

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 października 2018 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Grażyna Biernacka, Halina Kowalczyk

Protokolant st.sekr.sąd. Katarzyna Skoczewska

po rozpoznaniu w dniu 28 września 2018 r. w Puławach

sprawy z powództwa A. G.

przeciwko (...) S.A. w D.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem i nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę i odprawę

1.Zasądza od (...) S.A. w D. na rzecz powódki A. G. kwotę 24.000,00 zł (dwadzieścia cztery tysiące złotych) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 19 czerwca 2017r. do dnia zapłaty;

2.Oddala powództwo w pozostałej części;

3.Wyroкови w pkt 1. do kwoty 8.000,00 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

4.Koszty procesu znosi wzajemnie między stronami.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 22 maja 2017r. powódka A. G. wnosila o zasądzenie na jej rzecz od pozwanych (...) S.A. w D. kwoty 24.000,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie jej umowy o pracę oraz kwoty 24.000,00 zł tytułem odprawy na podstawie ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Pozwane (...) S.A. w D. powództwa nie uznawały i wnosiły o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

(...) S.A. w D. wchodzi w skład (...) S.A., odbiorcami produktów i usług oferowanych przez spółkę są podmioty wojskowe, jak też i cywilne (bezsporne). Większość działalności spółki koncentrowała się (w okresie do rozwiązania z powódka stosunku pracy) wokół zamówień wojskowych, związanych z produkcją i remontami sprzętu wojskowego, modernizacją sprzętu inżynieryjnego, głównie produkcji radzieckiej, który jest na wyposażeniu polskich Sił Zbrojnych, a większość zamówień pozyskiwanych była w drodze przetargów publicznych i pochodziła z Ministerstwa Obrony

Narodowej (zakres oferty, opis rynku docelowego- pkt 4.1.2, 4.1.3 w planie rzeczowo finansowym - k.43- 44, k.116-117, zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc k. 197v-199v, zeznania świadków: R. W. k.76v-79, S. C. k.80-80v).

Powódka A. G. zatrudniona została w (...) w D. (później (...) S.A. w D.) od dnia 1 lutego 2000r., najpierw jako stażysta w dziale ekonomicznym, potem: specjalista ekonomiczny, st. specjalista ds. planów i analiz ekonomicznych, st. specjalista ds. ekonomicznych, st. specjalista ds. Biura Zarządu, od 16 lipca 2008r. jako Dyrektor ds. Handlowych, od 2 lutego 2009r. jako Dyrektor (...) i Handlu (akta osobowe). Na mocy porozumienia stron umowa o pracę łącząca strony rozwiązała się z dniem 20 września 2009r., a w dniu 21 września 2009r. zawarta została umowa o pracę na czas określony - wobec powołania powódki w skład Zarządu Spółki na pierwszą kadencję i w ramach tej umowy od 21 września 2009r. powódka pełniła funkcje Członka Zarządu- Dyrektora (...) i Handlu, od 7 lutego 2011r. Członka Zarządu- Dyrektora ds. E.-Handlowych Przedsiębiorstwa Spółki (akta osobowe). Od dnia 21 listopada 2011r. powódka zawarła z pozwaną spółką umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisko Doradcy Dyrektora, a od 1 grudnia 2013r. powódka pracowała jako Dyrektor ds. Handlowych, od 1 stycznia 2016r. jako Dyrektor Handlowy (ksero akt osobowych).

Powódka na każdym z tych stanowisk pracy posiadała zakres obowiązków- Stanowiskowa Karta Pracy, w szczególności powódka posiadała Stanowiskową Kartę Pracy na stanowisku Dyrektora ds. Handlowych (akta osobowe).

Powódka jest magistrem ekonomii, ukończyła studia podyplomowe „C. w zarządzaniu firmą” (akta osobowe). W marcu 2017r. powódka ukończyła roczne studia podyplomowe menedżerskie w Szkole Głównej Handlowej w W., a pozwana spółka, na podstawie umowy zawartej w marcu 2016r. z powódką, pokryła koszty tych studiów w wysokości 7.500 zł; powódka w okresie zatrudnienia w pozwanej spółce ukończyła też wiele kursów, min. w 2016r. odbyła szkolenie „Zamówienia publiczne w dziedzinach obronności i bezpieczeństwa”, realizowane dla Grupy (...), a koszty tego szkolenia pokrył pracodawca (ksero akt osobowych).

Co roku, w pozwanej spółce opracowywane były plany rzeczowo -finansowe na następny rok obrotowy i od koniec 2015r. w pozwanej spółce opracowywany był przez Zarząd spółki z udziałem Dyrektorów D.: Handlowego, (...), Produkcji, (...) plan rzeczowo -finansowy na rok 2016, który został przyjęty Uchwałą Zarządu Spółki nr (...)/ (...) z dnia 1 lutego 2016r. (k.104, k.105-153). Przy opracowywaniu tego planu, podstawowym wytycznym ze strony zarządu spółki było, aby uzyskać wynik plus minus z niewielkim zyskiem czy zbliżonym do zera, kolejnym czynnikiem budowania planu była analiza umów wieloletnich, które były w posiadaniu spółki i przy konstruowaniu planu, po to aby zrównoważyć przychody z kosztami i uzyskać wynik oczekiwany, to wartość była doszacowywana na podstawie danych historycznych, aby razem z tymi stałymi kontraktami uzyskać poziom bliski zeru (zeznania świadka R. W. k.76v-79). Według tego planu, szacowane przychody na rok 2016 ustalono na kwotę 13 mln zł, na tamten czas wartość podpisanych umów opiewała na kwotę ok. 3 mln zł netto, a pula wartości doszacowanej to było ok. 10 mln zł (zeznania świadka R. W., pkt 3.2 planu rzeczowo-finansowego k.113-114). Plan ten został następnie przedłożony Radzie Nadzorczej pozwanej spółki, która Uchwałą nr2/IV/2016r. z dnia 3 lutego 2016r. zatwierdziła plan rzeczowo-finansowy pozwanej spółki ustalony Uchwałą Zarządu nr (...) z dnia 1 lutego 2016r., stanowiący Załącznik do Uchwały (k. 102-103). Zatwierdzony przez Radę Nadzorczą plan rzeczowo finansowy na rok 2016 nie był potem przez Radę Nadzorczą zaktualizowany (informacja k.160, zeznania świadka R. W.), choć w trakcie roku 2016 zbudowany był przez Zarząd spółki plan aktualizacyjny, który korygował zbudowany plan do realnych przychodów według stanu na koniec września 2016r. (zeznania świadka R. W.).

Powódka jako Dyrektor Handlowy brała udział w pracach nad tym projektem (bezsporne). Dział kierowany przez powódkę zdobywał konkretną ofertę i przekazywał ją do działu technologicznego, działu technicznego, działu produkcji i działu finansowego, po to aby działy te przedstawiły informacje odnośnie kalkulacji, a więc wyceny materiałów, zużycia materiałów, możliwości zakupu materiałów, możliwości produkcyjnych (zeznania świadków: R. W., K. B. k.80, S. C., zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc). Jeżeli D. Handlowy otrzymywał informację, że dane zamówienie jest możliwe do realizacji, to wtedy przygotowywana była kalkulacja, a decyzje dotyczące każdej oferty, w tym ceny, podejmował ostatecznie Zarząd spółki (zeznania świadka R. W., zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

W 2016 r. od sierpnia, ze względu na moce przerobowe w pozwanej spółce nie przyjmowano nowych zleceń, szczególnie ze względu na krótkie terminy realizacji lub ze względu na potencjał techniczny, możliwości wykonawcze tj. liczbę niezbędnych fachowców (zeznania świadków: K. B., S. C.).

Od ok. 7-8 marca 2017r. prezesem jednoosobowego Zarządu pozwanej spółki jest A. Ł., który w pozwanej spółce był członkiem Zarządu od 20 lipca 2016r., odpowiadał jako dyrektor operacyjny za produkcję (zeznania Prezesa zarządu pozwanej spółki A.Ł. k. 198v-199v, zeznania świadka A. T. k.79-79v). Niedługo po powołaniu na stanowisko Prezesa Zarządu, A. Ł. uznał że powódka nie powinna dalej pełnić funkcji Dyrektora Handlowego, bo jak obserwował od lipca 2016r., jego zdaniem, obciążenie produkcji było nierównomierne, nie były wykorzystywane moce produkcyjne, pozyskiwane kontrakty nie trafiały w zakres, który powinien być w spółce wykonywany. Także A. Ł. przeanalizował bilans biegłego rewidenta oraz plan rzeczowo- finansowy na rok 2016 i stwierdził, że Pion Handlowy nie wykonał zadań określonych w planie rzeczowo- finansowy na rok 2016. Jednakże A. Ł. uznał, że z uwagi na umiejętności powódki, jej kwalifikacje, to może zaproponować jej dalsze wykonywania pracy w spółce, ale na stanowisku pracy, na którym nie potrzeba talentu menedżerskiego, tylko wiedzy urzędniczo- biurowej tj. na nieobsadzonym wtedy stanowisku kierownika działu handlowego wojskowego, a gdyby powódka nie przyjęła tej propozycji, to miał zamiar rozwiązania z nią stosunku pracy (zeznania Prezesa Zarządu pozwanej spółki A.Ł. słuchanego w trybie art. 299 kpc k.198v-199v, korespondencja mailowa pomiędzy pracownikiem działu kadr pozwanej spółki a prawnikiem k.73-75).

W piśmie z dnia 10 marca 2017r. Prezes Zarządu pozwanej spółki (...) zwrócił się do zakładowych organizacji związkowych o podanie informacji, czy powódka jest pracownikiem korzystającym z ochrony związkowej (ksero akt osobowych, zeznania świadka A. T.).

W dniu 27 kwietnia 2017r. Prezes Zarządu pozwanej spółki (...) wezwał powódkę i przedstawił jej swoją propozycję zmiany stanowiska pracy na kierownika działu handlowego wojskowego, z wynagrodzeniem w wysokości 4200 zł, lecz powódka odmówiła przyjęcia tej propozycji (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc k.197v-198v), a w takiej sytuacji A. Ł. wręczył powódce pismo wypowiedające jej umowę o pracę, a w piśmie tym jako przyczynę tej decyzji wskazano: nieosiągnięcie zadawalających rezultatów pracy w tym, w szczególności w zakresie realizacji celów wskazanych w planie rzeczowo finansowym na rok 2016, w tym niezadawalające wyniki w zakresie pozyskiwania zleceń (ksero akt osobowych, zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc).

Wynagrodzenie powódki na stanowisku Dyrektora Handlowego stanowiło kwotę 8.000,00 zł (k.37).

Od 26 czerwca 2017r. na stanowisko dyrektora handlowego powołany został W. J., uprzednio w marcu 2017r. zatrudniony na stanowisku doradcy (zeznania świadka A. T. k.79-79v). W. J. tego dnia także powołany został przez Prezesa Zarządu na prokurenta Spółki (k.27).

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Roszczenie powódki zasądzenie na jej rzecz od pozwanych (...) S.A. w D. kwoty 24.000,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie jej umowy o pracę, zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie podnieść należy, iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest jednym ze sposobów rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji gdy jedna ze stron stosunku pracy nie chce dalej współpracować z drugą i jest przewidzianym prawem sposobem rozwiązania stosunku pracy. Wypowiedzenie umowy nie może jednak wynikać z arbitralnych decyzji pracodawcy i musi być uzasadnione, co oznacza, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy na zasadzie swobodnego uznania (całkowicie dowolnie). Zgodnie z art. 30 § 4 kp wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony musi być dokonane z konkretnie wskazanej w piśmie przyczyny.

Jak wynika z treści pisma wypowiedającego powódkę umowę pracę, Prezes Zarządu pozwanej spółki postanowił rozwiązać z powódką umowę o pracę, gdyż według niego – nie osiągała ona zadawalających rezultatów pracy, w tym,

w szczególności w zakresie realizacji celów wskazanych w planie rzeczowo finansowym na rok 2016, w tym istniały niezadawalające wyniki w zakresie pozyskiwania zleceń.

W świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego, w ocenie sądu, uznać należy, iż decyzja pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy łączącego strony od roku 2000, z przyczyn sformułowanych w treści tego pisma, była nieuzasadniona.

Oczywiście, powódka jako Dyrektor Handlowy – jak wynika z zapisów zawartych w Stanowiskowej Karcie Pracy, miała za zadanie kierować i koordynować pracą podległego jej Pionu Handlowego, zapewniając efektywność działania Przedsiębiorstwa spółki w zakresie polityki rynkowej i handlowej, a w szczególności do jej obowiązków należało proponowanie możliwych kierunków dywersyfikacji rynków zbytu oraz wyrobów i usług, współuczestniczenie w tworzeniu strategii i nadzór nad realizacją przyjętej strategii w swoim obszarze, pozyskiwanie nowych zamówień, w tym także z obszaru zamówień publicznych, kreowanie strategii marketingowej oraz określanie celów marketingowych, kierowanie działaniami promocyjnymi i reklamowymi, zarządzanie sprzedażą wyrobów i usług.

Jak wynika z schematu organizacyjnego pozwanej spółki obowiązującego w okresie zatrudnienia powódki, Dyrektor Handlowy sprawował nadzór nad D. Marketingu, D. Handlowym Wojskowym i D. Handlowym Cywilnym oraz Zespołem (...) (k.111). Dział Handlowy miał więc przewidziane jako jedno z zasadniczych zadań pozyskanie klienta, czyli- jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, przede wszystkim uzyskanie informacji o przetargach w MON. Wobec tego praca tego D. niewątpliwie miała wpływ na przychody spółki, a tym samym na jej rentowność. Skuteczność działań tego D. zależy jednak od bardzo wielu czynników. Niewątpliwie Dyrektor Handlowy jako kierujący i koordynujący pracą podległego Pionu Handlowego powinien stale dokonywać oceny działania tej komórki organizacyjnej, poszukując możliwości poprawy i wprowadzając konieczne zmiany.

Powódka, jak zeznała słuchana w charakterze strony, wykonywała swoją pracę, zresztą od 2008r., z zaangażowaniem i według niej, postawienie jej zarzutu, iż z jej winy były niezadawalające wyniki w zakresie pozyskiwania zleceń w roku 2016, jest krzywdzące. Powódka przede wszystkim podniosła, a jej zeznania potwierdzili świadkowie: S.C., K.B. i R.W., że pozwana spółka przede wszystkim zajmowała się remontem sprzętu wojskowego i to rynek wojskowy był podstawowym celem działania spółki. Jak zeznała powódka, a jej zeznania potwierdziła świadek R. W., to rynek wojskowy był do 2016r. głównym obszarem, z którego spółka ściągała przychody i w latach wcześniejszych było to blisko 99%, a w latach 2014-2015 88-90% przychodów spółki, a rynek cywilny to była wtedy nisza. Natomiast, jeżeli chodzi o rok 2016, to jak zeznała powódka i świadek R. W., rynek wojskowy wtedy się skurczył, MON organizowało dużo mniej przetargów niż dotąd i okazało się, że jeżeli chodzi o ten rok, to przychody bezpośrednie z tych przetargów to tylko ok.40%. Te zeznania znajdują także potwierdzenie w informacji złożonej przez pozwaną spółkę, co do liczby przetargów latach 2014-2016 (k.40). Zatem skoro dotychczasowy od wielu lat główny odbiorca usług i wyrobów pozwanej spółki nieoczekiwanie zmniejszył liczbę przetargów, w których mogłaby uczestniczyć spółka, to tym samym nieoczekiwanie także dla powódki, możliwość pozyskania klienta ograniczyła się niespodziewanie.

Świadek R. W. zeznała, że powódka wykonywała swoją pracę, w szczególności wtedy w roku 2016, z zaangażowaniem, była- jak to określiła R. W. „kołem napędowym” w spółce, która naciskała na pracowników, także na kadrę kierowniczą, że nie są przyjmowane zamówienia, przez co istnieje ryzyko, że spółka w pewnym momencie nie będzie miała przychodów w związku z odmowami związanymi z brakiem doświadczonych pracowników czy właściwej infrastruktury. Świadek ta podnosiła, że niejednokrotnie powódka mówiła, że oferty są zdobywane przez D. Handlowy, ale zamówienie ostatecznie nie jest w spółce realizowane, bo jest odmowa. R. W. zeznała też, że powódka kładła cały czas nacisk na kadrę kierowniczą, aby wyjść z nowym produktem, żeby pozyskać nowe oferty. Zeznania tego świadka w tym zakresie tj. co do podnoszenia wielokrotnie przez powódkę, iż pozyskiwane oferty nie są realizowane, są absolutnie zgodne z zeznaniami powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc. Jak wynika z zeznań powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc oraz zeznań świadków: R. W., K. B. i S. C., procedura przyjmowania danego zamówienie do wykonania w spółce była taka, że D. Handlowy pozyskiwał konkretną ofertę, rozsyłał zapytania w zakresie możliwości realizacji danego zlecenia do działu technologicznego, pionu technicznego, działu produkcji i działu finansowego, po to aby działy te przedstawiły informacje odnośnie kalkulacji, a więc wyceny materiałów, zużycia materiałów, możliwości

zakupu materiałów, możliwości produkcyjnych, pracochłonności. Jak zeznał świadek K. B. - wówczas kierownik działu logistyki, p.o. dyrektora operacyjnego i szef produkcji, w 2016 roku od sierpnia, ze względu na pełne obłożenie produkcji nie przyjmowano nowych zleceń, szczególnie ze względu na krótkie terminy realizacji lub potencjał techniczny, możliwości wykonawcze tj. brak niezbędnych fachowców. Powódka zeznała, że pod koniec sierpnia 2016r. Dział Handlowy otrzymał zapytanie o możliwość wykonania remontu 10 sztuk transportera pływającego o wartości ok. 3.mln. zł, ale szef produkcji wydał opinię, zaakceptowaną przez Zarząd, że nie ma możliwości przyjęcia tego zlecenia. Zeznania powódki potwierdził przed sądem świadek K. B., który zeznał, że na pewno w roku 2016 był odrzucony jeden poważny kontrakt, bo Zakłady nie były go w stanie wykonać ze względu na krótki termin na wykonanie. Także i świadek S. C. zeznał, że w roku 2016, ale też i w poprzednim roku, były sytuacje, że D. Techniczny odpowiadał, iż spółka nie jest w stanie wykonać zadania z danej oferty przedstawionej przez D. Handlowy ze względu na potencjał techniczny, możliwości wykonawcze tj. brak niezbędnych fachowców.

Zatem stwierdzić należy, że w 2016r. były sytuacje i to nie sporadyczne, że oferty pozyskane przez D. kierowany przez powódkę nie zostały przyjęte do realizacji, bo D. Techniczny, Produkcji zajmowały stanowisko, że Zakład nie jest w stanie wykonać danej oferty ze względu na okoliczności leżące po stronie Zakładu tj. krótkie terminy realizacji lub możliwości wykonawcze, w tym brak niezbędnych fachowców.

Jak zeznała powódka słuchana w trybie art. 299 kpc, podjęła ona działania, w szczególności w roku 2016, aby podjąć w szerszym zakresie działania na rynku cywilnym, ale jak zeznała powódka i świadek K. B., spółka nie posiadała wyrobów na rynek cywilny i dopiero w trakcie roku 2016 zaprezentowany został we wrześniu na Targach wyrób własny spółki na rynek cywilny -kontener siłownia.

Zatem, w ocenie sąd, z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powódka wykonywała, w szczególności w roku 2016 swoje obowiązki przypisane stanowisku Dyrektora Handlowego w należyty sposób tj. z dołożeniem należytej staranności, dążąc w miarę możliwości, aby efekty działania Pionu Handlowego i w ogóle spółki były, mimo zaistniałej w roku 2016 nieoczekiwanej sytuacji związanej z załamaniem się przetargów na rynku wojskowym, możliwie jak najlepsze. Pamiętać należy, że umowa o pracę jest umową starannego działania, a nie umową rezultatu. Oznacza to, że istotą zobowiązania pracownika jest dokładanie należytej staranności w pracy, a nie osiągnięcie konkretnego wyniku. Oczywiście pracodawcy przysługuje prawo doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonanie zadań. Może więc zasadnie przewidywać, że zatrudnienie innej osoby pozwoli na osiągnięcie lepszych efektów pracy (np. wyrok SN z 2 października 1996 r. w sprawie I PRN 69/96, w sprawie II PK 87/14). Jednakże w przypadku, gdy pracodawca wypowiedzi umowę z powodu nieosiągnięcia zakładanych efektów pracy, to zasadność wypowiedzenia zawsze musi być oceniana poprzez kryterium sposobu wywiązywania się z obowiązków pracowniczych. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 kwietnia 2017 r. w sprawie III PK 93/16 wskazał, że immanentną cechą stosunku pracy jest ryzyko gospodarcze pracodawcy, dlatego zatrudnionych nie mogą spotkać negatywne sankcje, jeśli nie mają wpływu na nieosiągnięcie zakładanych wyników i nie można im zarzucić niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków (np. wyrok SN z 4 kwietnia 2017 r. w sprawie III PK 93/16).

Poza sporem jest, że powódka- zgodnie z zakresem swoich obowiązków, wraz z dyrektorami pozostałych Pionów, uczestniczyła w tworzeniu przez Zarząd Spółki planu rzeczowo- finansowego na rok 2016 i także zgodnie z zakresem swoich obowiązków, miała sprawować nadzór nad realizacją przyjętego planu w swoim obszarze, czyli w Pionie Handlowym, także w zakresie strategii marketingowej.

W tym miejscu należy podnieść, że plan rzeczowo-finansowy, jak sama nazwa na to wskazuje, jest dokumentem planistycznym umożliwiającym planowanie działań w danym roku. Celem tego dokumentu jest przygotowanie kompleksowego planu działania na rok budżetowy, określone zostają w nim cele operacyjne w poszczególnych obszarach, z uwzględnieniem posiadanych zasobów i kompetencji wpisujących się w ogólną strategię spółki. Plany rzeczowo-finansowe pozwalają w sposób zwarty, zwięzły i przejrzysty opisać wszystkie zaplanowane potrzeby na nadchodzący okres planowania oraz zestawić i zsumować ich koszty.

Jak wynika z zapisów w treści planu rzeczowo- finansowego na rok 2016 pozwanej spółki – (...), plan ten został opracowany na podstawie danych dotyczących umów gwarantowanych na rok 2016 oraz szacunkowych założeń odnośnie dodatkowego asortymentu, który spółka z dużym prawdopodobieństwem może pozyskać. Dalej tam zapisano, że szacunki, zarówno w zakresie przychodów, jak i kosztów, opierają się na danych historycznych, przy uwzględnieniu realnych uwarunkowań oraz ograniczeń rynkowych. Jak zapisano w pkt 3.1 tego planu, realizacja tego planu jest uzależniona od szeregu czynników, zarówno niezależnych od spółki tj. zewnętrznych, przez które należy rozumieć zmiany koncepcji funkcjonowania przemysłu obronnego i przedsiębiorstw zbrojeniowych w Polsce, rozszerzenie współpracy kooperacyjnej w ramach grupy (...) S.A., silna konkurencja generowana głównie przez licznie pojawiające się firmy prywatne, wielkość środków finansowych przeznaczonych na realizację projektów badawczo-rozwojowych będących w obrębie zainteresowań spółki. Realizacja planu jest uzależniona też od czynników wewnętrznych związanych z organizacją firmy tzw. wewnętrznymi czyli słabą konkurencyjnością spółki wśród licznie pojawiających się w ostatnich latach firm małych działających na rynku remontów sprzętu wojskowego. Oczywiście plan ten, jak każdy inny plan, wyznacza też cele, w tym sprzedażowe, jakie mają być w roku 2016 osiągnięte, określa także strategię i taktykę działania, aby cele osiągnąć.

Jednakże, plan ten opracowywany był na przełomie roku 2015 i 2016 i jak zeznała świadek R. W.- Dyrektor Finansowy pozwanej spółki, plan ten jest symulacją kosztów-przychodów, aby zbudować ten plan w taki sposób, żeby wynik był bliski zeru, bo przy opracowywaniu tego planu podstawowym wytycznym ze strony Zarządu spółki było, aby uzyskać wynik plus minus z niewielkim zyskiem czy zbliżonym do zera. Świadek ta, a także powódka słuchana w trybie art. 299 kpc podały, iż kolejnym czynnikiem budowania tego planu była analiza umów wieloletnich, które były w posiadaniu spółki, przy czym przy konstruowaniu planu, po to aby zrównoważyć przychody z kosztami i uzyskać wynik oczekiwany, to wartość była doszacowywana na podstawie danych historycznych, aby razem z tymi stałymi kontraktami uzyskać poziom bliski zeru. Jak zeznała świadek R. W. oraz co zapisano w pkt 3.2 planu rzeczowo- finansowego- k.113-114, według tego planu, szacowane przychody na rok 2016 ustalono na kwotę 13 mln zł, na tamten czas wartość podpisanych umów opiewała na kwotę ok. 3 mln zł netto, a pula wartości doszacowanej to było ok. 10 mln zł. Plan ten, ustalony Uchwałą Zarządu został następnie przedłożony Radzie Nadzorczej pozwanej spółki i przez nią zatwierdzony, a więc był obowiązujący. Zatwierdzony przez Radę Nadzorczą plan rzeczowo finansowy na rok 2016 nie był potem przez Radę Nadzorczą zaktualizowany, choć – jak zeznała świadek R. W., w trakcie roku 2016 zbudowany był przez Zarząd spółki plan aktualizacyjny, który korygował zbudowany plan do realnych przychodów według stanu na koniec września 2016r. Sąd w tym zakresie dał wiarę zeznaniom świadka R. W., bo jej zeznania są, w ocenie sądu prawdziwe; sąd mając możliwość bezpośredniego kontaktu z tym świadkiem uznał, że są szczere, a nadto pozwany pracodawca nie zaprzeczył iżby w trakcie trwania roku 2016 Zarząd spółki miał podejmował działania zmierzające do zaktualizowania zatwierdzonego planu. Ta okoliczność, czyli chęć aktualizacji planu do realnych przychodów według stanu na koniec września 2016r. świadczy o tym, że w trakcie tego roku Zarząd miał świadomość, iż z uwagi na nieoczekiwane załamanie rynku wojskowego, założenia zawarte w planie nie mogą być zrealizowane, a ta okoliczność z kolei świadczy o tym, że powódka, kierując D. Handlowym nie miała realnych możliwości aby zrealizować cele założone w planie.

Poza sporem jest, że planowana – w tym planie, sprzedaż na rok 2016 nie została osiągnięta. Jednakże, jak to wyżej podniesiono, związane to było z faktem, że w momencie planowania nikt w spółce, a w szczególności powódka, nie mieli wiedzy, jakie będą założenia MON, co do liczby ogłoszonych przetargów w roku 2016, a jak to zeznała powódka oraz świadkowie: R. W., S.C. i K.B. oraz co wynika z zapisów w pkt 4.1.3 (Rynek docelowy) planu rzeczowo- finansowego, działalność pozwanej spółki skierowana była przede wszystkim na rynek wojskowy, większość realizowanych zamówień pozyskiwana była w drodze przetargów, zgodnie z prawem zamówień publicznych i pochodzi z MON. Plan ten był konstruowany na przełomie roku 2015 i 2016, a więc oczywistym jest, że wtedy nikt w spółce nie miał przecież wiedzy na temat jakie oferty mogą pojawić się na rynku w roku 2016, które mogą być przyjęte do realizacji przez pozwaną spółkę i dlatego, co jest oczywistym, to dane historyczne były bazą dla szacowania potrzebnych przychodów- co wyraźnie zapisano we Wstępie tego planu. Jak już wyżej podniesiono, sytuacja na rynku odbiorców usług i wyrobów w roku 2016 okazała się w rzeczywistości zupełnie inna niż była dotychczas i dane historyczne przyjęte jako baza planu na rok 2016 okazały się nieadekwatne do zaistniałej sytuacji, bo przede wszystkim w roku 2016

odbior produktów i usług oferowanych przez spółkę na rynek wojskowy był dużo niższy niż dotąd, MON ogłaszało dużo mniej przetargów, nadto szereg innych ofert pozyskiwanych przez D. Handlowy nie było przyjmowanych do realizacji. Nie można więc postawić powódce zarzutu iż nie zrealizowała ona celów wskazanych w planie rzeczowo-finansowym na rok 2016, bo plan ten nie tylko w zakresie pozyskiwania ofert nie został zrealizowany, tylko ogólnie cele sprzedażowe nie zostały osiągnięte. Jednakże, jak już wyżej podniesiono, ta sytuacja zaistniała w 2016 roku związana była z okolicznościami niezależnymi od pracy powódki, o czym była mowa wyżej. Zresztą nie można rozliczać jednego z Dyrektorów Pionów, że Pion przez niego kierowany nie osiągnął zamierzeń zawartych w planie, bo plan ten tworzony był na początku roku 2016 i – jak wyżej podniesiono, wiele czynników miało wpływ na jego niezrealizowanie, o czym była mowa wyżej.

Reasumując, zdaniem sądu, za absolutnie nieuzasadnione uznać należy działania Prezesa A. Ł., który przecież dopiero co objął stanowisko Prezesa Zarządu i który- już w niedługim czasie podjął kroki zmierzające do dokonania zmiany na stanowisku Dyrektora Handlowego, bez żadnych rozmów z powódką na temat jej pracy oraz w sytuacji, gdy miał świadomość, jako że pracował w tej spółce od lipca 2016r., że w roku 2016 nastąpiło załamanie na rynku wojskowym, który był dotąd głównym odbiorcą wyrobów i usług. Podnieść należy, że pracodawca oczywiście jest uprawniony do zmiany stanu osobowego pracowników przez zwalnianie, według niego, tych nieefektywnych pracowników dla osiągnięcia poprawy niesatysfakcjonujących wyników. Jednakże aby wypowiedzenie złożone w wypadku nieosiągnięcia oczekiwanych rezultatów mogło być uznane za uzasadnione, dążenie pracodawcy do usprawnienia pracy powinno mieć charakter rzeczywisty, być realizowane w dobrej wierze i znajdować usprawiedliwienie w okolicznościach faktycznych (np. wyrok SN z 2 sierpnia 1985 r., sygn. akt I PRN 61/85). Reasumując, wypowiedzenie z powodu nieosiągnięcia zadawalających rezultatów pracy będzie zasadne, gdy pracodawca będzie mógł przypuszczać, że znajdzie pracowników, którzy zrealizują powierzone zadania w stopniu przez niego wymaganym. W ocenie sądu, twierdzenia Prezesa pozwanej spółki, iż powódka nie miała talentu menedżerskiego, nie mogła dalej pracować jako Dyrektor Handlowy, a ktoś inny zatrudniony na to stanowisko z zewnątrz będzie realizował zadania lepiej, są niczym nieudowodnione. Pamiętać należy, że powódka pracowała jako Dyrektor Handlowy w tej spółce od 2008r., była też w pewnym okresie członkiem zarządu, otrzymywała nagrody za swoją pracę, znała- z racji długoletniej pracy w tej spółce zagadnienia handlowe, miała właściwe wykształcenie, w tym studia podyplomowe ostatnio sfinansowane przez pozwaną spółkę, a więc wydaje się, że podjęcie przez zarządzającego spółką jednoosobowo, zaraz po objęciu tej funkcji, zamiaru zdjęcia z tego stanowiska długoletniego pracownika, a zatrudnienia na to miejsce osoby z zewnątrz, było nieuzasadnione obiektywnie istniejącymi przesłankami.

Podsumowując ocenę dowodów zebranych w sprawie, to podnieść należy, że zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc sąd obdarzył wiarą w całości, bo są logiczne, konsekwentne, poparte dowodami w postaci zeznań świadków: R. W., S.C., K.B., a także zgodne są z dokumentami złożonymi do akt sprawy, a w szczególności z zapisami planu rzeczowo- finansowego na rok 2016 i kserokopia akt osobowych. Sąd obdarzył wiarą zeznania świadka R. W. w całości, bo są one zgodne z zeznaniami świadków: S.C., K.B. oraz A. T., nie są też sprzeczne z zebrany materiałem dowodowym - co do istotnych okoliczności, a nadto sąd mając możliwość bezpośredniego kontaktu ze świadkiem, uznał że są szczerze. Zeznania te także korelują z dokumentami złożonymi do akt sprawy, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Zeznania świadków: S.C. i K.B. sąd obdarzył wiarą w całości, bo są one zgodne ze sobą, nie są kwestionowane przez żadną ze stron. Zeznania świadka A. T. – co do istotnych okoliczności sąd obdarzył wiarą, bo są one zgodne z dokumentami znajdującymi się w aktach sprawy. Zeznania Prezesa zarządu pozwanej Spółki A.Ł. sąd obdarzył wiarą, z tym że nie podzielił jego oceny wykonywania przez powódkę pracy na stanowisku Dyrektora Handlowego. Zeznania świadka P. C. (k.80v-81) nie wniosły nic do sprawy i nie zostały poddane analizie przez sąd.

Wobec tego, sąd na podstawie art. 45 § 1 kp w zw z art. 47¹ kp zasądził na rzecz powódki odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie jej umowy o pracę.

Natomiast żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz od pozwanej spółki na podstawie przepisów ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90 poz. 844 ze zm.) odprawy, nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 8 w zw. z art. 10 ust 1 i art. 1 ust 1 ustawy, prawo do świadczenia w postaci odprawy ustawy nabywa pracownik, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli ta przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy była wyłącznym powodem zwolnienia pracownika. W tym miejscu podnieść należy, iż aktualne brzmienie art. 1 ust 1 (także i art. 10 ust 1) ustawy różni się w swoim brzmieniu od tego, jakie zamieszczone było w poprzednio obowiązującej ustawie z dnia 28 grudnia 1989r. i nowe brzmienie ustawy nie posługuje się kryterium zmniejszenia zatrudnienia, a dotychczasowy katalog leżących po stronie pracodawcy przyczyn rozwiązania stosunku pracy zastąpiono w niej ogólnym zwrotem „przyczyn niedotyczących pracownika”. Już tylko z tytułu obecnie obowiązującej ustawy wynika, że stosowanie jej przepisów jest przewidziane w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, a nie jak poprzednio - z przyczyn dotyczących pracodawcy. Przyczynami niedotyczącymi pracownika są wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, a zatem przyczyny leżące po stronie pracodawcy i inne obiektywne, które nie leżą po stronie pracodawcy, ale również nie leżą po stronie pracownika, a które jednak stanowią wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy jako niedotyczącą pracownika (np. wyroki z 24 marca 2011 r. w sprawie IPK 185/10).

Powódka domaga się zasądzenia na jej rzecz odprawy, podnosząc, że wyłączną przyczyną wypowiedzenia jej umowy o pracę były przyczyny jej niedotyczące, bo wypowiedzenie to zostało jej wręczone po tym, jak odmówiła przyjęcia innych warunków pracy i pracy, związanych z obniżką jej dotychczasowego wynagrodzenia do kwoty 4200 zł oraz powódka podnosiła, że w tamtym czasie w spółce pracodawca wypowiedział też umowy o pracę innym pracownikom oraz obniżył też wynagrodzenia innym pracownikom.

Pozwany pracodawca zaś podnosi, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę związane było nie z powodu chęci redukcji kosztów związanych z likwidacją stanowiska, tylko wobec uznania przez Prezesa zarządu, iż powódka nie jest właściwą osobą na zajmowanym stanowisku i stąd pojawiła się propozycja zatrudnienia powódki na niższym stanowisku pracy.

W ocenie sądu, zebrany w sprawie materiał dowodowy nie daje żadnych podstaw do uznania, iż przyczyną wypowiedzenia powódce stosunku pracy były przyczyny jej niedotyczące – w rozumieniu przepisów w/w ustawy. Sąd wprawdzie – jak wyżej podniesiono, uznał że decyzja pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę z przyczyn wskazanych w piśmie wypowiadającym umowę - nie osiągała ona zadawalających rezultatów pracy, w tym, w szczególności w zakresie realizacji celów wskazanych w planie rzeczowo finansowym na rok 2016, w tym istniały niezadawalające wyniki w zakresie pozyskiwania zleceń, jest nieuzasadniona; jednakże faktem przecież pozostaje, że taka wyłączna przyczyna została wskazana w treści wypowiedzenia i jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, nie istniała inna przyczyna, która by powodowała, że pozwany pracodawca taką decyzję wobec powódki podjął.

Korzystny dla pracownika wynik sporu o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, nie przesądza o zasadności dochodzonego równocześnie roszczenia o odprawę pieniężną, bo przesłanką zasądzenia tego świadczenia wcale nie jest niezgodność wypowiedzenia z przepisami (jego bezzasadność), ale rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnień (grupowych lub indywidualnych) spowodowanych przyczynami niedotyczącymi pracownika. Przyczyny te muszą faktycznie zaistnieć, a ciężar udowodnienia tych okoliczności obciąża pracownika (art. 6 kc w zw. z art. 300 kp).

Przyczyna zaś wskazana w przedmiotowym wypowiedzeniu dotyczy tylko okoliczności leżących po stronie powódki. Wskazać w tym miejscu należy, iż zgodnie z orzecznictwem SN - zachodzi obowiązek ustalenia, czy pracodawca uzewnętrznił jakąkolwiek podstawę wypowiedzenia w toku procesu, a jeżeli tak to czy ona dotyczy pracownika. Ciężar dowodu w zakresie wykazania, że nieujawnione przyczyny rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy dotyczą

osoby pracownika (co wyłącza nabycie prawa do odprawy), może w niektórych okolicznościach obciążać pracodawcę (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 30 września 2009 r. w sprawie IIPK 84/09).

W ocenie sądu, należy dać wiarę zeznaniom Prezesa Zarządu A. Ł. słuchanego w trybie art. 299 kpc, iż podejmując decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką miał on swoje własne przeświadczenie, że powódka nie jest właściwą osobą na stanowisku Dyrektora Handlowego i po prostu chciał dokonać zmiany na tym stanowisku, bo uważał, że ktoś inny sobie lepiej poradzi. Jak już wyżej podniesiono, taka ocena pracy powódki dokonana przez Prezesa Zarządu pozwanej spółki- w świetle ustalonego stanu faktycznego, nie została zaakceptowana przez sąd i dlatego z tego tytułu zasądzone zostało na rzecz powódki odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie jej umowy o pracę. Natomiast z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, iżby istniały jakieś przyczyny nie dotyczące pracy powódki, które by miały wpływ na podjęcie przez Prezesa tej decyzji wobec niej i które byłyby w dodatku tymi wyłącznymi przyczynami. Pamiętać bowiem należy, że przepis art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. mówi o tym, że przyczyny nie dotyczące pracownika muszą stanowić wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy - Konieczność rozwiązania stosunku pracy, o której mowa w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r., musi być powiązana z celem i funkcjonowaniem stosunku pracy łączącego strony oraz nie może mieć dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących osoby pracownika, a zwłaszcza w sposobie wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, bo wówczas przyczyna wypowiedzenia nie ma charakteru wyłącznego (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2008 r. a w sprawie I PK 22/08).

W ocenie sądu, przyczyną podjęcia przez Prezesa A. Ł. decyzji o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy były okoliczności dotyczące osoby powódki tj. wywiązywania się przez nią z obowiązków, a nie przyczyny jej nie dotyczące. Jak zeznały A. T. i R. W., w tamtym czasie tj. w marcu 2017r. pozwany pracodawca podejmował decyzje o wypowiedzeniach stosunków pracy innym pracownikom spółki, ale jak wskazała świadek A. T., jako przyczyny wskazywano likwidację stanowisk pracy. Te fakty jednak nie mają, w ocenie sądu, żadnego związku z decyzją pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę.

Zatem żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz od pozwanego pracodawcy odprawy na podstawie przepisy ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, sąd oddalił.

Wobec tego sąd orzekł jak w sentencji.

Nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności uzasadnia przepis art. 477² §1 kpc.

O kosztach procesu sąd orzekł w oparciu o przepis art. 100 kpc, który to przepis stanowi, że w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Przepis ten stosowany jest min. w wypadku, kiedy obie strony procesu w równym lub różnym stopniu wygrały i przegrały proces. Taka sytuacja zaistniała w przedmiotowej sprawie, a zatem sąd wzajemnie zniósł koszty pomiędzy stronami.