

Sygn. akt VI P 208/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 maja 2023 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Kryńska-Mozolewska

po rozpoznaniu w dniu 22 maja 2023 r. w Warszawie na posiedzeniu niejawnym w trybie art. 15zżs² ustawy z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2020r., poz. 1842, tekst jednolity.),

sprawy z powództwa K. S.

przeciwko B. S.

o odszkodowanie

orzeka:

1. oddala powództwo;
2. koszty procesu – opłaty od pozwu przejmuje na rachunek Skarbu Państwa Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi –Południe w Warszawie.

Sygn. akt VI P 208/21

UZASADNIENIA

Powód – K. S. w pozwie z dnia 1 lipca 2021 r przeciwko pozwanej B. S. po ostatecznym sprecyzowaniu żądania wnosił o odszkodowanie w wysokości 8.400 złotych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska powód argumentował, że wypowiedzenie nastąpiło z przyczyn nieuzasadnionych i przyczyna rozwiązania umowy o pracę wskazana w wypowiedzeniu ma charakter pozorny.

Pozwana wносиła o oddalenie powództwa. Pozwana argumentowała, że zarówno pierwotna treść umowy o pracę jak i zawarte do niej aneksy nie zawierają opisu stanowiska zajmowanego przez powoda ani nie wymieniają zakresu jego obowiązków. U pozwanej nie obowiązują żadne regulaminu pracy ani inne regulacje, normujące powyższą kwestię. Stanowisko powoda zostało zlikwidowane. Pozwana argumentowała, że powód pomimo deklaracji składanych przed podpisaniem umowy o pracę – doprowadził w okresie ostatnich trzech lat do podpisania jedynie 10 umów o świadczenie pomocy prawnej. Powód miał daleką idącą swobodę przy realizacji powierzonych mu zadań. Powód nigdy nie dzielił się z pozwaną bazą potencjalnych klientów, a zatem pozwana nie miała możliwości wydawania mu poleceń w zakresie podjęcia działań zmierzających do zawarcia umowy z konkretnym klientem jak również nie miała możliwości planowania lub wyznaczania powodowi celów sprzedażowych. Wobec konieczności wypłacania powodowi comiesięcznego wynagrodzenia przy braku efektów jego pracy, w szczególności braku zawarcia jakiegokolwiek umowy przez ostatnie 9 miesięcy, utrzymanie zajmowanego przez powoda stanowiska przestało mieć dla pozwanej ekonomiczne uzasadnienia. W tym stanie rzeczy pozwana podjęła decyzję o likwidacji stanowiska

menagera i pozyskiwaniu klientów wyłącznie w drodze współpracy z zewnętrznymi zleceniobiorcami. Co oczywiste wobec okoliczności, że powód był nie tylko jedynym pracownikiem pozwanej na stanowisku menagera, ale jedynym jej pracownikiem w ogóle, ocena kryteriów doboru akurat powoda nie miała racji bytu. Pozwana nie tylko nie zatrudniła innej osoby na stanowisku menagera, ale również nie prowadziła ani nie planowała przeprowadzania rekrutacji na to stanowisko.

Sąd ustalił, co następuje:

W dniu 21 marca 2008 r powód zawarł z pozwaną umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 26 marca 2018 r na stanowisku kierowcy w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 2.100 złotych brutto miesięcznie.

Bezsporne, a nadto umowa o pracę k. 6;

Na mocy aneksu nr (...) z dnia 27 lipca 2018 roku zmieniono dotychczasowe stanowisko powoda o nazwie „Menager”. Na podstawie aneksu nr (...) z dnia 15 stycznia 2019 r zmieniono umowę o pracę, ustalając, że powód zatrudniony będzie w formie telepracy oraz zmieniono wynagrodzenie powoda na kwotę 2.250,00 złotych.

Bezsporne, a nadto aneks nr (...) i aneks nr (...);

Od początku współpracy powód wykonywał wyłącznie zadania związane z pozyskiwaniem dla pozwanej klientów poszukujących pomocy prawnej. Poza czynnościami związanymi z powyższymi zadaniami powód nigdy nie zarządzał jakimkolwiek zakresem działalności pozwanej, a zatem nie był menadżerem w powszechnym rozumieniu. Do zakresu obowiązków powoda należało jedynie pozyskiwanie klientów dla kancelarii.

Dowód: zeznania świadka C. J., zeznania świadka A. J. – rozprawa z dnia 30 marca 2023 r, zeznania powoda i zeznania pozwanej – rozprawa z dnia 30 marca 2023 r;

Pozwana prowadzi kancelarię radcy prawnego, specjalizuje się w prowadzeniu spraw osób poszkodowanych w wypadkach komunikacyjnych. Powód pozyskał kilkoro klientów do współpracy z kancelarią, ale przez następne wiele miesięcy nowych klientów powód nie pozyskiwał. W okresie współpracy stron, jak również w chwili obecnej pozwana współpracuje z zewnętrznymi podmiotami świadczącymi usługi pozyskiwania klientów, na podstawie umów agencyjnych lub umów zlecenia. Współpraca ta oparta jest o wynagrodzenie prowizyjne, uzależnione od liczby pozyskanych klientów.

Dowód: wpis do Centralnej Ewidencji i Informacja o Działalności Gospodarczej Rzeczypospolitej Polskiej k. 18 zeznania świadka C. J., zeznania świadka A. J. – rozprawa z dnia 30 marca 2023 r, zeznania powoda i zeznania pozwanej – rozprawa z dnia 30 marca 2023 r;

W dniu 21 czerwca 2021 r pozwana złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem wskazując, jako przyczynę wypowiedzenia likwidację stanowiska pracy.

Dowód : oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia k. 41;

Po zwolnieniu powoda z pracy pozwana nikogo nie zatrudniła na jego miejsce.

Dowód: zeznania świadka C. J.; zeznania pozwanej - rozprawa z dnia 30 marca 2023 r;

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2061,67 złotych.

Bezsporne, a nadto zaświadczenie o zatrudnieniu i zarobkach k. 42;

Podkreślenia wymaga, iż stan faktyczny był nie sporny pomiędzy stronami w zakresie terminu i trybu rozwiązania umowy o pracę z powodem. Wysokość wynagrodzenia otrzymywanego przez powoda nie była kwestionowana jak również zakres obowiązków powoda.

Spór sprowadzał się do tego czy stanowisko powoda uległo likwidacji oraz tego czy na miejsce powoda została zatrudniona inna osoba.

Sąd oparł ustalenia faktyczne na podstawie dokumentów, które nie były kwestionowane przez stronę. Sąd uznał je, zatem za wiarygodne.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków C. J. i świadka A. J. w zakresie tego, że stanowisko powoda uległo likwidacji. Zeznania świadków w tym zakresie były ze sobą spójne a zatem wiarygodne.

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda również i w tym zakresie, że po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę pozwana współpracowała w zakresie pozyskiwania klientów z firmami zewnętrznymi, co potwierdziła pozwana słuchana w charakterze strony.

Sąd dał wiarę zeznaniom pozwanej, że stanowisko powoda uległo likwidacji, powód nie przeprowadził przeciwdowodu na ta okoliczność.

Analiza zgromadzonego materiału dowodowego wskazywała na występowanie w nim pewnych rozbieżności, lecz nie o charakterze zasadniczym. Sprowadzały się one do tego, na jakim stanowisku powód był zatrudniony. Zeznania powoda, świadków były w zasadzie zbieżne w zakresie tego, że do zakresu obowiązków powoda należało pozyskiwanie klientów. W dużej mierze pokrywały się one z przedstawioną dokumentacją. Sąd dostrzega także pewien rozdźwięk między twierdzeniami odpowiedzi na pozew oraz twierdzeniami powoda w zakresie okoliczności spornych.

Sąd zważył, co następuje:

Na wstępie Sąd zaznacza, iż przedmiotem niniejszego postępowania była kwestia rozstrzygnięcia czy pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę na czas nieokreślony w sposób prawidłowy i zgodny z prawem. Sąd w niniejszym postępowaniu zajmował się także przyczyną, która legła u podstawy decyzji pozwanej o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę.

Zgodnie z art. 30 § 1 k.p. jednym ze zwyczajnych sposobów rozwiązania istniejącego między stronami stosunku pracy umowy jest rozwiązanie przez jedną ze stron umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Natomiast na podstawie art. 32 § 1 kp dopuszczalne jest wypowiedzenie każdej umowy.

Powód podnosił, iż pozwana wypowiedziała mu umowę o pracę na czas nieokreślony w sposób wadliwy z uwagi na to, że po rozwiązaniu umowy z nim umowy o pracę współpracowała w zakresie pozyskiwania do kancelarii prawnej klientów z firmami zewnętrznymi.

Tytułem przypomnienia wskazać należy, że pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę wskazując, jako przyczynę wypowiedzenia likwidację stanowiska pracy. Powód słuchany w charakterze strony zeznał, że nie wie czy na jego miejsce została zatrudniona inna osoba do pozyskiwania nowych klientów. Przy czym w ocenie sądu nie ma znaczenia, jakie stanowisko było wpisane w umowie o pracę i kolejnych aneksach, bowiem z materiału dowodowego a mianowicie zeznań świadków i stron postępowania wynika, że do zakresu obowiązków powoda należało pozyskiwanie klientów do obsługi prawnej.

Rozważając kwestie dotyczące zasadności wypowiedzenia umowy o pracę wymaga jeszcze wyjaśnienia, czy zachodził związek przyczynowy między ograniczeniem zatrudnienia a dokonanym wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę. Na konieczność zidentyfikowania relacji przyczynowo skutkowej zwrócił uwagę Sąd Najwyższy np. w wyroku z 5 września 2001 r., sygn. 613/00, OSNP 2003/15/351, czy postanowieniu z 2 lutego 2012 r., II PK 252/11, LEX nr 1215430. W tym orzeczeniu wskazano, że wykazanie związku przyczynowego między likwidacją a wypowiedzeniem umowy jest dokonane wówczas, gdy pracownik był zatrudniony na likwidowanym stanowisku pracy. Likwidacja stanowiska pracy pracownika wywołuje, bowiem prawno-materialny skutek w postaci niecelowości dalszego zatrudniania powoda. W ocenie Sądu, taki związek w przedmiotowej sprawie wystąpił. Stanowisko pracy

powoda zostało wygaszone. Zadania realizowane przez powoda pracodawca przesunął do firmy zewnętrznej. Nie budzi w ocenie sądu żadnych wątpliwości, że obecnie stanowisko pracy polegające na pozyskiwaniu nowych klientów w pozwanej nie istnieje.

Należy przyjąć, że likwidacja stanowiska pracy uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, a decyzje, co do przydatności i celowości utrzymywania danego stanowiska mieszczą się w uprawnieniach pracodawcy nie podlegają ocenie sądów pracy. Sąd pracy nie jest też uprawniony do badania celowości i zasadności decyzji pracodawcy. Podobnie nie bada racjonalności decyzji gospodarczych lub innych decyzji związanych z zarządzaniem zakładem pracy. Sąd nie może też kwestionować, czy decyzja o likwidacji była trafna merytorycznie od strony biznesowej (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2012 roku, w sprawie II PK 252/11).

Reasumując - decyzja o likwidacji danego stanowiska pracy należy do wyłącznej kompetencji pracodawcy i sąd nie może badać jej zasadności. Pracodawca ma, bowiem prawo do tego, aby np. w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań i racjonalizacji kosztów swojej działalności zmniejszyć liczbę pracowników przez likwidację stanowiska i dokonać innego rozdziału związanych z nim zadań (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2013r., w sprawie I PK 41/13).

Należy zaznaczyć, że sąd pracy może tylko badać i oceniać, czy likwidacja stanowiska pracy jest autentyczna, czy też ma charakter pozorny (fikcyjny), służący jedynie uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę z konkretną osobą. Nierzadko zdarza się, że pracodawcy – chcąc pozbyć się jakiegoś pracownika – dokonują pozornych zmian w firmie i fikcyjnej likwidacji stanowiska pracy.

Z pozorną likwidacją stanowiska pracy, która nie uzasadnia wypowiedzenia, mamy do czynienia zwłaszcza wtedy, gdy jest ono wprawdzie formalnie likwidowane, ale w jego miejsce tworzy się inne stanowisko pracy (np. o innej nazwie), które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego. W takim przypadku wypowiedzenie umowy o pracę nie może być uznane za uzasadnione. Przy czym ocena, czy wystąpiła pozorna likwidacja stanowiska pracy, wymaga porównania warunków zatrudnienia (treści stosunku pracy) na nowym stanowisku z tym na stanowisku zlikwidowanym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2007r., w sprawie I PK 92/07).

W szczególności sama zmiana nazwy stanowiska pracy, przy zachowaniu dotychczasowego zakresu czynności, nie uzasadnia wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy, polegających na zmianach organizacyjnych związanych z restrukturyzacją zakładu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001r., w sprawie I PKN 680/00). Pozorna likwidacja stanowiska ma miejsce także wówczas, gdy zakład najpierw zatrudnia pracownika tylko po to, aby wkrótce potem zatrudnić innego pracownika wykonującego te same zadania. Takie fikcyjne (pozorne) zlikwidowanie stanowiska pracy nie może być uznane za obiektywną i samodzielną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy.

Zebrany przez Sąd materiał dowodowy wskazuje, że powód, co prawa w umowie o pracę miał wskazywane stanowisko kierowcy a następnie menagera, ale faktycznie cały czas do jego zadań należało pozyskiwanie nowych klientów dla kancelarii prawnej prowadzonej przez pozwaną. Materiał dowodowy pozwolił ustalić, iż obowiązki powoda zostały przekazane firmie zewnętrznej, a to nie jest równoznaczne z zatrudnieniem innej osoby na stanowisko pracy powoda, który został zwolniony w trybie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem.

W przypadku wypowiedzenia przez pracodawcę umowy zawartej na czas nieokreślony, pracownik na gruncie art. 45 k.p. może żądać przed sądem orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeśli stosunek pracy uległ już rozwiązaniu - przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach lub odszkodowania. Warunkiem uwzględnienia przez sąd żądania pracownika jest ustalenie, iż wypowiedzenie stosunku pracy naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę lub było nieuzasadnione.

W doktrynie i orzecznictwie ukształtował się pogląd, iż wypowiedzeniem uzasadnionym jest takie, u podstaw, którego leży obiektywna potrzeba pracodawcy zwolnienia pracownika. Potrzeba ta uwarunkowana jest określonymi przyczynami. Ustalenie katalogu tych przyczyn należy do orzecznictwa.

Zgodnie z regulacją art. 45 § 1 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, powinna być wskazana prawdziwa i na tyle ważna przyczyna, aby uzasadniała dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę.

Rozważając prawidłowość rozwiązania umowy z powodem przez stronę pozwaną należy podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę za uprzednim wypowiedzeniem jest zwykłym ustawowym sposobem rozwiązaniem umowy o pracę i jako takie przysługuje obu stronom bezterminowej umowy o pracę. Zgodnie, bowiem z przepisem każda ze stron stosunku pracy może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na okres próbny bądź na czas nieokreślony. Uprawnienie to jednak po stronie pracodawcy obarczone jest obowiązkiem wskazania na piśmie przyczyn, dla których pracodawca decyduje się na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Zgodnie, bowiem z art. 30 § 4 k.p., oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej. Przyczyna ta nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 1997r., I PKN 419/97). Nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2001r., I PKN 715/00). Przyczyna zaś powinna być zrozumiała dla pracownika, konkretna i jasna

W niniejszej sprawie pracodawca nie naruszył art. 30 § 4 k.p. wykazując przy tym, że przyczyna była prawdziwa i rzeczywista.

Zebrany przez Sąd I instancji materiał dowodowy wskazuje, że doszło do likwidacji stanowiska pracy i dlatego powództwo podlegało oddaleniu.

O kosztach sądowych orzeczono natomiast w punkcie drugim wyroku, w myśl art. 108 k.p.c, mając na uwadze fakt, że powód jest z mocy prawa zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych; Dz. U. z 2018 r., poz. 300 z zm.), a powództwo zostało w całości oddalone. Zatem w przedmiotowej sprawie koszty sądowe zostały przejęte przez Skarb Państwa (art., 13 ust. 1 pkt 5 i art. 113 ust. 1 -3 oraz art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych).

ZARZĄDZENIE

1. (...)