

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 lutego 2021 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Magdalena Piątkowska

Ławnicy: J. D., E. M.

Protokolant : Karolina Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 2 lutego 2021 roku w Ś.

sprawy z powództwa N. J.

przeciwko (...).pl. (...). z o.o. w Ż.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, wynagrodzenie za pracę oraz urlop wypoczynkowy , odprawę pieniężną, ekwiwalent pieniężny za urlop i sprostowanie świadectwa pracy

I.zasądza od strony pozwanej (...).pl. (...). z o.o. w Ż. na rzecz powódki N. J. kwotę 17.896 zł brutto tytułem należności pracowniczych z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwot:

- 2600zł od dnia 11.05.2020 roku do dnia zapłaty;

- 15.292zł od dnia 01.06.2020 roku do dnia zapłaty;

II.wyroкови w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 2600zł;

III.prostuje świadectwo pracy powódki z dnia 17 kwietnia 2020r. poprzez wskazanie prawidłowego okresu zatrudnienia- od 25.11.2015r. do 31.07.2020r.;

IV.nakazuje wypłacić ze Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w (...) na rzecz adw. M. S. kwotę 1849,76 zł. (w tym 23% VAT) tytułem wynagrodzenia za pełnienie funkcji kuratora dla strony pozwanej w związku z brakami uniemożliwiającymi jej reprezentację;

V.nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w (...) kwotę 2849,76 zł tytułem kosztów sądowych.

UZASADNIENIE

Powódka N. J. po ostatecznym sprecyzowaniu żądania w pozwie wniesionym przeciwko (...).pl. (...). z o.o. w Ż. domagała się zasądzenia na swoją rzecz od strony pozwanej kwoty 17.896 zł. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, wynagrodzenia za pracę za miesiąc kwiecień i maj 2020 roku w wysokości po 2.600 zł miesięcznie, odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia w wysokości 5.200 zł, odprawy pieniężnej w wysokości 5.200 zł i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2020 roku w wymiarze 10 dni w wysokości 2296,00 zł, sprostowania świadectwa pracy poprzez wskazanie w pkt 1. prawidłowego okresu zatrudnienia u pozwanej, tj. od 15.11.2015 r. do 31.07.2020 r. W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazała, że była zatrudniona u strony pozwanej od 25.11.2015 roku a ostatnią umowę strony zawarły w dniu 4 maja 2018 roku na czas nieokreślony.

Powódka przebywając na urlopie wypoczynkowym otrzymała w dniu 16 kwietnia 2020 roku za pośrednictwem operatora pocztowego oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia. W dniu 22 kwietnia 2020 roku powódka otrzymała świadectwo pracy oraz PIT-11. W świadectwie pracy nie został uwzględniony okres urlopu od 6 do 10 kwietnia 2020 roku, natomiast PIT uwzględniał tylko dochód powódki za grudzień 2019 roku oraz trzy pierwsze miesiące 2020 roku. Powódka zwracała się do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, nie otrzymując odpowiedzi.

A.. M. S., ustanowiony kuratorem dla pozwanej spółki z uwagi na brak organu uprawnionego do jej reprezentacji, w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie odwołania, zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów procesu oraz przyznania mu wynagrodzenia za pełnienie funkcji kuratora dla pozwanej. W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazał, że powódka uchybiła terminowi do wniesienia odwołania od oświadczenia o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bowiem nie wykazała, że oświadczenie sporządzone w dniu 8 kwietnia 2020 roku zostało jej doręczone w późniejszym terminie. Niemniej jednak wypowiedzenie umowy o pracę powódce jest zgodne z prawem, bowiem pozwana znajduje się w stanie faktycznej likwidacji, nie posiada organów uprawnionych do jej reprezentacji, nie wykonuje działalności gospodarczej i nie zatrudnia pracowników. Również wniosek o sprostowanie świadectwa jest spóźniony z powodu braku dowodu doręczenia w/w dokumentu dopiero z datą 22 kwietnia 2020 roku. W zakresie żądania wypłaty zaległego wynagrodzenia, ekwiwalentu za urlop roszczenia również są bezzasadne ponieważ powódka nie wykazała, że w spornym okresie świadczyła pracę na rzecz pozwanej i że przysługiwał jej zaległy urlop.

W toku postępowania Sąd ustalił

następujący stan faktyczny:

Powódka N. J. była zatrudniona u strony pozwanej - (...)pl sp. z o.o. w Ż. (poprzednio (...) Sp. z o.o. w Ż.) od 25 listopada 2015 roku w pełnym wymiarze czasu pracy, przy czym do 31 maja 2017 roku na stanowisku stolarza maszynowego- montera, natomiast od 1 czerwca 2017 roku na stanowisku lidera linii kontenerów. Ostatnia umowa łącząca strony zawarta została w dniu 27 kwietnia 2018 roku. Wynagrodzenie powódki w w/w spółce wynosiło od 1 stycznia 2020 roku 2.600 zł brutto miesięcznie (równowartość minimalnego wynagrodzenia).

W dniu 3 kwietnia 2020 roku przełożony polecił powódce złożenie wniosku o udzielenie urlopu wypoczynkowego na okres od 6 do 10 kwietnia 2020 roku. Powódka za pośrednictwem wiadomości SMS dowiadywała się czy po urlopie w poniedziałek, 13 kwietnia 2020 roku ma stawić się w pracy. W odpowiedzi uzyskała informację, że firma nie będzie pracować do 19 kwietnia 2020 roku.

Oświadczeniem z dnia 8 kwietnia 2020 roku strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę zawartą w dniu 27 kwietnia 2018 roku z zachowaniem skróconego okresu wypowiedzenia wynoszącym jeden miesiąc, który upłynął w dniu 31 maja 2020 roku. Przyczyną wskazaną w wypowiedzeniu było całkowite zakończenie wszelkiej działalności gospodarczej prowadzonej przez pracodawcę, co spowodowane było czynnikami ekonomicznymi wywołanymi panującą pandemią koronawirusa, w następstwie czego uruchomiona została procedura zmierzająca do likwidacji pracodawcy, a redukcja zatrudnienia objęła wszystkich pracowników spółki. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało powódce doręczone w dniu 22 kwietnia 2020 roku. W świadectwie pracy wydanym dla powódki jako datę rozwiązania umowy o pracę wskazano 31 maja 2020 roku, przy czym okres od 1 czerwca 2020 roku do 31 lipca 2020 roku byłby okresem wypowiedzenia, gdyby nie skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę.

Powódka nie wykorzystała urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni, nie otrzymała również ekwiwalentu za urlop.

Dowód:

-świadectwo pracy z dnia 17 kwietnia 2020 roku (k. 9-11);

-oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę z dnia 8 kwietnia 2020 roku (k. 15);

- umowa o pracę zawarta pomiędzy powódką a (...) Sp. z o.o. w dniu 27 kwietnia 2018 roku (k. 16);
- informacja o warunkach zatrudnienia z 4 maja 2018 roku (k.17)
- informacja o przychodach z innych źródłach oraz dochodach i pobranych zaliczkach na podatek dochodowy w roku 2020 (k.5-8);
- zeznania powódki N. J. złożone w dniu 2 lutego 2021 roku (e-protokół k. 74).

Pismem z dnia 5 maja 2020 roku powódka zwracała się do pozwanej spółki o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 17 kwietnia 2020 roku poprzez wskazanie w punkcie 1 prawidłowej daty końcowej zatrudnienia.

Dowód:

- pismo z dnia 5 maja 2020 roku (k. 18)

Wobec braków w organie pozwanej spółki (brak członków zarządu) uniemożliwiających reprezentację strony, postanowieniem z dnia 6 października 2020 roku ustanowiono dla pozwanej (...).pl sp. z o.o. w Ż. kuratora w osobie adwokata M. S. celem reprezentowania strony pozwanej w postępowaniu.

Dowód:

- bezsporne;
- wydruk z KRS dot. strony pozwanej (zawarty na k. 12-13 akt (...) tut. Sądu).

Sąd ustalił stan faktyczny w niniejszej sprawie na podstawie dokumentów zgromadzonych w toku postępowania, których prawdziwości strona pozwana nie zdołała skutecznie podważyć. Ponadto uzupełniająco, Sąd uwzględnił dla rozstrzygnięcia sprawy zeznania powódki złożone w dniu 2 lutego 2021 roku, których kurator strony pozwanej nie zdołał podważyć, a brak dokumentacji pracowniczej w tym, jak i innym zakresie, obciążał negatywnymi skutkami prawnymi stronę pozwaną.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd zważył co następuje:

Ostatecznie sprecyzowane powództwo podlegało uwzględnieniu w całości.

Zgodnie z treścią art. 33 kp każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem; zaś okres wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony zależy od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy (art. 36 kp). Art. 45 §1 kp stanowi zaś, że jeżeli pracownik odwoła się od wypowiedzenia i sąd ustali, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, to stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu do pracy albo o odszkodowaniu. Przyczyna wypowiedzenia podana pracownikowi musi być konkretna i rzeczywista, a ciężar udowodnienia zasadności wypowiedzenia spoczywa na pracodawcy. Art. 47¹ k.p. stanowi zaś, że odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

W pierwszej kolejności Sąd odniesie się do podnoszonego przez kuratora ustanowionego dla pozwanej spółki zarzutu niezachowania przez powódkę terminu do wniesienia odwołania. Powódka wskazywała, że oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę otrzymała w dniu 16 kwietnia 2020 roku, a zatem termin do wniesienia odwołania upływał w dniu 7 maja 2020 roku. Wprawdzie kurator podnosił, że brak jest dowodu, aby oświadczenie sporządzone w dniu 8 kwietnia 2020 roku zostało powódce doręczone dopiero 16 kwietnia 2020 roku, przy czym nie przedstawił też dowodu przeciwnego. Sąd nie miał podstaw, aby nie dawać wiary zapewnieniom powódki w tym zakresie zwłaszcza,

że powyższe oświadczenie zostało jej doręczone za pośrednictwem operatora pocztowego. Tym samym skoro pozew w niniejszej sprawie został nadany w placówce pocztowej w dniu 5 maja 2020 roku to zachowany został termin 21 dni.

Odnosząc się do meritum sprawy, Sąd przyznał rację powódce, która podnosiła, że wypowiedzenie z nią umowy o pracę było niezgodne z prawem. Z analizy oświadczenia o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę wynika, że pracodawca naruszył szereg przepisów. Po pierwsze rozwiązanie umowy o pracę zostało doręczone powódce w okresie, kiedy przebywała na urlopie wypoczynkowym, na który została w dodatku „wysłana” przez pracodawcę, a następnie nie pracowała z powodu przestoju strony pozwanej. Powyższe działanie pozwanej stanowi naruszenie przepisu art. 41 k.p., który wskazuje, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ponadto naruszone zostały przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r., poz. 1969). Strona pozwana naruszyła art. 2 powołanej ustawy z regulujący konsultacje przed zwolnieniami pracowników, w tym przypadku (nie było organizacji związkowych) z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Nietrafny był również argument o powoływaniu się przez pozwaną spółkę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę na treść przepisu art. 41¹ § 1 k.p.c. Sąd wyjaśniał powyższą kwestę już na potrzeby innych postępowań toczących się przeciwko stronie pozwanej (vide. akta (...) tut. Sądu). Aktualnie zatem pozostaje stanowisko, **które wskazuje, że dopiero likwidacja w sensie nie tylko faktycznym ale i prawnym** umożliwia wyłącznie w stosunku do pracowników **niektórych** przepisów ochronnych. Niewystarczające jest jedynie faktyczne pozostawanie w likwidacji wobec zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej. Powyższe stanowisko było wielokrotnie przedmiotem rozważań Sadu Najwyższego (zob. uchwała SN z 16.03.2010 r., I PZP 1/10, IPZP 2/10, wyrok SN z 4.04.2007 r., III PK 1/07, wyrok SN z 14.03.2012 r., (...) 116/11). Tymczasem jak wynika z informacji z KRS dla pozwanej spółki nie zostało dotychczas zainicjowane postępowanie likwidacyjne, w sensie prawnym podmiot nadal zatem funkcjonuje w obrocie gospodarczym. Tym samym brak było podstaw do wypowiedzenia powódce umowy o pracę, z naruszeniem przepisów ochronnych, w tym przypadku art. 41 k.p.

Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 8 kwietnia 2010 roku było niezgodne z prawem.

Odnosząc się do poszczególnych kwot składających się na żadaną kwotę 17.896 zł Sąd uznał, że powódka w dostateczny sposób udowodniła swoje roszczenie. Powódka pomimo przebywania na urlopie wypoczynkowym, co już zostało powyżej wykazane, otrzymała zarówno wypowiedzenie umowy o pracę, jak i świadectwo pracy. Ostatecznie jednak nie otrzymała wynagrodzenia za pracę i za urlop wypoczynkowy za miesiąc kwiecień 2020 roku oraz za maj 2020r. – okres wypowiedzenia upłynął z dniem 31.05.2020r. Powódka już po otrzymaniu oświadczenia wypowiedzającego umowę o pracę kontaktowała się z pracodawcą, aby ustalić kiedy będzie możliwe odebranie zaległego wynagrodzenia oraz rzeczy osobistych, przy czym z uwagi na zamknięcie zakładu pracy nie było możliwości osobistej rozmowy z którymkolwiek z przełożonych. Również kwestia sprostowania świadectwa pracy oraz pozostające w związku kwestie finansowe dot. odprawy pieniężnej i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, pozostały nierozliczone między stronami. Sąd uznał, że żądanie zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę zasługuje na uwzględnienie. Miesięczne wynagrodzenie powódki w pozwanej spółce wynosiło 2600 zł, co wynika z przedłożonych dokumentów oraz z zeznań powódki. Tak ustalone wynagrodzenie powódki pozwoliło na uwzględnienie również pozostałych roszczeń, uzależnionych od wysokości wynagrodzenia, tj. odprawy pieniężnej oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Zgodnie z treścią art. 22 kp przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Tym samym wypłacanie wynagrodzenia jest jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy. Stosownie do treści art. 94 pkt 5 k.p. pracodawca jest obowiązany w szczególności terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie. Wypłaty wynagrodzenia za pracę

dokonywane co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie (art. 85§1 k.p.) Ponadto w niniejszej sprawie zastosowanie będzie miał przepis art. 172 kp, zgodnie z którym za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu oraz art. 81 § 1 k.p., który stanowi, że pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszczerowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, przysługuje pracownikowi za czas niezawinionego przez niego przestoju (art. 81 § 2 k.p.).

W zakresie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy podstawą prawną roszczenia był przepis art. 171 kp § 1 kp, zgodnie z którym w przypadku niewykorzystania przez pracownika przysługującego mu urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Sąd rozstrzygnął powyższą kwestię biorąc pod uwagę twierdzenia powódki, których kurator strony pozwanej nie zdołał skutecznie podważyć.

Wysokość odprawy ustalono na podstawie art. 8.1.2 z dnia 13.03.2013r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r., poz. 1969 t.j.) która w przypadku stażu powódki równała się dwumiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę.

Kurator ustanowiony dla pozwanej spółki nie zdołał podważyć prawdziwości twierdzeń powódki w powyższym zakresie. Co więcej w odpowiedzi na pozew wskazywał, że w organach spółki zachodzą braki uniemożliwiające jej reprezentację, spółka nie wykonuje działalności gospodarczej, nie zatrudnienia pracowników. Jednocześnie kurator twierdził, że nie był w stanie uzyskać chociażby dostępu do akt osobowych powódki, co pozwoliłoby ustalić jaki był pełny proces zatrudnienia powódki u pozwanej, jakie uzyskiwała wynagrodzenie.

Tym samym wobec braku przeciwnych dowodów, przy przyjęciu, iż ujemne skutki braku dokumentacji pracowniczej obciążają pracodawcę, Sąd uznał za udowodnione twierdzenia powódki zawarte w pozwie oraz potwierdzone przedłożonymi dokumentami orzekając jak w pkt.I wyroku.

W punkcie II wyroku Sąd nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2600 zł, na podstawie art. 477² § 1 kpc, zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Podstawą roszczenia powódki o sprostowanie świadectwa pracy był przepis art. 97 § 2¹ kp, który stanowi, że pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy, żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się do sądu pracy.

Żądanie sprostowania świadectwa pracy zasługiwało na uwzględnienie. Sąd podzielił w tym zakresie twierdzenia podnoszone w uzasadnieniu pozwu. Inną kwestią jest bowiem rozwiązanie umowy o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia oraz ustalenie daty rozwiązania stosunku pracy. W niniejszej sprawie wobec powódki dokonano skrócenia okresu wypowiedzenia umowy o pracę z 3 do 1 miesiąca. Zgodnie z art. 36¹ § 1 k.p. jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub umowy o pracę zawartej na czas określony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn niedotyczących pracowników, pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego

wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia. Okres, za który przysługuje odszkodowanie, wlicza się pracownikowi pozostającemu w tym okresie bez pracy do okresu zatrudnienia (art. 36¹ § 2 k.p.). A zatem okres zatrudnienia kończył się z dniem 31 lipca 2020 roku. Dlatego rozstrzygnięto jak w punkcie II wyroku wskazując, że okresem faktycznego zatrudnienia powódki w pozwanej spółce był 25.11.2015 r. do 31.07.2020 r.

Na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt. 1) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800) rozstrzygnął jak w punkcie III wyroku.

Dla strony pozwanej ustanowiono w niniejszym postępowaniu kuratora w osobie adw. M. S.. Kurator złożył wniosek o wypłacenie wynagrodzenia za pełnienie funkcji kuratora dla strony pozwanej w związku z brakami uniemożliwiającym jej reprezentację według norm przepisanych. W tym przypadku sąd oparł swoje rozstrzygnięcie o przepisy Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.) oraz Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie określenia wysokości wynagrodzenia i zwrotu wydatków poniesionych przez kuratorów ustanowionych dla strony w sprawie cywilnej z dnia 9 marca 2018 r. (Dz. U. z 2018 poz. 536). Sąd oparł się przy tym na stanowisku Sądu Najwyższego zajętym w uchwale z dnia 24 lutego 2011 roku (sygnatura I PZP 6/10), zgodnie z którym przy ustalaniu stawki minimalnej w sprawie o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę brana jest pod uwagę wysokość stawki minimalnej przewidzianej dla spraw o przywrócenie do pracy (tj. 180 zł). Na kwotę 1849,76 zł wraz z podatkiem VAT składa się również wynagrodzenie kuratora ustalone dla pozostałych żądań z osobna.

Ponadto należy wziąć pod uwagę przy ustalaniu wynagrodzenia kuratora nakład pracy, który w niniejszym postępowaniu był minimalny. Kurator nie udał się do siedziby pozwanej, nie uzyskał żadnych informacji, które przyczyniłyby się do ustalenia stanu faktycznego. Poza skierowaniem do Sądu informacji o niemożliwości skontaktowania się z osobami zarządzającymi pozwaną, kurator nie uczynił nic aby chociażby uzyskać wgląd do akt osobowych powoda, co pozwoliłoby na ustalenie chociażby wysokości wynagrodzenia powoda. Co więcej funkcja kuratora ustanowionego dla strony, w której organach zachodzą braki uniemożliwiające jej reprezentację zobowiązuje do podjęcia większych starań o ustalenie kwestii spornych. Samo zaś wniesienie odpowiedzi na pozew, w formie lakonicznej i zdawkowej a ponadto powstrzymanie się od ustalenia jakichkolwiek informacji u strony pozwanej, nie może stanowić podstawy zasądzenia dla kuratora wynagrodzenia w pełnej stawce minimalnej. Z powyższych względów Sąd biorąc pod uwagę przepisy § 9 ust. 1 pkt. 1) Rozporządzenia oraz w związku z § 1 ust. 1-3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie określenia wysokości wynagrodzenia i zwrotu wydatków poniesionych przez kuratorów ustanowionych dla strony w sprawie cywilnej z dnia 9 marca 2018 r. (Dz. U. z 2018 poz. 536) przyznał wynagrodzenie w wysokości 40% stawki minimalnej o czym rozstrzygnął jak w punkcie IV wyroku.

Na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w (...) kwotę 2849,76 złotych, na którą składała się opłata od pozwu, od której powódka była ustawowo zwolniona oraz kwota 1849,76 zł przyznania tytułem wynagrodzenia za pełnienie funkcji kuratora dla pozwanej spółki (punkt V wyroku).