

Sygn. akt IVP 208/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lutego 2015 roku

Sąd Rejonowy w Tarnowie Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anna Sulimka

Ławnicy: Andrzej Dziedzic

Jadwiga Skowron

Protokolant: Edyta Bogacz

po rozpoznaniu w dniu 29 stycznia 2015 roku w Tarnowie

sprawy z powództwa **D. B., A. G., K. J.**

A. Ż.

przeciwko T. N. Firma Handlowo-Uslugowa (...) w T.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

I. ustala istnienie stosunku pracy pomiędzy powódką A. G. a pozwanym T. N. prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą Firma Handlowo-Uslugowa (...) w T. od dnia 1 stycznia 2009r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kasjera-sprzedawcy;

II. ustala istnienie stosunku pracy pomiędzy powódką A. Ż. a pozwanym T. N. prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą Firma Handlowo-Uslugowa (...) w T. od dnia 8 czerwca 2011r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku fryzjer;

III. ustala istnienie stosunku pracy pomiędzy powódką D. B. a pozwanym T. N. prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą Firma Handlowo-Uslugowa (...) w T. od dnia 27 lipca 2010r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kasjera-sprzedawcy;

IV. ustala istnienie stosunku pracy pomiędzy powódką K. J. a pozwanym T. N. prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą Firma Handlowo-Uslugowa (...) w T. od dnia 1 października 2010r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kasjera-sprzedawcy;

V. ustala, że umowa o pracę zawarta w dniu 1 kwietnia 2009r. pomiędzy powódką A. G. a pozwanym T. N. prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą Firma Handlowo-Uslugowa (...) w T. jest umową na czas nieokreślony;

VI. ustala, że umowa o pracę zawarta w dniu 8 czerwca 2011r. pomiędzy powódką A. Ż. a pozwanym T. N. prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą Firma Handlowo-Uslugowa (...) w T. jest umową na czas nieokreślony;

VII. ustala, że umowa o pracę zawarta w dniu 27 sierpnia 2010r. pomiędzy powódką D. B. a pozwanym T. N. prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą Firma Handlowo-Uslugowa (...) w T. jest umową na czas nieokreślony;

VIII. ustala, że umowa o pracę zawarta w dniu 1 listopada 2010r. pomiędzy powódką K. J. a pozwanym T. N. prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą Firma Handlowo-Uslugowa (...) w T. jest umową na czas nieokreślony;

IX. nakazuje pozwanemu T. N. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą Firma Handlowo-Uslugowa (...) w T. udzielenia powódce A. G. urlopu wychowawczego;

X. w pozostałym zakresie postępowanie umarza;

XI. nakazuje pobrać od pozwanego T. N. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Firma Handlowo-Uslugowa (...) w T. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Tarnowie:

1) kwotę 1.008,00 zł (słownie: jeden tysiąc osiem złotych) tytułem zwrotu opłaty od pozwu A. G.;

2) kwotę 1.008,00 zł (słownie: jeden tysiąc osiem złotych) tytułem zwrotu opłaty od pozwu A. Ż.;

3) kwotę 408,00 zł (słownie: czterysta osiem złotych) tytułem zwrotu opłaty od pozwu D. B.;

4) kwotę 239,00 zł (słownie: dwieście trzydzieści dziewięć złotych) tytułem zwrotu opłaty od pozwu K. J..

Ławnik: Przewodniczący: Ławnik:

Sygn. akt IV P 208/14

UZASADNIENIE

wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowie z dnia 12 lutego 2015 roku

W pozwie skierowanym przeciwko T. N. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą: Firma Handlowo-Uslugowa (...) w T. powódka A. G. domagała się ustalenia, że nieprzerwanie od dnia 01.01.2009 r. jest ona zatrudniona przez pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kasjera-sprzedawcy oraz ustalenia, że umowa o pracę zawarta w dniu 01.04.2009 r. na czas określony jest umową o pracę zawartą na czas nieokreślony. A. G. wniosła także o nakazanie pozwanemu udzielenia jej urlopu wypoczynkowego w okresie od dnia 13.03.2014 r. do dnia 16.05.2014 r. oraz urlopu wychowawczego od dnia 17.05.2014 r. do dnia 16.05.2017 r.

Uzasadniając swoje żądania powódka wskazała, iż została zatrudniona przez T. N. od 01.01.2009 r., najpierw na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a następnie na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 01.04.2009 r. na czas określony wynoszący 10 lat, tj. od 01.04.2009 r. do 01.04.2019 r. A. G. została zatrudniona na stanowisku kasjera-sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu pracy w „Delikatesach (...) w R.. W październiku 2012 roku, gdy powódka przebywała na urlopie wychowawczym, doręczono jej pismo nadane przez (...) sp. z o. o. z W. i zawierające informację o tym, że zgodnie z art. 23⁽¹⁾ k.p. z dniem 01.11.2012 r. nastąpi przejście pracowników pozwanego na nowego pracodawcę, tj. spółkę (...) + H. + B. + (...) sp. z o. o. z siedzibą w O., Oddział we W.. Powódka dowiedziała się również, że wcześniej, tj. z dniem 01.05.2012 r. pracownicy pozwanego na podstawie art. 23⁽¹⁾ k.p. zostali przejęci przez (...) sp. z o. o. z W.. A. G. w okresie od 01.01.2009 r. nigdy nie świadczyła pracy na rzecz wskazanych spółek, a jej pracodawcą jest pozwany. Po rzekomych przejęciach pracowników nie zmieniły się warunki pracy powódki. W dalszym ciągu pracownicy podlegali bezpośrednio T. N. i wyznaczonym przez niego kierownikom sklepów. Ponadto w dalszym ciągu wszystkie sprawy pracownicze powódka załatwiała z pozwanym, a wnioski o udzielenie urlopów tylko formalnie kierowane były do spółki (...)lecz składane na ręce kierownika sklepu w R.. W dniu 24.02.2014 r. powódka złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego, lecz pozwany nie uwzględnił tego wniosku wskazując, że

A. G. nie jest jego pracownicą. W związku z urodzeniem córki powódce przysługuje także urlop wychowawczy, który chciała wykorzystać w okresie od 17.05.2014 r. do 16.05.2017 r. Powódka podkreśliła, że pozwany nieprzerwanie jest jej pracodawcą, a przejście zakładu pracy miało charakter pozorny w celu uniknięcia obowiązku płacenia składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczek na podatek dochodowy. W odniesieniu do umowy o pracę zawartej na czas określony wynoszący 10 lat A. G. podała, że nie miała żadnych możliwości negocjowania rodzaju umowy o pracę oraz długości jej trwania, gdyż przedłożoną jej umowę o pracę powódka mogła tylko podpisać lub nie. W jej ocenie pozwany zawierając z nią umowę terminową naruszył przepisy dotyczące zawierania umów o pracę na czas określony.

Powódka A. Ż., która również wniosła pozew przeciwko T. N. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą: Firma Handlowo-Usługowa (...) w T. domagała się ustalenia, że nieprzerwanie od dnia 08.06.2011 r. jest ona zatrudniona przez pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku fryzjera oraz ustalenia, że umowa o pracę zawarta w dniu 08.06.2011 r. na czas określony jest umową o pracę zawartą na czas nieokreślony.

Uzasadniając swoje żądania A. Ż. wskazała, iż została zatrudniona przez T. N. na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 08.06.2011 r. na czas określony wynoszący 10 lat, tj. od 08.06.2011 r. do 08.06.2021 r. A. Ż. została zatrudniona na stanowisku fryzjera w pełnym wymiarze czasu pracy w salonie (...) w Galerii (...) w T.. Na początku czerwca 2012 roku powódka została poinformowana, że z dniem 01.07.2012 r. zostanie przejęta na podstawie art. 23⁽¹⁾ k.p. przez (...) sp. z o. o. z W.. Następnie w październiku 2012 roku powódce zostało doręczone pismo informujące o tym, że zgodnie z art. 23⁽¹⁾ k.p. z dniem 01.11.2012 r. nastąpi przejście pracowników pozwanego na nowego pracodawcę, tj. spółkę (...) + H. + B. + (...) sp. z o. o. z siedzibą w O., Oddział we W.. A. Ż. w okresie od 08.06.2011 r. nigdy nie świadczyła pracy na rzecz wskazanych spółek, a jej pracodawcą jest pozwany. Po rzekomych przejściach pracowników nie zmieniły się warunki pracy powódki. W dalszym ciągu pracownica podlegała bezpośrednio T. N. i wyznaczonemu przez niego menadżerowi. Ponadto w dalszym ciągu wszystkie sprawy pracownicze powódka załatwiała z pozwanym za pośrednictwem menadżera, np. wnioski o udzielenie urlopów tylko formalnie były kierowane do spółki (...) lecz składane na ręce menadżera. W dniu 17.10.2013 r. A. Ż. w salonie fryzjerskim złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego, lecz nie uzyskała żadnej odpowiedzi ze strony pracodawcy. Powódka podkreśliła, że pozwany nieprzerwanie jest jej pracodawcą, a przejście zakładu pracy miało charakter pozorny, w celu uniknięcia obowiązku płacenia składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczek na podatek dochodowy. W odniesieniu do umowy o pracę zawartej na czas określony wynoszący 10 lat A. Ż. podała, że nie miała żadnych możliwości negocjowania rodzaju umowy o pracę oraz długości jej trwania – przedłożoną jej umowę o pracę powódka mogła tylko podpisać lub nie. W jej ocenie pozwany zawierając z nią umowę terminową naruszył przepisy dotyczące zawierania umów o pracę na czas określony.

Powódka D. B. w pozwie wniesionym także przeciwko T. N. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą: Firma Handlowo-Usługowa (...) w T. domagała się ustalenia, że nieprzerwanie od dnia 27.07.2010 r. jest ona zatrudniona przez pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kasjera-sprzedawcy oraz ustalenia, że umowa o pracę zawarta w dniu 27.08.2010 r. na czas określony jest umową o pracę zawartą na czas nieokreślony. D. B. wniosła również o wypłatę zaległego świadczenia.

Uzasadniając swoje żądania D. B. wskazała, iż została zatrudniona przez T. N. od dnia 27.07.2010 r., najpierw na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a następnie na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 27.08.2010 r. na czas określony wynoszący 10 lat, tj. od 27.08.2010 r. do 27.08.2020 r. D. B. została zatrudniona na stanowisku kasjera-sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu pracy w „Delikatessach (...) w Ś. oraz w W.. Na początku czerwca 2012 roku powódka została poinformowana o tym, że z dniem 01.07.2012 r. zostanie przejęta na podstawie art. 23⁽¹⁾ k.p. przez (...) sp. z o. o. z W.. Następnie w październiku 2012 roku powódce zostało doręczone pismo informujące o tym, że zgodnie z art. 23⁽¹⁾ k.p. z dniem 01.11.2012 r. nastąpi przejście pracowników na nowego pracodawcę, tj. spółkę (...) + H. + B. + (...) sp. z o. o. z siedzibą w O., Oddział we W.. D. B. w okresie od 27.07.2010 r. nigdy nie świadczyła pracy na rzecz wskazanych spółek, a jej pracodawcą jest pozwany. Po rzekomych przejściach pracowników nie zmieniły się warunki pracy powódki. W dalszym ciągu pracownicy podlegali bezpośrednio T. N. i wyznaczonym przez niego kierownikom sklepów. Ponadto w dalszym ciągu wszystkie sprawy pracownicze powódka załatwiała z

pozwany, a wnioski o udzielenie urlopów tylko formalnie kierowane były do spółki (...) lecz składane na ręce kierownika sklepu w Ś. Od dnia 20.08.2013 r. D. B. składała zwolnienia lekarskie w „Delikatesach (...) w Ś. dopóki kierownik sklepu odmówił jej przyjęcia zwolnienia z uwagi na brak kontaktu ze spółką (...) Powódka od dnia 23.12.2013 r. przebywa na urlopie macierzyńskim, lecz nie otrzymała należnych jej świadczeń z tytułu urodzenia dziecka. Powódka podkreśliła, że pozwany nieprzerwanie jest jej pracodawcą, a przejście zakładu pracy miało charakter pozorny, w celu uniknięcia obowiązku płacenia składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczek na podatek dochodowy. W odniesieniu do umowy o pracę zawartej na czas określony wynoszący 10 lat D. B. podała, że nie miała żadnych możliwości negocjowania rodzaju umowy o pracę oraz długości jej trwania, gdyż przedłożoną jej umowę o pracę powódka mogła tylko podpisać lub nie. W jej ocenie pozwany zawierając z nią umowę terminową naruszył przepisy dotyczące zawierania umów o pracę na czas określony.

Powódka K. J. w pozwie wniesionym przeciwko T. N. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą: Firma Handlowo-Usługowa (...) w T. domagała się ustalenia, że nieprzerwanie od dnia 01.10.2010 r. jest ona zatrudniona przez pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kasjera-sprzedawcy oraz ustalenia, że umowa o pracę zawarta w dniu 01.11.2010 r. na czas określony jest umową o pracę zawartą na czas nieokreślony. K. J. wniosła również o wypłatę należnego jej wynagrodzenia z tytułu urlopu rodzicielskiego wynoszącego 60% podstawy płacy zasadniczej.

Uzasadniając swoje żądania K. J. wskazała, iż została zatrudniona przez T. N. od dnia 01.10.2010 r., najpierw na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a następnie na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 01.11.2010 r. na czas określony wynoszący 10 lat, tj. od 01.11.2010 r. do 01.11.2020 r. K. J. została zatrudniona na stanowisku kasjera-sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu pracy w „Delikatesach (...) w W.. Na początku czerwca 2012 roku powódka została poinformowana o tym, że z dniem 01.07.2012 r. zostanie przejęta na podstawie art. 23⁽¹⁾ k.p. przez (...) sp. z o. o. z W.. Następnie w październiku 2012 roku powódce zostało doręczone pismo informujące o tym, że zgodnie z art. 23⁽¹⁾ k.p. z dniem 01.11.2012 r. nastąpi przejście pracowników na nowego pracodawcę, tj. spółkę (...) + H. + B. + (...) sp. z o. o. z siedzibą w O., Oddział we W.. K. J. w okresie od 01.10.2010 r. nigdy nie świadczyła pracy na rzecz wskazanych spółek, a jej pracodawcą jest pozwany. Po rzekomych przejściach pracowników nie zmieniły się warunki pracy powódki. W dalszym ciągu pracownicy podlegali bezpośrednio T. N. i wyznaczonym przez niego kierownikom sklepów. Ponadto w dalszym ciągu wszystkie sprawy pracownicze powódka załatwiała z pozwanym, a wnioski o udzielenie urlopów tylko formalnie kierowane były do spółki (...) lecz składane na ręce kierownika sklepu w W.. W dniu 18.02.2014 r. K. J. złożyła w „Delikatesach (...) w W. wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego od dnia 15.03.2014 r. do 31.08.2016 r., na który uzyskała odmowną odpowiedź. T. N. stwierdził wówczas, że nie jest pracodawcą powódki. Powódka podkreśliła, że pozwany nieprzerwanie jest jej pracodawcą, a przejście zakładu pracy miało charakter pozorny, w celu uniknięcia obowiązku płacenia składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczek na podatek dochodowy. W odniesieniu do umowy o pracę zawartej na czas określony wynoszący 10 lat K. J. podała, że nie miała żadnych możliwości negocjowania rodzaju umowy o pracę oraz długości jej trwania, gdyż przedłożoną jej umowę o pracę powódka mogła tylko podpisać lub nie. W jej ocenie pozwany zawierając z nią umowę terminową naruszył przepisy dotyczące zawierania umów o pracę na czas określony.

Pozwany T. N. wniósł o oddalenie powództw A. G., A. Ż., D. B. i K. J. oraz o zasądzenie zwrotu kosztów postępowania, wraz z kosztami zastępstwa procesowego.

T. N. podał, że zatrudniał powódki do dnia 30.06.2012 r. Zgodnie z zawartą umową o świadczenie usług sprzedaży detalicznej wraz z zarządzaniem placówkami i personelem, od dnia 01.07.2012 r. spółka (...) sp. z o.o. przejęła pracowników pozwanego na podstawie art. 23⁽¹⁾ k.p. Od 01.07.2012 r. powódki zostały zgłoszone do ubezpieczenia w ZUS przez spółkę (...) sp. z o.o. Od 01.11.2012 r. wykonywanie usług zostało przejęte przez spółkę (...) + H. + B. + (...) sp. z o. o. z siedzibą w O.. Powódki zostały poinformowane o przejściach ustnie lub pisemnie. Wszelkie zaświadczenia i dokumenty związane z pracownikami, jak też wynagrodzenia i rozliczenia były wystawiane, wysyłane i realizowane przez ich nowego pracodawcę, tj. (...) sp. z o.o., a następnie (...). Powódki wiedziały kto jest ich pracodawcą, gdyż począwszy od 01.07.2012 r. wynagrodzenie otrzymywały od wskazanych podmiotów, lecz nie od pozwanego. Powódki wykonywały pracę nie pod nadzorem T. N., lecz pod nadzorem pracowników również przejętych od pozwanego przez

(...) sp. z o.o., a następnie (...). T. N. podkreślił, że nie jest pracodawcą powódek. Pozwany wskazał, że w przypadku niektórych pracowników warunki pracy zmieniły się po przejęciu, np. otrzymali awans, dodatkowe ubezpieczenie NNW lub nowe obowiązki kadrowe.

Na rozprawie w dniu 29.01.2015 r. powódka D. B. cofnęła pozew w zakresie żądania zasądzenia zaległego świadczenia, z uwagi na prowadzone w ZUS postępowanie w tym przedmiocie. K. J. również cofnęła pozew w kwestii wypłaty należnego jej wynagrodzenia z tytułu urlopu rodzicielskiego. Powódka A. G. także na rozprawie w dniu 29.01.2015 r. cofnęła pozew w zakresie wniosku o nakazanie pozwanemu udzielenia jej urlopu wypoczynkowego.

Strona pozwana wyraziła zgodę na powyższe cofnięcia pozwów, ale domagała się zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego w tej części.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny sprawy:

A. G. w dniu 31.12.2008 r. zawarła z T. N., prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą: Firma Handlowo-Usługowa (...) w T., umowę o pracę na okres próbny od dnia 01.01.2009 r., a następnie pozwany zatrudnił powódkę na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 01.04.2009 r. na czas określony wynoszący 10 lat, tj. od 01.04.2009 r. do 01.04.2019 r. A. G. została zatrudniona na stanowisku kasjera-sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu pracy w „Delikatesach (...) w R..

A. Ż. w dniu 08.06.2011 r. zawarła z pozwanym pracodawcą umowę o pracę na czas określony wynoszący 10 lat, tj. od 08.06.2011 r. do 08.06.2021 r. A. Ż. została zatrudniona na stanowisku fryzjera w pełnym wymiarze czasu pracy w salonie (...) w Galerii (...) w T..

D. B. została zatrudniona przez T. N. od dnia 27.07.2010 r., najpierw na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a następnie na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 27.08.2010 r. na czas określony wynoszący 10 lat, tj. od 27.08.2010 r. do 27.08.2020 r. D. B. została zatrudniona na stanowisku kasjera-sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu pracy w „Delikatesach (...) w Ś. i w W..

K. J. w dniu 01.10.2010 r. zawarła z pozwanym umowę o pracę na okres próbny, a następnie powódka została zatrudniona przez T. N. na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 01.11.2010 r. na czas określony wynoszący 10 lat, tj. od 01.11.2010 r. do 01.11.2020 r. K. J. została zatrudniona na stanowisku kasjera-sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu pracy w „Delikatesach (...) w W..

W terminowych umowach o pracę zawartych przez pozwanego z powódkami, strony zastrzegły możliwość ich wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem bez podania przyczyny.

Dowód:

- umowy o pracę A. G. z dnia: 31.12.2008 r., 01.04.2009 r., k. 4-5;
- umowa o pracę A. Ż. z dnia: 08.06.2011 r., k. 31;
- umowy o pracę D. B. z dnia: 27.07.2010 r., 27.08.2010 r., k. 41-42;
- umowy o pracę K. J. z dnia: 01.10.2010 r., 01.11.2010 r., k. 59-60.

T. N. zwykle zawierał z pracownikami terminowe umowy o pracę, tj. umowy o pracę na okres próbny oraz umowy o pracę na czas określony wynoszący 10 lat. Pozwany nie negocjował z powódkami warunków umów o pracę zawartych na 10-letnie okresy. Powódki nie zgłaszały zastrzeżeń do umów, które zostały przygotowane dla nich do podpisania. Okresy 10-letnie ujęte w umowach o pracę zawartych z A. G., A. Ż., D. B. i K. J. nie wynikały ze specyfiki obowiązków pracowniczych nałożonych na powódki. T. N. zawierał także umowy najmu lokali na okres 10 lat.

Dowód:

- zeznania powódki D. B., k. 223;
- zeznania powódki K. J., k. 223;
- zeznania powódki A. Ż., k. 223-223v;
- zeznania pozwanego T. N., k. 222v.

A. Ż., D. B. i K. J. na początku czerwca 2012 roku zostały poinformowane przez T. N. o tym, że z dniem 01.07.2012 r. zostaną przejęte na podstawie art. 23¹ k.p. przez (...) sp. z o. o. z W.. A. G. otrzymała taką informację w dniu 30.04.2012 r.

W październiku 2012 roku powódkom zostało doręczone pismo informujące o tym, że zgodnie z art. 23⁽¹⁾ k.p. z dniem 01.11.2012 r. nastąpi ich przejście przez spółkę (...) + H. + B. + (...) sp. z o. o. z siedzibą w O., Oddział we W.. Jako przyczyny przejścia pracowników na nowego pracodawcę – najpierw na spółkę (...) sp. z o.o., a następnie na (...). – wskazane zostało wzmocnienie kapitału oraz porozumienie zakładów pracy. Powódki zostały poinformowane o tym, że treść ich stosunków pracy nie ulega zmianie wskutek przejść. Ponadto w pisemnych informacjach z dnia 01.10.2012 r. spółka (...) sp. z o.o. zawiadomiła pracowników o tym, że przejście nie wymaga ich zgody. Powódki miały prawo do rozwiązania stosunków pracy za siedmiodniowym uprzedzeniem w terminie dwóch miesięcy od daty przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, z którego nie skorzystały.

Pozwany wyrejestrował w ZUS powódki oraz zostały one zgłoszone do ubezpieczeń społecznych przez spółkę (...) sp. z o.o. od dnia 01.07.2012 r.

Dowód:

- informacja z dnia 30.04.2012 r., k. 190;
- informacja z dnia 01.06.2012 r., k. 32, 43, 61;
- informacja z dnia 01.10.2012 r., k. 9, 33, 44, 62;
- druki ZUS, k. 74-75, 81-82, 88-89, 188-189.

Warunki zatrudnienia powódek nie zmieniły się w konsekwencji w/w przejść pracowników. Powódki nadal świadczyły pracę tego samego rodzaju, w tych samych miejscach pracy oraz na tych samych stanowiskach, co poprzednio. W imieniu spółki (...) sp. z o.o. oraz K.U.K. P. K. wyłącznie mailowo lub telefonicznie kontaktował się z personelem, to on podpisał aneks do umowy o pracę A. G., na podstawie którego wynagrodzenie powódki zmieniło się od 01.01.2013 r. wraz z ustawowym wzrostem płacy minimalnej w roku 2013.

Nieprzerwanie od początku zatrudnienia przez T. N. powódki załatwiały sprawy dotyczące zatrudnienia z ich bezpośrednimi przełożonymi – kierownikami sklepów lub menadżerami, którzy byli zatrudnieni przez pozwanego i zostali przejęci tak jak szeregowi pracownicy. P. K. nadzorował pracę menadżera salonu fryzjerskiego w Galerii (...). Najemcą lokalu przeznaczonego na salon fryzjerski nadal jest pozwany i T. N. korzysta z usług tego salonu jak jego właściciel. Nad trzema sklepami prowadzonymi przez T. N. nadzór sprawuje z ramienia pozwanego M. K., która nie została przejęta przez (...) sp. z o.o. lub (...) gdyż nie wszyscy pracownicy zatrudniani przez T. N. zostali przejęci przez (...) sp. z o.o. lub (...). Przedstawiciele tych spółek nie byli i nie są widywani w placówkach usługowo-handlowych strony pozwanej. Utarg jest przelewany na konto T. N., towar zamawiany jest na nazwisko pozwanego.

Po dniu 01.07.2012 r. pozwany nadal prowadzi działalność gospodarczą w tych samych lokalach co wcześniej oraz uzyskuje zezwolenia na sprzedaż napojów alkoholowych w prowadzonych sklepach, także w miejscach pracy powódek. Spółki (...) sp. z o.o. oraz (...) nie przejęły żadnego mienia ruchomego lub nieruchomości należących do pozwanego.

Wynagrodzenie za pracę wypłacane było pracownikom przez (...) sp. z o.o., następnie przez (...), a pod koniec 2013 roku pracownicy przestali otrzymywać pensje. Na zwolnieniach lekarskich jako pracodawcę powódki wskazywały odpowiednio spółkę (...) sp. z o.o. lub (...)

Dowód:

- aneks do umowy o pracę A. G., k. 11;
- wyciągi z CEIDG, k. 139-139v, 151;
- zeznania świadka E. F., k. 175-176;
- zeznania świadka M. K., k. 176-176v;
- zeznania świadka J. P., k. 176v-177v;
- zeznania świadka Ł. P., k. 177v-178v;
- zeznania świadka G. W., k. 178v-179v;
- zeznania świadka K. B., k. 202v-203;
- zeznania powódki D. B., k. 203v-204v;
- zeznania powódki K. J., k. 204v-205v;
- zeznania powódki A. Ż., k. 205v-206;
- zeznania powódki A. G., k. 206v-207.

Formalnie pisemne wnioski o udzielenie urlopów powódki kierowały do spółki (...) po dniu 01.11.2012 r.

A. G. pismem z dnia 20.03.2013 r. zwróciła się do spółki (...) z prośbą o udzielenie jej urlopu macierzyńskiego oraz dodatkowego urlopu macierzyńskiego, z których powódka korzystała do dnia 27.08.2013 r. W dniu 30.07.2013 r. A. G. złożyła podanie o udzielenie jej rocznego urlopu w związku z urodzeniem dziecka, na które nie otrzymała odpowiedzi.

W dniu 17.10.2013 r. A. Ż. złożyła wniosek do (...) o udzielenie jej urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego na dzieci urodzone w dniu 11.10.2013 r.

Dowód:

- podania o urlop A. G., k. 7-8;
- zaświadczenie dotyczące A. G., k. 10;
- podanie o urlop A. Ż., k. 36;
- zaświadczenie dotyczące D. B., k. 45;
- wniosek o urlop wychowawczy K. J., k. 38.

T. N. zwrócił się do pracowników przejętych przez spółkę (...) z wyjaśnieniem, iż przed zawarciem ze spółką (...) sp. z o.o. umowy o świadczenie usług z dnia 01.07.2012 r. pozwany dokonał sprawdzenia czy podmiot ten posiada stosowne zezwolenia oraz czy jest zarejestrowany w KRS. Po pozytywnej weryfikacji danych kontrahenta, w celu oszczędności czasu oraz kosztów T. N. zdecydował się na zlecenie usługi polegającej na przejęciu prowadzenia sprzedaży w placówkach strony pozwanej, w połączeniu z obsługą kadrowo-płacową pracowników przez (...) sp. z o.o. Po rozwiązaniu umowy o świadczenie usług przez (...) sp. z o.o. z dniem 31.10.2012 r., pozwany następnie zawarł umowę ze spółką (...) która przejęła pracowników od dnia 01.11.2012 r.

T. N. postanowił jednak zrezygnować ze współpracy ze wskazanymi spółkami z uwagi na ich problemy z wypłacalnością oraz brak kontaktu z ich przedstawicielami.

T. N. zasugerował powódkom, aby złożyły do (...) wypowiedzenia umów o pracę i aby z dniem 01.12.2013 r. podjęły pracę u strony pozwanej.

Dowód:

- pismo T. N. skierowane do pracowników spółki (...) k. 12, 34, 49, 63;
- odpisy z KRS z dnia 04.08.2014 r., k. 140-150;
- umowa o świadczenie usług z dnia 01.07.2012 r., k. 102-107;
- pisemne rozwiązanie umowy o świadczenie usług z dnia 31.10.2012 r., k. 109;
- umowa o świadczenie usług z dnia 01.11.2012 r., k. 110-116;
- umowy-porozumienia między zakładami, k. 108, 136;
- zeznania pozwanego T. N., k. 207-209v.

W ZUS prowadzone jest postępowanie wyjaśniające w sprawie płatnika składek (...). Według opinii Państwowej Inspekcji Pracy oraz organu rentowego przedsiębiorstwo (...) nie jest pracodawcą osób, które spółka ta zgłaszała do ubezpieczeń społecznych. ZUS wstrzymał jednocześnie ustalenie uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych do czasu rozstrzygnięcia tej kwestii.

Pod nadzorem Prokuratury Okręgowej we Wrocławiu, Wydziału VI do Spraw Przystępności (...) prowadzone jest postępowanie przygotowawcze dotyczące działalności spółek (...) sp. z o.o. oraz (...) jako działalności zorganizowanej grupy przestępczej, której celem było podstępne uzyskanie środków pieniężnych znacznej wartości na szkodę Skarbu Państwa i wielu osób fizycznych oraz uporczywe i złośliwe naruszanie praw pracowniczych. W toku śledztwa ustalono, że grupa ta przejmowała pracowników od różnych podmiotów gospodarczych oferując byłym pracodawcom zmniejszenie kosztów pracy. Przejęcia te dokonywane były na podstawie art. 23⁽¹⁾ k.p. Spółka (...) sp. z o.o., a następnie (...) przejmowała na siebie obowiązki związane z zatrudnianiem pracowników, a w tym obowiązek opłacania składek na ubezpieczenie społeczne i zaliczek na podatek dochodowy. Po podpisaniu umów grupa wypłacała pracownikom należne pensje, nie odprowadzała jednak należności do ZUS, pomimo zgłaszania pracowników do ubezpieczeń i składania deklaracji płatników składek.

Dowód:

- pismo ZUS z dnia 10.06.2014 r., k. 25;
- pismo Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 06.03.2014 r., k. 51;
- pisma ZUS z dnia 11.03.2014 r., z dnia 18.03.2014 r., k. 52-53;

- pisma ZUS z dnia 29.08.2014 r., k. 172-173.

Sąd dokonał powyższych ustaleń faktycznych w oparciu o dowody z powołanych dokumentów oraz zeznania stron i świadków.

Co do dokumentów stanowiących dowody w sprawie wskazać należy, iż brak było podstaw do podważenia ich prawdziwości, nie były one zresztą kwestionowane w toku postępowania. Z powołanymi wyżej dokumentami współgrały zeznania powódek oraz pozwanego, a także zeznania świadków, które były dla Sądu wiarygodne i uzupełniały materiał dowodowy.

Okoliczności nawiązania stosunków pracy z powódkami przez prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą: Firma Handlowo-Usługowa (...) w T. T. N. oraz fakt zawarcia umów terminowych, w tym umów na czas określony wynoszący 10 lat, wraz z klauzulą przewidującą możliwość ich wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem bez podania przyczyny, zostały dowiedzione przedłożonymi odpisami umów o pracę A. G., A. Ż., D. B. i K. J.. W swoich zeznaniach powódki wyjaśniły, iż T. N. nie negocjował z nimi warunków umów o pracę zawartych na 10-letnie okresy. Pozwany stosowaną praktykę zawierania umów terminowych uzasadniał umowami najmu lokali zawieranymi także na okres 10 lat.

Spośród dokumentów dopuszczonych w poczet materiału dowodowego i obrazujących fakty dotyczące przejścia pracowników przez spółki (...) sp. z o.o. oraz (...) istotne były skierowane do pracowników pisemne informacje z dnia 01.06.2012 r. oraz z dnia 01.10.2012 r., a także druki ZUS, z których wynikało, iż pozwany wyrejestrował w ZUS powódki i zostały one zgłoszone do ubezpieczeń społecznych przez spółkę (...) sp. z o.o. od dnia 01.07.2012 r. Ustalając stan faktyczny, Sąd wziął pod uwagę również pismo T. N., w którym wyjaśniał on pracownikom okoliczności towarzyszące zawarciu umów z (...) sp. z o.o. i (...)a także przedłożone umowy o świadczenie usług wraz z pisemnymi porozumieniami między zakładami.

Wreszcie pisma ZUS oraz pismo Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 06.03.2014 r. pozwalały bliżej określić sytuację, jaka ma miejsce w Polsce w związku z działalnością spółek (...) sp. z o.o. oraz (...). Dokumenty te stanowiły źródło informacji na temat postępowania wyjaśniającego prowadzonego przez organ rentowy oraz postępowania przygotowawczego w prokuraturze.

Przechodząc do oceny osobowego materiału dowodowego należy wskazać, że dwukrotne przesłuchanie stron w sprawie pozwoliło ustalić – poza wyżej wspomnianymi faktami dotyczącym zawierania umów terminowych przez T. N. – również okoliczności związane z kształtem stosunków pracy powódek w okresie przed i po dniu 01.07.2012 r. Dla powziętych przez Sąd ustaleń faktycznych doniosłe były zeznania A. G., A. Ż., D. B. i K. J. wskazujące jednomyślnie na brak zmian w warunkach zatrudnienia powódek w związku z ich rzekomym przejściem. Pozwany wypowiadał się na temat swojej roli jako pracodawcy i zasadniczo potwierdzał okoliczności, na które wskazywali przesłuchani w sprawie świadkowie.

Świadek E. F. jako bezpośrednia przełożona A. Ż. podała, że również ona została przejęta najpierw przez (...) sp. z o.o., a następnie (...). Zeznająca menadżer nie odczuła zmian, choć z ramienia wskazanych spółek (...) nadzorował jej pracę w salonie fryzjerskim w Galerii (...), ale wyłącznie w kwestiach kadrowo-płacowych. Organizacyjnie pozwany pozostał najemcą lokalu przeznaczonego na salon (...) i T. N. korzystał z usług tego salonu jak jego właściciel. Z kolei świadek M. K. zeznała, że ona nie została przejęta, gdyż nie wszyscy pracownicy strony pozwanej zostali przejęci przez (...) sp. z o.o. lub (...) M. K. w imieniu pozwanego nadzorowała trzy prowadzone przez niego sklepy, świadek podkreśliła, że według jej wiedzy mienie T. N. nie zostało przejęte. W tym samym tonie wypowiadali się pozostali świadkowie: J. P., Ł. P. i K. B.. Co prawda, jak podali wskazani świadkowie, wynagrodzenie za pracę wypłacane było pracownikom przez (...) sp. z o.o., następnie przez (...)a na zwolnieniach lekarskich wskazywano spółkę (...) sp. z o.o. lub (...)lecz przedstawiciele tych podmiotów gospodarczych nie byli widywani w placówkach handlowo-usługowych strony pozwanej, utarg niezmiennie przekazywany był na konto T. N., również towar zamawiany był na nazwisko pozwanego. Obowiązki pracowników szeregowych nie zmieniły się w konsekwencji rzekomego przejścia, w

tym obowiązki powódek nie uległy zmianie, tak jak miejsce świadczenia pracy. Świadkowie potwierdzili, że jakkolwiek kontakt z przedstawicielem spółki (...) sp. z o.o. lub (...) P. K. był możliwy tylko telefonicznie lub mailowo.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwa zasługiwały na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności rozważenia wymagała kwestia interesu prawnego powódek w ustaleniu istnienia stosunków pracy zawartych z T. N., prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą: Firma Handlowo-Usługowa (...) w T., zgodnie z art. 189 k.p.c. Według poglądu wyrażonego w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 01.07.1999 r., I PKN 133/99 (OSNAPiUS 2000 Nr 18, poz. 687) pracownik ma interes prawny w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy z określonym podmiotem w następstwie zdarzenia opisanego w art. 23¹ k.p., bowiem w wyniku zastosowania tego przepisu dochodzi do istotnej zmiany istniejącego stosunku pracy poprzez zastąpienie jednego pracodawcy drugim.

Sąd poddał analizie kwestię zmiany podmiotowej po stronie pracodawcy w stosunkach pracy łączących powódki ze stroną pozwaną oraz uznał, że niewątpliwie posiadały one interes prawny w ustaleniu, czy ich aktualnym pracodawcą jest T. N., czy też (...) + H. + B. + (...) sp. z o.o. w O., obecnie w upadłości likwidacyjnej.

W przedmiotowej sprawie ustalić należało, czy doszło do skutecznego przejścia zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p. na nowego pracodawcę: spółkę (...) sp. z o.o., a następnie na wskazaną wyżej spółkę (...) Zgodnie z powołanym przepisem, w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. W związku z tym pracownicy, którzy przeszli na nowego pracodawcę nie muszą zawierać z nim umów o pracę (por. wyrok SN z dnia 28.09.1990 r., I PR 251/90, OSNCP 1991/10-12/130).

Dla uznania, że nastąpiło przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę ujęte w art. 23¹ k.p., konieczne jest faktyczne przejście władztwa nad zakładem pracy przez nowy podmiot powodujące, że pracownicy świadczą pracę na rzecz kogo innego niż dotychczas (por. wyrok SN z dnia 18.02.2010 r., III UK 75/09, LEX nr 585849). Z mocy tego przepisu stosunki pracy z pracownikami zatrudnionymi w zakładzie (lub w jego części) w chwili przejścia zakładu przez innego pracodawcę trwają nadal z tą różnicą, że w miejsce dotychczasowego pracodawcy wstępuje jako strona nowy podmiot posiadający zdolność zatrudniania pracowników w charakterze pracodawcy (art. 3 k.p.). Nowy pracodawca nabywa na zasadzie następstwa prawnego wszelkie prawa wynikające z nawiązanych stosunków pracy z poprzednim pracodawcą oraz przechodzą nań wszystkie obowiązki, jakie ciążyły na poprzednim pracodawcy wobec pracowników przejętego zakładu (por. uchwała SN z dnia 24.10.1997 r., III ZP 35/97, OSNAP 1998/16/474).

Wytyczne w kwestii wykładni art. 23¹ k.p. odnaleźć można w postanowieniach dyrektywy Rady nr 2001/23/WE z dnia 12.03.2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich dotyczących ochrony praw pracowniczych w razie przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz. Urz. WE L 82 z dnia 22.03.2002 r., s. 16). Zgodnie z art. 1 ust. 1 lit. b tej dyrektywy z transferem mamy do czynienia wtedy, kiedy przejmowana jest jednostka gospodarcza, która zachowuje swoją tożsamość, oznaczającą zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa czy pomocnicza. Przejęcie najpierw dotyczy zatem jednostki gospodarczej, a w konsekwencji tego transferu pracownicy tej jednostki stają się pracownikami podmiotu przejmującego jednostkę gospodarczą – nie odwrotnie.

Pozostając na gruncie europejskiej wykładni wskazać należy, iż Trybunał Sprawiedliwości UE przyjął, że pojęcie jednostki podlegającej przejściu odnosi się do zorganizowanej grupy osób i środków ułatwiających wykonywanie działalności gospodarczej zmierzającej do osiągnięcia określonego celu. W tym sensie pojęcie jednostki gospodarczej nie może być zredukowane do powierzonych jej zadań (activity) czy usług (services) (zob. wyrok TS UE z dnia 19.09.1995 r. w sprawie C-48/94 Ledernes, Hovedorganisation, acting for Ole Rygaard v. Dansk Arbejdsgiverforening, acting for StroMolleAkustikA/S; wyrok TS UE z dnia 11.03.1997 r. w sprawie C-13/95 Ayse Suzen v Zehnacker Gebaudereinigung GmbH Krankenhausservice).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego można zauważyć liczne odniesienia do prawa UE na tle problematyki transferu (zob. wyrok SN z dnia 29.03.2012 r., I PK 150/11, wyrok SN z dnia 25.01.2013 r., I PK 172/12; wyrok SN z dnia 14.05.2012 r., II PK 228/11). W zgodzie z przedstawioną wyżej wykładnią Trybunału, Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 28.03.2013 r., III PZP 1/13, wskazał, że nie stanowi przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p. zniesienie jednostki organizacyjnej wykonującej zadania z zakresu administracji publicznej i przekazanie tych zadań innej jednostce, posiadającej własne zasoby kadrowe wystarczające do ich wykonania.

Ocena czy nastąpiło przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę wymaga na wstępie określenia jednostki gospodarczej będącej przedmiotem przejścia jako zorganizowanego połączenia zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej. Do kryteriów wyodrębnienia takiej jednostki należy przypisanie jej określonego zadania lub zadań, lecz nie tylko, gdyż równie istotne jest wyodrębnienie zespołu pracowników, ustalenie określonej struktury kierownictwa, a nade wszystko udostępnienie środków materialnych, urządzeń, specjalistycznej wiedzy itp. Sąd Najwyższy nakazał w każdym konkretnym przypadku rozważyć, czy jednostka gospodarcza zachowała tożsamość po przejściu, przy czym w przypadku jednostek, których byt konstytuuje zespół pracowników, stwierdzenie tożsamości jednostki przed i po przejściu zależy w decydującej mierze od ustalenia, że większość pracowników w znaczeniu liczebnym i kompetencji personelu przydzielonego do zadania została przejęta (por. np. uzasadnienie wyroku SN z dnia 17.05.2012 r., I PK 180/11, LEX nr 1219492). Analogicznie jeżeli o wyodrębnieniu jednostki przesądzą składniki materialne przedsiębiorstwa – wówczas jednostka zachowuje tożsamość po przejściu owego majątku.

W przypadku działalności gospodarczej prowadzonej przez pozwanego T. N. błędem jest stwierdzenie, że wyłącznie pracownicy stanowili o jej istnieniu. Należy mieć na uwadze bowiem konieczność dysponowania przez stronę pozwaną lokalami oraz ich wyposażeniem, gdzie prowadzone są sklepy i salon fryzjerski. Składniki materialne są nierozłącznym od personelu zapleczem jednostki gospodarczej prowadzonej przez T. N.. W kontekście powyższych rozważań, w niniejszej sprawie nie doszło do przejścia przez spółkę (...) sp. z o.o., a także spółkę (...) zakładu pracy zatrudniającego powódki. Podmioty te nie przejęły „zorganizowanego połączenia zasobów”, którego celem jest prowadzenie określonej działalności gospodarczej, lecz w ramach prowadzonego w formie usługi na rzecz pozwanego T. N. outsourcingu kadrowo-płacowego spółki (...) sp. z o.o. i (...). miały przejąć jedynie samych pracowników, z powołaniem się na przepis art. 23⁽¹⁾ k.p. Przypominając – przepis ten wskazuje na zmianę pracodawcy z mocy samego prawa, lecz wtórnie wobec przejścia zakładu pracy. W omawianej sprawie nie miało miejsca przejście zorganizowanych składników majątkowych na spółki (...) sp. z o.o. i (...), zatem nie doszło do zmiany pracodawcy z mocy samego prawa. Sama umowa pomiędzy pozwanym a wskazanymi spółkami nie zrodziła skutków z art. 23⁽¹⁾ k.p. bez realnego przeniesienia składników materialnych przedsiębiorstwa prowadzonego przez T. N..

Jednostka gospodarcza, tj. działalność pozwanego w formie usługowo-handlowej z wykorzystaniem najmowanych lokali funkcjonowała po dniu rzekomego przejścia tak jak dotychczas. Warunki zatrudnienia powódek nie zmieniły się: powódki nadal świadczyły pracę tego samego rodzaju, w tych samych miejscach pracy oraz na tych samych stanowiskach, co poprzednio. Kierownictwo pozwanego w sensie organizacyjnym pozostało niezmienione, a także bezpośrednimi przełożonymi powódek pozostały osoby wyznaczone dla A. G., A. Ż., D. B. i K. J. w celu załatwiania spraw służbowych, np. grafiku pracy. Udział P. K., który występował jako przedstawiciel spółek (...) sp. z o.o. i (...) zauważalny był na niewielkim polu, jedynie w kwestiach kadrowo-płacowych. Wykonywanie obsługi kadrowo-płacowej, nawet pomimo informacji o przejściu pracowników w trybie art. 23¹ k.p. skierowanej do pracowników pozwanego, przerejestrowaniu ich w ZUS oraz wypłacie wynagrodzeń, nie stanowiło o przejściu zakładu pracy i zmianie pracodawcy, jeżeli nie zostały przejęte składniki majątkowe, tak jak w przedmiotowej sprawie.

Mając na uwadze powyższe, Sąd ustalił istnienie stosunków pracy między powódkami a pozwanym, zgodnie z żądaniami pozwów (art. 189 k.p.c., art. 22 § 1 k.p.).

Rozpatrując żądania powódek domagających się ustalenia, że umowy o pracę zawarte przez nie z pozwanym na okresy 10-letnie są umowami o pracę zawartymi na czas nieokreślony, Sąd również zobligowany był do zbadania przysługującego im w tym zakresie interesu prawnego, zgodnie z powołanym już art. 189 k.p.c. Po pozytywnym zweryfikowaniu kwestii interesu prawnego również w tej części powództw – Sąd przystąpił do analizy ustawowych przesłanek zawierania terminowych umów o pracę i umów o pracę na czas nieokreślony pod kątem ich zaistnienia w omawianej sprawie.

Przepis art. 25 § 1 k.p. stanowi, że umowę o pracę zawiera się na czas nieokreślony, określony lub na czas wykonania określonej pracy. Zgodnie z § 2 tego przepisu, każda z tych umów może być poprzedzona umową o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy. Zatem umowa o pracę na czas określony jest możliwa do zawarcia, jako jedna z trzech rodzajów umów terminowych. Cechą charakterystyczną wszystkich umów o oznaczonym czasie trwania jest konieczność określenia terminu końcowego umowy, określenie momentu ustania stosunku pracy, które musi być dokonane już przy zawieraniu umowy. Ponadto zawarcie umowy o pracę na czas określony na okres wielu lat nie zależy od swobodnej woli stron, ale podlega weryfikacji pod kątem zgodności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do terminowego zatrudniania oraz zasadami współżycia społecznego (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 07.09.2005 r., II PK 294/2004, OSNP 2006/13-14 poz. 207 i z dnia 25.10.2007 r., II PK 49/2007, OSP 2008/7-8 poz. 76). Interes pracownika i jego korzyści z zawarcia wieloletniego terminowego stosunku pracy mogą okazać się pozorne w razie jego wypowiedzenia, które nie wymaga formalnego wskazania przyczyn uzasadniających wypowiedzenie, związkowej konsultacji zamiaru wypowiedzenia, zachowania z reguły dłuższych okresów wypowiedzenia, ani nie gwarantuje świadczeń przysługujących w razie rozwiązywania bezterminowych stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika lub możliwości skorzystania z wcześniejszych uprawnień emerytalnych.

Stosownie do art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie korzysta z ochrony. Przez pojęcie „zasad współżycia społecznego” należy rozumieć normy moralne, bądź też skonkretyzowane reguły moralne, a nieraz także normy obyczajowe. Natomiast pojęcie „społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa” należy łączyć z ekonomicznym aspektem konkretnego prawa (uprawnienia) podmiotowego oraz z szerszym pojęciem interesem społecznym.

W niniejszej sprawie pozwany T. N. zawarł z powódkami umowy na czas określony na okresy 10-letnie. Każda z tych umów zawierała klauzulę dopuszczającą możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem bez podania przyczyny. Podkreślenia wymaga fakt, że charakter obowiązków pracowniczych nałożonych na A. G., A. Ż., D. B. i K. J. nie wskazywał na konieczność określenia terminów końcowych w dniu zawierania umów. Pozwany prowadząc działalność w sklepach i salonie fryzjerskim nie był związany terminem zakończenia kontraktu, jak ma to miejsce np. przy umowach budowlanych. Podnoszonego przez T. N. argumentu o zawieraniu umów najmu lokali na okresy 10-letnie Sąd nie uznał o tyle, że pozwany nie udowodnił, jakoby zawierane przez niego umowy najmu lokali pokrywały się terminowo z zawieranymi umowami o pracę na czas określony wynoszący 10 lat. W okolicznościach faktycznych sprawy Sąd ustalił, że wolą stron nie było w rzeczywistości określenie momentu ustania stosunków pracy powódek na daty przypadające odpowiednio w latach 2019-2021, tj. po upływie 10 lat od daty zawarcia umów o pracę na czas określony. Przy zawieraniu umów o pracę z powódkami nie było żadnego merytorycznego uzasadnienia dla przyjęcia 10-letnich okresów trwania tych umów.

Sąd ocenił, że zawarte umowy o pracę na czas określony wynoszący 10 lat stanowiły obejście norm prawnych wyznaczających prymat dla zatrudniania bezterminowego oraz były sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do terminowego zatrudniania i zasadami współżycia społecznego, gwarantującymi stabilność zatrudnienia.

W konsekwencji powyższych rozważań należało uznać, że łączące powódki z pozwanym umowy o pracę, na podstawie których A. G., A. Ż., D. B. i K. J. pozostają zatrudnione przez T. N., są umowami zawartymi na czas nieokreślony (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 18 § 1 i 2 k.p.).

Sąd w wyroku uwzględnił żądanie powódki A. G. i nakazał pozwanemu pracodawcy, aby udzielił powódce urlopu wychowawczego. W myśl obowiązujących przepisów (art. 186 k.p.) A. G. nabyła uprawnienia do urlopu wychowawczego w związku z narodzinami dziecka oraz przepracowaniem sześciomiesięcznego okresu, zatem jej roszczenie jest uzasadnione. Sąd nie określił terminu odbywania urlopu wychowawczego przez powódkę pozostawiając tą kwestię do ustalenia stronom stosunku pracy, a w wyroku przesądził o uprawnieniu pracownika.

Wobec tego, że w toku postępowania powódki: D. B. i K. J. cofnęły powództwa w zakresie żądań zasądzenia świadczeń oraz powódka A. G. cofnęła pozew w zakresie wniosku o nakazanie pozwanemu udzielenia jej urlopu wypoczynkowego, na które to cofnięcia żądań strona pozwana wyraziła zgodę – w tym zakresie Sąd postępowanie umorzył na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. w związku z art. 203 § 1 i 4 k.p.c. i art. 469 k.p.c. uznając, że częściowe cofnięcia pozwów były dopuszczalne.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. mając na uwadze to, że pozwany przegrał proces.

Sąd nakazał pobrać od T. N. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Tarnowie następujące kwoty: 1.008 zł, 1.008 zł, 408 zł i 239 zł tytułem zwrotu opłat od pozwów odpowiednio: A. G., A. Ż., D. B. i K. J.. Pracownik dochodzący roszczeń z zakresu prawa pracy nie ma wszak w świetle art. 96 ust. 1 pkt 4) ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167 poz. 1398) obowiązku uiszczania opłat sądowych. Zwolnienie to jednak nie dotyczy pracodawcy, na którym ciąży obowiązek uiszczania kosztów sądowych, w tym opłaty od pozwu. W sytuacji, gdy pracodawca jest stroną przegrywającą ma on obowiązek uiścić opłatę od pozwu, od której uiszczenia pracownik był zwolniony. Wyliczając opłaty od pozwów w niniejszej sprawie, na podstawie art. 13 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd przyjął opłatę stosunkową w wysokości 5% od wartości przedmiotu sporu.

SSR Anna Sulimka