

Sygn. akt VIII *Pa 234/19*

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 stycznia 2021 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>Jarosław Klon</b> <b>Magdalena Kimel ( del.)</b>

**po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 26 stycznia 2021r. w G.**

**sprawy z powództwa S. N.**

**przeciwko** (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

**o** ustalenie istnienia stosunku pracy i odszkodowanie

**na skutek apelacji** powódki

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Gliwicach

**z dnia** 7 sierpnia 2019 r. **sygn. akt** VI P 201/18

1. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 w ten sposób, że:

a) ustala, iż powódkę i pozwaną od 1 stycznia 2014 roku do 31 maja 2018 roku łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony,

b) zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 12.900 zł ( dwanaście tysięcy dziewięćset złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 19 kwietnia 2018 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami wypowiedzenie umowy o pracę;

2. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 2 w ten sposób, że zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 360 zł ( trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego;

3. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 3 w ten sposób, że nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 645 zł ( sześćset czterdzieści pięć złotych) tytułem opłaty sądowej;

4. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 240 zł ( dwieście czterdzieści złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Magdalena Kimel Patrycja Bogacińska-Piątek Jarosław Klon

(-) sędzia (-)sędzia (-) sędzia

Sygn. akt VIII Pa 234/19

## UZASADNIENIE

Powódka S. N. po sprecyzowaniu żądania pozwu, domagała się ustalenia, że łączył ją z pozwaną (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. stosunek pracy, nawiązany na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony, od dnia 1 stycznia 2014 roku do dnia 31 maja 2018 roku. Powódka domagała się także odszkodowania w kwocie 12 900,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę. Nadto powódka wniosła o zwrot kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie swego żądania powódka podała, że była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 stycznia 2014 roku na stanowisku kierownika obiektu. Powódka wcześniej zatrudniona była – od dnia 3 grudnia 2007 roku - przez (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na stanowisku kierownika obiektu na okres próbny. Następnie zawierane były kolejne umowy o pracę na czas określony, obowiązujące od dnia 3 marca 2008 roku do dnia 31 grudnia 2011 roku oraz od dnia 1 stycznia 2012 roku do dnia 31 grudnia 2013 roku. Powódka podniosła, że wszystkie umowy o pracę na czas określony dotyczyły wykonywania pracy na stanowisku kierownika obiektu, a zakres obowiązków każdej z nich był tożsamy. Jednocześnie umowa z dnia 30 grudnia 2011 roku (z (...) sp. z o.o.) jak i umowa z dnia 1 stycznia 2014 roku (z (...) sp. z o.o.) były o jednakowej treści, a jedyna różnica dotyczy zmiany nazwy pracodawcy. Nadto powódka wskazała, że obydwie umowy zostały zawarte pomiędzy nią, a tym samym przedstawicielem pracodawcy. Kolejno powódka podkreśliła, że obydwa podmioty gospodarcze: pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością oraz zatrudniająca ją wcześniej (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością mają tożsamy adres siedziby, przedmiot działalności, a także zarząd. Powódka pomimo zawarcia umowy o pracę z innym podmiotem niż uprzednio w dalszym ciągu wykonywała polecenia od tych samych osób i wykonywała ta samą pracę, na tym samym stanowisku.

Pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. w złożonej odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwana potwierdziła, że powódka była jej pracownikiem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę w okresie do dnia 1 stycznia 2014 roku. Pozwana podniosła, że (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W., z którą zgodnie z twierdzeniami powódki zawarte zostały wcześniejsze umowy o pracę na czas określony, jest odrębnym podmiotem prawnym, mimo przynależenia do tej samej grupy kapitałowej, co pozwana. Pozwana wskazała, że nie może przyznawać ani zaprzeczać faktom, co do których stroną stosunku prawnego była inna spółka. W ocenie pozwanej wolą powódki wydawało się wykazanie, że w praktyce jej pracodawcą pozostawała (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, a pozwana była nim niezgodnie z prawem i tylko formalnie. Pozwana wskazała, że umowa na czas nieokreślony nawiązałyby się pomiędzy tymi samymi stronami, co poprzednia umowa na czas określony, a nie pomiędzy powódką i pozwaną, a w takim przypadku pozostałe roszczenia powódki wobec pozwanej stają się także bezzasadne. Pozwana podkreśliła, że stroną postępowania powinna być (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W., a nie pozwana. W związku z tym po stornie pozwanej zachodził brak legitymacji bierniej i powództwo w całości zasługuje na oddalenie.

W dalszych rozważaniach pozwana podniosła, że niniejsze powództwo wytoczone zostało z przekroczeniem ustawowego terminu do jego złożenia. Pozew do sądu wpłynął w dniu 23 marca 2018 roku; podczas gdy ostatnim dniem na złożenie pozwu był dzień 21 marca 2018 roku.

Pozwana z ostrożności procesowej zaprzeczyła twierdzeniom powódki jakoby umowa o pracę zawarta była w celu obejścia przepisów prawa pracy. Pozwana należy do grupy kapitałowej, w skład której w Polsce wchodzi cztery spółki. Spółki te to odrębne podmioty prawne, mimo istnienia powiązania kapitałowego oraz takiego samego składu osobowego w organach spółki, natomiast przedmiot działalności nie jest identyczny, choć jest zbliżony. Pozwana podniosła, że ma uzasadniony interes w zatrudnianiu określonych kategorii pracowników na czas określony. Jednocześnie pozwana wskazała, że niemożliwym jest przywrócenie powódki do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku z uwagi na brak w spółce pozwanej etatu odpowiadającego kwalifikacjom i doświadczeniu powódki.

Powódka w piśmie procesowym z dnia 5 czerwca 2018 roku w odpowiedzi na zarzut braku legitymacji strony pozwanej wskazała, że jest on niezasadny. Powódka podniosła, że pozwana jest faktycznym kontynuatorem poprzedniego pracodawcy. Pozwana najprawdopodobniej weszła w prawa i obowiązki poprzedniego pracodawcy na zasadzie art. 23<sup>1</sup> k.p. Jednocześnie powódka zaznaczyła, że pozwanym został podmiot, który złożył oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Sąd Rejonowy w Gliwicach wyrokiem z dnia 7 sierpnia 2019 roku oddalił powództwo i odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu.

Sąd ten ustalił, że:

Powódka była pracownikiem (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W., zwanej dalej (...), na stanowisku kierownika obiektu. Stosunek pracy powódki z pozwaną istniał na podstawie:

- umowy o pracę zawartej na okres próbny od dnia 3 grudnia 2007 roku do dnia 2 marca 2008 roku;
- umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 3 marca 2008 roku do dnia 31 grudnia 2011 roku;
- umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 1 stycznia 2012 roku do dnia 31 grudnia 2013 roku.

Zgodnie z postanowieniami umów o pracę podmiot (...) reprezentowała dyrektor personalny – M. G. (1).

Stosunek pracy powódki z (...) ustał z dniem 31 grudnia 2013 roku w wyniku rozwiązania umowy o pracę z upływem czasu, na który była zawarta zgodnie z art. 30 § 1 pkt 4 k.p.

W dniu 1 stycznia 2014 roku powódka zawarła umowę o pracę na czas określony z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W., zwanej dalej (...). Umowa została zawarta do dnia 31 grudnia 2019 roku. Powódka wykonywała pracę na stanowisku kierownika obiektu.

Zgodnie z postanowieniami umów o pracę pozwaną reprezentowała dyrektor personalny – M. G. (1).

Powódka zarówno jako pracownik (...) oraz pozwanej zajmowała to samo stanowisko pracy – kierownika obiektu. Bezpośrednim przełożonym powódki była M. J. oraz M. G. (2). Powódka zajmowała ten sam pokój i posiadała ten sam adres mailowy. Powódka w kontaktach z klientami przedstawiała się dalej jako pracownik (...).

Powódka, podpisując umowę o pracę z pozwaną, miała świadomość, że pracuje na rzecz innego podmiotu, zgodziła się na to, mimo że była niezadowolona, że nie zaproponowano jej umowy na czas nieokreślony. Mimo tego powódka pracę dla pozwanej traktowała jako dalszy ciąg pracy w (...).

Powódka posiada wiedzę, głównie od kolegów z pracy, że z innymi osobami również były zawierane umowy o pracę na czas określony, z innym podmiotem (inną spółką z tej samej grupy kapitałowej) niż z dotychczasowym pracodawcą.

Na podstawie wypowiedzenia zmieniającego z dnia 28 września 2017 roku zostało zmienione miejsce pracy powódki. Zmiana miejsca pracy powódki miała związek z koniecznością zwiększenia obsady personalnej na kontrakcie N. w miejscowości T..

Powódka w dacie otrzymania wypowiedzenia zmieniającego odbyła rozmowę z przedstawicielem pozwanej – dyrektorem P.. Z przebiegu rozmowy powódka wywnioskowała, że pozwana planuje jej dalsze zatrudnienie w oddziale w T.. Powódka była zadowolona z nowych wyzwań.

Oświadczeniem woli z dnia 23 lutego 2018 roku pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę zawartą od dnia 1 stycznia 2014 roku z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 maja 2018 roku.

Zarówno pozwana jak i (...) wchodzi w skład Grupy (...) w Polsce, którą to tworzy łącznie pięć spółek. Każda z pięciu spółek została powołana lub zakupiona w konkretnym celu, są to cele biznesowe, przykładowo: ograniczenie ryzyka finansowego, uzgodnienia z inwestorami, świadczenie usług podwykonawczych dla innych spółek z grupy kapitałowej. Wszystkie spółki znajdujące się w grupie kapitałowej funkcjonują według tych samych polityk wewnętrznych wyznaczonych przez „spółkę matkę” z Danii. To „spółka matka” podejmuje decyzje dotyczące składu osobowego zarządu poszczególnych „spółek córek”. W ramach grupy (...) numery telefonów i adresy mailowe pracowników są jednakowe w ramach całej grupy, podobne lub takie same są umowy podpisywane z pracownikami (szablony umów).

W ramach grupy (...) pracownicy zatrudniani są przez tę spółkę, która świadczy usługi na rzecz inwestora (jest podwykonawcą, któremu zlecono świadczenie usług). W razie zmiany podwykonawcy najczęściej zmienia się pracodawca – na inną „spółkę siostrę” z grupy (...). W takim przypadku pracownicy dotychczasowego podwykonawcy podpisują umowy o pracę z nowym pracodawcą. Dopiero w przypadku niedostatecznej ilości pracowników zatrudnionych przez poprzedniego podwykonawcę, wszczynana jest procedura rekrutacji. Pracownicy wykonują te same zadania, ale na rzecz innego podwykonawcy. Zdarza się, że pracownikom proponowane są wtedy umowy o pracę na czas nieokreślony. Mają miejsca również przypadki, że z chwilą przejścia przez pracodawcę danego obiektu dochodzi do przejścia zakładu pracy w trybie art. 23<sup>1</sup>k.p.

W ramach kontraktu z R. pozwana miała możliwość ustanowienia podwykonawcy – zgodnie z postanowieniami § 1 ust. 4 umowy z dnia 28 września 2007 r.

Sąd pierwszej instancji uznał, że powództwo podlega oddaleniu jako niezasadne.

Sąd doszedł do przekonania, iż roszczenie powódki o ustalenie, że w okresie od dnia 1 stycznia 2014 roku do dnia 31 maja 2018 roku łączył powódkę z pozwaną stosunek pracy nie zasługuje na uwzględnienie, a to z uwagi na skutecznie podniesiony przez pozwaną zarzut braku legitymacji biernej.

Postępowanie dowodowe wykazało, że pozwana nie posiada legitymacji biernej w przedmiotowym postępowaniu. Oznacza to, że roszczenie powódki o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony zostało niewłaściwie skierowane. Jak wynika z zeznań powódki, pozostawała ona w przekonaniu, że wykonuje wszystkie czynności na rzecz poprzedniego pracodawcy: (...). Powódka wywodziła, że niedopuszczalne było – w świetle ówczesnie obowiązujących przepisów, a to art. 25<sup>1</sup> k.p. - zawarcie trzeciej umowy na czas określony z tym samym pracodawcą. Powódka wskazywała, że zawarcie umowy na czas określony z innym pracodawcą – (...) służyło tylko obejściu prawa, bowiem poza zmianą pracodawcy nie zmieniło się nic w jej stosunku pracy i że faktycznie nadal świadczyła pracę na rzecz (...). W ocenie sądu powódka – wobec tych wyraźnych twierdzeń - powinna była pozwać podmiot, którego nadal uważała się pracownikiem, a nie podmiot, który – jak sama wskazywała – zawarł z nią umowę dla pozorów. Dalej, powódka wywodziła, że umowa zawarta faktycznie z (...) była umową zawartą na czas nieokreślony, stąd oświadczenie o wypowiedzeniu powinna zawierać przyczynę wypowiedzenia. Sąd wobec wyraźnego stanowiska powódki, która domagała się ustalenia stosunku pracy łączącego ją z pozwaną, w szczególności, z uwagi na okoliczność, że powódka była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, nie mógł dokonać przekształcenia podmiotowego po stronie pozwanej z urzędu. Zwrócić należy uwagę, że pozwana już w odpowiedzi na pozew sformułowała zarzut braku legitymacji biernej, a powódka mimo tego wyraźnie odrzuciła możliwość pozwania spółki (...). Nie można zgodzić się z powódką, że na zarzut braku legitymacji biernej naraziłaby się również w przypadku pozwania (...), skoro u podstaw jej roszczenia leżałoby twierdzenie, że pomimo podpisania umowy z (...), to była

to umowa nieważna, a w rzeczywistości była nadal pracownikiem (...) i – w konsekwencji – to ta spółka była jej pracodawcą i złożyła jej oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze należy stwierdzić, że z uwagi na wystąpienie negatywnej przesłanki procesowej jaką jest brak legitymacji biernej pod stronie pozwanej zbędne były dalsze ustalenia dotyczące roszczenia.

Niezależnie od powyższego, sąd dokonał analizy roszczenia powódki pod kątem tak zwanego: „nadużycia odrębnej osobowości prawnej”.

W ramach grupy kapitałowej, do której należała pozwana, w rzeczywistości dochodziło do przemieszania sfer rzeczowych i podmiotowych. Jednakże powódka miała świadomość, że umowa o pracę z dnia 1 stycznia 2014 roku zawarta została faktycznie z pozwaną, a nie z dotychczasowym pracodawcą.

W ocenie sądu powódka nie wykazała również w żaden sposób, że pozwana przejęła zakład pracy w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. i że w związku z tym jest następcą prawnym (...). W sprawie nie wykazano, by na pozwaną przeszedł zakład pracy – w rozumieniu zespołu środków materialnych i zadań, w szczególności by z dniem 1 stycznia 2014 r. pozwana przejęła od (...) zakład pracy. Powódka reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika nie złożyła wniosków dowodowych na tę okoliczność, poprzestając na twierdzeniu, że mogła mieć miejsce taka sytuacja, a sąd nie znalazł podstaw do prowadzenia postępowania dowodowego w tym zakresie z urzędu. Wskazać ponadto należy, że z przytaczanych na uzasadnienie pozwu twierdzeń wynikało, że powódka uważała się za pracownika (...) i to z tego faktu wywodziła skutki prawne.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na mocy art. 102 k.p.c.

Powódka zaskarżyła powyższy wyrok w całości. W apelacji rozstrzygnięciu zarzuciła:

I. naruszenie przepisów prawa procesowego, a to:

1) naruszenie art. 194 § 1 i 3 k.p.c. przez niewłaściwe zastosowanie i błędne uznanie, że pozwana nie miała biernej legitymacji procesowej,

2) naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez uznanie, iż:

a) umowa zawarta dnia 1 stycznia 2014 roku przez powódkę i pozwaną była umową zawartą w rzeczywistości z (...) sp. z o.o. ,

b) uznanie przez sąd, że subiektywne przekonanie powódki o obejściu prawa w zakresie zawarcia umowy z pozwaną jest istotne i wystarczające w zakresie dokonania przez sąd oceny, który podmiot powinien być pozwany,

c) pominięcie przez sąd, iż umowa zawarta z pozwaną dnia 1 stycznia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2019 roku przekształci się zgodnie z nowelizacją Kodeksu pracy z dnia 22 lutego 2016 roku, zgodnie z prawem w umowę na czas nieokreślony,

3) naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez uznanie przez sąd , że powódka sama wskazała w treści zeznań, iż zawarła umowę dla pozorów ( pomimo, iż takie słowa nie padły) w konsekwencji uznanie przez sąd, że pozwanym powinien być poprzedni pracodawca, pomimo, iż umowa z 1 stycznia 2014 roku była wykonywana przez powódkę i pozwaną przez 4 lata,

4) naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 25<sup>1</sup> k.p. ( w ówczesnym brzmieniu) poprzez uznanie przez sąd, że umowa zawarta przez powódkę z pozwaną dnia 1 stycznia 2014 roku byłaby już 3 umową zawartą na czas określony, podczas gdy byłoby to niezgodne z prawem, a nadto sąd zupełnie pominął fakt, że powódka zawarła z pozwaną umowę na czas określony, a to stanowi obejście przepisów prawa o rozwiązywaniu umowy o pracę na czas nieokreślony,

5) naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 3 k.p. poprzez uznanie przez sąd, że doszło do nadużycia osobowości prawnej i zastosowanie przez sąd analogii ze sprawą gdzie pracownicy jednego podmiotu zawierali umowy zlecenia z innym podmiotem i powiązanie tego z niniejszą sprawą,

6) naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 258 k.p.c. w zw. z 299 k.p.c. polegające na pominięciu zeznań S. M. i M. G. (1) podczas gdy z ich zeznań wynika, że polityka pozwanej polegała na nawiązywaniu umów o pracę na czas określony do czasu prawnie dopuszczalnego, a następnie nawiązywanie umów z kolejnym podmiotem z grupy kapitałowej również na czas określony;

II. naruszenie prawa materialnego, a to:

1) art. 189 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie i uznanie przez sąd, że nie da się ustalić, iż umowa z 1 stycznia 2014 roku była umową o pracę na czas nieokreślony,

2) naruszenie art. 14 ust. 4 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 roku o zmianie ustawy-Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw- poprzez jego niezastosowanie, a w konsekwencji pominięcie przez sąd, że umowa z dnia 1 stycznia 2014 roku do 31 grudnia 2019 roku została uznana zgodnie z prawem za umowę na czas nieokreślony,

3) art. 45 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. poprzez ich niezastosowanie,

4) art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie i uznanie przez sąd, że postępowanie pracodawcy jest zgodne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego.

W związku z powyższym wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Rejonowy w Gliwicach, zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

***apelacja była zasadna pomimo tego, że nie wszystkie jej zarzuty podlegały uwzględnieniu.***

Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił stan faktyczny. Ustalenia te Sąd Okręgowy podziela i przyjmuje za własne. Nie podziela sąd odwoławczy rozważań prawnych Sądu Rejonowego.

Nie budzi wątpliwości, że powódka zawarła z pozwaną umowę o pracę w dniu 1 stycznia 2014 roku na okres do 31 grudnia 2019 roku. Umowa ta była wykonywana. Następnie pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę ze skutkiem na dzień 31 maja 2018 roku. Pozwana – (...) sp. z o.o. w W. wystawiła powódce świadectwo pracy. Okoliczności te powódka podkreślała i wskazywała, że domaga się odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę niezgodne z przepisami. Powódka wyjaśniła, że z tego względu pozew kieruje przeciwko swojemu byłemu pracodawcy. W ocenie sądu (...) sp. z o.o. w W. została pozwana prawidłowo. Strona ta posiadała bierną legitymację procesową. Stąd nie było podstaw do stosowania w sprawie przepisu art. 194 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 477 k.p.c.

Powódka w apelacji słusznie podniosła, że pominięty został istotny szczegół stanu faktycznego. Mianowicie z zeznań M. J. ( karta 120v) wynika, że kierowników obiektów pozwana zatrudniała na czas określony. Powódka i inni kierownicy zgłaszali, że chcieliby mieć umowy na czas nieokreślony. Zatrudnienie na czas określony było jednak elementem polityki kadrowej firmy.

Z zeznań powódki ( karta 176v) wynika, że miała świadomość pracy w innej firmie od 1 stycznia 2014 roku, tj. w (...) sp. z o.o. w W.. Podpisała z tym podmiotem umowę o pracę chociaż nie podobało się jej to. Powódka wskazała, że pracowała na tym samym stanowisku co w firmie (...) sp. z o.o. w W. i wykonywała te same obowiązki, pracowała z tym samym klientem, na tych samych dokumentach. W dalszej kolejności powódka podała, że czuła się pracownikiem (...) sp. z o.o. w W.. Rację ma apelująca, że przytoczone zeznania nie dają podstawy do oceny, że umowa o pracę z dnia 1 stycznia 2014 roku została zawarta dla pozorów. Samo zaś stwierdzenie powódki, że czuła się pracownikiem (...) sp.

z o.o. w W. ( bo pracowała w tym samym miejscu i na tym samym stanowisku) nie świadczy o tym, że rzeczywistym pracodawcą powódki była (...) sp. z o.o. w W., a umowa zawarta z pozwaną była zawarta dla pozorów. W powyższym zakresie zarzut naruszenia przepisu art. 233§ 1 k.p.c. był uzasadniony albowiem sąd z przeprowadzonych dowodów wywiódł wnioski nie wynikające z nich.

W niniejszej sprawie powódka i pozwana zawarły umowę o pracę na czas określony od 1 stycznia 2014 roku do 31 grudnia 2019 roku. (...) sp. z o.o. w W. oraz pozwana wchodzi w skład jednej grupy kapitałowej. Spółki świadczą usługi w zakresie sprzątnięcia i cateringu. Ich pracownicy oraz pracownicy pozostałych spółek z grupy kapitałowej są zatrudniani przez tę spółkę, która wykonuje usługi u klienta. Kierownika obiektu zatrudnia się na czas trwania kontraktu, choć nie jest to regułą ponieważ są także zawierane kontrakty z klientami na czas nieokreślony. Pomimo tego kierownicy obiektu nie są zatrudniani na czas nieokreślony. Zgłaszanie wniosków o zatrudnienie na podstawie umów o pracę bezterminowych przez kierowników obiektów, w tym powódkę nie zostało uwzględnione przez pracodawcę ponieważ taka była polityka kadrowa formy - aby zatrudniać kierowników obiektów na czas określony. Umowa o pracę powódki została wypowiedziana ze skutkiem na dzień 31 maja 2018 roku. W oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę pozwana nie wskazała przyczyny wypowiedzenia. Powyższe okoliczności świadczą o tym, że powództwo było zasadne.

Na podstawie art. 189 k.p.c. sąd ustalił, że strony łączyła umowa o pracę. W ocenie sądu powódka miała interes prawny w ustaleniu albowiem występuje on zawsze gdy ma miejsce niepewność co do prawa.

Zasadne było także powództwo o odszkodowanie. Przepisy Kodeksu pracy w brzmieniu obowiązującym w dacie zawarcia umowy o pracę przez strony, co do zasady, zezwalały na zawieranie umów terminowych i na ich wypowiedzenie bez podania przyczyny. Wyjątek stanowią wypadki, gdy doszło do nadużycia prawa, do zastosowania umowy terminowej wbrew zasadom współzycia społecznego lub do obejścia prawa. Do nadużycia prawa dochodzi, gdy pracodawca uczyni użytek ze swego prawa do rozwiązania umowy o pracę na czas określony w sposób sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego (art. 8 k.p.). Powoduje to sprzeczność tej czynności z przepisami o wypowiedzeniu umowy o pracę. W takim wypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za trzy miesiące (art. 8 w związku z art. 50 § 3-5 k.p.) – wyrok Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2007 r., II PK 122/07. Wykładnia, że możliwe jest stwierdzenie, że wykonanie przez pracodawcę podmiotowego prawa do wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony lub próbny stanowiło jego nadużycie ze względu na sprzeczność z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.) jest utrwalona w orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. wyroki z 19 lipca 1984 r., I PRN 98/84, OSPiKA 1985 nr 12, poz. 237; 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 321; 5 grudnia 2007 r., II PK 122/07, LEX nr 499160). Pracodawca zawierający umowę o pracę na długi czas określony i niezamierzający jej dotrzymać, przejawia nieposzanowanie zasad współzycia społecznego. Traktuje bowiem instrumentalnie pracownika, pozornie zapewniając mu długie zatrudnienie, a w rzeczywistości zmierza do zapewnienia sobie nieskrępowanego rozwiązania stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 25 lutego 2009 r., II PK 186/08, OSNP 2010 nr 19-20, poz. 230).

W niniejszej sprawie pozwana wypowiedziła umowę o pracę zawartą na okres od 1 stycznia 2014 roku do 31 grudnia 2019 roku bez wskazania przyczyny wypowiedzenia nadużyła prawa i postąpiła sprzecznie z zasadami współzycia społecznego – art. 8 k.p. Umowa o pracę zawarta z powódką na czas określony, z uwagi na politykę kadrową firmy polegającą na założeniu aby kierowników obiektów zatrudniać właśnie na czas określony, w istocie miała zapewnić pracodawcy możliwość rozwiązania stosunku pracy w terminie dogodnym dla pracodawcy bez podania przyczyny wypowiedzenia i zachowania rygorów dotyczących wypowiedzenia umów bezterminowych. Wnioskiem z uzgodnienia przez strony czasu trwania umowy jest, że oświadczyły sobie, że będą pozostawać w stosunku pracy przez umówiony czas. Tego pozwana nie dotrzymała czym nadużyła prawa. Warto też przypomnieć pogląd wyrażony w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 1998 r., III ZP 52/97 (OSNAPiUS 1998 nr 19, poz. 558), w której Sąd Najwyższy wskazał, że po pierwsze - standardem prawa pracy jest umowa na czas nieokreślony, "która ze względu na sposób i zakres ochrony przed jej rozwiązaniem najpełniej respektuje uzasadnione potrzeby pracownika", po drugie - umowa terminowa jest wyjątkiem, który jeśli ma być zastosowany, to tylko ze

względu na usprawiedliwione interesy obu stron stosunku pracy i "nie może być przez pracodawcę nadużywany w celu obejścia przepisów o ochronie trwałości bezterminowego stosunku pracy". W związku z powyższym sąd zasądził na rzecz powódki odszkodowanie na podstawie art. 50 § 1 i 4 k.p. w zw. z art. 8 k.p. O odsetkach ustawowych sąd orzekł na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przyznając je od dnia następnego po doręczeniu pozwanej odpisu pozwu.

Przepis art. 14 ust. 4 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw ( Dz. U. z 2015r., poz. 1220) nie miał w sprawie zastosowania. Ustawa ta weszła w życie 22 lutego 2016 roku. Zgodnie z jej art. 14 ust. 4 do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się art. 25<sup>1</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, jednakże do okresu zatrudnienia, o którym mowa w tym przepisie, wlicza się okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony przypadający od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy. Umowa o pracę została powódce wypowiedziana ze skutkiem na dzień 31 maja 2018 roku. W tym dniu nie upłynął jeszcze okres 33 miesięcy od daty wejścia ustawy w życie.

Co do pozostałych zarzutów apelacji wskazać należy, że istotnie przedmiotowa sprawa nie miała związku z sytuacją, kiedy pracownicy jednego podmiotu zawierają umowy zlecenia z drugim podmiotem. Rozważania sądu w tym zakresie ( co do nadużycia osobowości prawnej) były zbędne.

Powódka była stroną wygrywającą postępowanie. W konsekwencji sąd zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 360 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego – art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych ( Dz. U. z 2018r., poz. 265).

Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa opłatę sądową na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 i § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych ( Dz. U. z 2018r., poz. 265).

Apelacja została uwzględniona na podstawie art. 386 § 1 k.p.c.

(-) Magdalena Kimel (-) Patrycja Bogacińska-Piątek (-) Jarosław Klon

sędzia sędzia sędzia