

*Sygn. akt X P 641/15*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 maja 2016 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy  
i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie następującym:

**Przewodniczący:** SSR Marcin Szajner

**Ławnicy:** M. K.; A. M.

**Protokolant:** Magdalena Stankiewicz

**po rozpoznaniu w dniu** 20 maja 2016 r. we Wrocławiu

**przy udziale -**

**sprawy z powództwa:** A. S.

**przeciwko:** (...) spółka z o.o. z siedzibą w K.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, dopuszczenie do pracy

**I. ustala, iż pomiędzy powódką A. S. a stroną pozwaną (...) spółka z o.o. z siedzibą w K. istnieje stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z 1 lipca 2013 r. i zmodyfikowany na podstawie porozumienia stron co do zmiany warunków pracy i płacy z 24 marca 2014 r.;**

**II. nakazuje stronie pozwanej dopuszczenie powódki do pracy u strony pozwanej w oparciu o warunki pracy i płacy określone jak w punkcie I sentencji wyroku;**

**III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie;**

**IV. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa ( Kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu) kwotę 641 zł tytułem zwrotu opłaty od pozwu od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy ustawy.**

## UZASADNIENIE

**Pozwem** z dnia 27 lipca 2015 r. (prezentata Biura Podawczego tut. Sądu) powódka, A. S., wniosła o nakazanie stronie pozwanej, (...) sp. z o.o. z siedzibą w K., dopuszczenie powódki do pracy zgodnie z warunkami określonymi w umowie o pracę zawartej 1 lipca 2013 r. zmodyfikowanymi na podstawie porozumienia stron z 24 marca 2014 r., ustalenie, że pomiędzy stronami istnieje stosunek pracy powstały na podstawie umowy o pracę zawartej 1 lipca 2013 r., zmodyfikowanej na podstawie porozumienia stron z 24 marca 2014 r. oraz o zasądzenie od strony pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego zgodnie z normami.

**W uzasadnieniu** swojego żądania, powódka podniosła, że w okresie od 1 stycznia 1990 r. do 30 czerwca 2003 r. była zatrudniona w SPZOZ (...) (...)a we W., na stanowisku technika analityki medycznej w dziale diagnostyki

laboratoryjnej. Po rozstrzygnięciu przetargu na świadczenia medyczne w zakresie diagnostyki laboratoryjnej, w wyniku którego wyłoniono firmę (...) Sp. z o.o. K., powódka została przejęta przez tę spółkę na podstawie art. 23<sup>(1)</sup> Kodeksu pracy. 27 listopada 2004 r. powódka podpisała umowę o pracę z (...) Sp. z o.o. w K., jako pracodawcą. Pomimo trwania dotychczasowej umowy, powódka zdecydowała o podpisaniu nowej, która była zawarta na czas określony (do 30 czerwca 2008 r.) i miała rozpocząć się z dniem 1 grudnia 2004 r. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano „Oddział W., ul. (...) i jednostki mu podległe”. Z datą 30 listopada 2004 r. powódka otrzymała świadectwo pracy, z treści którego wynikało, że stosunek pracy, który trwał do 30 listopada 2004 r., został rozwiązany na mocy porozumienia stron.

Z datą 30 czerwca 2008 r. powódka otrzymała od pracodawcy nową umowę o pracę, obowiązującą od 1 lipca 2008 r. do 30 czerwca 2013 r. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano „Oddział W. i jednostki mu podległe”. W kolejnych pismach, z 1 lipca 2008 r., 1 października 2008 r., 7 maja 2009 r., 19 sierpnia 2010 r., 17 lipca 2012 r., zawiadamiano powódkę o zmianach w zakresie wynagrodzenia za pracę.

Z datą 1 lipca 2013 r. powódka otrzymała nową umowę o pracę obowiązującą od 1 lipca 2013 r. i zawartą na czas nieokreślony. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano „Oddział W. i jednostki mu podległe”.

Pismem z 17 czerwca 2015 r. powódka została poinformowana przez stronę pozwaną, że z dniem 30 czerwca 2015 r. strona pozwana kończy wykonywanie umowy o udzielanie świadczeń zdrowotnych w zakresie diagnostyki laboratoryjnej w (...) (...) we W., i w związku z tym powódka z dniem 1 lipca 2015 r. zostanie przejęta w trybie art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy przez nowego podwykonawcę. W odpowiedzi na pismo powódki strona pozwana w dniu 29 czerwca 2015 r. poinformowała, że nowym podmiotem prowadzącym laboratorium jest „firma (...)”.

Powódka w pierwszych dniach lipca 2015 r. stawiała się do pracy w dotychczasowym miejscu, jednakże przedstawiciel spółki (...) poinformował powódkę, że proponuje powódce pracę na podstawie umowy zlecenia, gdyż (...) sp. z o.o. nie przewidywała zatrudniania innych pracowników poza własnymi.

W ocenie powódki nie ma podstaw prawnych do przyjęcia, że powódka z dniem 1 lipca 2015 r. jest zatrudniona przez (...) sp. z o.o. Powódka wskazała, prezentując bogaty zakres orzecznictwa, że do przejścia zakładu pracy w trybie art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy nie doszło, tym samym jej pracodawcą w dalszym ciągu pozostaje strona pozwana.

**W odpowiedzi na pozew**, pismem z dnia 24 sierpnia 2015 r. (prezentata Biura Podawczego tut. Sądu), strona pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą w K. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

**W uzasadnieniu** swojego stanowiska strona pozwana wskazała, że w związku z powzięciem informacji o rozstrzygnięciu postępowania konkursowego i planowanym zakończeniem prowadzenia laboratorium diagnostycznego pozwana dokonała analizy stanu prawnego i w związku z faktem, iż stan faktyczny wypełniał przesłanki zastosowania art. 23<sup>(1)</sup> Kodeksu pracy, zostały podjęte odpowiednie działania mające na celu zapewnienie stanu zgodnego z prawem. Pozwana wystosowała odpowiednie pisma informujące do dyrekcji (...) (...) oraz do pracowników, którzy w związku z przejęciem prowadzenia laboratorium diagnostycznego przy szpitalu utraciliby pracę u pozwanej. Z dniem 1 lipca 2015 r. pozwana przekazała do (...) sp. z o.o. dokumentację pracowniczą osób, które z mocy prawa podlegały przejściu w trybie art. 23<sup>(1)</sup> KP. Prezentując stanowisko orzecznictwa i nauki prawa, strona pozwana podniosła, iż nie sposób zgodzić się z twierdzeniami pozwu i dyrekcji szpitala oraz spółki (...), że brak było podstaw do zastosowania w przedmiotowym przypadku postanowień art. 23<sup>(1)</sup> KP.

Dalej strona pozwana wskazała, że na podstawie umów między stroną pozwaną a spółką (...), ta ostatnia przejęła istotne składniki majątkowe służące prowadzeniu laboratorium diagnostycznego, mianowicie meble i wyposażenie tego laboratorium, umożliwiające dalsze prowadzenie działalności w tej lokalizacji, oraz znaczącą liczbę odczynników i materiałów laboratoryjnych. W przedmiotowym stanie faktycznym doszło więc, jak wskazała strona pozwana, do przejścia zadań w postaci prowadzenia laboratorium diagnostycznego, przejścia składników materialnych

umożliwiających spółce (...) prowadzenie przejętego laboratorium w postaci wyposażenia oraz odczynników, a co za tym idzie – przejści powinni zostać również pracownicy laboratorium.

**Sąd Rejonowy dokonał następujących ustaleń faktycznych:**

Powódka, A. S., w okresie od 1 maja 1989 r. do 30 czerwca 2003 r., pozostawała zatrudniona w (...) (...)a we W. na stanowisku technika analityki medycznej. Z dniem 1 lipca 2003 r. powódka została przejęta w trybie art. 23<sup>((1))</sup> KP przez (...) sp. z o.o. z siedzibą w K., która w ramach umowy z (...) (...) we W. o świadczenie usług medycznych przejęła od Szpitala prowadzenie laboratorium diagnostycznego.

Powódkę ze stroną pozwaną łączyły kolejne umowy o pracę: z dnia 25 listopada 2004 r. na czas określony od dnia 1 grudnia 2004 r. do dnia 30 czerwca 2008 r., z dnia 30 czerwca 2008 r. na czas określony od dnia 1 lipca 2008 r. do dnia 30 czerwca 2013 r., z dnia 1 lipca 2013 r. na czas nieokreślony. Strony wielokrotnie zmieniały warunki pracy i płacy, bądź to na mocy porozumienia, bądź jednostronnej czynności prawnej, m.in. w dniach 19 września 2005 r., 24 marca 2006 r., 1 czerwca 2007 r., 4 czerwca 2007 r., 26 i 27 czerwca 2007 r., 1 lipca 2008 r., 1 października 2008 r., 7 maja 2009 r., 19 sierpnia 2010 r., 17 lipca 2012 r.

Od dnia 1 kwietnia 2014 r. strony ustaliły zmianę warunków pracy i płacy w ten sposób, że wymiar czasu pracy został ustalony jako ½ etatu, z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1 012,50 zł wraz z dodatkiem regulaminowym w wysokości 55 zł miesięcznie. Powódka zatrudniona była na stanowisku starszego technika analityki medycznej. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano Oddział W. i jednostki mu podległe.

**Dowód:** Akta osobowe powódki:

Świadectwo pracy z dn. 30.11.2004 r.;

Umowa o pracę z dn. 25.11.2004 r.;

Umowa o pracę z dn. 30.06.2008 r.;

Umowa o pracę z dn. 01.07.2013 r.;

Zmiana warunków pracy i płacy z dn. 24.03.2014 r.;

Pismo z dnia 06.06.2003 r.

Oświadczenie z dn. 19.09.2005 r. i 24.03.2006 r. (k. 16),

Zmiana warunków wynagradzania z dn. 01.06.2007 r. (k. 17)

Wypowiedzenie warunków umowy o pracę z dn. 04.06.2007 r. (k. 18)

Zmiana warunków umowy o pracę z dn. 26.06.2007 r., 27.06.2007 r., 01.07.2008 r., 01.10.2008 r., 07.05.2009 r., 19.08.2010 r., 17.07.2012 r.

(k. 19, 20, 22 – 26)

Przesłuchanie powódki (k. 195; płyta CD)

Strona pozwana prowadzi działalność gospodarczą w formie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością pod firmą (...) sp. z o.o. Przeważającym przedmiotem działalności pozwanej spółki jest pozostała działalność w zakresie opieki zdrowotnej, gdzie indziej niesklasyfikowana. Organem uprawnionym do reprezentowania podmiotu jest zarząd, przy czym do składania oświadczeń i podpisywania w imieniu spółki upoważnionych jest dwóch członków zarządu działających łącznie.

**Dowód:** Aktualny odpis z KRS pozwanej spółki (k. 62 – 74)

(...) sp. z o.o. świadczyła usługi laboratoryjne na rzecz Szpitala do lipca 2015 r., kiedy to w drodze konkursu ofert została wybrana przez Szpital oferta spółki (...). Konkurs ofert dotyczył świadczenia usług medycznych w zakresie diagnostyki laboratoryjnej w nowej siedzibie Szpitala przy ul. (...). Przeniesienie Szpitala do nowej lokalizacji, planowane początkowo na rok 2014, a następnie na połowę 2015 r., zrealizowane zostało ostatecznie we wrześniu 2015 r. Planowany na koniec czerwca 2015 r. termin do zmiany lokalizacji Szpitala ponownie nie został dotrzymany, a dotychczasowy wykonawca obsługi analitycznej, strona pozwana, nie była zainteresowana dalszym prowadzeniem laboratoriów w dotychczasowych lokalizacjach po dniu 1 lipca 2015 r. W okresie od lipca 2015 r. do września 2015 r. spółka (...) świadczyła usługi laboratoryjne na rzecz Szpitala poza trybem konkursu ofert, na podstawie odrębnej umowy ze Szpitalem, aby zapewnić ciągłość usług medycznych dla pacjentów Szpitala.

**Dowód:** Zeznania świadka B. B. (k. 152; płyta CD)

Zeznania świadka D. C. (k. 152; płyta CD)

Zeznania świadka P. P. (k. 180v; płyta CD)

Informacja (...) (...) (k. 133)

Warunkiem konkursu ofert nie było przejście przez nowego usługodawcę dotychczasowych pracowników laboratorium przyszpitalnego. Szpital określił natomiast minimalną liczbę pracowników oraz posiadane przez nich kwalifikacje, wymagane dla świadczenia usług diagnostycznych w nowej lokalizacji Szpitala.

**Dowód:** Zeznania świadka P. P. (k. 180v; płyta CD)

Informacja (...) (...) (k. 133)

Pismem z dnia 17 czerwca 2015 r. strona pozwana poinformowała powódkę, że w związku z zakończeniem z dniem 30 czerwca 2015 r. przez pozwaną umowy o udzielanie świadczeń zdrowotnych w zakresie diagnostyki laboratoryjnej i mikrobiologicznej w (...) we W., powódka zostaje objęta postanowieniami art. 23<sup>(1)</sup> Kodeksu pracy. Ze względu na zakończenie przedmiotowej umowy nastąpi przejście części zakładu pracy w postaci laboratorium przyszpitalnego na nowego podwykonawcę usługi dla Szpitala i objęcie powódki ochroną przewidzianą w art. 23<sup>(1)</sup> Kodeksu pracy. W piśmie strona pozwana wskazała także, że zmiana pracodawcy z dniem 1 lipca 2015 r. nie spowoduje żadnych zmian w treści warunków umowy o pracę. W piśmie tym strona pozwana nie wskazała, kto jest pracodawcą przejmującym.

Pismem z dnia 29 czerwca 2015 r., stanowiącym odpowiedź na wezwanie powódki z dnia 22 czerwca 2015 r. do wskazania nowego pracodawcy, strona pozwana, uzupełniając informacje z dnia 17 czerwca 2015 r., podkreśliła, iż przepisy art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy znajdują zastosowanie z mocy prawa, a nowym pracodawcą zostanie (...) sp. z o.o. Strona pozwana doradziła również podjęcie działań, mających na celu skłonienie spółki (...) do respektowania prawa. Działania te sprowadzać się miały do: zgłoszenia się w dniu 1 lipca 2015 r. do pracy w dotychczasowym miejscu, potwierdzając swoją gotowość do pracy, wystąpienie do Państwowej Inspekcji Pracy z wnioskiem o skontrolowanie prawidłowości postępowania spółki (...), a w sytuacji, gdyby te działania nie przyniosły skutku – strona pozwana doradziła skorzystanie z drogi sądowej w przedmiocie dopuszczenia do pracy w (...) sp. z o.o. i ustalenia istnienia stosunku pracy z rzeczoną spółką.

Z dniem 1 lipca 2015 r. powódka została wyrejestrowana przez stronę pozwaną z ubezpieczeń społecznych.

**Dowód:** Akta osobowe powódki:

Pismo z dn. 17.06.2015 r.;

Pismo z dn. 29.06.2015 r.;

(...) P (...).

Pismo powódki z dn. 22.06.2015 r. (k. 30)

Przesłuchanie powódki (k. 195; płyta CD)

(...) (...) we W. poinformował, że nie doszło do przejścia części zakładu, tj. (...) sp. z o.o., na Szpital. Szpital wskazał, że postępowanie na świadczenie usług laboratoryjnych na rzecz Szpitala wygrała (...) sp. z o.o., poinformował także, że wszelkie roszczenia ze stosunku pracy winny być kierowane w stosunku do strony pozwanej.

**Dowód:** Pismo (...) (...) (k. 32)

Korespondencja między stroną pozwaną a SP ZOZ (...) (...) oraz między stronami (k. 76 – 95)

Przesłuchanie powódki (k. 195; płyta CD)

Spółka (...) prowadziła laboratorium diagnostyczne przy ul. (...) we W., w którym zatrudniała pracowników posiadających odpowiednie kwalifikacje, by wykonywać usługi diagnostyczne na rzecz Szpitala w jego nowej siedzibie przy ul. (...). W związku z opóźnieniem się terminu przeniesienia Szpitala do nowej lokalizacji, u (...) sp. z o.o. pojawiła się konieczność zatrudnienia kilku dodatkowych osób tak, by utrzymać ciągłość świadczenia usług laboratoryjnych jeszcze w dotychczasowej lokalizacji Szpitala przy ul. (...) i przy ul. (...). Ponieważ od 1 lipca 2015 r. pracownicy strony pozwanej, w tym powódka, pojawiali się w laboratorium przyszpitalnym, przedstawiciel spółki (...) poinformował ich o możliwości zawarcia krótkoterminowych umów zlecenia (mających obowiązywać do czasu przeniesienia Szpitala do nowej siedziby), dotyczących wykonywania usług w laboratorium diagnostycznym Szpitala. Na podstawie umowy zlecenia zostało zatrudnionych ok. 4 osób, w tym powódka. Powódka została poinformowana, że spółka (...) nie przejęła zakładu pracy, oraz że zawarta umowa nie będzie umową o pracę, czego powódka była świadoma. Powódka pytała przedstawiciela spółki (...), czy nie będzie problemem fakt, iż jest ona w dalszym ciągu pracownikiem strony pozwanej.

(...) sp. z o.o. początkowo informował powódkę o możliwości zawarcia umowy zlecenia na okres 6 miesięcy, ostatecznie jednak umowa ta obowiązywała 2 miesiące.

Powódka wykonywała zlecenie w pracowni diagnostycznej przy Traugutta, nie wykonywała go zaś w nowej lokalizacji Szpitala przy ul. (...).

**Dowód:** Zeznania świadka P. P. (k. 180v; płyta CD)

Przesłuchanie powódki (k. 195; płyta CD)

Przewidując brak kontynuacji współpracy ze Szpitalem w zakresie świadczenia usług diagnostycznych, strona pozwana podjęła działania, mające na celu „rozlokowanie” pracowników, zatrudnionych w laboratorium przyszpitalnym przy ul. (...), w innych placówkach podległych Oddziałowi W. strony pozwanej. Pracowników tych było ok. 40. Znaczna część dotychczasowej załogi otrzymała oferty dalszego zatrudnienia w innych placówkach. Oferty takiej nie otrzymały 4 osoby, w tym powódka. Osobom tym wręczono pismo informujące ich o przejściu zakładu pracy na spółkę (...) w trybie art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy. Część z pracowników strony pozwanej z dniem 1 lipca 2014 r. rozwiązało obowiązujące umowy o pracę za porozumieniem stron i przeszło do (...) sp. z o.o. w związku z trwającym w rzeczowej spółce postępowaniem rekrutacyjnym. Byli to jedynie magistry analityki medycznej, gdyż polityki kadrowa (...) sp. z o.o. nie przewidywała zatrudniania techników.

**Dowód:** Zeznania świadka B. B. (k. 152; płyta CD)

Zeznania świadka D. C. (k. 152; płyta CD)

Przesłuchanie powódki (k. 195; płyta CD)

Zatrudnienie przez (...) sp. z o.o. osób świadczących wcześniej pracę na rzecz strony pozwanej odbyło się poza jakąkolwiek współpracą między (...) sp. z o.o. a stroną pozwaną. Spółka (...) ogłosiła nabór i osoby same się zgłosiły.

**Dowód:** Zeznania świadka P. P. (k. 180v; płyta CD)

W załączeniu do pisma z dnia 1 lipca 2015 r. strona pozwana przekazała (...) sp. z o.o. dokumentację personalną 4 pracowników, w tym powódki. Dokumenty te zostały odesłane przez spółkę (...) stronie pozwanej, która ponownie przekazała je spółce (...) w dniu 17 lipca 2015 r. Akta personalne zostały przez (...) sp. z o.o. odesłane raz jeszcze w dniu 20 lipca 2015 r.

**Dowód:** Pismo strony pozwanej z dn. 01.07.2015 r. (k. 91)

(...) sp. z o.o. z dn. 01.07.2015 r. (k. 92)

Pismo strony pozwanej z dn. 17.07.2015 r. (k. 93)

(...) sp. z o.o. z dn. 20.07.2015 r. (k. 95)

Zeznania świadka P. P. (k. 180v; płyta CD)

W dniu 30 czerwca 2015 r. (...) sp. z o.o. zawarło ze stroną pozwaną dwie umowy sprzedaży. Na mocy pierwszej z nich, (...) sp. z o.o. nabyło od strony pozwanej część wyposażenia laboratoryjnego znajdującego się we W. przy ul. (...) i przy ul. (...), tj. szafki, stoliki, półki, lady, dozowniki, fotele, blaty, regały itp. Był to sprzęt pomocniczy, a nie analityczny, i został zakupiony za kwotę 2 800 zł brutto. Druga z umów sprzedaży dotyczyła odczynników i materiałów laboratoryjnych na kwotę 53 960, 82 zł brutto.

**Dowód:** Umowy sprzedaży z dn. 30.06.2015 r. (k.100 - 109)

W tym samym dniu (...) sp. z o.o. oraz strona pozwana zawarły także umowę dzierżawy, dotyczącą części wyposażenia laboratoryjnego znajdującego się we W. przy ul. (...) (tj. mikroskop POZ, łaźnia wodna, szafka termostatyczna, półki wiszące, szafki laminowane, blaty laminowane, regał, szafa serwisowa). Strony umowy ustaliły opłatę za przedmiot dzierżawy w wysokości 50 zł za jeden dzień dzierżawy. Umowa miała obowiązywać od dnia 1 lipca 2015 r. do ostatniego dnia, w którym spółka (...) będzie prowadzić działalność laboratoryjną we W. przy ul. (...). Dzierżawca (...) sp. z o.o.) nie miał prawa do zmiany miejsca użytkowania przedmiotu dzierżawy.

**Dowód:** Umowa dzierżawy z dn. 30.06.2015 r. (k. 96 – 99)

Sprzęt wydzierżawiony od strony pozwanej był w dużym stopniu zużyty, użytkowany był wcześniej przez kilkanaście lat. Umowy dzierżawy oraz umowa sprzedaży, o których mowa wyżej, związane były z koniecznością tymczasowego zapewnienia ciągłości w świadczeniu usług diagnostycznych w okresie przejściowym, tj. od momentu zakończenia współpracy Szpitala ze stroną pozwaną, do momentu zmiany lokalizacji Szpitala. Zawarcie umów nie byłoby konieczne, gdyby przeniesienie siedziby Szpitala nastąpiło w pierwotnie zamierzonym terminie, gdyż spółka (...) we własnym zakresie wyposażyła dzierżawione od Szpitala laboratorium w nowej lokalizacji, tj. przy ul. (...) we W., w specjalistyczny sprzęt laboratoryjny. Miała także skompletowaną załogę, która świadczyć miała usługi przy ul. (...).

Spółka (...) nie przejęła od strony pozwanej składników mienia, struktury organizacyjnej, systemu zatrudnienia. (...) sp. z o.o. posiada własne systemy informatyczne, obsługujące czynności diagnostyczne. Systemy te nie mogłyby być obsługiwane przez dotychczasowych pracowników strony pozwanej bez poświęcenia czasu na odpowiednie wdrożenie pracowników, z uwagi na specyfikę działania systemów.

**Dowód:** Zeznania świadka P. P. (k. 180v; płyta CD)

Przesłuchanie powódki (k. 195; płyta CD)

Wynagrodzenie powódki za okres od 1 kwietnia 2015 r. do 30 czerwca 2015 r. wyniosło łącznie 3 964,51 zł brutto, co daje średnio kwotę 1 321,50 zł brutto miesięcznie.

**Dowód:** Zaświadczenie o zarobkach (k. 75)

Powódka nie otrzymała od strony pozwanej oświadczenia o rozwiązaniu bądź wypowiedzeniu umowy o pracę ani świadectwa pracy. Po 1 lipca 2015 r. powódka kontaktowała się telefonicznie z B. B., celem uzyskania informacji o swojej sytuacji prawnej. B. B. sugerowała powódce, by ta wystosowała do strony pozwanej podanie o rozwiązanie umowy o pracę.

**Dowód:** Przesłuchanie powódki (k. 195; płyta CD)

**W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka domagała się dopuszczenia do pracy zgodnie z warunkami określonymi w umowie o pracę zawartej w dniu 1 lipca 2013 r., zmodyfikowanej na podstawie porozumienia stron z dnia 24 marca 2014 r. oraz ustalenia, że pomiędzy stronami istnieje stosunek pracy powstały na podstawie rzeczonyj umowy o pracę, zmodyfikowanej w dniu 24 marca 2014 r.

Rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie Sąd oparł na dowodach z zeznań świadków B. B., D. C. i P. P., których zeznaniom Sąd przyznał walor wiarygodności, albowiem twierdzenia świadków były logiczne, rzeczowe i pozostawały w spójności zarówno między sobą, jak i z resztą zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Sąd dał wiarę także dowodom z dokumentów, wskazanych w niniejszym uzasadnieniu, albowiem strony w toku postępowania nie podważyły skutecznie wiarygodności i autentyczności tych dowodów, a Sąd nie znalazł podstaw by czynić to z urzędu. Sąd skorzystał także z dowodu z przesłuchania strony powodowej, z pominięciem dowodu z przesłuchania strony pozwanej na jej wniosek.

Zgodnie z treścią **art. 189 KPC, powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny**. Interes ten występuje zaś wtedy, gdy istnieje niepewność co do prawa lub stosunku prawnego, zarówno z przyczyn faktycznych jak i prawnych. W niniejszej sprawie taka niepewność bez wątpienia występuje. Jej podstawę stanowi spór co do wypełnienia przesłanek z art. 23<sup>1</sup> § 1 KP, zgodnie z którym w razie przejęcia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem § 5. Bez wątpienia po stronie powódki będącej pracownikiem, pozostawionym między dwoma podmiotami gospodarczymi, z których żaden nie chce uznać się za pracodawcę, występuje interes prawny, o którym mowa w art. 189 KPC, a ustalenie prawidłowej treści łączącego strony stosunku prawnego wymaga rozstrzygnięcia o przejęciu powódki przez spółkę (...) w trybie art. 23<sup>1</sup> KP lub jego braku.

Wskazać należy także na **orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2015 r. (sygn. akt III PK 139/14, LEX nr 1747848)**, wedle którego „**jeśli ustalenia faktyczne wskazują, że nie doszło do złożenia oświadczenia woli, którego skutkiem byłoby rozwiązanie stosunku pracy, to oznacza, że stosunek pracy nadal trwa, co z kolei czyni zasadnym roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy**”.

Na marginesie wspomnieć należy, że regulacja z art. 23<sup>1</sup> KP dotyczy pracowników, którzy w dniu przejęcia byli pracownikami zatrudnionego zakładu lub jego zorganizowanej części, zaś przez zakład pracy winno się rozumieć nie tylko przedsiębiorstwo jako całość, ale także jego wyodrębnioną jednostkę organizacyjną tworzącą pewną zorganizowaną całość i w związku z tym zatrudniającą pracowników. Odnosząc powyższe do ustalonego stanu faktycznego, należy stwierdzić, że przepis art. 23<sup>1</sup> KP ma zastosowanie w niniejszej sytuacji, jeśli chodzi o przesłanki trwania zatrudnienia i istnienia zakładu pracy. Odrębnym przedmiotem ustaleń jest natomiast sama okoliczność transferu zakładu pracy lub też brak takiego przejścia.

Przepisy prawa pracy nie precyzują, kiedy i w jakich warunkach dochodzi do przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, o którym mowa w art. 23<sup>1</sup> KP. Różnorodność zakładów pracy oraz różnorodność ich faktycznego i prawnego położenia nakazuje szczegółową analizę każdego indywidualnego przypadku. Wśród prawnych przyczyn przejścia wskazać można czynności prawne (zarówno dwustronne, jak i jednostronne), akty administracyjne

oraz innego typu zdarzenia prawne, jak np. śmierć pracodawcy, które prowadzą do wymaganych przeobrażeń organizacyjnoprawnych zakładu pracy. W niniejszej sprawie przedmiotem rozpoznania nie było tzw. klasyczne przejęcie zakładu pracy, o którym mowa wyżej, np. w postaci sprzedaży czy wydzierżawienia przedsiębiorstwa lub jego części, w których to czynnościach prawnych uczestniczą dwa podmioty. Spór z udziałem powódki dotyczył ewentualnego następstwa prawnego, które mogło zaistnieć w związku z przekazaniem przez dotychczasowego dysponenta (Szpital) określonego zadania (świadczenia usług diagnostycznych, wykonywanych dotychczas przez stronę pozwaną) nowemu wykonawcy ( (...) sp. z o.o.).

Podkreślić należy, że przepis art. 23<sup>1</sup> KP, jako że stanowi implementację **dyrektywy 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów**, podlega prounijnej wykładni. Obecnie w orzecznictwie Sądu Najwyższego dominuje więc pogląd odwołujący się do aktualnego orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, zgodnie z którym o transferze pracownika nie decyduje już samo przejęcie zadań dotychczasowego pracodawcy. **W uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2013 r. (sygn. akt III PZP 1/13, OSNP 2014/4/51)** wskazano, że stanowisko Trybunału Sprawiedliwości dotyczące przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę w zauważalny sposób ewoluuje. Dalej zauważono, że „obecnie kształtująca się linia orzecznictwa zauważa, że różne są przesłanki uznania, że doszło do transferu zakładu pracy lub jego części w rozumieniu dyrektywy, a waga tych przesłanek dla każdego indywidualnego przypadku zależy od charakteru działalności prowadzonej przez pracodawcę, tj. metod produkcji lub eksploatacji, które wykorzystywane są w danym przedsiębiorstwie lub zakładzie. (...) Można uznać za ukształtowany pogląd, że przejęcie samych zadań nie jest wystarczające dla zastosowania dyrektywy w sytuacji, gdy działalność przedsiębiorstwa opiera się w znaczącej mierze na substracie materialnym, który nie został przejęty. W takim przypadku dla zastosowania ochrony wynikającej z dyrektywy 2001/23/WE konieczne jest bowiem przejęcie znaczącej części majątku. (...) Inaczej sprawa się przedstawia, gdy przedsiębiorstwo wykorzystuje w zasadniczym zakresie fachową załogę (czynnik ludzki), a majątek przedsiębiorstwa ma marginalne znaczenie dla prowadzonych przez to przedsiębiorstwo usług lub zadań (tak jest również w przypadku urzędów jako placówek zatrudnienia). Ważne w takim przypadku dla zastosowania dyrektywy 2001/23/WE staje się ustalenie co do zachowania tożsamości przedsiębiorstwa oraz co do tego, czy doszło do przejęcia przez pracodawcę przejmującego zadania również większości wykonujących dotychczas te zadania pracowników, co należy rozumieć w ten sposób, że należy ustalić, czy konieczne było przejęcie wraz z przejmowanymi zadaniami także pracowników, którzy dotychczas te zadania wykonywali, ponieważ u przejmującego zadania pracodawcy nie było dotąd fachowej załogi, która mogłaby podjąć się wykonywania tych zadań. Jeżeli przejmowane są wyłącznie zadania i kompetencje, które mogą wykonać pracownicy dotychczas zatrudnieni u pracodawcy przejmującego zadania, a jednocześnie nie dochodzi do przejęcia substratu materialnego (choćby części majątku) i nie jest konieczne zatrudnienie nowych pracowników (w tym nie jest konieczne przejęcie pracowników, którzy dotychczas wykonywali przejęte zadania u dotychczasowego pracodawcy, bo nowy pracodawca dysponuje odpowiednimi kadrami), to nie dochodzi do transferu w rozumieniu dyrektywy”.

Podsumowując powyższe rozważania, należy stwierdzić, że w najnowszym orzecznictwie TS UE prezentowany jest pogląd, że ocena, czy doszło do zachowania tożsamości przez przedsiębiorstwo, musi być dokonywana przez pryzmat wszystkich indywidualnych okoliczności danego przypadku. Waga poszczególnych kryteriów różnić się będzie w zależności od rodzaju prowadzonej działalności. Odmienne oceniana będzie więc sytuacja, w której funkcjonowanie przedsiębiorstwa lub jego części jest oparte na określonych środkach materialnych, w postaci pomieszczeń czy urządzeń, od tej, w której opiera się w zasadniczej części na wykwalifikowanej sile roboczej, a to właśnie te przesłanki mają decydujące znaczenie przy ustalaniu, czy doszło do przejścia zakładu pracy. Jeżeli działalność przedsiębiorstwa opiera się w znaczącej mierze na jego elementach materialnych, zastosowanie dyrektywy będzie uzależnione od przejęcia tych elementów (w tym również ich wykorzystywania), niezależnie od tego, czy były własnością poprzedniego kontrahenta. Natomiast, jeżeli przedsiębiorstwo bazuje w głównej mierze na czynnościach wykonywanych przez pracowników, dyrektywa będzie miała zastosowanie w przypadku przejęcia przez nowego pracodawcę większej części pracowników w celu realizacji przejętych zadań.



Wielopłaszczyznowość zagadnienia transferu pracowników przy przejmowaniu dotychczasowych usług przez nowy podmiot jest zauważana także przez orzecznictwo Sądu Najwyższego. **W wyroku z dnia 26 lutego 2015 r. (sygn. akt III PK 101/14, LEX nr 1663135) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, zgodnie z którym ocena czy nastąpiło przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę, wymaga ustalenia, czy przejmowana część zakładu pracy zachowała tożsamość, a w szczególności, zależnie od tego, czy działanie jednostki gospodarczej opiera się głównie na pracy ludzkiej czy na składnikach majątkowych, konieczne jest ustalenie, czy nowy usługodawca przejął decydującą o jej zachowaniu część pracowników lub majątku (wyposażenia materialnego) przejmowanej jednostki (por. wyrok SN z dnia 11 kwietnia 2012 r., I PK 145/11, LEX nr 1168867; wyrok SN z dnia 17 maja 2012 r., I PK 180/11, LEX nr 1219492; wyrok SN z dnia 14 czerwca 2012 r., I PK 235/11, LEX nr 1250558).**

Z wnikliwej analizy materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, iż (...) sp. z o.o., zawierając umowę na świadczenie usług diagnostycznych, nie przejęło od strony pozwanej istotnej dla wykonywania usługi części specjalistycznego wyposażenia. Nie było również potrzeby angażowania zatrudnianego dotychczas przez pozwaną personelu. „Wspólnym mianownikiem” (...) sp. z o.o. i strony pozwanej było tylko to samo miejsce wykonywania usług, które oba podmioty dzierżały od usługobiorcy, czyli Szpitala. O zachowaniu tożsamości przejmowanej jednostki w realiach niniejszej sprawy nie mogą bez wątpliwości decydować składniki materialne – (...) sp. z o.o. nabyło wyposażenie od strony pozwanej jedynie z uwagi na brak ekonomicznego uzasadnienia dostarczania własnego sprzętu pomocniczego (tj. blatów, stołów, szafek itp.) do laboratorium mieszczącego się przy ul. (...) i ul. (...) w sytuacji, gdy usługi w tym miejscu świadczone miały być jedynie przejściowo, w warunkach konieczności zapewnienia ciągłości diagnostyki Szpitalowi, do czasu przeniesienia do nowej siedziby, w której laboratorium diagnostyczne było już w pełni wyposażone sprzętem diagnostycznym i pomocniczym, zapewnionym przez (...) sp. z o.o. Również kwota, za którą rzeczona spółka nabyła sprzęt pomocniczy (2 800 zł) nie pozwala na przyjęcie, że zakupione składniki były decydujące, a do tego niezbędne dla możliwości wykonywania powierzonej usługi. Ponadto sprzęt wydzierżawiony od strony pozwanej nie był na tyle istotny, aby móc stwierdzić, że zawarcie umowy dzierżawy było warunkiem sine qua non dla możliwości wykonywania zleconych usług laboratoryjnych. Także w tym przypadku, poza sprzętem takim jak mikroskop, łaznia wodna i szafa termostatyczna, przedmiotem umowy było wyposażenie pomocnicze (szafki, regały, blaty, półki wiszące). O niewielkiej wartości tych urządzeń świadczy również ustalona stawka opłaty za dzierżawę w wysokości 50 zł dziennie. W ocenie Sądu także nabycie odczynników i materiałów laboratoryjnych nie było decydujące dla możliwości świadczenia przez (...) sp. z o.o. usług diagnostycznych na rzecz Szpitala, a podyktowane było jedynie rachunkiem ekonomicznym. Z punktu widzenia doświadczenia życiowego i zasad prawidłowego rozumowania nie można mieć wątpliwości, że cena oferowana przez stronę pozwaną musiała być niższa niż oferty dotyczące dostarczenia nowego produktu.

Także tzw. substrat osobowy nie mógł przesądzać o istnieniu transferu w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> KP. Podkreślić należy, że sama strona pozwana dokonała swego rodzaju selekcji pracowników, którzy mieliby zostać przejęci przez nowego usługodawcę. W jej ramach do innych lokalizacji strony pozwanej nie zostały przeniesione tylko cztery osoby, w tym powódka, co miało związek z brakiem odpowiednich kwalifikacji i uprawnień oraz zapotrzebowania na pracę w innych placówkach. Z powyższego wynika, że „pozostawione” przez stronę pozwaną osoby nie były, ze względu na posiadane kwalifikacje lub wiedzę o funkcjonowaniu laboratorium, niezbędne do dalszego świadczenia usług przez nowego usługodawcę, lub chociażby do płynnego ich przejęcia przez (...) sp. z o.o. Rzeczone spółka zaś podjęła współpracę z osobami zatrudnionymi w dalszym ciągu przez stronę pozwaną jedynie na podstawie umów zlecenia, na ich prośbę, do czasu wyjaśnienia sytuacji ze stroną pozwaną. Podkreślić należy, że (...) sp. z o.o. posiadało fachową załogę, która mogła podjąć się wykonywania zadań, dotyczących świadczenia usług laboratoryjnych. Zawarcia z czterema osobami, które zatrudnione były w dalszym ciągu u strony pozwanej, w tym powódką, umów zlecenia, bezspornie nie można odczytywać w ten sposób, że gdyby (...) sp. z o.o. rzeczonych umów nie zawarło, nie mogłoby świadczyć usług diagnostycznych.

Wskazanych wyżej okoliczności, takich jak zawarcie z czterema pracownikami strony pozwanej umów zlecenia przez (...) sp. z o.o., a także umów sprzedaży i dzierżawy zawartych między stroną pozwaną a spółką (...), nie sposób

rozpatrywać w oderwaniu od konkretnej sytuacji, jaką było opóźnienie przeniesienia Szpitala do nowej siedziby. Bez wątplenia, gdyby zmiana lokalizacji Szpitala nastąpiła w planowanym pierwotnie terminie, (...) sp. z o.o. nie miałyby żadnej potrzeby podejmowania jakiejkolwiek współpracy ze stroną pozwaną, gdyż laboratorium znajdujące się przy ul. (...), będące docelowym miejscem świadczenia usług przez (...) sp. z o.o., było w pełni wyposażone, zarówno jeśli chodzi o substrat materialny, jak i osobowy. W sytuacji jednak, gdy pojawiła się konieczność świadczenia usług dla Szpitala jeszcze w dotychczasowej lokalizacji, zrozumiałym z punktu widzenia rachunku ekonomicznego jest, że w tzw. „okresie przejściowym” korzystniejsze będzie dla (...) sp. z o.o. skorzystanie (wskutek podjęcia odpowiedniej czynności prawnej) z odczynników czy części sprzętu, będącego dotychczas w posiadaniu strony pozwanej, niż zakup zupełnie nowych produktów. (...) sp. z o.o. wyposażyło w pełni laboratorium znajdujące się przy ul. (...), zatem w przypadku zakupu nowych odczynników i sprzętu do laboratorium na ul. (...), ponosiłoby podwójnie koszty, co byłoby dla niej niekorzystne tym bardziej, że wykonywanie usług laboratoryjnych przy ul. (...) było jedynie tymczasowe i spowodowane nagłą koniecznością zapewnienia ciągłości obsługi laboratoryjnej dla pacjentów Szpitala.

Podkreślić należy także, że spółka (...) nie przejęła od strony pozwanej swoistego know – how w postaci struktur organizacyjnych, systemu zatrudnienia, metod pracy. Posiadała także własne rozwiązania informatyczne, odmienne od tych obowiązujących dotychczas u strony pozwanej.

Godzi się nadto zważyć, że choć art. 23<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy jest przepisem bezwzględnie obowiązującym i stanowi o wejściu nowego pracodawcy w miejsce strony w dotychczasowych stosunkach pracy z mocy prawa, to jednak przejście zakładu pracy na innego pracodawcę wymaga pewnego współdziałania podmiotów. Powyższe znajduje wyraz chociażby w obowiązku poinformowania przez dotychczasowego i nowego pracodawcę na piśmie swoich pracowników o przewidywanym terminie przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania. **Przekazanie powyższych informacji powinno nastąpić co najmniej na 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę (art. 23<sup>1</sup> § 4 Kodeksu pracy).** Wydaje się także, choć przepisy prawa pracy nie wskazują takiego obowiązku wprost, że pracownicy winni zostać poinformowani o możliwości przewidzianej w art. 23<sup>1</sup> § 4 Kodeksu pracy, a więc o prawie do rozwiązania przez pracownika bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, stosunku pracy, w terminie 2 miesiące od przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. Poinformowanie pracowników o powyższych okolicznościach bez wątplenia wymaga współpracy podmiotów (dotychczasowego i nowego pracodawcy), choćby w podstawowym zakresie.

W niniejszym stanie faktycznym takiej współpracy i odpowiedniego informowania pracowników zabrakło. Pismo strony pozwanej z czerwca 2015 r. nie spełnia ustawowych wymogów, przewidzianych w art. 23<sup>1</sup> § 4 Kodeksu pracy, także co do przewidzianego w cytowanym przepisie 30-dniowego terminu. Jako chęć współpracy ze strony pozwanej spółki nie można odczytywać w żaden sposób bezskutecznych prób doręczenia (...) sp. z o.o. akt pracowniczych 4 osób, które nie zostały przez pozwaną „zagospodarowane”. Abstrahując od powyższego, dysponowanie aktami osobowymi pracowników przez stronę pozwaną w taki sposób uznać należy niewątpliwie za zachowanie wysoce nieodpowiedzialne, mogące pociągać za sobą pozapracownicze konsekwencje w zakresie ochrony danych osobowych.

Na marginesie dodać należy, że nie doszło w niniejszej sprawie także do tzw. „zwrotnego” przekazania zakładu pracy, który strona pozwana przejęła jako wyodrębnioną jednostkę organizacyjną od (...) w 2003 r. Strona pozwana przejęła wówczas wykonanie zadania w oparciu o sprzęt, będący dotychczas w dyspozycji Szpitala, i delegowaną do tego zadania część załogi, nie było więc wątpliwości o transferze z art. 231 Kodeksu pracy. Po zakończeniu wykonywania usług przez stronę pozwaną z końcem czerwca 2015 r. Szpital nie przejął na nowo prowadzenia laboratorium diagnostycznego, nie doszło zatem do tzw. „zwrotnego” przekazania, o którym mowa wyżej. w 2003 r. Strona pozwana przejęła wówczas wykonanie zadania w oparciu o sprzęt, będący dotychczas w dyspozycji Szpitala, i delegowaną do tego zadania część załogi, nie było więc wątpliwości o transferze z art. 23<sup>( 1)</sup> Kodeksu pracy.

Po zakończeniu wykonywania usług przez stronę pozwaną z końcem czerwca 2015 r. Szpital nie przejął na nowo prowadzenia laboratorium diagnostycznego, nie doszło zatem do tzw. „zwrotnego” przekazania, o którym mowa wyżej.

Mając na uwadze powyższe, w ocenie Sądu w stanie faktycznym niniejszej sprawy nie doszło do transferu zakładu pracy lub jego części na (...) sp. z o.o., a co za tym idzie – powódka nie stała się z mocy prawa pracownikiem (...) sp. z o.o. i pozostaje w dalszym ciągu pracownikiem strony pozwanej, wobec czego należało ustalić, że pomiędzy powódką a stroną pozwaną istnieje stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 1 lipca 2013 r. i zmodyfikowany na podstawie porozumienia stron co do zmiany warunków pracy i płacy z dnia 24 marca 2014 r., o czym orzeczono jak w **pkt I sentencji wyroku**.

Odnosząc się do roszczenia powódki o dopuszczenie do pracy zgodnie z warunkami określonymi w umowie o pracę zawartej przez strony w dniu 1 lipca 2013 r., zmodyfikowanymi w dniu 24 marca 2014 r., należy wskazać, że istota stosunku pracy sprowadza się do tego, że pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 KP). Wobec braku rozwiązania z powódką umowy o pracę i powyższego ustalenia istnienia między stronami stosunku pracy, obowiązkiem strony pozwanej w dalszym ciągu jest zatrudnianie powódki za wynagrodzeniem, zatem w **pkt II sentencji wyroku** Sąd nakazał stronie pozwanej dopuszczenie powódki do pracy u strony pozwanej w oparciu o warunki pracy i płacy określone jak w pkt I sentencji wyroku.

O obowiązku zwrotu kosztów przez stronę pozwaną powódce Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. 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) w zw. z § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2015 nr 0 poz. 1804). Koszty w niniejszej sprawie wyniosły 60 zł tytułem zastępstwa procesowego powódki, o czym Sąd orzekł jak w **pkt III sentencji wyroku**.

W **pkt IV sentencji wyroku**, działając na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2014.1025) Sąd nakazał stronie pozwanej uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa opłaty od pozwu w wysokości 641 zł, od zapłaty której powódka była zwolniona z mocy ustawy. Kwotę tę wyliczono w oparciu o art. 23<sup>1</sup> k.p.c. w związku z art. 13 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, na podstawie których Sąd ustalił, iż wartość przedmiotu sporu wynosi 12 810 zł, a opłata stosunkowa od pozwu, stanowiąca 5 % wartości przedmiotu sporu wyraża się w kwocie 641 zł.

Mając na uwadze powyższe orzeczono jak w sentencji.