

Sygn. akt X P 253/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 grudnia 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: K. O., C. S.

Protokolant: Monika Biegańska

po rozpoznaniu w dniu 6 grudnia 2016 r. we Wrocławiu

przy udziale -----

sprawy z powództwa I. S.

przeciwko (...) spółka z o.o. we W.

o odszkodowanie

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powódki kosztami postępowania;

III. przyznaje od Skarbu Państwa na rzecz Kancelarii (...) Radcy Prawnego Z. F. mieszczącej się w S. przy ul. (...), kwotę 450 zł plus 23% VAT tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 15 maja 2015 r. (prezentata Biura Podawczego Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie) powódka, I. S., wniosła o przywrócenie do pracy u strony pozwanej, (...) Sp. z o.o. we W. (k. 2).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie powódka wskazała, że pracowała u pozwanej w okresie od dnia 9 maja 2014 r. do dnia 30 kwietnia 2015 r., a następnie została zwolniona bezpodstawnie i bez winy tylko dlatego, że zaszła w ciążę.

Jednocześnie powódka wniosła o przyznanie pełnomocnika z urzędu.

Postanowieniem z dnia 11 sierpnia 2015 r., wydanym w sprawie o sygn. akt IX P 383/15, Sąd Rejonowy Szczecin – Centrum w Szczecinie IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przyznał powódce I. S. pełnomocnika z urzędu.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana, (...) Sp. z o.o. we W., wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych (k. 36, 37).

W uzasadnieniu strona pozwana w pierwszej kolejności podniosła zarzut niewłaściwości sądu określonej przez powódkę wskazując, iż zgodnie z art. 24 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych roszczenia pracownika tymczasowego rozpatruje sąd pracy właściwy ze względu na siedzibę agencji pracy tymczasowej zatrudniającej tego

pracownika (w związku z czym właściwym w niniejszej sprawie jest Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych).

Odnosząc się do żądania pozwu strona pozwana wskazała, że powódka zatrudniona była przez stronę pozwaną na podstawie umowy o pracę na czas określony (umowa o pracę z agencją pracy tymczasowej), na podstawie której miała wykonywać pracę na stanowisku pakowacz drobiu/wykrawacz na rzecz pracodawcy użytkownika – (...) Sp. z o.o. w S.. Z powódką zawarto kolejno następujące umowy o pracę na czas określony: z dnia 9 maja 2014 r., z dnia 23 maja 2014 r., z dnia 1 czerwca 2014 r., z dnia 1 lipca 2014 r., z dnia 1 października 2014 r., z dnia 15 października 2014 r., z dnia 1 listopada 2014 r., z dnia 1 lutego 2015 r. Ostatnia umowa została zawarta na okres od dnia 1 lutego 2015 r. do dnia 30 kwietnia 2015 r. Umowy były zawierane na krótkie okresy czasu z uwagi na zapotrzebowanie, jakie składał pracodawca użytkownik. Pozwana wskazała, że zgodnie z art. 21 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, do umów o pracę tymczasową nie stosuje się art. 25¹ k.p.

Ponadto, w ocenie pozwanej, roszczenie powódki o przywrócenie do pracy, w momencie gdy umowa o pracę wygasła z upływem okresu jej obowiązywania jest bezzasadne z uwagi na przepis art. 13 ust. 3 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, zgodnie z którym do umowy o pracę zawartej z pracownikiem tymczasowym nie stosuje się art. 177 § 3 k.p., tj. umowa o pracę z powódką nie przedłużała się do dnia porodu. Pozwana wskazała także, że praca wykonywana przez powódkę na rzecz pracodawcy użytkownika była pracą fizyczną, a kobietom w ciąży i w okresie karmienia piersią wzbronione są prace wykonywane przy przekroczeniach związanych z wysiłkiem fizycznym oraz w określonej wymuszonej pozycji ciała.

Postanowieniem z dnia 7 marca 2016 r. Sąd Rejonowy Szczecin – Centrum w Szczecinie IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych postanowił przekazać niniejszą sprawę Sądowi Rejonowemu dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu jako miejscowo właściwemu (k. 46).

Na rozprawie w dniu 20 września 2016 r. powódka zmodyfikowała żądanie pozwu w ten sposób, że wskazała, iż domaga się odszkodowania, a nie przywrócenia do pracy (k. 109). Pismem procesowym z dnia 17 listopada 2016 r. pełnomocnik powódki sprecyzował żądanie pozwu wskazując, iż powódka dochodzi kwoty 5 000 zł z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy (k. 123).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana, (...) Sp. z o.o. we W., prowadzi m.in. działalność agencji pracy tymczasowej oraz pozostałą działalność związaną z udostępnianiem pracowników. Jednym z pracodawców użytkowników, do którego strona pozwana kieruje pracowników, jest (...) Sp. z o.o. w S..

Dowód: Odpis KRS nr (...) (k. 38 – 40)

Powódka, I. S., zawarła ze stroną pozwaną następujące umowy o pracę:

- umowa o pracę z dnia 9 maja 2014 r. na czas określony od dnia 9 maja 2014 r. do dnia 22 maja 2014 r.;
- umowa o pracę z dnia 23 maja 2014 r. na czas określony od dnia 23 maja 2014 r. do dnia 31 maja 2014 r.;
- umowa o pracę z dnia 1 czerwca 2014 r. na czas określony od dnia 1 czerwca 2014 r. do dnia 30 czerwca 2014 r.;
- umowa o pracę z dnia 1 lipca 2014 r. na czas określony od dnia 1 lipca 2014 r. do dnia 30 września 2014 r.;
- umowa o pracę z dnia 1 października 2014 r. na czas określony od dnia 1 października 2014 r. do dnia 14 października 2014 r.;
- umowa o pracę z dnia 15 października 2014 r. na czas określony od dnia 15 października 2014 r. do dnia 31 października 2014 r.;

- umowa o pracę z dnia 1 listopada 2014 r. na czas określony od dnia 1 listopada 2014 r. do dnia 31 stycznia 2015 r.;
- umowa o pracę z dnia 1 lutego 2015 r. na czas określony od dnia 1 lutego 2015 r. do dnia 30 kwietnia 2015 r.

Na mocy wskazanych umów powódka zobowiązana była do świadczenia pracy na stanowisku pakowacz drobiu/ wykrawacz. Miejszem wykonywania pracy był zakład pracodawcy użytkownika (...) Sp. z o.o. w S.. Powódce przysługiwało wynagrodzenie w wysokości 10 zł brutto za godzinę pracy, zaś od dnia 1 stycznia 2015 r. – w wysokości 10,42 zł brutto za godzinę pracy.

Powódka pracowała po 8 godzin dziennie, czasem pracowała w godzinach nadliczbowych. Praca była w trybie dwuzmianowym i polegała na pakowaniu i krojeniu drobiu oraz przenoszeniu skrzynek. Praca odbywała się na dużej hali. Obowiązki wyznaczała powódce brygadystka, a brygadystce – kierownik.

Za każdy przepracowany miesiąc powódce przysługiwały 2 dni urlopu wypoczynkowego. W razie niewykorzystania urlopu, powódka otrzymywała ekwiwalent pieniężny z tego tytułu.

Umowy o pracę były zawierane z powódką na krótkie okresy z uwagi na fakt, że pracodawca użytkownik tj. (...) Sp. z o.o. w S. składał na bieżąco zamówienia na określoną ilość pracowników.

Dowód: Akta osobowe powódki (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- umowa o pracę na czas określony z dn.: 09.05.2014 r.; 23.05.2014 r.; 01.06.2014 r.; 01.07.2014 r.; 01.10.2014 r.; 15.10.2014 r.; 01.11.2014 r.; 01.02.2015 r.

Przesłuchanie powódki (k. 109, 110)

Przesłuchanie strony pozwanej (k. 132v)

Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim w łącznym okresie od dnia 16 marca 2015 r. do dnia 30 kwietnia 2015 r. W dniu 14 kwietnia 2015 r. lekarz ginekolog – położnik stwierdził dziewiąty tydzień ciąży u powódki. W momencie rozwiązania się ostatejnie z umów o pracę powódka była w drugim miesiącu ciąży.

Dowód: Akta osobowe powódki (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- zaświadczenie specjalisty ginekologa – położnika z dn. 14.04.2015 r.;
- zaświadczenie o okresach niezdolności do pracy.

Przesłuchanie powódki (k. 109, 110)

W okresie od dnia 1 lutego 2015 r. do dnia 30 kwietnia 2015 r. powódka otrzymała wynagrodzenie za pracę w wysokości:

- 1 774,38 zł brutto (1 302,31 zł netto) w miesiącu lutym 2015 r.;
- 1 616,61 zł brutto (1 271,22 zł netto) w miesiącu marcu 2015 r.;
- 1 569,55 zł brutto (2 004,36 zł netto) w miesiącu kwietniu 2015 r.

Dowód: Karta wynagrodzeń za okres 01.02.2015 r. – 30.04.2015 r. (k. 44)

Po rozwiązaniu się ostatejnie z umów o pracę powódka otrzymywała zasiłek od organu rentowego do dnia porodu. Obecnie powódka utrzymuje się ze świadczenia wychowawczego „500 plus”.

Powódka była informowana o różnicach w zatrudnianiu pracowników tymczasowych i pozostałych pracowników.

Powódka urodziła dziecko w dniu 19 listopada 2015 r.

Dowód: Przesłuchanie powódki (k. 109, 110)

(...) Sp. z o.o. w S. nie zwracał się do strony pozwanej z wnioskiem o przedłużenie ostatniej z umów o pracę, łączącej powódkę z pozwaną.

Dowód: Przesłuchanie strony pozwanej (k. 132v)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie powódka, po ostatecznym sprecyzowaniu żądania pozwu, domagała się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 5 000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Bezsporne w niniejszej sprawie pozostawały fakty zawarcia umów o pracę przez stronę pozwaną z powódką w ramach zatrudnienia przez agencję pracy tymczasowej oraz okoliczność, że na podstawie zawartych umów o pracę powódka świadczyła pracę na rzecz pracodawcy użytkownika, tj. (...) Sp. z o.o. w S.. Nie stanowił przedmiotu sporu ponadto fakt, iż w dniu 14 kwietnia 2015 r. powódka była w dziewiątym tygodniu ciąży.

Spór między stronami koncentrował się natomiast na kwestiach prawnych, tj. ustaleniu, czy umowa o pracę zawarta przez powódkę z agencją pracy tymczasowej na czas określony winna przedłużyć się do czasu porodu na mocy art. 177 § 3 k.p.

Sąd zważył, iż wyjaśnienia w pierwszej kolejności wymaga kwestia zasadności wytoczenia powództwa przeciwko (...) Sp. z o.o. we W., spółce będącej agencją pracy tymczasowej.

Wskazać należy przede wszystkim, że zgodnie ze stanowiskiem doktryny (Magdalena Paluszkiwicz Zatrudnienie tymczasowe w polskim prawie pracy, Lex 2011; Karol Łapiński Umowa o pracę na czas określony z pracownikiem tymczasowym, CH Beck 2009) zatrudnienie tymczasowe to konstrukcja prawna, w ramach której co do zasady realizowany jest stosunek pracy. Stosunek pracy pracownika tymczasowego zalicza się jednak w nauce prawa pracy do tzw. nietypowych stosunków pracy. Nietypowość ta przejawia się w tym, iż pracownik tymczasowy zobowiązuje się względem agencji świadczyć pracę na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika. Agencja pracy tymczasowej zobowiązuje się zaś zatrudniać pracownika tymczasowego do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika za wynagrodzeniem. Uczestnictwo pracodawcy użytkownika w przebiegu pracy tymczasowej wpływa natomiast na modyfikację zobowiązań stron stosunku pracy. W konsekwencji uznaje się, że owa relacja nie jest odrębnym stosunkiem prawnym, a postacią stosunku pracy, którego cechą charakterystyczną jest uczestnictwo trzeciego (obok pracodawcy i pracownika) podmiotu – pracodawcy użytkownika. Dla zaznaczenia wskazanej cechy szczególnej uzasadnione jest używanie określenia „stosunek pracy tymczasowej”.

Stosownie do art. 1 ustawy z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2003 roku, Nr 166, poz. 1608 ze zm.) ustawa ta reguluje zasady zatrudniania pracowników tymczasowych przez pracodawcę będącego agencją pracy tymczasowej oraz zasady kierowania tych pracowników i osób niebędących pracownikami agencji pracy tymczasowej do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika. Zgodnie z art. 2 pkt 1 w/w ustawy pracodawca użytkownik to pracodawca lub podmiot niebędący pracodawcą w rozumieniu Kodeksu pracy, wyznaczający pracownikowi skierowanemu przez agencję pracy tymczasowej zadania i kontrolujący ich wykonanie. Przez pojęcie pracownika tymczasowego rozumiemy natomiast pracownika zatrudnionego przez agencję pracy tymczasowej wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika (art. 2 pkt 2 w/w ustawy).

Analiza powyższych przepisów prawnych prowadzi do wniosku, iż w sytuacji zawarcia umowy o pracę tymczasową pracodawcą pracownika tymczasowego jest agencja pracy tymczasowej, nie zaś pracodawca użytkownik. To agencja

pracy tymczasowej m.in. zatrudnia pracownika tymczasowego (zawiera z nim umowę o pracę), kieruje go do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, wypłaca pracownikowi tymczasowemu wynagrodzenie. Pomimo tego, że pracownik tymczasowy nie jest podporządkowany agencji pracy tymczasowej w rozumieniu art. 22 § 1 k.p., tj. nie wykonuje pracy na jej rzecz i pod jej kierownictwem, natomiast podlega kierownictwu podmiotu trzeciego, tj. pracodawcy użytkownika, stosunek pracy wiąże go z agencją pracy tymczasowej, nie zaś z pracodawcą użytkownikiem (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 30 października 2012 r., sygn. akt III AUa 728/12, LEX nr 1307375; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2011 roku w sprawie o sygn. akt I UZP 6/11. OSNP 21012/9-10/122, LEX nr1070584; wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w W. z dnia 7 marca 2006 r., sygn. akt VI SA/Wa 2396/05, LEX nr 585279). W związku z powyższym wszelkie roszczenia wynikające ze stosunku pracy tymczasowej winny być kierowane wyłącznie przeciwko agencji pracy tymczasowej, będącej pracodawcą.

Przechodząc do meritum sprawy zważyć należy, że postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie zmierzało do wyjaśnienia i ustalenia, czy roszczenie powódki było zasadne. W tym celu Sąd przeprowadził dowody w dokumentów, wskazanych w treści uzasadnienia, albowiem ich wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu, ponadto dowód z przesłuchania stron postępowania (przy czym w charakterze strony pozwanej Sąd słuchał E. S. – kierownika działu kadr i płac strony pozwanej). Dowody osobowe Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne, jako że były one spójne, logiczne i korespondowały z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Sąd pominął dowód z przesłuchania w charakterze świadka U. B. z uwagi na cofnięcie wniosku o przeprowadzenie stosownego dowodu przez pełnomocnika powódki.

Wobec braku sprecyzowania przez powódkę podstawy prawnej dochodzonego roszczenia Sąd ustalił, iż podstawy takiej można by ewentualnie upatrywać w treści art. 59 k.p. w zw. z art. 5 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. W myśl art. 59 k.p. w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. W tym przypadku odszkodowanie przysługuje w wysokości określonej w art. 58. W ocenie powódki doszło bowiem do niezgodnego z przepisami prawa rozwiązania umowy o pracę – w momencie rozwiązania umowy powódka była bowiem w ciąży. Podkreślić należy jednak, że w niniejszej sprawie to nie pracodawca rozwiązał umowę o pracę łączącą strony, lecz umowa ta uległa rozwiązaniu z upływem okresu, na jaki została zawarta. Zatem nie można uznać, aby roszczenie powódki zasługiwało na uwzględnienie.

Podkreślić należy po pierwsze, że w myśl art. 13 ust. 3 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, do umowy o pracę zawartej z pracownikiem tymczasowym nie stosuje się art. 177 § 3 Kodeksu pracy. Zgodnie zaś z art. 177 § 3 k.p. – umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.

Z powyższego wynika jednoznacznie, że pracownice tymczasowe nie mogą skorzystać z przywileju automatycznego, niezależnego od woli stron, przedłużenia do dnia porodu umowy o pracę. Przyznać należy jednak rację pełnomocnikowi powódki, iż żaden przepis nie zabrania pracodawcy, będącemu agencją pracy tymczasowej, przedłużenia daty rozwiązania stosunku pracy do dnia porodu. Podkreślić należy niemniej, że żaden przepis nie zobowiązuje także pracodawcy, będącego agencją pracy tymczasowej, do przedłużenia daty rozwiązania stosunku pracy do dnia porodu, a rzeczony przedłużenie, które następuje ex lege z mocy art. 177 § 3 k.p. w przypadku pracowników „nie – tymczasowych”, nie ma zastosowania w przypadku stosunku pracy tymczasowej. Słuszna jawi się nadto konstatacja płynąca z wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 1 kwietnia 2015 r. (sygn. akt III AUa 1522/14, LEX nr 1682843), zgodnie z którym (...) regulacja art. 13 ust. 3 [ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych] działa na rzecz pracodawcy, zmniejszając ochronę kobiet w ciąży, co nie wyklucza w ramach zasady swobody umów (art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p.) zawarcia umowy o pracę na dalszy okres, np. do dnia porodu. Inaczej mówiąc, jeżeli taka jest wola stron nie ma przeszkód do zawarcia umowy o pracę na okres do dnia porodu.

Podsumowując, tzw. umowa o pracę tymczasową może zostać przedłużona do dnia porodu, ale stać tak się może jedynie na mocy zgodnej woli stron, nie zaś automatycznie, z mocy ustawy. Tym samym brak po stronie pracownika tymczasowego roszczenia o zasądzenie odszkodowania w sytuacji, gdy umowa o pracę rozwiązała się z upływem okresu, na jaki została zawarta, w sytuacji, gdy pracownica tymczasowa była w ciąży, a strony nie wyraziły zgodnej woli przedłużenia takiej umowy bądź zawarcia nowej.

W ocenie Sądu nie zaszło w niniejszej sprawie naruszenie wyrażonego w art. 15 ust. 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych zakazu dyskryminacji pracownika tymczasowego. W myśl cytowanego artykułu pracownik tymczasowy w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż pracownicy zatrudnieni przez tego pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy. W ocenie Sądu regulacja ta dotyczy sytuacji, gdy dana płaszczyzna stosunku pracy tymczasowej nie jest uregulowana bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa, i od decyzji pracodawcy zależy ukształtowanie tej płaszczyzny (jak ma to miejsce np. w przypadku wysokości wynagrodzenia, z zastrzeżeniem wynikających z Kodeksu pracy ogólnych zasad ustalania wynagrodzenia). W sytuacji natomiast gdy przepisy prawa regulują wprost daną okoliczność, różnicując tym samym pozycję pracownika tymczasowego i pracownika zatrudnianego przez pracodawcę użytkownika, zastosowanie się do tych przepisów nie może być podstawą do zarzucenia pracodawcy (oraz pracodawcy użytkownikowi) dopuszczenia się naruszenia zakazu dyskryminacji pracownika tymczasowego. Innymi słowy, skoro w art. 13 ust. 3 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych ustawodawca wskazał wprost, że do pracowników tymczasowych nie ma zastosowania art.177 § 3 k.p., to nieprzedłużenie przez pracodawcę umowy o pracę z pracownikiem tymczasowym będącym w ciąży (a więc niestosowanie art. 177 § 3 k.p.) nie stanowi naruszenia zakazu dyskryminacji pracownika tymczasowego.

W orzecznictwie wskazuje się (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 1 kwietnia 2015 r., sygn. akt III AUa 1522/14, LEX nr 1682843), iż standardy ochrony kobiet w okresie ciąży i macierzyństwa określone w aktualnie obowiązujących przepisach prawa krajowego wzorowane są na regulacjach unijnych (...).W ramach więc postępowania sądowego w sprawie nawet pośrednio obejmującej ochronę pracy kobiet w ciąży należy przy kształtowaniu podstawy prawnej rozstrzygnięcia dokonywać odpowiednio weryfikacji zgodności przepisów prawa krajowego z prawem unijnym, a w przypadku stwierdzenia sprzeczności weryfikowanych regulacji dokonywać prounijnej wykładni prawa krajowego, a nawet rozważenia oparcia orzeczenia na bezpośrednio skutecznym przepisie prawa unijnego (por. poglądy wyrażone w uzasadnieniach wyroków i uchwał Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2012 r., I PK 155/11, LEX nr 1168894, z dnia 13 lipca 2006 r. (...) 3/06, LEX nr 197804, z dnia 13 marca 2008 r., I PZP 11/07, LEX nr 357237, z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 18/06, LEX nr 350371 i z dnia 4 stycznia 2008 r., I UK 182/07, LEX nr 478535 oraz w wyrokach Trybunału Sprawiedliwości z dnia 10 kwietnia 1984 r., w sprawie 14/83 von C. i K., Zb. Orz. 1984, s. 1891, pkt 26, z dnia 13 listopada 1990 r., w sprawie C-106/89 M., Z. O., s. I- (...), pkt 8 i z dnia 23 kwietnia 2009 r., w sprawach połączonych C-378/07 A., Zb. Orz. 2009, s. 1-3071, pkt 200 i 203).

Wykluczenie przez art. 13 ust. 3 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych „automatyzmu” przedłużenia stosunku pracy pracownicy w zaawansowanej ciąży, o którym mowa art. 177 § 3 k.p., może budzić wątpliwość co do prawidłowości implementacji przez ustawę dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U.UE.L2008.327.9). Zgodnie bowiem z dyspozycją art. 5 ust. 1 tej dyrektywy podstawowe warunki pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych w okresie skierowania do pracy w przedsiębiorstwie użytkownika odpowiadają co najmniej warunkom, jakie miałyby zastosowanie, gdyby zostali oni bezpośrednio zatrudnieni przez to przedsiębiorstwo na tym samym stanowisku. Powołana regulacja przewiduje więc normy gwarantujące zatrudnianie tymczasowe, tak aby odbywało się ono bez pokrzywdzenia pracowników tymczasowych względem pracowników bezpośrednio zatrudnionych u pracodawcy użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy.

Podkreślić należy jednak, że nawet gdyby w oparciu o wykładnię „prounijną” uznać, iż art. 13 ust. 3 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych stanowi wadliwą implementację w/w dyrektywy, i jako taki nie może

wyłączyć automatyzmu przedłużenia stosunku pracy pracownicy, o której mowa w art. 177 § 3 k.p., to i tak taka interpretacja powołanych regulacji nie spowodowałaby odmiennego rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie. W art. 177 § 3 k.p. wskazano bowiem wprost, że umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc ulega przedłużeniu do dnia porodu, ale tylko wówczas, gdy umowa taka ulegałaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży. Zastosowanie automatycznego przedłużenia łączącej strony umowy o pracę byłoby więc teoretycznie możliwe (przy przyjęciu prounijnnej wykładni) jedynie wtedy, gdyby w dniu 30 kwietnia 2015 r. (data rozwiązania umowy o pracę z uwagi na upływ czasu, na jaki została zawarta) powódka była co najmniej w trzecim miesiącu ciąży. Tymczasem z zaświadczenia specjalisty ginekologa – położnika wynika, iż w dniu 14 kwietnia 2015 r. powódka była w dziewiątym tygodniu ciąży, a zatem na koniec kwietnia 2015 r. powódka mogła być co najwyżej w 11 tygodniu ciąży. Ponadto zważyć należy, że powódka urodziła dziecko w dniu 14 listopada 2015 r. (po dziewięciu miesiącach ciąży), a zatem trzeci miesiąc ciąży upływał sześć miesięcy wcześniej, tj. w dniu 14 maja 2015 r. Umowa o pracę uległa zaś rozwiązaniu w dniu 30 kwietnia 2015 r., czyli w momencie, gdy nie upłynął jeszcze trzeci miesiąc ciąży powódki. Tym samym, nawet przy przyjęciu prounijnnej wykładni, brak byłoby podstaw do automatycznego przedłużenia umowy o pracę na mocy art. 177 § 3 k.p.

Z uwagi na powyższe Sąd ustalił, iż rozwiązanie się w dniu 30 kwietnia 2015 r. umowy o pracę łączącej strony nie nastąpiło z naruszeniem przepisów, a zatem powództwo podlegało oddaleniu, o czym Sąd orzekł jak w pkt I sentencji wyroku.

W pkt II sentencji wyroku Sąd orzekł o kosztach procesu w oparciu o przepis art. 102 k.p.c., odstępując od ogólnej zasady wynikającej z art. 98 k.p.c., który stanowi, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Wedle zaś art. 102 k.p.c., w wypadkach szczególnie uzasadnionych, sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej kosztami w ogóle. Jak wskazuje się w judykaturze, skorzystanie przez Sąd z cytowanego przepisu w zakresie rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów procesu jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym Sądu orzekającego i tylko do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstępstwo, a jeśli tak, to w jakim zakresie, od generalnej zasady obciążenia kosztami procesu strony przegrywającej spór (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2007 r., V CSK 292/06, LEX nr 232807). Zastosowanie przez Sąd art. 102 k.p.c. powinno być oceniane w całości okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów. Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współzycia społecznego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1974 r., II CZ 223/73, LEX nr 7379). Sąd zważył, że w niniejszym postępowaniu, mimo iż powódka niewątpliwie jest stroną przegrywającą sprawę, obciążenie powódki jakimikolwiek kosztami byłoby niezasadne. Nałożenie na powódkę obowiązku zwrotu tych kosztów, nawet w niepełnej wysokości, byłoby dla powódki zbyt dużym ciężarem, zważywszy, że koszty te (w pełnej wysokości) przedstawiają się w kwocie 450 zł z tytułu zastępstwa procesowego strony pozwanej (obliczonej na podstawie § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu [Dz.U.2013.490]).

Nie budzi wątpliwości Sądu, że obowiązek uiszczenia kwoty w takiej wysokości powodowałby nadmierną uciążliwość po stronie powódki, która posiada obecnie dochód w wysokości ok. 1 700 zł (w tym 1 200 zł tytułem wynagrodzenia oraz 500 zł tytułem świadczenia wychowawczego). Powódka nie posiada nieruchomości, innych zasobów pieniężnych ani przedmiotów wartościowych, z których mogłaby czerpać dochód. Miesięczny koszt zaspokojenia potrzeb mieszkaniowych powódki to kwota ok. 600 zł. Kwotę 270 zł miesięcznie powódka przeznacza na opłacenie żłobka dla małoletniego syna, którego samodzielnie wychowuje, a kwotę 60 zł – na opłacenie telefonu. Comiesięczne stałe wydatki powódki kształtują się więc na poziomie ok. 930 zł. Do dyspozycji powódki pozostaje zatem kwota ok. 770 zł, która, w ocenie Sądu, stanowi minimum niezbędne dla zaspokojenia comiesięcznych kosztów zwykłego, codziennego funkcjonowania, zarówno powódki, jak i jej dziecka. Jednorazowe wyłożenie kwoty w wysokości 450 zł prowadziłoby do zagrożenia możliwości utrzymania rodziny powódki.

Ponadto zważyć należy, że powódka w momencie wytoczenia powództwa w niniejszej sprawie nie była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, a zatem mogła pozostawać w subiektywnym przekonaniu o słuszności dochodzonego żądania (choć okazało się ono mylne).

Podkreślić należy także, iż nakład pracy pełnomocnika strony pozwanej był w niniejszym postępowaniu znikomy. Pełnomocnictwo zostało przez stronę pozwaną udzielone w dniu 5 grudnia 2016 r., a więc jeden dzień przed ogłoszeniem wyroku tut. Sądu w przedmiotowej sprawie. Pełnomocnik strony pozwanej wziął udział tylko w jednej czynności procesowej, tj. w przesłuchaniu strony pozwanej. Wkład pracy pełnomocnika strony pozwanej w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia uznać należy zatem za minimalny.

Z uwagi na powyższe Sąd postanowił skorzystać z dobrodziejstwa przewidzianego w art. 102 k.p.c. i odstąpić od obciążenia powódki kosztami postępowania, o czym orzekł jak w pkt II sentencji wyroku.

Orzeczenie jak w pkt III sentencji wyroku Sąd oparł o art. 22³ ust. 1 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych, w myśl którego koszty pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu ponosi Skarb Państwa, w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu i ustalił, iż koszt nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu wyrażał się kwotą 450 zł. Zgodnie z § 2 ust. 3 cytowanego rozporządzenia, w sprawach, w których strona korzysta z pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, opłaty, o których mowa w ust. 1, sąd podwyższa o stawkę podatku od towarów i usług przewidzianą dla tego rodzaju czynności w przepisach o podatku od towarów i usług, obowiązującą w dniu orzekania o tych opłatach. Wedle art. 146a pkt 1 ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług (tekst jedn.: Dz. U. Nr 177 z 2011 r., poz. 1054 z późn. zm.), stawka podatku wynosi 23%, zatem zasadne było podwyższenie kwoty 450 zł o 23 %, tj. o stawkę podatku od towarów i usług.