

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ Dnia 18 października 2019r.

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

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Beata Piórek
Ławnicy	Hanna Gozdek Barbara Meyer
Protokolant:	Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 4 października 2019 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa M. B.

przeciwko (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w

Łodzi

o odszkodowanie , ustalenie

I. Zasądza od pozwanego (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na rzecz powódki M. B. kwotę 12 633 zł (dwanaście tysięcy sześćset trzydzieści trzy złote) tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa pracy rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 24 04 2019r. do dnia zapłaty

II. ustala, że powódka M. B. była zatrudniona u pozwanego (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. w okresie od 24 11 2017r. do 31 03 2018r. w wymiarze pełnego etatu .

III. Zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 540 zł (pięćset czterdzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego .

IV. Wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4211 zł (cztery tysiące dwieście jednaście złotych).

V. nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Gdańsk- Południe w Gdańsku kwotę 632 zł / sześćset trzydzieści dwa złote / tytułem opłaty od pozwu , od obowiązku uiszczenia której powódka była zwolniony z mocy ustawy.

Sygn. akt VI P 202/18

UZASADNIENIE

Powódka M. B. pozwem z dnia 18 kwietnia 2018 r. wniosła przeciwko (...) sp. z o.o. w Ł. o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach, zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. Jednocześnie

powódka wniosła o przywrócenie terminu do złożenia niniejszego odwołania, albowiem pomimo złożenia przez nią zaświadczenia o stanie ciąży w dniu 16 stycznia 2018 r. wraz z wnioskiem o wycofanie wypowiedzenia, pracodawca w żaden sposób nie ustosunkował się do tego stanu faktycznego.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że jest zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 1 lutego 2011 r. na stanowisku dyrektora Oddziału w G.. Do 5 września 2017 r. powódka przebywała na urlopie macierzyńskim. Po tym dniu do 10 listopada włącznie powódka wskazała, że przebywała na zwolnieniach lekarskich. Od 13 listopada 2017 r. do 21 lutego 2018 r. powódka wnioskowała o wykorzystanie zaległego urlopu, który został jej udzielony. Powódka podała, że w dniu 24 listopada 2017 r. jako osoba uprawniona do urlopu wychowawczego złożyła wniosek o zmniejszenie wymiaru czasu pracy do 7/8 etatu. Dnia 20 listopada 2017 r. powódka otrzymała pismo o odwołanie z urlopu i stawienie się w siedzibie firmy w Ł. w dniu 24 listopada 2017 r.. Powódka wysłała pracodawcy pismo o odmowie delegacji w związku z posiadaniem dzieci poniżej 4 roku życia wraz z wnioskiem o zmniejszenie etatu na 7/8 od 24 listopada 2017 r. do 24 listopada 2018 r. oraz pismo o wyznaczenie godziny i miejsca rozpoczęcia pracy. Powódka wskazała, że w dniu 24 listopada 2018 r. otrzymała drugie pismo o stawienie się w miejscu pracy w dniu 28 listopada 2017 r.. W odpowiedzi na to powódka wysłała zwolnienie lekarskie na okres od 28 listopada 2017 r. do 1 grudnia 2017 r.. Następnie powódka podała, że otrzymała trzecie pismo o stawieniu się w pracy w dniu 5 grudnia 2017 r.. **Powódka stawiała się w pracy i otrzymała rozwiązanie umowy o pracę z dniem 5 grudnia 2017 r. z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, tj. do 31 marca 2018 r. W dniu 11 grudnia 2018 r. powódka otrzymała pismo pozwanego, iż zgodnie z wnioskiem o zmniejszenie wymiaru czasu pracy przesyła jej aneks do umowy o pracę.** Powódka wskazała, że w okresie od 2 stycznia 2018 r. do 8 stycznia 2018 r. przebywała na kolejnym zwolnieniu lekarskim. W dniu 23 stycznia 2018 r. powódka wysłała pozwanemu wniosek o przywrócenie do pracy i uznanie wypowiedzenia za niezasadne, gdyż jest w 8 tygodniu ciąży – jednocześnie załączyła zaświadczenie o ciąży oraz zwolnienie lekarskie do 16 stycznia 2018 r. do 13 lutego 2018 r. Powódka podniosła, iż aktualnie przebywa na zwolnieniu lekarskim od dnia 16 stycznia 2018 r..

W ocenie powódki w tym stanie rzeczy wypowiedzenie jest niezgodne z art. 177 § 1 k.p. z racji rozwiązania umowy w okresie ciąży jak również z art. 186⁸ § 1 k.p. w okresie szczególnej ochrony po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. Powódka podniosła, że do dnia złożenia pozwu pracodawca nie wycofał wypowiedzenia i nie ustosunkował się w żaden sposób do kwestii jej stanu ciąży oraz trwania wypowiedzenia z 5 grudnia 2017 r. Dodała, że w tym stanie rzeczy dopiero otrzymując świadectwo pracy uzyskała informację odnośnie trwania umowy o pracę. (pozew, k. 3-6)

Pismem z dnia 4 czerwca 2018 r. powódka rozszerzyła powództwo w ten sposób, iż domaga się przywrócenia do pracy na etat sprzed złożenia wniosku o zmniejszenie etatu w związku z koniecznością sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem oraz uznaniem złożenia tego wniosku jako niebyłego.

Powódka podała, iż w dniu 26 listopada 2017 r. złożyła wniosek o zmniejszenie etatu w związku z koniecznością sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem do 7/8 etatu. Pomimo złożonego wniosku pracodawca przerwał urlop wypoczynkowy powódki po urlopie macierzyńskim i w dniu 5 grudnia 2017 r. wezwał powódkę do stawiennictwa w firmie (...) Policealna Szkoła Zawodowa w G., gdzie dyrektor oddziału tamtejszej firmy z upoważnienia wręczyła powódce wypowiedzenie umowy. Wiedząc o planowanym zwolnieniu powódki z pracy, pracodawca w dniu 4 grudnia 2017 r. wysłał powódce aneks do umowy o pracę w związku ze zmniejszeniem etatu. Powódka powyższy odebrała w dniu 11 grudnia 2017 r.. Wobec powyższego powódka wniosła o uznanie złożenia wniosku o zmniejszenie etatu jako niebyłego i przywrócenie jej do pracy na zasadach sprzed 26 listopada 2017 r. (k. 18-19)

Pozwany (...) sp. z o.o. w Ł. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie wniosku o przywrócenie terminu do złożenia pozwu, odrzucenie pozwu jako złożonego po przepisany terminie oraz zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwany podniósł, iż w przypadku uznania przez Sąd, że nie zachodzą przesłanki do powyższego wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że wniosek o przywrócenie terminu złożony przez powódkę jest nieuzasadniony. Pozwany podał, że z okoliczności faktycznych niniejszej sprawy wynika, iż:

- 1) oświadczenie pozwanego o wypowiedzeniu stosunku pracy zostało wręczone powódce w dniu 5 grudnia 2017 r.;
- 2) powódka nadała w placówce pocztowej na adres pozwanego zawiadomienie o swojej ciąży w dniu 18 stycznia 2018 r.;
- 3) umowa o pracę uległa rozwiązaniu w dniu 31 marca 2018 r.;
- 4) istnieją przesłanki do uznania, że pozew faktycznie został złożony w sądzie po dniu 21 kwietnia 2018 r.

Po pierwsze pozwany odnosząc się do wniosku powódki o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, już w dniu nadania informacji o swojej ciąży, powódka uchybiła terminowi do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Pozwany podkreślił, że oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy zostało doręczone powódce w dniu 5 grudnia 2017 r.. W ocenie pozwanego 21 termin do złożenia odwołania upływał w dniu 26 grudnia 2017 r. Wedle pozwanego powódka uchybiła terminowi do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Pozwany odnosząc się do roszczenia powódki dotyczącego przywrócenia do pracy podniósł argumenty jak powyżej, uznając że powódka uchybiła terminowi.

Następnie pozwany wskazał, że zgodnie z dokumentacją pozwanego, złożył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była likwidacja stanowiska i miejsca pracy powódki, spowodowana zaprzestaniem prowadzenia szkół przez oddział (...) w G. oraz całkowitym zaprzestaniem prowadzenia działalności spółki w oddziale w G. w związku z art. 177§ 4 k.p. oraz ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Pozwany podniósł, że przepisy art. 10 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników mogą stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, którego stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem.

Następnie pozwany wskazał, iż zarówno w przypadku dyspozycji art. 41 k.p., jak i art. 177 k.p. możliwe jest rozwiązanie umowy o pracę w razie ogłoszenia upadłości albo likwidacji pracodawcy (art. 41¹ oraz art. 177 § 4 k.p.). Do pracowników tych odnosi się przepis art. 10 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych, wg którego w przypadku określonym w ust. 1 pracodawca może rozwiązać stosunki pracy, w drodze wypowiedzenia, z pracownikami, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia.

Pozwany nadmienił, że z uwagi na likwidację oddziału zmuszony był do zakończenia istniejących stosunków pracy, co powoduje, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracowników. (odpowiedź na pozew, k. 29-33)

Pismem z dnia 13 marca 2019 r. powódka sprecyzowała żądanie pozwu w ten sposób, że domaga się ustalenia, że w okresie od 24 listopada 2017 r. do 31 marca 2018 r. była zatrudniona na pełen etat, zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w związku z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu w wysokości 12 633 zł, tj. za okres trzech miesięcy wraz z odsetkami liczonymi od dnia doręczenia pisma stronie pozwanej oraz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. Jednocześnie powódka wskazała, że rezygnuje z wniosku o przywrócenie do pracy i wypłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i na podstawie art. 45 k.p. wnosi alternatywne roszczenie, tj. o przyznanie odszkodowania. (k. 108-119, k. 146)

Pozwany wniósł o oddalenie tak sprecyzowanego powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. B. była zatrudniona u pozwanego w (...) sp. z o.o. w Ł. na podstawie umowy o pracę od 1 lutego 2011 r. początkowo na okres próbnny, a z dniem 1 maja 2011 r. na czas nieokreślony.

W oparciu o powyższe umowy o pracę powódka była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy początkowo na stanowisku p.o. dyrektora oddziału, a z dniem 1 maja 2011 r. dyrektora oddziału.

Miejscem wykonywania pracy był G..

(**dowód:** umowy o pracę, k. 3,19 akt osobowych powódki cz. B; aneks do umowy o pracę, k. 25 akt osobowych powódki cz. B; świadectwo pracy, k. 3 akt osobowych powódki cz. C)

W trakcie zatrudnienia powódka korzystała z urlopów macierzyńskich, rodzicielskich w okresach od 6 03 2015-1 12 2015, od 25 01 2017 do 5 09 2017 , po czym korzystała ze zwolnień lekarskich do 10 11 2017r. , po czym powódka zwróciła się do pracodawcy o udzielenie urlopu wypoczynkowego do 21 02 2018r. Pozwany kilkakrotnie odwoływał powódkę z urlopu i wzywał do stawienia się w pracy , pierwsze pismo z dnia 20 11 2017r., gdzie pozwany zobowiązał powódkę do stawienia się w siedzibie firmy w Ł. w dniu 24 11 2017r. , w przypadku braku zgody na delegację poproszono powódkę o wskazanie miejsca , gdzie powódka się stawi . Kolejne pismo pracodawcy nakazywało stawiennictwo powódce w dniu 28 11 2017r. w G. przy ul. (...). Mając przeświadczenie o powrocie do pracy, powódka wnioskiem z dnia 24 listopada 2017 r. na podstawie art. 186 ⁷k.p. i uprawnieniem do korzystania z urlopu wychowawczego wynikającego z konieczności osobistej opieki nad dzieckiem, zwróciła się do pracodawcy o obniżenie wymiaru czasu pracy w okresie od dnia 24 listopada 2017 r. do dnia 24 listopada 2018 r. do wymiaru 35 godzin tygodniowo.

Na wezwanie pozwanego z dnia 4 grudnia 2017 r., powódka w dniu 5 grudnia 2017 r. stawiała się w sekretariacie(...) Policealna Szkoła Zawodowa w G. przy ul. (...). Tego dnia, dyrektor(...) Policealna Szkoła Zawodowa w G. wręczyła powódce, w imieniu (...) sp. z o.o. z siedzibą w Ł., wypowiedzenie umowy o pracę. Oświadczeniem z dnia 5 grudnia 2017 r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 marca 2018 r..

Jako przyczynę powyższego wskazano na likwidację stanowiska i miejsca pracy spowodowana z zaprzestaniem prowadzenia Szkół przez oddział (...) w G. oraz całkowitym zaprzestaniem prowadzenia działalności spółki w oddziale w G. w związku z ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Na podstawie art. 167 1 k.p. zobowiązano powódkę do wykorzystania należnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do przepracowanego okresu.

W dniu 11 grudnia 2017 r. powódka w odpowiedzi na swój wniosek z dnia 24 11 2017r. otrzymała aneks do umowy o pracę, zgodnie z treścią którego w okresie od 24 11 2017r. do 24 11 2018r. miała być zatrudniona w wymiarze 7/8 etatu na stanowisku Dyrektora Oddziału w G. z wynagrodzeniem 3 684, 63 zł , norma tygodniowa 35 godzin, aneks podpisany był już przez prezesa zarządu pozwanej D. A. . W odrębnym piśmie , w którym ponownie wskazano okres zatrudnienia od 24 11 2017 do 24 11 2018r. poproszono powódkę o przesłanie podpisanego egzemplarza aneksu na adres siedziby spółki .

Powódka nie podpisała aneksu , ani nie odesłała go do pracodawcy.

(**dowód:** pismo pozwanego z dnia 20 listopada 2017 r. k. 122, 24 listopada 2017 r. k. 123 , 4 grudnia 2017 r. odwołujące powódkę z urlopu, k. 23,122-124; wniosek powódki, k. 29 akt osobowych powódki cz. B; oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem wraz z upoważnieniem do jego złożenia w imieniu pracodawcy, k. 1-2 akt osobowych powódki cz. C; aneks do umowy o pracę, pismo przewodnie k. 32-33 akt osobowych powódki cz. B

świadczenie pracy, k. 3 akt osobowych powódki cz. C; zeznania powódki, k. 37-39 (nagranie czas: 00:04:37-00:41:55), k. 146v-147v (nagranie czas: 00:06:51-00:26:52)

Powódka w dniu 16 stycznia 2018 r. dowiedziała się, że jest w 8 tygodniu ciąży.

Pismem z dnia 18 stycznia 2018 r. powódka wniosła o przywrócenie do pracy i uznanie wypowiedzenia za niezasadne, gdyż jest w 8 tygodniu ciąży. Do pisma powódka załączyła zaświadczenie lekarskie o stanie ciąży. Powódka na powyższe nie otrzymała żadnej odpowiedzi od pozwanego. Od 16 01 2018r. do końca okresu zatrudnienia powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Powódka w piśmie z dnia 22 02 2018r. ponownie zwróciła się do pracodawcy o informację na piśmie w przedmiocie cofnięcia wypowiedzenia z uwagi na stan ciąży, zaś w korespondencji mailowej z dnia 12 02 2018r. pozwany poinformował powódkę, **że w związku ze złożonym wnioskiem o zmniejszenie etatu ustalona została** nowa podstawa składników wynagrodzenia do wypłaty zasiłku i przesłano na prośbę powódki druk ZUS Z -3.

Oddział, w którym pracowała powódka został zlikwidowany.

(**dowód:** pismo powódki dot. cofnięcia wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, k. 7-9, 25; korespondencja e-mail, k. 26; zeznania powódki, k. 37-39 (nagranie czas: 00:04:37-00:41:55), k. 146v-147v (nagranie czas: 00:06:51-00:26:52) świadectwo pracy, k. 3 akt osobowych powódki cz. C; pismo powódki z 22 02 2018r. k. 25, korespondencja email k. 26)

O fakcie dokonania w rzeczywistości rozwiązania umowy o pracę, powódka dowiedziała się w dniu otrzymania świadectwa pracy.

W świadectwie pracy z dnia 31 marca 2018 r., nadanym pocztą do powódki 6 04 2018r., które odebrała w połowie kwietnia 2018r. pracodawca wskazał, iż powódka była zatrudniona w okresie od 1 lutego 2011 r. do 31 marca 2018 r. w wymiarze:

- od 1 lutego 2011 r. do 23 listopada 2017 r. – 1/1 pełen etat,

- od 24 listopada 2017 r. do 31 marca 2018 r. – 7/8 etatu.

(**dowód:** świadectwo pracy, k. 3 akt osobowych powódki cz. C; zeznania powódki, k. 37-39 (nagranie czas: 00:04:37-00:41:55), k. 146v-147v (nagranie czas: 00:06:51-00:26:52))

Pracodawca zadeklarował w ZUS zmniejszenie etatu powódki na 7/8 od dnia 24 listopada 2017 r.

(...) Oddział w Ł. wszczął postępowanie wyjaśniające i m.in. pismem z dnia 22 maja 2018 r. wezwał pracodawcę do uregulowania zaległych składek. W odpowiedzi pracodawca przesłał informację, że ze względu na trudną sytuację finansową nie jest w stanie uregulować brakujących składek.

(**Dowód:** historia wypłat świadczeń z ubezpieczeń społecznych, k. 120-121v; pisma ZUS w Ł., k.125-127; pismo pozwanego z dnia 7 października 2016 r., k. 128)

Wynagrodzenie powódki z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 11 053, 89 zł brutto.

(**dowód:** zaświadczenie, akta osobowe powódki nienumerowane)

Przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy Sąd oparł się na treści załączonych do akt sprawy i zgromadzonych w aktach osobowych powódki dokumentów.

Dowody z dokumentów, w zakresie w jakim posłużyły do ustalenia stanu faktycznego, Sąd uznał za wiarygodne, gdyż nie budziły one wątpliwości, wzajemnie się uzupełniały i potwierdzały, tworząc spójną i logiczną całość, uzupełniały się z treścią przesłuchania strony powodowej .

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 kpc, zgodnie z którym dokument prywatny sporządzony w formie pisemnej albo elektronicznej stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie, treści dokumentów sporządzonych na piśmie i korespondencji mailowej strony postępowania nie kwestionowały.

Sąd przy ustalaniu stanu faktycznego oparł się także na zeznaniach przesłuchanej w charakterze strony powódki, którym dał wiarę w zakresie uzupełniającym się i zgodnym z treścią załączonych dokumentów, w jakim tworzyły one logiczną całość z pozostałymi dowodami.

Pismem z dnia 29 października 2018 r. pozwany cofnął wniosek o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka M. M.. (k. 62)

Zeznania powódki Sąd uznał za wiarygodne, bowiem były logiczne, konsekwentne oraz zgodne i uzupełniające się z treścią dokumentów. Powódka zeznawała na okoliczność ustalenia przyczyny rozwiązania umowy o pracę, przyczyn niedochowanych terminów do wniesienia odwołania, wyjaśnienia dlaczego powódka złożyła odwołanie dopiero 18 kwietnia 2018 r., ustalenia woli stron oraz ewentualnego porozumienia w zakresie zmniejszenia wymiaru czasu pracy i oświadczenia woli w tym zakresie. Powódka wskazała, że wniosek o zmniejszenie etatu złożyła w błędnym przekonaniu o powrocie do pracy. Na spotkaniu w dniu 5 grudnia 2017 r. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy, w następnej kolejności otrzymała aneks zmniejszający wymiar czasu pracy, ale go nie podpisała, gdyż cel wniosku o zmniejszenie wymiaru czasu pracy odpadł na skutek złożonego wypowiedzenia umowy o pracę. Powódka podała również, iż o 8 tygodniu ciąży dowiedziała się 16 stycznia 2018 r.. Wskazała, iż informację ww. wysłała do pracodawcy, nie otrzymując żadnej odpowiedzi. Na skutek powyższych okoliczności powódka podała, iż była przekonana, że jej zatrudnienie nadal trwa.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo M. B. zasługiwało na uwzględnienie.

Pismem z dnia 13 marca 2019 r. powódka sprecyzowała ostatecznie żądanie pozwu w ten sposób, iż domagała się ustalenia, że w okresie od 24 listopada 2017 r. do 31 marca 2018 r. była zatrudniona na pełen etat, zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w związku z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu w wysokości 12 633 zł, tj. za okres trzech miesięcy wraz z odsetkami liczonymi od dnia doręczenia pisma stronie pozwanej oraz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Jednocześnie powódka wносиła o przywrócenie terminu do złożenia odwołania, albowiem pomimo złożenia przez nią zaświadczenia o stanie ciąży z dnia 16 stycznia 2018 r. wraz z wnioskiem o wycofanie wypowiedzenia, pracodawca w żaden sposób nie ustosunkował się do tego stanu faktycznego, wobec czego pozostawała w błędnym przekonaniu , że stosunek pracy trwa .

W ocenie Sądu wniosek powódki o przywrócenie terminu do złożenia odwołania zasługiwał na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 264 § 1 k.p. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę.

Żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. (art. 264 § 2 k.p.)

Stosownie do art. 265 § 1 k.p., jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2¹ i w art. 264, 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. (art. 265 § 2 k.p.)

Materialnoprawny charakter terminów wymienionych w art. 264 §2 k.p. powoduje, iż powództwo wniesione po ich upływie nie może zostać odrzucone, natomiast potwierdzenie tej okoliczności uzasadnia zatem oddalenie powództwa. Sąd rozstrzyga sprawę merytorycznie po uprzednim rozważeniu, czy termin do wniesienia pozwu został zachowany, a w razie uchybienia terminowi – czy zaistniały przesłanki do przywrócenia wskazując na to w negatywnym lub pozytywnym sensie – w treści uzasadnienia orzeczenia (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 1986 r., sygn. akt III PZP 8/86, OSNCP 1986/12, poz. 194).

Co do zasady, uchybienie terminowi wniesienia roszczenia powoduje wygaśnięcie możliwości jego dochodzenia. Niemniej jednak, istnieje wyjątek od tej zasady w myśl art. 265 §2 k.p., który stanowi, iż wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do Sądu w ciągu 7 dni od ustania przyczyny uchybienia terminu.

Ponadto we wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. Zatem uchybienie terminu do dochodzenia przywrócenia do pracy powinno nastąpić nie później niż we wniosku o przywrócenie terminu lub w pozwie.

W niniejszej sprawie istotnym jest, że pomimo złożenia przez powódkę zaświadczenia o stanie ciąży z dnia 16 stycznia 2018 r. wraz z wnioskiem o wycofanie wypowiedzenia, pracodawca w żaden sposób nie ustosunkował się do tego stanu faktycznego, a zamiast tego **przesłał jej aneks do umowy o pracę z dnia 24 11 2017 na okres roczny , czym wprowadził powódkę w błąd** co do okresu trwania jej stosunku pracy i warunków zatrudnienia i prowadził korespondencję mailową co do zmiany warunków umowy o pracę k. 26 . Wobec czego należało uznać, iż dopiero z momentem otrzymania przez powódkę świadectwa pracy w połowie kwietnia 2018 r., nabrała ona przekonania , że do wycofania wypowiedzenia umowy o pracę nie doszło.

Pracodawca ma obowiązek niezwłocznego cofnięcia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, gdy dowie się, że w czasie biegu wypowiedzenia pracownica zaszła w ciążę, co zostało potwierdzone odpowiednim zaświadczeniem lekarskim (art. 177 § 1 w związku z art. 185 § 1 k.p.). W przypadku uchybienia temu obowiązkowi, niejednoznaczne oświadczenie pracodawcy w przedmiocie cofnięcia wypowiedzenia może uzasadniać przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę (art. 265 § 1 w związku z art. 264 § 1 k.p.). W orzecznictwie przyjęto, że informacja o ciąży rozpoczyna bieg uprawnienia do skutecznego kwestionowania złożonego przez pracodawcę wypowiedzenia zgodnie z terminami określonymi w art. 264 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 lutego 2015 r., II PK 92/14, LEX nr 1656493). Pracownica, która początkowo nie kwestionowała wypowiedzenia umowy, może tego dokonać, jeżeli po wypowiedzeniu złożonym jej przez pracodawcę okazało się, że jest w ciąży. Termin na złożenie pozwu należy w takiej sytuacji liczyć od daty pozyskania przez pracownicę informacji o stanie ciąży (por. wyrok Sądu Najwyższego z 29 marca 2001 r., I PKN 330/00, OSNP 2003 nr 1, poz. 11). (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 maja 2017 r., I PK 174/16) W sprawie niniejszej okolicznością, która wprowadziła powódkę w błąd było działanie pracodawcy, który przesłał powódce aneks do umowy o pracę, odebrany przez nią w dniu 11 grudnia 2017 r., który wskazywał na dalsze zatrudnienie na okres roku. Powódka pozostawała w uzasadnionym przekonaniu , że pracodawca zamierzał kontynuować stosunek pracy , w przeciwnym razie nie byłoby sensu wysłać rzeczono aneksu do umowy o pracę. Nadto, pracodawca w dniu 12 lutego 2018 r. w korespondencji mailowej do powódki (k. 26) poinformował ją, iż w związku ze złożonym wnioskiem o zmniejszenie etatu ustalona została nowa podstawa składników wynagrodzenia do wypłaty zasiłku. Wobec powyższego powódka, poprzez działania pracodawcy, pozostawała w błędnym przeświadczeniu o dalszym jej zatrudnieniu w pozwanej spółce.

Zgodnie zaś z treścią art. 84 § 1 k.c. w razie błędu co do treści czynności prawnej można uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia woli. Jeżeli jednak oświadczenie woli było złożone innej osobie, uchylenie się od jego

skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, **gdy błąd został wywołany przez tę osobę**, chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć; ograniczenie to nie dotyczy czynności prawnej nieodpłatnej.

Art. 84 § 2 k.c. stanowi, iż można powoływać się tylko na błąd uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści (błąd istotny).

Art. 86. K.c. stanowi

§ 1. Jeżeli błąd wywołała druga strona podstępnie, uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu może nastąpić także wtedy, gdy błąd nie był istotny, jak również wtedy, gdy nie dotyczył treści czynności prawnej.

§ 2. Podstęp osoby trzeciej jest jednoznaczny z podstępem strony, jeżeli ta o podstępie wiedziała i nie zawiadomiła o nim drugiej strony albo jeżeli czynność prawna była nieodpłatna.

W sprawie niniejszej z okoliczności sprawy w ocenie sądu wynika, że strona pozwana celowo nie odpowiadała na wnioski powódki w związku z jej informacją o stanie ciąży i prośbami o wycofanie wypowiedzenia, jednocześnie prowadząc korespondencję dotyczącą zmiany wymiaru czasu pracy zgodnie z wnioskiem powódki przed wypowiedzeniem umowy, tak aby powódka pozostawała w błędnym przekonaniu co do trwania umowy i aby nie odwoływała się do sądu.

Tym samym wniosek o przywrócenie terminu uznać należy za zasadny z uwagi na celowe wprowadzenie powódki w błąd.

Jako przyczynę wypowiedzenia umowy z dnia 5 12 2017r. pracodawca wskazał likwidację stanowiska i miejsca pracy spowodowaną z zaprzestaniem prowadzenia Szkół przez oddział (...) w G. oraz całkowitym zaprzestaniem prowadzenia działalności spółki w oddziale w G. w związku z ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Pismem z dnia 18 stycznia 2018 r. powódka wniosła o przywrócenie do pracy i uznanie wypowiedzenia za niezasadne, gdyż jest w 8 tygodniu ciąży. Powódka na powyższe nie otrzymała żadnej odpowiedzi od pozwanego.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony zachodzi zarówno wówczas, gdy zostało ono dokonane z naruszeniem wymagań przewidzianych przepisami prawa pracy, jak i wówczas, gdy wypowiedzenie było nieuzasadnione.

W tym miejscu należy powołać treść art. 177 § 1 k.p., który stanowi, że pracodawca nie może wypowiedzieć **ani rozwiązać umowy** o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

W świetle powyżej powołanych przepisów oczywistym jest zatem, że pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę z kobietą ciężarną.

Wyjaśnienia wymaga, że wynikający z art. 177 § 1 k.p. zakaz rozwiązywania umowy o pracę z pracownicą w okresie ciąży obowiązuje również w sytuacji, gdy **zaszła ona w ciążę w okresie wypowiedzenia** (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1995r., I PRN 23/95, OSNP 1995/22/276, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 września 1979r., I PRN 84/79, OSNC 1980/3/58). Jednocześnie wskazać należy, że zakaz ten nie oznacza,

że wypowiedzenie nie wywołuje skutku prawnego w postaci rozwiązania umowy o pracę. Jest to wypowiedzenie niezgodne z prawem, a skutki tego są określone w art. 45 § 1 k.p. (por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 sierpnia 2010r., I PK 17/10, LEX nr 630182).

W toku niniejszego postępowania pozwany powoływał się na likwidację Oddziału w G., co w jego odczuciu miałoby uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy, pomimo ochrony pracownika wynikającej z art. 177 § 1 k.p.

Stosownie do treści § 4 art. 177 k.p. rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko **w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy**. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownicy przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Na podkreślenie zasługuje fakt, iż ewentualna likwidacja stanowiska pracy w Oddziale w G. i zaprzestanie działalności w G. nie może być utożsamiane z likwidacją pracodawcy w rozumieniu art. 41¹ k.p. Likwidacja pracodawcy musiałaby oznaczać całkowitą likwidację bytu prawnego. Powódka zawarła umowę o pracę ze spółką (...) sp. z o.o. z siedzibą w Ł., a nie z Oddziałem w G., który nie posiadał statusu samodzielnego pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. W ocenie Sądu pozwany w żaden sposób nie wykazał, że do likwidacji pracodawcy doszło.

Podjęcie uchwały rady nadzorczej spółki będącej zagraniczną osobą prawną o "zamknięciu" oddziału w Polsce będącego pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p., nie stanowi likwidacji pracodawcy w rozumieniu art. 41¹ k.p. i nie wyłącza ochrony stosunku pracy pracownicy w ciąży (art. 177 § 4 k.p.). (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2009 r., II PK 147/09)

Likwidacja pracodawcy z istoty rzeczy dotyczy utraty przez niego bytu prawnego i wobec tego zawsze jest likwidacją "w całości" (całego podmiotu prawnego); nie ma częściowej likwidacji podmiotu prawnego (podmiot ten istnieje albo nie). Jest to jednocześnie likwidacja stała i faktyczna, gdyż zlikwidowany pracodawca przestaje istnieć jako jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników. Z art. 41¹ k.p. dotyczy zatem pracodawcy, a więc jednostki organizacyjnej zatrudniającej pracowników (art. 3 k.p.), to jest jednego z podmiotów (strony) stosunku pracy. Nie odnosi się ona natomiast do zakładu pracy (w znaczeniu przedmiotowym), a to oznacza, iż w przepisie tym idzie o prawne "zlikwidowanie" (utrata bytu prawnego) danego pracodawcy (jako jednostki organizacyjnej zatrudniającej w sensie "prawnym" pracowników) nie zaś o likwidację zakładu pracy (placówek zatrudnienia), który on prowadzi. Aby mówić o likwidacji pracodawcy w rozumieniu art. 41¹ § 1 k.p., działaniom formalno-prawnym zmierzającym do zniesienia bytu prawnego pracodawcy (np. wykreślenie z rejestru działalności gospodarczej, wykreślenie z KRS) musi towarzyszyć całkowite faktyczne unieruchomienie działalności prowadzonej przez pracodawcę. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 18 stycznia 2017 r., III AUa 1489/16)

W niniejszej sprawie powódka wносиła również o ustalenie, iż w okresie od 24 listopada do 31 marca 2018 r. pozostawała zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy.

Zgodnie z treścią art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Interes prawny zachodzi wówczas, gdy sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów.

Na podstawie art. 189 k.p.c. pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy, jeżeli dochodzone ustalenie ma charakter niemajątkowy lub oparte na nim potencjalne roszczenia majątkowe mogą zaktualizować się dopiero w przyszłości (orzeczenie SN z 05.12.2002 r., I PKN 629/01). Konsekwencją charakteru niemajątkowego zgłoszonego roszczenia o ustalenie jest to, iż nie podlega ono przedawnieniu na zasadach określonych dla roszczeń majątkowych.

Zdaniem Sądu w niniejszej sprawie wątpliwości nie budzi fakt, iż po stronie powódki zachodzi interes prawny w przyjęciu ustalenia wskazanego w treści żądania pozwu. Przyjęcie bowiem, iż w okresie od 24 listopada do 31 marca 2018 r. pozostawała ona zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy ma zasadnicze znaczenie z punktu widzenia uprawnień powódki z tytułu m.in. świadczeń z ubezpieczenia w razie choroby i macierzyństwa. Wobec powyższego, rozstrzygnięcie kwestii, czy w okresie od 24 listopada 2017r. do 31 marca 2018 r. pozostawała ona zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy jest niezbędne dla ewentualnego dochodzenia przez powódkę roszczeń w przyszłości.

Art. 22 § 1 kp stanowi , iż przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. W myśl § 1¹ cyt. przepisu, zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na treść zawartej przez strony umowy.

Materiał zgromadzony w niniejszym postępowaniu pozwolił na ustalenie, że w dniu 24 listopada 2017 r. powódka (pozostając w błędnym przekonaniu o powrocie do pracy) złożyła wniosek o obniżenie wymiaru do 7/8 etatu. Wniosek złożyła zważywszy na fakt, że pomimo udzielenia urlopu, pozwany wnosił o stawienie się powódki w pracy powołując się na pilne potrzeby pracodawcy, których nie mógł przewidzieć. Kolejno na wezwaniu z dnia 4 grudnia 2017 r. pozwany wskazał, aby powódka w dniu 5 grudnia 2017 r. stawiała się w sekretariacie (...) Policealna Szkoła Zawodowa w G. przy ul. (...). Podczas tego spotkania , dyrektor (...)Policealna Szkoła Zawodowa w G. wręczyła wypowiedzenie powódce w imieniu (...) sp. z o.o. Tym samym odpadł cel, w jakim został złożony wniosek o zmniejszenie wymiaru etatu w związku z koniecznością sprawowania opieki nad dziećmi.

Istotnym jest, iż pozwany **złożył zarówno wypowiedzenie umowy o pracę** powódce w dniu 5 12 2017r. i **przygotował aneks o zmniejszenie etatu na 7/8 na okres do 24 listopada 2018 r.**, który powódka odebrała w dniu 11 grudnia 2017 r. Powódka nigdy nie podpisała aneksu o zmniejszenie wymiaru etatu, gdyż otrzymała już wypowiedzenie , nie wiedząc, jak dalej ma się zachować , tym samym brak podstaw do uznania , że doszło do zgodnego oświadczenia woli stron w tym zakresie . Powódka nie wiedziała, jak ma interpretować sprzeczne zachowania pozwanego, mogła przypuszczać, że pozwany wycofał wypowiedzenie i dlatego przesłał aneks do podpisu. Pozwany nigdy nie wyraził swojego stanowiska w tym zakresie jednoznacznie , a jako pracodawca z profesjonalnym zapleczem kadrowym powinien był wskazać, że nie akceptuje wniosku o cofnięcie wypowiedzenia, co więcej do końca zatrudnienia utrzymywał powódkę w stanie niepewności, a wręcz wprowadził powódkę celowo w błąd co do okresu jej zatrudnienia do 24 11 2018r. , który wynikał z przesłanej propozycji aneksu .

Art. 65. K.c. stanowi ,

§ 1. Oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje.

§ 2. W umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu.

Powódka złożyła wniosek o zmianę wymiaru czasu pracy przed złożeniem jej wypowiedzenia przez pracodawcę i w zamiarze powrotu do pracy oraz przed stwierdzeniem stanu ciąży. Powódka składając wniosek o obniżenie wymiaru etatu w związku z koniecznością sprawowania opieki nad dziećmi, pozostawała w błędzie , jeżeli chodzi o złożony wniosek , bowiem pracodawca pisemnie wzywał ją do stawienia się do pracy i wskazywał na swoje uzasadnione potrzeby, czym wywołał uzasadnione przekonanie powódki o zamiarze dalszego zatrudniania jej przez pracodawcę, a zmniejszony wymiar czasu pracy był potrzebny powódce , aby miała czas na dowóz dzieci do przedszkola.

Powódka jednak po przesłaniu jej aneksu do umowy o pracę ze zmniejszeniem czasu pracy w grudniu 2017 , nie podpisała go , gdyż zmieniły się okoliczności i nie wyraziła ostatecznie woli jego zawarcia z uwagi na zmianę tych okoliczności.

Roszczenie powódki o ustalenie, że w okresie od 24 listopada 2017r. do 31 marca 2018 r. pozostawała zatrudniona w wymiarze pełnego etatu zasługiwało na uwzględnienie, złożenie przez powódkę wniosku z 24 11 2017r. o obniżenie etatu było uzasadnione zamiarem powrotu do pracy. W momencie złożenia przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę, racja tego wniosku straciła sens. Powódka nie podpisała aneksu zmieniającego wymiaru etatu , tym samym uznać należy , że nie złożyła oświadczenia woli w tym zakresie w zmienionych okolicznościach. Dodatkowo wskazać należy na takie zachowanie pracodawcy , które celowo wprowadzało powódkę w błąd i wybiórcze odpowiedzi na wnioski i oświadczenia powódki, co nie pozwala na uznanie , że powódka złożyła skutecznie oświadczenie woli w zakresie zmiany wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia , co do wynagrodzenia nie złożyła przy tym w ogóle żadnego oświadczenia woli .

Mając zatem na uwadze powyższe, Sąd na podstawie art. 47¹ kp w zw. z art. 45 k.p. i art. 177§ 1 k.p. i art. 264 k.p. i art. 265 k.p. zasądził od pozwanego (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na rzecz powódki M. B. kwotę 12 633 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa pracy rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 24 04 2019r. do dnia zapłaty. Przyczyna wypowiedzenia umowy nie uzasadniała rozwiązania umowy o pracę z pracownicą w okresie ciąży , zaś zachowania pracodawcy celowo wprowadzały powódkę w błąd w co do okresu trwania umowy , stąd odwołała się ona od wypowiedzenia po terminie , który należało przywrócić.

O odsetkach Sąd orzekł na mocy art. 481 k.c. w zw. z art. 300 kp. Zgodnie, bowiem z art. 481 § 1 k.c. jeśli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Zgodnie z § 2 tegoż przepisu, jeśli stopa odsetek nie była z góry oznaczona, należą się odsetki ustawowe za opóźnienie.

O powyższym orzeczono w punkcie I wyroku.

W punkcie II wyroku Sąd ustalił, że powódka M. B. była zatrudniona u pozwanego (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. w okresie od 24 11 2017r. do 31 03 2018r. w wymiarze pełnego etatu na mocy art. 189 kpc W związku z art. 22 §1 k.p. i art., 65 kc w zw. z art. 300 k.p. .

Mając na uwadze treść art. 98 k.p.c., na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu, w punkcie III wyroku Sąd zasądził również od pozwanego, jako strony przegrywającej, na rzecz powódki kwotę 540 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Na podstawie art. 477² § 1 kpc Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki z urzędu . O powyższym orzeczono w punkcie IV wyroku.

Zgodnie z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2019r., poz. 785 j.t. ze zm.) opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych.

W myśl art. 113 ust. 1 kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W zakresie określenia wpisu sądowego w sprawie Sąd miał na uwadze, iż zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 50.000 złotych obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U Nr 167, poz. 1398 ze zmianami) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu, w wyłączeniu opłat od pism wymienionych w art. 35 ust.1 zd.1 powołanej ustawy. A zatem mając powyższe na uwadze

pozwanego obciąża obowiązek uregulowania należności tytułem wpisu sądowego w zakresie uwzględnionego przez Sąd powództwa.

Wobec powyższego w punkcie V wyroku Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Gdańsk- Południe w Gdańsku kwotę 632 zł tytułem opłaty od pozwu , od obowiązku uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy.