

Sygn. akt VIII **Pa 34/17**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 kwietnia 2017 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska
Sędziowie:	SSO Teresa Kalinka SSR del. Magdalena Kimel (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 20 kwietnia 2017r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. K. (K.)

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 24 stycznia 2017 r. **sygn. akt** IV P 1155/15

1) oddala apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSR del. Magdalena Kimel (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt: VIII Pa 34/17

UZASADNIENIE

Powód M. K. ostatecznie domagał się zasądzenia na swą rzecz od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Z. odszkodowania w kwocie 11769 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od 29 sierpnia 2015 roku do dnia zapłaty. Uzasadniał swoje stanowisko tym, że zawarł z pozwaną w dniu 2 maja 2008 roku umowę o pracę na czas określony pięciu lat. Po jej wygaśnięciu powód zawarł kolejne 2 umowy – jedną ze spółką (...) kapitałowo powiązaną z pozwaną – na okres próbny od 1 maja 2013 roku do 31 lipca 2013 roku, następnie zaś

znowu z pozwaną na czas określony pięciu lat. U pracodawcy (...) wykonywał on te same czynności na identycznie określonym stanowisku. Powód wskazywał, że rozwiązanie jego umowy o pracę przez pozwaną w dniu 26 sierpnia 2015 roku z dwutygodniowym okresem wypowiedzenia było wadliwe. Powoływał się on na fakt, że zawarcie kolejnych umów terminowych w jego przypadku wiązało się z obejściem przez pozwaną prawa. Tym samym, jak konkludował, wypowiedzenie umowy o pracę powinno odbyć się w reżimie umowy zawartej na czas nieokreślony.

Na rozprawie w dniu 31 maja 2016 roku powód cofnął powództwo w zakresie roszczeń o ustalenie, na co strona pozwana wyraziła zgodę.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa. Na uzasadnienie pozwana wskazała, że powód nie złożył oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczeń woli, na mocy której została zawarta umowa z (...). Pozwana zaprzeczyła również, by była powiązana kapitałowo z tą spółką. Podniosła również z ostrożności procesowej, że przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę było niewłaściwe wywiązanie się przez niego z nałożonych nań obowiązków.

Wyrokiem z dnia 24 stycznia 2017 roku Sąd Rejonowy w Zabrzu, sygn. akt: IV P 1155/15 w punkcie 1 zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 11.769 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 31 października 2015 r., a w punkcie 2 oddalił powództwo w pozostałym zakresie. W punkcie 3 wyroku Sąd umorzył postępowanie w zakresie, w którym powód ograniczył swoje żądanie. Następnie w punkcie 4 wyroku Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 180 zł, tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Sąd wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.932 złotych (punkt 5 wyroku) a w punkcie 6 wyroku nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Zabrzu kwotę 589 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powód był zwolniony.

Sąd I instancji ustalił, że od sierpnia 2003 roku powoda łączyła umowa o pracę na czas określony ze spółką z o.o. (...). Powód zatrudniony był na stanowisku handlowca. Z dniem 1 maja 2008 roku nastąpiło przejście zakładu pracy w trybie art. 23⁽¹⁾ k.p. na pozwaną. Według ustaleń Sądu I instancji strony zawarły 2 maja 2008 umowę o pracę na czas określony do dnia 30 kwietnia 2013 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku „handlowiec”. Jako miejsce pracy strony określiły „dział sprzedaży – siedziba firmy w Z.”. Powód i pozwana dopuściły także możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Od 1 stycznia 2010 roku powodowi powierzono stanowisko „koordynatora ds. sprzedaży (...)” w C.. Powód w razie potrzeby miał wykonywać pracę także we wszelkich innych placówkach handlowych pozwanej. Od 1 lutego 2011 roku powód piastował stanowisko „koordynatora regionalnego”.

Sąd I instancji ustalił, że powód w końcowym okresie zatrudnienia u pozwanej rozmawiał z kadrową tej spółki o możliwości dalszego zatrudnienia. Dowiedział się wówczas, że nie ma takiej możliwości i będzie musiał podpisać umowę z (...). Kadrowa wskazała, że powód musi złożyć formalnie aplikację do (...) o zatrudnienie „aby jakoś to wyglądało”. Obiecała ona jednak, że po trzech miesiącach powód wróci do pracy u pozwanej. Wobec tego po wygaśnięciu zawartej uprzednio z pozwaną umowy o pracę powód podpisał umowę ze spółką (...) na okres próbny od 1 maja 2013 roku do 31 lipca 2013 roku – w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika regionalnego. Po upływie przewidzianego w umowie okresu powód zgłosił się do kadr pozwanej, po czym zawarł z pozwaną w dniu 31 lipca 2013 roku umowę o pracę na czas określony od 1 sierpnia 2013 roku do 31 grudnia 2018 roku z możliwością wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia - na stanowisku kierownika regionalnego na pełen etat.

Jak ustalił Sąd Rejonowy w Zabrzu powód wraz z pozwaną zawarli ponadto 13 listopada 2014 roku umowę o zakazie konkurencji. Strony wskazały, że do podmiotów powiązanych z (...) Sp. z o.o. należy m.in. (...) Sp. z o.o. w G. (§ 2 ust. 3 umowy). Nadto Sąd ustalił, iż pismem z 26 sierpnia 2015 roku – odebranych przez powoda dwa dni później – pozwana wypowiedziała umowę o pracę zawartą 31 lipca 2015 roku z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Pracodawca nie wskazał przyczyny wypowiedzenia. Jak ustalił Sąd Rejonowy pomimo formalnych

zmian pracodawców przez cały wspomniany okres powód wykonywał na identycznym stanowisku („kierownik regionalny”) te same czynności: kontrolował kierowników poszczególnych, tych samych sklepów, rozliczał plany sprzedaży, zatrudniał, szkolił i zwalniał pracowników oraz rozwiązywał problemy z załogą. Dogłądane przez powoda sklepy należały do pozwanej oraz powiązanych z nią spółek (prowadzone pod szyldami (...) i (...)). Powód zajmował się także nieustannie sprawami (...) (prowadzącym sprzedaż internetową) oraz (...). Opracowywał on tabelę zbiorczą (dla celów wyliczenia premii) obejmującą pracowników (...), (...), (...) i pozwanej. Jak ustalił Sąd I instancji biuro powoda cały czas znajdowało się w tym samym miejscu. Nieustannie przełożonymi powoda byli P. B. (zatrudniony w (...)) i A. B. (...). Spółki (...) i (...) powiązane były personalnie (osobą członka zarządu). Klienci sklepu (...) mogli odbierać towar także w sklepach prowadzonych pod szyldem pozwanej.

Według ustaleń faktycznych Sądu I instancji u pozwanej istniała praktyka – w związku z wpływem okresu umów zawieranych na czas określony - podpisywania z pracownikami kolejnej umowy o pracę przez inne powiązane podmioty, m.in. (...). Najczęściej umowy te były zawierane na okres próbny trzech miesięcy, po czym pozwana ze swoimi formalnie byłymi pracownikami podpisywała kolejne umowy o pracę na czas określony. Zdarzało się, że w konkretnym salonie sprzedaży jednocześnie pracowały osoby zatrudnione przez cztery, różne spółki: pozwaną, (...), (...) w L. i (...). Jak ustalił Sąd Rejonowy w Zabrze wynagrodzenie powoda za trzymiesięczny okres pracy u pozwanej wynosiło 11.769 złotych.

Sąd I instancji stan faktyczny ustalił na podstawie dowodów z dokumentów w postaci akt osobowych powoda ze świadectwem pracy z 30.4.2013r., umowy o pracę na czas określony z 2.5.2008r. – k. 10; porozumienia stron z 1.1.2010r. – k. 11, umowy o pracę z 30.4.2013r., świadectwa pracy z 31.7.2013r. i 14.9.2015r. oraz umowy o pracę z 31.7.2013 r. z akt osobowych powoda, umowy o zakazie konkurencji z 13.11.2014r. – k. 17-19, rozwiązania umowy o pracę z akt osobowych powoda oraz z zeznań świadków W. T. – k. 71v, M. B. – k. 71v-72, Ł. K. – k. 72-72v, A. J. – k. 74v, T. P. – k. 75, J. F. – k. 75-75v, P. B. – k. 82v i przesłuchania powoda k. 91v-92. Sąd Rejonowy argumentował, że wiarygodność wskazanych dowodów nie budziła żadnych wątpliwości. Sąd I instancji podał, że pominął dowód z zeznań świadków zawnioskowanych przez pozwaną, gdyż przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, tym bardziej że nie zostały one podane w wypowiedzeniu.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd I instancji zważył, że roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie co do zasady i wysokości należnego odszkodowania.

Sąd Rejonowy podkreślił, że podstawowe znaczenie dla rozpoznania sprawy miało ustalenie, jakiego rodzaju umowę o pracę w rzeczywistości pozwany wypowiedział – czy była to umowa na czas określony, na co wskazywała jej literalna treść, czy też umowa na czas nieokreślony. Było to istotne, albowiem zgodnie z art. 30 § 4 k.p. ustawodawca obciążył pracodawcę obowiązkiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę zawartej jedynie na czas nieokreślony. Przepis ten nie dotyczy wypowiedzania umów zawartych na czas określony. Nie dochowanie formalnego wymogu wprowadzonego przez pracodawcę w art. 30 § 4 k.p. stanowi zaś przejaw „naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę” w rozumieniu art. 45 k.p., rodzącego po stronie pracownika roszczenie m.in. o odszkodowanie.

Sąd I instancji wskazał, iż w jego ocenie w niniejszej sprawie powód wykazał, że umowę o pracę wypowiedzianą przez pozwaną – wbrew jej treści – należało uznać za umowę zawartą na czas nieokreślony. Sąd argumentował, że pierwszą umowę o pracę na czas określony strony zawarły w dniu 1 maja 2008 roku na okres pięciu lat. W związku z jej wygaśnięciem z uwagi na upływ określonego w umowie czasu powód z inicjatywy pozwanej zawarł w dniu 30 kwietnia 2013 roku umowę na okres próbny ze spółką (...). Zdaniem Sądu Rejonowego umowę tę należało uznać za zawartą w rzeczywistości z pozwaną. Świadczy o tym fakt, że powód – pomimo formalnej zmiany pracodawcy – piastował identyczne stanowisko z tożsamym zakresem czynności w tych samych sklepach. W pracy powoda dosłownie nic się nie zmieniło – także co do lokalizacji jego biura, miejsca świadczenia pracy i wynagrodzenia. Nad powodem czuwał niezmiennie ten sam przełożony, który formalnie nie był również zatrudniony w pozwanej spółce. Powód bez względu na osobę ujawnionego pracodawcy na dokumencie umowy wciąż wykonywał pracę kierownika regionalnego na rzecz pozwanej i pod jej kierownictwem w miejscu i czasie przez nią wyznaczanym (art. 22 § 1 k.p.).

Sąd orzekający także podniósł, że dowodem na to, iż umowa z (...) nie odzwierciedlała rzeczywistej intencji stron jest postępowanie kadrowej zatrudnionej przez pozwanego, która wprost sugerowała fikcyjność zmiany pracodawcy. W opinii Sądu I instancji w przedmiotowej sprawie należało uznać, że powód i spółka (...) świadomie (za wiedzą i zgodą pozwanej) złożyły oświadczenia złożone dla pozorów w rozumieniu art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w tym celu, by ukryć inną czynność prawną, jaką było wyrażenie przez powoda i pozwaną woli kontynuowania stosunku pracy. Udział w tej operacji formalnoprawnie innego podmiotu (spółki (...)) wynikał z daleko idących między nimi powiązań (personalnych, rynkowych, kapitałowych). Czynność dyssymulowana od uzewnętrznionej różniła się zatem osobą pracodawcy. Stosownie do przywołanego wyżej art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.c. w tej sytuacji konieczna była ocena ważności ukrytej czynności prawnej (w realnym brzmieniu; tj. umowy o pracę między stronami sporu). W okolicznościach sprawy – wykazujących świadczenie przez powoda pracy na rzecz pozwanej – nie było podstaw kwestionowania takiej umowy. Wprawdzie pozwana nie złożyła oświadczenia woli kontynuowania stosunku pracy z powodem na piśmie, a przepis art. 29 § 2 k.p. wymaga formy pisemnej dla umów o pracę. Należy jednak podkreślić, iż ustawodawca nie zastrzegł skutku nieważności umowy o pracę przy naruszeniu formy jej zawarcia. Na marginesie Sąd I instancji zaznaczył, że bez znaczenia pozostaje podnoszona przez pozwaną kwestia niezłożenia przez powoda oświadczenia o „uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli”, skoro normujący tę instytucję przepis art. 88 k.c. nie dotyczy pozorności.

Sąd I instancji podał, że zawarta przez powoda i pozwaną umowa o pracę na trzymiesięczny okres próby była zatem ważna, ale okoliczności sprawy wskazywały, że pozwana (inicjatorka zawarcia tego rodzaju umowy) uczyniła ze swego prawa użytek sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa (art. 8 k.p.) i powołał się na stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z 4 września 2013 roku, sygn. akt II PK 358/12. W ocenie Sądu I instancji zawieranie z powodem umowy o pracę na okres próbny było bezcelowe, gdyż już wcześniej strony wiązała umowa na czas określony, a stanowisko powoda nie uległo zmianie. Dodatkowo pozwana w okresie 5 lat świadczenia pracy przez powoda na podstawie umowy o pracę na czas określony z dnia 1 maja 2008 roku miała możliwość wyrobić sobie pogląd w kwestii wartości powoda jako pracownika. Najwyraźniej zresztą przekonanie takie towarzyszyło pozwanej przez cały czas, skoro kadrowa pozwanej obiecywała powodowi po upływie okresu umowy zawartej na okres próbny dalsze zatrudnienie, do czego ostatecznie doszło. W tym stanie rzeczy umowę tę należało uznać za zawartą na czas określony (3 miesiące). W konsekwencji zawarta między stronami sporu umowa o pracę z dnia 31 lipca 2013 roku stanowiła trzecią umowę o pracę na czas określony. W myśl art. 25¹ § 1 k.p. w ówczesnym brzmieniu było to równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony – pomimo treści zawartej między stronami umowy. Sąd orzekający podkreślił, że stanowisko powoda jest tym bardziej zasadne, jeśli zważyć, że już od 20 sierpnia 2003 roku łączył go stosunek pracy ze spółką z o.o. (...), której stroną z mocy prawa w trybie art. 23¹ § 1 k.p. stała się powódka. W rzeczywistości powód zawarł więc cztery umowy na czas określony, a w chwili podpisywania ostatniej miał za sobą już dziesięcioletni okres zatrudnienia w przedsiębiorstwie pozwanej. Sąd I instancji argumentował również, że w konsekwencji, należało uznać, że w treści złożonego pracownikowi oświadczenia o wypowiedzeniu powinna zostać zawarta informacja o jego przyczynie (art. 30 § 4 k.p.), gdyż strony łączyła w rzeczywistości umowa na czas nieokreślony. Bezsposornie wypowiedzenie umowy o pracę żadnego powodu wypowiedzenia nie wskazywało, co było zresztą wynikiem wadliwej kwalifikacji prawnej umowy przez pozwaną. Niedopełnienie obowiązku z art. 30 § 4 k.p. stanowiło zaś przejaw „naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów” o pracę zawartej na czas nieokreślony w myśl art. 45 § 1 k.p. Wobec tego roszczenie powoda o odszkodowanie było zasadne. W tym stanie rzeczy bez znaczenia pozostawało, czy rzeczywiście istniał jakiś powód wypowiedzenia i czy był on uzasadniony, co starała się wykazać pozwana. Badanie tych okoliczności byłoby konieczne dopiero wtedy, gdyby przyczyna została podana (skonkretyzowana) w wypowiedzeniu. Wysokość odszkodowania odpowiadała kwocie wynagrodzenia przysługującego powodowi za 3 miesiące (jako odpowiadającemu okresowi wypowiedzenia z art. 36 § 1 pkt 3 k.p.), co w niniejszej sprawie pozostawało między stronami bezsporne.

Sąd I instancji orzekł o odsetkach na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., przyjmując, że roszczenie o odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. ma tzw. charakter bezterminowy (w myśl art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Stało się ono wymagalne z dniem doręczenia pozwanemu pracodawcy odpisu pozwu (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z

15.11.2006r., sygn. akt I PK 112/06). W niniejszej sprawie doręczenie odpisu pozwu nastąpiło 30 października 2015 roku, a wobec tego pozwana pozostawała w opóźnieniu od dnia następnego tj. 31 października 2015 roku.

Sąd I instancji na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. umorzył postępowanie w zakresie zgłoszonych w pozwie roszczeń o ustalenie, uznając, że w tym zakresie doszło do skutecznego cofnięcia pozwu przez powoda (za zgodą pozwanej – art. 203 § 1 k.p.c.). Sąd nie dopatrył się okoliczności, które mogłyby świadczyć o tym, że cofnięcie pozwu było sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego, zmierzało do obejścia prawa (art. 203 § 4 k.p.c.) albo naruszało słuszny interes pracownika (art. 469 k.p.c.). Sąd I instancji orzekł o rygorze natychmiastowej wykonalności w części pełnego, jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Sąd Rejonowy orzekł o kosztach procesu na podstawie art. 100 k.p.c i art. 98 § 3 k.p.c., zasądzając od pozwanej na rzecz powoda kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Sąd orzekający uznał, że powód uległ w niewielkim zakresie co do swego żądania (odsetkowego), co usprawiedliwiało włożenie na pozwaną obowiązku zwrotu wszystkich kosztów powoda. Wprawdzie powoda należało uznać dla celów orzeczenia o kosztach procesu za osobę przegrywającą także w zakresie zgłoszonych pierwotnie roszczeń o ustalenie, ale w tym zakresie pozwana nie domagała się zwrotu kosztów procesu (art. 203 § 2 k.p.c.). Ponadto Sąd I instancji wskazał, że zasądzenie żądanej przez powoda kwoty tytułem odszkodowania w istocie zaspokajało w całości jego interes procesowy pomimo nierozpoznania zgłoszonych roszczeń o ustalenie. Sąd określił wysokość kosztów zastępstwa procesowego na podstawie przepisu § 12 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j. Dz.U. z 2013r., poz. 461 ze zm.).

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. z 2016 r., poz. 623; dalej: u.k.s.c.) Sąd Rejonowy nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Zabrzcu kwotę 589 złotych jako opłaty od pozwu, od której uiszczenia powód był zwolniony na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 u.k.s.c. Wysokość opłaty została obliczona zgodnie z art. 13 ust. 1 u.k.s.c., jako stanowiąca 5% wysokości zasądzanego roszczenia.

W apelacji od wyroku pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Z. zaskarżyła wyrok w całości i zarzuciła orzeczeniu:

1. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego polegającą na uznaniu, iż:

- umowa o pracę zawarta pomiędzy stronami w dniu 31 lipca 2013 roku na czas określony do dnia 31 grudnia 2018 roku stanowiła umowę o pracę na czas nieokreślony,

- umowa o pracę na okres próbny z dnia 30 kwietnia 2013 roku łącząca powoda z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w rzeczywistości została zawarta z pozwaną i stanowiła umowę na czas określony,

- kadrowa zatrudniona u pozwanej wprost sugerowała fikcyjność zmiany pracodawcy, podczas gdy z analizy zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie wynika taka okoliczność,

2. naruszenie prawa procesowego, mające wpływ na treść zaskarżonego wyroku, a to przepisu artykułu 227 kpc poprzez oddalenie wniosku pozwanej o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków: S. P. i K. B. na okoliczność, że powód w sposób niewłaściwy wywiązywał się z powierzonych obowiązków, w sytuacji, gdy przedmiotem dowodu z zeznań powyższych świadków były fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie.

3. naruszenie prawa materialnego, a to przepisu artykułu 83 kc w związku z przepisem artykułu 300 kp poprzez ich niewłaściwe zastosowanie w stanie faktycznym sprawy i uznanie, że umowa o pracę na okres próbny z dnia 30 kwietnia 2013 roku łącząca powoda z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością była umową pozorną.

Pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Zdaniem apelującej powód zawarł umowę na okres próbny z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością i nigdy nie złożył oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli na mocy którego została zawarta ta umowa. Zawarcie przez powoda umowy z (...) sp. z o.o. nastąpiło zgodnie z wolą stron stosunku pracy, lecz nie w celu wyłączenia skutków określonych w przepisie artykułu 25⁽¹⁾ § 1 kp w brzmieniu obowiązującym w chwili zawarcia umowy. Nadto pozwana wskazała, że stanowisko kierownika regionalnego, które na podstawie umowy z dnia 31 lipca 2013 roku piastował powód, zalicza się do kadry wyższej, a zatem zawarcie umowy z takim pracownikiem na czas określony wynoszący pięć lat było uzasadnione i nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Podała, że dokonane przez pozwaną wypowiedzenie umowy o pracę było prawidłowe, ponieważ spełnione zostały dwa warunki z przepisu artykułu 33 kodeksu pracy, które umożliwiają wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony: umowa została zawarta na okres dłuższy niż 6 miesięcy oraz strony przy jej zawieraniu przewidziały dopuszczalność rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Zdaniem apelującej na rozprawie w dniu 31 maja 2016 roku Sąd I instancji oddalił wniosek dowodowy pozwanej o przesłuchanie świadków S. P. i K. B., dopuszczając się naruszenia prawa procesowego tj. przepisu artykułu 227 kpc, albowiem przedmiotem dowodu z zeznań świadków były fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy niewątpliwie istotne znaczenie.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o oddalenie apelacji pozwanej, jako całkowicie bezzasadnej, oddalenie wniosków dowodowych zgłoszonych przez pozwaną w apelacji oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania przed Sądem II instancji, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego. Powód wskazał, że nie sposób odmówić trafności odpowiadającym rzeczywistości stanowi rzeczy ustaleniom Sądu Rejonowego w Zabrze, skutkujących finalnie wydaniem ze wszech miar trafnego orzeczenia. Ponadto podkreślił, że pozwana w swej apelacji podnosi szereg chybionych zarzutów, będących w zasadzie wyłącznie polemiką z wyrokiem Sądu I instancji, gdy tymczasem Sąd I instancji zebrał kompletny materiał dowodowy, dokonał prawidłowej i swobodnej jego oceny, jak również dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych. Chybiony jest sformułowany przez pozwaną zarzut sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sąd I instancji prawidłowo bowiem ustalił, jakie relacje i zależności wiązały podmioty występujące formalnie jako pracodawca powoda, w kolejnych umowach o pracę. Kwestia fikcyjności zmian pracodawcy wynika z całokształtu materiału dowodowego zebranego w sprawie. Powód argumentował także, że przesłuchanie w charakterze świadków S. P. oraz K. B. jest zbędne i zmierzałoby wyłącznie do przedłużenia postępowania.

Sąd II instancji zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Z. jest nieuzasadniona i jako taka nie została uwzględniona.

Sąd I instancji przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe i dokonał prawidłowych ustaleń stanu faktycznego sprawy, które Sąd II instancji w pełni podzielił. Z wyników szczegółowo przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd I instancji wyciągnął właściwe wnioski w zakresie oceny stanu faktycznego sprawy. Należy podkreślić, że już od sierpnia 2003 roku powoda łączyła umowa o pracę na czas określony ze spółką z o.o. (...), przy czym od dnia 1 maja 2008 roku nastąpiło przejście tego zakładu pracy w trybie art. 23¹ k.p. na pozwaną. Następnie strony zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 2 maja 2008 roku do dnia 30 kwietnia 2013 roku. Po jej wygaśnięciu powód zawarł kolejne dwie umowy – jedną ze spółką (...) na okres próbny od 1 maja 2013 roku do 31 lipca 2013 roku, następnie z pozwaną w dniu 31 lipca 2013 roku umowę o pracę na czas określony od 1 sierpnia 2013 roku do 31 grudnia 2018 roku z możliwością wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia - na stanowisku kierownika regionalnego na pełen etat. W pierwszym rzędzie należy wskazać, iż Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił praktyki stosowane przez pozwaną polegające na zawieraniu kolejnych umów na czas określony przez inne powiązane podmioty, m.in. (...). Najczęściej umowy te były zawierane na okres próbny trzech

miesiące, po czym pozwana ze swoimi formalnie byłymi pracownikami podpisywała kolejne umowy o pracę na czas określony. Zdarzało się, że w konkretnym salonie sprzedaży jednocześnie pracowały osoby zatrudnione przez cztery, różne spółki: pozwaną, (...), (...) w L. i (...). Ponadto istotne z punktu widzenia praktyk stosowanych przez pozwaną są ustalenia dotyczące faktu, iż kadrowa pozwanej obiecywała powodowi po upływie okresu umowy zawartej na okres próbny dalsze zatrudnienie, po czym faktycznie zawarto umowę z pozwaną znów na czas określony.

Umowę zawartą w dniu 30 kwietnia 2013 roku ze spółką (...) na okres próbny od 1 maja 2013 roku do 31 lipca 2013 roku należało uznać za zawartą w rzeczywistości z pozwaną. Została ona zawarta z innym podmiotem dla pozorów, o czym świadczą fakty ustalone w postępowaniu dowodowym przed Sądem I instancji. Mianowicie powód mimo zmian w nazwie zajmowanego stanowiska nadal wykonywał te same funkcje (kierownika regionalnego na rzecz pozwanej), miał tożsamy zakres czynności. Nie zmieniło się jego wynagrodzenie, a także miejsce pracy, jako że pracował w tym samym biurze i w tych samych sklepach. M. K. miał nadal tego samego przełożonego, który formalnie nie był również zatrudniony w pozwanej spółce. Jak słusznie argumentował Sąd I instancji powód wykonywał cały czas czynności na rzecz pozwanej i pod jej kierownictwem w miejscu i czasie przez nią wyznaczanym realizując immanentne cechy stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.) W rezultacie właściwie Sąd orzekający stwierdził, że umowa z (...) nie odzwierciedlała rzeczywistej intencji stron, a zmiana pracodawcy miała charakter fikcyjny. Umowa o pracę powoda z (...) miała charakter pozorny, a celem jej było ukrycie faktycznego pracodawcy, którym przez cały okres świadczenia pracy przez powoda była pozwana. Pozorność polega na ujawnionej i zaakceptowanej przez adresata oświadczenia woli różnicy między treścią oświadczenia, a wolą wywołania określonych skutków prawnych. Konstytutywnym elementem pozorności jest, poza brakiem woli wywołania skutków prawnych, także wiedza i zgoda obu stron czynności, że oświadczenie woli złożone zostało "dla pozorów" (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 maja 2016 r., sygn. akt: I CSK 326/15, Legalis). Dodatkowo adresat musi nie tylko wiedzieć o braku woli, ale także pozorność złożonego oświadczenia akceptować. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 lutego 1998 r., II CKN 816/97 "brak zamiaru wywołania skutków prawnych został przejawiony wobec drugiej strony tej czynności otwarcie, tak że miała ona pełną świadomość co do pozorności złożonego wobec niej oświadczenia woli i co do rzeczywistej woli jej kontrahenta i w pełni się z tym zgadza" (Legalis). Przedsiębiorstwa pozwanej, (...), (...) w L. i (...) mają daleko idące powiązania personalne, rynkowe i kapitałowe. Zarazem niejako przekazują one sobie pracowników zawierając z nimi stale umowy na czas określony i na czas próbny, aby uniknąć rygorów związanych z koniecznością zawarcia umowy na czas nieokreślony.

W konsekwencji zawarta między stronami sporu umowa o pracę z dnia 31 lipca 2013 roku stanowiła trzecią umowę o pracę na czas określony. W myśl art. 25⁽¹⁾ § 1 k.p. w ówczesnym brzmieniu było to równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony – pomimo treści zawartej między stronami umowy. Rozwiązując powyższą umowę o pracę zawartą w istocie na czas nieokreślony pismem z dnia 26 sierpnia 2015 roku pozwana nie wskazała przyczyny wypowiedzenia. Nie spełnienie tego obowiązku z art. 30 § 4 k.p. stanowi naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Okoliczność ta zwalniała sąd orzekający od konieczności badania zasadności samego rozwiązania stosunku pracy. Świadczenie S. P. i K. B. mieli zeznawać na okoliczność niewłaściwego wykonywania obowiązków pracowniczych przez M. K. tym samym wykazać zasadność wypowiedzenia mu umowy o pracę. Dlatego też dowód z ich zeznań jest nieprzydatny dla rozstrzygnięcia o przedmiocie procesu i przyczyniłby się wyłącznie do przedłużenia postępowania. Zaznaczyć również należy, że przytoczony w apelacji wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2.12.2008 r (P 48/07), przeczy tezie apelującego, iż pracodawca nie ma obowiązku wskazywania przyczyny wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony, a nie ją potwierdza.

Prawidłowo również Sąd I Instancji wskazał, że nawet gdyby przyjąć, że umowa z dnia 31.07.2013 r nie była trzecią umową o pracę, to roszczenie powoda jest także uzasadnione, albowiem zawarcie umowy o pracę na okres kolejnych 5 lat, stanowiło obejście przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę na czas nieokreślony.

Nie zasługuje na uznanie argument pozwanej, iż pięcioletni okres umowy o pracę na czas określony od dnia 1 sierpnia 2013 roku do 31 grudnia 2018 roku jest uzasadniony w przypadku powoda, z uwagi na jego zatrudnienie w

ramach kadry wyższej. Słusznie wywnioskował Sąd I instancji, iż jedynym celem pozwanej był dostęp do elastycznych sposobów rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem niezatrudnionym na czas nieokreślony.

Celem umowy o pracę na czas określony jest umożliwienie stronom pozostawanie w stosunku pracy przez pewien, z góry określony odcinek czasu, gdy można przewidzieć, że po jego upływie, bądź nie będzie potrzeby, bądź możliwości kontynuowania stosunku pracy. Z kolei podstawową cechą umowy o pracę na czas nieokreślony jest brak oznaczenia końcowej daty jej trwania, zakładana z góry długotrwałość stosunku pracy, a więc przyjęcie że umowa ta będzie trwała tak długo, dopóki którakolwiek ze stron nie postanowi jej rozwiązać. Należy też przyjąć, że zakładaną przez ustawodawcę cechą umowy o pracę na czas określony jest jej krótkotrwałość. Wniosek taki można wyprowadzić przede wszystkim z charakteru roszczenia, który przysługuje pracownikowi w razie wadliwego rozwiązania z nim terminowej umowy o pracę. Otóż taki pracownik może dochodzić jedynie odszkodowania, z wyjątkami określonymi w art. 50 §5 kp, co jest związane z założoną niecelowością przywracania do pracy osoby zatrudnionej na i tak niedługi okres czasu.

Zawarcie z powodem kolejnej umowy o pracę na czas określony na tak długi okres, stoi w sprzeczności z celem umowy na czas określony, zważywszy że tak długi okres trwania umowy nie został uzasadniony charakterem działalności prowadzonej przez pozwanego, okresowością lub sezonowością tej działalności jak również zmianami koniunkturalnymi na rynku, a zdaniem Sądu Okręgowego służył jedynie obejściu przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę na czas nieokreślony. Strona pozwana nie wykazała uzasadnionego celu zawarcia umowy o pracę na czas określony. Wbrew twierdzeniom apelującego wyłącznie sam fakt, iż powód piastował stanowisko zaliczane do „kadry wyższej” nie uzasadnia w żaden sposób prawa do zawarcia umowy na czas określony na tak długi okres. Należy podkreślić, że umowa z dnia 31 lipca 2013 to kolejna umowa na okres kolejnych pięciu lat, a nie jedyna, co również ma wpływ na ocenę tej umowy. Pracodawca w czasie trwania pierwszej pięcioletniej umowy mógł zweryfikować kwalifikacje powoda i ocenić przydatność na zajmowanym stanowisku. Ponadto zawieranie wieloletnich umów terminowych musi być uzasadnione nie tylko charakterem pracy, ale również względami organizacyjnymi, założeniem że po upływie czasu określonego w umowie, bądź nie będzie potrzeby, bądź możliwości kontynuowania stosunku pracy. Pozwany w toku procesu nie wykazał w żaden sposób celu jaki uzasadniał zawarcie z powodem umowy o pracę na czas określony kolejnych pięciu lat.

Celem zawarcia z powodem umowy o pracę na czas określony było obejście przepisów prawa, co skutkuje tym, że na mocy art. 58 kc w zw z art. 300 kp, nieważne jest postanowienie umowy o pracę stwierdzające, iż jest to umowa o pracę na czas określony oraz na podstawie art. 116 §2 kc w związku z art. 94 kc i art. 300 kp zastrzeżenie terminu końcowego jej trwania.

W wyroku z dnia 25 lutego 2009r, Sąd Najwyższy wskazał, że nie korzysta z ochrony (art. 8 kp), nieuzasadnione wypowiedzenie przez pracodawcę wieloletniej umowy o pracę na czas określony, jeżeli umowa ta została narzucona przez pracodawcę razem z klauzulą dopuszczalności jej wypowiedzenia (art. 33 kp) wyłącznie po to, ażeby pracodawca dysponował nieskrępowaną możliwością rozwiązania stosunku pracy. (II PK 186,08, OSNP 2010/19-20/2310). Przytoczyć należy także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005 r (II PK 294/04, OSNP 2006/13-14/207) zgodnie z którym: zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony (9 lat) z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współżycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.)

Prawidłowo zatem Sąd I instancji uznał, że roszczenie powoda o zasądzenie odszkodowania, jest uzasadnione, gdyż strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony i wypowiedzenie umowy o pracę było wadliwe, ponieważ pozwany nie podał w piśmie wypowiadającym umowę o pracę przyczyn jej rozwiązania

Reasumując wszystkie zgłoszone w apelacji pozwanej zarzuty okazały się chybione, a jej argumentacja nie mogła zostać podzielona przez Sąd II instancji, odmienne bowiem wnioski płyną z ustaleń faktycznych postępowania.

Biorąc pod uwagę powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację (punkt 1 wyroku). W punkcie 2 wyroku Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a to w oparciu o statuowaną przepisem art. 98 kpc zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego ustalona została w oparciu o § 10 ust 1 pk 1 w zw z § 9ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U z 2015 r poz.1800).

(-) SSR del. Magdalena Kimel (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Teresa Kalinka

Sędzia Przewodniczący Sędzia