

Sygn. akt VI P 296/20

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 września 2022 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Iwona Dzięgielewska
Protokolant:	Izabela Kołodziejczyk

po rozpoznaniu w dniu 17 sierpnia 2022 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa K. M.

przeciwko

pozwanemu Instytutowi (...) w W.

o odszkodowanie

1.powództwo oddała;

2.zasądza od powódki K. M. na rzecz pozwanego Instytutu (...) w W. kwotę 2700 zł( dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

VI P 296/20

## UZASADNIENIE

W dniu 1 grudnia 2020 r. wpłynął pozew K. M. przeciwko Instytutowi (...) w W. o uznanie dokonanego w dniu 27 października 2020r. wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę, o przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (pozew k. 1). W uzasadnieniu powódka wskazała, że przyczyna podana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę jest całkowicie pozorna. Stanowi zwińczenie szeregu działań pracodawcy, które miały doprowadzić do pozbycia się jej z pracy. Powódka wskazała, że nie podnosi odpowiedzialności za opóźnienie w realizacji zlecenia numer (...) z dnia 28 lipca 2020 r. Jako przyczyny opóźnienia podała: złą organizację pracy przez kierownictwo, awarię mikroskopu skaningowego, który nie działał przez dwa dni, remont kanalizacji w pokoju przygotowania próbek, rozmieszczenie sprzętu do wykonania próbek oraz mikroskopu - w różnych miejscach budynku. Odpowiedzialność za taką a nie inną organizację pracy ponosi natomiast E. R. - kierownik. Powódka wskazała, że sama w sposób należyty wywiązywała się ze swoich obowiązków. Podniosła, że prawdziwą przyczyną było dążenie do likwidacji etatu powódki w związku ze zmianą struktury organizacyjnej Zakładu Centrum (...) (pozew k. 1 -11).

W odpowiedzi na pozew pozwany Instytut (...) w W. wniósł o oddalenie powództwa. Pozwany zaprzeczył twierdzeniom powódki, że do wykonania zlecenia (...) konieczne było posiadanie przez powódkę upoważnienia do korzystania ze szlifierki, żeby powódce miały zostać dostarczone gotowe próbki do badania, aby zostały wykonane nieprawidłowo, aby grożono powódce zwolnieniem z pracy, aby rozmieszczenie sprzętu czy dodatkowe zlecenia wydłużały czas pracy nad zamówieniem, by do pracy powódki nie było zastrzeżeń, by powódka odpowiedzialna była jedynie za wyniki badań, nie za sprawozdanie z wykonania zlecenia oraz że powódka nie miała możliwości wykonania zlecenia. Pozwany podniósł, że powódka miała obowiązek wykonywania pracy rzetelnie, sumiennie i terminowo. Miała obowiązek dbałości o dobro instytutu, a sposób wykonywania przez nią zlecenia (...)C./2020 całkowicie przeczył temu obowiązkowi. Nigdy nie podała, że nie jest w stanie wykonać zlecenia w terminie. W konsekwencji nieprawidłowego wykonywania przez powódkę swoich obowiązków klient zrezygnował ze zlecenia, za które pozwany miał otrzymać około 13 000 zł netto. Pozwany zaprzeczył, by przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę była pozorna i żeby powódki stanowisko zostało zlikwidowane (odpowiedź na pozew k. 26 - 57)

Na rozprawie w dniu 30 maja 2022 r. powódka zmodyfikowała roszczenie, wnosząc o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, w miejsce roszczenia o przywrócenie do pracy (protokół k. 342v). Pozwany niezmiennie wniósł o oddalenie powództwa.

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

Powódka była zatrudniona w Instytucie (...) z siedzibą w W. od dnia 2 lutego 2009 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku (...) w pełnym wymiarze czasu pracy. Do zadań powódki należało wykonywanie badań fizykochemicznych i mechanicznych produktów i materiałów badanych w Centrum (...) (C.) w (...) takich jak: płyny specjalne, produkty naftowe, tablice rejestracyjne, samochodowe elementy konstrukcyjne, w tym badania (...), pomiary twardości i badania korozyjne (opis stanowiska, zakres obowiązków - zał nr 13 k. 114). W ramach swoich obowiązków powódka miała również wykonywanie zleceń komercyjnych w ramach swojego obszaru badawczego. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 6 166,00 zł (zaświadczenie k. 59).

Funkcję dyrektora Instytutu od 2014 r. sprawował M. Ś.. Zastępcą Dyrektora była E. D.. Bezpośrednią przełożoną powódki była kierownik zakładu (...). Podczas jej nieobecności w pracy zastępował ją W. M.. Początkowo Zespół liczył około 20-30 pracowników. Zatrudniano wówczas techników do przygotowania i obróbki próbek. Z czasem liczba zatrudnionych w Instytucie osób sukcesywnie malała, by w 2020 r. objąć 8-10 osób, w tym powódkę. W związku z powyższym, kładziono nacisk na przebranzowienie się pracowników, tak by mogli pracować w dwóch obszarach badawczych: mechanicznym i chemicznym, zgodnie z aktualnym zapotrzebowaniem. W związku z niedoborem kadry pracowniczej, każdy pracownik musiał co do zasady prowadzić zlecenia samodzielnie. Nie było dużo zleceń, a sytuacja finansowa Instytutu była trudna. Każdy sam od początku do końca mógł wykonać zlecenie: przygotować próbki, wyszlifować i dokonać analizy. Powódka nigdy nie zgłaszała pracodawcy, że nie jest w stanie samodzielnie przygotować próbek w ramach zleceń komercyjnych (zeznania świadka W. M. k. 224 - 225v e - protokół (...) (...); zeznania świadka E. R. k. 186 - 187v (...)).

Sprzęt do badań znajdujący się u pozwanego był dość dobrej jakości natomiast wymagał konserwacji. Mikroskop (...) to mikroskop optyczny. Jakakolwiek awaria mikroskopu (...) uniemożliwiała wykonanie analizy próbki, nie miała jednak wpływu na wykonanie samych próbek. Osoba obsługująca mikroskop powinna umieć przygotować próbki, wypolerować je tak by móc przeprowadzić w oparciu o nie analizę. Polerowanie próbek było procesem dokładnym, trwało około godziny czasu na próbkę. Analiza mikrostrukturalna zajmowała kilkanaście minut. Probki wycinane były z jednego elementu, a polerkę wykonywał automat. Powódka jako wieloletni pracownik umiała obsługiwać polerko - szlifierkę, umiała przygotować próbki. Na mikroskopie pracowała stale, przeprowadzała analizy i formułowała wnioski. W ostatnim okresie mikroskop (...) zlokalizowany był w innym pomieszczeniu niż urządzenie służące do polerowania i szlifowania próbek. Pomieszczenia te znajdowały się na jednym piętrze. Kiedy wykonywane były zlecenia komercyjne pracownicy nie byli wyłączeni z innej pracy w Zakładzie, wykonywali swoje stałe obowiązki i na

bieżąco inne zlecone im przez przełożonego zadania (zeznania świadka M. K. k. 225v - 227 e - protokół (...)(...)zeznania świadka W. M. k. 224 - 225v e - protokół (...)(...)

W dniu 28 lipca 2020 r. do Instytutu wpłynęło zlecenie numer (...) na badanie jakości płytek lutowanych z wykorzystaniem technik mikroskopowych. Dotyczyło badań 22 próbek, wycinanych z dwóch płytek drukowanych. Wstępne zapytania od klienta pojawiały się już w czerwcu. Pierwotny termin realizacji zamówienia został ustalony na dzień 21 sierpnia 2020 r. Nie było to zlecenie akredytowane. Wykonanie zlecenia wymagało badań mikroskopem optycznym i mikroskopem (...). Prowadzącą zlecenie została M. K.. Powódka wyraziła wolę wykonania zlecenia i została głównym wykonawcą badań. W zakresie jej obowiązków w ramach tego zlecenia leżało przeprowadzenie i samodzielne wykonanie badań oraz opracowanie sprawozdania z badania. Dokładnie wykonanie zlecenia obejmowało: zapoznanie się ze specyfikacją klienta, przygotowanie próbek, zrobienie pomiarów, zdjęcia i sporządzenie sprawozdania. Zlecenie nie obejmowało zadań dla innych osób niż powódka (zeznania świadka M. K. k. 225v - 227 e - protokół (...)(...)

Klient przekazał próbki do badania w dniu 3 sierpnia 2020 r. M. G. (1) poinformował powódkę, że sama będzie musiała przygotować próbki z uwagi na brak personelu technicznego do pomocy. Z uwagi na urlop powódki przygotowaniem jednej partii próbek do badania zajęli się M. G. (2) i M. O.. Dokonali wstępnego przygotowania próbek, zalewając materiał do badania szybkoschnącą żółtą żywicą. W próbkach zatopiono markery służące do optycznego uzyskania obrazu zanurzenia materiału żywicy co pozwalało oszacować na jakim etapie szlifowania/polerowania jest próbka. Przygotowano 6 próbek, co zajęło M. O. około godzinę. Sam proces doszlifowania został do wykonania dla powódki, jako osoby będącej operatorem mikroskopu. W trakcie realizacji zlecenia powódka nie zgłaszała, że nie umie czegoś wykonać, nie była jednak zadowolona z przygotowanych próbek. Powódka wnioskuje kilka razy o dostarczenie jej do badania ciekłego azotu. W kalkulacji klienta nie było konieczności użycia ciekłego azotu, dlatego otrzymała odpowiedź odmowną od pracodawcy. Oceniono, że badanie przy użyciu ciekłego azotu nie wpłynie na przyspieszenie prac (zeznania świadka E. R. k. 186 - 187v e - protokół (...)(...) zeznania świadka M. K. k. 225v - 227 e - protokół (...)(...) zeznania świadka M. O. k. 227 - 228 e - protokół (...)(...)

M. K. była na trzytygodniowym urlopie od 27/07/2020 do 13/08/2020. Po powrocie z urlopu, przeprowadziła z powódką rozmowę na temat dotrzymania terminu wykonania zlecenia. Przy czym wyraziła zaniepokojenie czy powódka zdąży z wykonaniem zlecenia. Oświadczyła powódcie, że jeżeli nie jest w stanie wykonać zlecenia w terminie przekazane zostanie ono innej osobie i nie jest ona potrzebna w zespole. Od dnia 21/08/2020 ponownie poszła na urlop. Powódcie nie została przekazana kserokopia zlecenia, co u pozwanego nie było praktykowane. W dniu 21 sierpnia 2020 r. przekazany jej został bezpośredni kontakt do klienta celem ustalenia /przesunięcia terminu realizacji zlecenia. Od tej pory powódka kontaktował się z klientem sama, ustalała termin realizacji, przekładała go kilkukrotnie. Sama nie potrafiła określić terminu wykonania (zlecenia zeznania świadka M. K. k. 225v - 227 e - protokół (...)(...) zeznania świadka E. R. k. 186 - 187v e - protokół (...)(...)

W dniu 24 sierpnia 2020 r., po weekendzie, odbyła się rozmowa pomiędzy powódką, M. K., M. G. (2) i E. R.. Powódka nie była w stanie udzielić odpowiedzi do kiedy wykona zlecenie. Poinformowała, że otrzymała źle przygotowane próbki i musi je doszlifować, a praca ta idzie jej bardzo powoli. Do tego celu używać musiała szlifierki. Nie posiadała upoważnienia do jej używania, ale w przypadku zleceń poza akredytacją, mógł ją obsługiwać każdy pracownik. W tej sytuacji kierownik E. R. poprosiła P. L. o pomoc w przygotowaniu próbek dla powódki, co też uczynił. Zarówno M. G. (2), M. O. jak i P. L., czyli osoby które pomagały w przygotowaniu próbek powódcie, nie miały tego typu czynności w zakresie własnych obowiązków. W międzyczasie powódka wykonywała inne badania porównawcze, poza zleceniem. Powódka nie zgłaszała, że nie jest w stanie wykonać badań porównawczych bez uszczerbku dla realizacji zadania (...)/C./2020. W wrześniu 2020 r. powódka nie informowała pracodawcy o stanie wykonania zadania czy jego zakończeniu. E. R. poprosiła W. M. i M. K. o sprawdzenie stanu realizacji zadania.

Poza wykonywanym zleceniem do pracy powódki zgłaszano inne zastrzeżenia. W dniu 11 września 2020 r. pozwany poinformował związki zawodowe o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę powołując się min. na częste nieplanowane nieobecności w pracy, niesamodzielność, nieumiejętność pracy w zespole oraz nieprzestrzeżenie

wskazanych w § Regulaminu pracy, małą aktywność zawodową. Dodatkowo jedną z przyczyn było niewykonanie zlecenia (...). Wobec faktu, że związki zawodowe wstawiły się za powódką pozwany odstąpił od wypowiedzenia umowy o pracę (zeznania świadka M. W. k. 228v - 229 e - protokół (...)(...) zeznania świadka E. R. k. 186 - 187v (...); zeznania E. D. k. 187v - 188 e - protokół (...)(...)

W dniu 30 września 2020 r. W. M. i M. K. odbyli rozmowę z powódką. Ustalono, że na dzień 30 września 2020 r. powódka zakończyła analizę grubości i struktury jedynie 8 z 22 próbek przekazanych do testów, 5 dalszych próbek było przygotowanych do analizy struktury z terminem realizacji deklarowanym przez powódkę na dzień 2 października 2020 r. Pozostałe 9 próbek wymagało powtórnego polerowania. Przekazano powódce informację, że całość analiz musi zostać zakończona i opracowana w formie sprawozdania do 7 października 2020 r. oraz przekazana do kierownika celem weryfikacji. Natomiast 9 października 2020 r. analiza i sprawozdanie winny zostać przekazane klientowi (zeznania świadka M. K. k. 225v - 227 e - protokół (...)(...) zeznania świadka W. M. k. 224 - 225v e - protokół (...)(...)

W dniu 7 października 2020 r. ponownie zapytano powódkę o stan pracy. Przypomniano o wytycznych ze spotkania w dniu 30 września 2020 r. i terminie realizacji zadania. Draft sprawozdania miał zostać przekazany do M. G. (2) do sprawdzenia. Powódka draft przesłała w dniu 12 października 2020 r. natomiast M. G. (2) w dniu 13 października 2020 r. zweryfikował draft sprawozdania, a swoje uwagi wysłał powódce mailowo. W sprawozdaniu brak był wyniku 6 z 22 próbek. Powódka oznajmiła, że ona nie odpowiada za wykonanie sprawozdania, że przygotuje jedynie tabelki z wartościami grubości. M. K. poprosiła powódkę o poprawę zdjęć z mikroskopu i przesłanie wszystkich zdjęć do raportu z badań (maile : zał nr 3 k. 60, zał nr 4, zał nr 5 k. 62, zał nr 6 k. 63, zał nr 7 k. 64, zał nr 8 k. 65 zał nr 11 k. 78-94v). Sprawozdanie z dwiema próbkami dopolerowanymi miało zostać wysłane do klienta 12 października 2020 (bez 6 próbek). Nie praktykowało się u pozwanego przekazywania klientowi wyników cząstkowych. Jeżeli klient nie występował o etapowe przekazywanie informacji, to przekazywano dopiero całość badań (zeznania M. Ś. k. 345v - 348 e - protokół (...)(...)

W dniach 12-14 października 2020 r. Miał miejsce remont kanalizacji, utrudniało to ale nie uniemożliwiało dostęp do mikroskopu. Remont był zaplanowany od blisko roku i przesunięty został o tydzień na prośbę powódki, na czas kiedy zadanie miało być już zakończone.

W dniu 13 października 2020 r. odbyło się spotkanie powódki z udziałem: M. Ś., E. D., E. R., E. W.. Na spotkaniu powódka nie potrafiła określić, kiedy skończy badania. Nie wskazała okoliczności, które uniemożliwiłyby jej terminowe wykonanie zadania. Podała jedynie, że przeszkodą w realizacji zlecenia były dwie awarie mikroskopu, awaria kanalizacji. Naprawa mikroskopu trwała 1 dzień, zaś remont maksymalnie 3 dni z dostosowaniem czasu remontu pod powódkę (notatka ze spotkania zał 15 k. 116; zeznania świadka W. M. k. 224 - 225v e - protokół (...)(...) zeznania świadka E. R. k. 186 - 187v e - protokół (...)(...) zeznania świadka M. W. k. 228v - 229 e - protokół (...)(...); zeznania E. D. k. 187v - 188 e - protokół (...)(...) E. R. wobec zachowania powódki na spotkaniu odebrała jej realizację zadania i poleciła niezwłoczne przekazanie dokumentacji do M. K.. Zawniosowała też o zwolnienie powódki z pracy Jako przyczynę wskazała, że sposób pracy powódki odbiega znacząco od standardów przyjętych w pracy laboratoryjnej, że wykazuje się lekceważącym podejściem do powierzonych jej prac. W załączeniu przedstawiła przebieg realizacji zlecenia (...), którego powódka była wykonawcą (zeznania świadka E. R. k. 186 - 187v e - protokół (...)(...), pismo k.99 akt osobowych).

W dniu 16 października 2020 r. pozwany ponownie poinformował związki zawodowe o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę, powołując tożsame przyczyny wypowiedzenia. W dniu 27 października 2020r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem okresu 3 miesięcznego wypowiedzenia, którego upływ przewidziano na dzień 31 stycznia 2021 r. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych jakimi są wykonywanie pracy rzetelnie, sumiennie i terminowo oraz dbałość o dobro Instytutu i § 11 pkt 7 regulaminu pracy (...). Przejawem powyższego jest nierzetelne i nieterminowe wykonywanie pracy przez powódkę polegające na niewłaściwym i opieszałym podejściu do realizacji zadania z dnia 28 lipca 2020r. o numerze ewidencyjnym (...) na badania materiałowe płytek drukowanych Cross - section test. Dalej pozwany podał, że do wykonania powyższych badań przy użyciu skaningowego mikroskopu optycznego oraz mikroskopu

elektronicznego został a powódka upoważniona jako jedyny pracownik C. oraz główny wykonawca badań. Z powodu nieterminowej realizacji badań, zleceniodawca w dniu 14 października anulował ww.zlecenie, w skutek czego instytut utracił przychody o wartości 13 000 zł netto. W obecnej sytuacji ekonomicznej Instytutu strata ta zarówno w aspekcie finansowym jak i wizerunkowym, poważnie godzi w dobro i interes Instytutu. Pozwany zawarł pouczenie o terminie, sposobie i miejscu wniesienia odwołania (zeznania świadka E. R. k. 186 - 187v (...)wypowiedzenie umowy o pracę k. 1 akt osobowych powódki).

Po odejściu powódki w Zakładzie zatrudniono nowego pracownika - A. Z., która częściowo objęła obowiązki powódki (zeznania świadka M. K. k. 225v - 227 e - protokół (...) (...) E. D. k. 187v - 188 e - protokół (...) (...) zeznania M. Ś. k. 345v - 348 e - protokół (...)...)

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy, aktach osobowych powódki, na podstawie zeznań świadków: E. R. k. 186 - 187v (...), E. D. k. 187v - 188 e - protokół (...) (...) M. G. (2) k. 188 -189 e - protokół (...):24:21, W. M. k. 224 - 225v e - protokół (...) (...) M. K. k. 225v - 227 e - protokół (...) (...) M. O. k. 227 - 228 e - protokół (...) (...) M. W. k. 228v - 229 e - protokół (...) (...) Z. K. k. 229 - 230 e - protokół (...) (...) P. L. k. 233 - 235v e - protokół (...) (...) E. A. k. 236 - 236v e - protokół (...) (...) oraz na podstawie zeznań powódki k. 340 - 342v e - protokół (...) (...) oraz dyrektora pozwanego M. Ś. k. 345v - 348 e - protokół (...)...)

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków: E. R., E. D., M. G. (2), M. K., W. M., M. O., M. W. bowiem ich zeznania były spójne, logicznie i wzajemnie zbieżne. Świadców Ci zgodnie zeznali na temat tego kiedy pojawiło się zlecenie, jak wyglądało wykonanie zleceń u pozwanego kiedyś i pod koniec zatrudnienia powódki, na temat tego jak powódka wykonywała zlecenie (...), kto jej pomagał, kto miał jakie obowiązki, na temat spotkań i rozmów z powódką, na temat stanu zatrudnienia i ograniczenia zatrudnienia u pozwanego. Świadców potwierdzili, że powódka zdecydowała się sama wykonać zlecenie, a osoba wykonująca zlecenie sama zobowiązana była wykonać wszystkie czynności przy zleceniu od przygotowania próbek, przez ich polerowanie badanie po sprawozdanie. Tylko we wcześniejszych latach technicy przygotowywali materiał do badania, było wtedy bowiem dużo większe zatrudnienie. Potwierdzili awarie mikroskopu, remont kanalizacji, tj okoliczności, na jakie powoływała się powódka, jednakże zgodnie stwierdzili, że nie miały one wpływu na wydłużenie terminu realizacji zlecenia, że powódka miała wystarczającą ilość czasu aby zlecenie terminowo wykonać.

Zaznaniom świadków Z. K., P. L., E. A. Sąd dał wiarę w zakresie w jakim były one zgodne z zeznaniami wcześniej opisanych świadków oraz zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Sąd nie dał wiary im zeznaniom, na temat złej atmosfery w pracy, że rozmieszczenie pokoi utrudniało pracę, że szukano powodów aby zwolnić powódkę z pracy bowiem nie znalazło to potwierdzenia w materiale dowodowym.

Sąd dał wiarę zeznaniom dyrektora pozwanego M. Ś., bowiem były one zgodne z zeznaniami świadków, dokumentami złożonymi do akt. Zeznaniom powódki, Sd dał wiarę w części zgodnej z ustalonym w sprawie stanem faktycznym.

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo jako nieuzasadnione nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 30 § 3 k.p. oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Zgodnie z § 4 ww. przepisu w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Jak nakazuje art. 30 § 5 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

W przedmiotowej sprawie oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem nie zawierało uchybień formalnych. Dokonane zostało na piśmie, zawierało właściwy okres wypowiedzenia i stosowne pouczenia a także przyczynę rozwiązania umowy o pracę. Zamiar rozwiązania umowy o pracę skonsultowany został także ze związkami

zawodowymi. Przepis art 30 § 4 kodeksu pracy dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy musi być prawdziwa, rzeczywista i sformułowana w sposób konkretny (vide wyrok SN z dnia 15 lutego 2000 r. I PKN 514/99 OSNAPiUS 2001 nr 13 poz 440). Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę (vide wyrok z dnia 19 maja 1997 r. I PKN 173/97, OSNAPiUS nr 8 poz 243).

Jednym ze sposobów rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, który nie spełnia pokładanych w nim oczekiwań, jest złożenie mu wypowiedzenia. Jest to zwykły sposób zakończenia stosunku pracy. Pracodawca ma obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia, ale przyczyna taka nie musi mieć jednak szczególnej wagi ani nadzwyczajnej doniosłości (wyrok SN z dnia 6 grudnia 2001 I PKN 715/00; wyrok SN z dnia 9 /10/2022 I PK 121/13). Ważne, żeby była konkretna, obiektywna i rzeczywista. Już z samego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (zob. wyrok SN z 8.1.2008 r., I PK 177/07). W ramach prowadzenia strategii racjonalnego zatrudnienia zapewniającej poprawne wykonanie zadań pracodawca jest uprawniony do prowadzenia takiej polityki kadrowej, która umożliwi mu obsadzenie stanowisk pracy pracownikami możliwie najlepiej przygotowanymi do wykonywania określonych zadań (zob. wyrok SN z 6.2.2006 r., III PK 112/05, niepubl. oraz wyrok SN z 10.11.1975 r., I PRN 34/75, OSNC Nr 7–8/1976, poz. 175). Prowadzenie racjonalnej polityki zatrudnienia nie zwalnia jednak pracodawcy od dokonania pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę z zachowaniem obowiązujących przepisów prawa (zob. wyrok SN z 19.8.1977 r., I PR 57/77, niepubl.). Jedną z cech stosunku pracy jest to, że to na pracodawcy ciąży ryzyko osiągnięcia efektu działania, jednak bezczynność i bierność oraz nieporadność pracownika powodujące brak skuteczności w wykonywaniu powierzonych mu zadań, jak również niezawiniony przez pracownika brak umiejętności pracy w zespole (zob. wyrok SN z 15.4.1999 r., I PKN 14/99, OSNP Nr 12/2000, poz. 469), mogą stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia i wskazanie jej nie oznacza przerzucenia na niego ryzyka pracodawcy (zob. wyrok SN z 5.12.2000 r., I PKN 124/00, OSNP Nr 15/2002, poz. 354 oraz wyrok SN z 1.10.1998 r., I PKN 363/98, OSNP Nr 21/1999, poz. 683). Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonaniu obowiązku przez pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 4 grudnia 1988 i PKN 419/97 z z dnia 06/12/2001 I PKN 715/00).

Pracodawca jako przyczynę zakończenia umowy wskazał, naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, jakimi są wykonywanie pracy rzetelnie, sumiennie i terminowo oraz dbałość o dobro Instytutu i § 11 pkt 7 regulaminu pracy (...). Jako przejaw powyższego podał nierzetelne i nieterminowe wykonywanie pracy przez powódkę polegające na niewłaściwym i opieszałym podejściu do realizacji zadania z dnia 28 lipca 2020r. o numerze ewidencyjnym (...) na badania materiałowe płytek drukowanych Cross - section test. Dodatkowo podał, że z powodu nieterminowej realizacji badań, zleciodawca w dniu 14 października anulował ww.zlecenie, w skutek czego instytut utracił przychody o wartości 13 000 zł netto. W obecnej sytuacji ekonomicznej Instytutu strata ta zarówno w aspekcie finansowym jak i wizerunkowym, poważnie godzi w dobro i interes Instytutu.

Powódka w niniejszym postępowaniu podnosiła, że nie zgadza się ze stawianymi jej zarzutami, co więcej jest to przyczyna pozorna bowiem prawdziwą przyczyną było dążenie do likwidacji etatu powódki w związku ze zmianą struktury organizacyjnej Zakładu Centrum (...). W zakresie samej przyczyny podniosła, że nie ponosi ona odpowiedzialności za opóźnienie w realizacji zlecenia numer (...) z dnia 28 lipca 2020 r. Jako przyczyny opóźnienia podała: złą organizację pracy przez kierownictwo, awarię mikroskopu skaningowego, który nie działał przez dwa dni, remont kanalizacji w pokoju przygotowania próbek, rozmieszczenie sprzętu do wykonania próbek oraz mikroskopu - w różnych miejscach budynku. Odpowiedzialność za taką a nie inną organizację pracy ponosi natomiast E. R. - kierownik, a ona sama w sposób należyty wywiązywała się ze swoich obowiązków.

Sąd przeprowadził obszerne postępowanie dowodowe, przesłuchał wielu świadków, przeanalizował dokumentację złożoną do akt sprawy i zważył, że stawiane powódce zarzuty są uzasadnione. Była to jedyna i prawdziwa przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę. U pozwanego faktycznie na przestrzeni lat zmniejszało się zatrudnienie, ale nie zwalniano pracowników z przyczyn leżących po stronie pracodawcy większość umów wygasła z upływem czasu na

jaki była zawarta, w związku ze śmiercią pracownika czy przejściem na emeryturę. Część pracowników sama odeszła. Po zwolnieniu powódki zatrudniono A. Ż., zupełnie nowego pracownika, który po części przejął obowiązki powódki.

Nie miała znaczenia dla oceny przyczyny wypowiedzenia okoliczność, że już we wrześniu pozwany wystąpił do związków o zgodę na rozwiązanie z powódką umowy o pracę, gdzie poza okolicznościami związanymi ze zleceniem wskazał wiele innych przyczyn, a ostatecznie od rozwiązania umowy o pracę odstąpił. Nie było to bowiem przedmiotem badania w niniejszym procesie. Sąd ustalił, że przyczyną bezpośrednią zwolnienia powódki nie była rezygnacja klienta ze zlecenia, a było nią nieterminowe i nierzetelne wykonanie zlecenia numer (...).

Powódka podjęła się wykonania zlecenia. Sąd nie dał wiary jej twierdzeniom, że umówiła się z pracodawcą, że ona tylko dokona analizy, a gotowy produkt do ekspertyzy tj. przygotowane i właściwie wyszlifowane próbki przygotowuje jej inny pracownik. Okoliczności takiej nie potwierdziły zeznania świadków zaangażowanych w zlecenie. To, że pracownicy M. G. (2) i M. O. dokonali wstępnego przygotowania próbek pod nieobecność powódki wynikało tylko z prośby przełożonej, by przyspieszyć pracę nad zleceniem. Nie mieli na stałe przydzielonej roli w zleceniu, nie mieli tego również w zakresie swoich obowiązków. Na podobnej zasadzie mocy udzielił P. L.. Przygotowanie 6 próbek, zajęło M. O. - jak zeznał około godziny. Powódka zeznała natomiast, że sama w ciągu jednego dnia wyszlifowała 12 próbek. To również potwierdza, że przy takim tempie pracy i możliwościach powódki zadanie było realnie do wykonania w terminie, który powódka zresztą sama ostatecznie ustalała ze zleceniodawcą. Powódka nie była zadowolona z przygotowanych próbek, nie zgłaszała jednak, że nie umie czegoś wykonać i że tego nie robi. Każdy pracownik z racji doświadczenia zawodowego, jak i bardzo okrojonego liczebno wóczas zespołu musiał umieć i umiał przygotować próbkę do badania i dokonać jej obróbki na szlifierce. Wobec faktu, że zlecenie nie było akredytowane nie potrzebne były upoważnienia, zgody czy zaświadczenia odnośnie uprawnień do obsługi urządzenia. Zeznający w sprawie współpracownicy powódki nie mieli wątpliwości, że była ona w stanie sama prawidłowo przygotować próbki, wykończyć je, dokonać analizy i oczywiście sporządzić sprawozdanie. Powódka kwestionowała nawet fakt, że to ona winna wykonać sprawozdanie, a była głównym wykonawcą projektu. Jak ustalił Sąd, faktycznie powódka wnioskuje kilka razy o dostarczenie jej do badania ciekłego azotu. W kalkulacji klienta nie było jednak konieczności użycia ciekłego azotu, dlatego otrzymała odpowiedź odmowną. Oceniono, że badanie przy użyciu ciekłego azotu nie wpłynie na przyspieszenie prac, co swoimi zeznaniami potwierdzili świadkowie. Pozostając w kontakcie z klientem, również z nim, powódka nie ustaliła zasadności użycia ciekłego azotu. Mogła nadto skorzystać ze środków będących na stanie Laboratorium. Badania porównawcze zlecano także innym pracownikom i były to standardowe procedury. Każdy pracownik miał jakieś bieżące obowiązki, powódka także poza wykonywaniem zlecenia. Nie można więc oceniać tych okoliczności jako przeszkadzających w wykonaniu zadania, zwłaszcza że nie zgłaszała ona że takie czynności mogą utrudnić jej wykonanie zlecenia.

Powódka podnosiła, że w pracy przeszkadzał jej remont kanalizacji natomiast oceniając całość przebiegu jej pracy przy zleceniu, dwudniowy remont mógł utrudnić, ale nie uniemożliwić wykonania zadania. Remont planowany był od ponad roku i na prośbę powódki przesunięty zostało 1 tydzień bowiem wstępnie zadeklarowała zakończenie zlecenia do 9 października 2020. I faktycznie, Sąd zgadza się tu z pozwanym że na tym etapie prac nie powinna już potrzebować szlifierek, a kończyć sprawozdanie. Tym bardziej na długość wykonywania przez nią zlecenia nie miało wpływu także rozmieszczenie sprzętu bowiem sposób organizacji pracy, to ile próbek jednocześnie oglądała czy szlifowała należał do powódki. Dodatkowo urządzenia znajdowały się na jednej kondygnacji. Powódka podnosiła, że pracę przerwała jej awaria mikroskopu, natomiast jak wynika z ustaleń po czynionych w toku postępowania jego naprawa miała miejsce 25 sierpnia 2020 r. i trwała jeden dzień.

W ocenie Sądu w toku postępowania powódka nie podała żadnych wiarygodnych okoliczności uniemożliwiających jej wykonanie zlecenia w okresie od dnia powierzenia jej zasadnie (połowa sierpnia) do 13 października 2020 r. kiedy zapadła decyzja przełożonej o odebraniu jej projektu, z uwagi na jego niewykonanie w terminie. Powódka przez 22 dni robocze mogła wykonywać zlecenie. Na żadnym etapie nie stwierdziła, że nie jest w stanie wykonać zlecenia. Na dzień 13 października 2020 r. powódka nie miała wykonanego zlecenia. Na spotkaniu w tym dniu na pytanie jakie czynności podejmowała od połowy sierpnia do 13 października oraz co uniemożliwiło jej wykonanie zlecenia, nie była w stanie wskazać takich okoliczności. Jak wynika z zeznań współpracowników powódki i przełożonych

powódka pracowała wolno. Kiedy analizę próbki wykonać można było w 30 minut u niej trwało to cały dzień (zeznania świadka W. M.). Powódka nie potrafiła zorganizować się, zdążyły jej się częste wyjścia z pracy w celach prywatnych. Nikt nie weryfikował tych wyjść, obdarzano ją zaufaniem. Powódka kilkakrotnie modyfikowała termin wykonania zlecenia i oddania sprawozdania, natomiast tak naprawdę do końca nie była w stanie określić pracodawcy na kiedy definitywnie skończy badania. Wywołało to w pracodawcy uzasadnione wątpliwości co do terminowości wykonania pacy i rzetelności pracy powódki co skutkowało odebraniem jej zadania, a w konsekwencji także rozwiązaniem umowy o pracę. Także klient niezadowolony z przebiegu pacy zrezygnował ze zlecenia w dniu 14 października 2020 r., co skutkowało utratą zarobku około 13 000 zł przez pozwanego oraz nadwyrężeniem pozytywnego wizerunku firmy.

W tym stanie rzeczy Sąd uznał przyczyny wypowiedzenia za uzasadnione i powództwo o odszkodowanie a contrario na podstawie art 45 § 1 kodeksu pracy oddalił.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Koszty zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie § 9 ust 1 pkt. 2 w zw z § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800 j.t.).

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji.

.