

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 16 grudnia 2015 roku

Powódka D. L. pozwem z dnia 4 kwietnia 2015 roku wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę dokonane w dniu 30 marca 2015 roku przez pozwanego (...) w W..

W odpowiedzi na pozew (...) w W. wniosł o oddalenie powództwa. (k. 65 – 67).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka D. L. pracowała w pozwanym (...) w W. w okresie od 1 września 1989 roku do 30 czerwca 2015 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku radcy prawnego.

Powódka była jedynym radcą prawnym, z którym pozwanego łączył stosunek pracy.

Z pozwanym współpracował, na podstawie umowy cywilnej, adwokat P. W., któremu pozwany wypowiedział umowę o współpracę w dniu 19 marca 2015 roku (czteromiesięczny okres wypowiedzenia), umowa została rozwiązana z końcem lipca 2015 roku.

W dniu 30 marca 2015 roku pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę. Jako przyczynę wskazano zmiany organizacyjne obejmujące likwidację stanowiska pracy radcy prawnego zatrudnionego na podstawie umowy o pracę i powierzenie świadczenia pomocy prawnej podmiotowi spoza zakładu pracy (outsourcing usług prawniczych).

W dniu 3 sierpnia 2015 roku pozwany zawarł z R. i W. – Kancelaria (...) sp. j. w W. umowę o świadczenie stałej obsługi prawnej. Kancelaria ma siedzibę w tym samym budynku co pozwany.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 5 923,62 zł.

Powyższy stan faktyczny został ustalony przez Sąd na podstawie :

dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powódki, zeznań świadków I. B. (k. 202 - 203), A. W. (k. 213 – 214), M. J. (k. 214 – 215) dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, zeznań powódki (k.215).

Sąd dał wiarę powołanym wyżej dokumentom, których autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron i nie budzi wątpliwości w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Za wiarygodnych Sąd uznał także występujących w sprawie świadków i zeznania powódki. Zeznania te są wewnętrznie spójne i logiczne, korespondują z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Sąd zważył co następuje:

Roszczenie powódki D. L. nie zasługuje na uwzględnienie.

Zdaniem Sądu podstawę roszczenia stanowi art. 45 kodeksu pracy. Norma ta stanowi, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub 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.

Powódka w trakcie całego postępowania kwestionowała złożone jej wypowiedzenie umowy o pracę. Argumentowała, że.

Kwestii rozważenia wymaga zatem ustalenie zakresu desygnatów pojęcia niezasadność wypowiedzenia umowy o pracę.

Zgodnie z przyjętym w doktrynie poglądem użycie w art. 45 § 1 zwrotu „wypowiedzenie nieuzasadnione” statuuje powszechną ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nie określony. Regulacja prawna w omawianej materii opiera się na założeniu, że decyzję w sprawie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę z zachowaniem przepisów podejmuje pracodawca. Pracownicy chronieni są jednak przed samowolnym wypowiedzaniem umów o pracę, albowiem oświadczenie woli pracodawcy w tym zakresie może być dokonane tylko z uzasadnionych powodów. Kodeks pracy zerwał bowiem z tradycyjną koncepcją wypowiedzenia jako czynności niezależnej od przyczyn, które skłoniły pracodawcę do rozwiązania umowy. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów stanowi przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym (a nie tylko faktycznym) swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy. (tak L. Florek [w:] Kodeks pracy. Komentarz pod red. nauk. prof. dr hab. T. Zielińskiego, Dom Wydawniczy ABC, 2001, s.314).

Brak jest jednak w ww. przepisie, jak również w innych przepisach Kodeksu Pracy katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzanie umów, jak również sytuacji, w których wypowiedzenie takie byłoby nieuzasadnione. „Przesłanki zasadności wypowiedzenia (oraz kryteria wypowiedzenia nieuzasadnionego) opierają się na ocenach poza ustawowych.” (L.Florek [w:] op. cit., s. 314). Mamy tutaj bowiem do czynienia z klauzulą generalną. Ocena zasadności wypowiedzenia zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Nie da się więc skatalogować wszystkich przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę (tzw. katalog pozytywny) ani określić w sposób wyczerpujący sytuacji, w których wypowiedzenie powinno być uznane za nieuzasadnione (tzw. katalog negatywny).

Ustawodawca przyjął założenie, że wszystkich przyczyn przemawiających w życiu codziennym za rozwiązaniem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia nie można z góry przewidzieć i wymienić w ustawie.

Nie da się zatem określić desygnatów wskazanej powyżej klauzuli generalnej. Orzecznictwo sądowe i nauka prawa pracy próbują temu zaradzić w drodze systematyzacji typowych przyczyn uznawanych powszechnie za przesłanki (podstawy) uzasadniające zwolnienie pracownika za wypowiedzeniem.

Orzecznictwo sądowe - zarówno SN, jak i wcześniej okręgowych sądów pracy i ubezpieczeń społecznych poświęciło wiele uwagi zasadności wypowiedzenia. W wyroku z dnia 2 X 1996 r., I PRN 69/96 (OSNAPiUS 1997, nr 10, póż. 163) Sąd Najwyższy stwierdził, iż zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nie określony (art. 45) powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę.

Podobnie wcześniej wyrok SN z 4 IV 1979 r., I PRN 32/79 (niepubl.), w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi normalny sposób rozwiązania umowy o pracę, nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, lecz jedynie musi być uzasadnione.

Pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi na stanowisku samodzielnym, jeżeli przemawia za tym dobro pracodawcy wyrażające się w konieczności zabezpieczenia wykonania zadań (por. wyr. OSPiUS w Warszawie z 16 VII 1976 r., I P 994/76, GP 1976, nr 24, s. 6). Wypowiedzenie umowy o pracę zaś należy uznać za skuteczne, jeżeli jest podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do zapewnienia lepszej realizacji stojących przed nim zadań (por. wyr. SN z 28 IX 1976 r., I PRN 59/76, OSPiKA 1978, z. 2, póż. 18, z glosą J. Broła).

Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych, dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy, to wypowiedzenie takie jest uzasadnione (wyr. SN z 2 VIII 1985 r., I PRN 61/85, OSNCP 1986, z. 5, póż. 76; NP 1988, nr 10-12, s. 241, z glosą A. Wypych-Żywickiej).

A zatem przyjąć należy, że zasadność wypowiedzenia winna być oceniana w kontekście stwierdzenia, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy. Ocena wypowiedzenia jest przy tym dokonywana przy wyraźnym uwzględnieniu interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych z pracą (tak m.in. Małgorzata Gersdorf [w:] Kodeks Pracy. Komentarz pod red. Z. Salwy, Wydanie II, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 2000, s.173-174).

„Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę musi być rzeczywista i istnieć w chwili dokonania wypowiedzenia. Jeżeli jest nią likwidacja stanowiska pracy, wystarczy, że decyzja o likwidacji jest na tyle zaawansowana realizacyjnie, że nie ma wątpliwości co do jej przeprowadzenia. Likwidacja stanowiska nie jest czynnością jednorazową, punktową. Wymaga przygotowania, przeprowadzenia, a proces decyzyjny - mniej lub bardziej złożony - obejmuje rozmaite czynności. (...) Ocena taka uzasadniona jest tym bardziej, że likwidacja stanowiska - formalna i faktyczna - nie muszą zbiegać się w czasie. Ostatecznie realna likwidacja stanowiska następuje zawsze po rozwiązaniu stosunku pracy z osobą je zajmującą. Jest przeto nawet racjonalnie uzasadnione wypowiedzenie „wyprzedzające” formalną likwidację stanowiska, dokonane po rozpoczęciu procedury likwidacyjnej, jeżeli pracodawca z dużym prawdopodobieństwem, graniczącym z pewnością, przewiduje akceptację dla podjętej przez niego decyzji.” (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2001r., sygn. akt I PKN 733/2000, publik. OSNP 2003/23 poz. 569)

W świetle przedstawionej powyżej wykładni art. 45 k.p. Sąd uznał, że złożone powódce oświadczenie woli o wypowiedzeniu stosunku pracy było w uzasadnione. Pozwany powierzył wykonywanie prac, które leżały w gestii powoda podmiotowi zewnętrznemu (zobacz Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2001r., sygn. akt I PKN 733/2000, publik. OSNP 2003/23 poz. 569) w ramach umowy o współpracę i nie zatrudniał w oparciu o umowę o pracę nikogo na stanowisku radcy prawnego.

Podkreślenia wymaga fakt, że jak każda umowa może być przez każdą, ze stron rozwiązana przy zachowaniu oczywiście przepisów kodeksu pracy i kodeksu cywilnego (w związku z art. 300 kp). Takie prawo przysługuje nie tylko pracodawcy ale także pracownikowi. Zawierając umowę o pracę także umowę na czas nieokreślony, strony muszą mieć świadomość, w każdym czasie może ona zostać rozwiązana. Jednakże to każda ze stron suwerenie decyduje o tym, jak długo chce być związana umową o pracę.

W tym miejscu zasadne jest w ocenie Sądu Rejonowego przytoczenia stanowiska Sądu Najwyższego zawartego w uzasadnieniu wyroku z 12 grudnia 2001 roku, sygnatura akt I PKN 733/00 (publik OSNP 2003/23/569):

„1. Likwidacja stanowiska pracy stanowi rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli jest na tyle zaawansowana, że nie ma wątpliwości co do jej wykonania.

2. Powierzenie obsługi prawnej podmiotowi zewnętrznemu uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę radcy prawnemu, choćby jego stanowisko nie zostało formalnie zlikwidowane przez zmianę regulaminu organizacyjnego.”

Ostatecznie realna likwidacja stanowiska następuje zawsze po rozwiązaniu stosunku pracy z osobą je zajmującą. Jest przeto nawet racjonalnie uzasadnione wypowiedzenie „wyprzedzające” formalną likwidację stanowiska, dokonane po rozpoczęciu procedury likwidacyjnej, jeżeli pracodawca z dużym prawdopodobieństwem, graniczącym z pewnością, przewiduje akceptację dla podjętej przez niego decyzji.” (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2001r., sygn. akt I PKN 733/2000, publik. OSNP 2003/23 poz. 569) W niniejszej sprawie do końca lipca 2015 roku umową o współpracę z pozwanym był związany adwokat P. W., więc pozwany miał zapewnioną obsługę prawną.

Sąd nie bada racjonalności postępowania pracodawcy (na co powódka obszernie powoływała się w swoich pismach procesowych), to on sam ponosi odpowiedzialność za swoje działania (zobacz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997r., sygn. I PKN 401/97, OSNP 1998/18542). Rolą Sądu jest stwierdzenie, czy powołane w wypowiedzeniu okoliczności faktycznie zaistniały. Stan faktyczny potwierdza przyczyny wskazane przez pozwanego w oświadczeniu woli złożonym powódce. Po rozwiązaniu umowy o pracę z powódką (od 1 lipca 2015 roku), inna osoba

nie została zatrudniona u pozwanego, natomiast od 3 sierpnia 2015 roku pozwana nawiązała współpracę z kancelarią zewnętrzną.

W tym stanie rzeczy, w oparciu o art. 45 k.p. Sąd orzekł jak w sentencji.

Sąd na podstawie art. 98 kpc w zw. z §6 w zw. z § 11 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 obciążył powódkę obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego poniesionego przez pozwanego.

SSR Rafał Młyński

Z: (...).