

# UZASADNIENIE

Powód A. G. wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Dobrej kwoty 16.500 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi w stosunku rocznym od dnia następnego po doręczeniu pozwanej odpisu pozwu.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że był zatrudniony u pozwanej od 1 lipca 2017 r. na podstawie bezterminowej umowy o pracę. W dniu 30 marca 2020 r. pozwana wypowiedziała umowę o pracę łączącą strony podając jako przyczynę istniejący stan zagrożenia epidemii wywołany wirusem (...) i związaną z tym sytuację ekonomiczną bezpośrednio przekładającą się na spadek zamówień, jak i brak możliwości zapewnienia bieżących zakupów surowców materiałowych, brak możliwości utrzymania ciągłości dostaw do odbiorców wynikającą m.in. z ograniczeń w transporcie, wiążącą się z koniecznością ograniczenia kosztów, w tym kosztów zatrudnienia. Pozwana wskazała również, że zakres obowiązków na zajmowanym stanowisku czyni niecelowym powierzenie powodowi pracy zdalnej. A sam powód w ostatnim rozliczonym okresie (za lata 2018-2019) nie osiągnął wyznaczonych celów sprzedażowych.

Zdaniem powoda przyczyny wypowiedzenia były ogólnikowe. Powodowi nie wyjaśniono, na czym miały polegać ograniczenia kosztów zatrudnienia. Co więcej, pozwana zatrudniła nowych pracowników na stanowiskach związanych ze sprzedażą. Nigdy też pozwana nie sprecyzowała celów sprzedażowych powoda. Sam wynik sprzedaży uzależniony jest od wielu czynników, które stanowią ryzyko pracodawcy i nie mogą stanowić podstawy wypowiedzenia umowy o pracę. Pracownik nie ponosi ryzyka związanego z działalnością gospodarczą pracodawcy, w szczególności w zakresie wyników sprzedaży.

Powód zgłosił zarzut niewłaściwej reprezentacji pracodawcy przy składaniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości. Swoje stanowisko argumentowała tym, iż wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązywania umów o pracę. Pracodawca ma prawo takiego doboru pracowników, który zapewni najlepszą i najbezpieczniejszą realizację wykonywanych zadań.

Wprowadzenie stanu epidemii, z którym wiązało się wiele ograniczeń w zakresie przemieszczania się, gromadzenia, zmusiło pozwaną do ograniczania wydatków i poszukiwania oszczędności. Kolejne ograniczenia utrudniły realizację zadań i bieżące prowadzenie działalności. Pozwana miała trudności w zorganizowaniu sposobu produkcji i działalności w płynnym w stopniu niezagrażającym stabilizacji finansowej. Kontrahenci, niepewni przyszłości, wstrzymywali decyzje co do zamówień i terminów ich realizacji. Stanowiło to podstawę decyzji o ograniczeniu zatrudnienia.

Pozwana wzięła też pod uwagę, iż powód był zatrudniony na stanowisku dyrektora ds. techniczno-handlowych. Według niej takie stanowisko nie było niezbędne w jej strukturze organizacyjnej, a obowiązki powoda mogły być wykonywane przez innych pracowników. Tworząc stanowisko powoda liczyła na to, że praca na nim będzie przynosić wymierne efekty. Jednak skuteczność powoda okazała się niska. Nie mniej jednak pozwana nie chciała wypowiadać powodowi umowy o pracę od razu po uzyskaniu wyników sprzedaży. Jednakże wobec konieczności podjęcia działań oszczędnościowych, miała prawo kierować się wymiernymi efektami pracy powoda.

Pozwana zaprzeczyła, by istniały inne przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, aniżeli wyartykułowane w nim.

Zarzut braku reprezentacji pracodawcy przy wypowiedzeniu umowy o pracę uznała za nieuzasadniony.

## ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Pozwana świadczy na rzecz swoich kontrahentów usługi w zakresie projektowania i wykonywania kompleksowych systemów zautomatyzowanych urządzeń do transportu magazynowego towarów.

Początkowo nie posiadała komórki organizacyjnej odpowiedzialnej za pozyskiwanie klientów. Swoje usługi wykonywała na rzecz podmiotów, które reprezentowały inwestorów. Za współpracę z tymi podmiotami odpowiedzialny był dyrektor techniczny – Ł. B..

W 2016 r. prezes zarządu pozwanej B. D. podjęła decyzję o utworzeniu w strukturze pozwanej stanowiska dyrektora ds. techniczno-handlowych, który miał zająć się bezpośrednim pozyskiwaniem klientów z pominięciem firm pośredniczących.

**Dowód:**

- dokumentacja zdjęciowa k. 55-65

- zeznania Ł. B. k. 68-71v

- zeznania K. Z. k. 77-77v

W realizacji w/w decyzji, w dniu 1 lipca 2016 r. strony nawiązały stosunek pracy, w ramach którego powód świadczył na rzecz pozwanej pracę na stanowisku dyrektora regionalnego ds. techniczno-handlowych. Od 1 lipca 2017 r. podstawą tego stosunku była umowa o pracę na czas nieokreślony.

**Dowód:**

- umowy k. B5.1, B5.4 akt osobowych

- zeznania Ł. B. k. 68-71v

Do zadań powoda na zajmowanym stanowisku należało pozyskiwanie klientów, spotkanie się z nimi w celu ustalenia ich potrzeb, wypracowywanie wspólnie z nimi koncepcji systemu, negocjowanie warunków współpracy, podpisywanie umów i bieżąca obsługa klientów. Ostateczna decyzja o nawiązaniu współpracy i jej warunkach należała do zarządu pozwanej. Sam proces wykonania systemów podlegał dyrektorowi ds. projektów.

Z uwagi na swoją złożoność, proces od rozpoczęcia współpracy do zakończenia realizacji inwestycji trwać mógł od kilku miesięcy do 3 lat. Dlatego aktywność powoda w danym roku kalendarzowym nie musiała znajdować odzwierciedlenia w wartości zrealizowanych umów.

Powód podlegał bezpośrednio zarządowi pozwanej. Z nim też ustalił, że jako jedyny z osób zatrudnionych na stanowisku dyrektora, oprócz wynagrodzenia zasadniczego, będzie otrzymywał wynagrodzenie prowizyjne w wysokości 2% zrealizowanych zamówień, które pozyskał.

**Dowód:**

- zeznania Ł. B. k. 68-71v

- zeznania K. Z. k. 77-77v

- przesłuchanie A. G. k. 90-91

- przesłuchanie B. D. k. 91-91v

Co roku powód był informowany w formie wiadomości elektronicznej, o oczekiwaniach pozwanej w zakresie wartości projektów, jakie ma pozyskać w danym roku kalendarzowym. W roku 2019, podobnie jak w roku 2018, w oparciu o wcześniejsze wyniki pozwanej powód miał pozyskać projekty, których realizacja warta będzie co najmniej 4.000.000 zł. Powód nikomu nie zgłaszał zastrzeżeń, że wartość ta jest niemożliwa do osiągnięcia.

W roku 2017 łączna wartość zrealizowanych kontraktów, które powód pozyskał wyniosła 5.109.362,24 zł, w roku kolejnym wzrosła aż do 26.070.011,53 zł. Rok 2019 został zamknięty wartością 211.393 zł, a w pierwszym kwartale 2020 r. stanowiła kwotę 11.440 zł.

**Dowód:**

- zestawienie k. 84
- zeznania Ł. B. k. 68-71v
- zeznania K. Z. k. 77-77v
- przesłuchanie A. G. k. 90-91
- przesłuchanie B. D. k. 91-91v

Aż do grudnia 2019 r. powód nie sygnalizował trudności z realizacją planowanej wartości zrealizowanych umów na rok 2019. Wtedy to zostało zorganizowane spotkanie, podczas którego przedstawił prezentację podsumowującą jego pracę. Wynikało z niego, że w ciągu całego roku 2019 opracował i wysłał 86 ofert o łącznej wartości 50.523.397 zł. Z tego tylko w sześciu przypadkach doszło do zawarcia umowy z kontrahentem. Wartość ofert, w odniesieniu do których zawarto umowy wynosiła 143.470 zł, co stanowiło 3,59% planu. W toku pozostawały postępowania co do ośmiu ofert na łączną kwotę ponad 2.500.000 euro. Powód nie tłumaczył, dlaczego wykonał plan w tak niewielkim zakresie.

**Dowód:**

- wydruk prezentacji k. 26-33
- zestawienie k. 84
- zeznania Ł. B. k. 68-71v
- zeznania K. Z. k. 77-77v
- przesłuchanie A. G. k. 90-91
- przesłuchanie B. D. k. 91-91v

Powód był jedyną osobą zajmującą się w pozwanej relacjami handlowymi z klientami aż do marca roku 2020, kiedy to pozwana zdecydowała się na poszerzenie zakresu świadczonych usług o laserowe cięcie oraz gięcie elementów stalowych zamówionych przez klientów. W celu obsługi tychże klientów pozwana zatrudniła nowego pracownika - L. B., która objęła stanowisko doradcy techniczno-handlowego.

L. B. nie obsługiwała klientów zlecających pozwanej budowę systemów automatyki magazynowej. Przyjmowała ona zamówienia od klientów na wykonanie konkretnego elementu. Następnie wyceniała koszt wykonania takiego elementu, i po uzyskaniu akceptacji przełożonego Ł. B., przedstawiała ofertę klientowi. Cena za wykonanie poszczególnych elementów wahała się od 300 zł do 2.000 zł.

**Dowód:**

- dokumentacja zdjęciowa k. 55-65
- zeznania Ł. B. k. 68-71v
- zeznania L. B. k. 71v-72

- zeznania K. Z. k. 77-77v

- przesłuchanie B. D. k. 91-91v

Stan epidemii wprowadzony w marcu 2020 r. ograniczył możliwość pozyskania nowych klientów przez pozwaną. Wynikało to z wprowadzonych obostrzeń w zakresie gromadzenia się i przemieszczania na terytorium Polski oraz poza nim. Co więcej, owe obostrzenia i niepewność sytuacji ekonomicznej skłoniła pozyskanych już kontrahentów pozwanej do wstrzymania się z realizacją rozpoczętych projektów lub wycofania z nich. Przełożyło się to negatywnie na sytuację ekonomiczną pozwanej i rokowania na przyszłość.

W tej sytuacji B. D., aby uchronić pozwaną przed likwidacją, jeszcze w marcu 2021 r. zdecydowała się na obniżenie kosztów funkcjonowania pozwanej, w tym kosztów zatrudnienia. Skierowała do osób kierujących poszczególnymi działami pozwanej prośbę o wskazanie osób, z którymi stosunek pracy mógłby zostać rozwiązany. Nadto z pracownikami, w tym z powodem, zawarto porozumienia zmieniające umowy o pracę, na mocy których zawieszono wypłacanie dodatków do wynagrodzenia (nagród jubileuszowych, premii półrocznej, premii frekwencyjnej, premii za niepalenie w godzinach pracy oraz dofinansowanie do obiadów) na okres od 1 kwietnia 2020 r. do 31 grudnia 2020 r. W porozumieniach wskazano, że przyczyną ich zawarcia jest stan zagrożenia wywołany epidemią (...)19 i związana z nim sytuacja ekonomiczna bezpośrednio przekładająca się na widoczny już spadek zamówień, jak i brak możliwości zapewnienia bieżących zakupów surowców materiałowych, brak możliwości utrzymania ciągłości dostaw do odbiorców wynikający m.in. z ograniczeń w transporcie, wiążący się z koniecznością ograniczenia kosztów, w tym kosztów zatrudnienia.

**Dowód:**

- porozumienie k. B6.1 akt osobowych

- zeznania Ł. B. k. 68-71v

- zeznania K. Z. k. 77-77v

- przesłuchanie B. D. k. 91-91v

W dniu 26 marca 2020 r. B. D. udzieliła Ł. B. pełnomocnictwa do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy, w tym do rozwiązywania stosunków pracy.

**Dowód:**

- pełnomocnictwo k. 24

- zeznania Ł. B. k. 68-71v

W dniu 30 marca 2020 r. pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę podając jako przyczynę istniejący stan zagrożenia epidemii wywołany wirusem (...) i związaną z tym sytuację ekonomiczną bezpośrednio przekładającą się na spadek zamówień, jak i brak możliwości zapewnienia bieżących zakupów surowców materiałowych, brak możliwości utrzymania ciągłości dostaw do odbiorców wynikającą m.in. z ograniczeń w transporcie, wiążącą się z koniecznością ograniczenia kosztów, w tym kosztów zatrudnienia. Pozwana wskazała również, że charakter wprowadzonych zakazów przemieszczania się, jak i zakaz zgromadzeń i spotkań oraz zakres obowiązków na zajmowanym stanowisku czyni niecelowym powierzenie powodowi pracy zdalnej. A sam powód w ostatnim rozliczonym okresie, t.j. za cały rok 2019 i pierwszy kwartał 2020 r. nie osiągnął zamierzonej efektywności sprzedaży- nie osiągnął wyznaczonych celów sprzedażowych.

Oświadczenie pozwanej złożył powodowi Ł. B. odczytując jego treść. Powód nie zgłosił mu żadnych uwag co do przyczyny wypowiedzenia.

**Dowód:**

- wypowiedzenie k. C1.1 akt osobowych
- notatka k. C1.2 akt osobowych
- zeznania Ł. B. k. 68-71v
- przesłuchanie B. D. k. 91-91v

W okresie wypowiedzenia powodowi powierzono obsługę, wspólnie z Ł. B., zamówień na usługi laserowego cięcia i gięcia stali.

Po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem pozwana nie zatrudniła nikogo z tożsamym zakresem obowiązków. Obsługę projektów długoterminowych pozyskanych wcześniej przez powoda przejął Ł. B..

Obecnie pozwana pozyskuje zamówienia przez pośredników współpracujących z klientami końcowymi.

**Dowód:**

- zeznania Ł. B. k. 68-71v
- zeznania Ł. B. k. 71v-72
- przesłuchanie A. G. k. 90-91

**Sąd zważył, co następuje:**

Stan faktyczny w sprawie ustalony został w oparciu o dowody z dokumentów przedłożonych przez strony, zeznania świadków oraz przesłuchanie stron.

Walor dowodowy dokumentów nie był kwestionowany przez strony. Również Sąd nie dopatrył się okoliczności podważających ich wartość dowodową. Osobowe źródła dowodowe przedstawiały spójną wersję zdarzeń, a rozbieżności odnosiły się głównie do efektywności pracy powoda w roku 2019 oraz przyczyn nieosiągnięcia przez powoda wyniku finansowego oczekiwanego przez pozwaną. Kwestie te zostaną omówione w dalszej części uzasadnienia.

Podstawy prawnej żądania powoda należało upatrywać w art. 45 § 1 k.p. Zgodnie z jego treścią, 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.

Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2001 r. I PKN 370/00). W myśl art. 45 § 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny określonych w tym przepisie roszczeń. Zgodnie ze wskazanym przepisem sąd orzeka o odszkodowaniu lub bezskuteczności wypowiedzenia/przywróceniu do pracy w przypadku ustalenia, że wypowiedzenie umowy zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa - art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r., I PKN 641/99). Z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia.

Wymóg skonkretyzowania przyczyny rozwiązania umowy bez wypowiedzenia obejmuje precyzyjne wskazanie co jest przyczyną ustania zatrudnienia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą dla oceny, czy oświadczenie w okolicznościach danej sprawy było uzasadnione. Konkretność przyczyny jest zachowana, gdy pracodawca odpowiednio ją uszczegółowi, bądź wskaże kategorię zdarzeń, o ile z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy decyzji pracodawcy 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 Sądu Najwyższego z 4 listopada 2008 r., sygn. II PK 82/08).

Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma zatem miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo gdy jest ona niedostatecznie konkretna, i przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. W orzecznictwie sądowym przyjmuje się jednak, iż nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę w jego oświadczeniu przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że ta była mu znana (por. orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, z dnia 11 stycznia 2011 r., I PK 152/10, 16 maja 2019 r., sygn. II PK 117/18).

Odnosząc się zaś w następnej kolejności do wagi przyczyny wskazać należy, że w ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem jej rozwiązania. W tym przypadku uzasadnioną przyczyną mogą być okoliczności leżące po stronie pracownika, choćby wynikały ze względów obiektywnych i nie były przez niego zawinione. Przyczynami dotyczącymi pracownika są, na przykład, okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz z jego osobą. Przyczyny dotyczące pracownika mogą być niezawinione przez niego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2011 r., sygn. I PK 152/10, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2009 r., sygn. II PK 108/08, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 r., sygn. I PK 79/07, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r., sygn. I PKN 715/00).

W oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę pozwana wskazała dwie przyczyny. Pierwszą z nich był istniejący stan zagrożenia epidemii wywołany wirusem (...) i związana z tym sytuacja ekonomiczna bezpośrednio przekładająca się na spadek zamówień. Brak możliwości zapewnienia bieżących zakupów surowców materiałowych. Brak możliwości utrzymania ciągłości dostaw do odbiorców wynikający m.in. z ograniczeń w transporcie i wiążący się z koniecznością ograniczenia kosztów, w tym kosztów zatrudnienia.

Zdaniem Sądu pozwana mogła sformułować ją w sposób mniej skomplikowany, bez posługiwania się formą zdania wielokrotnie złożonego. Upraszczając, istota tej przyczyny sprowadza się do tego, iż pozwana zdecydowała się na zmniejszenie kosztów ponoszonych w związku z zatrudnianiem pracowników (kosztów zatrudnienia) poprzez likwidację stanowiska powoda. Impulsem do tego działania była sytuacja wywołana pandemią wirusa (...), t.j. spadek składanych zamówień, a przez to zmniejszenie środków na finansowanie bieżącej działalności, w tym zakupów materiałów wykorzystywanych w procesie produkcji. Brak wyraźnego wskazania w treści wypowiedzenia, że ograniczenie kosztów zatrudnienia ma nastąpić przez likwidację stanowiska powoda nie stanowi o wadliwości tego wypowiedzenia. Zestawienie w jednym rzędzie okoliczności wypowiedzenia umowy o pracę z ograniczeniem kosztów zatrudnienia nie powinno nastroczać trudności w wyinterpretowaniu, że pracodawca zdecydował się właśnie na likwidację stanowiska pracy jako sposób na obniżenie kosztów zatrudnienia.

Z materiału dowodowego w postaci zeznań świadków Ł. B., K. Z. oraz przesłuchania B. D. wynika, iż epidemia koronawirusa miała istotny negatywny wpływ na możliwości pozyskiwania nowych klientów oraz współpracę z już pozyskanymi. W związku z obostrzeniami kontrahenci pozwanej wstrzymywali pracę nad ich projektami, a nawet się z nich wycofywali. Skądinąd sam powód podczas przesłuchania przyznał, iż „po wystąpieniu pandemii wystąpiło spowolnienie związane z wahaniem się firm co do tego czy realizować inwestycje, czy nie”.

Okolicznością niewymagającą dowodu jest to, że jeszcze przed ogłoszeniem stanu epidemii w Polsce, gdy koronawirus zaczął opanowywać kraje Europy Zachodniej, pojawiły się informacje o możliwym kryzysie gospodarczym związanym z zamykaniem poszczególnych sfer gospodarki i życia społecznego. Nie był znany jego spodziewany rozmiar. Nie mniej jednak sama zapowiedź mogła wpłynąć na wyhamowanie inwestycji.

Spadek ilości zamówień z reguły skutkuje niemożnością wykorzystania pełnego potencjału produkcyjnego, jak również zmniejszeniem wpływów z produkcji, które w znacznej części każde przedsiębiorstwo przeznacza na pokrycie kosztów bieżącej działalności.

Podkreślenia wymaga, iż to wyłącznie pracodawca ponosi ryzyko ekonomiczne prowadzonej przez siebie działalności. Dlatego podejmowane przez niego zmiany organizacyjne i ekonomiczne stanowią jego autonomiczną decyzję. Ma on prawo realizować - z zastosowaniem różnych metod - strategię racjonalnego zatrudnienia, której celem jest zapewnienie poprawnej realizacji zadań (por wyroki Sądu Najwyższego z 12 stycznia 2021 r., sygn. II PK 83/11, z 12 lipca 2001 r., sygn. I PKN 541/00).

W przypadku, gdy pracodawca zdecyduje się na likwidację stanowiska pracy rola sądu pracy ogranicza się do zbadania, czy owa likwidacja rzeczywiście miała miejsce i stanowiła przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd nie może natomiast badać celowości przeprowadzanych zmian organizacyjnych i podawać w wątpliwość poczynań pracodawcy. Gdyby było inaczej, rola sądów pracy polegałaby w istocie na organizowaniu i koordynowaniu działań pracodawców oraz na ustalaniu podstaw ich funkcjonowania, co jest niemożliwe i niedopuszczalne (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2019 r., sygn. I PK 111/18).

Tak z twierdzeń pozwu, jak i z materiału dowodowego nie wynika, by likwidacja stanowiska powoda miała charakter pozorny. Nikt na jego miejsce nie został zatrudniony, a zadania pozostałe do wykonania (obsługę podmiotów, które były w trakcie przygotowania projektów) przydzielono Ł. B.. Tylko świadek E. N. zeznał, iż „po powódzie zatrudniono osobę na podobne stanowisko doradcy techniczno-handlowego”. Z racji ogólnikowej wiedzy świadka i tego, że zeznał on też, że nie ma wiedzy, by zatrudniono wówczas nowego dyrektora, czy choćby kogoś na podobnych warunkach finansowych, należy wnosić, iż mówiąc o nowym pracowniku miał na myśli L. B., którą zatrudniono właśnie na stanowisku doradcy techniczno-handlowego w bliskiej odległości czasowej od wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Należy również zauważyć, iż omawiana współprzyczyna została literalnie powołana w treści porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy powoda z dnia 30 marca 2020 r. Powód owe porozumienie zaakceptował, należy więc wnosić, że ją rozumiał. Gdyby było inaczej, czyli gdyby nie rozumiał motywów pracodawcy, bądź się z nimi nie zgadzał, to działając racjonalnie odmówiłby zawarcia porozumienia.

Strona powodowa w toku postępowania podnosiła, iż realizowane przez nią zadania wykonywał inny pracownik. To z kolei aktualizowało obowiązek pozwanej do wskazania kryteriów doboru.

Sądowi orzekającemu znany jest wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2011 r., sygn. akt I PK 238/10, w którym sąd ten stwierdził iż zastosowane kryteria wyboru pracownika do zwolnienia nie są objęte obowiązkową treścią oświadczenia woli pracodawcy określonej w art. 30 § 4 k.p.c., a podlegają badaniu przez sąd w ramach kontroli zasadności wypowiedzenia. Sąd Rejonowy nie podziela jednak tego poglądu, albowiem jest on odosobniony. Przychyła się natomiast do zdecydowanie dominującego w orzecznictwie stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w wyrokach z dnia 25 stycznia 2013 r., sygn. akt I PK 172/12, z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, z dnia 1 kwietnia 2014r., I PK 244/13, z dnia 4 listopada 2014r., II PK 16/14.

W wskazanych orzeczeniach Sąd Najwyższy przyjął, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien - wskazując przyczynę wypowiedzenia - nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy. Sąd ten zauważył, że skoro przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik

wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu, to jako wadliwe powinno być uznane pozbawienie pracownika - zwalnianego z pracy z przyczyn jego niedotyczących, w trybie indywidualnym - możliwości dokonania, już na etapie składania mu wypowiedzenia, oceny tegoż pod kątem prawidłowości zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. Sąd Najwyższy podkreślił przy tym, iż w jego orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, według którego wybór pracownika do zwolnienia - w razie ograniczenia zatrudnienia - należy do pracodawcy, ale może być on zakwestionowany przez pracownika, gdy między pracownikiem zwalnianym a pozostałymi istnieją poważne dysproporcje co do kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, przydatności na danym stanowisku, sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych itp. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru - sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi jako uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy.

Odnośnie samych kryteriów Sąd Najwyższy przyjął, iż kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprawdzie skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w ramach redukcji etatów nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy zakreślają przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 11<sup>(3)</sup> i art. 18<sup>(3a)</sup> k.p., nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia (por. wyrok z dnia 30 września 2014 r., sygn. I PK 33/14).

Dalej Sąd Najwyższy zauważył, że pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę. W takiej zaś sytuacji również postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw. Wprawdzie w sądowym postępowaniu odwoławczym dopuszczalna jest konkretyzacja wskazanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, ale dotyczy to jedynie możliwości uzupełnienia opisu wskazanej przyczyny wypowiedzenia w oparciu o okoliczności oczywiście znane zwalnianemu pracownikowi, które występują jako sekwencja powiązanych związkiem przyczynowo-skutkowym zdarzeń objętych wskazaną na piśmie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, czego nie można odnieść do przytaczania kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia, stanowiących najistotniejszą część przyczyny wypowiedzenia w sytuacji dokonywania redukcji zatrudnienia. Sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, wobec czego ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska z reguły polega właśnie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, stąd waga tych okoliczności jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę, pozwalającego na ich kwestionowanie w chwili złożenia odwołania do sądu.

Z ustaleń faktycznych Sądu wynika, iż w istocie pozwana w marcu 2020 r. zatrudniła nowego pracownika na stanowisku doradcy techniczno-handlowego. Była nim L. B.. Jednakże w żadnej mierze nie zajmowała się ona zadaniami wykonywanymi przez powoda.



Do zadań powoda na zajmowanym stanowisku należało pozyskiwanie klientów na projektowane i produkowane przez pozwaną kompleksowe systemy zautomatyzowanych urządzeń do transportu magazynowego towarów. Umowy zawierane przez pozwaną w tym zakresie opiewały na setki tysięcy złotych i były realizowane w dłuższym okresie czasu od kilku miesięcy do trzech lat. Powód spotykał się z potencjalnymi klientami, ustalał ich potrzeb, wypracowywał wspólnie z nimi koncepcję systemu, negocjował warunki współpracy, podpisywał umowy.

Natomiast L. B. obsługiwała klientów zlecających pozwanej usługi gięcia elementów stalowych i cięcia laserowego. Wartość tych usług nie przekraczała 2.000 zł. Nie wiązały się one z opracowywaniem koncepcji i długotrwałym procesem wykonania. Chodziło wyłącznie o wykorzystanie pełnego potencjału jednego z urządzeń pozwanej spółki. Zadania L. B. sprowadzały się do przyjęcia zamówienia, wyceny stworzenia elementu według potrzeb zlecającego, uzyskania akceptacji wyceny od przełożonego i przedstawienia oferty zainteresowanemu.

Z odmiennością zakresu zadań związana była także odmiennosc warunków zatrudnienia. Powód podlegał bezpośrednio zarządowi pozwanej. Był zatrudniony w zadaniowym systemie czasu pracy. Zapewniono mu wynagrodzenie prowizyjne, służbowy samochód i służbową kartę płatniczą. Tych przywilejów nie miała L. B., która do tego pracowała w podstawowym systemie czasu pracy i podlegała dyrektorowi ds. technicznych.

Sąd stwierdził jednocześnie, że już po złożeniu powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę został on w okresie wypowiedzenia skierowany do pracy, jaką wykonywała L. B.. Wykonywali wspólnie zadania, które wcześniej realizowała samodzielnie L. B.. Takie okresowe powierzenie innych obowiązków już po wypowiedzeniu umowy o pracę w żadnej mierze nie uzasadniało twierdzenia o konieczności dokonywania doboru między powodem i L. B. w procesie podejmowania decyzji o zakończeniu współpracy z powodem. Istotnym był tutaj stan istniejący przed i w dacie złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Druga ze współprzyczyn odnosiła się do efektywności pracy powoda. Mianowicie pozwana wskazała, iż powód w ostatnim rozliczonym okresie, t.j. za cały rok 2019 i pierwszy kwartał 2020 r., nie osiągnął zamierzonej efektywności sprzedaży- nie osiągnął wyznaczonych celów sprzedażowych.

Powszechnie przyjmuje się, iż pracodawca ma prawo do doboru takiej kadry, która będzie spełniać jego oczekiwania oraz rezygnować z zatrudniania pracowników, którzy tym oczekiwaniom nie potrafią sprostać. Jednym ze sposobów na weryfikację pracy jest tworzenie planów formułowanie celów, jakie stawia się przed pracownikiem.

Powód początkowo przeczył, by nałożono na niego określone cele. Okoliczność tę potwierdzili jednak Ł. B., K. Z. i B. D., a ostatecznie również sam powód w trakcie przesłuchania w charakterze strony. Mianowicie przyznał on, że co roku otrzymywał wiadomość elektroniczną (email), w którym określano oczekiwany pułap wartości zamówień. Potwierdził też relacje świadków, iż w roku 2019 wartość zrealizowanych kontraktów pozyskanych wcześniej miała wynieść 4.000.000 zł. To samo skądinąd wynika z wydruku prezentacji stanowiącej podsumowanie sprzedaży za rok 2019. Powód wyraźnie wskazał, że wytyczne realizacji planów sprzedażowych wynosiła 4.000.000 zł.

Z w/w prezentacji wynika, iż wartość zakończonych zamówień w roku 2019 wyniosła 143.470 i stanowiła 3,59% planu. Inną wartość przedstawia zestawienie złożone przez pozwaną, gdzie widnieje kwota 211.393 zł. W pierwszym kwartale 2020 r. wartość ta zamykała się kwotą 11.440 zł.

Zdaniem Sądu bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy było to, czy wartość zrealizowanych zamówień w roku 2019 wynosiła 143.470 zł, czy też 211.393 zł. Bez względu na to, którą wartość przyjmie się za realną, i tak należy stwierdzić, iż powód był bardzo daleki od osiągnięcia postawionego mu celu rocznego.

W treści pozwu powód przedstawił stanowisko, wedle którego pracownik nie ponosi ryzyka związanego z działalnością gospodarczą pracodawcy, w szczególności w zakresie wyników sprzedaży uzyskiwanych przez pracodawcę, gdyż na wymienione wpływa szereg czynników, w szczególności koniunktura na rynku, polityka cenowa, popyt.

Sąd w pełni się z tym zgadza. Nie mniej jednak należy pamiętać, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie musi leżeć po stronie pracownika. Mogą ją stanowić zdarzenia przez niego niezawinione, o czym była mowa we wcześniejszej części uzasadnienia.

Pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych wyników pracy. Nie można bowiem wymagać od niego, by zatrudniał pracownika przez nieograniczony czas na określonym stanowisku pracy, jeżeli obowiązkiem związanym z tym stanowiskiem pracownik nie chce, bądź nie może podolać, choćby znajdował się on w trudnej sytuacji osobistej lub rodzinnej (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., sygn. I PKN 271/98, z dnia 29 grudnia 1982 r., sygn. I PRN 140/82, z dnia 20 stycznia 2014 r., sygn. II PK 11613). Wypowiedzenie takie jest dopuszczalne nawet wówczas, choćby w wykonywaniu pracy przez pracownika nie było zawinienia, niestaranności ani niesumienności pracowniczej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2015 r., sygn. II PK 87/14).

Co istotne w niniejszej sprawie, pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych stawiane są wyższe wymagania niż pozostałym. W szczególności powinni oni wykazywać się większą inicjatywą i operatywnością, gdyż przede wszystkim ci pracownicy realizują zadania zakładu pracy. Od dobrej organizacji pracy i sprawnego kierownictwa zależą w znacznej mierze wyniki działalności zakładu pracy. Pracownicy ci, ze względu na zajmowane stanowiska, powinni dawać przykład dobrej roboty i właściwej postawy. Odpowiadają oni także za brak efektów komórki organizacyjnej, którą kierują. Dlatego też ich zachowanie musi być oceniane według ostrzejszych kryteriów, co należy również odnieść do jednorazowych drobnych uchybień (por. orzeczenia Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., sygn. III PZP 10/85, z 10 marca 2008 r., sygn. III PK 80/07, z 7 września 1999 r., sygn. I PKN 257/99).

Należy zgodzić się z powodem co do tego, że osiągnięte przez niego wyniki pracy były składową wielu czynników, w tym zaangażowania w wykonywanie obowiązków, polityki cenowej pozwanej, popytu. Na część z nich powód bezsprzecznie nie miał wpływu. W szczególności to nie on, ale zarząd podejmował ostateczną decyzję o ostatecznej wysokości wynagrodzenia należnego pozwanej za realizację poszczególnych projektów, czy terminów ich wykonania. W ramach prowadzonych negocjacji był związany wskazaniami zarządu oraz możliwościami produkcyjnymi działu projektów. Nie miał też wpływu na sytuację finansową kontrahentów pozwanej, czy popyt na jej usługi. Natomiast miał wpływ na ilość i jakość kontaktów z potencjalnymi klientami.

Z zestawienia wartości zdobytych projektów (k. 84) wynika, iż już w drugim roku swojego zatrudnienia powód zdołał osiągnąć założony pułap 4.000.000 zł. W trzecim roku wartość realizacji pozyskanych przez niego kontraktów wyniosła ponad 26.000.000 zł. Świadczy to o rosnącym popycie na produkty oferowane przez pozwaną oraz o skuteczności działań powoda. Nade wszystko jednak świadczy o tym, iż cel postawiony przed powodem był możliwym do zrealizowania. Na osiągnięcie takich wyników powód pracował od początku swojego zatrudnienia. Rezultaty jego pracy nie były widoczne natychmiastowo, lecz w perspektywie miesięcy, a nawet 3 lat. Dlatego w znacznej mierze wynik osiągnięty w roku 2019 oraz w pierwszym kwartale 2020 r. obrazował pracę powoda w latach 2018 i 2019.

Powód nie wykazał, a nawet nie twierdził, że pozwana torpedowała jego zabiegi o pozyskanie nowych kontraktów, czy to poprzez kreowanie niewłaściwej polityki cenowej, czy też zasad współpracy z kontrahentami. Postępujący rozwój procesów automatyzacji pracy nie skłania też do wniosku, by w w/w okresie nastąpiła zapaść na rynku produktów oferowanych przez pozwaną.

Wedle relacji powoda miał on w ciągu jednego miesiąca składać od 10 do 20 ofert. Gdyby tak było, to w roku 2019 wysłałby średnio 180, a co najmniej 120. Tymczasem w prezentacji własnego autorstwa wskazał, że wystosował 86 ofert. Dodatkowo pozwana przedłożyła wydruki wiadomości elektronicznych, w których jej kontrahenci dopominają się o odpowiedzi na zapytania ofertowe, na które nie uzyskali odpowiedzi od powoda. Wszystko to nakazuje uznać za wykazane twierdzenia Ł. B., K. Z. i B. D. co do tego, że po początkowym wzroście efektywność pracy powoda spadła, a przez to nie był on w stanie wypracować celu oczekiwanego przez pozwaną.

Ostatecznie Sąd uznał, że przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę miały charakter realny. Sposób ich skonkretyzowania był wystarczający, choć nie wymieniono wśród nich likwidacji stanowiska pracy. Waga przyczyn w połączeniu z kierowniczym stanowiskiem piastowanym przez powoda w pełni uzasadniała wypowiedzenie umowy o pracę łączącą strony. Sąd dał temu wyraz w pkt I wyroku.

W pkt II wyroku zawarte zostało orzeczenie o kosztach procesu. Zapadło ono w oparciu o przepis art. 98 §1 k.p.c. Powód przegrał proces, więc powinien zwrócić pozwanej poniesione przez nią koszty. Składało się wynagrodzenie pełnomocnika (180 zł) ustalone zgodnie z regulacją zawartą w § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)