

Sygn. akt VI P 205/17

WYROK KOŃCOWY

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 września 2019 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący sędzia Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Mariola Kozaczka

Elżbieta Wojda

Protokolant protokolant sądowy Patrycja Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 26 sierpnia 2019 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa K. H. i A. T. (1)

przeciwko A. (...)

o ustalenie istnienia stosunku pracy, odszkodowanie, wynagrodzenie, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, ekwiwalent pieniężny za urlop, wydanie świadectwa pracy, opłacenie składek na ubezpieczenie społeczne, odprawę pieniężną, diety

1. zasądza od (...) na rzecz K. H. kwotę 3.786 USD (trzy tysiące siedemset osiemdziesiąt sześć dolarów amerykańskich) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 31 października 2014 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania;

2. zasądza od (...) na rzecz K. H. kwoty:

a) 1.262 USD (jeden tysiąc dwieście sześćdziesiąt dwa dolary amerykańskie) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 lipca 2014 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za czerwiec 2014 roku;

b) 1.262 USD (jeden tysiąc dwieście sześćdziesiąt dwa dolary amerykańskie) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 sierpnia 2014 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za lipiec 2014 roku;

c) 1.262 USD (jeden tysiąc dwieście sześćdziesiąt dwa dolary amerykańskie) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 września 2014 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za sierpień 2014 roku;

3. zasądza od (...) na rzecz K. H. kwoty:

a) 120,24 USD (sto dwadzieścia dolarów amerykańskich 24/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 kwietnia 2014 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w dniu 8 marca 2014 roku;

b) 140,28 USD (sto czterdzieści dolarów amerykańskich 28/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 kwietnia 2014 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w dniu 9 marca 2014 roku;

4. zasądza od (...) na rzecz K. H. kwotę 3.500,31 USD (trzy tysiące pięćset dolarów amerykańskich 31/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 9 września 2014 roku do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za lata 2012, 2013 i 2014;

5. nakazuje A. (...), aby wydała K. H. świadectwo pracy dokumentujące jej okres zatrudnienia ze wskazaniem, że umowa łącząca strony trwała od dnia 2 maja 2011 r. do dnia 8 września 2014 r.; K. H. wykonywała pracę na stanowisku: pracownik gospodarczy; stosunek pracy został rozwiązany przez powódkę (pracownika) z dniem 8 września 2014 r. bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy; w okresie zatrudnienia powódka: nie korzystała z urlopu bezpłatnego, nie korzystała z urlopu wychowawczego, nie była niezdolna do pracy - nie otrzymała wynagrodzenia zgodnie z art. 92 Kodeksu pracy, nie wykorzystała zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188 Kodeksu pracy; nie został zastosowany skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36¹ § 1 Kodeksu pracy, nie wykonywała pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, nie wykorzystywała dodatkowego urlopu, innych uprawnień, ani świadczeń przewidzianych przepisami prawa pracy, nie wystąpiły okresy nieskładkowe, wynagrodzenie nie jest objęte zajęciem;

6. uznaje się niewłaściwym rzeczowo w zakresie nakazania pozwanej opłacenia składek na ubezpieczenia społeczne K. H. i sprawę w tej części przekazuje Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddziałowi w W.;

7. oddała powództwo K. H. w pozostałej części;

8. zasądza od (...) na rzecz A. T. (1) kwotę 8.421 USD (osiem tysięcy czterysta dwadzieścia jeden dolarów amerykańskich) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 31 października 2014 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za dyskryminację polegającą na naruszeniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu;

9. zasądza od (...) na rzecz A. T. (1) kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 kwietnia 2014 roku do dnia zapłaty tytułem diety za podróż służbową w dniach 24-27 marca 2014 roku;

10. zasądza od (...) na rzecz A. T. (1) kwoty:

a) 120,30 USD (sto dwadzieścia dolarów amerykańskich 30/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 marca 2014 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w dniu 22 lutego 2014 roku;

b) 95,40 USD (dziewięćdziesiąt pięć dolarów amerykańskich 40/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 kwietnia 2014 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w dniu 9 marca 2014 roku;

11. zasądza od (...) na rzecz A. T. (1) kwotę 2.244,74 USD (dwa tysiące dwieście czterdzieści cztery dolary amerykańskie 74/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 czerwca 2014 roku do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za lata 2012, 2013 i 2014;

12. nakazuje A. (...), aby wydała A. T. (1) świadectwo pracy dokumentujące jej okres zatrudnienia ze wskazaniem, że umowa łącząca strony trwała od dnia 25 lipca 2012 r. do dnia 31 maja 2014 r.: w okresie od 25 lipca 2012 r. do dnia 25 sierpnia 2012 r. na okres próbny; w okresie od dnia 26 sierpnia 2012 r. do dnia 31 maja 2014 r. na czas nieokreślony; A. T. (1) wykonywała pracę na stanowisku: pracownik administracyjny; stosunek pracy został rozwiązany przez pozwaną z dniem 31.05.2014 r.; w okresie zatrudnienia A. T. (1): nie korzystała z urlopu bezpłatnego, nie korzystała z urlopu wychowawczego, nie była niezdolna do pracy - nie otrzymała wynagrodzenia zgodnie z art. 92 Kodeksu pracy, nie wykorzystała zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188 Kodeksu pracy; nie został zastosowany skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36¹ § 1 Kodeksu pracy, nie wykonywała pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, nie wykorzystywała dodatkowego urlopu, innych uprawnień,

ani świadczeń przewidzianych przepisami prawa pracy, nie wystąpiły okresy nieskładkowe, wynagrodzenie nie jest objęte zajęciem;

13. uznaje się niewłaściwym rzeczowo w zakresie nakazania pozwanej opłacenia składek na ubezpieczenia społeczne A. T. (1) i sprawę w tej części przekazuje Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddziałowi w W.;

14. oddala powództwo A. T. (1) w pozostałej części;

15. zasądza od (...) na rzecz K. H. kwotę 1.920 zł (jeden tysiąc dziewięćset dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w niniejszej sprawie;

16. zasądza od (...) na rzecz A. T. (1) kwotę 1.470 zł (jeden tysiąc czterysta siedemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w niniejszej sprawie;

17. znosi wzajemnie między stronami koszty postępowania apelacyjnego;

18. odstępuje od obciążania stron kosztami sądowymi;

19. nadaje wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.262 USD (jeden tysiąc dwieście sześćdziesiąt dwa dolary amerykańskie);

20. nadaje wyrokowi w punkcie 8 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.203 USD (jeden tysiąc dwieście trzy dolary amerykańskie).

M. K. SSR Przemysław Chrzanowski Elżbieta W.

Sygn. akt VI P 205/17

UZASADNIENIE

Powódka K. H. w pozwie z dnia 20 października 2014 roku, skierowanym przeciwko A. (...), wniosła o zasądzenie:

- kwoty 3.786 dolarów z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwu pozwanej do dnia zapłaty tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę;
- kwoty 1.262 dolarów wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 lipca 2014 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc czerwiec 2014 roku;
- kwoty 1.262 dolarów wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 sierpnia 2014 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc lipiec 2014 roku;
- kwoty 1.262 dolarów wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 września 2014 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc sierpień 2014 roku;
- kwoty 126,24 dolarów wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 kwietnia 2014 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe w dniu 8 marca 2014 roku;
- kwoty 147,28 dolarów wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 kwietnia 2014 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe w dniu 9 marca 2014 roku;
- kwoty 841,33 dolarów wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 9 września 2014 roku do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za urlop za 2012 rok;
- kwoty 1.568,45 dolarów wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 9 września 2014 roku do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za urlop za 2013 rok;

- kwoty 1.090,53 dolarów wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 9 września 2014 roku do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za urlop za 2014 rok.

Wniosła również o zobowiązanie pozwanej do wydania powódce świadectwa pracy stwierdzającego, iż: umowa łącząca strony trwała od dnia 2 maja 2011 roku do dnia 8 września 2014 roku; powódka wykonywała pracę na stanowisku pracownik gospodarczy; stosunek pracy został rozwiązany przez powódkę (pracownika) z dniem 8 września 2014 roku bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy; w okresie zatrudnienia powódka: nie korzystała z urlopu bezpłatnego, nie korzystała z urlopu wychowawczego, nie była niezdolna do pracy - nie otrzymała wynagrodzenia zgodnie z art. 92 Kodeksu pracy, nie wykorzystwała zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188 Kodeksu pracy; nie został zastosowany skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36¹ § 1 Kodeksu pracy, nie wykonywała pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, nie wykorzystywała dodatkowego urlopu, innych uprawnień, ani świadczeń przewidzianych przepisami prawa pracy, nie wystąpiły okresy nieskładkowe, wynagrodzenie nie jest objęte zajęciem; oraz wniosła o nakazanie pozwanej opłacenia składek ubezpieczenia społecznego od wynagrodzenia powódki w okresie od 2 maja 2011 roku do dnia 8 września 2014 roku do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

(pozew oraz pismo procesowe pełnomocnika powódek – k. 594-598)

Powódka A. T. (1) w pozwie z dnia 20 października 2014 roku, skierowanym przeciwko A. (...), wносиła o zasądzenie:

- kwoty 1.203 dolarów wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 czerwca 2014 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za niezasadnie skrócony okres wypowiedzenia;
- kwoty 1.203 dolarów wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwu Pozwanej tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem;
- kwoty 1.203 dolarów wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwu pozwanej tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy;
- kwoty 90 złotych wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 marca 2014 roku do dnia zapłaty tytułem niewpłaconej powódce diety z tytułu podróży służbowej za wyjazd do S. w dniach 5-7.02.2014 roku;
- kwoty 120 złotych wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 kwietnia 2014 roku do dnia zapłaty tytułem niewpłaconej powódce diety z tytułu podróży służbowej za wyjazd do G. w dniach 24-27.03.2014 roku;
- kwoty 30 złotych wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 listopada 2013 roku tytułem niewpłaconej powódce diety z tytułu podróży służbowej za wyjazd do L. w dniu 25.10.2013 roku;
- kwoty 120,30 dolarów wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 marca 2014 roku tytułem wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe w dniu 22 lutego 2014 roku;
- kwoty 95,40 dolarów wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2014 roku tytułem wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe w dniu 9 marca 2014 roku;
- kwoty 8.421 dolary wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu pozwanej tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu;
- kwoty 2.244,74 dolarów wraz z odsetkami od dnia 1 czerwca 2014 roku do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

A. T. (1) wniosła dodatkowo o zobowiązanie pozwanej do wydania powódce świadectwa pracy stwierdzającego, że: umowa łącząca strony trwała od dnia 25 lipca 2012 roku do dnia 30 czerwca 2014 roku: w okresie od 25 lipca 2012 roku do dnia 25 sierpnia 2012 roku na okres próbnny; w okresie od dnia 26 sierpnia 2012 roku do dnia 30

czerwca 2014 roku na czas nieokreślony; powódka wykonywała pracę na stanowisku: sekretarka/asystentka; stosunek pracy został rozwiązany przez pozwaną z dniem 31.05.2014 roku za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy: likwidacja stanowiska pracy; w okresie zatrudnienia powódka: nie korzystała z urlopu bezpłatnego, nie korzystała z urlopu wychowawczego, nie była niezdolna do pracy - nie otrzymała wynagrodzenia zgodnie z art. 92 Kodeksu pracy, nie wykorzystała zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188 Kodeksu pracy; nie został zastosowany skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36¹ § 1 Kodeksu pracy, nie wykonywała pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, nie wykorzystywała dodatkowego urlopu, innych uprawnień, ani świadczeń przewidzianych przepisami prawa pracy, nie wystąpiły okresy nieskładkowe, wynagrodzenie nie było objęte zajęciem; oraz wniosła też o nakazanie pozwanej opłacenia składek ubezpieczenia społecznego od wynagrodzenia powódki w okresie od 25 lipca 2012 roku do dnia 31 maja 2014 roku do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

(pozew oraz pismo procesowe pełnomocnika powódek – k. 594-598)

Pozwana (...)w odpowiedzi na doręczone odpisy pozwów wносиła o oddalenie powództw obu powódek w całości i zasądzenie od powódek kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając powyższe stanowisko strona pozwana wskazywała, iż (...) nigdy nie była pracodawcą powódek. Z ostrożności procesowej pozwana wskazała, że kwestionuje wszelkie roszczenia powódek co do zasady oraz co do wysokości.

(odpowiedzi na pozew – k. 38-41 i k. 30-33)

Wyrokiem częściowym z dnia 24 października 2016 roku Sąd ustalił, że powódka K. H. była zatrudniona od 2 maja 2011 roku do 8 września 2014 roku w (...)na stanowisku pracownik gospodarczy z wynagrodzeniem brutto 1.262 USD w wymiarze sześciu godzin dziennie. Ponadto Sąd ustalił, że powódka A. T. (1) była zatrudniona od 25 lipca 2012 roku do 31 maja 2015 roku w(...)na stanowisku pracownika administracyjnego z wynagrodzeniem brutto 1.203 USD w wymiarze sześciu godzin dziennie. W punkcie 3 wyroku częściowego, w pozostałym zakresie roszczenia o ustalenie oddalił powództwo. W uzasadnieniu Sąd wskazał, że na podstawie ustalonych okoliczności sprawy uznał, że obie powódki świadczyły pracę wobec pracodawcy (...) przy ul. (...). Ustalono zakresy obowiązków powódek i ich określoną podległość służbową.

(wyrok częściowy z dnia 24 października 2016 roku – k. 309; uzasadnienie –k. 315-323)

Od powyższego wyroku częściowego apelację wniosła (...) zaskarżając go w całości zarzucając nieważność postępowania w związku z prowadzeniem postępowania mimo braku jurysdykcji sądów polskich. W przypadku uznania, że istniała jurysdykcja krajowa sądu polskiego pozwana(...)wskazała, że doszło do wyrokowania ponad żądanie co do żądania niezgłoszonego w pozwie lub innym piśmie procesowym oraz błędy w ustaleniach faktycznych. Pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, ewentualnie w przypadku uznania, że zasadny jest zarzut nieważności postępowania o oddalenie powództwa w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy powódkami a pozwaną w całości oraz zasądzenie kosztów procesu.

(apelacja – k. 333-340)

Wyrokiem z dnia 29 marca 2017 roku Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie uchylił zaskarżony wyrok częściowy z dnia 24 października 2016 roku w zakresie punktu 3 co do oddalenia powództwa i w tym zakresie przekazał sprawę do ponownego rozpoznania tutejszemu Sądowi pozostawiając rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego. W pozostałym zakresie, tj. co do punktów 1 oraz 2 wyroku częściowego, oddalił apelację. W uzasadnieniu Sąd II instancji skonstatował, że bezzasadny był zarzut braku jurysdykcji sądów polskich, podczas gdy ambasada państwa obcego nie może powoływać się na immunitet jurysdykcyjny w sprawach z powództwa obywatela polskiego w sprawach pracowniczych. Ponadto Sąd II instancji wskazał, że nie doszło do wyrokowania ponad żądanie oraz co do przedmiotu niezgłoszonego jako żądanie w sposób określony przepisami prawa. Rozstrzygnięcie o ustaleniu istnienia

stosunku pracy było niezbędne do rozpoznania sprawy w zakresie roszczeń majątkowych zgłoszonych w pozwie. Sąd ponadto wskazał, że strona pozwana skupiała się od początku procesu na kwestionowaniu istnienia stosunku pracy powódek, mimo że takie żądanie nie było zgłoszone w pozwie. Takie żądanie było zgłoszone podczas rozprawy. Odnośnie części, w której sprawa została przekazana do ponownego rozpoznania, tj. w zakresie oddalenia powództwa, Sąd II instancji wskazał, że Sąd I instancji nie odniósł się w żadnym zakresie w uzasadnianiu wyroku częściowego co do tego, z jakich powodów i w jakim konkretnie zakresie oddalił powództwo w pozostałym zakresie. Wskazał, że Sąd I instancji powinien ponownie zbadać, czy powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy w jakimś zakresie podlega oddaleniu i na tej sprawie wydać orzeczenie.

(wyrok z dnia 29 marca 2017 roku wraz z uzasadnieniem – k. 368-383)

Także Sąd Najwyższy omówił przyjęcia skargi kasacyjnej strony pozwanej do rozpoznania. Po przekazaniu sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania w zakresie oddalonego powództwa, strony wskazały, że podtrzymują stanowiska w sprawie i zgłoszone roszczenia w określonym kształcie i wysokości.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka K. H. była zatrudniona w okresie od 2 maja 2011 roku do 8 września 2014 roku w A. (...) na stanowisku pracownika gospodarczego z wynagrodzeniem 1.262 USD brutto w wymiarze sześciu godzin dziennie. Wynagrodzenie miało być płatne do ostatniego dnia każdego miesiąca z dołu. W okresie zatrudnienia powódki, włącznie z nią, pozwana zatrudniała 17 osób.

(prawomocny w ww. zakresie wyrok częściowy z dnia 24 października 2016 roku – k.309)

W dniu 8 marca 2014 roku (sobota) powódka K. H. świadczyła pracę w domu A. (...) przy ul. (...) w W.. Od godziny 9.00 do 17.00 na polecenie A. wraz z żoną A. robiła zakupy oraz przygotowywała potrawy w celu przygotowania imprezy okolicznościowej – Dni (...) Iraku – odbywającej się dnia następnego.

Sobota nie była dniem pracy powódki. Za przepracowane 8 godzin nie otrzymała wynagrodzenia podstawowego oraz dodatku za godziny nadliczbowe.

(zeznania świadka P. Z. na rozprawie z dnia 19 kwietnia 2018 roku – protokół rozprawy k. 198v-199; zeznania świadka G. H. na rozprawie z dnia 20 września 2016 roku – protokół rozprawy k. 260v-261)

Kolejnego dnia, tj. 9 marca 2014 roku (niedziela), K. H. z polecenia przełożonego wykonywała pracę w hotelu (...), w którym odbywały się Dni (...) (...). Pomagała w organizacji wydarzenia. Pracowała w tym dniu od godziny 14.00 do 21.00.

Niedziela nie była dniem pracy powódki. Za przepracowane 7 godzin nie otrzymała wynagrodzenia podstawowego oraz dodatku za nadgodziny.

(zeznania świadka P. Z. na rozprawie z dnia 19 kwietnia 2018 roku – protokół rozprawy k. 198v-199; zeznania świadka G. H. na rozprawie z dnia 20 września 2016 roku – protokół rozprawy k. 260v-261)

Za miesiące: czerwiec, lipiec i sierpień 2014 roku powódka K. H. nie otrzymała od pozwanej wynagrodzenia. Wielokrotnie interweniowała w tej sprawie u pozwanej, ale bez rezultatu.

Powódka była osobą, która utrzymywała się wraz z mężem z wynagrodzenia za pracę otrzymywanego od pozwanej. Mąż powódki w okresie jej zatrudnienia w pozwanej osiągnął niewielkie dochody. Przeważające źródło utrzymania stanowiło wynagrodzenie powódki.

(zeznania świadka G. H. na rozprawie z dnia 20 września 2016 roku – protokół rozprawy k.260v-261; zeznania powódki K. H. na rozprawie w dniu 18 października 2016 roku – protokół rozprawy k. 303v-304)

Pismem z dnia 1 września 2014 roku (data odbioru przesyłki pocztowej przez pozwaną – 8 września 2014 roku) powódka K. H. rozwiązała z pozwaną umowę o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych – brak terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia oraz ciężkie naruszenie obowiązku ws. odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne. Wskazała na brak wypłaty wynagrodzenia od czerwca 2014 roku oraz powziętą w inspektoracie ZUS w W. informację o braku uregulowania składek na ubezpieczenia społeczne.

(rozwiązanie umowy o pracę – k. 18; potwierdzenie odbioru – k. 19-19 verte)

Powódka K. H. w 2011 roku nie korzystała z urlopu wypoczynkowego. W 2012 roku wykorzystała 14 dni urlopu wypoczynkowego. W 2013 roku również wykorzystała 7 dni urlopu wypoczynkowego.

(zeznania świadka G. H. na rozprawie z dnia 20 września 2016 roku – protokół rozprawy k. 260v-261.; zeznania powódki K. H. na rozprawie w dniu 18 października 2016 roku – protokół rozprawy k. 303v-304)

Pozwana do dnia zakończenia procesu nie wydała powódce K. H. świadectwa pracy, dokumentującego jej okres i przebieg zatrudnienia.

(okoliczność bezsporna)

Powódka A. T. (1) była zatrudniona w okresie od 25 lipca 2012 roku do 31 maja 2014 roku w (...) na stanowisku pracownika administracyjnego z wynagrodzeniem brutto 1.203 dolarów amerykańskich w wymiarze sześciu godzin dziennie. W okresie jej zatrudnienia pozwana zatrudniała 17 pracowników, łącznie z powódką. Wynagrodzenie miało być płatne do końca każdego miesiąca z dołu.

(prawomocny w ww. zakresie wyrok częściowy z dnia 24 października 2016 roku – k.309)

W dniu 22 lutego 2014 roku (sobota) powódka A. T. (1) pracowała u pozwanego 8 godzin w związku z otrzymanym poleceniem służbowym, aby dokonać rozliczeń deklaracji VAT.

Sobota nie była dniem pracy powódki. Za przepracowane 8 godzin nie otrzymała wynagrodzenia podstawowego oraz dodatku za nadgodziny.

(zeznania świadka P. Z. na rozprawie z dnia 19 kwietnia 2018 roku – protokół rozprawy k. 198v-199.; zeznania powódki A. T. (2) na rozprawie w dniu 18 października 2016 roku – protokół rozprawy k. 304-304v)

W dniu 9 marca 2014 roku (niedziela) powódka A. T. (1) pracowała u pozwanego 5 godzin w związku z otrzymanym poleceniem służbowym, aby dokonywać bieżącej obsługi (wydawania róż, lepienia daktyli) na Dniach (...) Iraku organizowanych przez pozwaną.

Niedziela nie była dniem pracy powódki. Za przepracowane godziny nie otrzymała wynagrodzenia podstawowego oraz dodatku za nadgodziny.

(zeznania świadka P. Z. na rozprawie z dnia 19 kwietnia 2018 roku – protokół rozprawy k. 198v-199.; zeznania powódki A. T. (2) na rozprawie w dniu 18 października 2016 roku – protokół rozprawy k. 304-304v)

A. T. (1) odbyła w dniach od 24 do 27 marca 2014 roku podróż służbową do G..

(zeznania świadka P. Z. na rozprawie z dnia 19 kwietnia 2018 roku – protokół rozprawy k. 198v-199.; zeznania powódki A. T. (2) na rozprawie w dniu 18 października 2016 roku – protokół rozprawy k. 304-304v; pismo –k. 610)

W dniu 29 maja 2014 roku (czwartek) powódka A. T. (1) została wezwana razem z innymi pracownikami na rozmowę, podczas której poinformowano ją, że z powodu likwidacji biura A. Kulturalnego działającego przy (...)ma nie przychodzić do pracy od 1 czerwca 2014 roku (niedziela).

W trakcie spotkania okazano powódce i innym pracownikom pismo sporządzone w języku arabskim, że z pracownikami pochodzenia polskiego rozwiązywana jest umowa o pracę i od 1 czerwca 2014 roku nie świadczą oni pracy. A. T. (1) nie otrzymała odprawy pieniężnej w związku z zakończeniem stosunku pracy.

Biuro (...) Kulturalnego nie zostało jednak zlikwidowane z dniem 1 czerwca 2014 roku. Funkcjonowało przez cały 2014 rok oraz przez część 2015 roku. Dopiero z dniem 1 czerwca 2015 roku pozwana wypowiedziała umowę najmu lokalu, w którym znajdowało się Biuro (...) na ul. (...) w W.. Sprzęty i meble zostały przekazane do budynku (...)

(zeznania świadka P. Z. na rozprawie z dnia 19 kwietnia 2018 roku – protokół rozprawy k. 198v-199; zeznania świadka E. C. na rozprawie z dnia 19 kwietnia 2018 roku – protokół rozprawy k. 199; zeznania świadka G. H. na rozprawie z dnia 20 września 2016 roku – protokół rozprawy k. 260v-261; zeznania powódki K. H. na rozprawie w dniu 18 października 2016 roku – protokół rozprawy k. 303v-304; zeznania powódki A. T. (2) na rozprawie w dniu 18 października 2016 roku – protokół rozprawy k. 304-304v)

Po ustaniu zatrudnienia powódki A. T. (1) z dniem 31 maja 2014 roku, na stanowisko o pokrywającym się z jej zakresem obowiązków, tj. na jej miejsce została zatrudniona osoba narodowości arabskiej.

(zeznania powódki A. T. (2) na rozprawie w dniu 18 października 2016 roku – protokół rozprawy k. 304-304v)

W 2012 roku powódka A. T. (1) nie korzystała z urlopu wypoczynkowego. W 2013 roku wykorzystwała urlop w wymiarze 10 dni. W 2014 roku powódka nie korzystała z urlopu wypoczynkowego.

(zeznania powódki A. T. (2) na rozprawie w dniu 18 października 2016 roku – protokół rozprawy k. 304-304v)

Powódka A. T. (1) nie otrzymała od pozwanej świadectwa pracy dokumentującego jej okres zatrudnienia.

(okoliczności bezsporne)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wyroku częściowego prawomocnego w zakresie ustalenia stosunku pracy powódek K. H. oraz A. T. (1) oraz dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy. Mając na względzie fakt, że pozwana nie przedłożyła żadnej dokumentacji dotyczącej zatrudnienia, ewidencji czasu pracy, czy potwierdzenia odbioru wynagrodzenia, w tym zakresie ustalenia zostały poczynione na podstawie zeznań świadków i powódek. Zeznania świadków: G. H., P. Z. i E. C. oraz powódek K. H. i A. T. (1) pozostawały spójne, logiczne, wzajemnie się uzupełniały i tworzą logiczny obraz stanu faktycznego.

Przy ustaleniach ww. stanu faktycznego Sąd miał na uwadze, że zeznania pozostałych świadków, tj.: T. O., S. Al (...) były istotne przy wydawaniu wyroku częściowego i pozwoliły na ustalenie istnienia stosunku pracy powódek. Natomiast wyżej wymienieni świadkowie nie mieli wiedzy na temat tego, w jakim czasie w godzinach nadliczbowych powódki pracowały, na temat podróży służbowych, ekwiwalentów za urlop wypoczynkowy i korzystania z urlopu.

Wnioski o przesłuchanie następujących osób zostały cofnięte, tj. co do M. J. (k. 261v), W. L. (k. 261v), T. S. ego (k. 261v), A. D. (k. 198v), J. M. (k. 261v) oraz J. Z. (k. 261v).

Strony nie wnosily o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania Sądu w tej sprawie był szereg roszczeń majątkowych i niemajątkowych dotyczących stosunków pracy jaki powódki K. H. i A. T. (1) miały zawrzeć na podstawie ustnej umowy o pracę z(...)

Na wstępie Sąd wskazuje, że w dniu 24 października 2016 roku Sąd Rejonowy wydał wyrok częściowy, w którym w punkcie:

1. ustala, że powódka K. H. była zatrudniona w okresie od 2 maja 2011 roku do 8 września 2014 roku w (...)na stanowisku pracownik gospodarczy z wynagrodzeniem brutto 1.262 USD w wymiarze sześciu godzin dziennie;
2. ustala, że powódka A. T. (1) była zatrudniona w okresie od 25 lipca 2012 roku do 31 maja 2014 roku w (...)na stanowisku pracownika administracyjnego z wynagrodzeniem brutto 1.203 USD w wymiarze sześciu godzin dziennie.

Powyższy wyrok częściowy, na skutek orzeczeń Sądu Okręgowego Warszawa - Praga w Warszawie i Sądu Najwyższego, jest prawomocny w ww. zakresie.

Rozpoznając tę sprawę Sąd był zatem związany, na podstawie art. 365 § 1 k.p.c., wyrokiem częściowym Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie, wydanym w VI Wydziale Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. akt VI P 594/14. Zgodnie z art. 365 § 1 k.p.c. orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyjaśniono, że istota uregulowanej w tym przepisie mocy wiążącej prawomocnego orzeczenia polega na tym, że wymienione w nim podmioty powinny mieć na względzie fakt wydania prawomocnego orzeczenia i jego treść (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 2000 r., II CKN 655/98, Lex nr 51062). Wynikający z niej stan związania - według dominującego poglądu w judykaturze Sądu Najwyższego (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2007 r., IV CSK 110/07, Lex nr 488491 i z dnia 22 czerwca 2010 r., IV CSK 359/09, OSNC 2011, nr 2. poz. 16 i z 17 maja 2012 r., I CSK 315/11, Lex nr 1226826) – ogranicza się do sentencji orzeczenia. Prawomocność materialna nie dotyczy z reguły ustaleń faktycznych i oceny dowodów, z tym zastrzeżeniem, że inne sądy i organy państwowe są związane ustaleniami faktycznymi, które stanowiły bezpośrednio podstawę rozstrzygnięcia. Te ustalenia miały bowiem bezpośredni wpływ na ustalony w orzeczeniu stan prawny. Jak to trafnie ujął Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 28 lutego 2012 r. (I PK 106/11), w kolejnej sprawie między tymi samymi stronami nie może być podważane to, co stanowiło podstawę prawomocnego orzeczenia, a nawet nie jest dopuszczalne prowadzenie postępowania dowodowego na okoliczności stanowiące podstawę prawomocnego orzeczenia (por. także m. in. wyrok Sądu Najwyższego z 4 lutego 2011 r., III CSK 161/10, Lex nr 785884). Sąd Najwyższy w kolejnym orzeczeniu z dnia 18 kwietnia 2012 roku w sprawie o sygn. II PK 194/11 podkreślił, że prawomocny wyrok rozstrzygający spór o wysokość odszkodowania wiąże w następnej sprawie sądowej o kolejną ratę tego odszkodowania (art. 365 § 1 k.p.c.).

Niniejsza sprawa w zakresie punktu 3 wyroku częściowego Sądu Rejonowego, tj. oddalenia powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy w pozostałym zakresie (nieuwzględnionym w punktach pierwszym i drugim ww. wyroku częściowego), została przekazana przez Sąd Okręgowy do ponownego rozpoznania tut. Sądowi. Przyjmując wskazania Sądu II instancji, Sąd rozpoznający sprawę na nowo w tym zakresie, tj. odnośnie oddalenia powództwa w pozostałej części w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy z powódkami K. H. i A. T. (1) zważył, co następuje. Jak wynika ze wskazań Sądu II instancji, co w pełni aprobejuje tutejszy Sąd, ustalenie istnienia stosunków pracy było kwestią wstępną, która mogła rzutować na zasadność lub brak dalej rozpoznawanych roszczeń powiązanych ściśle z istnieniem stosunku pracy. Badając istnienie stosunku pracy na podstawie art. 189 k.p.c. Sąd I instancji zważył, że ustalając granice i kształt stosunku pracy roszczenie dotyczące ustalenia stosunku miało swoje granice w podstawie faktycznej wskazanej przez obie powódki. Mając na względzie powyższe Sąd I instancji rozpoznający sprawę na nowo w ww. części zważył, że strona powodowała wnosila o ustalenie stosunków pracy m.in. w zakresie stwierdzenia zatrudnienia obu powódek w pełnym wymiarze czasu pracy (tak karta 120 verte). Tymczasem postępowanie dowodowe wykazało, co zostało też ustalone w punktach 1 i 2 ww. wyroku częściowego, że powódki były zatrudnione w wymiarze sześciu godzin dziennie (karta 309 w związku z kartą 303 verte – zeznania powódki K. H. „To była praca na 6 godzin dziennie” oraz z związku z kartą 304 verte – zeznania powódki A. T. (1) „Pracowałam wtedy ok. 6 godzin”). Nie zostało też udowodnione, że „Z dniem 1 września 2014 r. powódka A. T. (1) na podstawie art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy rozwiązała bez wypowiedzenia z pracodawcą umowę o pracę” (k. 218). Dlatego Sąd ponownie rozpoznając sprawę w ww. zakresie stwierdził, że brak

jest podstaw do uwzględnienia powództw obu powódek w dalej idącej części, niż to zostało już ustalone w punktach 1 i 2 wyroku częściowego. W konsekwencji Sąd w punktach 7 oraz 14 wyroku końcowego oddalił powództwa o ustalenie w części przewyższającej ustalone już w punktach 1 i 2 wyroku częściowego.

Wobec powyższego, że prawomocne jest rozstrzygnięcie ustalające, że powódki K. H. i A. T. (1) były zatrudnione w A. (...), Sąd przystąpi do analizy zasadności dalej zgłoszonych roszczeń, mając na względzie wskazania Sądu Najwyższego zawarte w postanowieniu z dnia 18 grudnia 2018 roku o sygn. akt II PK 296/17 (k. 519-520 a.s.).

Odnośnie roszczeń zgłoszonych przez K. H., to pierwszym roszczeniem zgłoszonym przez powódkę było roszczenie o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem przez nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 art. 55 k.p. także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Jak wynika ze złożonego przez powódkę pisma o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 1 września 2014 roku (odebranego 8 września 2014 roku przez pozwaną), K. H. rozwiązała stosunek pracy z powodu niewypłacania wynagrodzenia od trzech miesięcy oraz nieuiszczania składek na ubezpieczenia społeczne. W ocenie Sądu nosi to znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Najwyższy w wyroku z 21.06.2017 roku, II PK 198/16, LEX nr 2333034, stwierdził, że ocena, czy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika w rozumieniu art. 55 § 1¹ k.p. przez niewypłacenie części należnego wynagrodzenia, musi być dokonywana z uwzględnieniem wszystkich okoliczności sprawy; sąd powinien zbadać, czy niewypłacona część wynagrodzenia miała znaczącą wysokość w odniesieniu do całości wynagrodzenia pracownika, a także wziąć pod uwagę w szczególności powtarzalność i uporczywość zachowania pracodawcy oraz to, czy nieterminowe wypłacenie części wynagrodzenia stanowiło realne zagrożenie lub uszczerbek dla istotnego interesu pracownika i czy niewypłacony składnik wynagrodzenia miał charakter sporny. Jak wynika z ustaleń Sądu wynagrodzenie powódki, którego nie otrzymywała przez trzy miesiące, stanowiło podstawowe źródło utrzymania jej i jej rodziny. Mąż powódki zarabiał kwotę niską. W takiej sytuacji Sąd uznał, że niewypłacanie wynagrodzenia przez trzy miesiące w żadnej kwocie stanowiło realne zagrożenie dla funkcjonowania gospodarstwa domowego. Nie jest istotne wykazanie w tym przypadku, że doszło do uszczerbku w interesach majątkowych powódki, wystarczy samo uprawdopodobnienie.

W przypadku rozwiązania umowy bez wypowiedzenia wskutek dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika na mocy art. 55 § 1¹ k.p. pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Nie jest ono uzależnione od wystąpienia szkody po stronie pracownika. Co więcej, wysokość tego odszkodowania jest niezależna od czasu, jaki miał upłynąć od chwili rozwiązania umowy o pracę w wyniku wcześniej dokonanego przez pracownika wypowiedzenia. Przez określenie "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków" należy rozumieć jako bezprawne (sprzeczne z obowiązującymi przepisami bądź zasadami współżycia społecznego) działania lub zaniechania pracodawcy z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i niosące zagrożenie dla istotnych interesów pracownika. Również nieopłacanie składek na ubezpieczenia społeczne, co miało miejsce w tej sprawie stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (v. wyrok SN z dnia 18 marca 2014 roku II PK 176/13 OSNP 2015/7/89).

Odnośnie wysokości należnego powódce odszkodowania Sąd miał na względzie, że pracowała ponad 3 lata (od 2 maja 2011 roku do 8 września 2014 roku). W takiej sytuacji odszkodowanie należne powódce powinno wynosić kwotę 3786 USD (1262 USD (tak wyrok częściowy z k. 309) razy 3). W kwestii odsetek Sąd zasądził je na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. od dnia 31 października 2014 roku mając na względzie, że był to dzień odbioru odpisu pozwu przez stronę pozwaną.

Kolejnym roszczeniem zgłoszonym przez powódkę K. H. było roszczenie o wynagrodzenie za miesiące: czerwiec, lipiec i sierpień 2014 roku. Podstawowym obowiązkiem pracodawcy, wynikającym między innymi z art. 22 k.p., jest wypłacanie pracownikowi wynagrodzenia za wykonaną pracę. Sąd ustalił, że w okresie od czerwca do sierpnia 2014 roku włącznie powódka wykonywała obowiązki pracownicze. Mimo, że jako jeden z polskich pracowników Biura A. miała mieć rozwiązany stosunek pracy to w sposób formalny do tego rozwiązania nie doszło. Pozwana nakazała jej aby pracowała dalej w Biurze wykonując czynności porządkowe i gospodarcze. W takiej sytuacji powódka K. H. dalej wykonywała obowiązki pracownicze zgodnie z poleceniem. Sąd w wyroku częściowym ustalił, że stosunek pracy tej powódki trwał do dnia 8 września 2014 roku (k. 309). Za wykonaną pracę nie dostała wynagrodzenia. W tej kwestii zwracała się do swojego przełożonego, którym był A. oraz bezpośrednio próbowała interweniować u Ambasadora, jednak bez skutku. Do dnia zamknięcia rozprawy pozwana nie wypłaciła powódce wynagrodzenia za te miesiące. To na pozwanej - zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. jako stronie zobowiązanej do wypłacania wynagrodzenia - spoczywał obowiązek wypłaty. Pozwana nie wykazała się inicjatywą dowodową w tym zakresie, kwestionując tylko powództwo o wynagrodzenie co do zasady i wysokości. Nie przedłożyła list płac lub pokwitowań odbioru. Wobec tego Sąd uwzględnił żądanie powódki odnośnie niewypłaconych wynagrodzeń i zasądził na jej rzecz kwoty po 1262 USD za każdy miesiąc (czerwiec, lipiec, sierpień 2014 roku) z odsetkami liczonymi odpowiednio od 1 lipca 2014 roku, od 1 sierpnia 2014 roku i od 1 września 2014 roku mając na względzie, że strony ustaliły ustnie, że wynagrodzenie było płatne do ostatniego dnia danego miesiąca.

Kolejnym roszczeniem zgłoszonym przez powódkę było roszczenie o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej wynagrodzenia za godziny nadliczbowe przepracowane w dniach 8 i 9 marca 2014 roku. Jak wynika z ustaleń Sądu powódka w tych dniach wykonywała obowiązki z polecenia swoich przełożonych w związku z pomocą przy organizacji (...) (...). Nie były to co prawda obowiązki ściśle przypisane do jej stanowiska pracy jako pracownika gospodarczego, jednak powódka nie miała wprost sprecyzowanego i udostępnionego na piśmie zakresu obowiązków. Ponadto nie zakwestionowała polecenia przełożonych, tj. A. jako niezgodnego z zakresem obowiązków. Ze spójnych zeznań ww. osób zeznających w sprawie wynika, że powódka w sobotę 8 marca 2014 roku przepracowała 8 godzin, natomiast w niedzielę w dniu 9 marca 2014 było to 7 godzin. Zgodnie z art. 151¹ § 1 k.p. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

1) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

a) w nocy,

b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;

2) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

Na wstępie Sąd wskazuje, że wymiar czasu pracy powódki to było 6 godzin dziennie. W takiej sytuacji Sąd przyjmuje, że wymiar czasu pracy powódki to było 0,75 etatu (6 godzin / 8 godzin dziennie w przypadku pełnego etatu = 0,75). Liczba godzin pracy w marcu 2014 roku wyniosła 168, zamiast 160 jak w pisach procesowych przyjmował pełnomocnik powódki do podstawy obliczenia. W takiej sytuacji norma godzin w marcu to 126, a nie 120. Wynagrodzenie miesięczne powódki wynosiło 1262 USD czyli 10,02 USD za 1 godzinę pracy. Skoro powódka w dniu 8 marca przepracowała 8 godzin należne jej wynagrodzenie podstawowe to 80,16 USD. Natomiast 50% dodatek za godziny nadliczbowe to 40,08 USD. Łącznie wynagrodzenie za 8 marca 2014 roku wynosi 120,24 USD (80,16 USD + 40,08 USD) i taką kwotę Sąd zasądził, w pozostałym zakresie oddalając powództwo w punkcie 7.

Natomiast odnośnie 9 marca 2014 roku Sąd zważył, że powódka pracowała 7 godzin. Wobec tego wynagrodzenie podstawowe za ten dzień wynosi 70,14 USD. Natomiast 100% dodatek za godziny nadliczbowy również 70,14 USD.

Wobec tego należne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wnosi 140,28 USD. Taką kwotę Sąd zasądził powódce, w pozostałym zakresie oddalając powództwo w punkcie 7. W kwestii odsetek Sąd uwzględnił żądanie powódki w całości mając na względzie, że wynagrodzenie za godziny nadliczbowe winno być jej zapłacone z wynagrodzeniem za marzec 2014 roku, którego termin płatności przypadał na koniec marca 2014 roku. Pozwana pozostawała w zwłoce od 1 kwietnia 2014 roku, co uzasadnia zasądzenie odsetek w taki sposób jaki żądała powódka. Pozwana w toku procesu nie wykazała aby wypłaciła powódce wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w części lub całości.

Odnosząc się natomiast do roszczenia o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy należny powódce Sąd na wstępie wskazuje, że pozwana nie prowadziła ewidencji udzielanego powódce urlopu w postaci kart urlopowych. Brak jest również w aktach sprawy wniosków urlopowych. Wobec tego Sąd w zakresie wykorzystania przez powódkę K. H. urlopu wypoczynkowego oparł się na jej zeznaniach i jej męża G. H.. Zeznania co prawda nie były spójne w całości, jednak pozwoliły na ustalenie, że powódka w istocie korzystała z urlopu wypoczynkowego i były to 2 tygodnie (14 dni) w 2012 roku i 2 tygodnie (14 dni) w 2013 roku. W 2011 roku po podjęciu zatrudnienia powódka nie wykorzystywała urlopu wypoczynkowego. Zgodnie z art. 171. § 1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Natomiast art. 168 k.p. stanowi, że urlopu niewykorzystanego w terminie ustalonym zgodnie z art. 163 k.p. należy pracownikowi udzielić najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego. Ustawodawca nie wprowadził ograniczenia, zgodnie z którym urlop niewykorzystany w danym roku i niewykorzystany w roku kolejnym do 30 września przestaje być wymagalny. W tej sprawie Sąd ustalił, że skoro powódka podjęła pracę w 2011 roku to należny jej urlop za ten rok wynosił 16 dni. Powódka nie wykorzystwała urlopu w tym roku. Podnosiła, że w 2012 roku wykorzystwała 14 dni, podobnie w 2013 roku. Wobec tego Sąd stwierdza, że powódka w 2012 roku wykorzystwała 14 dni z zaległego urlopu z 2011 roku. Zostały jej do wykorzystania 2 dni za 2011 rok i 26 dni urlopu, który nabyła z początkiem 2012 roku. Następnie w 2013 roku powódka wykorzystwała 14 dni urlopu czyli 2 dni zaległe z 2011 roku i 12 dni z 2012 roku. Oznacza to, że powódce pozostawało do wykorzystania 14 dni zaległego urlopu za 2012 rok, 26 dni za 2013 rok i 18 dni urlopu wyliczonego proporcjonalnie za 2014 rok (od stycznia do sierpnia za 8 miesięcy pracy). W związku z ustaniem stosunku pracy z dniem 8 września 2014 roku niemożliwe stało się udzielenie tego urlopu w naturze. Wobec tego powódce przysługuje ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy odpowiednio obliczony. Powódka K. H. w pozwie i dalszych pismach procesowych wskazywała, że przy obliczeniu ekwiwalentu stosowała różny współczynnik dla każdego z lat za które zostało nabyte prawo do urlopu wypoczynkowego (bieżącego lub zaległego). W ocenie Sądu jest to stanowisko błędne i należy przyjmować współczynnik, który obowiązuje w danym roku, w którym powstaje prawo do ekwiwalentu, czyli tak jak w tej sprawie w 2014 roku, gdyż stosunek pracy ustał w 2014 roku. Suma ilości dni za który należy się ekwiwalent wynosi 58. Współczynnik w 2014 roku wynosił 20,83 obliczony zgodnie z § 15 – 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu za urlop. Ponadto należy wskazać, że powódka nie była zatrudniona na pełen etat tylko na 0,75 etatu. W takiej sytuacji współczynnik zgodnie z § 19 będzie podlegał stosownemu obniżeniu. Współczynnik dla pełnego etatu w 2014 roku wynosił 20,83, czyli w przypadku powódki zatrudnionej na 0,75 etatu wynosi 15,62 (20,83*0,75). Wynagrodzenie powódki w 2014 roku wynosiło 1262 USD. Wobec tego ekwiwalent za 1 dzień urlopu wynosi 80,79 USD. Skoro powódka miała do wykorzystania 58 dni urlopu, to należny jej ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosił 4 685,82 USD (80,79 USD x 58). Powódka w zakresie ekwiwalentu za cały okres zatrudnienia wносиła w sumie o 3 500,31 USD. Mając na względzie art. 321 § 1 k.p.c. Sąd zasądził żadaną kwotę. W przedmiocie odsetek Sąd uwzględnił w całości żądanie powódki mając na względzie, że stosunek pracy ustał z dniem 8 września 2014 roku i z tym dniem powinien zostać wypłacony jej ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Pozwana nie wypłaciła go, wobec tego od dnia 9 września 2014 roku pozostawała w zwłoce co uzasadnia żądanie odsetek.

K. H. również wносиła o zobowiązanie pozwanej do wydania świadectwa pracy dokumentującego jej okres zatrudnienia ze szczegółowymi wskazaniem, które zostały sprecyzowane w toku postępowania. W sprawie Sąd ustalił, że do dnia zamknięcia rozprawy powódce K. H. pozwana nie wystawiła i nie wydała świadectwa pracy w takim kształcie o jaki żądała. Świadectwo pracy nie zostało w ogóle wydane powódce. Zgodnie z art. 97 § 1 KP w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. W

niniejszej sprawie Sąd ustalił, że pomiędzy stronami istniał stosunek pracy, stąd też zasadnym jest żądanie powódki, aby pozwana wydała jej świadectwo pracy dokumentujące przebieg tego stosunku pracy. Wobec tego roszczenie powódki o wydanie świadectwa pracy okazało się zasadne. Sąd uwzględnił powództwo o wydanie świadectwa pracy nakazując, aby pozwana (...) wydała K. H. świadectwo pracy dokumentujące jej okres zatrudnienia ze wskazaniem, że umowa łącząca strony trwała od dnia 2 maja 2011 r. do dnia 8 września 2014 r.; K. H. wykonywała pracę na stanowisku: pracownik gospodarczy; stosunek pracy został rozwiązany przez powódkę (pracownika) z dniem 8 września 2014 r. bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy; w okresie zatrudnienia powódka: nie korzystała z urlopu bezpłatnego, nie korzystała z urlopu wychowawczego, nie była niezdolna do pracy - nie otrzymała wynagrodzenia zgodnie z art. 92 Kodeksu pracy, nie wykorzystwała zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188 Kodeksu pracy; nie został zastosowany skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36¹ § 1 Kodeksu pracy, nie wykonywała pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, nie wykorzystywała dodatkowego urlopu, innych uprawnień, ani świadczeń przewidzianych przepisami prawa pracy, nie wystąpiły okresy nieskładkowe, wynagrodzenie nie jest objęte zajęciem.

Sąd miał również na uwadze, iż powódka wносиła o nakazanie pozwanej opłacenia składek ubezpieczenia społecznego od wynagrodzenia powódki w okresie od 2 maja 2011 roku do dnia 8 września 2014 roku do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Należało w tym zakresie stwierdzić, że Sąd nie jest władny do zasądzenia odpowiednich kwot tytułem składek na rzecz ZUS lub nakazywania aby jakikolwiek podmiot takie składki płaci, albowiem są to należności organu rentowego i to w jego gestii pozostaje ustalenie, czy dany płatnik składek odprowadza je w sposób należyty, czy jest zobowiązany do odprowadzania składek, a jeśli nie, to do jego kompetencji należy podjęcie odpowiedniego postępowania w celu ich wyegzekwowania. W przypadku zaś ustalenia, że składki te nie zostały zapłacone organ rentowy dysponuje odpowiednimi środkami w celu egzekucji świadczenia. Zgodnie z kolei z art. 464 § 1 KPC w przypadku, gdy do rozpoznania sprawy właściwy jest inny organ wówczas Sąd przekazuje sprawę temu organowi. Wobec powyższego Sąd uznał się niewłaściwym rzeczowo w zakresie nakazania pozwanej opłacenia składek na ubezpieczenia społeczne K. H. i sprawę w tej części przekazał Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddziałowi w W..

Przechodząc do rozpoznania roszczeń zgłoszonych przez A. T. (1) Sąd zważył, że w dniu 29 maja 2014 roku (czwartek) powódka została wezwana razem z innymi pracownikami na rozmowę, podczas której poinformowano ją, że z powodu likwidacji biura A. Kulturalnego działającego przy (...) ma nie przychodzić do pracy od 1 czerwca 2014 roku (niedziela). W związku z tym roszczeniem dochodzonym przez A. T. (2) było roszczenie o odszkodowanie za niezgodne z przepisami prawa wypowiedzenie umowy o pracę. Powódka podawała, że pracodawca naruszył przepisy o pisemnej formie wypowiedzenia umowy o pracę oraz, że podana przyczyna wypowiedzenia jej umowy o pracę była fikcyjna.

Kwestią wstępną w powyższym zakresie jest ustalenie charakteru, jaki w momencie rozwiązania, miała umowa o pracę powódki. W ocenie Sądu od 26 sierpnia 2012 roku była to umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony. Jak wynika z ustaleń, powódka przyjmując się do pracy w pozwanej Ambasadzie miała mieć 1 miesięczny okres próbny. Ten okres upłynął z dniem 25 sierpnia 2012 roku. Strony nie ustaliły terminu końcowego umowy o pracę, która została zawarta po 25 sierpnia 2012 roku, wobec tego należy uznać, że ta umowa została zawarta na czas nieoznaczony, wobec braku wskazania terminu. Zatem w dniu 29 maja 2014 roku trwała umowa o pracę, zawarta na czas nieokreślony. Odnosząc się do argumentu braku formy pisemnej rozwiązania dokonanego w dniu 29 maja 2014 roku Sąd wskazuje, że było to niezgodne z przepisami prawa i jako takie uzasadnia odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie przepisów. Niezachowanie bowiem formy pisemnej przez pracodawcę oznacza, że narusza on przepisy o wypowiedzaniu (por. art. 45 § 1 k.p.) lub rozwiązywaniu umów o pracę (por. art. 56 § 1 k.p.), co może pociągnąć za sobą uznanie bezskuteczności wypowiedzenia, przywrócenie do pracy lub zasądzenie odszkodowania. Zgodnie z art. 30 § 3 k.p. oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Wobec tego w tej sprawie doszło od naruszenia przepisów poprzez ustne złożenie przez pracodawcę oświadczenia o zakończeniu istnienia stosunku pracy.

Kwestią kolejną było ustalenie trybu, w jakim nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę A. T. (1). W ocenie Sądu, co wynika z okoliczności faktycznych ustalonych powyżej, nastąpiło natychmiastowe zakończenie stosunku pracy stron

niniejszego procesu. Wskazuje na to zachowanie strony pozwanej, która w dniu 29 maja 2014 roku (czwartek) poinformowała pracownicę, że ta ma nie przychodzić do pracy już po dwóch dniach pracy (piątek i sobota), tj. nie będzie pracować od 1 czerwca 2014 roku (niedziela). Trudno tu mówić o jakimkolwiek okresie wypowiedzenia, miesięcznym, dwumiesięcznym, tym bardziej trzymiesięcznym, ani nawet dwutygodniowym. Także powódka zeznała, że „Nie miałam żadnego okresu wypowiedzenia” (k. 304v). Także w prawomocnym wyroku częściowym, wiążącym wszystkie Sądy, ustalono, że powódka A. T. (1) była zatrudniona w (...)w okresie do 31 maja 2014 roku. Natomiast odnosząc się do argumentacji co do likwidacji biura, w którym pracowała powódka, a tym samym do likwidacji jej stanowiska pracy, Sąd uznał, że jest to nietrafna argumentacja. W sposób rzeczywisty nie doszło do likwidacji biura, w którym pracowała powódka, bowiem istniało ono co najmniej jeszcze przez rok czasu.

Zatem niesłusznie strona powodowa twierdzi, że nastąpiło wypowiedzenie, skoro nie było żadnego okresu wypowiedzenia. Wręcz przeciwnie, zwolnienie miało charakter de facto natychmiastowy. Zatem, skoro rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w ww. trybie, to zgodnie z ówczesnie obowiązującym art. 264 § 2 k.p. powódka winna wnieść pozew najpóźniej do dnia 12 czerwca 2014 roku. Nie będzie miał z kolei zastosowania przepis art. 264 § 1 k.p., który stanowi, że odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę.

Pozew dot. żądania powódki A. T. (1) o zapłatę odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę został przesłany pocztą dopiero jednak w dniu 20 października 2014 roku.

Oczywiście zgodnie z art. 265 k.p. jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie ww. czynności, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

Tymczasem w niniejszej sprawie Sąd stwierdza, że pełnomocnictwo procesowe udzielone przez ww. powódkę zawodowemu pełnomocnikowi zostało udzielone w dniu 4 września 2014 roku (k. 21 akt VI P 595/14) i już co najmniej od tej pory strona winna posiadać wiedzę prawną w zakresie terminów z ww. przepisów art. 264 k.p. i art. 265 k.p. Co więcej, Sąd stwierdza, że strona formalnie nie wносиła w żaden sposób o przywrócenie terminu, czy co do twierdzonego wypowiedzenia umowy o pracę, czy też co do jakiegokolwiek innego rozwiązania umowy o pracę. Tymczasem orzecznictwo Sądu Najwyższego stanowczo aktualnie stwierdza, że „Przedmiotowo wniosek o przywrócenie terminu (art. 265 k.p.) różni się od pozwu i jego żądania (art. 187 k.p.c.). Wniosek o przywrócenie terminu może być zawarty w pozwie. Z regulacji wynika, że sam pozew nie jest tożsamy z wnioskiem o przywrócenie terminu, zatem nie zastępuje brakującego wniosku. Ponadto wniosek o przywrócenie terminu powinien przyznawać fakt wniesienia odwołania po terminie. Jeżeli pracownik twierdzi, że pozew został wniesiony w terminie, to jednocześnie nie jest konieczne poszukiwanie w nim wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania. Nie jest to konieczne, gdy pracownik występuje z profesjonalnym pełnomocnikiem.” (tak w orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 6 października 2016 roku, III PK 151/15, LEX nr 2151433). Także w wyroku z 14.03.2014 r., II PK 160/13, LEX nr 1458631, SN stwierdził, że nie wystarczy samo wniesienie odwołania do sądu i że do przywrócenia terminu wymagana jest aktywność pracownika w postaci wskazania i uzasadnienia przyczyn jego niezachowania.

W konsekwencji powyższych rozważań należy stwierdzić, że po pierwsze powództwo nie zostało wytoczone w terminie z art. 264 k.p., a po drugie nie został zgłoszony wniosek o przywrócenie terminu, a nawet gdyby został zgłoszony, to i tak był znaczący upływ terminu z art. 265 k.p. pomiędzy udzieleniem pełnomocnictwa (4 września 2014 roku), a złożeniem pozwu (20 października 2014 roku). Dlatego roszczenie powódki A. T. (1) w zakresie żądania zapłaty odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę nie okazało się zasadne i dlatego Sąd je oddalił w punkcie 14 wyroku.

Także kolejne roszczenie - o odszkodowanie za skrócenie okresu wypowiedzenia - nie okazało się zasadne. Sąd w tej sprawie ustalił, że na spotkaniu w dniu 29 maja 2014 roku pojawił się przedstawiciel (...)i oznajmił powódce i innym pracownikom, że od 1 czerwca 2014 roku mają nie przychodzić do pracy. Zatem skoro pracodawca natychmiastowo zakończył istnienie stosunku pracy, bez zachowania jakiegokolwiek okresu wypowiedzenia, to nie znajdzie tu

zastosowania przywoływany przepis art. 49 k.p. Zgodnie z nim, w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Pracodawca, co zostało powyżej wskazane, nie zastosował żadnego okresu wypowiedzenia. Zatem trudno mówić, na kanwie cytowanego przepisu, że pracodawca „zastosował” okres wypowiedzenia, choć krótszy niż wymagany. Co więcej, jak wynika z ustaleń poczynionych przez Sąd, pracodawca w ogóle nie stosował trybu wypowiedzenia lecz tryb natychmiastowy. Kwestia, czy zrobił to prawidłowo podlegała ocenie Sądu już powyżej. Reasumując, żądanie zapłaty tego odszkodowania nie podlegało uwzględnieniu i Sąd je oddalił w punkcie 14 wyroku.

Kolejnym roszczeniem zgłoszonym przez powódkę A. T. (2) było roszczenie o zasądzenie na jej rzecz odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Swoje roszczenie powódka oparła na art. 8 w zw. z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2008.237.1654 ze zm.). Jak wynika z powołanych przepisów pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata (art. 8 ust. 1 pkt 1 ustawy). Przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 ww. ustawy stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 (art. 10 ust. 1 ww. ustawy). Z powyższych regulacji wynika, że przesłankami do przyznania prawa do odprawy w określonej wysokości jest 1) zatrudnianie przez pracodawcę co najmniej 20 pracowników 2) rozwiązanie stosunku pracy lub wypowiedzenie z wyłącznej przyczyny niedotyczącej pracownika. Jakkolwiek w oświadczeniu ustnym pracodawcy została wskazana przyczyna niedotycząca powódki, tj. likwidacja Biura Kulturalnego, to okazało się że to Biuro istniało jeszcze co najmniej 1 rok, zaś na miejsce powódki przyjęto inną osobę. Nie została spełniona także druga przesłanka zatrudniania co najmniej 20 pracowników przez pozwaną Ambasadę. Jak wynika z dokumentu na k. 297 pozwana Ambasada zatrudniała w okresie, kiedy rozwiązała z powódką umowę o pracę, 15 pracowników plus obie powódki, z którymi ustalono stosunek pracy. Wobec tego niespornie pracodawca powódek zatrudnił łącznie 17 osób w ramach stosunku pracy. Powódka nie zaferowała innego materiału dowodowego niż rzeczony zestawienie, które zostało nadesłane przez pozwaną. Ponadto tego zestawienia A. T. (2) nie kwestionowała w żadnym zakresie. Tryb indywidualny ma zastosowanie w sytuacji, gdy pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy z przyczyn niedotyczących tego pracownika, a zwolnienia w okresie 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników, niż określona w art. 1 ww. ustawy. Wobec niespełnienia przez pozwaną kryterium ilościowego (zatrudniania co najmniej 20 pracowników), rozwiązanie umowy o pracę nie jest zwolnieniem grupowym w trybie indywidualnym określonym w art. 10 ww. ustawy. Zatem powódka A. T. (2) nie ma prawa do odprawy pieniężnej na podstawie art. 8 w zw. z art. 10 ww. ustawy także i z tej przyczyny. Dlatego powództwo w tym zakresie podlegało oddaleniu w punkcie 14 wyroku.

Dalej podnoszonym przez A. T. (1) roszczeniem było dochodzone od byłego pracodawcy odszkodowanie z tytułu dyskryminacji – nierównego traktowania w zatrudnieniu. Podstawę prawną żądania powódki stanowią przepisy dotyczące naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu. W myśl art. 18^{3b} § 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. 18^{3a} § 1 k.p., 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.

Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1 (art. 18^{3a} § 2 k.p.). Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (art. 18^{3a} i 3 k.p.), natomiast pośrednie – gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja grupy pracowników wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1 (art. 18^{3a} § 4 k.p.).

Powódka domagała się zasądzenia na swoją rzecz odszkodowania w kwocie 8.421 USD powołując się na to, że pracodawca naruszył zasady równego traktowania ze względu na rozwiązanie jej umowy o pracę jako osoby odmiennej narodowości, pochodzenia etnicznego, niż osoba, która została zatrudniona później na to stanowisko z tym samym zakresem obowiązków.

Dyskryminacja jest szczególnym przypadkiem niekorzystnego traktowania pracownika przez pracodawcę. Nie chodzi w jej przypadku o każdy przypadek, gdy pracodawca (przełożony) traktuje pracownika w jego subiektywnym odczuciu „gorzej” niż w ocenie pracownika powinien. Nie dotyczy też każdej sytuacji, gdy pracownik nie jest traktowany „identycznie” jak pozostali pracownicy (gdyż „równe” traktowanie pracowników w podobnej sytuacji i o podobnych cechach nie jest jednoznaczne z „identycznym” traktowaniem wszystkich pracowników). Dyskryminacja dotyczy szczególnych przypadków nieprawidłowego traktowania pracownika, które z uwagi na swoją doniosłość społeczną zostało w odrębny sposób stypizowane, w celu szczególnego podkreślenia naganności tego rodzaju zachowań i ich szkodliwości w stosunkach pracowniczych. Dyskryminacja ma miejsce w sytuacji, gdy pracodawca w odmienny sposób traktuje pewną grupę pracowników (pracownika należącego do tej grupy), wyróżnioną z uwagi na jakieś obiektywnie istniejące kryterium, które w świetle zasad prawa pracy i charakteru wykonywanych obowiązków nie jest relewantne dla świadczonej przez pracownika pracy, a więc nie może stanowić podstawy różnicowania sytuacji pracowników. Innymi słowy, dyskryminacją jest różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonego kryterium.

W orzecznictwie, które podziela również tutaj, Sąd, utrwalony jest pogląd, że to na pracowniku wywodzącym swe roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie okoliczności faktycznych, które uprawdopodobniają nie tylko fakt rozwiązania z powodem umowy o pracę, ale także to, że odmienne gorsze względem innych pracowników potraktowanie powoda było spowodowane niedozwoloną przyczyną - art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 18^{3a} § 1 k.p. - (wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 29 stycznia 2016 roku, III APa 12/15, L.). Zgodnie z zasadą rozkładu ciężaru dowodów, na pracowniku spoczywa obowiązek przedstawienia faktów, z których wynika domniemanie nierównego traktowania a następnie na pracodawcę zostaje przerzucony ciężar udowodnienia, że nie traktował pracownika gorzej od innych pracowników albo że, traktując go odmiennie od innych kierował się obiektywnymi i usprawiedliwionymi przyczynami (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2006 roku, III PK 30/06). Powódka w tej sprawie podawała, że otrzymała rozwiązanie umowy o pracę jako osoba zajmująca się tłumaczeniami, obsługą sekretariatu, a na jej miejsce została zatrudniona osoba, która była narodowości arabskiej - A. A.-Z. i Pani R.. W ocenie Sądu wykazanie faktu, że na jej miejsce zostały zatrudnione te osoby wyczerpuje konieczność przedstawienia przez nią dalszych faktów, z których wynikało gorsze traktowanie powódki. W wyniku gorszego traktowania na tle narodowościowym, etnicznym, z powódką został zakończony stosunek pracy, a na jej miejsce zostały zatrudnione osoby innej narodowości. W tak ukształtowanym do zakończenia procesu stanie faktycznym i podniesieniu konkretnych faktów, pozwana, aby bronić się, powinna przedstawić dowody i fakty świadczące o tym, że nie doszło do dyskryminacji bezpośredniej. Pozwana nie ustosunkowała się konkretnie do tego zarzutu (dyskryminacji), poza ogólnym zakwestionowaniem roszczenia co do zasady i wysokości. Nie podniosła i nie udowodniła żadnych argumentów, że te osoby nie były innej narodowości niż powódka, a wreszcie, że ich zatrudnienie było uzasadnione np. wyższymi kompetencjami niż powódki ze względu na oczekiwania pracodawcy. W

takiej sytuacji Sąd uznał, że z powodu nieudowodnienia braku dyskryminacji przez pozwaną, powódce należne jest odszkodowanie z tytułu naruszenia powyższych przepisów.

Zgodnie z art. 18^{3d} 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, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. Powódka wnosila o siedmiokrotność jej ostatniego miesięcznego wynagrodzenia. Z charakteru odszkodowania wynika, że powinno ono odpowiadać i rekompensować poniesioną szkodę. Oznacza to, że odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p. pełni funkcję wyrównującą uszczerbek, a więc pewien rodzaj niekorzystnego stanu w prawnie chronionych dobrach (np. wysokości wynagrodzenia), który wytworzył się na skutek dyskryminacji. Jak stwierdza Sąd Najwyższy w wyroku z 22.02.2007 roku (I PK 242/06), zasadniczą funkcją odszkodowania jest naprawienie szkody majątkowej. Ten charakter odszkodowania potwierdza również wyrok SN z 8.06.2010 roku (I PK 27/10). Odwołując się do wniosków sformułowanych w wyroku, Sąd Najwyższy przyjął za podstawę roszczeń art. 18^{3d} k.p. i odnosząc się do art. 361 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. stwierdził, że naprawienie szkody obejmuje nie tylko stratę (*damnum emergens*), którą poszkodowany poniósł, ale także korzyści (*lucrum cessans*), jakie mógłby odnieść, gdyby mu szkody nie wyrządzono.

W realiach niniejszej sprawy Sąd uznał, że żądanie powódki zasługuje na uwzględnienie. W tym zakresie Sąd miał na względzie negatywne zachowanie pracodawcy polegające na tym, że powódka nie otrzymała umowy o pracę i ochrony swoich praw musiała dochodzić przed Sądem Pracy. Szczególnie naganne w ocenie Sądu jest kierowanie się kryteriami narodowościowymi i rozwiązywanie umowy o pracę z osobą, która pełniła takie same obowiązki jak osoby innej narodowości, następnie zatrudnione na jej miejsce. Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że po zakończeniu z dniem 1 czerwca 2014 roku stosunku pracy z powódką, Biuro (...) działało jeszcze do 1 czerwca 2015 roku i powódka jako tłumacz – sekretarka, czyli pracownik administracyjny, mogła pozostawać w zatrudnieniu przez kolejny rok (od 1 czerwca 2014 roku do 1 czerwca 2015 roku). W takiej sytuacji wynagrodzenie za 7 miesięcy, tj. kwota 8.421 USD, jest kwotą adekwatną, bo mieszcząca się w granicach utraconego zarobku, gdyby pracownica była zatrudniona przez kolejny rok. Pracując przez rok uzyskałaby wynagrodzenie łącznie 14.436 USD. Sąd w tym miejscu miał także na uwadze to, że strona pozwana zakończyła natychmiastowo stosunek pracy z powódką. Z tego tytułu powódka nie miała żadnego okresu wypowiedzenia i nie uzyskała za to żadnego dochodu. Ponadto powódka nie otrzymała odprawy, zaś – jak powyżej wskazano – nie mogła jej dostać z uwagi na fakt braku zatrudniania 20 osób. Sąd przy zasądzeniu kwoty z punktu 8 wyroku miał też na względzie to, że powódka z ww. przyczyn formalnych nie otrzymała żadnego odszkodowania za nieprawidłowe rozwiązanie umowy o pracę. Z uwagi na brak wydania powódce świadectwa pracy, nie miała ona też uprawnienia do zarejestrowania się w Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna. W konsekwencji na podstawie ww. przepisów Sąd zasądził od (...) na rzecz A. T. (1) kwotę 8.421 dolarów amerykańskich z odsetkami od 31 października 2014 roku tytułem odszkodowania za dyskryminację polegającą na naruszeniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W kwestii odsetek Sąd uwzględnił w całości żądanie powódki, zasądzając je od 31 października 2014 roku do dnia zapłaty, tj. od dnia doręczenia odpisu pozwu.

Powódka w tej sprawie wnosila ponadto o należności z tytułu diet za podróże służbowe. W takiej sytuacji ciężar wykazania, że takie podróże służbowe w rzeczywistości miały miejsce spoczywał na A. T. (1), która wywodziła z tego faktu roszczenia. Powódka jedynie częściowo, mając inicjatywę dowodową w tym zakresie, zdołała wykazać odbyte podróże służbowe. Jakkolwiek potwierdzenie znajdując okoliczności, że powódka ze względu na charakter swojej pracy jako tłumacza języka arabskiego i pracownika administracyjnego podróżowała z A. Kulturalnym i pracownikami Biura, to nie wszystkie podnoszone podróże zostały wykazane. W ocenie Sądu w sposób dostateczny została wykazana podróż służbowa w dniach 24-27 marca 2014 roku do G.. Znajduje to potwierdzenie w zapisach rezerwacyjnych w odpowiednim Hotelu w G., w którym była zameldowana powódka, A., a należność za pobyt została pokryta przez Biuro (...) (...). Natomiast jeśli chodzi o podróże do: S. w dniach 5-7 lutego 2014 roku oraz do L. w dniu 25 października 2013 roku, powódka nie zaoferowała dostatecznego materiału dowodowego potwierdzającego te podróże. Twierdzenia wymagające udowodnienia powinny zostać w sposób dostateczny udowodnione, aby można było na podstawie całokształtu okoliczności uznać fakt za udowodniony. W tym zakresie udowodniona została tylko podróż do G.. Podstawę kierowania pracownika w podróż służbową i zwrot należności stanowi art. 77⁵ k.p. W

odniesieniu do pracowników zatrudnionych u innych pracodawców niż w państwowych i samorządowych jednostkach budżetowych Kodeks przewiduje dwa sposoby ochrony ich uprawnień związanych z podróżą służbową. Po pierwsze, w aktach określonych w § 4 dieta nie może być niższa niż ustalona dla pracowników sfery budżetowej. Po drugie, jeżeli te akty nie zawierają postanowień dotyczących zwrotu kosztów podróży służbowej, zastosowanie znajdują przepisy dotyczące pracowników sfery budżetowej (§ 5). Jak przyjął SN w tezie 2 wyroku z 10.01.2007 roku, III PK 90/06, OSNP 2008/11–12, poz. 155, dieta z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju przyjęta w regulaminie wynagradzania obowiązującym u prywatnego pracodawcy może być równa diecie z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju ustalonej w rozporządzeniu ministra właściwego do spraw pracy dla pracowników zatrudnionych w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej. Jak trafnie przyjął SN w uzasadnieniu wyroku z 13.08.2015 roku, II PK 241/14, OSNP 2017/7, poz. 80, przepis § 3 nie wyłącza możliwości ustalenia wysokości należności z tytułu podróży służbowej w umowie o pracę, jeżeli obowiązujący u pracodawcy regulamin wynagradzania nie określa wysokości tego świadczenia. Powódka była osobą zatrudnioną u pracodawcy niebędącego jednostką budżetową tut. Skarbu Państwa. W jej umowie o pracę zawartej ustnie nie ustalano należności z tytułu diet. Nie było również w tym zakresie regulaminu u pracodawcy. Wobec tego zgodnie z § 7 ust 2 pkt 2 lit b rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 roku w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U.2013.167), należność z tytułu diet oblicza się za czas od rozpoczęcia podróży krajowej (wyjazdu) do powrotu (przyjazdu) po wykonaniu zadania służbowego w następujący sposób: jeżeli podróż trwa dłużej niż dobę, za każdą dobę przysługuje dieta w pełnej wysokości, a za niepełną, ale rozpoczętą dobę ponad 8 godzin - przysługuje dieta w pełnej wysokości. Dieta za jeden dzień wynosi 30 zł. Wyjazd do G. trwał 4 doby. Wobec tego zasadne jest zasądzenie na rzecz tej powódki kwoty 120 zł (30 zł x 4) jako pełnej stawki za cztery doby. Sąd w punkcie 14 wyroku oddalił powództwo w zakresie kwot 90 zł i 30 zł z tytułu diet za podróż do S. i L. z powyżej wskazanych względów. W zakresie odsetek od zasądzonej kwoty Sąd uznał, że skoro podróż miała miejsce w marcu 2014 roku to dieta powinna być wypłacona z wynagrodzeniem za marzec do końca marca 2014 roku. Skoro nie została wypłacona, to od 1 kwietnia 2014 roku pozwana pozostawała w zwłoce z zapłatą.

Kolejnym roszczeniem A. T. (3) było roszczenie o zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za godziny nadliczbowe przepracowane w dniach 22 lutego 2014 roku i 9 marca 2014 roku. Z ustaleń Sądu wynika, że oba te dni nie były dniami pracy powódki, odpowiednio sobota i niedziela. W dniu 22 lutego 2014 roku powódka wykonywała polecenie służbowe i dokonywała rozliczeń VAT, które miała przestawić dnia następnego. Natomiast w dniu 9 marca 2014 roku brała udział w organizacji imprezy – Dni (...) Iraku, gdzie zajmowała się bieżącą obsługą wydarzenia. Zgodnie z art. 151¹ § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

1) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

a) w nocy,

b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;

2) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

Na wstępie Sąd wskazuje, że wymiar czasu pracy powódki A. T. (2) - podobnie jak K. H. - to było 6 godzin dziennie (tak też prawomocnie ustalił Sąd w wyroku częściowym). W takiej sytuacji Sąd przyjmuje, że wymiar czasu pracy powódki to było 0,75 etatu (6 godzin / 8 godzin dziennie w przypadku pełnego etatu = 0,75). Liczba godzin pracy w lutym 2014 roku wynosiła 160 godzin, co daje odpowiednio po przeliczeniu na częściowy etat powódki 120 godzin pracy w tym miesiącu. Natomiast liczba godzin pracy marcu 2014 roku wyniosła 168, co daje odpowiednio po przeliczeniu na częściowy etat powódki 126 godzin.

Odnosnie wynagrodzenia za 22 lutego 2014 roku wraz z dodatkiem za godziny nadliczbowe Sąd zważył, że była to sobota. Wobec tego wynagrodzenie podstawowe za 1 godzinę pracy powódki wynosiło 10,025 USD co za 8 godzin pracy w tym dniu daje kwotę 80,20 USD. Dodatek za godziny nadliczbowe wynosi 50% czyli 40,10 USD (50% x 80,20). Łącznie wynagrodzenie za godziny nadliczbowe należne za ten dzień wynosiło 120,30 USD (80,20 + 40,10 USD). Odnosnie wynagrodzenia za 9 marca 2014 roku wraz z dodatkiem za godziny nadliczbowe Sąd zważył, że była to niedziela. Wobec tego wynagrodzenie podstawowe za 1 godzinę pracy powódki wynosiło 9,54 USD co za 5 godzin pracy w tym dniu daje kwotę 47,70 USD. Dodatek za godziny nadliczbowe wynosi 100% czyli 47,70 USD. Łącznie wynagrodzenie za godziny nadliczbowe należne za ten dzień wynosiło 95,40 USD (47,70 + 47,70 USD). Mając na względzie powyższe obliczenia Sąd uwzględnił oba żądania powódki związane z wypłatą wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Odnosnie kwestii odsetek Sąd zważył podobnie jak w przypadku K. H., mając na względzie, że wynagrodzenie za dany miesiąc miało być płatne do końca tego miesiąca, czyli odpowiednio do końca lutego i końca marca.

Odnosząc się do roszczenia o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy należny powódce A. T. (1) Sąd na wstępie wskazuje, że pozwana, jak w przypadku K. H., nie prowadziła ewidencji udzielanego powódce urlopu w postaci kart urlopowych. Brak jest również w aktach sprawy wniosków urlopowych. Wobec tego w zakresie wykorzystania przez powódkę A. T. (1) urlopu wypoczynkowego Sąd oparł się na jej zeznaniach. Zeznania były spójne w zakresie tego, że powódka wykorzystała 10 dni urlopu wypoczynkowego w sierpniu 2013 roku. W 2012 roku po podjęciu zatrudnienia powódka nie wykorzystywała urlopu wypoczynkowego. Zgodnie z art. 171 § 1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Natomiast art. 168 k.p. stanowi, że urlopu niewykorzystanego w terminie ustalonym zgodnie z art. 163 k.p. należy pracownikowi udzielić najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego. Ustawodawca nie wprowadził ograniczenia zgodnie z którym urlop niewykorzystany w danym roku i niewykorzystany w roku kolejnym do 30 września przestaje być wymagalny. W tej sprawie Sąd ustalił, że skoro powódka podjęła pracę w 2012 roku to należny jej urlop za ten rok wynosił 13 dni (za 6 miesięcy od lipca). Powódka nie wykorzystała urlopu w tym roku. W 2013 roku nabyła prawo do 26 dni urlopu, a w 2014 roku prawo do 11 dni urlopu. Oznacza to, że powódce pozostawało do wykorzystania 3 dni zaległego urlopu za 2012 rok, 25 dni za 2013 rok i 11 dni urlopu wyliczonego proporcjonalnie za 2014 rok. W związku z ustaniem stosunku pracy w trybie natychmiastowym, niemożliwe stało się udzielenie tego urlopu w naturze. Wobec tego powódce przysługuje ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy odpowiednio obliczony. Powódka w pozwie i dalszych pismach procesowych wskazywała, że przy obliczeniu ekwiwalentu stosowała różny współczynnik dla każdego z lat za które zostało nabyte prawo do urlopu wypoczynkowego (bieżącego lub zaległego). W ocenie Sądu jest to stanowisko błędne i należy przyjmować współczynnik, który obowiązuje w danym roku, w którym powstaje prawo do ekwiwalentu, czyli tak jak w tej sprawie w 2014 roku, gdyż stosunek pracy ustał w 2014 roku. Suma ilości dni za który należy się ekwiwalent wynosi 39. Współczynnik w 2014 roku wynosił 20,83 obliczony zgodnie z § 15 – 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu za urlop. Ponadto należy wskazać, że powódka A. T. (1), podobnie jak K. H. nie była zatrudniona na pełen etat tylko na 0,75 etatu. W takiej sytuacji współczynnik zgodnie z § 19 będzie podlegał stosownemu obniżeniu. Współczynnik dla pełnego etatu w 2014 roku wynosił 20,83, czyli w przypadku powódki zatrudnionej na 0,75 etatu wynosił 15,62. Wynagrodzenie powódki w 2014 roku wynosiło 1203 USD. Wobec tego ekwiwalent za 1 dzień urlopu wynosi 77,02 USD. Skoro powódka miała do wykorzystania 39 dni urlopu to maksymalnie należny jej ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosił 3 003,78 USD (77,02 USD x 39). Powódka w zakresie ekwiwalentu za cały okres zatrudnienia wniosła o 2 244,74 USD. Mając na względzie art. 321 § 1 k.p.c. Sąd zasądził żadaną kwotę. W przedmiocie odsetek Sąd zważył, że powódka wniosła o zasądzenie ich od 1 czerwca 2014 roku. W ocenie Sądu jest to zasadne. Pracodawca miał obowiązek wypłacić ekwiwalent za urlop wypoczynkowy A. T. (1) z dniem 31 maja 2014 roku, tj. z ostatnim dniem, w którym trwał jej stosunek pracy. Wobec powyższego pozwana jest zobowiązana do zapłacenia powódce odsetek od dnia 1 czerwca 2014 roku.

Powódka A. T. również, podobnie jak K. H., wносиła o zobowiązanie pozwanej do wydania powódce świadectwa pracy dokumentującego jej okres zatrudnienia z szczególnymi wskazaniami, które zostały sprecyzowane w toku postępowania.

W sprawie Sąd ustalił, że do dnia zamknięcia rozprawy powódce A. T. (2) pozwana nie wystawiła i nie wydała świadectwa pracy w takim kształcie o jaki żądała. Świadectwo pracy nie zostało w ogóle wydane powódce. Zgodnie z art. 97 § 1 KP w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. W niniejszej sprawie Sąd ustalił, że pomiędzy stronami istniał stosunek pracy, stąd też zasadnym jest żądanie powódki, aby pozwana wydała jej świadectwo pracy dokumentujące przebieg tego stosunku pracy. Wobec tego roszczenie powódki o wydanie świadectwa pracy okazało się zasadne, jednak nie w kształcie w jakim wносиła w całości. Sąd nakazał pozwanej wydanie świadectwa pracy stwierdzającego, że umowa łącząca strony trwała od dnia 25 lipca 2012 r. do dnia 31 maja 2014 r.: w okresie od 25 lipca 2012 r. do dnia 25 sierpnia 2012 r. na okres próbny; w okresie od dnia 26 sierpnia 2012 r. do dnia 31 maja 2014 r. na czas nieokreślony; A. T. (1) wykonywała pracę na stanowisku: pracownik administracyjny; stosunek pracy został rozwiązany przez pozwaną z dniem 31.05.2014 r.; w okresie zatrudnienia A. T. (1): nie korzystała z urlopu bezpłatnego, nie korzystała z urlopu wychowawczego, nie była niezdolna do pracy - nie otrzymała wynagrodzenia zgodnie z art. 92 Kodeksu pracy, nie wykorzystwała zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188 Kodeksu pracy; nie został zastosowany skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36¹ § 1 Kodeksu pracy, nie wykonywała pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, nie wykorzystywała dodatkowego urlopu, innych uprawnień, ani świadczeń przewidzianych przepisami prawa pracy, nie wystąpiły okresy nieskładkowe, wynagrodzenie nie jest objęte zajęciem.

Zmiana w stosunku do roszczenia wnoszonego przez powódkę A. T. (1) dotyczy okresu do jakiego trwała umowa o pracę, a trwała ona - zgodnie z wyrokiem częściowym i ustaleniami poczynionymi w niniejszej sprawie - do dnia 31 maja 2014 roku. Ponadto jak wynika z wyroku częściowego, który jest prawomocny w zakresie ustalonego stosunku pracy, powódka była zatrudniona jako pracownik administracyjny. W takiej sytuacji nazwanie stanowiska pracy w zakresie w jakim żądała, tj. sekretarka/asystentka, nie byłoby wiernym oddaniem charakteru wykonywanych przez nią obowiązków i stanowiskiem jakie ustalił Sąd w prawomocnym orzeczeniu. Jest to zmiana oddająca wiernie w jakim charakterze powódka została zatrudniona u pozwanej. Ponadto z uwagi na charakter ww. ustaleń poczynionych w niniejszej sprawie, nie okazało się zasadne żądanie zapisania w świadectwie pracy, że stosunek pracy został rozwiązany „za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy: likwidacja stanowiska pracy”. W konsekwencji Sąd w punkcie 14 wyroku końcowego oddalił powództwo w tej części.

Sąd miał też na uwadze, iż powódka A. T. (1) wносиła, podobnie jak K. H., o nakazanie pozwanej opłacenia składek ubezpieczenia społecznego od wynagrodzenia powódki w okresie od dnia 25 lipca 2012 roku do dnia 30 czerwca 2014 roku do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Należało w tym zakresie stwierdzić, że Sąd nie jest władny do zasądzenia odpowiednich kwot tytułem składek na rzecz ZUS lub nakazywania, aby jakikolwiek podmiot takie składki płacił, albowiem są to należności organu rentowego i to w jego gestii pozostaje ustalenie, czy dany płatnik składek odprowadza je w sposób należyty, czy jest zobowiązany do odprowadzania składek, a jeśli nie, to do jego kompetencji należy podjęcie odpowiedniego postępowania. Zgodnie z kolei z art. 464 § 1 KPC w przypadku, gdy do rozpoznania sprawy właściwy jest inny organ wówczas Sąd przekazuje sprawę temu organowi. Wobec powyższego Sąd w tym zakresie uznał się za niewłaściwy i przekazał sprawę do organu właściwego.

W zakresie kosztów procesu dotyczących powódki K. H. Sąd skorzystał uprawnień z art. 100 k.p.c. i w całości obciążył pozwaną kosztami procesu uznając, że powódka uległa tylko co do minimalnej części dochodzonego roszczenia. Powódka wносиła bowiem łącznie o 11.345,83 USD, a wygrała co do kwoty w sumie 11.332,83 USD. W takiej sytuacji to pozwana jest obowiązana ponieść koszty zastępstwa w całości i zwrócić je powódce K. H., jako związanych z dochodzeniem swoich praw. Na te koszty składa się kwota 60 zł (nakazanie wydania świadectwa pracy), 1800 zł (roszczenia majątkowe razem) oraz 60 zł (ustalenie istnienia stosunku pracy powódki), w sumie 1920 zł. Powyższe stawki zostały ustalone na podstawie § 11 ust. 1 pkt. 1, 2 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości 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 j.t).

Również zakresie kosztów procesu dotyczących powódki A. T. (1) Sąd skorzystał uprawnień z art. 100 k.p.c. i dokonał stosunkowego ich zniesienia mając na względzie stopień wygranej każdej ze stron. Powódka A. T. (1) w tej sprawie dochodziła kwot 240 zł i 14.490,44 USD. Wnosiła również o wydanie świadectwa pracy. Sąd ponadto orzekał o ustaleniu jej stosunku pracy w wyroku częściowym i w tym zakresie rozstrzygnięcie o kosztach pozostawił na ten etap postępowania. Powódka wygrała w zakresie roszczeń majątkowych na kwotę 120 zł + 10.881,44 USD, nakazania wydania świadectwa pracy oraz ustalenia stosunku pracy w wyroku częściowym. Przyjmując kurs dolara amerykańskiego na dzień wniesienia pozwu (20.10.2014r.), tj. 3,3109 zł za 1 USD, to powódka dochodziła kwoty 47.976,40 + 240 zł = 48.216,40 zł, zaś wygrała co do kwoty łącznie 36.147,36 zł. Zatem stopień wygranej powódki to 75 % w stosunku do 25 %, co do którego uległa i pozwana wygrała. Suma kosztów w tym przypadku to 1.920 zł i na te koszty składa się kwota 60 zł (nakazanie wydania świadectwa pracy), 1800 zł (roszczenia majątkowe razem) oraz 60 zł (ustalenie istnienia stosunku pracy powódki). Pozwana powinna zwrócić powódce kwotę 1.350 zł mając na względzie fakt w jakim przegrała w zakresie roszczeń majątkowych (1.800 zł razy 75 % wygranej powódki) oraz winna zwrócić powódce ww. kwoty 60 zł za nakazanie wydania świadectwa pracy oraz 60 zł za ustalenie istnienia stosunku pracy powódki. Po wzajemnym obrachunku Sąd zasądził na rzecz powódki A. T. (1) od pozwanej kwotę 1.470 zł (1.350 zł + 60 zł + 60 zł) w oparciu o art. 100 k.p.c. przyjmując ww. stawki z § 11 ust. 1 pkt. 1, 2 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości 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 j.t.) oraz § 12 ust. 1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez adwokata ustanowionego z urzędu (Dz.U.2013.461 j.t).

Odnosnie natomiast kosztów postępowania apelacyjnego z karty 369 akt sprawy i rozstrzygnięcia o nich Sąd uznał za zasadne zastosowanie art. 100 k.p.c. i wzajemne ich zniesienie pomiędzy stronami. Postępowanie apelacyjne, które toczyło się w związku ze złożoną apelacją od wyroku częściowego, dotyczyło ustalenia stosunku pracy dwóch powódek K. H. i A. T. (1). Wyrok częściowy, który został wydany w tej sprawie, został w części uchylony, a w części została oddalona apelacja. Mając na względzie, że koszty zastępstwa procesowego (adwokackiego jak i radców prawnych) w zakresie kwoty dotyczącej ustalenia stosunku pracy zawierają tożsamą stawkę, Sąd uznał za zasadne zniesienie kosztów postępowania apelacyjnego pomiędzy stronami skoro są one tożsame, a także nie jest możliwe do ustalenia w jakiej dokładnie części pozwana wygrała lub przegrała, tożsamo powódki. Wobec powyższego Sąd postanowił jak sentencji punktu 17 wyroku.

Na podstawie art. 113 ust. 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd odstąpił od obciążania stron kosztami sądowymi.

Sąd nadał również wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwot odpowiednio 1262 USD oraz 1203 USD, działając na podstawie art. 477² § 1 KPC w zakresie roszczeń zasądzonych na rzecz każdej z powódek oddzielnie.