

Sygn. akt VI P 472/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 maja 2019 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSR Joanna Napiórkowska - Kasa

Ławnicy: Katarzyna Jagiełło, Tomasz Sowa

Protokolant: protokolant sądowy Patrycja Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 14 maja 2019 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa J. C.

przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w B.

o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę

I. Oddała powództwo.

II. Zasądza od powódki J. C. na rzecz pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w B. kwotę 360 zł. (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Katarzyna Jagiełło SSR Joanna Napiórkowska - Kasa Tomasz Sowa

Sygn. akt VI P 472/16

UZASADNIENIE

J. C., pozewem z dnia 5 lipca 2016r. (data nadania), skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w B., wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 9.000,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty, a także zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazała, że w dniu 29 czerwca 2016r. pozwana wręczyła jej oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, z uwagi na likwidację zajmowanego przez nią stanowiska (...)C.-W.. Zdaniem powódki, wskazane przyczyny są nierzeczywiste, nieprawdziwe, pozorne i niezrozumiałe. Wskazała, że w strukturze organizacyjnej funkcjonowała pod innym stanowiskiem i w węższym regionie w relacji do stanowiska i zakresu terytorialnego przewidzianego w umowie. Podniosła także, że nie jest dla niej zrozumiałe dlaczego prowadzenie działalności handlowej w terenie przez zewnętrzne podmioty gospodarcze miałyby być przyczyną wypowiedzenia, skoro taki stan w spółce trwał od dawna. Powódka twierdzi, iż prawdziwą przyczyną wypowiedzenia jest fakt, iż jest mamą dwójki dzieci, które wymagają dużej opieki i wymuszają na niej częste nieobecności w pracy.

(pozew – k. 1 -6; protokół rozprawy z 21 marca 2017r. – k. 90)

(...) sp. z o.o. z siedzibą w B. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości, a także zasądzenie zwrotu kosztów procesu.

Pozwana wskazała, iż działając w ramach obowiązującego prawa, oraz kierując się interesem gospodarczym, sukcesywnie likwiduje, w skali całej spółki, stanowiska pracy handlowców zatrudnionych w oparciu o umowy o pracę, umowy zlecenia oraz wszelkie inne umowy nienazwane oraz zastępuje je wyłącznie nazwanymi umowami agencyjnymi z przedsiębiorcami. Przyczyną jest zamiar ujednoczenia zakresu praw i obowiązków wszystkich handlowców terenowych. Wskazała ponadto, że jej stanowisko i działania w okresie od 2007r. wspierały powódkę w jej problemach rodzinnych i opiekuńczych, starając się umożliwić powódce uzyskiwanie wynagrodzenia, niezbędnego w związku z jej problemami, z równoczesnym zwolnieniem jej od wszelkich uciążliwości związanych z wykonywaniem obowiązków pracowniczych. Ponadto z przyczyn leżących wyłącznie po stronie powódki, pozwana nie ma możliwości efektywnego sprawowania kontroli nad pracą powódki ani oceny, czy powódka należycie wykonuje swoje obowiązki pracownicze.

(odpowiedź na pozew – k. 49-53)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

J. C. była zatrudniona w (...) sp. z o.o. z siedzibą w B. w okresie od 01 grudnia 2005r. do 30 września 2016r. w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku (...)C.-W.. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wnosilo 3.000,00 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę z 1 grudnia 2005r. – k. 7-9; zaświadczenie o zarobkach – k. 60)

Zgodnie z treścią umowy o pracę z 1 grudnia 2005r. „praca wykonywana będzie ze względu na jej charakter na terenie makroregionu obejmującego jako podstawowy teren województwo (...), oraz sąsiednie województwo: część (...)- (...), (...), część (...), część (...), część (...)”.

Powyższy zapis był mylnie interpretowany przez pracowników, co prowadziło do sporów kompetencyjnych, wobec czego pracodawca od dnia 1 czerwca 2016r. wprowadził nową strukturę organizacyjną w spółce, zgodnie z którą nazwa miejscowości wskazuje wyłącznie miejscowość, będącą siedzibą lub miejscem zamieszkania handlowca.

(dowód: umowa o pracę z 1 grudnia 2005r. – k. 7-9; zeznania świadka P. W. – nagranie rozprawy z 26 kwietnia 2018r. od 00:14:43 do 01:23:58; umowa o pracę P. W. – k. 86)

Do zakresu obowiązków powódki w ramach makroregionu działania i grupie swoich klientów docelowych należało:

1. zarządzanie całością działań sprzedażowo-marketingowo-administracyjnych pracodawcy na podległym sobie terenie;
2. przygotowywanie i wdrażanie systemu dystrybucji na podległym sobie terenie obejmującym: uruchomienie magazynu lokalnego, który ma mieć funkcje dostarczania towaru lokalnie oraz centrum logistycznego na terenie Polski wschodniej, telesprzedaż, van-selling i innych kanałów dystrybucji dopasowanych do warunków lokalnych;
3. współprzygotowywanie i wdrażanie polityki cenowej, systemu rabatowego i innych warunków współpracy z klientami pracodawcy na podległym sobie terenie;
4. realizowanie budżetów z zakresu: wielkości obrotu, marży brutto, aktywności marketingowej, optymalnej struktury należności oraz systematycznie zwiększanie obrotów i marży na podległym sobie terenie;
5. realizowanie budżetów z zakresu: wielkości obrotu, marży brutto, aktywności marketingowej, optymalnej struktury należności oraz systematycznie zwiększanie obrotów i marży na podległym sobie terenie i inne.

W zasadniczej części powódka była odpowiedzialna za realizację celów sprzedażowych oraz kontakty z klientami. Sama jeździła do klientów w danym regionie. W jej regionie nie było żadnych handlowców. Zajmowała się pełną gamą produktów, tj. folie przemysłowe, taśmy klejące, taśmy spinające, folie rolnicze, siatki rolnicze, sznurki rolnicze, maszyny do aplikacji produktów.

(dowód: załącznik do umowy o pracę z 1 grudnia 2005r. – k. 9; rozliczenie k. 31-37; zeznania świadka P. W. – nagranie rozprawy z 26 kwietnia 2018r. od 00:14:43 do 01:23:58)

W trakcie trwania stosunku pracy warunki wynagrodzenia powódki zostały zmienione za porozumieniem stron, aneksem z dnia 6 listopada 2006r. oraz aneksem z dnia 22 grudnia 2008r. Oba aneksy dotyczyły wyłącznie zmiany zasad wynagradzania powódki, nie zmieniały żadnych innych warunków pracy, w tym również nie zmieniały zakresu obowiązków pracowniczych powódki, ani jej stanowiska służbowego.

(dowód: aneks do umowy o pracę z 6 listopada 2006r. – k. 10; aneks do umowy o pracę z 22 grudnia 2008r. – k. 11)

Poza aneksami z dnia 6 listopada 2006r. oraz 22 grudnia 2008r. warunki wynagrodzenia powódki zostały zmienione po raz trzeci, ze skutkiem od dnia 1 maja 2014r., na skutek dokonanego przez pozwaną wypowiedzenia warunków płacy, bez zmiany warunków pracy.

Wypowiedzenie warunków płacy zostało wykonane przez pozwaną z zachowaniem wymaganej prawem formy pisemnej, pismem z dnia 23 grudnia 2013r., zawierającym wypowiedzenie dotychczasowych i propozycję nowych warunków wynagrodzenia oraz stosowne pouczenie.

(dowód: wypowiedzenie zmieniające z 23 grudnia 2013r. – k. B22 a/o)

W trakcie trwania stosunku pracy, pracodawca kilkakrotnie proponował powódce przejście na samozatrudnienie. Pracodawca sugerował jej, że w jej sytuacji, jako matka, przejście na samozatrudnienie będzie korzystniejszą formą współpracy.

Powódka jako matka dwójki dzieci przebywała często na zwolnieniach lekarskich, korzystała także z uprawnień rodzicielskich. Powódka nie była traktowana gorzej z powodu korzystania z uprawnień rodzicielskich. Pracodawca wspierał ją w problemach rodzinnych i opiekuńczych, starając się umożliwić jej uzyskiwanie wynagrodzenia. P. W., który był przełożonym powódki, mając na uwadze jej sytuację rodzinną, wielokrotnie nie wyciągał konsekwencji związanych z brakiem raportów powódki.

(dowód: wydruk wiadomości e-mail – k. 28-30; zeznania świadka P. W. – nagranie rozprawy z 26 kwietnia 2018r. od 00:14:43 do 01:23:58)

W okresie od 1 grudnia 2005r. do czerwca 2016r. powódka bez żadnej zmiany zajmowała stanowisko służbowe Dyrektora Makroregionu Polska C.-W.. Takie stanowisko wynikało nie tylko z treści umowy o pracę, ale także ze struktury organizacyjnej spółki.

Stosowana w schematach organizacyjnych pozwanej angielska nomenklatura stanowisk w tłumaczeniu na język polski nie różnicuje znaczeń (...) od (...). W obu przypadkach oznacza ona stanowisko Dyrektora Regionalnego Sprzedaży, a osoby na tych stanowiskach mają takie same uprawnienia i obowiązki.

(okoliczność bezsporna, a nadto dowód: zeznania świadka P. W. – nagranie rozprawy z 26 kwietnia 2018r. od 00:14:43 do 01:23:58)

Zmiana struktury organizacyjnej pozwanej spółki, obejmująca między innymi likwidację regionalnych stanowisk menadżerskich, została ogłoszona przez pozwaną na spotkaniu z pracownikami w siedzibie pozwanej, w dniach 14 i 15 kwietnia 2016r., ze skutkiem na dzień 1 czerwca 2016r. Powódka nie stawiała się na w.w. spotkanie bez usprawiedliwienia nieobecności, pomimo że została zawiadomiona o czasie i miejscu spotkania, oraz że

miała obowiązek uczestniczenia w nim. Dopiero po spotkaniu powódka dostarczyła wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego.

(dowód: struktura organizacyjna – k. 13, 58-59; zeznania świadka P. W. – nagranie rozprawy z 26 kwietnia 2018r. od 00:14:43 do 01:23:58)

Jednym z celów likwidacji wszystkich regionalnych stanowisk menadżerskich jest prowadzona od 2015r. likwidacja magazynów i struktur lokalnych, do których prowadzenia byli zobowiązani menadżerowie, w tym powódka zgodnie z pkt 2 załącznika nr 1 do umowy o pracę z 1 grudnia 2005r.

Pracodawca doszedł do wniosku, że wcześniejsza struktura organizacyjna była nieproduktywna. Uznano, że wszyscy nie mogą sprzedawać tego samego. Podzielono zatem pracowników na grupy zajmujące się poszczególną tematyką. Powstały dwie grupy: grupa zajmująca się rolnictwem oraz grupa przemysłowa, która zajmowała się technikami pakowania. Grupy te zostały podzielone na 5 dywizji, które zajmowały się sprzedażą określonych technik pakowania.

(dowód: zeznania świadka P. W. – nagranie rozprawy z 26 kwietnia 2018r. od 00:14:43 do 01:23:58)

Pozwana sukcesywnie likwiduje, w skali całej spółki, stanowiska pracy handlowców zatrudnionych w oparciu o umowy o pracę, umowy zlecenia oraz wszelkie inne umowy nienazwane oraz zastępuje je wyłącznie nazwanymi umowami agencyjnymi z przedsiębiorcami. Przyczyną jest zamiar ujednoczenia zakresu praw i obowiązków wszystkich handlowców terenowych, w sposób zgodny z przepisami prawa polskiego oraz Dyrektywą 86/653/EWG z dnia 18 grudnia 1986r. w sprawie koordynacji ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do przedstawicieli handlowych.

Przed zmianami reorganizacyjnymi, w oparciu o umowę o pracę zatrudnionych było tylko trzech dyrektorów (w tym powódka). Po reorganizacji pozostało tylko jedno stanowisko dyrektora regionalnego (na (...)), pozostałe dwa zostały zlikwidowane (teren (...) oraz M. - powódki). W pozostałych regionach dyrektorzy zatrudnieni są w ramach współpracy.

Zadania z terenu (...), którymi zajmował się dotychczasowy dyrektor regionalny zostały przejęte przez firmę zewnętrzną, którą prowadzi były dyrektor tego regionu (...).

Obszarem, którym zajmowała się powódka zajmuje się K. S., który do pomocy ma osoby pracujące zdalnie na jego rzecz. Nikt z nich nie ma podpisanej umowy o pracę, wszyscy prowadzą działalność gospodarczą. Na miejsce powódki nie został przyjęty żaden nowy pracownik.

Obecnie prowadzone są także rozmowy z dyrektorem regionalnym P.. Ten region też ma zostać zunifikowany. Wcześniej obszar P. nie został objęty zmianą, ponieważ wykazywał słabe wyniki.

Pozwany zmierza do całkowitego odejścia od zatrudniania na podstawie umowy o pracę handlowców bez podziału na regiony.

(dowód: zeznania świadka P. W. – nagranie rozprawy z 26 kwietnia 2018r. od 00:14:43 do 01:23:58)

Pismem z dnia 20 czerwca 2016r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę zachowując trzymiesięczny okres wypowiedzenia, ze skutkiem na koniec września 2016r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano:

1. likwidację stanowiska (...) C.-W., które nie jest przewidziane w strukturze i schemacie organizacyjnym spółki, a także nie odpowiada charakterowi i zakresowi wykonywanej przez powódkę pracy;
2. odejście, w skali spółki od znamion wyłączności terytorialnej, przewidzianym w umowie;
3. prowadzenie działalności handlowej w terenie poprzez zewnętrzne podmioty gospodarcze.

(dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu z 20 czerwca 2016r. – k. 12)

W maju 2016r. stan zatrudnienia w pozwanej wynosił 33 osoby, w lipcu 2016r. – 32 osoby, zaś od października 2016r. – 31 osoby.

(wykaz stanu zatrudnienia – k. 154)

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań powódki J. C., świadka P. W., a także na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy oraz oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych.

Zeznania świadka P. W. Sąd uznał za wiarygodne, świadek zeznawał spójnie i konsekwentnie. Jego zeznania w pełni potwierdziły to co wynika z dowodów z dokumentów. Świadek jednoznacznie wskazał, że w pozwanej spółce wprowadzone zostały zmiany organizacyjne, mające na celu odejście od struktur regionalnych na korzyść specjalizacji sprzedaży. Pozwany dążył do zunifikowania systemu współpracy w firmie. Jego celem była rezygnacja z zawierania umów o pracę z handlowcami, na rzecz współpracy w ramach prowadzonej przez nich działalności gospodarczej.

Zeznania powódki także były dla Sądu wiarygodne, aczkolwiek Sąd miał na uwadze, że powódka nie mogła pogodzić się z decyzją pracodawcy o wypowiedzeniu jej umowy o pracę, stąd jej negatywne nastawienie do sprawy.

Sąd pominął dowód z załączonych przez stronę powodową dokumentów, w postaci dokumentacji medycznej (k. 14-27), załączone dokumenty nie mają bowiem związku ze sprawą. W pozostałym zakresie zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały dowodów, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył co następuje:

Przedmiotem rozpoznania niniejszej sprawy była zasadność zgłoszonego przez powódkę roszczenia o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

Materialnoprawna podstawa roszczenia powódki o odszkodowanie znajduje się w art. 45 § 1 Kodeksu pracy (dalej jako: k.p.), zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umowy 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.

Z analizy podanej wyżej regulacji wynika, że istnieją dwie przesłanki świadczące o zasadności roszczenia związanego z wypowiedzeniem umowy o pracę. Pierwszą z nich jest przypadek, gdy wypowiedzenie to jest nieuzasadnione, tj. przyczyna w nim wskazana nie jest prawdziwa, albo też nie jest ona wystarczająca aby uzasadnić rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy. Drugą zaś przesłanką jest niezgodność wręzonego pracownikowi wypowiedzenia z odpowiednimi przepisami dotyczącymi tego wypowiedzenia. Należy więc, analizując tę przesłankę, sięgnąć do regulacji dotyczących wręczenia wypowiedzenia i prześledzić, czy spełnione zostały przewidziane przez prawodawcę wymogi oraz czy nie zostały naruszone zakazy wypowiedzania umów o pracę. Analizę wskazanych wyżej przesłanek należy przeprowadzić w oparciu o zarzuty odnośnie wypowiedzenia kierowane przez stronę, która się z nim nie zgadza i żąda przywrócenia do pracy – czyli przez pracownika.

Należy zatem przejść do zasadności złożonego powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Przed wszystkim wskazać należy, iż pracodawca, który dokonuje zwolnień pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony z przyczyn organizacyjnych (niedotyczących pracownika) musi prawidłowo wskazać

przyczynę takiego wypowiedzenia. Powinna być ona bowiem nie tylko prawdziwa, ale także konkretna (prawidłowo sformułowana), tylko bowiem taka spełniać będzie wymagania wynikające z art. 30 § 4 k.p. Naruszeniem tego przepisu - a zatem uznaniem, że wypowiedzenie jest niezgodne z prawem w rozumieniu art. 45 k.p., będzie zatem sytuacja, w której pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli z okoliczności danej sprawy wynika, że o przyczynach wypowiedzenia pracownik dowiedział się od pracodawcy w inny sposób. Wówczas stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny. Wymaganie wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia nie jest równoznaczne z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy. Jeżeli bowiem w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości (w szczególności, gdy nie mogło budzić wątpliwości u pracownika) co do tego, z jakim zachowaniem lub zachowaniami, które następują w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 k.p. (tak też wyroki z 13 kwietnia 2005r., II PK 251/04; z 15 listopada 2006r., I PK 112/06, z 24 października 2007r., I PK 116/07; z 19 lutego 2009r., II PK 156/08; z 9 marca 2010r., I PK 175/09; z 19 kwietnia 2010r.; z 11 stycznia 2011r., I PK 152/10).

Ciężar udowodnienia zasadności przyczyn stanowiących podstawę dokonanego rozwiązania umowy o pracę obciąża pracodawcę. Pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że rozwiązanie umowy o pracę jest nieuzasadnione (wyr. SN z 08.09.1977 r., I PRN 17/17, (...)). W ocenie Sądu przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało zasadność wskazanych przez pozwanego przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę.

Strona pozwana w treści wypowiedzenia wskazała, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest likwidacja stanowiska pracy Dyrektora Makroregionu Polska C.-W., które nie jest przewidziane w strukturze i schemacie organizacyjnym spółki, a także nie odpowiada charakterowi i zakresowi wykonywanej przez powódkę pracy. Dodatkowo jako przyczynę wskazano także odejście, w skali spółki od znamion wyłączności terytorialnej, przewidzianych w umowie, a także prowadzenie działalności handlowej w terenie poprzez zewnętrzne podmioty gospodarcze.

Strona powoda stała natomiast na stanowisku, że wręczona jej wypowiedzenie umowy o pracę jest niezasadne, a wskazane przyczyny nierzeczywiste i nieprawdziwe. Zdaniem powódki, prawdziwą przyczyną wypowiedzenia były fakt, że korzystała z uprawnień rodzicielskich, wynikających z konieczności sprawowania opieki na dwójką dzieci.

Odnosząc się do pierwszych dwóch przyczyn wypowiedzenia, tj. likwidacji stanowiska pracy powódki z uwagi na zmiany organizacyjne i nieodpowiadanie charakterowi i zakresowi wykonywanej pracy, a także odejście od znamion wyłączności terytorialnej, Sąd wskazuje co następuje.

Przede wszystkim wskazać należy, że Sąd Pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 listopada 1997r. „kontrola Sądu pracy nie podlega ocenie zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników, lecz tylko ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy” (sygn. akt I PKN 401/97, OSNP 1998/18/542, LEX nr 33572). Podobne stanowisko zostało wyrażone również w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006r. (sygn. akt I PK 50/06, Pr. Pracy 2006/12/39, LEX nr 204124).

Przede wszystkim wskazać należy, iż Sąd nie ma podstaw do kwestionowania prawdziwości przyczyny w zakresie konieczności likwidacji stanowiska pracy powódki. Strona pozwana przedstawiła bowiem w powyższym zakresie wiarygodne dokumenty, w postaci tabelki dotyczącej struktury organizacyjnej w pozwanej (k. 13, 58-59, 157-159), a także wykazu zatrudnienia w okresie od 1 maja 2016r. do 30 września 2016r., z których jednoznacznie wynika, że u pozwanej doszło do zmian organizacyjnych, mających na celu przekształcenie umów o pracę z Dyrektorami na umowy cywilnoprawne. Ponadto z ustaleń poczynionych przez Sąd wynika także, że pomimo zajmowania stanowiska Dyrektora Makroregionu, powódka w rzeczywistości wykonywała obowiązki handlowca. Była odpowiedzialna za

realizację celów sprzedażowych oraz kontakty z klientami. Sama jeździła do klientów w danym regionie. W jej regionie nie było zatrudnionych żadnych handlowców. Zatem wbrew zastosowanemu nazewnictwu, powódka zajmowała stanowisko handlowca i wykonywała obowiązki odpowiadające temu stanowisku.

Przyczyna określona, jako odejście, w skali spółki, od znamion wyłączności terytorialnej, ma także związek z wprowadzonymi zmianami organizacyjnymi. Strona pozwana podkreśliła, że w umowie o pracę z dnia 1 grudnia 2005r. powódka miała wskazane, że „praca wykonywana będzie ze względu na jej charakter na terenie makroregionu obejmującego jako podstawowy teren województwo (...), oraz sąsiednie województwa: część (...)- (...), (...), część (...), część (...), część (...)”. Zapisy takie były mylnie interpretowane przez pracowników, którzy mylnie uznawali, że przyznają im wyłączność terytorialną, a w konsekwencji powodowały spory kompetencyjne. Dlatego w dniu 1 czerwca 2016r. pracodawca wprowadził nową strukturę organizacyjną, w której nazwa miejscowości wskazuje wyłącznie miejscowość, będącą siedzibą lub miejscem zamieszkania handlowca.

Wbrew twierdzeniom powódki, nie można zatem uznać, aby wskazana przez pozwanego jako przyczyna wypowiedzenia likwidacja stanowiska Dyrektora Makroregionu Polska była przyczyną nieprawdziwą. Pozwany zdołał bowiem wykazać, że w istocie doszło u niego do zmian organizacyjnych.

Ostatnią przyczyną było prowadzenie działalności handlowej w terenie poprzez zewnętrzne podmioty gospodarcze.

W istocie poczynione przez Sąd ustalenia prowadzą do wniosku, że pozwany od dłuższego czasu zmierzał do ujednoczenia formy zatrudnienia z handlowcami. Jak zeznał świadek P. W., w większości przypadków handlowcy zatrudnieni byli w oparciu o samozatrudnienie. Powyższe nie może budzić wątpliwości, handlowcy stanowią bowiem specyficzną grupę zawodową, swoje obowiązki realizują jeżdżąc do klientów w swoim rejonie. Pracodawca nie ma możliwości sprawowania nad nimi nadzoru i wydawania poleceń. Nie mają określonego czasu, ani miejsca pracy. Dlatego w przypadku handlowców najlepszym rozwiązaniem jest właśnie przejście na samozatrudnienie, co pozwany próbował realizować. W chwili wręczania powódce wypowiedzenia większość osób była już zatrudniona w ramach samozatrudnienia, na podstawie umowy o pracę zatrudnionych było wyłącznie 3 Dyrektorów (w tym powódka). Wypowiedzenie umowy o pracę, poza powódką otrzymał także drugi Dyrektor. Na tamten moment na umowie o pracę został tylko jeden Dyrektor, z uwagi na słabe wyniki objętego przez niego rejonu. Także powódce wielokrotnie proponowano przejście na samozatrudnienie, przed czym jednak powódka konsekwentnie się broniła.

Nie można oczekiwać od pracodawcy, aby realizował postawione sobie cele w sposób dla niego nieodpowiedni. Pracodawca uznał, że najlepszym rozwiązaniem będzie prowadzenie działalności firmy w terenie poprzez zewnętrzne podmioty gospodarcze. Do czego z całą stanowczością był uprawniony.

Odnosząc się do zarzutu, że prawdziwą przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę było korzystanie przez nią z uprawnień rodzicielskich, Sąd wskazuje, że powyższe nie zostało przez powódkę w toku postępowania wykazane. Przeciwnie strona pozwana wskazywała, że odkąd powódka została matką, pracodawca wspierał ją w problemach rodzinnych i opiekuńczych, starając się umożliwić jej uzyskiwanie wynagrodzenia. Żadne z przedstawionych przez powódkę dokumentów nie zdołały wykazać, aby było inaczej. Także przesłuchany w sprawie świadek zeznał, że jako przełożony powódki „przymykał oko” na brak raportów, czy różnych wpisów. Powódka nigdy nie była traktowana gorzej z tego powodu, że była na urloпах rodzicielskich.

Ponadto należy wskazać, że wypowiedzenie umowy nie jest nadzwyczajnym trybem rozstania się z pracownikiem oraz nie wymaga zaistnienia doniosłych okoliczności (wyrok SN z 4 grudnia 1997r., sygn. akt I PKN 419/17). Zachowanie pracownika nie musi powodować szkód po stronie pracodawcy, być przez niego zawinione, czy też niezgodne z prawem. Pracodawca ma bowiem prawo do swobodnego kształtowania polityki kadrowej w firmie w sposób, który zapewni najlepsze i najefektywniejsze wykonywanie zleconych zadań (wyrok SN z 20 stycznia 2014r., sygn. akt II PK 116/13).

Na marginesie Sąd wskazuje, że bez znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy pozostawała kwestia nie wskazania przez pracodawcę w treści oświadczenia o wypowiedzeniu, jakie zastosowano kryteria doboru pracownika do zwolnienia.

W przedmiotowej sprawie pracodawca nie powoływał się na żadne kryteria doboru bowiem zlikwidowane zostały wszystkie stanowiska Dyrektorskie z uwagi na nowy schemat organizacyjny, który nie uwzględniał już takiego stanowiska. Tym bardziej, że dotychczasowi Dyrektorzy pełnili obowiązki handlowców. Poza tym każdy z nich odpowiadał za inny rejon, zatem miał inne obowiązki. Pracodawca nie musiał zatem porównywać powódki z żadnym innym Dyrektorem, skoro ich obowiązki były zupełnie inne z uwagi na rejon i klientów, którymi się zajmowali.

Wobec powyżej przedstawionej argumentacji wskazać należy, iż Sąd doszedł do przekonania, że wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były zasadne. Mając powyższe na uwadze, Sąd oddalił powództwo w sprawie.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r., poz. 1800), zasądzając od powódki J. C. na rzecz pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w B. kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wynagrodzenie pełnomocnika ustalane jest na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 ww. rozporządzenia (obowiązującego na datę wniesienia pozwu).