

Sygn. akt VII Pa 11/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 grudnia 2020 roku

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: sędzia Agnieszka Stachurska (spr.)

Sędziowie: Małgorzata Jarząbek

M. K. (1)

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 9 grudnia 2020 roku w Warszawie

sprawy z powództwa A. S.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R.

o odprawę i odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego (...)

VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 25 października 2019 roku

sygn. akt VI P 319/16

1. oddała apelację;

2. zasądza od powódki A. S. na rzecz pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R. kwotę 1.980 zł (tysiąc dziewięćset osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

sędzia Monika Roslan – Karasińska sędzia Agnieszka Stachurska sędzia Małgorzata Jarząbek

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla (...)

i (...), po rozpoznaniu sprawy z powództwa A. S. przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w R. o odszkodowanie i odprawę, wyrokiem z dnia 25 października 2019r. oddalił powództwo, zasądził od powódki A. S. na rzecz pozwanego (...) sp. z o.o. z siedzibą w R. kwotę 3.960,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz przejął na rachunek Skarbu Państwa koszty sądowe tymczasowo poniesione w toku postępowania przez Skarb Państwa.

Analizując zgłoszone przez powódkę roszczenie o odszkodowanie, Sąd Rejonowy wskazał, że powódka w pozwie podała, że wręczone jej wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione i niezgodne z prawem, ponieważ zamieszczona w nim przyczyna jest nieprawdziwa. W rzeczywistości stanowisko, które zajmowała powódka nie zostało zlikwidowane, a czynności wykonywane do tej pory przez powódkę, zostały przekazane innej osobie R. B., dla którego utworzono nowe stanowisko pracy Kierownika ds. Zamówień.

W ocenie Sądu I instancji wskazany zarzut powódki okazał się nieuzasadniony. Przede wszystkim podkreślone zostało, że sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, co potwierdził Sąd Najwyższy w wyrokach: z dnia 27 listopada 1997r. (I PKN 401/97, OSNP 1998/18/542, LEX nr 33572) oraz z dnia 8 sierpnia 2006r. (I PK 50/06, Pr. Pracy 2006/12/39, LEX nr 204124). Nie było więc podstaw do kwestionowania prawdziwości przyczyny w zakresie konieczności likwidacji stanowiska pracy powódki. Ponadto, strona powodowa nie zakwestionowała zasadności działań organizacyjnych pozwanego w powyższym zakresie. Dodatkowo Sąd I instancji ustalił – wbrew twierdzeniom powódki – że jej stanowisko pracy nie było stanowiskiem równoważnym do zajmowanego przez R. B. stanowiska Kierownika Zespołu Zamówień i nie obejmowało takiego samego zakresu obowiązków. Do obowiązków powódki należało bowiem składanie zamówień na towary – powódka pełniła rolę osoby zamawiającej, natomiast Kierownik Zespołu Zamówień jest osobą, do której nie należy dokonywanie zamówień, ale koordynacja, zarządzanie i nadzór nad osobami składającymi zamówienia w każdym z oddziałów pozwanej.

Sąd Rejonowy podkreślił również, że konieczność utworzenia stanowiska Kierownika Zespołu Zamówień wynikała ze zmiany strategii dokonywania zamówień, polegającej na rezygnacji z dokonywania zamówień centralnie dla całej spółki na rzecz powierzenia tego zadania każdemu oddziałowi oddzielnie. Takie działanie miało na celu zwiększenie efektywności działalności pozwanej oraz zoptymalizowanie procesu zamówień, przy jednoczesnym zapewnieniu odpowiedniego stanu towaru w każdym z oddziałów spółki. W związku z tym powstała konieczność likwidacji stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę, które w zmienionej strukturze organizacyjnej nie miało racji bytu, powódka zajmowała się bowiem zamówieniami na rzecz całej spółki.

W dalszej części rozważań Sąd I instancji wskazał, że strona pozwana podkreślała, że powódka nie posiadała odpowiednich kwalifikacji do piastowania stanowiska Kierownika Zespołu Zamówień, a nadto wielokrotnie deklarowała pozwanej brak mobilności. Tymczasem praca Kierownika Zespołu Zamówień w znacznej mierze polega na pracy „w terenie”, a w szczególności na wizytowaniu oddziałów pozwanej i pozostawaniu w stałym kontakcie z osobami zamawiającymi w oddziałach. Powyższe zaprzecza tezie powódki o tym, że zakres obowiązków i charakter pracy Kierownika Zespołu Zamówień oraz Kierownika D. Zakupów był identyczny. Poza sporem było, że praca powódki miała charakter stacjonarny i ograniczała się do dokonywania zakupów.

Według Sądu Rejonowego na uwagę zasługiwała także okoliczność, że przełożony powódki dwukrotnie składał jej propozycję pracy na stanowisku Kupca, która była pracą o zbliżonym charakterze do tej wykonywanej przez powódkę. Propozycje zostały jednak odrzucone. W tej sytuacji, wobec braku chęci podjęcia przez powódkę innej pracy, przy jednoczesnej likwidacji jej stanowiska pracy, pozwana zmuszona została do podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką za wypowiedzeniem.

Sąd Rejonowy podkreślił, że wbrew twierdzeniom powódki, doszło do rzeczywistej likwidacji stanowiska pracy powódki, a na jej miejsce nie została zatrudniona żadna inna osoba, w szczególności nie był to R. B., zatrudniony na stanowisku Kierownika Zespołu Zamówień, którego charakter pracy i zakres obowiązków był inny od pracy powódki. Natomiast okoliczność przekazania obowiązków powódki innym zatrudnionym w spółce pracownikom, tj. M. K. (2) oraz A. R. (1), była bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Dla poparcia takiego stanowiska Sąd Rejonowy odwołał się do poglądu wyrażonego w wyroku Sądu Najwyższego z 20 maja 2014r., w sprawie I PK 271/13, z którego wynika, że rozdzielenie zadań związanych ze zlikwidowanym stanowiskiem pracy między pracowników pozostałych po rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym na tym stanowisku, nie daje podstaw do uznania niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę tej osobie. Pracodawca ma bowiem prawo zmniejszyć liczbę pracowników przez likwidację stanowiska i inaczej rozdzielić związane z nim zadania w celu np. bardziej racjonalnego wykonywania zadań zakładu i racjonalizacji kosztów.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy ocenił, że nie można stwierdzić, by przyczyna wskazana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę była nieprawdziwa, jak bowiem wynika z ustalonego stanu faktycznego, w rzeczywistości doszło do likwidacji stanowiska pracy powódki. Błędne okazały się także twierdzenia strony powodowej, że rozwiązanie umowy o pracę było związane z redukcją etatów, wobec czego oświadczenie o rozwiązaniu

umowy powinno określać kryteria doboru. W tym miejscu Sąd I instancji przytoczył stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane w wyroku z 22 marca 2016r. (I PK 100/15), które potwierdza, że w przypadku likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy, oprócz wskazania przyczyny w postaci likwidacji stanowiska pracy, w wypowiedzeniu powinny zostać także wskazane kryteria doboru pracownika do zwolnienia. Zasada ta może jednak dotyczyć jedynie przypadków doboru do zwolnienia pracownika z większej liczby pracowników. Ponadto wymóg ten nie dotyczy sytuacji, jeżeli przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) jest oczywista lub znana pracownikowi.

W przedmiotowej sprawie, według Sądu Rejonowego, przyczyna zwolnienia powódki była oczywista i znana powódce. Powódka nie chciała przecież podjąć innej proponowanej pracy po likwidacji dotychczasowego stanowiska, a nadto nie była wybierana do zwolnienia z większej grupy, była bowiem jedynym pracownikiem zatrudnionym na stanowisku Kierownika D. Zakupów – (...).

Wobec powyższego, uznając roszczenie powódki za niezasadne, Sąd Rejonowy oddalił powództwo o odszkodowanie za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Rozważając natomiast żądanie zasądzenia odprawy, wskazał, że powódka nie została przejęta przez pozwaną, jako pracownik (...) sp. z o.o., w trybie art. 23¹ k.p. z uwagi na połączenie spółek, poprzez przeniesienie całego majątku (...) sp. z o.o. na (...) sp. z o.o. w trybie art. 492 § 1 pkt 1 k.s.h. Połączenie to zostało zarejestrowane w KRS w dniu 15 grudnia 2015r. Tymczasem powódka pozostawała w zatrudnieniu u pozwanej od dnia 18 maja 2015r., a wcześniej, ze skutkiem na dzień 17 maja 2016r., z własnej inicjatywy rozwiązała umowę o pracę ze swoim poprzednim pracodawcą – (...) sp. z o.o. Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało, aby powódka została zmuszona do złożenia wypowiedzenia umowy o pracę w (...) sp. z o.o. Nie podejmowała także prób cofnięcia swojego oświadczenia, nie próbowała również uchylić się od skutków prawnych złożonego oświadczenia. Nie kwestionowała wreszcie podstawy rozwiązania umowy o pracę z (...) sp. z o.o., a nawet wręcz przeciwnie, gdyż z zeznań świadka R. C. (1), jak i z zeznań samej powódki, wynika że w (...) sp. z o.o. zaproponowano jej znacznie większe wynagrodzenie niż miała u poprzedniego pracodawcy.

Z powyższych ustaleń wynika, że powódka podjęła pracę u pozwanej na długo przed przejęciem (...) sp. z o.o., co czyni bezzasadnymi jej twierdzenia, że została przejęta jako pracownik przez pozwaną spółkę dopiero wskutek połączenia spółek, co miałyby uzasadniać uwzględnienie dłuższego okresu zatrudnienia przy ustalaniu wysokości odprawy.

Sąd Rejonowy, powołując się na art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych, wskazał, że wysokość odprawy zależy od okresu zatrudnienia. Jeżeli jest on krótszy niż 2 lata, to przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Jeżeli okres zatrudnienia wynosi od 2 do 8 lat, to odprawa przysługuje w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, natomiast jeżeli jest on dłuższy niż 8 lat, to odprawa powinna być równa trzymiesięcznemu wynagrodzeniu. Powódka była zatrudniona w pozwanej spółce około roku, zatem pracodawca, wypłacając jej odprawę pieniężną w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, postąpił zgodnie z obowiązującymi przepisami. W tej sytuacji roszczenie o zasądzenie odprawy pieniężnej podlegało oddaleniu.

W zakresie kosztów zastępstwa procesowego Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r. poz. 1804), zasądając od powódki na rzecz pozwanego kwotę 3.960,00 zł, na którą składa się należność w wysokości 360,00 zł w związku z roszczeniem o odszkodowanie (§ 9 ust. 1 pkt 1 ww. rozporządzenia) oraz 3.600,00 zł należne pozwanemu w sprawie o odprawę (§ 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 ww. rozporządzenia) (wyrok Sądu Rejonowego dla (...) z dnia 25 października 2019r. wraz z uzasadnieniem, k. 269 i k. 274 – 279).

Apelację od wyroku z dnia 25 października 2019r. złożyła powódka A. S., zaskarżając orzeczenie w całości. Zaskarżonemu rozstrzygnięciu zarzuciła:

I. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 i 2 k.p.c., poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, polegającej na zupełnym pominięciu przez Sąd Rejonowy, podczas oceny roszczenia powódki o odprawę, faktu, że na

rzecz M. sp. z o.o. powódka pracowała do końca grudnia 2015r. oraz, że doszło do przejścia powódki przez pozwanego z (...) sp. z o.o., a w konsekwencji inaczej powinna zostać policzona kwota należnej powódce odprawy;

II. naruszenie prawa materialnego, tj.:

1. art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (dalej „u.z.g.”), poprzez błędną wykładnię i niezastosowanie w sprawie i poprzez to błędne przyjęcie, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było zasadne, podczas gdy wręczona powódce wypowiedzenie umowy o pracę nie zawiera wskazania kryteriów doboru do zwolnienia i nie może zostać uznane za uzasadnione;

2. art. 23¹ § 1 k.p. poprzez błędną wykładnię i jego niezastosowanie, podczas gdy w rzeczywistości stanowisko powódki zostało przejęte przez REN w trybie art. 23¹ § 1 k.p.;

3. art. 23¹ § 6 k.p. poprzez błędną wykładnię i jego niezastosowanie, a w konsekwencji pominięcie okoliczności, że w związku z przejściem zadań powódki przez (...) sp. z o.o. rozwiązanie jej umowy o pracę było bezskuteczne;

4. art. 8 u.z.g. poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że powódce należy się odprawa w wysokości 2-miesięcznego wynagrodzenia, podczas gdy w rzeczywistości odprawa powódki powinna być równa 3-miesięcznemu wynagrodzeniu liczonemu jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

Formułując powyższe zarzuty strona apelująca domagała się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenie na rzecz powódki kosztów procesu za obie instancje według norm przepisanych. Z ostrożności procesowej został sformułowany również wniosek ewentualny o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania wraz z orzeczeniem o kosztach postępowania apelacyjnego.

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik powódki wskazał, że w okresie od października 2005r. do 17 maja 2015r. A. S. pracowała w (...) sp. z o.o. W maju 2015r. pozwany nakłonił powódkę do wypowiedzenia umowy o pracę, powódka złożyła więc wypowiedzenie i podpisała umowę o pracę z pozwanym. Mimo tego do grudnia 2015r. nadal świadczyła pracę w (...) sp. z o.o., co Sąd I instancji wprost wskazał w uzasadnieniu wyroku. Ustalił, że w okresie od dnia 17 maja 2015r. do dnia 31 grudnia 2015r. „składanie zamówień dla M. stanowiło nieznaczną część pracy powódki”. W tym czasie (...) sp. z o.o. i M. sp. z o. o były odrębnymi podmiotami prawnymi. Fakt, że podmioty te pozostawały w ramach jednej grupy kapitałowej, nie powoduje, że istnieją prawne podstawy do tego, aby pracując w (...) sp. z o.o., powódka wykonywała czynności na rzecz innego podmiotu, w tym przypadku (...) sp. z o.o.

Według strony powodowej Sąd I instancji przekroczył granice swobodnej oceny dowodów twierdząc, że wykonywanie przez powódkę pracy na rzecz (...) sp. z o.o. już po rozwiązaniu umowy z tą spółką było „koniecznością” i „wynikało ze współpracy obu tych podmiotów w zakresie składania wspólnych zamówień, co wynikało z przynależności do jednej grupy kapitałowej, a także działań przygotowujących do połączenia spółek”. Sąd I instancji wprost stwierdził, że „po przejściu do REN powódka w istocie częściowo nadal zajmowała się zamówieniami dla M., ale stanowiło to jedynie nieznaczną część jej obowiązków”. Fakt wykonywania przez powódkę pracy na rzecz (...) sp. z o.o. do dnia połączenia obu spółek, tj. do grudnia 2015r., potwierdzili wszyscy przesłuchani w sprawie świadkowie. M. D. zeznała, że do samego połączenia M. z REN powódka kontaktowała się z nią. Świadek A. R. (2) podała wprost, że została przejęta w trybie art. 23¹ k.p. z M. do REN, zeznając „na pewno nie było przerwy w zatrudnieniu”. Dodała, że u powódki zbiegło się to w tym samym czasie co u niej, ale nie pamiętała, w którym to było roku. Dodała, że wynikało to z tego, że nastąpiło połączenie tych dwóch firm oraz że „miejsce pracy moje i powódki pozostało to samo, jak w firmie (...)”. A. R. (2) zeznała także „był taki moment, że powódka pracowała jednocześnie dla REN i M. (...) powódka zamawiała potem towar dla REN i M.”. Podobnie zeznał J. M..

W ocenie strony powodowej zeznania świadków przytoczone powyżej jednoznacznie wskazują na to, że zadania powódki wykonywane w spółce (...) zostały przejęte przez spółkę (...). Po zmianie pracodawcy powódka robiła to samo co poprzednio, nie zmieniła nawet miejsca pracy. Pozostała w tym samym pokoju, przy tym samym biurku. Przekroczeniem granic swobodnej oceny dowodów było przyjęcie przez Sąd I instancji, że zeznania A. R. (2) są niewiarygodne w części dotyczącej przejęcia zadań powódki przez REN z uwagi na to, że są sprzeczne z dokumentami, tj. ze złożonym przez powódkę wypowiedzeniem umowy o pracę. W tym zakresie ustalenia Sądu I instancji są także sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego, gdyż zazwyczaj w sytuacjach, w których pracodawcy chcą uniknąć konsekwencji, jakie wiążą się z przejściem pracowników w trybie art. 23¹ k.p., proponują pracownikom rozwiązanie umowy o pracę. Nie ma przy tym znaczenia, czy do rozwiązania umowy o pracę dochodzi z inicjatywy pracodawcy czy pracownika. Pracownik jako słabsza strona stosunku pracy podlega w takiej sytuacji ochronie - temu celowi służy norma prawna zawarta w art. 23¹ § 6 k.p.

Wbrew twierdzeniom Sądu I instancji na wiarygodność zeznań świadka A. R. (2) nie może wpływać fakt, że nie widziała ona umowy o pracę powódki. Świadek wypowiadała się bowiem według swej najlepszej wiedzy o okolicznościach towarzyszących rozwiązaniu umowy o pracę, które to rozwiązanie nie było zgodne z prawem właśnie z uwagi na fakt przejęcia zadań powódki przez REN w trybie art. 23¹ § 6 k.p.

Stanowisko reprezentowane w pozwie przez powódkę znajduje poparcie także w zeznaniach świadka R. C. (2), który podał wprost „przygotowaliśmy strukturalne połączenie spółek i proponowaliśmy przeniesienie pracowników do spółki (...), bo wiedzieliśmy, że będziemy spółkę (...) wchłaniać do spółki (...). Powódka była jednym z takich pracowników, którym zaproponowaliśmy przejście”. Świadek podał, że po przejściu z M. do REN „powódka nadal pracowała w tym samym miejscu”. Następnie dodał „pamiętam, że przenieśliśmy powódkę z M. do REN”.

Zdaniem pełnomocnika powódki okolicznością bezsporną jest fakt, że w spółce (...) nie został zatrudniony nikt, kto zająłby miejsce powódki w maju 2015r., tj. po jej przejściu do REN. Nie było takiej potrzeby, bo REN przejął zadania i obowiązki powódki, REN przejął też jej miejsce pracy.

Sąd I instancji ustalił, że „obowiązki powódki zostały przeniesione na pozostałych pracowników, tj. A. R. (2) i M. K. (3)”. Powyższe ustalenie jednoznacznie wskazuje, że rozwiązując umowę z powódką, pozwany dokonał redukcji etatów w grupie zawodowej, do której należało stanowisko powódki. W takiej sytuacji pozwany był zobowiązany porównać powódkę do pozostałych pracowników, zajmujących stanowiska podobne/analogiczne. Według pełnomocnika powódki, powierzenie innej osobie funkcji wykonywanych do tej pory przez powódkę oznacza, że powódka oraz zastępujące ją osoby, tj. A. R. (2) i M. K. (3), zajmują takie samo stanowisko. Tym samym pracodawca dokonujący przesunięć kadrowych na takich stanowiskach pracy, wypowiadając umowę o pracę osobie dotychczas zajmującej dane stanowisko i zastępując ją innym pracownikiem, powinien wskazać, jakie przesłanki legły u podstaw jego wyboru. Wbrew twierdzeniom Sądu I instancji nie można przyjąć, że z obowiązku wskazania kryteriów doboru pozwany jest zwolniony, ponieważ składano powódce propozycje objęcia innych stanowisk. Jak przyznała powódka, propozycje, które otrzymała, były celowo tak niekorzystnie skonstruowane, żeby nie doszło do ich przyjęcia. Takie działanie pracodawcy jest obojętne dla prawa i nie zasługuje na ochronę, a z pewnością nie zwalnia pozwanego z obowiązków jakie nakłada art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 10 ust. 1 u.z.g.

W dalszej części apelacji pełnomocnik powódki wskazała, że z ustalonego przez Sąd I instancji stanu faktycznego wynika wprost, że stanowisko powódki zostało przejęte przez REN. REN przejął zadania, obowiązki powódki, a także miejsce pracy powódki. Okoliczności faktyczne ustalone w sprawie wskazują, że powódka została przejęta przez pozwanego w trybie art. 23¹ § 1 k.p. W tym kontekście rozwiązanie umowy o pracę z (...) sp. z o.o. należy ocenić w świetle art. 23¹ § 6 k.p. jako nieważne. Umowa o pracę zawarta przez powódkę w spółce (...) była następnie kontynuowana w REN. Do okresu zatrudnienia powódki należy zatem wliczyć także okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, tj. w (...) sp. z o.o. W wyniku przejścia powódki z zakładu pracy (...) sp. z o.o. do pozwanego, do jej stażu pracy, od którego zależy wysokość odprawy, powinien być zaliczony okres zatrudnienia u poprzednika. Wypłacając powódce 1-miesięczną odprawę pozwany przyjął, że powódka ma krótszy niż 8 letni staż pracy, tym samym

błędnie nie uwzględnił faktu, że została ona przejęta w trybie art. 23¹ k.p. (apelacja powódki z dnia 30 grudnia 2019r., k. 284 - 289 a.s.).

W odpowiedzi na apelację z dnia 21 lutego 2020r. pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od powódki kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych, a uzasadniając zgłoszone wnioski wskazał, że podniesiony przez stronę powodową zarzut błędnego ustalenia stanu faktycznego sprowadza się do polemiki opartej na wybiórczym i wyrwanym z kontekstu korzystaniu z zeznań złożonych przez świadków. Z zebranego materiału dowodowego w żaden sposób nie wynika, by powódka była zatrudniona w (...) sp. z o.o. do grudnia 2015r. Wręcz przeciwnie, świadectwo pracy wydane powódce przez ww. spółkę wyraźnie stwierdza, że powódka była zatrudniona do dnia 17 maja 2015r. Z kolei umowę o pracę z pozwaną powódka zawarła w dniu 18 maja 2015r. i wtedy nawiązała stosunek pracy, co wyklucza możliwość przejęcia powódki przez pozwaną na zasadzie art. 23¹ k.p., ponieważ połączenie spółek nastąpiło dopiero w grudniu 2015r. Pełnomocnik pozwanej zaznaczył, że powódka zdecydowała się na rozwiązanie umowy o pracę ze spółką (...), zawierając korzystniejszą dla siebie umowę z pozwaną. Poza tym nie udowodniła istnienia stosunku pracy z (...) sp. z o.o. w okresie od 18 maja 2015r. do 15 grudnia 2015r. Z materiału dowodowego nie wynikają tak istotne elementy rzekomego stosunku pracy jak: wysokość wynagrodzenia, okres zatrudnienia, wymiar czasu pracy, czy przełożony powódki lub inna osoba, pod której kierownictwem powódka rzekomo miała świadczyć pracę na rzecz (...) sp. z o.o. Powódka, składając zeznania, wprost przyznała, że nigdy nie domagała się od ww. spółki wynagrodzenia za okres od 18 maja 2015r. do 15 grudnia 2015r., natomiast stosunek pracy z istoty ma charakter odpłatny. Przedstawiona przez pozwaną korespondencja e-mail powódki jasno świadczy o tym, że od 18 maja 2015r. powódka pracowała wyłącznie na rzecz pozwanej. W tym czasie mogła dokonywać czynności dotyczących (...) sp. z o.o., ale miało to charakter incydentalny i wynikający z tego, że spółki należały do jednej grupy kapitałowej i były przygotowywane do połączenia.

W ocenie pełnomocnika strony pozwanej, miarodajne dla oceny ww. kwestii nie mogą być zeznania świadka M. D., która wskazała wprost, że nic nie wie na temat umów o pracę, jakie zawierała powódka. Świadek wprawdzie stwierdziła, na co powołuje się powódka, że do czasu połączenia spółek powódka kontaktowała się w imieniu (...) sp. z o.o., ale po okazaniu jej korespondencji e-mail z powódką, świadek zreflektowała się i stwierdziła, że wysyłała wiadomość do powódki jako do pracownika REN. Również świadek A. R. (2) stwierdziła, że nie zna szczegółów dotyczących podstaw zatrudnienia powódki, nie była przy podpisywaniu umowy powódki z REN, nigdy jej nie widziała. Świadek nie wiedziała, aby powódka zwolniła się ze spółki (...). Słusznie zatem Sąd I instancji ocenił, że świadek nie jest wiarygodna w ww. zakresie, skoro oświadcza, że nie wie jak przebiegały ww. działania.

Według strony pozwanej, o dalszym zatrudnieniu powódki przez (...) sp. z o.o. nie może przesądzać również fakt, że powódka pracowała dalej w tym samym miejscu. Wszyscy świadkowie zgodnie stwierdzili, że obie spółki mieściły się w tym samym miejscu, co wynikało z powiązań między nimi.

Jeśli chodzi zaś o wypowiedzenie umowy o pracę, to zdaniem pozwanej Sąd I instancji słusznie przyjął, że nie było potrzeby wskazywania w wypowiedzeniu kryterium doboru pracownika do zwolnienia. Zostało dowiedzione, że powódka zajmowała jedyne tego rodzaju stanowisko pracy w strukturze pozwanej, a zatem jego likwidacja wyklucza obowiązek porównywania i stosowania kryteriów doboru do zwolnienia. O tym, że nie było drugiego takiego stanowiska świadczą zeznania świadków, a przede wszystkim R. B., który powiedział wprost, że stanowisko kierownika ds. zakupów - detal było tylko jedno i zajmowała je powódka. Powyższe potwierdził także świadek R. D., który zeznał, że stanowiska powódki już nie ma. Przyczyną jej zwolnienia była oczywista i znana powódce. Powódka nie chciała podjąć pracy na stanowisku kupca po likwidacji dotychczasowego stanowiska pracy, a jednocześnie likwidacja stanowiska pracy nie dotyczyła jednego z analogicznych stanowisk i nie polegała na wyborze pracownika do zwolnienia z większej grupy. Wobec powyższego nie sposób uznać, że pozwana miała obowiązek wskazywać w wypowiedzeniu umowy o pracę kryterium doboru do zwolnienia, skoro likwidowane było jedyne tego rodzaju stanowisko w strukturze pozwanej, a jednocześnie oczywistym było, że brak jest możliwości dalszego zatrudniania powódki wobec tego, że odmawiała przyjęcia kolejnych ofert pracy składanych jej przez pozwaną. Nie można zatem uznać, aby zgłoszony przez powódkę zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych

zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, okazał się trafny i mógł uzasadnić wniesioną apelację.

Odnosząc się do sformułowanego w apelacji zarzutu naruszenia art. 23¹ § 1 k.p., art. 23¹ § 6 k.p. i art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, pełnomocnik strony pozwanej wskazał, że w istocie stanowi on polemikę z prawidłowo ustalonym przez Sąd I instancji stanem faktycznym. Podkreślił, że regulacja art. 23¹ k.p. nie znajduje zastosowania w przedmiotowej sprawie. Powódka została pracownikiem pozwanej, ponieważ w dniu 18 maja 2015r. zawarła z pozwaną umowę o pracę. Zarazem brak jest podstaw, aby przyjmować, że została przejęta przez pozwaną. W tej sytuacji, zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, należała jej odprawa została wypłacona w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia (odpowieź na apelację z dnia 18 lutego 2020r., k. 298-300 a.s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony powodowej, jako niezasadna, podlegała oddaleniu. Środek zaskarżenia, wniesiony przez powódkę, nie zawiera zarzutów mogących skutkować zmianą lub uchynieniem wyroku, a nadto w sprawie nie zachodziły okoliczności, które Sąd powinien wziąć pod uwagę z urzędu. Wyrok wydany przez Sąd I instancji został więc oceniony jako trafny i zawierający rozstrzygnięcie odpowiadające prawu.

Strona powodowa, formułując zarzut naruszenia przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c., zarzuciła pominięcie faktu, że na rzecz (...) sp. z o.o. powódka pracowała do końca grudnia 2015r., a także, że doszło do przejęcia powódki przez pozwanego z ww. spółki. Jeśli chodzi o pierwszą okoliczność, to Sąd Rejonowy zgodnie z twierdzeniem strony powodowej ustalił, że powódka po zawarciu umowy o pracę z (...) sp. z o.o. zajmowała się zamawianiem produktów tak dla tej spółki, jak i dla (...) sp. z o.o., przy czym zamówienia dla tej drugiej spółki stanowiły nieznaczną część jej pracy. Dodatkowo Sąd I instancji poczynił ustalenia dotyczące przyczyn tego, że A. S., mając umowę o pracę w pozwanej spółce, dokonywała zamówień również na rzecz spółki, z którą rozwiązała stosunek pracy. Wskazanych ustaleń strona powodowa skutecznie nie zakwestionowała, a wręcz potwierdziła. W apelacji zacytowane zostały fragmenty zeznań świadków, które Sąd Rejonowy uwzględnił. Częściowo tylko odmówił wiarygodności świadkowi A. R. (2), przy czym autor apelacji wskazał, że dotyczyło to tej części zeznań, która dotyczy przejęcia zadań powódki przez (...) sp. z o.o. Tymczasem z uzasadnienia zaskarżonego rozstrzygnięcia wynika, że nastąpiło to w zakresie, w jakim świadek podała, że powódka jako pracownik (...) sp. z o.o., została przejęta przez (...) sp. z o.o. w trybie art. 23¹ k.p. Zdaniem Sądu Okręgowego, w okolicznościach analizowanego przypadku, ocena zeznań świadka A. R. (2) we wskazanym zakresie jest w pełni uprawniona z powodów, które Sąd Rejonowy opisał. Odwołując się do tej argumentacji, przypomnieć należy, że A. R. (2) była pracownikiem działu zakupów, nie miała zatem wglądu ani w dokumenty dotyczące stosunku pracy powódki, ani w te dotyczące połączenia (...) sp. z o.o. i (...) sp. z o.o. W związku z tym informacje, jakie świadek przekazywała w zakresie dotyczącym przejęcia powódki przez (...) sp. z o.o. w trybie art. 23¹ k.p. oparte były na subiektywnym przekonaniu świadka. Natomiast ustalenia dotyczące tej kwestii i ocena prawna z uwzględnieniem wymienionego przepisu muszą mieć szerszy zakres, o czym w dalszej części będzie mowa. Wracając jednak jeszcze do zeznań A. R. (2) i zarzutów apelacyjnych, wskazać należy, że Sąd Rejonowy – tak w kontekście zeznań ww. świadka, jak i w odniesieniu do pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego - nie kwestionował, że zadania powódki ostatecznie zostały przejęte przez (...) sp. z o.o. Zdaniem Sądu Okręgowego, wskazana okoliczność nie jest jednak najistotniejsza z punktu widzenia istoty sporu w sprawie o odprawę, a wynika to z tego, że aby ocenić, czy mamy do czynienia z sytuacją wynikającą z art. 23¹ k.p., należy ustalić i ocenić w kontekście powołanego przepisu szereg różnych aspektów, które strona powodowa zupełnie pominęła. Zarzuciła naruszenie tego przepisu w zakresie opisanym w apelacji, zapominając, że ten przepis nie dotyczy przejęcia pracownika jako takiego, ale reguluje sytuację prawną pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy, który przechodzi przekształcenia organizacyjno-prawne, polegające na przejściu zakładu lub jego części na innego pracodawcę. Przejście zakładu pracy, o jakim mowa w tym przepisie, może być skutkiem różnych przekształceń organizacyjnych, z którymi wiąże się zmiana pracodawcy, polegających na połączeniu zakładów pracy, przejęciu zakładu pracy w całości lub części, czy podziału zakładu pracy. Formuła ta jest

jednak na tyle pojemna, że obejmuje także i inne stany faktyczne, np. wyodrębnienie ze struktury organizacyjnej, będącej pracodawcą, nowego zakładu pracy stanowiącego dotychczas jej jednostkę wewnętrzną. Przejście zakładu pracy lub jego części może być również skutkiem różnorodnych zdarzeń prawnych. Mogą to być np. sprzedaż, zawarcie i rozwiązanie umowy dzierżawy, przekształcenie zakładu w spółkę, rozwiązanie umowy agencyjnej, odziedziczenie zakładu wskutek śmierci pracodawcy będącego osobą fizyczną, przekształcenie zakładu spółdzielni w samodzielną spółdzielnię (por. Ł. Pisarczyk, Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, Warszawa 2002, s. 61 i n.).

Aby ustalić, czy doszło do przejścia zakładu pracy lub jego części, należy w pierwszej kolejności dokonać identyfikacji zakładu pracy lub części zakładu pracy (jednostki gospodarczej) będących przedmiotem przejścia. Chodzi tu o ustalenie, czy występuje dostatecznie wyodrębniona jednostka (część zakładu pracy), którą można uznać za zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej. W tym celu należy odwołać się do wypracowanych w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości i Sądu Najwyższego kryteriów ustalania istnienia takiej jednostki, jak przypisanie jej określonego zadania, wyodrębnienie zespołu pracowników, ustalenie określonej struktury kierownictwa, umożliwienie dysponowania środkami materialnymi, urządzeniami, specjalistyczną wiedzą itp. Należy przypomnieć, że Sąd Najwyższy w wielu orzeczeniach przyjął odpowiadające unijnemu pojęciu jednostki gospodarczej określenie części zakładu pracy, wskazując, że jest to pewna zorganizowana całość, na którą składają się określone elementy materialne i majątkowe, system organizacyjny i struktura zarządzania, które dają możliwość dalszego wykonywania pracy przez zatrudnionych w niej pracowników (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2010r., I PK 210/09, LEX nr 794501 i tam powołane orzeczenia). Kolejnym krokiem powinno być ustalenie, jakiego rodzaju jednostka jest przedmiotem przejścia powoływanej przez stronę powodową w danej sprawie, a w szczególności, czy jest to jednostka, którą konstytuuje zespół pracowników, czy też o jej wyodrębnieniu przesądzają składniki materialne (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 29 marca 2012r., I PK 150/11 i I PK 151/11; z dnia 11 kwietnia 2012r., I PK 145/11 i I PK 155/11 oraz z dnia 17 maja 2012r., I PK 178/11, 179/11 i 180/11). Następnie należy zbadać, czy przejmowana jednostka zachowała tożsamość, czy jej działanie jest rzeczywiście kontynuowane lub podjęte ponownie przez nowego pracodawcę. Jak wskazano, w przypadku jednostek, których funkcjonowanie opiera się głównie na składnikach materialnych, decydujące jest przejęcie zasobów materialnych, nawet gdy nie przejęto większości zasobów pracy. Nie oznacza to jednak, że inne kryteria zachowania tożsamości nie mają znaczenia. Przeciwnie, należy zawsze dokonywać całościowej oceny, a zachowanie jednego z jej elementów nie może być podstawą przyjęcia, że przejmowana jednostka (np. część zakładu) zachowała tożsamość. Z tego względu np. zatrudnienie przez nowego pracodawcę pracowników przejmowanej jednostki jest istotnym wskaźnikiem zachowania jej tożsamości także w przypadkach usług opartych w zasadniczym stopniu na składnikach majątkowych (np. urządzeniach technicznych) służących wykonywaniu określonej działalności. Może to mieć szczególne znaczenie w sytuacji, gdy powstają wątpliwości, czy przejęta część środków majątkowych jednostki jest wystarczająca do stwierdzenia jej przejścia. Dotyczy to także innych wyznaczników tożsamości jednostki, w tym szczególnie zachowania przez nią organizacyjnej samodzielności (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2012r., I PK 235/11, LEX nr 1250558).

Uwzględniając zaprezentowane elementy, które należy ustalić, by ocenić czy doszło do przejścia zakładu pracy lub jego części, wydaje się oczywiste, że w przypadku, w którym dochodzi do przejęcia samych tylko pracowników, bez przejścia wykorzystywanego przez nich substratu majątkowego, nazywanego przez ustawodawcę "zakładem pracy lub jego częścią", nie będzie wypełniona hipoteza normy art. 23¹ § 1 k.p. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 31 stycznia 2019r., III AUa 1238/18; wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 21 czerwca 2018r., (...); wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 22 stycznia 2018r., III AUa 586/17). Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 26 lutego 2003r. (I PK 67/02), podstawową przesłanką zastosowania art. 23¹ k.p. jest faktyczne przejęcie władztwa nad zakładem pracy przez nowy podmiot, który staje się pracodawcą. Jeżeli więc można mieć wątpliwości, czy przesłanką zastosowania art. 23¹ k.p. jest istnienie tytułu prawnego do objęcia władztwa (art. 338 k.c.), to niewątpliwie przesłanką taką jest faktyczne przejęcie i możliwość wykorzystywania przedmiotów (rzeczy i praw) tworzących zakład pracy w ramach działalności związanej z zatrudnianiem pracowników.

W przedmiotowej sprawie, zgodnie z informacjami ujawnionymi w KRS oraz zeznaniami świadków, w grudniu 2015r. doszło do przejścia zakładu pracy, co było wynikiem przeniesienia całego majątku spółki przejmowanej - (...) sp. z o.o. na spółkę przejmującą - (...) sp. z o.o. (art. 492 § 2 pkt 1 k.s.h.). W związku z tym z mocy samego prawa pracownicy tej pierwszej spółki stali się pracownikami spółki przejmującej. W materiale dowodowym, jaki zaoferowały strony toczącego się sporu, brak jest takich dowodów, w oparciu o które Sąd mógłby ustalić, że przejście zakładu pracy w części nastąpiło przed ww. datę. Dla rozstrzygnięcia, czy w przypadku powódki powinien mieć zastosowanie art. 23¹ k.p., jest to niezwykle istotne, ale jako wymagającą zaakcentowania w pierwszym rzędzie należy powołać okoliczność, że strona powodowa – forsując w apelacji tezę o konieczności przyjęcia, że powódka w oparciu o ww. przepis stała się pracownikiem pozwanej – nie wyjaśniła, w jakiej dacie jej zdaniem miało to miejsce. W treści apelacji kilkakrotnie pojawiają się stwierdzenia, że A. S. do końca grudnia 2015r. pracowała na rzecz (...) sp. z o.o. Strona powodowa nie wyjaśniła jednak, czy przejście powódki w wyniku przejścia zakładu pracy lub jego części, bo to jest warunek zastosowania art. 23¹ k.p., nastąpiło dopiero w grudniu 2015r., a więc wtedy, gdy doszło do przejścia tej spółki przez pozwaną, czy wcześniej, tj. wówczas gdy powódka po formalnym zakończeniu pracy w (...) sp. z o.o., rozpoczęła pracę w (...) sp. z o.o.

Sąd II instancji, rozważając możliwość przyjęcia, czy powódka w oparciu o art. 23¹ k.p. stała się pracownikiem pozwanej w maju 2015r., taką sytuację wykluczył, dlatego że – jak już zostało wskazane – zgromadzony materiał dowodowy nie wskazuje, by w tym czasie, poza przejściem powódki z (...) sp. z o.o. do (...) sp. z o.o., doszło do przejścia zakładu pracy w części. Elementy, które muszą w takiej sytuacji wystąpić, a o których szerzej była już mowa, nie wystąpiły, a w każdym razie strona powodowa, na której spoczywał obowiązek dowodzenia, tego nie wykazała. W maju 2015r. nastąpiło samo tylko przejście powódki jako pracownika (...) sp. z o.o. do (...) sp. z o.o., a to bez przejścia substratu majątkowego i władztwa, nie daje podstaw do zastosowania art. 23¹ k.p.

W dalszej kolejności należało rozważyć, czy przejście zakładu pracy, które niewątpliwie nastąpiło w grudniu 2015r., objęło również A. S.. Zdaniem Sądu i w tym zakresie odpowiedź musi być negatywna z powodów, które zaprezentował Sąd Rejonowy. Uzupełniając je należy wskazać, że nie jest możliwe objęcie pracownika ochroną wynikającą z art. 23¹ k.p., jeżeli przed przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę dotychczasowy stosunek pracy został skutecznie rozwiązany. Nowy pracodawca może bowiem wstąpić w stosunek pracy (wejść w miejsce dotychczasowego pracodawcy) tylko wtedy, gdy w chwili przejścia zakładu pracy, będącej jednocześnie chwilą zmiany pracodawcy, dana osoba jest pracownikiem tego zakładu. Z tego względu w orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że regulacja zawarta w art. 23¹ k.p. nie likwiduje skutku rozwiązującego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przed tym przejściem przez dotychczasowego pracodawcę (podobnie skutku rozwiązującego umowę o pracę u dotychczasowego pracodawcy na mocy porozumienia stron) - np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997r., I PKN 296/97 (OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 422), a także wyrok Sądu Najwyższego z 4 września 2013r., II PK 363/12 (OSNP 2014 nr 5 poz. 71).

W sytuacjach, w których przed przejściem zakładu pracy doszło do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron, w orzecznictwie wskazuje się, że ze względu na istotę instytucji przejścia zakładu pracy, rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron (jak każda inna czynność prawna) nie może zmierzać do obejścia art. 23¹ k.p., a więc do wyłączenia ustawowych skutków przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Jeżeli zatem doszło do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem przed datą przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, to mechanizm zmiany pracodawcy, wynikający z art. 23¹ k.p., nie może znaleźć zastosowania, chyba że pracownik wykaże w postępowaniu sądowym, że porozumienie to jest obciążone wadami prawnymi powodującymi jego nieważność (art. 58 k.c.). W szczególności nieważność ta może wynikać ze sprzeczności porozumienia rozwiązującego stosunek pracy, zawartego między dotychczasowym pracodawcą a pracownikiem, z prawem, w szczególności z art. 23¹ § 1 k.p., jeżeli przyczyną jego zawarcia jest transfer zakładu na nowego pracodawcę. W takim bowiem przypadku porozumienie rozwiązujące stosunek pracy zmierza do wyłączenia automatyzmu prawnego kontynuacji stosunku pracy pomimo przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, co prowadzi do sprzeczności z bezwzględnie obowiązującą normą prawną zawartą w tym przepisie. W rezultacie,

porozumienie takie jest nieważne z mocy prawa (wyrok Sądu Najwyższego z 7 lutego 2007 roku, I PK 269/06). Z powyższego wynika, że w przypadkach rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron przed datą przejścia zakładu pracy i kontynuowania go w podmiocie przejmującym, należy przede wszystkim dokonać oceny, dlaczego doszło do rozwiązania stosunku pracy. W tym kontekście nasuwa się przede wszystkim pytanie o cel zawarcia porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy między pracownikiem a dotychczasowym pracodawcą oraz zawarcia umowy o pracę między nim a nowym pracodawcą przejmującym zakład pracy, na innych warunkach. Reasumując Sąd Najwyższy uznał, że porozumienie rozwiązujące stosunek pracy tylko wtedy jest bezwzględnie nieważne, gdy jego celem jest wyłączenie skutku w postaci automatycznej zmiany pracodawcy i kontynuacji stosunku pracy o określonej treści. Jeżeli natomiast oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron było dobrowolne, a dokonana przez strony czynność prawna nie zmierzała do obejścia prawa (art. 23¹ § 1 k.p.), ale została dokonana w innym celu, a jedynie „przy okazji” transferu, porozumienie wywoła zamierzony skutek w postaci ustania stosunku pracy u dotychczasowego pracodawcy.

Podobnie jak w przypadku rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, orzecznictwo ocenia sytuację, w której przed przejściem zakładu pracy bądź jego części doszło do rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę. Jeśli nastąpiło to przed przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę, to nie zachodzi zmiana pracodawcy w myśl art. 23¹ § 1 k.p., chyba że pracownik wykaże w postępowaniu sądowym, że wypowiedzenie pozostawało w kolizji z normą art. 23¹ k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 2014r., III PK 31/14).

Odnosząc zaprezentowane poglądy do realiów występujących w analizowanym przypadku, przede wszystkim należy zaakcentować, że w grudniu 2015r., a więc w czasie, kiedy następowało przejście zakładu pracy, powódka nie była pracownikiem (...) sp. z o.o., a więc spółki przejmowanej. Jej zatrudnienie w tej spółce trwało przecież do 17 maja 2015r., a to oznacza, że w świetle ugruntowanego stanowiska judykatury, zastosowanie w takim przypadku art. 23¹ k.p. nie może mieć miejsca. Wprawdzie Sąd Najwyższy nie wyklucza możliwości wstąpienia w konkretnych przypadkach sytuacji odmiennej, jednak musi być to poprzedzone stosowanymi ustaleniami, o których była mowa. Poza tym te orzeczenia, które Sąd przywołał odnoszą się do takich sytuacji, kiedy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło za porozumieniem stron bądź za wypowiedzeniem pracodawcy. W obu przypadkach pracodawca odgrywa rolę w procesie zakończenia stosunku pracy, bo albo sam dokonuje rozwiązania umowy (wypowiedzenie), albo wraz z pracownikiem bierze udział w zawarciu porozumienia, które kończy stosunek pracy.

W przedmiotowej sprawie żadna z opisanych sytuacji nie miała miejsca, gdyż powódka sama zakończyła stosunek pracy w (...) sp. z o.o. ze skutkiem na dzień 17 maja 2015r. W takiej sytuacji stanowisko o tym, że w jej przypadku należałoby stosować skutki, jakie w sytuacji przejścia zakładu pracy wskazuje art. 23¹ k.p., jest nietrafione. Z prawnego punktu widzenia nie ma takiej możliwości, chyba że powódka – inaczej niż w przypadku porozumienia stron i wypowiedzenia umowy przez pracodawcę – uchyliłaby się od skutków prawnych swojego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, jakie złożyła w (...) sp. z o.o. Tak się jednak nie stało, gdyż A. S. po złożeniu wskazanego oświadczenia nie uchylila się od jego skutków. Wręcz przeciwnie podjęła pracę w (...) sp. z o.o., a skłoniły ją do tego względy finansowe. Również w toczącym się postępowaniu, ani przed Sądem Rejonowym, ani w apelacji pełnomocnik powódki nie wskazywał, by oświadczenie o wypowiedzeniu umowy w (...) sp. z o.o. zostało złożone pod wpływem błędu, groźby czy w sytuacji występowania innej z wad oświadczenia woli. Sąd Okręgowy, biorąc pod uwagę okoliczności faktyczne rozpatrywanej sprawy, których powódka nie zdołała podważyć, ocenił więc, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką w (...) sp. z o.o., a potem zawarcie umowy w pozwanej spółce, nie miało na celu obejścia prawa - art. 23¹ § 1 k.p., bowiem jak słusznie zauważył Sąd I instancji powódce zaproponowano znacznie większe wynagrodzenie niż miała u poprzedniego pracodawcy, a ponadto przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało, aby powódka została zmuszona do złożenia wypowiedzenia umowy o pracę w (...) sp. z o.o. Nie podejmowała także żadnych prób cofnięcia swojego oświadczenia, nie próbowała uchylić się od skutków prawnych złożonego oświadczenia. Zgodnie z treścią umowy o pracę z 18 maja 2015r. z (...) sp. z o.o. wynagrodzenie powódki wynosiło 7.000,00 zł brutto. Natomiast zgodnie z treścią umowy o pracę z 1 października 2007r. z (...) sp. z o.o. powódka otrzymywała wynagrodzenie miesięczne w kwocie 2.400,00 zł brutto. Zawarta przez powódkę, następnego

dnia umowa o pracę z pozwanym zawierała inne warunki płacy i pracy niż poprzednio obowiązujące, a zatem strony miały oznaczony cel, zgodny z obowiązującymi przepisami prawa. W związku z powyższym ich działań nie sposób uznać za sprzeczne z art. 23¹ § 1 k.p.

Wskazanej oceny nie zmienia okoliczność, że powódka po 17 maja 2015r. wykonywała zamówienia dla (...) sp. z o.o., a więc spółki, w której już nie była pracownikiem. Pełnomocnik powódki podkreślając w apelacji ten aspekt, nie wskazał, dlaczego z prawnego punktu widzenia ma on znaczenie. Jeśli pełnomocnikowi chodziło o to, że powódka w istocie nadal była po ww. dacie pracownikiem (...) sp. z o.o., to – jak słusznie argumentował w odpowiedzi na apelację pełnomocnik strony pozwanej – na tę okoliczność nie zostały przedstawione wystarczające dowody. W sytuacji, kiedy umowa z ww. spółką formalnie została rozwiązana i powódka podpisała umowę o pracę z pozwaną spółką, twierdzenie o tym tylko, że na rzecz (...) sp. z o.o. nadal były wykonywane zamówienia, jest niewystarczające do ustalenia istnienia po 17 maja 2015r. stosunku pracy w tej spółce. Elementem stosunku pracy nie jest bowiem tylko samo świadczenie pracy, ale również odpłatność oraz jego realizacja w warunkach, jakie określa art. 22 k.p. Strona powodowa, którą gdyby na tym opierała swe stanowisko, obciążał obowiązek dowodzenia, koncentrowała się jedynie na samym tylko wykonywaniu pracy na rzecz (...) sp. z o.o. Przy tym, co ważne, nie przeczyła, że powódka wykonywała też prace dla (...) sp. z o.o. i te, jak prawidłowo ustalił Sąd Rejonowy, zajmowały większość jej czasu pracy. W takiej sytuacji stanowisko o tym, że powódka po 17 maja 2015. wciąż pracowała w (...) sp. z o.o., a jednocześnie była pracownikiem pozwanej spółki, która jako jedyna wypłacała jej wynagrodzenie, musiałoby prowadzić do niedającego się obronić wniosku, że A. S. w tym samym czasie miała dwóch pracodawców. Materiał dowodowy nie daje podstaw do dokonania takich ustaleń, podobnie jak nie ma w materiale dowodowym takich dowodów, na podstawie których Sąd mógłby ustalić, że powódka była pracownikiem spółki przejmowanej do daty przejścia zakładu pracy oraz w czasie, kiedy to przejście następowało.

Odnosząc się jeszcze do kwestii wykonywania przez powódkę pracy na rzecz (...) sp. z o.o. w okresie zatrudnienia w pozwanej spółce, odwołać należy się do orzecznictwa. Wynika z niego, że w ramach stosunku pracy pracodawca może powierzyć pracownikowi wykonywanie czynności określonych w umowie o pracę na rzecz innego podmiotu, co nie oznacza, że wskutek tego pracownik staje się pracownikiem owego podmiotu i że od niego należy mu się wynagrodzenie za pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 1998r., I PKN 71/98, OSNP 1999 nr 8, poz. 282), a wykonywanie pracy w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, znajdującym się w zakładzie pracy innego podmiotu i pod jego kierownictwem, nie powoduje nawiązania stosunku pracy z tym podmiotem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1999r., I PKN 337/99, OSNP 2001 nr 6, poz. 186; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2012r., II PK 147/11, LEX nr 1167471). Zdaniem Sądu Okręgowego, przywołane poglądy orzecznictwa, potwierdzają słuszność stanowiska Sądu Rejonowego i wskazują, że wykonywanie przez powódkę pracy na rzecz (...) sp. z o.o. w trakcie zatrudnienia w (...) sp. z o.o. nie kreowało nowego, drugiego stosunku pracy. Zadania, które dla (...) sp. z o.o. powódka realizowała, były jej zlecane przez ówczesnego pracodawcę – (...) sp. z o.o., który miał do tego prawo, szczególnie że obie spółki działały w ramach jednej grupy i już wówczas trwały prace przygotowujące połączenie spółek.

Podsumowując zaprezentowane wywody, Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw, aby podzielić stanowisko strony powodowej zaprezentowane w apelacji, zarzucającej Sądowi Rejonowemu naruszenie przepisów postępowania oraz prawa materialnego, tj. art. 23¹ § 1 i 6 k.p. Wymienione przepisy Sąd I instancji prawidłowo zinterpretował i zastosował, podobnie jak prawidłowo ustalił stan faktyczny w sprawie, który Sąd II instancji uznaje za własny.

Skutkiem zaprezentowanego stanowiska musi być konstatacja, że również art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn. Dz. U. z 2018r., poz. 1969) – dalej jako u.z.g., nie został naruszony. Powódka wobec tego, że nie stała się pracownikiem pozwanej spółki na podstawie art. 23¹ k.p. i pracowała w tej spółce krócej niż 2 lata, otrzymała odprawę w prawidłowej wysokości.

Odnosząc się do podniesionego przez stronę powodową zarzutu obrazy art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 10 ust. 1 u.z.g., Sąd Okręgowy wskazuje, że w całości podzielił stanowisko Sądu Rejonowego wyrażone w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Ta ocena odnosi się zarówno do samej przyczyny wypowiedzenia, którą

pracodawca wskazał, a której w apelacji powódka już nie kwestionowała, jak i do kryteriów doboru do zwolnienia, które w analizowanym przypadku nie musiały być zastosowane i wskazane. Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 2 lutego 2012r., wydanym w sprawie o sygn. akt II PK 252/11, wyjaśnił że już sama likwidacja stanowiska pracy stanowi samoistną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, co uzasadnia zwolnienie pracownika bez potrzeby oceny przez pracodawcę jego kwalifikacji i stażu pracy, a także predyspozycji osobistych i porównywania go z innymi pracownikami. W wyniku bowiem likwidacji stanowiska następuje nie tylko ilościowe zmniejszenie tych stanowisk, ale również jakościowa zmiana struktury organizacyjnej zakładu, której następstwem jest konieczność zwolnienia pracowników zajmujących te właśnie likwidowane stanowiska. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2013r., I PK 41/13).

W innym wyroku z dnia 4 października 2018r. (III PK 97/17) Sąd Najwyższy wskazał, że likwidacja jedyne w swoim rodzaju stanowiska pracy, w której wyniku następuje zmiana struktury zakładu pracy powodująca zmniejszenie zatrudnienia, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. Natomiast potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby analogicznych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy. Wówczas pracodawca ma obowiązek wskazania w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Jeżeli bowiem likwidacja dotyczy tylko jednego albo części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, to tak określona przyczyna wypowiedzenia (likwidacja stanowiska) tłumaczy konieczność zwolnienia pracownika, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, pozostawiając w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją. Ze względu na niemożność oceny przez sąd pracy zasadności działań organizacyjnych podejmowanych przez pracodawcę, ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z przyczyny likwidacji stanowiska pracy w stosunku do jednej z osób zajmujących analogiczne stanowiska w strukturze organizacyjnej pracodawcy polega wyłącznie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Stąd waga tych kryteriów doboru jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę, co pozwoli na ich kwestionowanie w chwili złożenia odwołania do sądu.

Pojęcie jedyne w swoim rodzaju stanowiska Sąd Najwyższy przeciwstawia pojęciu stanowisk podobnych. Aby łatwiej zrozumieć różnice pojęciowe, na jakie SN wskazuje, należy odwołać się do stanowiska zaprezentowanego w wyroku z 16 kwietnia 2019r. (I PK 25/18), w którym wskazano, że w celu ustalenia tożsamości danych stanowisk pracy istotne jest nie tylko ich formalne wyodrębnienie w strukturze organizacyjnej zakładu pracy (przez wskazanie, nadanie określonej nazwy), ale przede wszystkim ustalenie zakresu obowiązków i funkcji do nich przypisanych, a więc określenie rodzaju pracy wykonywanej przez pracownika. Rodzaj pracy, zgodnie z interpretacją art. 29 § 1 pkt 1 k.p., może być zaś określony w różny sposób. Z punktu widzenia oceny zasadności wypowiedzeń oraz stosowania kryteriów doboru do zwolnienia istotne jest zatem rozróżnienie między likwidacją jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk pracy a likwidacją jedyne lub wszystkich stanowisk danego rodzaju.

W realiach rozpoznawanej sprawy Sąd I instancji prawidłowo stwierdził, że likwidacja stanowiska pracy powódki nie musiała być poprzedzona wyborem pracownika do zwolnienia z większej grupy. Powódka była bowiem jedynym pracownikiem zatrudnionym na stanowisku Kierownika D. Zakupów – (...). Nikt inny nie zajmował stanowiska tożsamego z powódką. M. K. (2) oraz A. R. (1) wykonywały zadania kupców, były nadzorowane przez powódkę. Natomiast R. B., zatrudniony na stanowisku Kierownika Zespołu Zamówień nie dokonywał samodzielnie zamówień, co było głównym obowiązkiem powódki, a zajmował się kontrolowaniem podległych mu działów zamówień, które zostały nowo utworzone w każdym z oddziałów pozwanej spółki. To oznacza, że nie było w strukturze pozwanej innej osoby na takim stanowisku czy z takim zakresem obowiązków, jak powódka. Stąd też, biorąc pod uwagę, że nie była ona wybierana spośród większej liczby pracowników zajmujących identyczne stanowiska pracy, brak było

konieczności wskazania w treści wypowiedzenia kryteriów doboru do zwolnienia. Przeciwna argumentacja powódki, ukierunkowana na konieczność wskazania takich kryteriów, nie jest zasadna. Została sformułowana w oderwaniu od faktów, które Sąd Rejonowy ustalił, a których strona powodowa nie zakwestionowała. Wskazują one, że osoby, które powódka wymienia w apelacji, jak też, z którymi powinna być porównana, nigdy nie pracowały na stanowisku z powódką tożsamym. Realizowały wprawdzie swe zadania w dziale zakupów i przejęły część zadań powódki, z tego nie wynika jednak, że zajmowały identyczne stanowiska jak powódka, a tylko taka okoliczność dałaby podstawy do sformułowania wniosku o konieczności podania powódce kryteriów doboru do zwolnienia.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy ocenił, że zaskarżony wyrok odpowiada prawu i na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako niezasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd II instancji orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., zasądzając od przegrywającej spór powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 1.980,00 zł, która została ustalona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt. 5 w związku z art. § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jedn. Dz. U. z 2018r., poz. 265).

sędzia Małgorzata Jarząbek sędzia Agnieszka Stachurska sędzia Monika Roslan-Karasińska