

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 maja 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Joanna Król-Szymielewicz

Ławnicy: Krystyna Kruzel, Janina Hadrysiak

Protokolant: Magdalena Stankiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 9 maja 2017 r. we W.

sprawy z powództwa H. F.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w O.

o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę

- I. oddała powództwo;
- II. odstępuje od obciążenia powoda kosztami zastępstwa procesowego należnymi stronie pozwanej;
- III. zalicza koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa.

## UZASADNIENIE

Powód H. F. pozwem wniesionym w dniu 03 czerwca 2016 r. (data prezentaty biura podawczego, k.2), następnie sprecyzowanym pismem procesowym z dnia 24 stycznia 2016r. (k. 60-62), skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu (...) S.A. z siedzibą w O., domagał się zasądzenia od strony pozwanej na jego rzecz kwoty 13.419,96 zł brutto tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od daty doręczenia odpisu pozwu stronie pozwanej do dnia zapłaty oraz zasądzenia od strony pozwanej na jego rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu powód w pierwszej kolejności wskazał, że w dniu 28 lutego 2008 r. został zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku Instruktora, natomiast w dniu 15 września 2015 r. strony zawarły porozumienie zmieniające do umowy o pracę, mocą którego od dnia 15 września 2015 r. został zatrudniony na stanowisku Kierownika Sekcji (...) (Działu (...) T.).

Następnie powód wskazał, że nigdy nie był karany dyscyplinarnie oraz pracodawca nie wnosił zastrzeżeń do sposobu i jakości świadczonej przez niego pracy, niemniej jednak w dniu 30 maja 2016 r. otrzymał od strony pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy pracodawca wskazał: niewykonanie założonego przez Zarząd planu dotyczącego kierowanego działu, brak inicjatywy i operatywności we wprowadzaniu zmian jak i udoskonaleniu istniejących procedur oraz bierność i niechęć w podejmowaniu decyzji w podległej komórce organizacyjnej.

W ocenie powoda wskazana przez pracodawcę przyczyna jest nieprawdziwa, niekonkretna i zbyt ogólnie sformułowana, w związku z czym trudno obiektywnie zorientować się, o jaki fakt czy zdarzenie pracodawcy chodzi. Powyższe oznacza, że pracodawca narusza przepisy prawa podając przyczynę ogólnikową, nierzeczywistą

i fragmentaryczną. Uzasadniając powyższe powód podniósł, że jest szanowanym pracownikiem spółki, był i jest aktywny oraz chętny do współpracy z pozostałymi współpracownikami, wprowadza zmiany w sposób operatywny, zdecydowany i konkretny, zawsze kierując się dobrem zakładu pracy oraz udoskonala istniejące procedury.

Kolejno powód zarzucił, że zły stan finansowy firmy spowodowany jest niegospodarnością władz Zarządu. Ponadto jego zdaniem, wskazana przyczyna wypowiedzenia ma na celu obejście przez stronę pozwaną przepisów o wypłacie odpraw pieniężnych, na co wskazują problemy finansowe spółki. W tym miejscu powód zaznaczył, że jest jedną z wielu osób, z którymi w ostatnich miesiącach rozwiązano umowy o pracę z nieuzasadnionych przyczyn.

Następnie powód odniósł się do niewykonywania założonego przez Zarząd planu dotyczącego kierowanego działu, wskazując, iż nigdy nie otrzymał takiego planu od władz firmy, czego dowodem może być brak takiego dokumentu w aktach osobowych.

W tym stanie rzeczy, powód podkreślił, że nie wyobraża sobie dalszej współpracy ze stroną pozwaną, wobec czego domaga się zasądzenia na jego rzecz odszkodowania za okres 3 miesięcy pracy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana Przedsiębiorstwo (...) S.A. z siedzibą w O. wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów procesu wg norm przepisanych (k. 28-29).

W uzasadnieniu strona pozwana potwierdziła fakt zatrudnienia powoda w spółce na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 28 lutego 2008 r. na czas nieokreślony, początkowo na stanowisku instruktora, a następnie na stanowisku kierownika stacji obsługi oraz fakt rozwiązania z powodem umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Kolejno strona pozwana zaznaczyła, że przyczyną rozwiązania z powodem stosunku pracy było niewykonanie założonego przez Zarząd planu kierunkowego działu, brak inicjatywy oraz operatywności we wprowadzaniu zmian i udoskonaleniu istniejących procedur oraz bierność i niechęć w podejmowaniu decyzji w podległej mu komórce organizacyjnej. Strona pozwana podkreśliła, iż wbrew twierdzeniom pozwu, powód miał świadomość i wiedzę na temat obowiązku realizacji i wdrożeń planu naprawczego. Powód bowiem uczestniczył w cotygodniowych naradach, na których omawiano plan naprawczy, konieczność i sposób realizacji zadań, natomiast powód nie wykazał chęci realizacji planu naprawczego, ani też nie wykazał jakiegokolwiek inicjatywy w tym zakresie. Co więcej, przygotowany przez powoda jednorazowo program naprawczy był nie do przyjęcia.

Odnosząc się z kolei do pisma Komisji Zakładowej (...) (...) strona pozwana podała, że twierdzenia w nim zawarte nie polegają na prawdzie, gdyż do końca miesiąca grudnia była realizowana współpraca z firmą (...), a ponadto plan był znany kierownictwu. Nadto strona pozwana zaznaczyła, że pilnuje, aby rachunek ekonomiczny w spółce był prawidłowy i dlatego wymaga, aby osoby sprawujące stanowiska kierownicze rzetelnie podchodziły do obowiązków. Nie jest bowiem prawdą, że strona pozwana wyłącznie zwalnia pracowników, gdyż w spółce zatrudniane są nowe osoby. Zdaniem strony pozwanej, powód będący wieloletnim pracownikiem spółki, zaniedbał swoje obowiązki, lekceważąc tym samym sytuację spółki, bagatelizując wymagania rynkowe, a przede wszystkim nie respektując polityki pozwanego zmierzającej do poprawy sytuacji ekonomicznej spółki.

Na rozprawie w dniu 24 stycznia 2017 r. powód ostatecznie sprecyzował żądanie domagając się zasądzenia od strony pozwanej na jego rzecz kwoty w wysokości 13.863,00 zł brutto z tytułu odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od daty doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty (k. 66-67).

### ***W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Powód H. F. był zatrudniony u strony pozwanej - w Przedsiębiorstwie (...) S.A. z siedzibą w O. od dnia 03 grudnia 2007 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny z dnia 30 listopada 2007 r., a następnie od dnia 03 marca 2008 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 28 lutego 2008 r., w pełnym wymiarze czasu

pracy, najpierw na stanowisku instruktora, kolejno na stanowisku doradcy serwisowego, a następnie na stanowisku zastępcy kierownika w Stacji Obsługi (...).

Porozumieniem z dnia 29 grudnia 2014 r., strony ustaliły, że powód będzie zatrudniony na stanowisku zastępcy kierownika Stacji Obsługi i będzie otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3.200,00 zł brutto.

W dniu 15 września 2015 r. strony zawarły kolejne porozumienie zmieniające do umowy o pracę z dnia 28 lutego 2008 r., zgodnie z którym z dniem 01 września 2015 r. powód został zatrudniony na stanowisku kierownika Stacji Obsługi (...). Pozostałe warunki umowy o pracę pozostały bez zmian.

Kolejnym porozumieniem z dnia 15 września 2015 r. strony uzgodniły, iż w związku z zatrudnieniem powoda na stanowisku kierowniczym, powód będzie otrzymywał comiesięczną premię uznaniową w wysokości od 1.000,00 zł do 3.500,00 zł brutto (§1 porozumienia).

W § 2 w/w porozumienia, strony ustaliły, że wysokość premii uznaniowej będzie uzależniona od wykonania przez powoda założonego przez Zarząd planu finansowego. I tak: przy wykonaniu planu będzie to premia w pełnej wysokości, tj. w kwocie 3.500,00 zł, natomiast przy wyniku zerowym – będzie to premia w kwocie 2.000,00 zł. W pozostałych przypadkach charakter premii wciąż pozostaje uznaniowy.

Ponadto uzgodniono, że wypłata premii uznaniowej będzie następować łącznie z wynagrodzeniem za pracę (§3 porozumienia).

**Dowód:** - umowa o pracę na okres próbny z dnia 30 listopada 2007 r., w aktach osobowych powoda,

- umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 28 lutego 2008 r., k. 7-8, oraz w aktach osobowych powoda,

- porozumienie zmieniające do umowy o pracę z dnia 15 września 2015 r., k. 9,

- porozumienie stron z dnia 15 września 2015 r., w aktach osobowych powoda.

Średnie miesięczne wynagrodzenie zasadnicze powoda, liczone wg zasad jak ekwiwalent za urlop wyniosło 4.621,00 zł brutto.

**Dowód:** - zaświadczenie o zarobkach i zatrudnieniu, k. 30.

Stacja Obsługi zajmowała się naprawą autobusów, samochodów ciężarowych należących do spółki i naprawą samochodów osób trzecich (spoza spółki).

W skład Stacji Obsługi wchodziła: stacja diagnostyczna, warsztat samochodowy oraz magazyn ze sklepem z częściami.

W lutym 2016 r. zmianie uległa nazwa Stacji Obsługi (...) na D. (...) T. i wówczas powiększono ją o myjnię i stację paliw.

Do obowiązków powoda na stanowisku kierownika Stacji Obsługi (Działu (...) T.) należało w szczególności:

- nadzór i kontrola nad pracą zespołu mechaników, doradców serwisu i działu sprzedaży oraz koordynacja ich pracy,

- nadzór i współpraca nad jakością, zakresem i terminowością napraw,

- kontrola jakości dokonywanych napraw i regeneracji,

- prawidłowe i terminowe rozliczanie napraw gwarancyjnych,

- podejmowanie działań korygujących i naprawczych w zakresie niezgodności prac,

- prawidłowe eksploataowanie maszyn i urządzeń zainstalowanych na serwisie,

- udział w organizacji pracy serwisu,
- podejmowanie wszelkich działań mających na celu obniżenie kosztów działu i wpływ na prawidłowe funkcjonowanie prac serwisu,
- realizacja planów finansowych nałożonych przez Zarząd,
- prowadzenie skutecznych działań zmierzających do pozyskania nowych klientów, prowadzenie działań marketingowych w tym zakresie, dbanie o relację z dotychczasowymi klientami,
- przestrzeganie procedur nałożonych przez M. oraz prowadzenie wszelkiej korespondencji i dokumentacji związanej ze współpracą,
- prawidłowe rozliczanie klientów z umowy serwisowej.

Bezpośrednim przełożonym powoda był Prezes Zarządu.

**Dowód:** - pisemny zakres czynności pracownika, w aktach osobowych powoda,

- zeznania świadka A. C., k. 138-141,
- przesłuchanie powoda, k. 141-144.

Od kilku lat strona pozwana odnotowywała znaczny spadek przychodów z działalności Stacji Obsługi (...). Stacja Obsługi jest istotnym, ważnym działem u strony pozwanej. Na wynik finansowy całej Spółki w sposób znaczący wpływa wynik finansowy Stacji Obsługi.

Do końca grudnia 2015 r. stroną pozwaną łączyła umowa serwisowa z koncernem M., która została wypowiedziana przez stronę pozwaną w 2013r. z zachowaniem 2-letniego okresu wypowiedzenia, upływającego z końcem roku 2015. Przez pewien okres czasu, przed rokiem 2013, umowa ta zapewniała zyski stronie pozwanej. W ramach tej umowy samochody ciężarowe koncernu M. były serwisowane – tj. naprawiane w ramach gwarancji u strony pozwanej. Jednakże od kilku lat umowa serwisowa z koncernem M. przestała przynosić zyski dla strony pozwanej, a zaczęła generować zbyt wysokie koszty.

W P. powstała nowa, większa stacja serwisowa koncernu M.. Dla strony pozwanej zbyt kosztowne było opłacanie licencji M. i spełnianie wszystkich wymogów narzucanych przez M., dlatego umowa serwisowa z M. została rozwiązana.

Koszty wynikające ze współpracy z M. przewyższyły zyski, jakie spółka osiągała z tej współpracy.

**Dowód:** - artykuł w prasie pt. „ (...) tnie koszty i stawia na transport zbiorowy”;

- zeznania świadka M. P., k. 71-72,
- zeznania świadka J. H., k. 69,
- zeznania świadka Ł. Koniecznego, k. 70-71,
- zeznania świadka S. F., k. 68-69,
- zeznania świadka A. C., k. 138-141,
- przesłuchanie powoda, k. 141-144,
- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Prezesa Zarządu – E. M., k. 142 – 143.

Od kilku lat pozwana spółka jest w fazie restrukturyzacji, której celem jest dostosowanie przedsiębiorstwa do aktualnych potrzeb rynkowych. Większość (...)ów w Polsce przechodzi tego rodzaju zmiany mające dostosować ich działalność do potrzeb rynku.

Restrukturyzacja dotyczyła również Stacji Obsługi (...), w której z uwagi na to, że zakończono współpracę z koncernem M., ograniczono zakres działalności stacji wyłącznie do działalności na potrzeby własne.

Powód podejmując się pełnienia obowiązków na stanowisku kierownika Stacji Obsługi we wrześniu 2015r. znał sytuację rynkową pozwanej spółki i sytuację Stacji Obsługi i wiedział, że zostaje awansowany na to stanowisko po to, aby usprawnić działanie Stacji Obsługi i zmodernizować ją. Powód został wówczas poinformowany przez Zarząd o trudnej sytuacji Stacji Obsługi i potrzebach jej reorganizacji w związku ze zmianami na rynku, w tym w szczególności o konieczność zdobycia nowych klientów. Powód wiedział także, że na tym stanowisku, które obejmie, tj. kierownika Stacji Obsługi, była wcześniej bardzo duża rotacja pracowników i jak dotychczas kierownicy nie potrafili skutecznie zreorganizować Stacji Obsługi, tak by zaczęła przynosić ona zyski. Powód miał świadomość tego, że w ślad za wyższym wynagrodzeniem i premią podąży zwiększony zakres obowiązków i odpowiedzialności oraz że na nim spoczywa odpowiedzialne zadanie dokonania zmian w Stacji.

Powód miał aktywnie poszukiwać nowych klientów, aby zwiększyć sprzedaż, miał znaleźć możliwości zagospodarowania hali, miał efektywnie i skutecznie zarządzać swoim działem i zmieniać go. Miał do dyspozycji doradców serwisowych służących mu pomocą w zakresie współpracy z klientami, a rozdział zadań pomiędzy nimi należał do powoda jako kierownika. Z korespondencji e-mailowej złożonej przez pełnomocnika powoda na rozprawie w dniu 09.05.2017r. wynika jednak, że powód wiele czynności wykonywał sam, chociaż powinien był rozdzielić te zadania pomiędzy podległych mu pracowników. Przykładowo zamówieniami do Stacji Obsługi powinien zajmować się zastępca powoda, kierownik magazynu, a nie powód jako kierownik.

Powód jako kierownik miał pełen wgląd w zakres kosztów i wydatków Stacji Obsługi, a główna księgową otrzymała polecenie udzielania pomocy powodowi z zakresu księgowości i rachunkowości.

**Dowód:** - zeznania świadka J. H., k. 69,

- zeznania świadka M. P., k. 71-72,

- zeznania świadka A. C., k. 138-141,

- przesłuchanie powoda, k. 141-144,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Prezesa Zarządu – E. M., k. 142 – 143.

W spółce odbywały się cotygodniowe narady kierowników poszczególnych działów z Zarządem.

Każdorazowo w naradach tych uczestniczył powód.

Narady dotyczyły głównie kwestii związanych z ciężką sytuacją na Stacji Obsługi (...) oraz konieczności realizowania planu rocznego. W trakcie rozmów Zarząd wielokrotnie wskazywał powodowi, iż konieczne są zmiany na Stacji, które uczyniłyby Stację dochodową oraz sugerował powodowi konieczność podjęcia natychmiastowych działań, m.in. wprowadzenie rabatów, bądź promocji na usługi i znalezienie nowych klientów. W trakcie narad Zarząd zarzucał także powodowi nieprawidłową organizację pracy podległego mu zespołu.

Powód chciał, aby Zarząd dofinansował warsztat wchodzący w skład Stacji Obsługi. Ponieważ jednak w 2012r. Zarząd dofinansował warsztat kwotą 120.000 zł, to w 2015r. i 2016r. nie chciano już czynić wydatków na warsztat, dopóki (...) nie zacznie przynosić zysków.

Powód zdawał sobie sprawę z oczekiwań Zarządu. Nie miał jednak pomysłów jak podnieść zyski Stacji Obsługi.

Wobec tego, ówczesna wiceprezes Zarządu – A. C., w marcu 2016 r. poleciła powodowi przygotowanie planu naprawczego dla Stacji na piśmie.

W maju 2016 r. powód przygotował plan naprawczy, który nie został zatwierdzony przez Zarząd. Wiceprezes A. C. stwierdziła, że plan naprawczy powoda nie spełnia wymagań merytorycznych i jest na poziomie „gimnazjalisty”.

Z uwagi na to, Wiceprezes Zarządu A. C. zaproponowała własne zmiany i celem usprawnienia pracy oraz zmniejszenia okresu oczekiwania na usługę, poleciła powodowi, aby podzielił pracowników na dwa tabory, tj. tabor własny – pracownicy, którzy obsługują tylko pojazdy własne i tabor obcy – pracownicy, którzy obsługują pojazdy z zewnątrz.

**Dowód:** - plan naprawczy przygotowany przez powoda, k. 59,

- korespondencja mailowa powoda, k. 104-137,

- zeznania świadka U. Ż., k. 67-68,

- zeznania świadka J. H., k. 69,

- zeznania świadka Ł. Koniecznego, k. 70-71,

- zeznania świadka S. F., k. 68-69,

- zeznania świadka A. C., k. 138-141,

- przesłuchanie powoda, k. 141-144,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Prezesa Zarządu – E. M., k. 142 – 143.

Zgodnie z zasadami panującymi u strony pozwanej, pod koniec roku 2015 kierownicy wszystkich działów zostali poproszeni o przygotowanie rocznego planu finansowego dla poszczególnych działów na rok 2016r.

Na podstawie planów przygotowanych przez kierowników poszczególnych działów, strona pozwana sporządzała roczny plan działalności finansowej spółki.

Roczny plan spółki znajdował się w Sekretariacie i wgląd do niego mieli wszyscy kierownicy.

Nawet jeśli powód nie zapoznał się z rocznym planem finansowym spółki to wielokrotnie w trakcie cotygodniowych porad powoda z Zarządem spółki, Zarząd wskazywał powodowi, iż konieczne jest realizowanie rocznego planu.

Od września do grudnia 2015r. powód wdrażał się do pełnienia swoich obowiązków, więc nie był jeszcze rozliczany z efektów swej pracy, ale z pracy w 2016 roku był już rozliczany przez Zarząd.

Powód nie realizował rocznego planu finansowego założonego na rok 2016. Zarząd zakładał w tym planie, że Stacja Obsługi w całym roku 2016 osiągnie maksymalnie stratę na poziomie 500.000 zł, natomiast po pierwszym kwartale 2016 r. strata wynosiła już 300.000 zł. Nic nie wskazywało na to, że cel roczny zostanie osiągnięty.

Aktualnie, gdy na miejsce powoda zatrudniono innego pracownika – B. C. – Stacja Obsługi miała za pierwszy kwartał 2017 roku 90.000 zł straty, a zatem osiągnięto lepszy wynik niż za pierwszy kwartał 2016 roku.

**Dowód:** - zeznania świadka A. C., k. 138-141,

- przesłuchanie powoda, k. 141-144,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Prezesa Zarządu – E. M., k. 142 – 143.

W okresie pełnienia funkcji kierowniczej przez powoda miała miejsce modernizacja myjni – co nastąpiło pod koniec roku 2015 r. oraz stacji diagnostyki.

Modernizacja stacji diagnostyki rozpoczęła się jesienią 2015r. i trwała do listopada 2016 roku. Przez ten okres stacja diagnostyki była nieczynna. Powód obejmując stanowisko kierownicze wiedział, że konieczna jest przebudowa stacji diagnostycznej zgodnie z nowymi regulacjami prawnymi i w konsekwencji - że zamknięcie na pewien czas stacji diagnostycznej spowoduje, iż nie będzie zysków z pracy tej stacji.

**Dowód:** - zeznania świadka M. P., k. 71-72,

- zeznania świadka J. H., k. 69,

- zeznania świadka Ł. Koniecznego, k. 70-71,

- zeznania świadka S. F., k. 68-69,

- zeznania świadka A. C., k. 138-141,

- przesłuchanie powoda, k. 141-144,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Prezesa Zarządu – E. M., k. 142 – 143.

Na dzień 25 maja 2016 r. na Stacji Obsługi zatrudnionych było 45 pracowników.

W maju 2016 r. strona pozwana rozwiązała umowy o pracę z następującymi pracownikami: Z. D., R. D., S. F., I. G., M. K., W. P. oraz z B. T..

Z w/w siedmioma pracownikami strona pozwana rozwiązała umowy w następujący sposób: na mocy porozumienia stron z 2 pracownikami, za wypowiedzeniem przez zakład pracy z 4 pracownikami oraz z powodu likwidacji stanowiska pracy z 1 pracownikiem – ze Z. D..

W tym: R. D. odszedł na emeryturę, M. K. zwolnił się z własnej inicjatywy.

Wobec tego, na Stacji Obsługi (...) pozostało 37 pracowników.

**Dowód:** - stan zatrudnienia w D. (...) T., k. 50,

- informacja o rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikami D. (...) T., k. 86-87,

- zeznania świadka M. P., k. 71-72,

- zeznania świadka Ł. Koniecznego, k. 70-71,

- zeznania świadka S. F., k. 68-69,

- zeznania świadka A. C., k. 138-141,

- przesłuchanie powoda, k. 141-144,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Prezesa Zarządu – E. M., k. 142 – 143.

U strony pozwanej w 2016r. nie było zwolnień grupowych. W styczniu 2016 r. strona pozwana dysponowała łącznie 198,75 etatami, natomiast pod koniec grudnia 2016 r. 180,5 etatami:

- w styczniu 2016 r. strona pozwana rozwiązała umowy o pracę z 1 pracownikiem i nawiązała stosunek pracy z 2 pracownikami,
- w lutym 2016 r. strona pozwana rozwiązała umowy o pracę z 5 pracownikami i nawiązała stosunek pracy z 1 pracownikiem,
- w marcu 2016 r. strona pozwana rozwiązała umowy o pracę z 2 pracownikami i nawiązała stosunek pracy z 1 pracownikiem (jedna umowa o pracę uległa rozwiązaniu z upływem czasu na jaki została zawarta),
- w maju 2016 r. strona pozwana rozwiązała umowy o pracę z 4 pracownikami,
- w czerwcu 2016 r. strona pozwana rozwiązała umowy o pracę z 3 pracownikami, (jedna umowa o pracę uległa rozwiązaniu z upływem czasu na jaki została zawarta),
- w lipcu 2016 r. strona pozwana rozwiązała umowy o pracę z 1 pracownikiem i nawiązała stosunek pracy z 2 pracownikami,
- w sierpniu 2016 r. strona pozwana rozwiązała umowy o pracę z 6 pracownikami i nawiązała stosunek pracy z 1 pracownikiem,
- we wrześniu 2016 r. strona pozwana rozwiązała umowy o pracę z 3 pracownikami i nawiązała stosunek pracy z 1 pracownikiem,
- w październiku 2016 r. strona pozwana rozwiązała umowy o pracę z 3 pracownikami i nawiązała stosunek pracy z 1 pracownikiem,
- w listopadzie 2016 r. strona pozwana rozwiązała umowy o pracę z 1 pracownikiem,
- w grudniu 2016 r. strona pozwana rozwiązała umowy o pracę z 2 pracownikami (jedna umowa o pracę uległa rozwiązaniu z upływem czasu na jaki została zawarta),

Na mocy porozumienia stron rozwiązano umowy o pracę z 21 pracownikami, za wypowiedzeniem przez zakład pracy z 5 pracownikami, natomiast z powodu likwidacji stanowiska pracy z 4 pracownikami.

Łącznie w ciągu całego roku 2016 strona pozwana rozwiązała umowy o pracę z 30 pracownikami, natomiast nawiązała stosunek pracy z 18 pracownikami.

Strona pozwana w terminie wypłacała pracownikom wynagrodzenia.

**Dowód:** - informacja o stanie zatrudnienia u strony pozwanej, k. 82-85.

Powód był członkiem organizacji związkowej - Komisji Zakładowej (...) (...).

### **bezsporne**

Zarząd nie był zadowolony z jakości świadczonej przez powoda pracy. Zarzucał powodowi przede wszystkim brak realizowania planu rocznego, brak zdolności w kierowaniu podległymi mu pracownikami i wyznaczania im zadań, brak kreatywności w rozwiązywaniu problemów Stacji, brak prowadzenia skutecznych działań zmierzających do pozyskania nowych klientów.

Wobec tego, Zarząd podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem.

**Dowód:** - zeznania świadka U. Ż., k. 67-68,

- zeznania świadka A. C., k. 138-141



- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Prezesa Zarządu – E. M., k. 142 – 143.

Pismem datowanym na dzień 17 maja 2016 r. strona pozwana powiadomiła Komisję Zakładową (...) (...) o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę, jako przyczynę wskazując: niewykonanie założonego przez Zarząd planu dotyczącego kierowanego działu, brak inicjatywy i operatywności we wprowadzaniu zmian jak i udoskonaleniu istniejących procedur oraz bierność i niechęć w podejmowaniu decyzji w podległej komórce organizacyjnej.

Komisja Zakładowa (...) (...) w odpowiedzi z dnia 21 maja 2016 r., wskazała, że nie akceptuje przedstawionej w piśmie powiadamiającym formy rozwiązania umowy o pracę z powodem, gdyż rozwiązanie to powinno być potraktowane jako zwolnienie grupowe. Zdaniem związku zawodowego przedstawione uzasadnienie rozwiązania umowy o pracę z powodem jest bezpodstawne i raczej powinno być motywowane czynnikami ekonomicznymi spółki i zmianami organizacyjno-technicznymi w spółce, czyli dążeniem do przekształcenia w typową firmę transportową, co zresztą przedstawione było na sesji Rady Powiatu (...) w kwietniu 2016 r. oraz w środkach masowego przekazu ( gazeta (...)). Niezasadność wypowiedzenia umowy o pracę Komisja Zakładowa argumentowała w sposób następujący:

„- brak możliwości realizacji planu ze względu na minimalizację zakresu oferowanych usług (utrata autoryzacji M.. Zawieszenie działalności stacji diagnostycznej). Ponadto założenia w planach nie były realizowane od kilku lat i są zawsze wygórowane i niemożliwe do zrealizowania przy obecnym stanie osobowym. Plan na 2016 r. nie został przedstawiony kierownictwu warsztatu.

- wszelkie zmiany na SO były wprowadzone przez kierownictwo w sposób nie kolidujący z płynnością pracy na warsztacie (sprawne, przemyślane i rzetelne). Brak inicjatyw i operatywności spowodowałby brak np.: płynności prac po stracie autoryzacji lub kary finansowej za nieprawidłowe zakończenie współpracy z firmą (...), wdrożenie wydzielonej ze struktury spółki brygady do naprawy taboru własnego, też zostało wprowadzone bez komplikacji ze strony kierownictwa,

- trudno jest zarzucać bierność i niechęć w sytuacji w jakiej jest w tej chwili spółka: zadłużenie w hurtowniach, brak środków finansowych potrzebnych na zakupy części i urządzeń warsztatowych (np. prasa hydrauliczna) oraz w chwili kiedy powiedziane jest o przekształceniu spółki o działalność wielobranżowej w transportowa i likwidacji działów uważanych przez Zarząd za nierentowne, m.in. warsztatu,

- brak wiedzy kierownictwa SO co do zakresu działania i perspektywy dalszego rozwoju SO.”

**Dowód:** - zawiadomienie o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powodem z dnia 17 maja 2016 r., w aktach osobowych powoda,

- związkowe zastrzeżenia co do zasadności wypowiedzenia umowy o pracę, k. 11,

- zeznania świadka M. P., k. 71-72.

Pismem datowanym na dzień 25 maja 2016 r., doręczonym powodowi w dniu 30 maja 2016 r., strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z dnia 28 lutego 2008 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 sierpnia 2016 r., jako przyczynę wskazując: niewykonanie założonego przez Zarząd planu dotyczącego kierowanego działu, brak inicjatywy i operatywności we wprowadzaniu zmian jak i udoskonaleniu istniejących procedur oraz bierność i niechęć w podejmowaniu decyzji w podległej komórce organizacyjnej.

W treści oświadczenia, strona pozwana zawarła pouczenie o prawie wniesienia odwołania do Sądu Pracy we W., w terminie 7 dni od daty doręczenia pisma powodowi.

**Dowód:** - rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, k. 10.

Po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem, na stanowisku kierownika Stacji Obsługi (...) został zatrudniony inny pracownik - B. C.. Nie zlikwidowano stanowiska pracy powoda.

**Dowód:** - zeznania świadka M. P., k. 71-72,

- zeznania świadka J. H., k. 69,

- zeznania świadka Ł. Koniecznego, k. 70-71,

- zeznania świadka S. F., k. 68-69,

- zeznania świadka A. C., k. 138-141,

- przesłuchanie powoda, k. 141-144,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Prezesa Zarządu – E. M., k. 142 – 143.

Pismem datowanym na dzień 31 maja 2016 r. powód wniósł o zmianę kwalifikacji wypowiedzenia umowy o pracę, wskazując, iż w jego ocenie przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę są czynniki ekonomiczne i przekształcenie spółki w typową firmę transportową. Z uwagi na to powód wniósł o zmianę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę i wypłatę należnej mu odprawy.

W odpowiedzi na w/w pismo, Zarząd (...) S.A. poinformował powoda, że przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę nie są względy ekonomiczne, a zaprezentowane mu w oświadczeniu pracodawcy przyczyny. Uzasadniając powyższe strona pozwana podała, że w okresie od 01 września 2015 r. do 31 maja 2016 r. powód nie wdrożył nowych rozwiązań, nie przedstawił żadnych ruchów mogących usprawnić, poprawić jakość i terminowość napraw, a także nie było z jego strony jak i ze strony zespołu woli ani zainteresowania aby pozyskać nowych klientów zarówno do naprawy jak i do działalności pomocniczych (myjnia). Strona pozwana podkreśliła nadto, iż podczas spotkań z Zarządem systematycznie przekazywano powodowi oczekiwane działania jak i kierunek zmian, w tym także wskazano na kształtowanie elastycznego podejścia do klientów, negocjowanie warunków umów serwisowych oraz nieprawidłową organizację pracy podległego zespołu.

**Dowód:** - pismo powoda z dnia 31 maja 2016 r., k. 24,

- odpowiedź strony pozwanej z dnia 06 czerwca 2016 r., k. 25.

Po wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę przez stronę pozwaną powód podjął nowe zatrudnienie w listopadzie 2016r.

**Dowód:** - przesłuchanie powoda, k. 141-144.

**Mając na uwadze powyższe ustalenia stanu faktycznego, Sąd zważył co następuje:**

Powództwo jako niezasadne podlegało oddaleniu.

Powód H. F. w toku procesu domagał się zasądzenia od strony pozwanej na jego rzecz kwoty w wysokości 13.863,00 zł brutto z tytułu odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od daty doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty, argumentując, iż wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny nie są zgodne z prawdą, a to wobec tego, iż faktyczną przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem były problemy finansowe spółki, a co za tym idzie wskazana w wypowiedzeniu przyczyna ma na celu obejście przepisów o wypłacie odpraw pieniężnych.

Strona pozwana natomiast wniosła o oddalenie powództwa podnosząc, iż roszczenie powoda jest bezzasadne.

Przechodząc do meritum sprawy, wskazać należy, iż podstawę prawną roszczenia powoda stanowi treść art. 45 § 1 k.p. Zgodnie z brzmieniem art. 45 § 1 k.p. „W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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.”

Zgodnie z ugruntowanymi zasadami wynikającymi bezpośrednio z kodeksu pracy, wypowiedzenie umowy o pracę spełniać musi szereg wymogów formalnych w tym głównie dotyczących jego treści.

Jak wynika z treści art. 30 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Niewykonanie tego obowiązku stanowi naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę

w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. ( wyr. SN z 19.05.1997 r., I PKN 173/97, OSN 1998/8/243; por. też wyr. z 15.04.1999 r., I PKN 9/99, OSN 2000/12/464).

Przyczyna wypowiedzenia powinna być przy tym rzeczywista i konkretna. Przy czym wskazać należy, iż jednocześnie przyjmuje się, że wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wymóg konkretności tej przyczyny może być spełniony również poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane, na przykład z racji zajmowanego stanowiska i związanego z nim dostępu do informacji zakładu, czy też stopnia wykształcenia i poziomu kwalifikacji zawodowych (por. wyrok SN z 04.11.2008r., II PK 82/08, Lex nr 489012).

Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony może nastąpić z uzasadnionych powodów, które stanowią przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia. W tym miejscu warto podkreślić, że kodeks pracy nie zawiera enumeratywnie wymienionych przyczyn uzasadniających wypowiedzanie umów, jak również nie określa, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione. W związku z powyższym zasadność wypowiedzenia Sąd bada stosując oceny pozaustawowe indywidualne dla każdego przypadku.

W obrębie przyczyn będących podstawą wypowiedzenia umowy o pracę, zachodzących po stronie pracownika, wyróżnia się przede wszystkim naruszenie przez pracownika obowiązków na zajmowanym stanowisku pracy, czy też stwierdzoną nieprzydatność pracownika do wykonywania pracy. Nie można bowiem wymagać od pracodawcy, by zatrudniał pracownika przez nieograniczony żadnym terminem czas na określonym stanowisku pracy, jeżeli obowiązkom związanym z tym stanowiskiem pracownik nie chce bądź nie może podołać, choćby znajdował się on w trudnej sytuacji osobistej lub rodzinnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 02 września 1998r., I PKN 271/98, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 grudnia 1982r., I PRN 140/82).

Co ważne, z uwagi na to, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem stanowi podstawowy sposób zakończenia stosunku pracy, podana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna nie musi mieć nadzwyczajnej doniosłości ani wagi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., sygn. akt I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997, nr 10, poz. 163).

Pracodawca ma bowiem prawo do swobodnego doboru kadry pracowniczej i jeśli uzna, że dana osoba nie spełnia jego oczekiwań, a oczekiwania te może spełnić inny bądź nowy pracownik – wówczas wypowiedzenie umowy o pracę będzie uzasadnione. W związku z tym już sam brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (wyrok Sadu Najwyższego z dnia 04 grudnia 1997 r., sygn. akt I PKN 419/97, LEX nr 33895).

Ponadto szczególnego podkreślenia wymaga okoliczność, iż od pracowników zajmujących stanowiska kierownicze, pracodawca ma prawo wymagać szczególnie starannego i sumiennego wykonywania obowiązków, jak również ma prawo rozliczania takiego pracownika z efektów uzyskiwanych przez komórkę jemu podporządkowaną.

W doktrynie i judykaturze powszechnie przyjmuje się bowiem, że pracownicy zajmujący stanowiska kierownicze w przedsiębiorstwie stanowią kadre organizacyjną i są współodpowiedzialni za wyniki gospodarcze komórki, którą kierują, a tym samym i za wykonywanie zadań planowych przedsiębiorstwa. Dlatego przy ocenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi na stanowisku kierowniczym organy rozstrzygające spory pracownicze muszą uwzględniać charakter pracy i zakres odpowiedzialności tych pracowników, a w związku z tym muszą stosować ostrzejsze kryteria wymagań stawianych tym pracownikom (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 1976 r., I PRN 125/76, z glosą E. Brzezińskiego, OSPiKA 1977 nr 11-12, poz. 186, z dnia 13 maja 1976 r., I PR 62/76, z glosą K. Korzana, OSPiKA 1977 nr 7, poz. 126 i z dnia 13 czerwca 1984 r. I PRN 79/84, OSNPG 1984 nr 12, poz. 39)

Zdaniem Sądu nie można przy ocenie zasadności wypowiedzenia stosunku pracy pomijać, że kodeks pracy nie pozbawił pracodawcy prawa doboru kadry pracowniczej, w tym w szczególności kadry kierowniczej, gwarantującej najlepsze wykonanie zadań. Powyższe wynika z prawa pracodawcy do swobodnego doboru kadry pracowniczej i już tylko niezadowolenie pracodawcy z jakości świadczonej przez pracownika pracy uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę z takim pracownikiem.

Mając na uwadze powyższe, w pierwszej kolejności podkreślić należy, iż złożone powodowi wypowiedzenie było prawidłowe pod względem formalnym, bowiem złożone zostało na piśmie (art. 30 § 3 k.p.), zawierało wskazanie przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) zawierało pouczenie o przysługującym prawie odwołania do Sądu Pracy (art. 30 § 5 k.p.) oraz zostało skonsultowane z reprezentującą powoda organizacją związkową.

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, iż wbrew zarzutom powoda, nie został on zwolniony z przyczyn ekonomicznych leżących po stronie zakładu pracy, lecz z powodu nieprawidłowego wykonywania swoich obowiązków pracowniczych.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy, Sąd oparł się na zgromadzonej w sprawie dokumentacji, tj. na umowie o pracę na okres próbny z dnia 30 listopada 2007 r., umowie o pracę na czas niekreślony z dnia 28 lutego 2008 r., porozumieniu zmieniającym do umowy o pracę z dnia 15 września 2015 r., - porozumieniu stron z dnia 15 września 2015 r., pisemnym zakresie czynności powoda, planie naprawczym przygotowanym przez powoda, korespondencji e-mailowej powoda, stanie zatrudnienia w D. (...) T., informacji o rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikami D. (...) T., zawiadomieniu o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powodem z dnia 17 maja 2016 r., związkowych zastrzeżeniach co do zasadności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, zaświadczeniu o zarobkach, piśmie powoda z dnia 31 maja 2016 r., odpowiedzi strony pozwanej z dnia 06 czerwca 2016 r., albowiem w toku procesu żadna ze stron nie podważyła autentyczności i wiarygodności w/w dokumentów.

Ponadto niezmiernie istotne dla oceny zasadności powództwa były zeznania przesłuchanych w sprawie świadków, tj.: U. Ź. (kierownik działu administracji i kadr), J. H. (dyrektor ds. transportu), Ł. Koniecznego (doradca serwisowy na Stacji Obsługi), S. F. (doradca ds. sprzedaży) oraz A. C. (była wiceprezes Zarządu), którym Sąd dał wiarę, albowiem były one spójne, logiczne i rzeczowe, a przez to stanowiące w pełni wiarygodny dowód w sprawie. Zauważyć bowiem należy, iż świadkowie jednomyślnie wskazywali, że strona pozwana powierzyła powodowi zrestrukturyzowanie Stacji Obsługi, natomiast powód nie spełnił oczekiwań pracodawcy (brak zaakceptowania przez Zarząd planu naprawczego sporządzonego przez powoda). Ponadto świadkowie J. H., U. Ź. oraz A. C. podkreślali, że Zarząd podczas cotygodniowych narad z kierownikami wielokrotnie zwracał się do powoda o przejęcie inicjatywy w kwestii restrukturyzacji Stacji, podkreślając bierność powoda w tej kwestii i oczekiwanie rychłego wprowadzenia zmian. Co istotne, w/w świadkowie jednomyślnie wskazywali, że na miejsce powoda został zatrudniony nowy pracownik – B. C., a stanowiska pracy powoda nie zlikwidowano. Nowy kierownik Stacji Obsługi wprowadził zmiany, dzięki którym

Stacja Obsługi miała za pierwszy kwartał 2017 roku 90.000 zł straty, osiągając znacznie lepszy wynik niż za pierwszy kwartał 2016 roku, kiedy to Stacją zarządzał powód i przyniosła ona stratę na poziomie 300.000 zł.

Odnosząc się z kolei do zeznań świadka M. P. – przewodniczącego związku zawodowego, wskazać należy, iż subiektywne przekonanie w/w świadka o zwolnieniach grupowych, jakie rzekomo miały miejsce w spółce nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym, w tym zwłaszcza w świetle treści szczegółowego wykazu osób zwolnionych i zatrudnionych w kolejnych miesiącach roku 2016, który to wykaz na polecenie Sądu przedłożyła strona pozwana.

Wobec tego, Sąd dał wiarę twierdzeniom przesłuchiwanego w charakterze strony pozwanej Prezesa Zarządu – E. M., którego zeznania korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym, uznając tym samym, iż subiektywne przekonanie powoda o zasadności powództwa nie znalazło odzwierciedlenia w materiale dowodowym.

Zauważyć należy, iż jako przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę strona pozwana wskazała: niewykonanie założonego przez Zarząd planu dotyczącego kierowanego działu, brak inicjatywy i operatywności we wprowadzaniu zmian jak i udoskonaleniu istniejących procedur oraz bierność i niechęć w podejmowaniu decyzji w podległej komórce organizacyjnej.

W toku procesu powód stał na stanowisku, iż faktyczną przyczyną rozwiązania umowy o pracę były problemy finansowe spółki, a co za tym idzie wskazana w wypowiedzeniu przyczyna ma na celu obejście przepisów o wypłacie odpraw pieniężnych.

Wobec takiego stanowiska powoda, rolą Sądu było również ustalenie czy w realiach niniejszej sprawy winna mieć zastosowanie ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, warunkująca wypłatę odpraw pieniężnych.

Zauważyć bowiem należy, iż zgodnie z treścią art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników „przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje, co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników

- zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

Liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników.

Bieg wskazanego 30-dniowego terminu liczy się od dnia pierwszego z wypowiedzeń przewidzianych w ramach zwolnień grupowych i może się on rozpocząć w dowolnym dniu miesiąca (por. wyrok SN z 20 września 1994 r., I PRN 63/94, LexPolonica nr 298319, OSNP 1995, nr 3, poz. 36 oraz wyrok SN z 29 marca 2001 r., I PKN 334/00, LexPolonica nr 358710, OSNP 2003, nr 1, poz. 13).

A zatem, mając na uwadze treść powyższej ustawy, wskazać należy, iż z całą pewnością nie może mieć ona zastosowania do realiów niniejszej sprawy, a to wobec tego, że w okresie spornym nie doszło u strony pozwanej do zwolnień grupowych.

Okolicznością bezsprzeczną w niniejszej sprawie jest fakt, iż już od kilku lat strona pozwana przechodzi restrukturyzację. Jak wskazała świadek A. C., większość (...)ów w Polsce przechodzi tego rodzaju zmiany mające dostosować ich działalność do aktualnych potrzeb rynku.

Restrukturyzacja wiąże się m.in. ze zmniejszeniem zatrudnienia w spółce, co miało miejsce w roku 2016 r. W przeciągu całego roku 2016 r. strona pozwana zmniejszyła zatrudnienie ze 198,75 etatów, do 180,5 etatów.

Niemniej jednak zmniejszenie zatrudnienia nie nastąpiło na skutek zwolnień grupowych. Jak wynika z pisemnej informacji o stanie zatrudnienia w roku 2016, strona pozwana w przeciągu całego roku 2016 sukcesywnie rozwiązywała z pracownikami umowy o pracę, natomiast liczba wypowiedzeń umów o pracę w ciągu 30 dni nigdy nie przekraczała 10% pracowników spółki. Okolicznością bezsporną w niniejszej sprawie jest bowiem fakt, iż w styczniu 2016 r. strona pozwana dysponowała 198,75 etatami, a zatem, aby stwierdzić, że w spółce miały miejsce zwolnienia grupowe, w przeciągu 30 dni strona pozwana musiałaby wypowiedzieć umowy o pracę (...) pracownikom.

Taka sytuacja nie miała jednak nigdy miejsca. Jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego, w przeciągu całego roku 2016 r. strona pozwana rozwiązała umowy o pracę łącznie z 30 pracownikami. Umowy o pracę z w/w pracownikami rozwiązywane były na mocy: porozumienia stron z 21 pracownikami, za wypowiedzeniem przez zakład pracy z 5 pracownikami, natomiast z powodu likwidacji stanowiska pracy wyłącznie z 4 pracownikami. A zatem, wyłącznie z 4 pracownikami strona pozwana rozwiązała umowy o pracę z powodu likwidacji ich stanowisk pracy.

Co ważne, na tle zgromadzonego materiału dowodowego, tutaj Sąd nie miał wątpliwości, że do wypowiedzeń nie dochodziło wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracowników, o czym zdaniem Sądu świadczy chociażby fakt, iż w miejsce zwolnionych pracowników, strona pozwana zatrudniła 18 nowych osób. W takiej sytuacji nie sposób jest uznać, że wypowiedzenia były dokonywane wyłącznie z przyczyn ekonomicznych i nie dotyczących pracowników.

Co istotne, niniejsze postępowanie jednoznacznie wykazało, że na miejsce powoda również został zatrudniony nowy pracownik – B. C.. Powyższą okoliczność potwierdzili wszyscy świadkowie, którzy jednogłośnie wskazywali, że obowiązki powoda przejął B. C..

Owszem Sąd ma na uwadze, iż w Stacji Obsługi zredukowano zatrudnienie z 45 osób do 37 osób, niemniej jednak (...) nadal działa i stanowisko kierownicze, które zajmował powód - zostało obsadzone. Ponadto podkreślić należy, iż strona pozwana w roku 2016 r. nie odnotowała żadnego przestoju w wypłacaniu pracownikom wynagrodzeń.

Zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 (tzw. zwolnienia indywidualne).

W przypadku zwolnień indywidualnych, przyczyny dotyczące pracodawcy, o których mowa w art. 1 ustawy, muszą stanowić wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy, przez co należy rozumieć sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałyby podjęta przez pracodawcę indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika.

Zgromadzony w rozpoznawanej sprawie materiał dowodowy jednoznacznie wykazał, że przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę było nieudolne sprawowanie przez niego funkcji kierowniczej i niesprostanie przez powoda powierzonym mu zadaniom i celom na odpowiedzialnym stanowisku kierownika Stacji Obsługi. Nie sposób uznać, iż przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem była zła sytuacja finansowa strony pozwanej - i to wyłączną przyczyną – i tym samym że do zwolnienia powoda doszło w warunkach ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

W pierwszej kolejności szczególnie podkreślić należy okoliczność, że powód podejmując się objęcia stanowiska kierownika Stacji Obsługi, co miało miejsce we wrześniu 2015 r., zdawał sobie sprawę z tego, że (...) znajduje się w trudnej sytuacji finansowej i że to właśnie od niego Zarząd oczekuje modernizacji Stacji, wprowadzenia zmian mających na celu usprawnienie jej działania, tak aby nie przynosiła już strat.

Powyższą okoliczność wskazywała w trakcie składania zeznań świadek A. C. – były wiceprezes Zarządu, która podała m.in., że: „Powód miał zrestrukturyzować dział Stacji Obsługi (...). Powód wiedział o tym (...) Były rozmowy z powodem, że musi dokonać zmian, w związku ze zmianami na rynku. Powód wiedział, że to na nim ciąży odpowiedzialność dokonania zmian”.

Ponadto jak wynika z wyjaśnień samego powoda złożonych na rozprawie, również powód miał świadomość tego, iż konieczne jest wprowadzenie niezbędnych zmian na stacji. Jak bowiem wskazał powód: „Na spotkaniach z Zarządem zawsze były sugestie żeby zrobić coś ze Stacją”. Powód zeznał również: „Ja znałem swój zakres obowiązków na tym stanowisku”.

Także przesłuchany w charakterze strony pozwanej prezes Zarządu E. M. zeznał, iż powód wiedział, że wcześniej była duża rotacja pracowników na obejmowanym przez niego stanowisku kierownika Stacji Obsługi – „Powód wiedział na co się pisze”. Prezes Zarządu przyznał również, iż wprawdzie powód nie otrzymał na piśmie do realizacji rocznego planu finansowego Stacji, jednakże: „ustnie wiele razy usłyszał go. Co tydzień o tym rozmawialiśmy”.

A zatem, nie może budzić żadnych wątpliwości fakt, iż powód podejmując zatrudnienie na stanowisku kierowniczym, wiedział o dużych oczekiwaniach strony pozwanej w stosunku do niego, w tym w szczególności o konieczności wprowadzenia zmian i realizowania rocznego planu finansowego.

Co ważne, zaangażowanie powoda miało mu wynagrodzić znaczne podwyższenie wynagrodzenia, m.in. w postaci przyznania mu wysokiej premii uznaniowej. W porozumieniu zmieniającym umowę o pracę, z dnia 15 września 2015r., strony uzgodniły, iż w związku z zatrudnieniem powoda na stanowisku kierowniczym, powód będzie otrzymywał comiesięczną premię uznaniową w wysokości od 1.000,00 zł do 3.500,00 zł brutto (§1 porozumienia).

W § 2 w/w porozumienia, strony ustaliły, że wysokość premii uznaniowej będzie uzależniona właśnie od wykonania przez powoda założonego przez Zarząd planu finansowego. I tak: przy wykonaniu planu będzie to premia w pełnej wysokości, tj. w kwocie 3.500,00 zł, natomiast nawet przy wyniku zerowym – będzie to premia w kwocie 2.000,00 zł.

Już chociażby z treści tego porozumienia należy wnioskować, że powód wiedział, iż ma obowiązek realizowania rocznego planu finansowego.

Ponadto fakt istnienia planu rocznego, podkreślała w toku składania zeznań świadek A. C., wskazując, że: „W spółce ustalamy roczny plan spółki, w którym uczestniczy kierownik każdego działu(...)Ogólny plan jest w sekretariacie, każdy ma do tego wgląd”.

Zdaniem Sądu za prawidłowością przyjęcia, że powoda obowiązywał roczny plan finansowy, którego powód nie realizował, świadczą również zeznania innych świadków, tj. U. Ż. i J. H., którzy w toku składania zeznań wskazywali, że podczas cotygodniowych narad Zarząd spółki rozliczał kierowników z pracy i wobec powoda kierowano liczne uwagi. Jak wskazała bowiem U. Ż.: „Na każdej naradzie powód był pytany o to jak zamierza naprawić wyniki swojego działu... Na naradzie był rozliczany z cotygodniowej pracy...Słyszałam, że na Stacji Obsługi rosły cały czas koszty, a zysków było mało. Proszono powoda, żeby coś z tym zrobił... Wobec innych kierowników tak często uwag nie zwracano”. Z kolei świadek J. H. podał, że: „Podczas narad Prezesa zwracali uwagę, że (...) przynosi straty i należy ją reformować”.

Ponadto, zauważyć należy, iż z pisemnego zakresu obowiązków powoda również wynika, że do jego głównych obowiązków należało realizowanie planów finansowych nałożonych przez Zarząd.

Wobec tego, Sąd uznał, że bezsprzecznie do obowiązków powoda należało realizowanie planu rocznego, natomiast powód w/w obowiązku nie realizował.

Nadto, wbrew twierdzeniu powoda, na ujemny bilans Stacji Obsługi (...) nie miało wpływu rozwiązanie umowy serwisowej z koncernem M..

Zauważyć bowiem należy, iż materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, jednoznacznie potwierdził okoliczność, iż już od kilku lat współpraca z koncernem M. była dla spółki nieopłacalna. Koszty wynikające ze współpracy z M., tj. utrzymanie licencji i wymogów jakie narzucał M., przewyższały zyski jakie spółka osiągała z tej współpracy.

W/w okoliczność podkreśliła w trakcie składania zeznań świadek A. C., która podała m.in., że: „Powstał nowy ośrodek (...) w P. i sukcesywnie klienci odchodzili do P.. Wówczas przychody zmalały i to nie było opłacalne dla spółki(...) Koszty wynikające ze współpracy z M., tj. utrzymanie licencji i wymogów jakie narzucał M., przewyższały zyski, jakie spółka osiągała z tej współpracy”.

Ponadto, dokonując oceny realizacji rocznego planu finansowego przez powoda, Sąd miał na uwadze okoliczność zamknięcia stacji diagnostycznej, wchodzącej w skład Stacji Obsługi, co miało miejsce w okresie od jesieni 2015r. do listopada 2016r. Sam powód zeznał, że modernizacja stacji diagnostycznej rozpoczęła się jesienią 2015r., czyli wówczas, kiedy powód objął stanowisko kierownicze. Powód obejmując swoje stanowisko był w pełni świadomy tego, że konieczna jest przebudowa stacji diagnostycznej zgodnie z nowymi regulacjami prawnymi i w konsekwencji - że zamknięcie na pewien czas stacji diagnostycznej spowoduje, iż nie będzie zysków z pracy tej stacji. Dlatego powoływanie się przez powoda po czasie na argument, że kiedy był kierownikiem nie działała stacja diagnostyczna, jest nieuzasadnione. Bowiem obejmując stanowisko kierownicze powód wiedział, że będzie miał wyłączoną z działalności stację diagnostyczną aż do czasu zakończenia jej modernizacji.

Odnosząc się następnie do kolejnych podanych w wypowiedzeniu przyczyn, a mianowicie: „Braku inicjatywy i operatywności we wprowadzaniu zmian jak i udoskonaleniu istniejących procedur oraz bierności i niechęci w podejmowaniu decyzji w podległej komórce organizacyjnej”, wskazać należy, iż również w/w przyczyny znalazły odzwierciedlenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Z uwagi na takie ujęcie przyczyny, ponownie zaznaczyć należy, że powód objął stanowisko kierownicze celem dokonania niezbędnych zmian na Stacji, a czego miał pełną świadomość. A zatem, oczywistym jest, że strona pozwana oczekiwała od powoda inicjatywy i kreatywności w rozwiązywaniu problemów Stacji oraz dużego zaangażowania w pracę. Powód miał świadomość tego, że w ślad za wyższym wynagrodzeniem i premią podąży zwiększony zakres obowiązków i odpowiedzialności oraz że spoczywa na nim odpowiedzialne zadanie dokonania zmian w Stacji.

Niemniej jednak materiał dowodowy zgromadzony w niniejszym postępowaniu wykazał, iż powód nie sprostał oczekiwaniom pracodawcy. Powód zdawał sobie sprawę z oczekiwań Zarządu. Nie miał jednak pomysłów jak podnieść zyski Stacji Obsługi.

Jak zeznał prezes Zarządu E. M., powód miał aktywnie poszukiwać nowych klientów, aby zwiększyć sprzedaż, miał znaleźć możliwości zagospodarowania hali, miał efektywnie i skutecznie zarządzać swoim działem i zmieniać go.

Świadek U. Ź. wskazała, iż na cotygodniowych spotkaniach powoda z Zarządem, Zarząd prosił powoda, aby podjął on jakieś działania w sprawie zwiększenia zysków Stacji Obsługi: „Powód jako kierownik miał możliwość pójścia w którąkolwiek z dróg, którą zechce”.

Powód zeznał, iż proponował stronie pozwanej zmiany, które wiązały się z koniecznością dofinansowania warsztatu, zakupem nowej prasy hydraulicznej, komputera diagnostycznego. W odpowiedzi na to zeznający w imieniu strony pozwanej prezes Zarządu E. M. wyjaśnił, iż w 2012r. Zarząd dofinansował warsztat kwotą 120.000 zł. W tej sytuacji w 2015r. i 2016r. nie chciano już czynić wydatków na warsztat, dopóki (...) nie zacznie przynosić zysków.



W zaistniałej sytuacji powód miał przygotować pisemny plan naprawczy Stacji, jednakże plan powoda nie został zaakceptowany przez Zarząd, jako pozbawiony cech merytorycznych.

Jak bowiem zeznała ówczesna Wiceprezes Zarządu świadek A. C.: „W marcu 2016 r. zwróciłam się do powoda, żeby przygotował plan naprawczy na piśmie, bo wszelkie rozmowy nie dawały efektu. Sporządzony przez powoda plan to nie jest plan...to jest poziom gimnazjalisty”.

Co istotne, z powodu bierności powoda, A. C. sama przejęła inicjatywę i podjęła działania, w wyniku których skrócono czas oczekiwania na wykonanie usługi na Stacji.

Ponadto jak wskazała w toku składania zeznań A. C., powód miał problem z zarządzaniem podległym mu zespołem i z rozdysponowaniem zadań. Powyższa okoliczność została w ocenie Sądu również potwierdzona poprzez korespondencję e-mailową powoda dołączoną przez niego do akt na rozprawie w dniu 09.05.2017r., z której wynika, że obowiązki, które powód mógł powierzyć do wykonania swoim pracownikom, wykonywał samodzielnie. Ze wskazanej korespondencji e-mailowej powoda wynika na przykład, iż zamówieniami do Stacji Obsługi zajmował się powód, a powinien zajmować się tym zastępca powoda, kierownik magazynu, a nie powód jako kierownik. Ponadto powód miał do dyspozycji doradców serwisowych służących mu pomocą w zakresie współpracy z klientami, a rozdział zadań pomiędzy nimi należał do powoda jako kierownika.

Taki stan rzeczy powodował, iż powód nie był w stanie podolać oczekiwaniom pracodawcy i nie przejawiał wymaganej od niego inicjatywy w rozwiązaniu problemów Stacji.

W tym zaś miejscu ponownie należy podkreślić, że pracodawca ma prawo do swobodnego doboru kadry pracowniczej, w tym w szczególności kadry kierowniczej, do której należy stosować ostrzejsze kryteria oceny i jeśli uzna, że dana osoba nie spełnia jego oczekiwań, a oczekiwania te może spełnić inny bądź nowy pracownik – wówczas wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione.

Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania, zaś przyczyny wypowiedzenia nie muszą mieć szczególnej wagi czy też doniosłości. Nie jest też wymagane, aby pracodawca musiał udowodnić zawinione działania pracownika. Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (por. wyrok SN z 03.08.2007r., I PK 79/07, M.P.Pr. (...), wyrok SN z 06.12.2001r., I PKN 715/00, Pr.Pracy 2002/10/34, wyrok SN z 04.12.1997r., I PKN 419/97, OSNP/20/598).

Zaś ocena zasadności i przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy. Sprzeczne z celem stosunku pracy jest jego trwanie wtedy, gdy pracownik nie może wykonywać przyjętych na siebie obowiązków (vide wyrok SN z 29.09.1998r., I PKN 335/98, OSNP 1999/20/648).

W tych okolicznościach sprawy brak było podstaw do uznania, iż wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nastąpiło z przyczyn ekonomicznych zakładu pracy i że były to wyłączne przyczyny rozwiązania z powodem stosunku pracy. Wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nastąpiło bowiem z uwagi na okoliczności leżące po stronie powoda jako pracownika, który nie sprostął przyjętym na siebie obowiązkom i wypowiedzenie to było w pełni uzasadnione.

Mając na uwadze powyższe, Sąd w pkt I-wszym sentencji wyroku oddalił powództwo o odszkodowanie jako bezzasadne.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w punkcie II-gim sentencji wyroku kierując się zasadą wyrażoną w art. 102 k.p.c. wskazującym, iż w przypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

Sąd odstąpił od obciążenia powoda kosztami zastępstwa procesowego należnymi stronie pozwanej mając na uwadze okoliczność, iż powód po ustaniu stosunku pracy u strony pozwanej podjął nowe zatrudnienie dopiero w listopadzie

2016r. i wówczas uzyskał nowe źródło dochodu, a co przemawiało za zasadnością zastosowania art. 102 k.p.c. w przedmiocie orzeczenia o kosztach zastępstwa procesowego należnych stronie pozwanej.

W pkt. III-cim sentencji wyroku Sąd zaliczył koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa, gdyż powód jako pracownik był zwolniony od obowiązku ich poniesienia, z mocy art. 96 ust.1 pkt. 4 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398).

W związku z powyższym Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.