

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 stycznia 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Grażyna Szlufik

Ławnicy: K. K., W. A.

Protokolant: Karolina Oksiukowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 stycznia 2018 r. we W.

sprawy z powództwa B. B., A. M.

przeciwko (...) Spółka z o.o. w S.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powódek kosztami zastępstwa procesowego należnymi stronie pozwanej;

III. koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Powódki B. B. oraz A. M. pozwem wniesionym w dniu 01 marca 2017 r. (data stempla pocztowego, k. 19) skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) Spółka z o.o. w S. domagały się:

- ustalenia, że pomiędzy powódką B. B. a stroną pozwaną istnieje stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na podstawie którego powódka B. B. jest zobowiązana świadczyć pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku montera podzespołów elektronicznych, z miejscem wykonywania pracy przy ul. (...), (...)-(...) S., za wynagrodzeniem miesięcznym brutto nie niższym niż wysokość pensji minimalnej,

- zasądzenia od strony pozwanej na rzecz powódki B. B. kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm prawem przepisanych,

- ustalenia, że pomiędzy powódką A. M. a stroną pozwaną istnieje stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na podstawie którego powódka A. M. jest zobowiązana świadczyć pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku montera podzespołów elektronicznych, z miejscem wykonywania pracy przy ul. (...), (...)-(...) S., za wynagrodzeniem miesięcznym brutto nie niższym niż wysokość pensji minimalnej,

- zasądzenia od strony pozwanej na rzecz powódki A. M. kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm prawem przepisanych (k. 2-7).

W treści uzasadnienia powódki podały, że były zatrudnione u strony pozwanej w pełnym wymiarze czasu pracy, przez cały okres zatrudnienia na stanowisku montera podzespołów elektronicznych. Odnosząc się do poszczególnych okresów zatrudnienia powódka B. B. podała, że w okresie od dnia 14 czerwca 2010 r. do dnia 13 września 2010 r. była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na okres próbny, następnie w okresie od dnia 14

września 2010 r. do dnia 31 grudnia 2016 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony. Z kolei powódka A. M. podała, że w okresie od dnia 07 grudnia 2009 r. do dnia 06 marca 2010 r. była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na okres próbny, kolejno w okresie od dnia 07 marca 2010 r. do dnia 31 grudnia 2011 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, a następnie od dnia 01 stycznia 2012 r. do dnia 31 grudnia 2016 r. również na podstawie umowy o pracę na czas określony. Powódki podkreśliły, że przez cały okres zatrudnienia w pozwanej Spółce wykonywały pracę przy ul. (...), w S..

Następnie powódki podały, że z dniem 01 kwietnia 2016 r. nastąpiło przejście zakładu pracy z (...) Spółka z o.o. na rzecz pozwanej na podstawie art. 23¹k.p. Wobec tego podniosły, że w ocenie strony pozwanej stosunek pracy pomiędzy stronami ustął z dniem 31 grudnia 2016 r., tj. z upływem czasu na jaki umowy o pracę na czas określony zostały zawarte z powódkami, stosownie do treści art. 30 § 1 pkt 4 k.p. Zdaniem powódek nie sposób jest się zgodzić ze stanowiskiem strony pozwanej. Uzasadniając powyższe powódki podniosły, że na gruncie niniejszej sprawy stosunki prawne pomiędzy powódkami a pozwaną należałoby traktować jako oparte na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, co wynika z treści art. 25¹k.p. Powołując się na orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2009 r., sygn. akt II PK 186/08 oraz z dnia 07 września 2005 r., sygn. akt II PK 294/04 powódki zauważyły, że w judykaturze uznaje się, że długotrwała umowa terminowa jest sprzeczna ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem instytucji zatrudnienia terminowego oraz zasadami współzycia społecznego. Co więcej, w realiach niniejszej sprawy, brak było podstaw do zawierania z powódkami umów terminowych, gdyż charakter wykonywanej przez nie pracy nosił znamiona ciągłości i powtarzalności, i tym samym nie istniały racjonalne powody, aby wyznaczyć z góry określone ramy czasowe stosunku pracy.

Celem polubownego rozstrzygnięcia kwestii spornej, pełnomocnik powódek pismem z dnia 02 lutego 2017 r. wezwał stronę pozwaną do wystawienia pisma potwierdzającego zatrudnienie powódek w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku monter podzespołów elektronicznych, jednakże strona pozwana zignorowała w/w pismo.

Powódki powołując się na treść orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 05 grudnia 2002 r., I PKN 629/01 podkreśliły posiadanie interesu prawnego, który upatrywały w ustaleniu, że łączy je ze stroną pozwaną umowa o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy w konieczności wyjaśnienia swojej sytuacji prawnej i faktycznej. Powyższe ustalenie zapewni powódkom stabilizację zatrudnienia lub/i dochodzenie roszczeń o charakterze finansowym. Nadto przedmiotowe ustalenie wywiera skutki w różnych sferach prawnych, zarówno w stosunku zatrudnienia, jak i w stosunku z zakresu ubezpieczeń społecznych.

Strona pozwana (...) Spółka z o.o. w S. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości zarówno w stosunku do powódki B. B. jak i A. M. oraz zasądzenia od powódek na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, wg norm przepisanych (k. 28 – 33).

W treści uzasadnienia strona pozwana potwierdziła fakt zatrudnienia powódek w sposób wskazany w pozwie, jednocześnie podając, że po zakończeniu stosunku pracy wystawiła powódkom świadectwa pracy.

Kolejno podała, że jest przedsiębiorstwem produkującym części i akcesoria do samochodów (branża automotive) dla marki V., które charakteryzuje się dużą dynamiką i różnorodnością zleceń. Ze względu na dynamiczny rozwój branży procesy produkcyjne poszczególnych elementów trwają zwykle około 4-5 lat, wobec czego produkcja musi się dostosowywać do zapotrzebowania, które to zmienia się cyklicznie. Nadto strona pozwana realizuje zlecenia pochodzące od Spółki matki w Niemczech, która to zawiera bezpośrednio umowy z V..

Dalej strona pozwana podniosła, że sposób zatrudnienia powódek zawsze pozostawał zgodny z obowiązującym prawem i brak jest jakichkolwiek podstaw do uznania, że zatrudnienie powódek w oparciu o kolejno zawierane umowy o pracę było sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem instytucji terminowego zatrudnienia bądź też naruszało jakieś zasady współzycia społecznego. Co więcej, brak jest też podstaw do przyjęcia obecnie obowiązującej treści art. 25¹ § 3 k.p. jako miarodajnej do oceny stosunków pracy zawartych przed wprowadzeniem nowelizacji

kodeksu pracy z dnia 25.06.2015 r. Nadto pozwana zaznaczyła, że zgodnie z w/w przepisem dopiero zawarcie trzeciej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, co nie miało miejsca w realiach niniejszej sprawy.

Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego (wyrok SN z dnia 05 października 2012 r., sygn. akt I PK 79/12 oraz z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 186/08) strona pozwana podniosła, że przepisy Kodeksu pracy, co do zasady, zezwalają na zawieranie umów terminowych, a okres 4 lat nie był nigdy uznawany ani przez ustawodawcę, ani przez orzecznictwo za okres nadmierny (pomijając oczywiście aktualne brzmienie Kodeksu pracy obowiązujące od lutego 2016 r.). Co więcej, w przywołanym przez powódki orzecznictwie nie została zakwestionowana możliwość zawarcia umowy na okres 4 lat, gdyż we wskazanych orzeczeniach Sąd Najwyższy analizował przypadki zatrudnienia na okres 9, 10 lat. Nadto strona pozwana podkreśliła, że stosunek pracy powódek ustał na skutek upływu terminu obowiązywania umów, wobec czego nie można pracodawcy zarzucić nieposzanowania zasad współżycia społecznego. W ocenie strony pozwanej, powódki niejako automatycznie przyjęły, że okres 4 lat jest okresem nadmiernie długim, co jest błędne, a to wobec tego, że każdy przypadek dopuszczalności zawarcia wieloletniej umowy winien być rozpoznawany odrębnie. Dodatkowo powódki w żaden sposób nie wykazały, że zawarcie umowy o pracę na okres 4 letni naruszało zasady współżycia społecznego, co zgodnie z rozkładem ciężaru dowodowego spoczywało na barkach powódek (vide: wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 31 maja 2016 r., VII Pa 83/16).

Następnie pozwana zaznaczyła, że przyczyną zawierania z powódkami umowy o pracę na czas określony była cykliczność produkcji w branży automotive. Nadto, produkcja w 2017r. jest znacznie mniejsza niż w latach poprzednich, a to z uwagi na fakt, że serie próbne poszczególnych produktów produkowane są w znacznie mniejszych ilościach niż przy produkcji seryjnej. Tytułem przykładu pozwana podała, że w latach 2015-2016 r. miała dwa produkty w produkcji seryjnej – U. Law i (...) (PQ/ZR) (każdy po kilka milionów produktów rocznie), a w roku 2017 w produkcji seryjnej tylko jeden produkt – (...), natomiast produkt (...) jest dopiero w fazie produkcji próbnej. Wobec tego, pozwana podkreśliła, iż musiała dostosować zatrudnienie do planów produkcji, z uwagi na co, zawierała z powódkami umowy o pracę na okres 4 lat. W świetle tego, nie sposób jest uznać, że zatrudnienie powódek na czas określony było sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem instytucji zatrudnienia terminowego lub dobrymi obyczajami.

Kończąc pozwana zwróciła uwagę na to, że w ustawie nowelizującej z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, w art. 14 ust 4 został wprowadzony przepis przejściowy, zgodnie z którym do umów o pracę zawartych na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się art. 25¹ 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, a trwająca w tym dniu umowa o pracę jest uważana za pierwszą umowę w rozumieniu art. 25¹ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą albo za drugą umowę w rozumieniu tego przepisu, jeżeli została zawarta jako druga umowa w rozumieniu art. 25¹ ustawy zmienianej w art. 1 w dotychczasowym brzmieniu. Powyższe niewątpliwie oznaczają, że skutek w postaci przekształcenia umowy zawartej na podstawie dotychczasowych przepisów w umowę o pracę na czas nieokreślony nastąpi dopiero po upływie 33 miesięcy od wejścia w życie nowelizacji, tj. od 22 listopada 2018 r. Tymczasem umowy o pracę z powódkami zostały już rozwiązane.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana (...) Spółka z o.o. w S. powstała w dniu 01 kwietnia 2016 r. na skutek wydzielenia ze Spółki (...) Spółka z o.o. w S. zorganizowanej części jej przedsiębiorstwa w postaci pionu automotive, na spółkę nowo zawiązaną (...) Spółka z o.o.

W/w Spółki należą do grupy kapitałowej prawa niemieckiego (...).

Na podstawie wpisu do krajowego rejestru przedsiębiorców strona pozwana prowadzi działalność gospodarczą w zakresie, której zajmuje się m.in. produkcją wyposażenia elektrycznego i elektronicznego do pojazdów silnikowych

oraz produkcją pozostałych części i akcesoriów do pojazdów silnikowych z wyłączeniem motocykli (branża automotive).

Dowód: wydruk z KRS, k. 36-38.

Powódka B. B. była zatrudniona w (...) Spółka z o.o. w S. w okresie od dnia 14 czerwca 2010 r. do dnia 31 grudnia 2016 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny z dnia 14 czerwca 2010 r., a następnie od dnia 14 września 2010 r. do dnia 31 grudnia 2011 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony z dnia 14 września 2010 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku monter podzespołów elektronicznych.

W dniu 19 grudnia 2011 r. powódka B. B. zawarła ze Spółką (...) Spółka z o.o. kolejną umowę o pracę na czas określony, na mocy której miała świadczyć pracę w okresie od dnia 01 stycznia 2012 r. do dnia 31 grudnia 2016 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, ponownie na stanowisku monter podzespołów elektronicznych.

W treści w/w umowy o pracę strony przewidziały, że umowa może zostać rozwiązana przez każdą ze stron za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia – pkt 7 umowy o pracę.

Przez cały okres zatrudnienia powódka B. B. wykonywała pracę przy ul. (...) w S., za wynagrodzeniem miesięcznym brutto w wysokości nie niższej niż pensja minimalna plus premia regulaminowa.

Od dnia 01 stycznia 2016 r. wynagrodzenie miesięczne powódki A. M. wynosiło 2.400,00 zł brutto.

Dowód: - umowa o pracę na okres próbny z dnia 14.06.2010 r., k. 39, oraz w aktach osobowych powódki B. B.,

- umowa o pracę na czas określony z dnia 14.09.2010 r., k. 40, oraz w aktach osobowych powódki B. B.,

- umowa o pracę na czas określony z dnia 19.12.2011 r., k. 41, w aktach osobowych powódki B. B.,

- porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę z dnia 26.01.2016 r., w aktach osobowych powódki B. B..

Powódka A. M. była zatrudniona w (...) Spółka z o.o. w S. w okresie od dnia 07 grudnia 2009 r. do dnia 31 grudnia 2016 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny z dnia 07 grudnia 2009 r., kolejno od dnia 07 marca 2010 r. do dnia 31 grudnia 2011 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony z dnia 05 marca 2010 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku monter podzespołów elektronicznych.

W dniu 20 grudnia 2011 r. powódka A. M. zawarła ze Spółką (...) Spółka z o.o. kolejną umowę o pracę na czas określony, na mocy której miała świadczyć pracę w okresie od dnia 01 stycznia 2012 r. do dnia 31 grudnia 2016 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, ponownie na stanowisku monter podzespołów elektronicznych.

W treści w/w umowy o pracę strony przewidziały, że umowa może zostać rozwiązana przez każdą ze stron za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia – pkt 7 umowy o pracę.

Przez cały okres zatrudnienia powódka A. M. wykonywała pracę przy ul. (...) w S., za wynagrodzeniem miesięcznym brutto w wysokości pensji nie niższej niż pensja minimalna plus premia regulaminowa.

Od dnia 01 stycznia 2016 r. wynagrodzenie miesięczne powódki A. M. wynosiło 2.600,00 zł brutto.

Dowód: - umowa o pracę na okres próbny z dnia 07.12.2009 r., k. 18, 42, oraz w aktach osobowych powódki A. M.,

- umowa o pracę na czas określony z dnia 05.03.2010 r., k. 17, 43, oraz w aktach osobowych powódki A. M.,

- umowa o pracę na czas określony z dnia 20.12.2011 r., k. 16, 44, oraz w aktach osobowych powódki A. M.,

- porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę z dnia 26.01.2016 r., w aktach osobowych powódki A. M..

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powódki B. B. z ostatnich trzech miesięcy, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 2.458,58 zł.

Dowód: zaświadczenie o średnim miesięcznym wynagrodzeniu, k. 45,

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powódki A. M. z ostatnich trzech miesięcy, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 2.742,39 zł.

Dowód: zaświadczenie o średnim miesięcznym wynagrodzeniu, k. 46,

W związku z podziałem Spółki (...) Spółka z o.o. z dniem 01 kwietnia 2016 r. strona pozwana (...) Spółka z o.o. w S., w trybie art. 23¹ k.p. przejęła część pracowników świadczących pracę na rzecz (...) Spółka z o.o., w tym powódki.

Dowód: - informacja dla pracowników z dnia 04.04.2016 r., w aktach osobowych powódki A. M.,

- informacja dla pracowników z dnia 04.04.2016 r., w aktach osobowych powódki B. B..

W zakresie prowadzonej działalności gospodarczej strona pozwana, podobnie jak Spółka (...) Spółka z o.o. zajmuje się produkcją pozostałych części i akcesoriów do pojazdów silnikowych oraz wyposażenia elektrycznego i elektronicznego do pojazdów silnikowych na zlecenie V., S. i S..

Produkcja pozwanej polega na realizacji zleceń produkcyjnych, które generowane są przez Spółkę matkę – (...). Spółka matka podejmuje wszelkie decyzje odnośnie realizacji konkretnego zlecenia, jak również zajmuje się pozyskaniem klientów.

Wielkość produkcji w pozwanej Spółce każdorazowo generowana jest pozyskaniem przez Spółkę matkę zamówieniem.

Cykle produkcyjne w branży automotive trwają średnio od 4 do 5 lat. Po tym okresie, co do zasady, są wygaszane. Wygaszanie produkcji poprzedzone jest ograniczeniem produkcji do niewielkich ilości – głównie do celów serwisowych.

Wielkość zatrudnienia w Spółce zależna jest od pozyskanych zamówień.

Dowód:- zestawienie ilości sprzedanych urządzeń U. L., w latach 2012-2017, k. 63,

- zeznania świadka J. M., k. 112-113 (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 10 stycznia 2018r. k.117),

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Prezesa Zarządu W. S., k. 115-116 (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 10 stycznia 2018r. k.117).

Od samego początku pracy w (...) Spółka z o.o. powódki były zatrudnione w pionie produkcyjnym na stanowisku monterów podzespołów elektronicznych.

Do zakresu obowiązków monterów należała w szczególności produkcja odbiorników radiowych.

Wszystkie osoby świadczące pracę na linii produkcyjnej zatrudnione były na stanowisku monterów. Pracownicy świadczyli pracę na 3 zmiany.

Bezpośrednim przełożonym powódek był lider.

Zgodnie z pisemnym zakresem obowiązków do obowiązków powódek należało:

- prawidłowe składowanie i transport części, półwyrobów i wyrobów gotowych,

- kontrola komponentów pod kątem zgodności z listą materiałową,

- kontrolowanie zgodności z wymaganiami: części, półwyrobów i wyrobów gotowych podczas procesu produkcji,
- prawidłowe opisywanie komponentów, półwyrobów i wyrobów gotowych na przewodnikach produktu,
- zabezpieczanie komponentów, półwyrobów i wyrobów gotowych przed zniszczeniem, uszkodzeniem lub zanieczyszczeniem,
- kontrola wzrokowa poprawności montażu na poprzednich etapach,
- raportowanie przełożonemu o postępie w realizacji planu produkcji,
- wykonywanie czynności konserwacyjnych podległych maszyn i urządzeń, wymaganych instrukcją stanowiskową.

Ponadto od 2013 r. do połowy 2016 r. powódka A. M. częściowo pomagała liderowi. Wobec tego, zakres jej obowiązków uległ zwiększeniu, co wiązało się z koniecznością szkolenia nowo zatrudnionych pracowników, robienia zwrotów oraz oddawania palet.

Dowód:- zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności, w aktach osobowych powódki A. M.,

- zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności, w aktach osobowych powódki B. B.,
- zeznania świadka D. S., k. 66v-67 (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 29 września 2017r. k.69),
- zeznania świadka L. C., k. 67-67v (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 29 września 2017r. k.69),
- zeznania świadka K. M., k. 67v-68, (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 29 września 2017r. k.69),
- zeznania świadka J. M., k. 112-113(płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 10 stycznia 2018r. k.117),
- przesłuchanie powódki A. M., k. 113-114(płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 10 stycznia 2018r. k.117),
- przesłuchanie powódki B. B., k. 114-115(płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 10 stycznia 2018r. k.117).

W latach 2011 – 2016 zakład produkował 3 rodzaje odbiorników radiowych do samochodów dla marki S., S. i V..

Powódki, jak i pozostali monterzy uczestniczyli w produkcji w/w odbiorników.

W latach 2011 – 2016 było 5 linii produkcyjnych, na których pracowało 5 pracowników, a następnie 4 pracowników, natomiast od 2017 r. są 4 linie produkcyjne.

W latach 2011 – 2016 Spółka (...) Spółka z o.o. realizowała cykl produkcyjny radia (...), którego to produkcja seryjna miała miejsce w latach 2012 – 2016. W 2016 r. V. podjął decyzję o kontynuowaniu produkcji radia (...) u firmy konkurencyjnej, na skutek czego od 2017 r. produkcja tego radia jest stopniowo wygaszana. Od lipca 2017 r. szcątkowa produkcja w/w radia została przeniesiona do innej Spółki znajdującej się w Niemczech.

Ponadto od połowy 2015 r. produkowane są seryjnie radia typu (...), które są technologicznie bardziej zaawansowane niż radia (...). Na produkcję odbiorników (...) oraz U. L. przeznaczone były specjalne linie produkcyjne.

W 2016 r. strona pozwana pozyskała zamówienie na produkcję radia (...), które mają być produkowane od grudnia 2017 r.

Z końcem 2016 r. nastąpiła zmiana nazwy stanowiska pracy z montera na operatora linii. Zakres obowiązków pozostał ten sam.

Dowód:- zeznania świadka D. S., k. 66v-67 (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 29 września 2017r. k.69),

- zeznania świadka L. C., k. 67-67v (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 29 września 2017r. k.69),
- zeznania świadka K. M., k. 67v-68 (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 29 września 2017r. k.69),
- zeznania świadka J. M., k. 112-113(płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 10 stycznia 2018r. k.117),
- przesłuchanie powódki A. M., k. 113-114(płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 10 stycznia 2018r. k.117),
- przesłuchanie powódki B. B., k. 114-115(płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 10 stycznia 2018r. k.117),
- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Prezesa Zarządu W. S., k. 115-116(płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 10 stycznia 2018r. k.117).

W (...) Spółka z o.o. regulą było zatrudnianie pracowników na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony - 5 lat.

Powyższe wiązało się z cyklami produkcyjnymi. Do 2016 r. większość pracowników była zatrudniona na podstawie umów o pracę na okres 5 letni.

Ponadto często zdarzało się, że przed podjęciem zatrudnienia u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony, pracownicy w okresie wcześniejszym świadczyli pracę za pośrednictwem Agencji Pracy (...). Wówczas umowy były przedłużane z miesiąca na miesiąc przez Agencję Pracy (...). Średnio zatrudnienie przez Agencję Pracy (...) wynosiło 1,5 roku.

Pracownicy akceptowali zatrudnienie na podstawie umów o pracę na czas określony i nie negocjowali innych warunków zatrudnienia.

Dowód: - zeznania świadka D. S., k. 66v-67, (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 29 września 2017r. k.69),

- zeznania świadka L. C., k. 67-67v, (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 29 września 2017r. k.69),
- zeznania świadka K. M., k. 67v-68, (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 29 września 2017r. k.69),
- przesłuchanie powódki A. M., k. 113-114(płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 10 stycznia 2018r. k.117),
- przesłuchanie powódki B. B., k. 114-115(płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 10 stycznia 2018r. k.117),
- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Prezesa Zarządu W. S., k. 115-116(płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 10 stycznia 2018r. k.117).

W okresie od dnia 01 stycznia 2016 r. do dnia 31 grudnia 2016 r. na 80 pracowników zatrudnionych na w/w stanowiskach, którzy zostali przejęci przez stronę pozwaną, wyłącznie 8 pracowników było zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Oprócz pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, strona pozwana zatrudniała pracowników za pośrednictwem Agencji Pracy (...). Do dnia 31 grudnia 2016 r. strona pozwana na stanowisku monter podzespołów elektronicznych oraz operator produkcji w D. Montażu zatrudniała 62 pracowników z Agencji Pracy (...). W 2016 r. strona pozwana nie przedłużyła umowy z 11 pracownikami Agencji Pracy (...), natomiast jednemu pracownikowi złożono wypowiedzenie.

W/w okresie od dnia 01 kwietnia 2016 r. do dnia 31 grudnia 2016 r. strona pozwana rozwiązała umowy o pracę za wypowiedzeniem z 5 pracownikami. Ponadto 4 umowy o pracę zostały wypowiedziane przez pracowników, natomiast 4 umowy o pracę uległy rozwiązaniu na skutek upływu terminu na jaki zostały zawarte. U strony pozwanej nie przeprowadzano zwolnień grupowych.

Ponadto w/w okresie strona pozwana zatrudniła łącznie 17 pracowników, w tym: 4 pracowników na stanowisku operatora produkcji, co miało miejsce w dniu 01 grudnia 2016 r., 12 pracowników na stanowisku operatora produkcji, co miało miejsce w dniu 20 czerwca 2016 r. oraz w dniu 14 czerwca 2016 r. jednego operatora produkcji. W/w pracownicy zostali zatrudnieni na podstawie umów o pracę na czas określony – okres 2 letni. Część nowo zatrudnionych w roku 2016 r. pracowników, w okresie wcześniejszym świadczyło pracę na rzecz strony pozwanej za pośrednictwem Agencji Pracy (...), m.in. D. S., L. C. oraz K. M..

Dowód: - zestawienie pracowników zatrudnionych u strony pozwanej w okresie od 01.01.2016 r. do 31.01.2016 r., k. 93,

- zestawienie pracowników zatrudnianych przez Agencję Pracy (...), k. 95,
- zestawienie pracowników, z którymi Spółka rozwiązała umowę o pracę, k. 96,
- zestawienie pracowników zatrudnianych przez Agencję Pracy (...) i zwolnionych w 2016 r., k. 97,
- zeznania świadka D. S., k. 66v-67(płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 29 września 2017r. k.69),
- zeznania świadka L. C., k. 67-67v(płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 29 września 2017r. k.69),
- zeznania świadka K. M., k. 67v-68 (płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 29 września 2017r. k.69),
- zeznania świadka J. M., k. 112-113(płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 10 stycznia 2018r. k.117),
- przesłuchanie powódki A. M., k. 113-114(płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 10 stycznia 2018r. k.117),
- przesłuchanie powódki B. B., k. 114-115(płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 10 stycznia 2018r. k.117),
- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Prezesa Zarządu W. S., k. 115-116(płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 10 stycznia 2018r. k.117).

Powódki A. M. była założycielką związku zawodowego na terenie zakładu pracy i prężnie działa w związku. Również powódka B. B. należała do związku zawodowego.

Dowód:- przesłuchanie powódki A. M., k. 113-114(płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 10 stycznia 2018r. k.117),

- przesłuchanie powódki B. B., k. 114-115(płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 10 stycznia 2018r. k.117).

W okresie zatrudnienia powódki nie wnosiły o zawarcie z nimi umowy o pracę na czas nieokreślony oraz nie podejmowały żadnych rozmów odnośnie dalszego zatrudnienia w Spółce pozwanej.

Dowód: - przesłuchanie powódki A. M., k. 113-114(płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 10 stycznia 2018r. k.117),

- przesłuchanie powódki B. B., k. 114-115(płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 10 stycznia 2018r. k.117).

Pod koniec grudnia 2016 r. powódki zostały poproszone do gabinetu kierownictwa, gdzie oświadczone im, że Spółka nie przedłuży im umów o pracę.

Powódki będąc zaskoczone decyzją strony pozwanej nie wnosiły żadnych uwag odnośnie decyzji Spółki.

Po rozmowie powódka A. M. wysłała do kierownictwa zapytanie dlaczego nie przedłużono jej umowy o pracę, jednakże strona pozwana nie odpowiedziała.

Od dnia 02 stycznia 2017 r. powódki nie stawiały się w zakładzie pracy i nie zgłaszały gotowości do pracy.

Powódka A. M. zarejestrowała się jako osoba bezrobotna, natomiast B. B. podjęła zatrudnienie.

Dowód: - przesłuchanie powódki A. M., k. 113-114(płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 10 stycznia 2018r. k.117),

- przesłuchanie powódki B. B., k. 114-115(płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 10 stycznia 2018r. k.117).

W dniu 02 stycznia 2017 r. strona pozwana wystawiła powódkom świadectwa pracy, w treści, których wskazała:

- odnośnie powódki B. B., że była zatrudniona w okresie od dnia 14 czerwca 2010 r. do dnia 13 września 2010 r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a następnie w okresie od dnia 14 września 2010 r. do dnia 31 grudnia 2016 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku głównym monter podzespołów elektronicznych. W pkt 3a świadectwa pracy strona pozwana podała, że stosunek pracy ustał z upływem czasu, na który była zawarta – art. 30 §1 pkt. 4 k.p.,

- z kolei odnośnie powódki A. M., że była zatrudniona w okresie od dnia 07 grudnia 2009 r. do dnia 31 grudnia 2016 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku monter podzespołów elektronicznych. W pkt 3a świadectwa pracy strona pozwana podała, że stosunek pracy ustał z upływem czasu, na który była zawarta – art. 30 §1 pkt. 4 k.p.,

Dowód:- świadectwo pracy powódki B. B. z dnia 02.01.2017 r., k. 12,

- świadectwo pracy powódki A. M. z dnia 02.01.2017 r., k. 15.

Pismem z dnia 02 lutego 2017 r. pełnomocnik powódek wezwał stronę pozwaną do wystawienia pisma potwierdzającego zatrudnienie powódek w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku monter podzespołów elektronicznych z miejscem wykonywania pracy przy ul. (...), (...)-(...) S., za wynagrodzeniem miesięcznym brutto nie niższym niż wysokość pensji minimalnej, w terminie do 09 lutego 2017 r. Nadto pełnomocnik powódek wezwał stronę pozwaną do zgłoszenia powódek do ubezpieczeń społecznych zgodnie z w/w warunkami, jednocześnie zgłaszając gotowość do wykonywania pracy przez powódki w dotychczasowych warunkach.

Strona pozwana nie zajęła stanowiska w/w kwestii.

Dowód: - pisma pełnomocnika powódek z dnia 02.02.2017 r., k. 10, 13,

- potwierdzenia nadania pisma z dnia 02.02.2017 r., k.11, 14.

Powódka A. M. obecnie jest osobą bezrobotną, natomiast powódka B. B. podjęła zatrudnienie w innej firmie.

Dowód: - przesłuchanie powódki A. M., k. 113-114(płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 10 stycznia 2018r. k.117),

- przesłuchanie powódki B. B., k. 114-115(płyta CD z nagrania rozprawy z dnia 10 stycznia 2018r. k.117).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako nieuzasadnione podlegało oddaleniu w całości.

W toku niniejszej sprawy powódki B. B. oraz A. M. domagały się ustalenia, że pomiędzy nimi a stroną pozwaną istnieje stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na podstawie którego świadczą one pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku montera podzespołów elektronicznych, z miejscem wykonywania pracy przy ul. (...), (...)-(...) S., za wynagrodzeniem miesięcznym brutto nie niższym niż wysokość pensji minimalnej.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości, argumentując, że zatrudnienie powódek zawsze pozostawał zgodne z obowiązującym prawem i brak jest jakichkolwiek podstaw do uznania, że zatrudnienie powódek w oparciu o

kolejno zawierane umowy o pracę było sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem instytucji terminowego zatrudnienia bądź też naruszało jakieś zasady współżycia społecznego.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd oparł się na zgromadzonych w sprawie dowodach w postaci dokumentów, tj.: na aktach osobowych powódek, w tym na: umowach o pracę, porozumieniach zmieniających warunki umowy o pracę, zakresie obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności powódek oraz na zaświadczeniach o średnim miesięcznym wynagrodzeniu, informacji dla pracowników z dnia 04.04.2016 r., zestawieniu ilości sprzedanych urządzeń U. L. w latach 2012-2017, zestawieniu pracowników zatrudnionych u strony pozwanej w okresie od 01.01.2016 r. do 31.01.2016 r., zestawieniu pracowników zatrudnianych przez Agencję Pracy (...), zestawieniu pracowników, z którymi Spółka rozwiązała umowę o pracę, zestawieniu pracowników zatrudnianych przez Agencję Pracy (...) i zwolnionych w 2016 r., świadectwach pracy powódek, piśmie pełnomocnika powódek z dnia 02.02.2017 r., potwierdzeniu nadania pisma z dnia 02.02.2017r., albowiem w toku procesu żadna ze stron skutecznie nie zakwestionowała prawdziwości i autentyczności tych dokumentów.

Ponadto Sąd oparł się na zeznaniach powołanych do sprawy świadków: D. S., L. C., K. M. oraz J. M., którym Sąd dał wiarę albowiem były one spójne, logiczne i rzeczowe, a przy tym stanowiące wiarygodny dowód w sprawie.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd oparł się również na treści zeznań powódek, a to wobec tego, iż zeznania powódek były spójne i rzeczowe oraz co najistotniejsze korespondowały z materiałem dowodowym, przy czym Sąd uznał, że subiektywne przekonanie powódek o zasadności powództwa nie znalazło odzwierciedlenia w stanie faktycznym niniejszej sprawy. Sąd oparł się również na treści zeznań przesłuchiwanego w charakterze strony pozwanej – W. S., którego zeznaniom również nie można było odmówić wiarygodności, a to wobec tego, że były one spójne i rzeczowe, jak również korespondowały ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

Zgodnie z wnioskiem pełnomocnika powódek Sąd pominął dowód z zeznań świadków: M. K. oraz I. G..

Okoliczności faktyczne niniejszej sprawy są co do zasady bezsporne. Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie jednoznacznie bowiem wynika, że powódki były zatrudnione u strony pozwanej w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku montera podzespołów elektronicznych, kolejno od dnia 14 czerwca 2010 r. w przypadku B. B. oraz od dnia 07 grudnia 2009 r. w przypadku A. M. na podstawie umowy o pracę na okres próbny. Następnie powódki zostały zatrudnione na podstawie umowy o pracę na czas określony, co w przypadku powódki B. B. miało miejsce w dniu 14 września 2010 r., natomiast odnośnie powódki A. M. w dniu 05 marca 2010 r. Następnie po rozwiązaniu w/w umów z upływem okresu, na jakie zostały zawarte, powódki ponownie zawarły ze stroną pozwaną umowy o pracę na czas określony, co w przypadku powódki B. B. miało miejsce w dniu 19 grudnia 2011 r., a w przypadku powódki A. M. - w dniu 20 grudnia 2011 r. Zgodnie z treścią zawartych umów, miały one trwać do 31 grudnia 2016 r. – 5 lat. Jednocześnie w pkt 7 przedmiotowych umów o pracę, strony przewidziały możliwość ich rozwiązania przez każdą ze stron z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

Bezsporne było również to, iż umowy o pracę łączące strony uległy rozwiązaniu z dniem 31 grudnia 2016 r., tj. z upływem czasu na jaki zostały zawarte – art. 30 § 4 k.p.

Sporne było natomiast to, czy zawarte przez strony po raz drugi umowy o pracę na czas określony z dnia 19 grudnia 2011 r. – w przypadku B. B. i z dnia 20 grudnia 2011 r. – w przypadku A. M., przekształciły się w umowy o pracę na czas nieokreślony, co z kolei miało skutkować niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umów o pracę, a w konsekwencji koniecznością dopuszczeniem powódek do pracy.

Przechodząc do meritum sprawy, tut. Sąd pragnie wskazać, iż w realiach niniejszej sprawy, żądanie powódek o ustalenie, że łączyła je ze stroną pozwaną umowa o pracę na czas nieokreślony nie zasługiwało na uwzględnienie.

Wskazać bowiem należy, że zgodnie z art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Interes prawny stanowi zatem przesłankę merytoryczną powództwa o ustalenie, a brak interesu prawnego prowadzi do oddalenia powództwa.

Interes prawny powoda musi istnieć obiektywnie. Ciężar jego wykazania spoczywa na powodzie (art. 6 k.c.).

Każdy inny interes, któremu nie można przypisać przymiotnika „prawny”, nie uzasadnia powództwa wytoczonego na podstawie art. 189 k.p.c.

Interes prawny powoda musi być ponadto zgodny z prawem, zasadami współżycia społecznego oraz celem, któremu ma służyć art. 189 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 20 grudnia 1979, III PR 78/79). Interes prawny zachodzi wówczas, gdy istnieje niepewność stanu prawnego lub prawa, a wynik postępowania doprowadzi do usunięcia niejasności i wątpliwości w tym zakresie i zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości. Przyczyn niepewności ta powinna być obiektywną, tj. zachodzić według rozumnej oceny sytuacji, a nie tylko według odczucia wnioskodawcy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 1983r., I PRN 189/83). Interes ten należy rozumieć jako potrzebę wprowadzenia jasności co do konkretnego stosunku prawnego lub prawa – w celu ochrony przed grożącym naruszeniem sfery uprawnień powoda (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1987r., III CRN 57/87). Nadto interes prawny nie istnieje w okolicznościach ukształtowanych jednoznacznie stanem prawnym i niekwestionowanymi zdarzeniami prawnymi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 1997r., II CKU 7/97). Powszechnie przyjmuje się, że ten interes nie istnieje, jeżeli powód może osiągnąć ochronę swych praw w drodze wytoczenia powództwa o świadczenie lub o ukształtowanie prawa lub stosunku prawnego (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 3 stycznia 1953 r., II C 233/52, Państwo i Prawo 1953 z. 8-9, s. 369; uchwałę z dnia 17 czerwca 1987 r., III PZP 19/87, OSNCP 1988 nr 10, poz. 132 oraz wyroki z dnia 20 października 1970 r., II CR 190/70, OSNCP 1971 nr 6, poz. 106; z dnia 1 grudnia 1983 r., I PRN 189/83, OSNCP 1984 nr 7, poz. 121; z dnia 11 października 1985 r., II CR 302/85, OSNCP 1986 nr 10, poz. 155; z dnia 6 czerwca 1997 r., II CKN 201/97, Radca Prawny 1998 nr 2, s. 66 i z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 173/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 747).

Co więcej, w doktrynie i judykaturze zgodnie uznaje się, że przesłankę oddalenia powództwa o ustalenie istnienia stosunku prawnego (opartego na art. 189 k.p.c.) może stanowić stwierdzenie braku interesu prawnego w domaganiu się ustalenia stosunku prawnego.

Mając na uwadze powyższe, tut. Sąd pragnie wskazać, iż niewątpliwym jest, że powódki mogłyby mieć interes prawny w domaganiu się ustalenia istnienia stosunku prawnego, gdyby istniał jakikolwiek stan niepewności, co do ich sytuacji prawnej. Niemniej jednak w ocenie Sądu taka sytuacja w realiach niniejszej sprawy nie występuje. T.. Sąd stanął bowiem na stanowisku, że w stanie faktycznym niniejszej sprawy niepewność obiektywnie nie istnieje, a to wobec tego, że stosunek pracy powódek uległ definitywnie rozwiązaniu w związku z upływem terminu na jaki umowy zostały zawarte, tj. na podstawie art. 30 § 4 k.p., natomiast powódki wystąpiły z żądaniem o ustalenie, że łączyła je ze stroną pozwaną umowa o pracę na czas nieokreślony, już po rozwiązaniu umów o pracę. Wskazać bowiem należy, że z niekwestionowanego stanu faktycznego niniejszej sprawy wynika, że umowy o pracę łączące powódki ze stroną pozwaną uległy rozwiązaniu z dniem 31 grudnia 2016 r., natomiast z niniejszym powództwem powódki wystąpiły dopiero w dniu 01 marca 2017 r., a więc po dwóch miesiącach od rozwiązania umów o pracę (vide: k. 19).

Co więcej, tut. Sąd pragnie zauważyć, że po rozwiązaniu umów o pracę, powódki nie stawiały się w zakładzie pracy, jak również niezwłocznie nie zgłosiły gotowości do pracy. Taki stan rzeczy niewątpliwie wskazuje na to, że po stronie powódek nie występowała żadna niepewność, co do ich sytuacji prawnej. Powódki miały świadomość tego, jaki charakter prawny miały zawarte ze stroną pozwaną umowy i taki stan rzeczy akceptowały. Dopiero, w piśmie z dnia 02 lutego 2017 r., a zatem po upływie miesiąca od rozwiązania stosunku pracy, pełnomocnik powódek wezwał stronę pozwaną do wystawienia pisma potwierdzającego zatrudnienie powódek w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, jednocześnie zgłaszając gotowość powódek do wykonywania pracy w dotychczasowych warunkach.

Ponadto dokonując oceny, iż po stronie powódek nie istniał stan niepewności, co do charakteru ich zatrudnienia w Spółce pozwanej, Sąd miał na uwadze również fakt, że w okresie całego zatrudnienia na podstawie długotrwałych umów o pracę, powódki nigdy nie zgłaszały żadnych zastrzeżeń co do ich treści, jak również nie podejmowały rozmów ze stroną pozwaną zmierzających do ustalenia ich sytuacji pracowniczej, już po upływie czasu na jaki umowy zostały

zawarte. Na powyższą okoliczność wskazywała w toku przesłuchania powódka A. M., która podczas przesłuchania podała: „Ja nie pytałam pracodawcy kiedy dostanę umowę o pracę na czas nieokreślony”. Co więcej, z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wyraźnie wynika, że znaczna większość pracowników była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie długotrwałych umów o pracę na czas określony, z czego powódki doskonale zdawały sobie sprawę. Na w/w okoliczność wskazywała w toku przesłuchania powódka A. M., która wskazała m.in., że: „Większość koleżanek miało umowy na czas określony 5 lat”.

W ocenie Sądu powyższe niewątpliwie wskazuje na to, że powódki miały świadomość jaki charakter prawny miały łączące je ze stroną pozwaną umowy o pracę, wobec czego nie sposób było uznać, że po stronie powódek występował jakikolwiek stan niejasności i wątpliwości w tym zakresie. Dodatkowo tutaj Sąd pragnie zauważyć, że po rozwiązaniu umowy o pracę, powódka A. M. zarejestrowała się jako osoba bezrobotna w Urzędzie Pracy, natomiast powódka B. B. podjęła zatrudnienie w nowej firmie.

W tym stanie rzeczy tutaj Sąd uznał, że po stronie powódek nie występował interes prawny w ustaleniu, że łączyła je ze stroną pozwaną umowa o pracę na czas nieokreślony i już tylko z tej przyczyny powództwo jako nieuzasadnione podlegało oddaleniu.

Abstrahując od powyższego, Sąd pragnie wskazać, iż zdaniem tutaj Sądu zatrudnienie powódek na podstawie umów o pracę na czas określony wynoszący 5 lat odpowiadało prawu. W ocenie Sądu postanowienia wprowadzające 5-letni termin trwania stosunku pracy w umowach o pracę z dnia 19 grudnia 2011 r. i 20 grudnia 2011 r., nie są sprzeczne z ustawą, nie mają na celu obejścia ustawy, ani też nie sprzeciwiają się zasadom współżycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Zauważyć należy, że art. 25¹ § 1 k.p. w brzmieniu obowiązującym przed wejściem w życie ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, przewidywał możliwość zawarcia przez strony umowy o pracę na czas określony, bez wyraźnych ograniczeń, co do długości jej trwania. W myśl bowiem ówczesnie obowiązującego art. 25¹ § 1 k.p. zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca.

Owszem Sąd ma na uwadze fakt, iż standardem prawa pracy jest zatrudnianie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, która zapewnia najpełniejsze gwarancje ochrony pracownika, niemniej jednak w doktrynie i judykaturze uznaje się, że zawarcie długotrwałej umowy o pracę na czas określony jest dopuszczalne, jednakże musi być uzasadnione społeczno-gospodarczym celem konkretnej umowy o pracę.

W ocenie Sądu w rozpatrywanej sprawie zawarcie z powódkami długotrwałych umów o pracę na czas określony było uzasadnione rodzajem wykonywanej przez Spółkę działalności gospodarczej. Jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego Spółka (...) Spółka z o.o. będąca poprzednikiem prawnym strony pozwanej, podobnie jak strona pozwana zajmowała się produkcją pozostałych części i akcesoriów do pojazdów silnikowych oraz wyposażeniem elektrycznym i elektronicznym do pojazdów silnikowych na zlecenie V., S. i S.. Produkcja była uzależniona od ilości i wielkości pozyskanych zleceń, natomiast cykl produkcyjny danego produktu trwał od 4 do 5 lat. Na w/w okoliczność podczas przesłuchania wskazywał W. S. reprezentujący stronę pozwaną. Co ważne, od ilości i wielkości pozyskanych zleceń uzależnione było zatrudnienie w pozwanej Spółce. Wobec tego, do 2016 r. regułą było zatrudnianie pracowników na czas określony wynoszący 5 lat. Jak wynika bowiem z zestawienia pracowników zatrudnionych u strony pozwanej w okresie od dnia 01 stycznia 2016 r. do dnia 31 grudnia 2016 r., na 97 pracowników przejętych od Spółki (...) Spółki z o.o. wyłącznie 8 pracowników zatrudnionych było na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Co więcej, jak bezspornie wynika z materiału dowodowego, w latach 2011 - 2016 (...) Spółka z o.o., zgodnie z pozyskanym zleceniem, realizowała cykl produkcyjny radia (...), którego produkcja seryjna miała miejsce w latach 2012 - 2016, natomiast od 2017 r. produkcja tego radia była stopniowo wygaszana i od lipca 2017 r. została przeniesiona do innej Spółki znajdującej się w Niemczech. Na w/w okoliczność wskazywała w toku składania

zeznań świadek J. M., która podała m.in., że: „Jeżeli chodzi o projekty U. L., które wykonywaliśmy do tej pory, to to trwało 5 lat...Zatrudnienie nowych pracowników zależy od ilości produktów, które mamy wyprodukować. U. L. było produkowane w 2016 r. w dużych ilościach, a w 2017 r. zakończono produkcję”.

W ocenie Sądu, w/w okoliczności powodują, że zawieranie z pracownikami terminowych umów o pracę było zgodne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa.

Z uwagi na powyższe Sąd orzekł jak w punkcie I wyroku, oddalając powództwo w zakresie żądania ustalenia, że łączyła je ze stroną pozwaną umowa o pracę na czas nieokreślony.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w oparciu o art. 102 k.p.c., odstępując od ogólnej zasady wynikającej z art. 98 k.p.c., który stanowi, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Zgodnie z art. 102 k.p.c., w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Ustawodawca nie precyzuje, co rozumieć należy przez „szczególnie uzasadniony” wypadek, pozostawiając to ocenie Sądu, który winien wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, tak związane z jej przebiegiem, jak i treścią i charakterem żądania oraz sytuacją osobistą i majątkową stron.

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie za nieobciążaniem powódek obowiązkiem zwrócenia pozwanemu kosztów procesu przemawiało w pierwszym rzędzie to, że w okolicznościach sprawy powódki mogły mieć subiektywne, aczkolwiek błędne przekonanie o zasadności powództwa. Ponadto Sąd miał również na uwadze fakt, że powódki utraciły pracę w zasadzie z dnia na dzień, a powódka A. M. aktualnie jest osobą bezrobotną.

Rozstrzygnięcie o kosztach sądowych zawarte w punkcie III wyroku znajduje oparcie w art. 108 k.p.c. oraz art. 113 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity: Dz. U. z 2016r. poz.623). W toku postępowania powódki były zwolnione od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 powołanej ustawy. Żądanie pozwu podlegało w całości oddaleniu, w związku z czym nie budzi wątpliwości, iż powódki są stroną, która - w rozumieniu art. 98 k.p.c. - proces przegrała, co winno uzasadniać obciążenie ich kosztami postępowania. Z dyspozycji art. 113 ww. ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. wynika jednak, iż nie istnieją podstawy do obciążenia kosztami strony, zwolnionej od kosztów postępowania, która proces przegrała.

Dla tych motywów orzeczono jak w sentencji wyroku.