą jej rozwojowi.

Sąd w całości podzielił argumentację strony pozwanej, iż praca powódki ponad wymiar 1/16 etatu, była pracą odrębną – co do sposobu wynagradzania, od pracy wykonywanej na podstawie zawartej umowy. Ta odrębność wynika z samego charakteru stosunku prawnego, jaki nawiązał się między powódką, a spółdzielnią, przy czym, co należy podkreślić, powódka była członkiem założycielem spółdzielni, współautorem jej planu działalności i rozwoju, statutu, sposobu organizacji pracy. Powódka przystępując do spółdzielni знаła warunki pracy, oczekiwania co do nakładu pracy. Stosunek pracy oparty na spółdzielczej umowie o pracę w ocenie Sądu jest jednym elementem więzi między powódką, a pozwaną. Drugi wynika z samego członkostwa w spółdzielni socjalnej.

Stosownie bowiem do przepisów ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 roku o spółdzielniach socjalnych (Dz.U. za 2006 r., Nr 94, poz. 651 ze zm.) przedmiotem działalności spółdzielni socjalnej jest prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa w oparciu o osobistą pracę członków. Spółdzielnia socjalna działa na rzecz:

- 1) społecznej reintegracji jej członków, przez co należy rozumieć działania mające na celu odbudowanie i podtrzymanie umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu,
- 2) zawodowej reintegracji jej członków, przez co należy rozumieć działania mające na celu odbudowanie i podtrzymanie zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy

- a działania te nie są wykonywane w ramach prowadzonej przez spółdzielnię socjalną działalności gospodarczej (art. 2 ust. 1 i 2).

Zgodnie z art. 12 ustawy stosunek pracy między spółdzielnią socjalną a jej członkiem nawiązuje się na podstawie spółdzielczej umowy o pracę oraz w formach określonych w art. 201 ustawy z dnia 16 września 1982 r. - Prawo spółdzielcze. Przepis art. 185 ustawy Prawo spółdzielcze stosuje się odpowiednio. Prawo do wynagrodzenia przysługujące członkowi spółdzielni socjalnej nie obejmuje prawa do udziału w nadwyżce bilansowej.

W sprawach nieuregulowanych w ustawie do spółdzielni socjalnej stosuje się przepisy ustawy z dnia 16 września 1982 r. - Prawo spółdzielcze (Dz.U. za 2013 r., poz. 1443 ze zm.). Zgodnie z art. 18 ustawy prawa i obowiązki wynikające z członkostwa w spółdzielni są dla wszystkich członków równe. Członek spółdzielni ma obowiązki:

- 1) przestrzegania przepisów prawa, postanowień statutu i opartych na nich regulaminów;
- 2) dbania o dobro i rozwój spółdzielni oraz uczestniczenia w realizacji jej zadań statutowych.

Członek spółdzielni wykonuje również inne obowiązki określone w ustawie lub w statucie. Przepisy ustawy, statut oraz umowy zawierane przez spółdzielnię z jej członkami określają prawa i obowiązki członków wynikające ze stosunków prawnych pochodnych od członkostwa w spółdzielni.

Statut pozwanej spółdzielni uchwalony w dniu 1 grudnia 2012 roku wskazuje natomiast, iż członek spółdzielni ma prawo pobierania za swoją pracę wynagrodzenia zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami ustawowymi oraz postanowieniami statutu. Do obowiązków członka spółdzielni należy m.in. czynne uczestniczenie w realizacji zadań Spółdzielni, w tym podjęcia i wykonywania w niej pracy, zgodnie z przepisami Prawa spółdzielczego, Kodeksu pracy, Statutu. Zgodnie z § 35 ust. 5 statutu spółdzielnia ma obowiązek równomiernie rozdzielać pracę wśród członków z uwzględnieniem kwalifikacji zawodowych członków, a członkowie ci mają obowiązek powierzone im prace wykonywać terminowo i z należyłą starannością. Stosownie do § 35 ust. 7 w Spółdzielni do wynagrodzenia podstawowego przysługującego członkowi spółdzielni może być przyznana premia i/lub nagroda. Zasady przyznawania premii i nagród określa Regulamin Premiowania uchwalany przez Zarząd i zatwierdzony przez Walne Zgromadzenie.

Paragraf 37 statutu stanowi, że „za pracę w Spółdzielni członek otrzymuje wynagrodzenie” (ust.1). „Wynagrodzenie członka Spółdzielni zatrudnionego na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, umowy o pracę, korzysta z ochrony, jaką prawo pracy zapewnia wynagrodzeniu pracownika” (ust.2).

Zdaniem Sądu zapis § 37 statutu dokonuje zatem rozróżnienia wynagrodzenia za pracę w spółdzielni i wynagrodzenia przysługującego na podstawie spółdzielczej umowy o pracę.

W przedmiotowej sprawie bezsporne jest, że powódka otrzymała wynagrodzenie z tytułu spółdzielczej umowy o pracę w terminach i wysokości wynikającej z umowy.

Pozostały zaś nakład pracy powódki, zdaniem Sądu należy traktować zaś jako nakład pracy członka spółdzielni na rzecz spółdzielni. Podstawowe znaczenie w tym zakresie ma wola wszystkich członków spółdzielni, przede wszystkim powódki, która wprost wskazała, że pracowała dla rozwoju spółdzielni, nie oczekując większego wynagrodzenia i nie zgłaszając żadnych roszczeń. Do okoliczności bezspornych należy także stwierdzenie, że członkowie mieli nadzieję na zwiększenie wymiaru etatu w zatrudnieniu pracowniczym, ale nie uczynili w tym zakresie żadnych uzgodnień, z których powódka mogłaby wywodzić roszczenia, w szczególności o zapłatę wynagrodzenia.

Mając powyższe na względzie, Sąd ocenił, iż powódka nie ma prawa żądać wyrównania wynagrodzenia. Dodatkowe kwoty, które otrzymała z podziału dochodu z ekotargów, należy potraktować jako dodatkowe wynagrodzenie za pracę w spółdzielni (o którym mowa w § 37 ust. 1 statutu), wypłacone zgodnie z ustaleniami członków spółdzielni. Powódka zaznaczyła, iż nie dochodzi premii, czy nagrody (protokół rozprawy - k. 226), lecz uznania, że praca przez nią wykonywana wynikała z zawartej spółdzielczej umowy o pracę i powinna być wynagradzana na zasadach określonych w umowie. W ocenie Sądu zebrany materiał dowodowy nie pozwala na takie stwierdzenie.

O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu Sąd orzekł na podstawie § 2, § 19 i § 20 oraz § 12 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 461 ze zm.). Wynagrodzenie pełnomocnika z urzędu zostało

ustalone od pierwotnej wartości dochodzonego roszczenia (1.800 zł) i uwzględnia wartość podatku VAT (414 zł). Łącznie kwota 2.214 zł została przyznana ze Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi.

Apelację od powyższego orzeczenia w zakresie oddalającym powództwo wniosła strona powodowa.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie przepisów postępowania mających wpływ na wynik postępowania tj. art. 233 kpc poprzez poczynienie przez Sąd ustaleń stanowiących podstawę wyrokowania sprzecznych z zebrany materiałem dowodowym, czym Sąd I instancji dokonał dowolnej, a nie swobodnej oceny zebranego materiału dowodowego, w zakresie:

a) ustalenia, że Powódka pracując w kawiarni (...) w wymiarze ponad 1/16 etatu wykonywała pracę na rzecz spółdzielni, a nie w ramach spółdzielczej umowy o pracę, w sytuacji, gdy w spółdzielczej umowie o pracę wyraźnie zapisany jest zakres obowiązków Powódki, w który wchodziło produkcja wyrobów cukierniczych, obsługa gości, utrzymanie czystości stanowiska pracy, współpraca w zakresie pozyskiwania klientów i prowadzenie księgowości, a te czynności właśnie wykonywała Powódka w pełnym wymiarze czasu pracy, a nie jedynie w 1/16 etatu, przy czym Sąd pominął, że Powódka wykonywała pracę polegającą na opracowywaniu kwestii finansowych i sprawozdawczych w związku z realizowanym projektem unijnym jako pracę na rzecz rozwoju spółdzielni,

b) przyjęcie, że w przedmiotowej sprawie praca powódki ponad wymiar 1/16 etatu, była pracą odrębną - co do sposobu wynagradzania - od pracy wykonywanej na podstawie zawartej spółdzielczej umowy o pracę, w sytuacji, gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że nie ma możliwości rozdzielenia pracy w kawiarni świadczonej na rzecz spółdzielni, od pracy w ramach spółdzielczej umowy o pracę, szczególnie, że zakres wykonywanej pracy przez Powódkę w kawiarni był jeden,

c) wskazania przez Sąd I instancji, że Powódka nie oczekiwała wyższego wynagrodzenia i, że nie zgłaszała sprzeciwu wobec pracy przekraczającej wymiar 1/16 etatu, traktując ją jako pracę na rzecz spółdzielni, służącą jej rozwojowi, w sytuacji, gdy rozmowy o zwiększeniu wynagrodzenia dla członków spółdzielni były przedmiotem obrad podczas spotkań spółdzielców i liczyli oni, w tym Powódka, na zwiększenie wynagrodzenia i wypłatę go w formie premii za pracę wykonaną, jak to miało miejsce w przypadku utargów w (...)Targu,

d) wskazania, że Powódka otrzymała kwotę 266,18 zł za kwiecień 2014 roku, gdzie z zeznań zarówno Powódki i Prezesa zarządu Pani U. G. wynikało, że tej kwoty Powódka nie otrzymała od Pozwanej,

e) uznania, że kwoty uzyskiwane z (...)targu były wypłacane, jako wynagrodzenie za pracę na rzecz spółdzielni, a nie w ramach spółdzielczej umowy o pracę, w sytuacji, gdy z żadnego z przeprowadzonych dowodów nie wynika, że były takie ustalenia między spółdzielcami, przeciwnie z zeznań świadków wynika, że były to „premie” za pracę wykonywaną w kawiarni, a każdy ze spółdzielców miał w spółdzielczej umowie o pracę opisany taki sam zakres obowiązków, a na początku działalności jak to wynika, z zeznań świadków, ustalano, że wynagrodzenie ponad opisane w umowie będzie wypłacane w dochodów spółdzielni w formie „premił uznaniowych”, przy czym nie było podziału na pracę wykonywaną w kawiarni świadczoną w ramach spółdzielczej umowy o pracę i pracę na rzecz spółdzielni wynikającą ze faktu członkostwa w spółdzielni,

f) pominięcia przez Sąd, że istnieje sprzeczność między zeznaniami Prezesa Zarządu U. G. i Członka zarządu J. P., świadka B. J. o wysokości wynagrodzenia jakie wypłacano Powódce oraz zaświadczeniami o wysokości zarobków złożonymi przez Pozwaną, a dokumentami złożonymi przez Pozwaną tj. rachunkiem wyników oraz rachunkiem zysków i strat (zał. nr 4 i 5 do pisma Pozwanej z dnia 24 lutego 2015 roku), bowiem z twierdzeń strony Pozwanej i zeznań świadków wynika, że pracownicy, w tym Powódka, w 2013 r. otrzymywali wynagrodzenie miesięczne w wysokości 100 zł brutto, a w 2014 r. w wysokości 105 zł brutto, tj. łącznie w 2013 r. na wynagrodzenia Pozwana powinna była przeznaczyć kwotę 6 tys. zł. na wszystkich pracowników, natomiast z załączonego przez stronę pozwaną rachunku zysków i strat - tj. pkt 5 wynika, że w 2013 r. pozwana wydatkowała kwotę 36.734,46 zł. tytułem wynagrodzeń, co

oznacza, że pozostali pracownicy dostawali wyższe wynagrodzenia niż powódka, pomimo świadczenia takiej samej pracy i w takim samym wymiarze czasu pracy kawiarni przez Powódkę.

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

a) art. 10 § 2 KP, art. 80 KP w zw. z art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, poprzez pominięcie okoliczności, że Powódka pracowała jak w pełnym wymiarze czasu pracy i wykonywała obowiązki określone w spółdzielczej umowie o pracę, a zatem winna otrzymać wynagrodzenie za pracę faktycznie wykonaną w pełnym wymiarze czasu pracy i nie mniejsze niż minimalne wynagrodzenie za pracę, przyjęcie zaś innego stanowiska stanowi w istocie ominięcie przepisów dotyczących minimalnego wynagrodzenia za pracę, bowiem w każdym przypadku pracy w spółdzielni pracy, można by było zatrudniać członków spółdzielni na część etatu np. 1/16, którzy wykonywaliby pracę jak na pełen etat, a praca ponad 1/16 była by traktowana jako praca nieodpłatna na rzecz spółdzielni, a nie w ramach stosunku pracy z gwarantowanym przez Państwo wynagrodzeniem minimalnym,

b) art. 65 w zw. z art. 300 k.p.w zw. z art. 199 prawa spółdzielczego poprzez błędną interpretację § 37 ust. 1 i 2 w zw. z § 35 ust. 1 i 2 statutu spółdzielni i wskazanie, że z § 37 ust. 1 i 2 statutu wynika rozróżnienie co do wynagrodzenia otrzymywanego przez członka spółdzielni wypłacanego za pracę na rzecz spółdzielni i wypłacanego za pracę wykonaną w ramach spółdzielczej umowy o pracę, w sytuacji, gdy z § 37 ust. 1 stanowi jedynie o tym, że za pracę w spółdzielni członkowi przysługuje wynagrodzenie, zaś ust. 2 stanowi, że wynagrodzenie wypłacane na podstawie umowy o pracę i spółdzielczej umowy o pracę korzysta z ochrony, jaką prawo pracy zapewnia wynagrodzeniu pracownika, przy czym przepis § 37 ust. 2 statutu jest uzupełnieniem § 35 ust. 1 i 2 statutu i w żadnym razie nie można wywodzić, że przepis § 37 ust. 2 statutu dotyczy innego wynagrodzenia niż to o którym mowa w ust. 1 tego paragrafu.

Wobec powyższego skarżący wniósł o zmianę pkt 1 zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie na rzecz powódki od pozwanej kwoty łącznie 15.221,36 zł wraz z odsetkami liczonymi od kwoty:

- a. 742,86 zł za miesiąc marzec 2013 roku z odsetkami ustawowymi od dnia 1 kwietnia 2013 roku do dnia zapłaty,
- b. 1.500 zł za miesiąc kwiecień 2013 roku z odsetkami ustawowymi od dnia 1 maja 2013 roku do dnia zapłaty,
- c. 1.500 zł za miesiąc maj 2013 roku z odsetkami ustawowymi od dnia 1 czerwca 2013 roku do dnia zapłaty,
- d. 1.500 zł za miesiąc czerwiec 2013 roku z odsetkami ustawowymi od dnia 1 lipca 2013 roku do dnia zapłaty,
- e. 1.500 zł za miesiąc lipiec 2013 roku z odsetkami ustawowymi od dnia 1 sierpnia 2013 roku do dnia zapłaty,
- f. 950 zł za miesiąc sierpień 2013 roku z odsetkami ustawowymi od dnia 1 września 2013 roku do dnia zapłaty,
- g. 600 zł za miesiąc wrzesień 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 października 2013 roku do dnia zapłaty,
- h. 800 zł za miesiąc październik 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 listopada 2013 roku do dnia zapłaty,
- i. 900 zł za miesiąc listopad 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 grudnia 2013 roku do dnia zapłaty,
- j. 1.250 zł za miesiąc grudzień 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2014 roku do dnia zapłaty,
- k. 1.375 zł za miesiąc styczeń 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lutego 2014 roku do dnia zapłaty,
- l. 1.575 zł za miesiąc luty 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 marca 2014 roku do dnia zapłaty,
- m. 1.028,50 zł za miesiąc marzec 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2014 roku do dnia zapłaty.

Nadto skarżący wniósł o zasądzenie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu wg norm przepisanych za II instancję oświadczając, że koszty te nie zostały opłacone ani w całości, ani w części.

### **Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Zgodnie z przepisem art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Z kolei w myśl art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.).

Podkreślenia wymaga także fakt, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post. SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego przedmiotowa apelacja tych wymogów nie spełnia. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę, z pominięciem okoliczności dla niego niewygodnych lub nie odpowiadających jego wersji zdarzeń. Tymczasem, prawidłowo zrealizowanym, zadaniem Sądu Rejonowego było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności i pozwalała na prawidłowe zastosowanie prawa materialnego.



W szczególności nie sposób zgodzić się z zarzutem błędnego uznania przez Sąd Rejonowy, że pracując w kawiarni (...) w wymiarze ponad 1/16 etatu powódka wykonywała pracę na rzecz Spółdzielni, a nie w ramach spółdzielczej umowy o pracę, w sytuacji, gdy w spółdzielczej umowie o pracę wyraźnie zapisany jest jej zakres obowiązków, w który wchodziła produkcja wyrobów cukierniczych, obsługa gości, utrzymanie czystości stanowiska pracy, współpraca w zakresie pozyskiwania klientów i prowadzenie księgowości, a te czynności były wykonywane właśnie w pełnym wymiarze czasu pracy, a nie jedynie w 1/16 etatu, przy czym Sąd pominął, że powódka wykonywała pracę polegającą na opracowywaniu kwestii finansowych i sprawozdawczych w związku z realizowanym projektem unijnym, jako pracę na rzecz rozwoju Spółdzielni. Nieuprawnionymi są też sugestie apelacji co do rzekomo wadliwego przyjęcia przez Sąd Rejonowy, że praca powódki ponad wymiar 1/16 etatu, była pracą odrębną - co do sposobu wynagradzania - od pracy wykonywanej na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, podczas gdy nie było możliwości rozdzielenia pracy w kawiarni świadczonej na rzecz spółdzielni, od pracy w ramach spółdzielczej umowy o pracę, szczególnie, że zakres wykonywanej pracy przez powódkę w kawiarni był jeden.

W odniesieniu do tak określonych zarzutów dostrzec przede wszystkim należy, że apelujący nie kwestionuje faktu, iż praca na rzecz Spółdzielni (...) może mieć swoją podstawę zarówno w spółdzielczej umowie o pracę, jak i w stosunku zobowiązaniowym - stosunku spółdzielczym. Co słusznie dostrzegł Sąd Rejonowy, zgodnie z art. 18 ustawy Prawo spółdzielcze członek spółdzielni ma obowiązek: przestrzegania przepisów prawa, postanowień statutu i opartych na nich regulaminów; oraz dbania o dobro i rozwój spółdzielni oraz uczestniczenia w realizacji jej zadań statutowych. Członek spółdzielni wykonuje również inne obowiązki określone w ustawie lub statucie. Przepisy ustawy, statut oraz umowy zawierane przez spółdzielnię z jej członkami określają prawa i obowiązki członków wynikające ze stosunków prawnych pochodnych od członkostwa w spółdzielni. Tym samym bezsprzecznie z samego faktu istnienia stosunku spółdzielczego (bez zawarcia spółdzielczej umowy o pracę), mogą wynikać dla spółdzielcy określone obowiązki związane z realizacją jej zadań statutowych.

W ocenie Sądu II instancji z okoliczności, że w ramach całego wymiaru świadczonej pracy powódka wykonywała w praktyce te same obowiązki – bez rozgraniczenia poszczególnych czynności, nie sposób wywieść wniosku, iż wszystkie zadania wiązały się tylko i wyłącznie z realizacją spółdzielczej umowy o pracę. Zdaniem Sądu Okręgowego nie istnieje żadna podstawa prawna pozwalająca na uznanie, że obowiązki wynikające ze stosunku spółdzielczego członka spółdzielni muszą się różnić od obowiązków realizowanych na podstawie spółdzielczej umowy o pracę. Zarówno spółdzielca, jak i pracownik zatrudniony w ramach spółdzielczej umowy o pracę zobligowani są - w ramach podejmowanych czynności różnego rodzaju - do działania w szeroko rozumianym interesie spółdzielni. Jednorodzańowość czynności podejmowanych przez powódkę nie może być zatem decydująca dla oceny, w ramach jakiego stosunku prawnego były one wykonywane. Znamienna i decydująca w tej materii jest natomiast wola stron. Jak wynika z niekwestionowanego przez stronę skarżącą w tej części materiału dowodowego członkowie założyciele Spółdzielni (...) zgodnie i uprzednio uznali, iż dla ograniczenia kosztów i celem rozwoju Spółdzielni będą wykonywali pracę w ramach umowy o pracę jedynie w wymiarze 1/16 etatu z wynagrodzeniem określonym w 2013 roku na 100 zł brutto, a w 2014 roku na 105 zł brutto. W pozostałym zaś zakresie ustalenia dotyczące organizacji pracy w Spółdzielni były takie, iż dla do rozwoju Spółdzielni każdy z członków założycieli miał wykonywać na jej rzecz pracę w wymiarze 8-10 godzin. Były to założenia początkowe służące realizacji wspólnych planów inwestycyjnych i biznesowych. Jednocześnie – co nie podważa zasadności powyższych ustaleń - członkowie założyciele mieli nadzieję zwiększać wymiar zatrudnienia w ramach umowy o pracę. Uzależniali to od zwiększenia przychodów. Jednocześnie jednak w tej materii nie poczynili żadnych wiążących ustaleń. Powódka miała tego pełną świadomość. Będąc członkiem założycielem Spółdzielni współdecydowała o takich postanowieniach statutu Spółdzielni i o takiej organizacji działalności spółdzielczej. Nigdy w trakcie tak wykonywanej pracy nie zgłaszała do tego zastrzeżeń i nie domagała się odmiennych rozliczeń. W procesie nie udowodniła też, iż wspólne ustalenia były odmienne i w konsekwencji pozwana w istocie zatrudniała pracowników w pełnym etacie. Z tych też względów z samego faktu wykonywania przez nią pracy w wymiarze 8-10 godzin na warunkach pracowniczych nie sposób twierdzić o woli stron zatrudnienia jej w pełnym wymiarze czasu pracy w oparciu wyłącznie o spółdzielczą umowę o pracę.

Bez znaczenia jest przy tym, iż powódka wykonywała pracę polegającą na opracowywaniu kwestii finansowych i sprawozdawczych w związku z realizowanym projektem unijnym, jako pracę na rzecz rozwoju Spółdzielni, która nie była zastrzeżona w ramach jej obowiązków pracowniczych. Powódka bowiem nie wykazała, że okoliczność ta w jakikolwiek sposób modyfikowała wolę stron opisaną powyżej.

W ocenie Sądu II instancji oceny zasadności twierdzeń powódki w przedmiocie faktycznego zatrudnienia na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie przesądza też rachunek zysków i strat /-k. 221/, a konkretnie jego pkt 5, z którego wynika, że w 2013 r. pozwana wydatkowała kwotę 36.734,46 zł. tytułem wynagrodzeń. W związku z tym co podnosi skarżący pozostali pracownicy mieli dostawać wyższe wynagrodzenia niż powódka, pomimo świadczenia takiej samej pracy i w takim samym wymiarze.

Twierdzenia te, zdaniem Sądu Okręgowego, świadczą o wybiórczej ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego dokonanej przez apelującą. Podnosząc powyższe skarżący zdaje się nie dostrzegać, iż zgodne w tym przedmiocie zeznania pozwanej i świadków oraz załączone do akt sprawy listy płac wskazują, iż wszyscy pracownicy spółdzielni w ramach umów o pracę otrzymywali takie samo wynagrodzenie co powódka (100 i 105 zł miesięcznie). Natomiast okoliczność, że pozwana w 2013 r. wydatkowała kwotę 36.734,46 zł. tytułem wynagrodzeń, ubezpieczeń społecznych i innych świadczeń nie oznacza, że ustalenia poczynione w tej materii są nieprawidłowe. W procesie bowiem nie udowodniono, że na kwotę tę składały się de facto tylko wypłacane wynagrodzenia w ramach spółdzielczych umów o pracę. Strona powodowa, na której zaś w świetle art. 6 k.c. spoczywał ciężar udowodnienia tej okoliczności nie domagała się uzupełnienia materiału dowodowego w tym zakresie. Jej twierdzenia w tej materii są zatem w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego gołosłowne.

Odnosząc się z kolei do apelacyjnych zarzutów dotyczących charakteru kwot uzyskiwanych z (...)Targu wskazać należy, iż w świetle zeznań pozwanej, jak i świadków były one dodatkowym zyskiem dzielonym równo pomiędzy członków założycieli Spółdzielni. Bez względu na to, jak zeznający w procesie nazywali powyższe kwoty: premią czy dodatkowym dochodem, bezspornym było, iż nie traktowali ich jako elementu wynagrodzenia z umowy o pracę. Były to kwoty „ekstra”, czyli wypłacane po równo pod warunkiem wypracowania nadwyżki. Przy czym - uznając, iż nie było podziału na pracę wykonywaną w kawiarni świadczoną w ramach spółdzielczej umowy o pracę i pracę na rzecz Spółdzielni wynikającą z faktu członkostwa, obowiązków tych zarówno co do ich charakteru, jak i godzin pracy nie sposób było odróżnić- nie można stwierdzić, że pracujący na jej rzecz otrzymywali wyłącznie wynagrodzenie za pracę choć składające się z różnych elementów. Skoro bowiem wskazany dochód (co bezsporne) nie był ewidencjonowany oczywistym było, że jego wypłata musiała następować poza stosunkiem formalnym - wymagającym uzasadnienia w zakresie wszystkich elementów wynagrodzenia - jakim był stosunek pracy.

Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia w przedmiocie, czy powódka świadczyła pracę wyłącznie w ramach spółdzielczej umowy o pracę, czy również w ramach stosunku spółdzielczego, pozostaje też podnoszona w apelacji okoliczność, że powódka nie otrzymała kwoty 266,18 zł tytułem wynagrodzenia za kwiecień 2014 roku. Ewentualny brak wypłaty tego świadczenia - który nie znajduje jednak potwierdzenia w świetle załączonych do akt sprawy zaświadczeń o zarobkach - nie przesądza bowiem o słuszności twierdzeń stron niniejszego procesu. Dodatkowo podnieść należy, iż żądaniem apelacji nie jest objęta wypłata jakiegokolwiek wynagrodzenia za kwiecień 2014 r.

W ocenie Sądu Okręgowego nie można również zgodzić się z apelującym, iż Sąd Rejonowy dokonał błędnej interpretacji § 37 ust. 1 i 2 w zw. z § 35 ust. 1 i 2 statutu Spółdzielni co doprowadziło do nieuprawnionych wniosków, iż ze statutu wynika rozróżnienie co do wynagrodzenia otrzymywanego przez członka Spółdzielni wypłacanego za pracę na rzecz Spółdzielni i wypłacanego za pracę wykonaną w ramach spółdzielczej umowy o pracę, co pośrednio usprawiedliwiałoby twierdzenia strony pozwanej o podstawie prawnej świadczenia pracy i opłacania pracy powódki. Zdaniem skarżącego, z § 37 ust. 1 wynika jedynie, że za pracę w Spółdzielni członkowi przysługuje wynagrodzenie, zaś ust. 2 stanowi, że wynagrodzenie wypłacane na podstawie umowy o pracę i spółdzielczej umowy o pracę korzysta z ochrony, jaką prawo pracy zapewnia wynagrodzeniu pracownika. Wobec tego w żadnym razie nie można wywodzić, że przepis § 37 ust. 2 statutu dotyczy innego wynagrodzenia niż to, o którym mowa w ust. 1 tego paragrafu.

Zgodnie z § 35 ust. 1 i 2 statutu pozwanej Spółdzielni i członek Spółdzielni mają obowiązek nawiązania i pozostawiania ze sobą w stosunku pracy bądź niepracowniczego zatrudnienia. Stosunek pracy pomiędzy Spółdzielnią a jej członkami nawiązuje się poprzez zawarcie spółdzielczej umowy o pracę bądź umowy o pracę. Postanowienie § 37 statutu stanowi, że „za pracę w Spółdzielni członek otrzymuje wynagrodzenie” (ust.1). „Wynagrodzenie członka Spółdzielni zatrudnionego na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, umowy o pracę, korzysta z ochrony, jaką prawo pracy zapewnia wynagrodzeniu pracownika” (ust.2).

W ocenie Sądu Okręgowego wskazane postanowienia statutu pozwanej nie wykluczają możliwości zapłaty członkowi Spółdzielni wynagrodzenia za pracę wykonaną w ramach wyłącznie spółdzielczego stosunku członkostwa. Skoro zaś - czego nie kwestionuje skarżący - statut w § 37 ust. 1 przewiduje też zapłatę za niepracowniczy stosunek zatrudnienia (w ramach umowy o dzieło lub zlecenia), nie można przyjąć, iż jego zapisy w ust. 2 – dotyczące tylko umowy o pracę lub spółdzielczej umowy o pracę nie dotyczą innego wynagrodzenia, niż to określone w ust. 1 tego paragrafu. Z tych też względów wywody Sądu Rejonowego dotyczące szerokiego rozumienia pojęcia wynagrodzenia z ust. 1 § 37 statutu w ramach, którego członkowi Spółdzielni za zgodą stron może należeć się również zapłata za pracę w ramach spółdzielczego stosunku członkostwa odrębnie od wynagrodzenia za spółdzielczą umowę o pracę zasługują na pełną akceptację.

Chybione jest też twierdzenie skarżącego, iż zaskarżone rozstrzygnięcie narusza przepis art. 10 § 2 k.p., art. 80 k.p. w zw. z art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, poprzez pominięcie okoliczności, że powódka pracowała jak w pełnym wymiarze czasu pracy i wykonywała obowiązki określone w spółdzielczej umowie o pracę, a zatem winna otrzymać wynagrodzenie za pracę faktycznie wykonaną w pełnym wymiarze czasu pracy i nie mniejsze niż minimalne wynagrodzenie za pracę, przyjęcie bowiem innego stanowiska stanowi w istocie omińnięcie przepisów dotyczących minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Jeszcze raz podkreślenia wymaga, iż powódka wykonywała pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Jednakże w świetle zgodnej woli stron świadczenie pracy odbywało się zarówno na podstawie spółdzielczej umowy o pracę (w wymiarze 1/16), jak i na podstawie spółdzielczego stosunku członkowskiego (w pozostałej części). Powyższy podział był zgodny z wolą członków założycieli i stanowił najmniej kosztową formę realizacji wspólnego przedsięwzięcia. Stosunek pracy nie jest jedyną podstawą prawną świadczenia pracy. Powódka natomiast dobrowolnie przystąpiła na rzeczywiste jej świadczenie w warunkach pracowniczych bez wszystkich obostrzeń z tego wynikających wyłącznie w ramach osobistych starań. Członkowie założyciele Spółdzielni (...) nie zakładali w związku z taką organizacją pracy żadnych innych korzyści, niż te związane ze świadczeniem pracy w ramach spółdzielczej umowy o pracę na 1/16 etatu. Priorytetowym był „sukces” Spółdzielni, który w perspektywie mógłby zagwarantować im pełne zatrudnienie pracownicze. Przyjęcie takich założeń nie wiązało się z naruszeniem żadnych przepisów prawa. Wobec tego twierdzenie, że powódce w takich okolicznościach faktycznych należy się co najmniej zagwarantowane prawem minimalne wynagrodzenie za pracę odpowiadające pełnemu wymiarowi zatrudnienia pracowniczego nie może zostać zaakceptowane.

Reasumując - w kontekście powyższych rozważań - Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja w całości jest chybiona i jako taka nie może się ostać. Sąd Rejonowy w sposób właściwy przeprowadził postępowanie, dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i na tej podstawie trafnie wywiódł, iż brak podstaw do przyznania powódce wynagrodzenia za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy ramach spółdzielczej umowy o pracę.

Zaskarżony wyrok odpowiada zatem prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej, jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu za II instancję orzeczono na podstawie § 15 i 16 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności

radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2013.490 ze zm) uwzględniając zwrot stawki podatku VAT.