

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 07 września 2017 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Maja Snopczyńska

Ławnicy: B. M., J. B.

Protokolant : Karolina Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 07 września 2017 roku w Ś.

sprawy z powództwa **P. F., J. G. (1), P. I., M. M., J. M. (1), K. S., W. Z.**

przeciwko Syndykowi Masy Upadłości (...) S.A. w K. w upadłości likwidacyjnej

o ustalenie istnienia stosunku pracy

I. ustala, że powodów jako pracowników oraz (...) S.A. z siedzibą w K. (obecnie (...) SA w upadłości likwidacyjnej) jako pracodawcę łączyły stosunki pracy do dnia:

- 31 października 2014 roku w przypadku powodów P. F., J. G. (2), P. I., J. M. (1), K. S., W. Z.

- 31 sierpnia 2014 roku w przypadku powoda M. M.;

II. dalej idące powództwo oddala;

III. koszty postępowania wzajemnie znosi

UZASADNIENIE

Powodowie po ostatecznym sprecyzowaniu stanowiska na rozprawie w dniu 12 grudnia 2016 roku wnieśli o ustalenie, że powodów z (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej łączyła: P. F. i W. Z. umowa o pracę na czas określony do dnia 31.12.2022 roku, J. G. (2), P. I., J. M. (1), K. S. umowa o pracę na czas nieokreślony, M. M. umowa o pracę na czas określony do dnia 30 czerwca 2016 roku oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powodów kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa adwokackiego.

W uzasadnieniu wskazali, że byli pracownikami (...) Sp. z o.o. w Ś. W. 14 stycznia 2013 roku na mocy art. 23¹ kp nastąpiło przejście zakładu przez nowego pracodawcę (...) S.A. w K. na podstawie umowy dzierżawy. Powodowie pracowali nadal w tym samym miejscu, tj. nieruchomości należącej do (...), która pozostawała w dzierżawie (...) S.A. W dniu 25 czerwca 2014 r. Syndyk Masy Upadłości O. i Wspólnicy zajął nieruchomości należącą do upadłego wraz ze znajdującymi się tam maszynami i innymi sprzętami, służącymi do prowadzenia działalności gospodarczej, a pracownikom polecono opuścić teren zakładu pracy. Pomimo że powodowie od pewnego czasu pracowali faktycznie w Ś., strona pozwana pismem z dnia 4 lipca 2014 roku poinformowała ich o przejściu zakładu pracy na Syndyka Masy Upadłości O. i wiążącymi się z tym zdarzeniem prawnymi konsekwencjami. W dniu 7 lipca 2014 roku powodowie udali się do pracy w zakładzie w Ś., jednak bramy były zamknięte i przekazano im, że od dnia 25 czerwca 2014 roku są pracownikami Syndyka Masy Upadłości (...) Sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej.

W odpowiedzi na pozew pozwany Syndyk wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powodów na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przypisanych. W uzasadnieniu Syndyk wskazał, że powodowie byli pracownikami (...) S.A. od momentu przejścia zakładu pracy (...) Sp. z o.o. na (...) S.A, które to przejście nastąpiło z dnia 1 lutego 2013 roku. Z dniem 25 czerwca 2014 roku z mocy prawa, tj. na podstawie art. 23¹ kp doszło do przejścia zakładu pracy, w tym pracowników (...) S.A. na nowego pracodawcę, tj. Syndyka Masy Upadłości (...) Sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej. Pozwany podał, że miejscem świadczenia pracy przez powodów, jak wynikało z treści umowy o pracę, była Ś., ul. (...). W dniu 26 maja 2014 roku strony zawarły porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy w zakresie dotyczącym miejsca pracy, wskazując jako nowe miejsce pracy powodów Ś.. Nowe warunki pracy miały obowiązywać od dnia 1 sierpnia 2014 roku, do zmiany miejsca świadczenia pracy jednakże nigdy nie doszło, bowiem w czerwcu 2015 roku powodowie stali się pracownikami Syndyka Masy Upadłości (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej. Następnie w dniu 16 czerwca 2014 roku, tj. z chwilą złożenia przez Syndyka Masy Upadłości O. i Wspólnicy oświadczenia o odstąpieniu od umów dzierżawy nieruchomości położonej w Ś. przy ul. (...), doszło z mocy samego prawa do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę – z powrotem na podmiot (...) Sp. z o.o., którego masą zarządza Syndyk.

W toku postępowania Sąd ustalił

następujący stan faktyczny:

Powodowie P. F., J. G. (2), P. I., M. M., J. M. (1), K. S. i W. Z. byli pracownikami (...) Sp. z o.o. w Ś..

Bezsporne, a ponadto wynikające z akt osobowych powodów – w załączeniu

W dniu 9 listopada 2012r. pomiędzy (...) Sp. z o.o. w Ś. a (...) S.A. w organizacji w M. (później (...) S.A. w K.) zawarta została umowa dzierżawy, przedmiotem której była nieruchomość położona w Ś. przy ul. (...).

Wobec przejścia w dniu 14 stycznia 2013 roku części zakładu pracy (...) Sp. z o.o. na (...) S.A. powodowie z dniem 1 lutego 2013 roku stali się pracownikami (...) S.A. Było to przejęcie części zakładu pracy na mocy art. 23¹kp.

W 2013 roku (...) S.A. otworzyła zakład w Ś., w którym wykonywano prace montażowo – spawalnicze. Prace te wykonywali pracownicy Spółki (...) S.A., którzy zostali przeniesieni do tego zakładu ze Ś..

Powodowie P. F., J. G. (2), P. I., M. M., J. M. (1) i K. S. od listopada 2013 zostali przeniesieni do pracy na hali w Ś., zaś W. Z. został przeniesiony do Ś. od kwietnia 2014 roku.

Dowód:

- umowa dzierżawy z dnia 19.11.2012r. k. 9-11 ;

- pisma do powodów z dnia 31.12.2012r. k. 14, 22, 28, 32, 38, 50;

- zeznania świadków K. Ż., K. K., B. K., S. J., P. M., P. K., S. C., M. S. (1), M. W. (1), M. S. (2), J. M. (2) – e protokół z dnia 15.06.2016r. k. 228;

- zeznania świadka A. K. (1) k. 272-273;

- zeznania świadka A. K. (2) k. 293-297;

- zeznania syndyka M. W. (2) k. 383-385;

- zeznania powodów: J. G. (2), P. r ycjusza F., M. M., K. S., P. I. – e protokół z dnia 12.12.2016r. k. 321;

- zeznania powodów W. Z. i J. M. (1) – k. e protokół z dnia 4.11.2015r. k. 113 .

W dniu 1 kwietnia 2014r. Sąd Upadłościowy w W. ogłosił (...) Sp. z o.o. w Ś. i ustanowił A. M. syndykiem masy upadłościowej.

Bezsporne

Postanowieniem z dnia 22 maja 2014 roku, sygn. akt (...) Sędzia komisarz zezwolił Syndykowi Masy Upadłości (...) Sp. z o.o. w Ś. na wypowiedzenie umowy dzierżawy nieruchomości położonej w Ś. przy ul. (...).

Następnie postanowieniem z dnia 12 czerwca 2014 roku Sędzia komisarz zezwolił Syndykowi Masy Upadłości (...) Sp. z o.o. w Ś. na odstąpienie od w/w umowy dzierżawy.

W dniu 25 czerwca 2014 roku Syndyk Masy Upadłości (...) Sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej w Ś. zajął nieruchomość przy ul. (...) wraz z parkiem maszynowym. Od tego dnia (...) S.A nie miała dostępu do zajętej nieruchomości i znajdujących się w niej ruchomości.

Bezsporne, a ponadto

- kserokopia postanowień SR w (...) Wydział VI Gospodarczy z dnia 22.05.2014r. i 12.06.2014r. k. 83v-84, 84v ;
- zeznania syndyka M. W. (2) k. 383-385.

Pismem z dnia 3 lipca 2014 roku (...) S.A. poinformowała Syndyka Masy Upadłości (...) Sp. z o.o. w (...), że w związku z dokonanymi przez Syndyka czynnościami faktycznymi w postaci złożenia spółce oświadczenia w przedmiocie odstąpienia od umów dzierżawy, z dniem 25 czerwca 2014 roku z mocy prawa doszło do przejścia zakładu pracy Spółki na syndyka masy upadłości (...) Sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej w trybie art. 23¹ Kodeksu Pracy.

Następnie pismem z dnia (...) roku (...) SA poinformował powodów, że wobec przejęcia przez Syndyka Masy Upadłości (...) sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej w Ś. zakładu pracy mieszczącego się w Ś. przy ul. (...) z dniem 25 czerwca 2014 roku, powodowie stali się pracownikami Syndyka Masy Upadłości (...) Sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej w Ś..

W dniu 7 lipca 2014 roku powodowie po raz ostatni udali się do pracy w zakładzie w Ś., jednakże bramy były zamknięte.

Dowód :

- pisma z 3 i 4.07. 2014r . k. 16, 17, 23, 24, 33, 34, 39, 40, 51, 52 , 53 ;
- zeznania powodów: J. G. (2), P. F., M. M., K. S., P. I. – e protokół z dnia 12.12.2016r. k. 321;
- zeznania powodów W. Z. i J. M. (1) – e protokół z dnia 4.11.2015r. k. 113.

Postanowieniem z dnia 29 października 2014 roku Sąd Rejonowy w Katowicach ogłosił upadłość (...) S.A. w K. obejmującą likwidację majątku dłużnika i wyznaczył syndyka masy upadłości w osobie M. W. (2).

Dowód :

- postanowienie z dnia 29 . 10. 2014r . k. 79

W lipcu 2014 roku umowy o pracę z powodami zostały rozwiązane przez pracodawcę za wypowiedzeniem, którego okresy zaczęły biec w dniu 1 sierpnia 2014 roku.

Dowód:

- akta osobowe (w załączeniu)
- zeznania powodów: J. G. (2), P. F., M. M., K. S., P. I. – e protokół z dnia 12.12.2016r. k. 321;

- zeznania powodów W. Z. i J. M. (1) – e protokół z dnia 4.11.2015r. k. 113.

Okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące w przypadku powodów P. F., J. G. (2), P. I., J. M. (1), K. S. i W. Z., zaś w przypadku powoda M. M. – 1 miesiąc.

Dowód:

- akta osobowe (w załączeniu)

Postanowieniem z dnia 29 października 2014 roku Sąd Rejonowy w (...)ogłosił upadłość (...) S.A. w K. obejmującą likwidację majątku dłużnika i wyznaczył syndyka masy upadłości w osobie M. W. (2).

Dowód:

- postanowienie z dnia 29. 10. 2014r . k. 79

W tak ustalonym stanie faktycznym

Sąd zważył:

Powództwo częściowo zasługuje na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o zeznania powodów, świadków K. Ż., K. K., B. K., S. J., P. M., P. K., S. C., M. S. (1), M. W. (1), M. S. (2), J. M. (2), A. K. (1), A. K. (2) oraz syndyka M. W. (2), jak również dokumenty zgromadzone w aktach sprawy.

Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

Za wiarygodne Sąd uznał zeznania przesłuchanych w sprawie świadków, którzy potwierdzili fakt zatrudnienia powodów w (...) SA, jak również wykonywanie przez nich pracy w zakładzie w Ś.. Twierdzenia tych osób były spójne, logiczne i wzajemnie się uzupełniały i Sąd nie znalazł podstaw by odmówić im waloru wiarygodności. Analogiczną ocenę Sąd przyznał zeznaniom powodów, z których wynika, że pracowali w Ś.. Relacja powodów koresponduje z zeznaniami przesłuchanych w sprawie świadków i jest zgodna z ustaleniami poczynionymi przez Sąd.

Jako wiarygodne Sąd uznał również zeznania A. K. (2) i Syndyka M. W. (2), którzy opisali okoliczności przejęcia zakładu pracy w Ś. przy ul. (...) przez Syndyka Masy Upadłości O. i Wspólnicy, a ich relacja znajduje potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym.

Powodowie po ostatecznym sprecyzowaniu żądań wnieśli o ustalenie, że są pracownikami (...) SA w upadłości likwidacyjnej na podstawie umów o pracę w okresach wskazanych na rozprawie w dniu 12 grudnia 2016 roku.

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. Stosownie do powyższego powództwo o ustalenie zgodnie z treścią art. 189 k.p.c. wymaga dla swej zasadności wskazania interesu prawnego w sądowym ustalaniu stanu prawnego. Zdaniem Sądu powodowie mają niewątpliwie interes prawny w żądaniu ustalenia stosunku pracy. W świetle najnowszego orzecznictwa Sądu Najwyższego nie ma bowiem wątpliwości co do tego, że pracownik może mieć interes prawny w domaganiu się ustalenia istnienia stosunku pracy, jeżeli istnieje stan niepewności, co do jego sytuacji prawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 2009r., II PK 1/09 Lex 533086, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29.03.2001r., I PKN 333/00, OSNAP 2003/1/12). Ustalenie stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych i innych stosunków pracy, a także rzutuje na ich wysokość. W sporze o istnienie stosunku pracy, żądanie jego ustalenia zawsze stanowi o żywotnym prawie (interesie) powoda pracownika nie tylko

aktualnym, lecz i przyszłym, nie tylko w sferze zatrudnienia, lecz i ubezpieczenia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2009r., II PK 156/09; LEX nr 577459).

W niniejszej sprawie bezspornym jest, że spółka (...) w dacie ogłoszenia upadłości, tj. w dniu 1 kwietnia 2014r. nie zatrudniała żadnych pracowników i nie prowadziła działalności gospodarczej, a Syndyk wszedł w posiadanie dwóch umów dzierżawy nieruchomości z dnia 9 listopada 2012r. zawartych pomiędzy upadłym a (...) S.A. w K.. Z uwagi na brak dobrowolnego wydania przez (...) S.A. Syndykowi nieruchomości będących przedmiotem umowy dzierżawy, Syndyk uzyskał w dniu 12 czerwca 2014 roku zezwolenie sędziego komisarza na odstąpienie od w/w umów i w dniu 25 czerwca 2014 roku objął w posiadanie nieruchomości mieszczącą się przy ul. (...) w Ś. wraz z parkiem maszynowym. Bezspornym jest także to, że w dniu 29 października 2014 roku ogłoszono upadłość (...) SA i powołano syndyka masy upadłości.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództw podnosząc, że powodowie na podstawie art. 23¹ kp stali się pracownikami Syndyka Masy Upadłości (...) Sp. z o.o.

W tym miejscu wskazać należy, że art. 23¹ kp reguluje relację pomiędzy pracownikiem a pracodawcą przejmującym i dotychczasowym pracodawcą, nie ma on natomiast zastosowania w stosunku do syndyka masy upadłości, który nie przejmuje zakładu pracy i pracowników upadłego w rozumieniu art. 23¹kp, a jedynie przejmuje zarządzanie tym zakładem i wykonywaniem czynności w imieniu pracodawcy. Pracownicy, którzy byli zatrudnieni przez upadłego przed ogłoszeniem upadłości pozostają nadal pracownikami upadłego.

Do przejścia zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹kp nie wystarczy przejęcie majątku dotychczasowego pracodawcy. Konieczne jest bowiem również, aby na bazie przejętego majątku pracownicy przejmowanego zakładu mogli na rzecz nowego pracodawcy świadczyć pracę dotychczasową lub podobnego charakteru.

Abstrahując od powyższego wskazać należy, że powyższa okoliczność nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, bowiem powodowie pracę wykonywali w Ś., a przedmiotem umowy dzierżawy z dnia 9 listopada 2012r. pomiędzy (...) Sp. z o.o. w (...) S.A. w K. była nieruchomość położona w Ś. przy ul. (...), co jednoznacznie wynika z materiału dowodowego zebranego w sprawie.

Syndyk Masy Upadłości (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej w K. argumentując swoje stanowisko powoływał się na wyrok Sądu Rejonowego (...) z dnia 18 stycznia 2016 roku w sprawie sygn. akt (...), którym oddalono powództwo Okręgowego Inspektoratu Pracy w K. przeciwko Syndykowi Masy Upadłości (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej w K. o ustalenie istnienia stosunku pracy. Zauważyć jednak należy, że w uzasadnieniu tego orzeczenia Sąd wskazał, m. in. że w przypadku faktycznego podjęcia przez pracowników pracy w zakładach w Ś. przed dniem 25 czerwca 2014 roku, stosunki pracy ze Spółką (...) trwałyby nadal. Taka właśnie sytuacja zachodzi w niniejszej sprawie.

Powodowie wykazali w sposób nie budzący wątpliwości, że pracowali w zakładzie prowadzonym przez spółkę (...) SA w Ś. i wbrew twierdzeniom Syndyka nie była to tylko tymczasowa delegacja pracowników, lecz ich docelowe miejsce pracy.

Jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie powodowie pracowali na hali w Ś. od listopada 2013 roku (z wyjątkiem W. Z., który został przeniesiony w kwietniu 2014 roku) do początku lipca 2014 roku, a więc przez kilka miesięcy i chociażby z tego względu nie można uznać tego okresu za czasową delegację, tym bardziej, że fakt ten został potwierdzony przez pracodawcę w późniejszym czasie rzeczywistą zmianą warunków pracy, przy czym nie dopilnowano sporządzenia stosownych aneksów do umów o pracę w chwili zmiany miejsca pracy. Strona pozwana nie wykazała natomiast podnoszonej przez Syndyka okoliczności o czasowym charakterze pracy powodów w Ś..

Sąd uznał zatem, że powodowie w powyższym okresie wykonywali pracę w Ś. i w związku z tym zarzuty Syndyka dotyczące odstąpienia przez Syndyka O. i Wspólnicy Sp. z o. o w Ś. od umów dzierżawy i związanymi z tym konsekwencjami nie mają do nich zastosowania.

W związku z powyższym uznać należało, że powodowie byli pracownikami (...) SA w K..

Jednocześnie Sąd nie zgodził się ze stanowiskiem powodów, że nadal są pracownikami (...) SA w K. w upadłości.

Zgodnie z art. 30§1 pkt 2 Kodeksu pracy umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem). Natomiast art. 30 § 3 kp stanowi, że oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

Zarówno wypowiedzenie stosunku pracy, jak i jego rozwiązanie bez wypowiedzenia są jednostronnymi oświadczeniami woli złożonymi przez pracownika albo pracodawcę. Należy podkreślić, że wola osoby dokonującej tego rodzaju czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny (art. 60 kc, Z Góral, teza 10 do art. 30 kp, Komentarz pod red. K. Barana, Lex 2014). W tym miejscu wskazać należy, że orzecznictwo sądowe jednolicie i całkowicie słusznie stoi na stanowisku, iż doręczenie oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w formie innej niż pisemna jest skuteczne, choć wadliwe w aspekcie art. 30§3 kp. Ponadto Sąd Najwyższy podkreślił, iż oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę lub o jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia może być złożone w sposób konkludentny, to znaczy przez każde zachowanie się pracodawcy ujawniające jego wolę w sposób dostatecznie zrozumiały – byleby nie były to tylko czynności faktyczne przygotowujące rozwiązanie stosunku pracy bądź prowadzące do jego rozwiązania, np. wezwanie do rozliczenia się, wydanie świadectwa pracy itp. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 1995r., I PRN 2/95, OSNAPiUS 1995r. nr 18, poz. 229 oraz wyrok z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 631/98, OSNAPiUS 2000 r. nr 10, poz. 381). Forma wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę przewidziana w kodeksie pracy nie jest formą zastrzeżoną pod rygorem nieważności ani formą zastrzeżoną dla celów dowodowych, jednak jej niezachowanie powoduje skutki dla obydwu stron. Oświadczenie woli pracodawcy, które nie spełnia tego wymagania formalnego narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 kp, a mianowicie wymaganie co do formy pisemnej. Wypowiedzenie takie jest zatem skuteczne, choć wadliwe.

Z materiału dowodowego zebranego w sprawie, w szczególności z zeznań powodów, przesłuchanych świadków wnioskowanych przez stronę pozwaną, jak również z dokumentów – pism (...) S.A z dnia 4 lipca 2014 roku kierowanych do powodów jednoznacznie wynika, że z tym dniem złożone zostało oświadczenie skutkujące rozwiązaniem umowy o pracę. Jakkolwiek powodowie nie zgadzali się z tym oświadczeniem, to okoliczność ta nie ma żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, zaś sam fakt nie wyrażenia przez powodów zgody na takie zakończenie stosunku pracy nie powoduje automatycznego jego przedłużenia. Ponadto samo zachowanie pracodawcy wskazywało na rozwiązanie stosunku pracy z powodami, o świadczy chociażby o tym fakt, iż w dniu 7 lipca 2014 roku powodowie nie zostali wpuszczeni do zakładu pracy. Sama wola powodów i gotowość do świadczenia pracy nie jest natomiast wystarczająca do tego, by umowa o pracę była nadal kontynuowana.

Podstawowym sposobem rozwiązania stosunku pracy jest rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem przez jedną ze stron. Skoro ze wskazanych czynności pracodawcy nie wynika, aby nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, to należało uznać, że nastąpiło rozwiązanie umów o pracę za wypowiedzeniem.

Zgodnie z treścią art. 32 kp każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę zawartą na czas nie określony za wypowiedzeniem; zaś okres wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony zależy od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy (art. 36 kp) i w przypadku kiedy pracownik jest zatrudniony powyżej 3 lat wynosi trzy miesiące, zaś w przypadku zatrudnienia powyżej roku - miesiąc.

Bezspornym w sprawie było, że powodowie w lipcu 2014 roku otrzymali pisma o tym, że E. przestaje być pracodawcą powodów, także w lipcu powodowie nie zostali dopuszczeni do pracy. Tym samym uznać należało, że od 1 sierpnia 2014 roku rozpoczął bieg termin wypowiedzenia. Sąd ustalił na podstawie akt osobowych powodów, biorąc pod uwagę okres zatrudnienia, iż okres wypowiedzenia w stosunku do powodów: P. F., J. G. (2), P. I., J. M. (1), K. S. i W. Z. wynosił trzy miesiące, zaś w stosunku do M. M. przyjął miesięczny okres wypowiedzenia.

Mając na względzie treść przepisu art. 36§ 1¹kp, zgodnie z którym do okresu zatrudnienia, o którym mowa w § 1, wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹, a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika, zaliczył powodom okresy zatrudnienia w (...) Sp. z o.o. w Ś.. Jednocześnie Sąd uznał umowy zawarte z powodami P. F., M. M. i W. Z. za umowy zawarte na czas nieokreślony. Podkreślić należy, że podstawową i preferowaną przez przepisy Kodeksu pracy jest (i była w czasie zawierania umowy przez strony) umowa o pracę na czas nieokreślony. Umowa terminowa jest wyjątkiem, który wynika ze szczególnych okoliczności np. po stronie pracodawcy. Kolejne nowelizacje kodeksu pracy eliminują zawieranie kolejnych umów na czas określony, tak aby nie dopuścić do sytuacji, że pracownik przez cały okres aktywności zawodowej zatrudniony jest na podstawie umowy, która może być rozwiązana za dwutygodniowym wypowiedzeniem bez uzasadnienia, co powoduje brak stabilizacji zawodowej pracownika. Zgodnie z obowiązującymi wówczas przepisami Kodeksu Pracy strony podpisały umowę o pracę na czas określony przekraczający 6 miesięcy i w umowie znajduje się klauzula o możliwości wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Jednak zgodnie z treścią art. 8 kp nie można czynić ze swojego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego; takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Jedną z zasad prawa cywilnego jest zasada swobody umów. Jednakże w prawie pracy pracodawca mając na względzie słabszą pozycję pracownika jako strony umowy i minimalną możliwość wpływania na treść zawieranej umowy wprowadził w Kodeksie pracy przepisy, które ograniczają pełną swobodę zawierania umów, tak aby pracownik miał zagwarantowane pewne minimum uprawnień. Pracodawca jako zasadę uznaje umowy o pracę na czas nieokreślony, zaś umowy terminowe zawierane mogą być wyjątkowo – np. na czas zastępstwa, na próbę, czy w związku z innymi okolicznościami. Jednak tutaj istnieje pewne ograniczenie wynikające z treści art. 25¹ kp i kontynuowanie zatrudnienia powoduje przekształcenie się stosunku pracy w zawarty na czas nieokreślony. Spowodowane to jest ochroną pracownika i umożliwieniem mu skorzystania z przywilejów, które wiążą się z umowami na czas nieokreślony (jak np. dłuższy okres wypowiedzenia, uzasadnienie wypowiedzenia i możliwość odwołania się). Zawarcie umowy na okres kilku lat, bez wyraźnego uzasadnienia takiego długiego okresu umowy terminowej, stanowi naruszenie przepisów o zawieraniu umów o pracę i ma na celu obejście wspomnianych wyżej przepisów chroniących interes pracownika.

Biorąc powyższe okoliczności pod uwagę Sąd ustalił, że powodów jako pracowników oraz (...) S.A. z siedzibą w K. (obecnie (...) SA w upadłości likwidacyjnej) jako pracodawcę łączyły stosunki pracy do dnia: 31 października 2014 roku w przypadku powodów P. F., J. G. (2), P. I., J. M. (1), K. S. i W. Z. i do dnia 31 sierpnia 2014 roku w przypadku powoda M. M., zaś dalej idące powództwo oddalił (punkt I i II wyroku).

Orzeczenie o kosztach postępowania oparto na przepisie art. 100 kpc mając na względzie wynik procesu.