

Sygn. akt IV Pa 23/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 maja 2019 r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Jacek Witkowski (spr.)

Sędziowie: SO Katarzyna Antoniak

SO Jerzy Zalasieński

Protokolant: st. sekr. sądowy Anna Wąsak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 maja 2019 r. w S.

sprawy z powództwa J. T.

przeciwko (...) w S.

o ustalenie istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 30 stycznia 2019r. sygn. akt IV P 264/18

I. oddala apelację;

II. zasądza od powódki J. T. na rzecz (...) w S. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Katarzyna Antoniak Jacek Witkowski Jerzy Zalasieński

Sygn. akt: IV Pa 23/19

UZASADNIENIE

Powódka J. T. w pozwie wniesionym w dniu 26 października 2018 r. przeciwko (...) w S. domagała się ustalenia, że od dnia 1 października 2013 r. łączy ją z pozwanym stosunek pracy na czas nieokreślony i zasądzenia na jej rzecz od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że pracowała u pozwanego od 6 sierpnia 2008 r. jako asystent, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do dnia 30 września 2010 r., w wymiarze pełnego etatu. W dniu 8 lipca 2010 r. zawarła z nim kolejną umowę o pracę na czas określony do dnia 30 września 2013 r. Umowę tę rozwiązano na mocy porozumienia stron. Kolejna umowa o pracę na czas określony została zawarta z powódką od dnia 1 października 2013 r. do dnia 30 września 2015 r. Następną umowę o pracę na czas określony do 31 sierpnia 2016 r. strony zawarły od dnia 1 października 2015 r. Ponownie zatrudniono powódkę na czas określony, do dnia 30 września 2018 r. Powódka wskazała, że jej zdaniem rozwiązanie przez strony umowy o pracę za porozumieniem stron w

2013 r. miało na celu obejście przez pracodawcę prawa. Do 21 lutego 2016 r. obowiązywał bowiem limit umów na czas określony i obowiązujące wówczas przepisy pozwalały na zawarcie maksymalnie dwóch kolejnych umów na czas określony. Zawarcie trzeciej takiej umowy powodowało przekształcenie jej z mocy prawa w umowę zawartą na czas nieokreślony. Powódka powinna więc od dnia 1 października 2013 r. być zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Zdaniem powódki pozwany celowo zaproponował jej rozwiązanie dotychczasowej umowy na czas określony za porozumieniem stron, aby móc zawrzeć kolejną umowę na czas określony. Powódka wskazała, że mimo tego wykonywała pracę dla pozwanego w okresie miesięcznej formalnej przerwy w zatrudnieniu, w tym liczne czynności związane z organizacją międzynarodowej konferencji naukowej oraz przygotowaniem do wydania monografii. Jako podstawę prawną swojego roszczenia powódka wskazała art. 189 kpc i art. 25¹ kp w wersji obowiązującej na dzień 1 października 2013 r.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany wskazał, że zawarł z powódką najpierw dwie kolejne umowy o pracę na czas określony, z których druga uległa rozwiązaniu za porozumieniem stron na wyraźny wniosek powódki. Oświadczenia woli stron nie były przy tym obarczone wadą, a powódka nigdy wcześniej tego nie kwestionowała. Rozliczyła się wtedy z pracodawcą i wydano jej świadectwo pracy. Następnie zawarła z pozwanym kolejną umowę o pracę na czas określony od 1 października 2013 r., która była dwukrotnie przedłużana na wniosek powódki. Zdaniem pozwanego swojego zatrudnienia nie traktowała więc jako bezterminowego. Pozwany zaprzeczył, aby zlecał powódce wykonywanie jakichkolwiek zadań w okresie pomiędzy 30 sierpnia 2013 r. a 30 września 2013 r., więc brak jest podstaw do twierdzenia przez powódkę, że przerwa pomiędzy umowami stanowiła zaaranżowaną fikcję. Pozwany przyznał, że powódka brała udział w organizacji międzynarodowego seminarium naukowego, które odbyło się we wrześniu 2013 r., ale wobec ustania stosunku pracy nie mogła reprezentować na nim pozwanego. Za okres ten nie otrzymała wynagrodzenia i nigdy się go nie domagała. Zdaniem pozwanego roszczenie powódki nie może być uwzględnione także ze względu na przepisy ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy kodeks pracy i niektórych innych ustaw, modyfikujące limit umów o pracę na czas określony i limit łącznego zatrudnienia na tej podstawie, przekroczenie którego skutkowałoby przekształceniem stosunku pracy w bezterminowy, jak również zmieniły one sposób liczenia takiego okresu zatrudnienia.

Wyrokiem z 30 stycznia 2019r. Sąd Rejonowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo J. T. i zasądził od powódki na rzecz pozwanego (...) w S. kwotę 120 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

J. T. od 1 października 2008 r. była zatrudniona w (...)w S. na stanowisku asystenta, w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do 30 września 2010 r. Kolejną umowę o pracę na tym stanowisku strony zawarły na okres od 1 października 2010 r. do 30 września 2013 r. Umowa ta, na wniosek powódki, została rozwiązana na podstawie porozumienia stron z dniem 29 sierpnia 2013 r. Następnie powódka zawarła z pozwanym umowę o pracę na stanowisku asystenta na czas określony od 1 października 2013 r. do 30 września 2015 r., w pełnym wymiarze czasu pracy. Obowiązwanie tej umowy zostało przedłużone przez strony najpierw na okres od 1 października 2015 r. do 29 sierpnia 2016 r., a następnie na okres od 30 sierpnia 2016 r. do 30 września 2018 r., po czym umowa rozwiązała się wraz z upływem okresu, na jaki była zawarta.

W tak przedstawionym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stwierdził, że powództwo wniesione przez J. T. okazało się nieuzasadnione i podlegało oddaleniu. Wskazał, że zgodnie z art. 118 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2005 r., nr 164, poz. 1365 ze zm.) obowiązującej do 30 września 2018 r., nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim następuje na podstawie mianowania albo umowy o pracę. W myśl art. 128 ust. 1 tej ustawy rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę z nauczycielem akademickim następowało na zasadach określonych w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, z tym, że rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem następowało z końcem semestru.

Sąd Rejonowy przytoczył treść przepisów kodeksu pracy, tj. art. 25 § 1 kp i art. 25¹ § 1 kp wskazując, że brzmienie powyższych przepisów zostało wprowadzone ustawą z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2015 r., poz. 1220), która weszła w życie 22 lutego 2016 r.

Dalej Sąd stwierdził, że wobec podstawy prawnej powództwa, tj. art. 189 kpc

Konieczne jest sięgnięcie do przepisów regulujących kwestię zawierania umów o pracę na czas określony, obowiązujących na dzień 1 października 2013 r. Art. 25¹ § 1 kp we wcześniejszym brzmieniu stanowił zaś, że zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca.

Odnosząc tę regulację do stanu faktycznego sprawy Sąd Rejonowy przyjął, że druga z umów o pracę hipoteza tego przepisu nie została w przypadku powódki spełniona. Zawarła ona bowiem z pozwanym dwie umowy o pracę na czas określony, od 1 października 2008 r. do 30 września 2010 r., a następnie od 1 października 2010 r. do 30 września 2013 r. Druga z zawartych w ten sposób umów została rozwiązana na podstawie porozumienia stron z dniem 29 sierpnia 2013 r. Przerwa w zatrudnieniu powódki wyniosła następnie 1 miesiąc i 2 dni, po czym od 1 października 2013 r. powódka ponownie zawarła z pozwanym umowę o pracę na czas określony do 30 września 2015 r.

Sąd Rejonowy nie potwierdził twierdzeń powódki, że rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 29 sierpnia 2013 r. miało na celu obejście przez pozwanego art. 25¹ § 1 kp po to, aby nie musiał on wiązać się z powódką umową o pracę na czas nieokreślony. Sąd Rejonowy podkreślił, że do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron doszło na pisemny wniosek samej powódki, która nigdy nie uchyliła się od skutków złożonego oświadczenia woli o rozwiązaniu z pozwanym umowy o pracę za porozumieniem stron, jako dotkniętego wadą. Zdaniem Sądu Rejonowego w takiej sytuacji twierdzenie powódki o chęci obejścia przez pracodawcę przepisów nie ma uzasadnionych podstaw, a formułowanie tego typu tezy tylko na tej podstawie, że ewentualna kolejna zawarta między stronami umowa o pracę musiałaby być umową na czas nieokreślony jest niewystarczające i nie zostało poparte żadnymi dowodami.

Dalej Sąd Rejonowy zauważył, że powódka nie wykazała, że w okresie od 30 sierpnia 2013 r. do 30 września 2013 r. w rzeczywistości nadal wykonywała dla pozwanego czynności wynikające z kontynuacji między stronami stosunku pracy. Sąd nie dał więc wiary zeznaniom powódki, że w okresie od 30 sierpnia 2013 r. do 30 września 2013 r. w dalszym ciągu wykonywała pracę dla pozwanego. Wysłanie wówczas przez powódkę kilku maili nie świadczy o istnieniu między stronami w tym okresie stosunku pracy. Nie wiadomo przy tym nawet kim są osoby, z którymi powódka w ten sposób korespondowała. Nie wiadomo również jaki był udział powódki w zorganizowanej w tamtym czasie międzynarodowej konferencji naukowej.

W dalszym okresie zatrudnienia, tj. od 1 października 2013 r. do 30 września 2015 r. powódka była zatrudniona przez pozwanego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, w której strony przewidziały możliwość jej rozwiązania za 2-tygodniowym wypowiedzeniem. Następnie w dniu 26 sierpnia 2015 r. strony zawarły porozumienie zmieniające warunki tej umowy o pracę w ten sposób, że okres obowiązywania umowy przedłużyły do 29 sierpnia 2016 r., a w dniu 17 sierpnia 2016 r. ponownie prolongowały obowiązywanie tej umowy, do 30 września 2018 r. Przy okazji tej drugiej prolongaty obowiązywał już art. 25¹ kp w nowym brzmieniu, które przywołano na wstępie. Zgodnie natomiast z art. 14 ust. 4 ustawy zmieniającej Kodeks pracy z dniem 22 lutego 2016 r., do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się art. 25¹ Kodeksu pracy w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, jednakże do okresu zatrudnienia, o którym mowa w tym przepisie, wlicza się okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony przypadający od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, a trwająca w tym dniu umowa o pracę na czas określony jest uważana za pierwszą umowę w rozumieniu art. 25¹ Kodeksu pracy w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą albo za drugą umowę w rozumieniu tego przepisu, jeżeli została

zawarta jako druga umowa w rozumieniu art. 25¹ Kodeksu pracy w dotychczasowym brzmieniu (ust. 4). W świetle tego przepisu nie doszło więc do zawarcia między stronami umowy o pracę na czas nieokreślony, gdyż okres zatrudnienia powódki na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między nią a pozwanym, nie przekroczył 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie przekroczyła trzech.

W związku z powyższym roszczenie powódki o ustalenie, że z dniem 1 października 2013 r., czy nawet z nadejściem jakiegś późniejszej daty łączyła ją z pozwanym umowa o pracę na czas nieokreślony nie miało uzasadnionych podstaw i powództwo zostało oddalone.

Sąd Rejonowy orzekł o kosztach procesu w oparciu o art. 98 § 1 i 3 kpc, zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony oraz § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r. poz. 1804 ze zm.).

Od powyższego wyroku złożył powódka J. T., reprezentowana przez pełnomocnika zaskarżając go w całości i zarzucając mu naruszenie:

1) art. 233§1 kpc w zw. z art. 189 kpc w zw. art. 25¹ kc (w brzmieniu obowiązującym na dzień 1 października 2013r.) poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz dowolną ocenę dowodów polegającą na wadliwej ocenie stanu faktycznego i przyjęciu, że powódka nie wykonywała w rzeczywistości pracy na rzecz pozwanego (...) w okresie od dnia 30 sierpnia 2013r. do 30 września 2013r. pomimo, iż z zeznań powódki oraz dokumentów załączonych do pozwu wynikało, że w wymienionym okresie świadczyła ona pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, a porozumienie w sprawie wypowiedzenia umowy o pracę miało na celu jedynie obejście prawa, tj. art. 25¹ kc (w brzmieniu obowiązującym na dzień 1 października 2013r.);

2) art. 233 kpc w zw. z art. 230 kpc oraz art. 229 kpc i art. 227 kpc poprzez przyjęcie, że powódka nie wykazała zasadności swojego roszczenia pomimo, że pozwany (...), reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika nie zaprzeczył by powódka wykonywała pracę na jego rzecz w okresie od 30 sierpnia 2013r. do 30 września 2013r., co w okolicznościach sprawy można było uznać za przyznanie tej okoliczności.

Wskazując na powyższe wniesiono zmianę zaskarżonego wyroku, ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu za obie instancje. W uzasadnieniu apelacji wskazano, że Sąd Rejonowy nie zauważył że z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że porozumienie o rozwiązaniu stosunku pracy zostało zaproponowane przez samego pracodawcę. Porozumienie zostało sporządzone na formularzu (...), a pracodawca dał do zrozumienia powódce, że jeśli nie podpisze porozumienia w takiej postaci, to nie nawiąże z nią kolejnej umowy o pracę. Podniesiono, iż do dnia 21 lutego 2016r. obowiązywał jeden limit umów na czas określony, a pozwany w sposób celowy zaproponował powódce rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron w dniu 29 sierpnia 2013r. tylko po to, aby za miesiąc zawrzeć kolejną umowę o pracę na czas określony. Ponadto, wskazano, że powódka świadczyła pracę we wrześniu 2013r. zajmując się organizacją Konferencji Naukowej, która odbywała się na terenie (...). Świadczy o tym korespondencja elektroniczna powódki z tego okresu.

W odpowiedzi na apelację (...) w S., reprezentowany przez pełnomocnika, wnosił o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu stanowiska pełnomocnik pozwanego wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką w dniu 29 sierpnia 2013r. zostało dokonane na pisemny wniosek samej powódki, która w późniejszym okresie nie uchyliła się od skutków wadliwie złożonego oświadczenia woli. W okresie przerwy w zatrudnieniu powódka nie wykonywała żadnej pracy na rzecz (...) i nigdy nie domagała się wypłaty wynagrodzenia za ten okres. Pełnomocnik pozwanej zaprzeczył również twierdzeniom strony apelującej, aby przyznawał w odpowiedzi na pozew, jak i w toku procesu, że powódka świadczyła pracę we wrześniu 2013r. na rzecz (...) w S.. Załączona do pozwu korespondencja elektroniczna w żaden sposób nie potwierdza, aby była ona wynikiem dalszego zlecenia powódce

pracy przez pozwanego. Bez podstawne były również twierdzenia strony apelującej, aby powódka w spornym okresie budowała stronę internetową Instytutu (...), nie wykonywała ona również innej pracy związanej z zatrudnieniem na Uczelni.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódka J. T. okazała się nieuzasadniona.

W ocenie Sądu Okręgowego zebrany w sprawie materiał dowodowy został oceniony przez Sąd Rejonowy zgodnie z regułą określoną w art. 233 § 1 kpc. Zarzut strony apelującej jakoby do rozwiązania stosunku pracy pomiędzy powódką, a pozwanym (...) doszło wskutek zaproponowania przez pozwaną Uczelnię nie znajduje potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. W aktach osobowych znajduje się pismo skierowane do Rektora Uczelni zatytułowane „Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron”, które powódka sama sporządziła w dniu 12 marca 2013r. Na piśmie tym widnieje zgoda dziekana Wydziału Humanistycznego, a także akceptacja rektora Uczelni wyrażona z datą 22 marca 2013r. Zauważyć również należy, że niniejsze pismo nie zostało sporządzone na formowym druku (...). Powódka w piśmie tym wyraziła wolę rozwiązania umowy o pracę z dniem 29 sierpnia 2013r. Nadto, w aktach osobowych powódki znajdują się inne dokumenty, z których wynika, że powódka wzięła udział w konkursie na obsadę stanowiska asystenta w Instytucie (...), która miała nastąpić od 1 października 2013r. (protokół komisji konkursowej Wydziału Humanistycznego z dnia 4 lipca 2013r.). Powódka pomyślnie przeszła procedurę konkursową, co doprowadziło do zawarcia umowy o pracę na czas określony, tj. od dnia 1 października 2013r. do 30 września 2015r. W późniejszych okresach powódka zawierała kolejne umowy na czas określony, do których stosowany jest znowelizowany przepis art. 25⁽¹⁾ § 1 kp. W okresie zatrudnienia od 1 października 2013r. do 30 września 2018r. powódka nie kwestionowała rodzaju umów o pracę zawieranych z (...). Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne oraz ocenę prawną Sądu pierwszej instancji wyrażoną w uzasadnieniu wyroku. Trafnie Sąd Rejonowy przyjął, że twierdzenia powódki o obejściu prawa przez pracodawcę w zakresie przepisu o umowie o pracę na czas określony nie znajduje uzasadnionych podstaw. Zasadnie Sąd Rejonowy przyjął, że w stosunku powódki należało stosować przepis art. 25⁽¹⁾ kp w brzmieniu obowiązującym przed nowelizacją, tj. przed 22 lutego 2016r. Ustawodawca dopuszczał możliwość zawarcia trzeciej umowy na czas określony w sytuacji, gdy przerwa pomiędzy zakończeniem drugiej umowy, a kolejną umową o pracę na czas określony wynosiła więcej niż miesiąc. Nie znajduje również potwierdzenia argumentacja strony apelującej, że powódka świadczyła pracę na rzecz pozwanego we wrześniu 2013r. czego dowodem miała być korespondencja załączona do pozwu. Z korespondencji tej, jak i z samego programu Międzynarodowego Seminarium Naukowego nie wynika, aby powódka przygotowywała to seminarium w imieniu (...). Słusznie zwrócił uwagę Sąd Rejonowy, iż ciężar dowodowy w myśl art. 6 kc odnośnie świadczenia pracy na rzecz pozwanego w spornym okresie spoczywał na powódce. Powódka nie wykazała inicjatywy dowodowej na okoliczność świadczenia przez nią pracy na rzecz pozwanej Uczelni we wrześniu 2013r., zatem zarzut apelacyjny zawarty w punkcie II nie znajduje uzasadnionej podstawy. Nadto stwierdzić należy, że strona pozwana na żadnym etapie postępowania rozpoznawczego nie przyznała, aby powódka świadczyła pracę na rzecz (...)w S. we wrześniu 2013r.

W tej sytuacji, Sąd Okręgowy podziеляjąc ustalenia faktyczne i ocenę prawną będącą podstawą wyrokowania Sądu Rejonowego uznał, że apelacja powódki podlegała oddaleniu z mocy art. 385 kpc.

O kosztach Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 kpc w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018r. poz. 265) i zasądził od powódki na rzecz pozwanego (...) w S. kwotę 120 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Katarzyna Antoniak Jerzy Zalasinski Jacek Witkowski