

Sygn. akt XXI Pa 454/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 listopada 2017 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Dorota Czyżewska (spr.)
Sędziowie:	SO Małgorzata Kosicka SO Monika Sawa
Protokolant:	st.sekr.sądowy Marlena Skonieczna

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 listopada 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa T. W.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W. (poprzednio (...) Spółce Akcyjnej w W.)

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Żoliborza VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 21 lutego 2017 roku sygn. akt VII P 320/15

1. oddala apelację;
2. zasądza od T. W. na rzecz (...) Spółki Akcyjnej w W. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

Monika Sawa Dorota Czyżewska Małgorzata Kosicka

Sygn. akt XXI Pa 454/17

UZASADNIENIE

1. *stanowiska stron*

T. W. w pozwie z 25 lutego 2015 r. (data nadania przesyłki pocztowej) wniósł o zasądzenie na jego rzecz od (...) S.A. w W. kwoty 50.000,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz kosztów procesu, w tym kosztów ewentualnego zastępstwa procesowego.

(...) S.A. w W. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego z kosztami opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w kwocie 17,00 zł według norm przepisanych.

Na rozprawie 4 grudnia 2015 r. powód zmienił powództwo w ten sposób, że wniósł o zasądzenie na rzecz powoda od strony pozwanej odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia wskazanego w zaświadczeniu, załączonym przez stronę pozwaną, tj. kwoty 41.253,63 zł.

W piśmie procesowym z 2 lutego 2017 r. (data nadania przesyłki pocztowej) powód rozszerzył powództwo w ten sposób, że wniósł o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 41.253,63 zł. z ustawowymi odsetkami od 18 lipca 2015 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

2. wyrok Sądu I instancji

Sąd Rejonowy dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 21 lutego 2017 r. powództwo oddalił oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanej 77,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

3. ustalenia stanu faktycznego Sądu Rejonowego

Powód był zatrudniony w Wydawnictwie (...) sp. z o.o. w W. od 4 lipca 2005 r. w ramach stosunku pracy, od 1 lipca 2007 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, od 1 sierpnia 2007 r. na stanowisku Doradcy Handlowego ds. Kluczowych Klientów z wynagrodzeniem składającym się z wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 3.500,00 zł., wynagrodzenia prowizyjnego i premii rocznej.

Pismem z 1 grudnia 2014 r. (...) S.A. w W. poinformowała powoda, że 28 listopada 2014 r. w wyniku połączenia w trybie art. 492 § 1 pkt 1 k.s.h. (...) sp. z o.o. w W. z (...) S.A. w W. nastąpiło przejście dotychczasowego zakładu pracy powoda, tj. (...) sp. z o.o. w W. na nowego pracodawcę, tj. (...) S.A. w W.. Powód został pouczony także o treści art. 23¹ § 4 k.p., lecz nie skorzystał z uprawnień przewidzianych w tym przepisie.

Do ww. przejścia faktycznie doszło na podstawie uchwały Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników (...) sp. z o.o. w W. z 21 października 2014 r.

Od kilkunastu lat przed ww. przejściem (...) S.A. w W. stosowała model biznesowy, według którego czynności wykonywane przez powoda w ramach stosunku pracy przed ww. przejściem, czyli czynności wykonywane przez przedstawicieli handlowych, były wykonywane na rzecz (...) S.A. w W. przez osoby zatrudnione w ramach umów cywilnoprawnych o współpracy.

Dział Handlowy (...) S.A. w W. jest zbudowany z terenowych sprzedawców sprzedaży bezpośredniej (przedstawicieli handlowych), zajmujących się sprzedażą całej oferty (...) S.A. w W.. Warunkiem współpracy takiego przedstawiciela handlowego z (...) S.A. w W. jest prowadzenie działalności gospodarczej i wystawianie faktur VAT oraz umowa o współpracy między przedstawicielem Handlowym a (...) S.A. w W..

Po ww. przejściu pracownicy Wydawnictwa (...) sp. z o.o. w W. wykonujący czynności przedstawicieli handlowych, w tym powód, otrzymali od (...) S.A. w W. propozycję współpracy w ramach umowy cywilnoprawnej i wypowiedzenia umów o pracę. Powód nie zaakceptował tej propozycji. Stanowiska pracy pracowników Wydawnictwa (...) sp. z o.o. w W., którzy nie przyjęli propozycji zatrudnienia przez (...) S.A. w W. w ramach umowy o współpracę, zostały zlikwidowane po ww. przejściu. (...) S.A. w W. po likwidacji stanowisk pracy przedstawicieli handlowych, zatrudnionych Wydawnictwie (...) sp. z o.o. w W. nie zatrudniała w ramach stosunku pracy nowych osób na stanowiskach przedstawicieli handlowych.

11 lutego 2015 r. powód uczestniczył w spotkaniu z przedstawicielami (...) S.A. w W. A. R. (1) i M. Z., w czasie którego przedstawiono powodowi nowe warunki współpracy z (...) S.A. w W. oraz projekt umowy o współpracy, której powód nie podpisał. Wcześniej przez okres 6 miesięcy powód był niezdolny do pracy i korzystał ze zwolnienia lekarskiego.

18 lutego 2015 r. powód otrzymał od pozwanej i podpisał pismo zawierające oświadczenie woli pozwanej o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na 31 maja 2015 r. Jako przyczynę uzasadniającą ww. wypowiedzenie pozwana wskazała likwidację stanowiska pracy powoda, która mieściła się w realizowanej przez pozwaną redukcji miejsc pracy w Dziale Sprzedaży w przedsiębiorstwie pozwanej i była następstwem zmiany modelu biznesowego, w oparciu o który Dział ten do tej pory funkcjonował. Zmiana modelu biznesowego polegała na tym, że w miejsce zatrudniania pracowników Działu Sprzedaży pozwana zleca usługi polegające pośredniczeniu w zawieraniu umów na produkty i/lub usługi pozwanej osobom prowadzącym działalność gospodarczą. Tym samym pozwana rezygnuje z zatrudniania na podstawie umowy o pracę w ww. obszarze, a likwidacja stanowiska pracy powoda jest konsekwencją ww. reorganizacji. Pismo zawierało pouczenie o prawie do wniesienia odwołania do sądu pracy.

Zadania powoda wykonywane przez niego w ramach stosunku pracy na rzecz Wydawnictwa (...) sp. z o.o. w W. zostały przejęte przez przedstawicieli handlowych (...) S.A. w W. i były wykonywane w ramach umów cywilnoprawnych o współpracę. Żaden z przedstawicieli handlowych współpracujących z (...) S.A. w W. nie był zatrudniony przez (...) S.A. w W. w ramach stosunku pracy.

Wynagrodzenie T. W. liczone, jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za okres ostatnich 3 miesięcy zatrudnienia, wynosiło 13.751,21 zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie znajdujących się w aktach sprawy dokumentów oraz dokumentów z akt osobowych powoda, jak również na podstawie zeznań następujących świadków: R. S. (k.44-46), A. R. (1) (k. 46-48), M. O. (k. 105-107), M. Z. (k. 133-135), P. S., (k. 136-137) oraz na podstawie przesłuchania powoda (k. 164-168) i przesłuchania M. T. za pozwaną (k. 168-171). Sąd Rejonowy dał wiarę ww. dokumentom, gdyż ich autentyczność ani rzetelność nie budziła wątpliwości, a żadna ze stron ich nie kwestionowała. Odnośnie do spornego projektu umowy o współpracę, to jest to tylko projekt umowy, niepodpisany przez strony i nie rodzi żadnych skutków prawnych. W związku z tym, zdaniem Sądu Rejonowego, nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy zwłaszcza, że okoliczności dotyczące zawarcia tej umowy były bezsporne.

Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom ww. świadków oraz zeznaniom M. T., gdyż są one logiczne, spójne, konsekwentne, odpowiadają sobie i treści złożonym przez strony dokumentów.

Co do faktów Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom powoda, gdyż są logiczne i zostały potwierdzone pozostałymi, ww. dowodami uznanymi za wiarygodne.

Sąd Rejonowy nie podzielił jednak ocen powoda dotyczących pozornej likwidacji miejsca pracy Powoda i wprowadzenia przez pozwaną warunków współpracy z powodem w ramach umowy cywilnoprawnej w celu pozbycia się powoda jako pracownika, gdyż oceny te nie znajdują potwierdzenia w materiale dowodowym uznanym za wiarygodny, z którego wynika, że pozwana od kilkunastu lat przed ww. przejęciem stosowała model biznesowy, według którego czynności wykonywane przez powoda w ramach stosunku pracy przed ww. przejęciem, czyli czynności wykonywane przez przedstawicieli handlowych, były wykonywane na rzecz pozwanej Spółki przez osoby zatrudnione w ramach umów cywilnoprawnych o współpracę.

4. ocena prawna Sądu I instancji

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo jest nieuzasadnione.

Na wstępie Sąd Rejonowy wskazał, iż okoliczności faktyczne niniejszej sprawy w zasadzie nie były sporne między stronami, w tym przejście w trybie art. 23¹ § 1 k.p. Spór między stronami dotyczył naruszenia przez pozwaną przepisu art. 23¹ § 6 k.p. w odniesieniu do okoliczności faktycznych niniejszej sprawy. Powód twierdził bowiem, że nie jest dopuszczalne zwolnienie go za to, że nie zgodził się na zmianę formy zatrudnienia z umowy o pracę na umowę

cywilnoprawną, co oznacza, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło tylko z powodu przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę.

Z kolei zgodnie z art. 23¹ § 1 k.p. w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem przepisów. Zgodnie z art. 23¹ §4 k.p. w terminie 2 miesięcy od przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, pracownik może bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy. Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Pracodawca, z dniem przejęcia zakładu pracy lub jego części, jest obowiązany zaproponować nowe warunki pracy i płacy pracownikom świadczącym dotychczas pracę na innej podstawie niż umowa o pracę oraz wskazać termin, nie krótszy niż 7 dni, do którego pracownicy mogą złożyć oświadczenie o przyjęciu lub odmowie przyjęcia proponowanych warunków. W razie niezgodnienia nowych warunków pracy i płacy dotychczasowy stosunek pracy rozwiązuje się z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia, liczonego od dnia, w którym pracownik złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia proponowanych warunków, lub od dnia, do którego mógł złożyć takie oświadczenie. Przepis § 4 zdanie drugie stosuje się odpowiednio. Przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy (§ 6).

Sąd Rejonowy wskazał, że jak wynika z ustaleń faktycznych w niniejszej sprawie od kilkunastu lat przed ww. przejęciem (...) S.A. w W. stosowała model biznesowy, według którego czynności wykonywane przez powoda w ramach stosunku pracy przed ww. przejęciem, czyli czynności wykonywane przez przedstawicieli handlowych, były wykonywane na rzecz (...) S.A. w W. przez osoby zatrudnione w ramach umów cywilnoprawnych o współpracy i prowadzących działalność gospodarczą. Dział Handlowy (...) S.A. w W. był zbudowany z terenowych sprzedawców sprzedaży bezpośredniej (przedstawicieli handlowych), zajmujących się sprzedażą całej oferty (...) S.A. w W..

W tych okolicznościach nie jest uzasadnione twierdzenie powoda, że zaproponowane mu przez pozwaną warunki współpracy w ramach umowy cywilnoprawnej były w celu pozbycia się powoda jako pracownika.

Sąd Rejonowy podzielił stanowisko zaprezentowane przez pozwaną potwierdzone orzecznictwem Sądu Najwyższego, doktryny i dyrektywą Rady Unii Europejskiej 2001/23/WE z 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów. Chodzi bowiem o to, że przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić wyłącznej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy w rozumieniu art. 23¹ § 6 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 4 września 2013 r. w sprawie IIPK 363/12).

Zgodnie z art. 4 dyrektywy Rady Unii Europejskiej 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów przejęcie przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa lub zakładu samo w sobie nie stanowi podstawy do zwolnienia czy to przez zbywającego, czy przez przejmującego, co nie stoi na przeszkodzie zwolnieniom z przyczyn ekonomicznych, technicznych lub organizacyjnych, powodujących zmiany w stanie zatrudnienia. Przejście zakładu pracy powoduje nową sytuacją prawną, w której pracodawca ma ograniczone możliwości doboru pracowników. Pracodawca musi włączyć przejęty zakład w struktury organizacyjne już istniejące, co może powodować konieczność zmian, dotyczących również struktury zatrudnienia.

Sytuacja taka zaistniała w niniejszej sprawie. Powód nie zgodził się na kontynuowanie zatrudnienia w ramach modelu biznesowego stosowanego przez pozwaną od kilkunastu lat dla przedstawicieli handlowych. Pozwana w zaistniałej sytuacji miała prawo do przeprowadzenia zmian ekonomicznych i organizacyjnych w przejmowanej komórce organizacyjnej powoda, funkcjonującej u poprzedniego pracodawcy powoda, w wyniku czego doszło do

faktycznej likwidacji stanowiska pracy powoda i do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z tej przyczyny. Zmiany organizacyjne i ekonomiczne stanowią autonomiczną decyzję pracodawcy.

Sąd pracy bada tylko czy zaistniały, natomiast nie jest uprawniony do weryfikacji ich zasadności, czy potrzeby funkcjonowania w strukturze organizacyjnej pracodawcy, co znajduje potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

W świetle okoliczności niniejszej sprawy wyłączną przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy powoda w związku ze zmianami o charakterze ekonomicznym i organizacyjnym, co oznacza, że pozwana nie naruszyła art. 23¹ § 6 kp.

W ocenie Sądu Rejonowego wypowiedzenie powodowi umowy o pracę spełnia także pozostałe wymogi przewidziane przepisami prawa. Zgodnie z art. 30 § 1 pkt. 2 k.p. każda ze stron stosunku pracy ma prawo rozwiązać umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie (art. 30 § 3 k.p.). Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Ponadto w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.). Od podania przyczyny wypowiedzenia ustawodawca uzależnił prawidłowość złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli, chociaż nie sprecyzował w art. 30 § 4 k.p. ani sposobu określenia przyczyny, ani stopnia jej szczegółowości. Obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, wynikający z art. 30 § 4 k.p., ma nie tylko formalny charakter, ale związany jest z oceną zasadności dokonanego wypowiedzenia. Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie - jej zasadności. Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. W drugiej płaszczyźnie chodzi o to, aby wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Przyczyna musi być uzasadniająca, to znaczy taka, której zaistnienie uzasadnia sięgnięcie przez pracodawcę do instytucji rozwiązania umowy o pracę przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 175/99, OSNAPiUS 2000/21/787; wyrok Sądu Najwyższego z 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, LEX nr 736723).

Sądu Rejonowego, w świetle materiału dowodowego uznanego za wiarygodny, wskazał, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę spełnia formalne wymogi określone w art. 30 § 4 i 5 k.p. i jest uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Odnosnie do doboru pracowników do zwolnienia, to w okolicznościach niniejszej sprawy pozwana Spółka traktowała tak samo wszystkich pracowników z komórki organizacyjnej powoda, proponując wszystkim pracownikom z komórki organizacyjnej powoda możliwość zatrudnienia w ramach umów o współpracę, co było bezsporne między stronami i co wynika z zeznań Powoda. Dlatego Sąd Rejonowy uznał powództwo za nie zasadne i oddalił w całości jak w pkt I sentencji wyroku.

Stosownie do treści art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Zgodnie z art. 98 § 3 k.p.c. do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony. Pozwana była reprezentowana w niniejszej sprawie przez radcę prawnego S. K.. Zgodnie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu stawki minimalne wynoszą w sprawach z zakresu prawa pracy o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy - 60,00 zł. Podzielając o utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego (postanowienia z dnia 8 marca 2011 r., II PZ 5/11, LEX nr 852552) jako podstawę określenia wynagrodzenia profesjonalnego pełnomocnika Sąd przyjął stawkę minimalną wynikającą z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28

września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, tj. kwotę 60 zł.

Dlatego na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 ww. rozporządzenia Sąd Rejonowy zasądził od Powoda na rzecz Pozwanej kwotę 77,00 zł, na którą składa się ww. kwota 60,00 zł i kwota 17,00 zł uiszczony opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

6. apelacja powoda

Powód zaskarżył ww. wyroku w całości, zarzucając:

- 1) naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 k.p.c. poprzez błędną ocenę materiału dowodowego;
- 2) naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 23¹ k.p., w szczególności § 6 tego przepisu, poprzez jego niezastosowanie;
- 3) naruszenie art. 30 § 4 k.p. i art. 45 k.p. poprzez przyjęcie, że doszło do uzasadnionego rozwiązania umowy o pracę, a podana przyczyna wypowiedzenia jest prawdziwa, gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że nie doszło do likwidacji stanowiska pracy a przyczyna wypowiedzenia była pozorna.

W oparciu o powyższe zarzuty strona powodowa wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie na rzecz powoda żądanej kwoty oraz zasądzenie kosztów procesu za obie instancje.

7. odpowiedź na apelację

Pozwana w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego.

8. ocena prawna Sądu Okręgowego

Apelacja powoda, jako bezzasadna, podlegała oddaleniu.

Na wstępie wskazać należy, że Sąd Okręgowy w pełni aprobejuje ustalenia faktyczne poczynione na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego, co czyni zbędnym ponowne i szczegółowe ich przywoływanie. Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił zebrany w sprawie materiał i na tej podstawie wyciągnął trafne wnioski. Na aprobatę zasługuje także dokonana przez Sąd pierwszej instancji ocena prawna stanu faktycznego niniejszej sprawy.

W rozpoznawanej sprawie, zdaniem Sądu Okręgowego, strona powodowa w apelacji ograniczyła się głównie do polemiki z twierdzeniami Sądu Rejonowego i przedstawienia w istocie własnej wersji oceny zgromadzonego w sprawie materiału, nie odnosząc się do logicznej oceny tego materiału przez Sąd pierwszej instancji i w efekcie nie podważając skutecznie dokonanej przez tenże Sąd oceny dowodów, mieszczącej się w ramach zakreślonych przepisem art. 233 § 1 k.p.c.

W tym kontekście wskazać należy, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wprawdzie potwierdza, że pozwana zamierzała kontynuować współpracę z powodem, to jednak współpraca ta miała odbywać się w ramach prowadzenia przez powoda działalności gospodarczej, a nie na podstawie umowy o pracę. Powód z kolei zbyt pochopnie upatruje kontynuacji zatrudnienia pracowniczego, jedynie biorąc pod uwagę, fakt, że miałby wykonywać u pozwanej identyczne obowiązki, jak u pierwotnego pracodawcy. Jednakże sam fakt wykonywania tych samych obowiązków, nie przesądza bynajmniej o rodzaju łączącej stron umowy. Z umową o pracę mamy do czynienia dopiero, gdy spełnione są przesłanki wskazane w art. 22 § 1 k.p., tj. praca wykonywana jest pod kierownictwem pracodawcy, pracownik pozostaje podporządkowany pracodawcy, pracownik jest zobligowany do wykonywania pracy osobiście, praca jest wykonywana na ryzyko pracodawcy, w zamian za co pracownik uzyskuje wynagrodzenie. Natomiast w niniejszej sprawie brak jest informacji na temat tego, w jaki sposób współpraca między stronami miałaby być wykonywana. Zatem też nie można było przesądzić, że umowa ta spełniała warunki zatrudnienia pracowniczego.

Odnosząc się z kolei do samego wypowiedzenia, to stosownie do treści art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione albo narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, Sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Powód wniósł o zasądzenie odszkodowania. Podniósł, że wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jest niekonkretna.

Wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony zachodzi zarówno wówczas, gdy zostało ono dokonane z naruszeniem wymagań przewidzianych przepisami prawa pracy, jak i wówczas, gdy wypowiedzenie było nieuzasadnione. Z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę mamy do czynienia w szczególności w przypadku: niezachowania formy pisemnej, pominięcia w wypowiedzeniu uzasadnienia tego oświadczenia oraz niepoinformowania pracownika w sposób prawidłowy o przysługujących mu środkach odwoławczych od wypowiedzenia.

W ocenie Sądu Okręgowego pozwana rozwiązując z powodem, umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia zachowała warunki formalne: wypowiedzenie zostało dokonane w formie pisemnej, powód został pouczone o prawie odwołania się do sądu oraz wskazano przyczynę rozwiązania umowy o pracę. (art. 30 § 3, § 4, § 5 k.p.).

W art. 30 § 4 k.p. ustawodawca wprowadził obowiązek wskazania przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, która – przy tym zwykłym sposobie rozwiązania umowy – nie musi mieć szczególnej wagi (wyrok Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/00, Prawo Pracy 2002 nr 10, s. 34). W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się formalny, informacyjny charakter tego obowiązku, ograniczający się do podania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę skonkretyzowanej i rzeczywistej. Naruszeniem tego obowiązku jest więc brak wskazania przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej” (wyrok Sądu Najwyższego z 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNP 2000/11/420).

W niniejszym przypadku pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę, z uwagi likwidację stanowiska pracy powoda, która mieściła się w realizowanej przez pozwaną redukcji miejsc pracy w Dziale Sprzedaży w przedsiębiorstwie pozwanej i była następstwem zmiany modelu biznesowego, w oparciu o który Dział ten do tej pory funkcjonował. Zmiana modelu biznesowego polegała na tym, że w miejsce zatrudniania pracowników Działu Sprzedaży pozwana zleca usługi polegające pośredniczeniu w zawieraniu umów na produkty i/lub usługi pozwanej osobom prowadzącym działalność gospodarczą. Tym samym pozwana rezygnuje z zatrudniania na podstawie umowy o pracę w ww. obszarze, a likwidacja stanowiska pracy powoda jest konsekwencją ww. reorganizacji.

W tym kontekście powód wskazywał, że doszło do naruszenia art. 23⁽¹⁾ § 6 k.p., gdyż to przejście zakładu pracy stanowiło prawdziwą przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy z powodem. Zgodnie z ww. przepisem przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy. Z powyższego przepisu wynika zatem, że przejście zakładu pracy na innego pracodawcę nie uzasadnia samo w sobie pogorszenia warunków pracy przejmowanego pracownika. Zmiana treści stosunku pracy przez nowego pracodawcę na niekorzyść pracowników jest dopuszczalna, skoro ma on znaleźć się w sytuacji dotychczasowego pracodawcy, jednakże przejście zakładu pracy nie może być jej wyłącznym powodem (Europejski Trybunał Sprawiedliwości wyroki z: 10 lutego 1988, w sprawie (...), 324/86 (...), pkt 16 i z 12 listopada 1992 w sprawie A. R. (2) and K. C. v I. K. A/S., C-209/91, (...), pkt 28).

Oznacza to zatem, że pracodawca przejmujący może rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem, byleby przyczyną rozwiązania tejże umowy nie było przejście zakładu pracy. W niniejszym przypadku z taką sytuacją mamy do czynienia. Pozwany nie zatrudniał bowiem na podstawie umowy o pracę pracowników będących przedstawicielami handlowymi. Takie osoby współpracowały z pozwaną w związku z prowadzoną działalnością gospodarczą. Pozwana zatem zlikwidowała wszystkie stanowiska pracy przedstawicieli handlowych w przejętej spółce, a z dotychczasowymi

przedstawicielami zamierzał kontynuować współpracę w ramach prowadzonych działalności gospodarczych. Zdaniem tut. Sądu, nie ulega wątpliwości, że pozwana była uprawniona do kształtowania zatrudnienia, zgodnie z dotychczas obowiązującą u niej polityką kadrową. Pozwana nie zatrudniała zatem przedstawicieli handlowych w ramach stosunku pracy, gdyż obowiązki wykonywane przez przedstawicieli, mogły z powodzeniem wykonywać, osoby współpracujące z pozwaną w ramach prowadzonych działalności gospodarczych. Nie było zatem podstaw, aby pozwana po przejęciu Wydawnictwa (...) sp. z o.o. w W. była zobligowana do dalszego zatrudniania powoda.

Powód jednakże w treści apelacji starał się wykazać, że w rzeczywistości każde rozwiązanie umowy po przejęciu zakładu pracy, z przyczyn niedotyczących pracownika, stanowiłoby naruszenie art. 23¹ § 6 k.p. Z kolei przepis ten wprost wskazuje, że jedynie przejście zakładu pracy, jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę, stanowi podstawę do zakwestionowania oświadczenia pracodawcy. Natomiast w przedmiotowej sprawie pozwana wykazała, że przyczyną uzasadniającą rozwiązanie pracy z powodem nie był fakt samego transferu, a obiektywne powody, wynikające organizacji pracy, obowiązującej u pozwanej.

Odnosząc się z kolei do zasadności wskazanej powodowi przyczyny wypowiedzenia, to należy podkreślić, że przyczyny organizacyjne i ekonomiczne, związane ze zmianami strukturalnymi w zakładzie pracy, skutkującymi koniecznością dokonania likwidacji stanowisk pracy, mogą stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy. Dla uznania likwidacji stanowiska pracy za rzeczywistą i uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, wystarczające jest przy tym, że decyzja o likwidacji jest na tyle zaawansowana, że nie ma wątpliwości co do jej przeprowadzenia. Z punktu widzenia zgodności wypowiedzenia z art. 30 § 4 k.p., wystarczające jest uzewnętrznienie tej decyzji w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu. Kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. Także Sąd Najwyższy w wyroku z 3 września 2013 r. (I PK 41/13, Legalis) wskazał, iż pracodawca ma prawo zmniejszenia liczby pracowników w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań i racjonalizacji kosztów przez likwidację stanowiska i dokonanie innego rozdziału związanych z nim zadań.

W niniejszym przypadku, biorąc pod uwagę zebrany w sprawie materiał dowodowy wynika, że doszło do faktycznej likwidacji stanowiska pracy powoda. Za powoda nikt nie został zatrudniony, ani też nikt z pracowników pozwanej nie przejął jego zadań. Wobec czego należało uznać, że wskazana przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa i uzasadniona.

Reasumując Sąd Okręgowy uznał, że wypowiedzenie złożone powodowi odpowiadało prawu, a zatem powództwo w sprawie było nieuzasadnione.

Sąd Okręgowy o kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu (art. 98 k.p.c.) oraz zasadą rozstrzygania o kosztach w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). Powód okazał się stroną przegrywającą postępowanie apelacyjne. W toku postępowania apelacyjnego pozwana poniosła koszty zastępstwa procesowego w kwocie 120,00 zł (§ 10 ust. 1 pkt 1 w zw. § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych – Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.). Powód zatem winien zwrócić na rzecz pozwanej ww. kwotę tytułem kosztów procesu.

Mając na uwadze całość rozważań, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powoda, jako bezzasadną.