

Sygn. akt VI P 120/15

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 września 2015 roku

Sąd Rejonowy w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie

Przewodniczący SSR Artur Andrysewicz

Ławnicy Alina Pawluczuk, Agnieszka Pietreniuk

Protokolant Mariola Drozdowska

po rozpoznaniu w dniu 21 września 2015 roku w Białymstoku

na rozprawie

sprawy z powództwa T. M.

przeciwko Wojewódzkiej Handlowej Spółdzielni (...) w B.

o ustalenie istnienia stosunku pracy i inne

I. Oddala powództwo.

II. Zasądza od powódki T. M. na rzecz pozwanej Wojewódzkiej Handlowej Spółdzielni (...) w B. kwotę 1 345,40 zł (jeden tysiąc trzysta czterdzieści pięć złotych czterdzieści groszy) tytułem zwrotu kosztów procesu.

III. Nakazuje wypłacić ze Skarbu Państwa na rzecz radcy prawnego R. R. tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu kwotę 1 328,40 zł (jeden tysiąc trzysta dwadzieścia osiem złotych czterdzieści groszy) wraz z podatkiem od towarów i usług.

VI P 120/15

## UZASADNIENIE

Powódka T. M. w pozwie skierowanym przeciwko Wojewódzkiej Handlowej Spółdzielni Pracy (...) w B. wniosła o:

1. ustalenie, że łączyła ją z pozwaną umowa o pracę na czas nieokreślony,
2. zasądzenie odszkodowania w kwocie 3600 zł (następnie podwyższone do 5040 zł) z odsetkami ustawowymi od dnia wytoczenia powództwa;
3. zasądzenie odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nietyczących pracownika w kwocie 3360 zł (dwumiesięczne wynagrodzenie) z odsetkami ustawowymi od dnia wytoczenia powództwa;
4. sprostowanie świadectwa pracy z 31.12.2014r. w pkt 3 w zakresie sposobu rozwiązania stosunku pracy;
5. zasądzenie odszkodowania za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy w kwocie 2520 zł wraz z ustawowymi odsetkami od daty wniesienia pozwu (sześćtygodniowe wynagrodzenie);

6. zasądzenie kosztów postępowania w wysokości 150% stawki minimalnej.

W uzasadnieniu pozwu powódka podniosła, że umowa o pracę zawarta w dniu 01.04.2013r. była trzecią umową terminową, co skutkuje zawarciem umowy na czas nieokreślony (pозew k. 2). W kolejnym piśmie pełnomocnik powódki podniosła, że strony w okresie obowiązywania ustawy z dnia 01.07.2009r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. nr 125, poz. 1035, zwana dalej „ustawą antykryzysową”) zawarły dwie umowy terminowe od 01.09.2011r., których łączny czas przekroczył dozwolone 24 miesiące (k.44). Roszczenia pozwu są wynikiem uznania, że strony łączyła umowa na czas nieokreślony, która została wadliwie wypowiedziana, a przyczyną wypowiedzenia były okoliczności po stronie pracodawcy ograniczającego zatrudnienie z powodu utraty kontraktu ze znaczącym dotychczasowym kontrahentem.

Pozwana Wojewódzka Handlowa Spółdzielnia Pracy (...) w B. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (odpowiedź na pozew k. 33). Wywodziła, że strony w okresie ustawy antykryzysowej, która obowiązywała do dnia 31.12.2011r. łączyła umowa terminowa od 01.09.2010r. do 31.03.2011r., którą jednak z uwagi na brzmienie art.13 ustawy antykryzysowej nie może być brana pod uwagę w ciągu umów wskazanym w art.25<sup>1</sup> § 1 k.p. Ponadto w okresie obowiązywania ustawy łączny czas zatrudnienia powódki nie przekroczył 24 miesięcy. W rezultacie ostatnia umowa o pracę ustała w wyniku upływu terminu, na który została zawarta, nie zaś na skutek wypowiedzenia.

#### **Sąd ustalił, co następuje:**

Poza sporem w sprawie pozostawał przebieg zatrudnienia powódki w pozwanej Spółdzielni. T. M. od 01.06.2010r. do 31.08.2010r. zatrudniona została na okres próbny (k.10), a następnie na kolejne trzy umowy terminowe w okresach: 01.09.2010 – 31.03.2011r. (k.9), 01.04.2011r. – 31.03.2013r. (k.11), 01.04.2013 – 31.12.2014r. (k.12).

T. M. była zatrudniona na stanowisku sprzątaczk. Miejscem pracy była Administracja Spółdzielni Mieszkaniowej (...) i Biuro Spółdzielni (...).

Pozwana Spółdzielnia zajmuje się świadczeniem usług sprzątania. Jednym z jej kluczowych kontrahentów była Spółdzielnia Mieszkaniowa (...), która w końcu 2014r. znalazła innego świadczeniodawcę i zapowiedziała, że umowa na 2015r. nie zostanie przedłużona. Pozwana zatrudniała w tym czasie sprzątaczk, w większości na czas określony dostosowany do czasu trwania kontraktów na sprzątanie. W tej sytuacji zdecydowano, by nie przedłużać umów sprzątaczkom (zeznania prezesa J. (...) – k.67, 00:30:26).

T. M. od 06.10.2014r. z powodu choroby była niezdolna do pracy do końca umowy, tj. 31.12.2014r.

Pismem z 14.01.2015r. T. M. zwróciła się do Prezesa (...) o wydanie zaświadczenia, że wygaśnięcie umowy nastąpiło w wyniku przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę (k.17). Podniosła, że nowy pracodawca – (...) nie zaproponował jej nowych warunków pracy.

W odpowiedzi z 27.01.2015r. Prezes poinformował ją, że umowa o pracę była zawarta na czas określony do 31.12.2014r. i z tym dniem uległa rozwiązaniu. Zaprzeczył, by Spółdzielnia likwidowała swoją działalność lub przeszła na innego pracodawcę.

Pismem z 29.02.2015r. T. M. zwróciła się do Prezesa (...) o wydanie zaświadczenia, że dotychczasowa działalność w zakresie sprzątania została przekazana z dniem 01.01.2015r. innej firmie (k.15).

W odpowiedzi została poinformowana, że Spółdzielnia z dniem 31.12.2014r. rozwiązała umowę ze SM (...) i nie przekazywała innej firmie pracowników dotychczas zatrudnionych (k.14).

Powódce wystawione zostało świadectwo pracy, które odebrała 02.01.2015r. (akta osobowe, brak numeracji kart).

W dniu 16.03.2015r. powódka złożyła pozew wraz z wnioskiem o przywrócenie terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Podniosła, że po utracie pracy przez ponad 2 miesiące leczyła się farmakologicznie z powodu pogorszenia stanu psychicznego (stany depresyjne) i dopiero, gdy jej stan zdrowia poprawił się w marcu, mogła złożyć odwołanie (k.3). Dołączyła zaświadczenie lekarza psychiatry z 10.03.2015r., z którego wynika, że zgłasza poprawę stanu psychicznego (k.4).

### **Sąd zważył, co następuje:**

Kluczową kwestią dla ustalenia zasadności całości powództwa jest ocena pierwszego żądania pozwu – ustalenia istnienia umowy o pracę na czas nieokreślony. Pozytywne w tym zakresie rozstrzygnięcie pozwala powódce domagać się roszczeń związanych ze sposobem ustania zatrudnienia, niezależnie od ewentualnego opóźnienia w dochodzeniu odszkodowania. Również żądanie odprawy warunkuje to, czy umowa została rozwiązana przez pracodawcę z przyczyn niedotyczących pracownika czy ustała w wyniku upływu terminu.

Pierwsza umowa pracę (pomijając okres próbny) została zawarta w okresie od 01.09.2010r. do 31.03.2011r., zaś kolejna od 01.04.2011r. do 31.03.2013r. Ustawa z dnia 01.07.2009r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców weszła w życie 22.08.2009r. Na podstawie art.3 ust.2 tej ustawy przepis art.13 stosuje się do wszystkich przedsiębiorców, a takim z pewnością jest pozwana Spółdzielnia.

W art.13 ust.1 ustawy zmodyfikowano skutki następstwa umów terminowych określone w art.25<sup>1</sup> § 1 k.p. W myśl tego przepisu okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 24 miesięcy. Przewidziano też inny odstęp czasowy między umowami terminowymi. Za kolejną umowę na czas określony, w rozumieniu ust. 1, uważa się umowę zawartą przed upływem 3 miesięcy od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy zawartej na czas określony (art.13 ust.2). Istotne jest przy tym to, że ustawa miała charakter epizodyczny, ograniczenie czasowe w zatrudnianiu na umowy terminowe obowiązywało do 31.12.2011r. (art.34 ust.1 ustawy).

W praktyce więc umowy zawarte z powódką (niezależnie od ich ilości) w okresie od 01.09.2010r. do 31.12.2011r. nie mogły spowodować przekroczenia limitu 24 miesięcy. W orzecznictwie sądowym głównym tematem sporów i rozbieżności było określenie skutku przekroczenia tego limitu z uwagi na brak w ustawie sankcji w tym zakresie analogicznej do tej z art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. Dopiero orzeczenia SN przecięły spekulacje w tym zakresie (por. uchwałę SN z 23.09.2014r. w sprawie III PZP 2/14, Biul.SN 2014/9/17-18).

W niniejszej sprawie problem polega na ocenie, czy ostatnia umowa łącząca strony (od 01.04.2013r.) jako trzecia umowa terminowa wywołuje skutek z art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. Na tak postawione pytanie należy odpowiedzieć przecząco.

Art.34 ust.2 ustawy stanowi, że do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu 1 stycznia 2012 r. stosuje się art. 25<sup>1</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy. Na dzień 01.01.2012r. strony łączyła umowa z 31.03.2011r. na czas określony od 01.04.2011r. do 31.03.2013r. (k.11). Była to druga umowa terminowa łącząca strony.

Od 01.01.2012r. nastąpił powrót do regulacji art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. czasowo zawieszanej ustawą antykryzysową. Pojawia się pytanie, jak liczyć umowy i czy umowa trwająca w tej dacie będzie pierwszą w sekwencji umów przewidzianej w tym przepisie, czy też kolejną, a może dopiero następną należy liczyć jako pierwszą.

Analogiczny problem pojawił się podczas wejścia w życie art. 25<sup>(1)</sup> § 1 k.p. Dopiero uchwała 7 sędziów SN z dnia 16.04.1998r. w sprawie III ZP 52/97 (OSNP 1998/19/558, Prok.i Pr.-wkl. 1998/6/45, OSP 1998/12/205, M.Prawn. 1998/7/9, PiZS 1998/11/38) wskazała, że zawarcie trzeciej, kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z nawiązaniem umowy o pracę na czas nie określony (art. 25<sup>(1)</sup> k.p.), jeżeli dwie poprzednie terminowe umowy o pracę zostały zawarte począwszy od dnia wejścia w życie tego przepisu.

Następnie zgodnie z art. 6 ustawy z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U.2002.135.1146) od dnia 29 listopada 2002r. art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy nie był stosowany do dnia przystąpienia Rzeczypospolitej Polskiej do Unii Europejskiej.

Z kolei art.15 ustawy z 14.11.2003r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. nr 213, poz.2081) stanowił, że przepisy art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą stosuje się do umów o pracę zawartych lub zmienianych w sposób określony w tych przepisach od dnia uzyskania przez Rzeczpospolitą Polską członkostwa w Unii Europejskiej. Liczenie umów terminowych zaczynało się więc od kolejnej zawartej już po wejściu Polski do UE.

Powołany wyżej art.34 ust.2 ustawy anty kryzysowej stanowi natomiast, że umowa trwająca w dniu 01.01.2012r. jest pierwszą w sekwencji umów przewidzianej w art.25<sup>1</sup> § 1 k.p. Następuje więc powrót do regulacji kodeksowej z takim skutkiem, że umowa trwająca jest pierwszą, od której może w przyszłości zależeć uznanie trzeciej za umowę zawartą na czas nieokreślony (por. K.Baran Umowa o pracę na czas określony w ustawie o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, Monitor Prawa Pracy 2009, nr 9). W takim kierunku interpretował przepisy także Minister Pracy i Polityki Społecznej, który w odpowiedzi z dnia 12.12.2011r. na interpelację nr 69 napisał: Ze względu na to, iż tzw. ustawa antykryzysowa i przepisy art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy zawierają odmienne regulacje dotyczące ograniczeń w zawieraniu terminowych umów o pracę między tymi samymi stronami stosunku pracy, konieczne było uregulowanie w przedmiotowej ustawie statusu terminowej umowy o pracę zawartej pod rządami ustawy i jednocześnie trwającej w dniu 1 stycznia 2012 r. Zgodnie z przepisem art. 34 ust. 2 ustawy, do takiej umowy należy stosować przepisy art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy. Zatem taka umowa będzie w dniu 1 stycznia 2012 r. pierwszą umową o pracę na czas określony, w rozumieniu przepisów art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy 1.

W rezultacie umowa między stronami sporu trwająca w dniu 01.01.2012r., a zawarta na okres od 01.04.2011r. do 31.03.2013r., była pierwszą umową w rozumieniu art.25<sup>1</sup> § 1 k.p. Kolejna, ostatnia umowa, była drugą w tym ciągu umów, a nie trzecią, jak wywodzi powódka. Nie jest więc zasadne roszczenie o ustalenie, że strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony.

Konsekwencją powyższych wniosków jest niezasadność roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, która ustała z upływem czasu, na jaki została zawarta (art.30 § 1 pkt 4 k.p.). Nie ma też podstaw do sprostowania świadectwa pracy w tym zakresie, jak i żądania odszkodowania za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy. Na marginesie można tylko dodać, że nie znajduje uzasadnienia wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia spóźnionego odwołania w sytuacji, gdy powódka nie wnosząc pozwu w okresie choroby prowadziła intensywną korespondencję z pracodawcą walcząc o swoje interesy (art.265 § 1 k.p.). Nie była to więc tego typu niezdolność do pracy, która uniemożliwiałaby wniesienie odwołania.

Żądanie odprawy również jest niezasadne. Przepisy ustawy z dnia 13.03.2003r. szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron. Nie mają one zastosowania do umów okresowych upływających zgodnie z zamierzonym przez strony terminem, chyba że przed terminem pracodawca wypowie taką umowę z przyczyn niedotyczących pracownika (por. art.5 ust. 7 ustawy o zwolnieniach grupowych).

Konsekwencją przegrania sporu przez powódkę jest konieczność zwrotu kosztów procesu poniesionych przez przeciwnika (art. 98 § 1 i 3 k.p.c.), do których przede wszystkim należały koszty wynagrodzenia pełnomocnika żądane na podstawie norm określonych ustawą i rozporządzeniem. Obie strony żądały kosztów według norm przepisanych, przy czym pełnomocnik powódki ustanowiony z urzędu wnosił o podniesienie wynagrodzenia do 150% stawki minimalnej.

Na wynagrodzenie pełnomocników składały się następujące kwoty z rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 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 (t.jedn. Dz. U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.) określone według stawek minimalnych:

1. 60 zł – roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy (§11 ust.1 pkt 3);
2. 60 zł – roszczenie o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę (§11 ust.1 pkt 1);
3. 900 zł – roszczenia o odprawę i odszkodowanie za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy na łączną kwotę 5.880 zł (§6 pkt 4 z zw. z §11 ust.1 pkt 2);
4. 60 zł – roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy (§11 ust.1 pkt 3).

Łączna kwota wynagrodzenia pełnomocnika to 1080 zł, zaś wraz z podatkiem od towarów i usług – 1328,40 zł. W przypadku pozwanego dodatkowym kosztem był opłata skarbową od pełnomocnictwa - 17 zł - stosownie do treści części IV załącznika do ustawy z 16 listopada 2006 r. o opłacie skarbowej (t.j. Dz. U. z 2012 r., poz. 1282 ze zm.

Z tych przyczyn zasądzone od powódki na rzecz pozwanej łączną kwotę 1345,40 zł (pkt II wyroku).

Powódka, która przegrała proces, zastępowana był przez pełnomocnika ustanowionego z urzędu. Konsekwencją rozstrzygnięcia jest poniesienie przez Skarb Państwa kosztów pełnomocnika, na które składają się także wskazane wyżej kwoty, łącznie 1080 zł, powiększone zgodnie z § 2 ust.3 rozporządzenia o podatek od towarów i usług (1328,40 zł), o czym orzeczono w pkt III wyroku.

W ocenie Sądu nie ma podstaw do różnicowania takiego samego nakładu pracy pełnomocników poprzez dodanie do stawek z rozporządzenia podatku VAT w przypadku pełnomocnika opłacanego przez Skarb Państwa i pozostawienie samej stawki z rozporządzenia w przypadku kosztów poniesionych przez stronę pozwaną reprezentowaną przez pełnomocnika z wyboru. Po obu stronach występowały pełnomocnicy – radcowie prawni, których nakład pracy uznać należy za taki sam, choć przejawiający się w innej formie (formułowanie żądań i ich uzasadnienie oraz odparcie żądań i twierdzeń powódki). Jeżeli w kwocie stawki minimalnej należnej pozwanej od powódki miałyby być zawarty podatek VAT, a w przypadku tej samej kwoty należnej od Skarbu Państwa pełnomocnikowi miałyby być ona jeszcze powiększona o ten podatek, doszłoby do niczym nieuzasadnionej nierówności podmiotów prawa znajdujących się w takiej samej sytuacji prawnej. Innymi słowy pełnomocnik pozwanej byłby wynagradzany niżej, gdyż część zwrotu wynagrodzenia w stawce minimalnej obejmowałaby podatek. Takie rozumienie regulacji rozporządzenia sprzeczne jest z konstytucyjną zasadą równości wobec prawa i równego traktowania przez władze publiczne (art.32 ust.1 Konstytucji). Prokonstytucyjna wykładnia wskazanej regulacji rozporządzenia nakazuje orzeczenie o wynagrodzeniu obu pełnomocników w takiej samej wysokości. Nie chodzi przy tym o odmowę zastosowania przepisów niezgodnych z aktem rangi wyższej (Konstytucją lub ustawą), ale o taką ich wykładnię i zastosowanie w praktyce orzeczniczej, by były one zgodne z zasadami konstytucyjnymi. Na sądzie spoczywa obowiązek prokonstytucyjnej wykładni prawa (art.8 ust.1 i 2 i art.178 ust.1 Konstytucji). Podstawą orzekania nie jest przy tym przepis, lecz norma prawna dekodowana w drodze wykładni. Całokształt przepisów rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 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, w odniesieniu do delegacji ustawowej (art.22<sup>3</sup> ust.2 i art.22<sup>5</sup> ust.2 i 3 ustawy z 06.07.1982r. o radcach prawnych), nie pozwala na różnicowanie wynagrodzeń radców prawnych w tej samej sprawie zasądzone według tych samych norm rozporządzenia. Zaznaczyć trzeba, że nie dotyczy to sytuacji, gdy strona składa udokumentowany spis poniesionych kosztów wnosząc o ich zwrot od strony przeciwnej, gdyż wówczas to strona ze swoim pełnomocnikiem, a nie Sąd, wycenia koszty zastępstwa procesowego.

Jednocześnie Sąd nie znalazł podstaw do wnioskowanego przez pełnomocnika powódki podniesienia wynagrodzenia do 150% stawki minimalnej z uwagi na to, że sprawa nie była sporna co do faktów i nie wymagała istotnego nakładu pracy, a spór dotyczył jednej kwestii prawnej wpływającej na roszczenia powódki. Na marginesie można dodać, że

podniesienie tego wynagrodzenia musiałoby dotyczyć obu stron, co oznaczałoby także konieczność poniesienia przez powódkę wyższych kosztów w wyniku przegranej.

1 <http://www.sejm.gov.pl/sejm7.nsf/InterpelacjaTresc.xsp?key=2D62AC95>