

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

***Dnia 3 sierpnia 2022 roku***

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

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Kryńska – Mozolewska

po rozpoznaniu w dniu 3 sierpnia 2022 roku w Warszawie

na posiedzeniu niejawnym

w trybie z art. 15 z.zs<sup>2</sup> ustawy z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych

sprawy z powództwa T. B.

przeciwko (...) w W.

o odszkodowanie

orzeka:

1. zasądza na rzecz powoda T. B. od pozwanego (...) w W. kwotę 27.660,00 zł (słownie: dwadzieścia siedem tysięcy sześćset sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem;
2. zasądza na rzecz powoda T. B. od pozwanego (...) w W. kwotę 180,00 zł (słownie: sto osiemdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. nakazuje pobrać od pozwanego (...) w W. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie – kwotę 1.383,00 zł (słownie: jeden tysiąc trzysta osiemdziesiąt trzy złote 00/100) tytułem opłaty od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powód był zwolniony;
4. nadaje wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia tj; do kwoty 9.220,00 zł (słownie: dziewięć tysięcy dwieście dwadzieścia złotych 00/100).

Sygn. akt VI P 192/19

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 8 kwietnia 2019 roku (data prezentaty) powód T. B. wniósł o uznanie za bezskuteczne oświadczenia pracodawcy z dnia 18 marca 2019 roku o rozwiązaniu za wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej z nim, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia przed datą lub w dacie rozstrzygnięcia niniejszej sprawy – o zasądzenie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy na jego rzecz od pozwanego (...) w W..

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że przyczyna sformułowana we wręczonym mu przez pracodawcę rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem nie jest przyczyną rzeczywistą i prawdziwą, a ponadto jest niekonkretna.

Pismem procesowym z dnia 18 kwietnia 2019 roku powód podał jako wartość przedmiotu sporu wartość dochodzonego odszkodowania w kwocie 29.558,00 zł.

**(pozew – k. 1 – 14, pismo procesowe z dnia 18.04.2019r. – k. 209 – 210)**

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwany argumentował, że umowa została rozwiązana z powodem z przyczyn obiektywnych, rzeczywistych, leżących po stronie powoda, jak również zgodnie z przepisami prawa regulującymi tryb rozwiązywania umów z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

**(odpowieź na pozew – k. 215 – 224 verte)**

Na rozprawie w dniu 10 stycznia 2020 roku powód sprecyzował, że wnosi o zasądzenie odszkodowania w kwocie 27.660,00 zł.

**(protokół rozprawy z dnia 10.01.2020r. – k. 309)**

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód T. B. był zatrudniony w pozwanym (...) w W. na podstawie umowy o pracę od dnia 5 listopada 2001 roku, w tym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 5 lutego 2022 roku. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 9.220,00 zł.

**(dowód: umowy o pracę – k. 23 – 24, zaświadczenie – k. 231)**

Powód z dniem 1 marca 2018 roku został powołany na stanowisko Dyrektora pozwanego (...), którą to funkcję sprawował przez 7 miesięcy, tj. do dnia 21 września 2018 roku. Następnie z dniem 1 października 2018 roku powodowi powierzono pełnienie obowiązków Kierownika (...) pozwanego (...). Na posiedzeniu w dniu 12 grudnia 2018 roku Rada Naukowa pozwanego(...) pozytywnie zaopiniowała kandydaturę powoda na objęcie stanowiska Kierownika (...), jednak mimo tej pozytywnej oceny nie zostało mu to stanowisko przyznane przez dyrektora instytutu.

**(dowód: pismo z dnia 01.10.2018r. – k. 35, świadectwo pracy – k. 232, odwołanie – k. 236, powołanie – k. 237, protokół z posiedzenia plenarnego Rady Naukowej z dnia 12.12.2018r. – k. 239 – 244 verte)**

Do zakresu obowiązków powoda na stanowisku p.o. kierownika zespołu laboratoriów należało m. in.:

- organizowanie prac i działalności (...), w szczególności zapewnienie terminowości, poufności i bezpiecznego wykonywania prac,
- współpraca z komórkami w (...), klientami i instytucjami zewnętrznymi,
- organizacja i nadzór przedsięwzięć w zakresie prawidłowej eksploatacji, sprawności ruchu i remontów urządzeń badawczych i pomiarowych,
- inicjowanie działań dot. rozwoju technicznego Laboratoriów z uwzględnieniem nowych osiągnięć techniki – planowanie zakupów nowej aparatury i urządzeń oraz jej instalowanie i uruchamianie,
- współpraca z klientem, przyjmowanie ofert, negocjowanie warunków badań i ceny, podpisywanie umów, zatwierdzanie zakresów badań, przyjmowanie skarg, uwag i ich analiza oraz udzielanie odpowiedzi,
- uczestnictwo, prowadzenie i wykonywanie badań.

**(dowód: zakres obowiązków – k. 37 – 39)**

Na stanowisku p.o. Kierownika (...) ( (...)) powodowi podlegały dwa (...) – (...) ( (...)) oraz (...) ( (...)). Powód zaś podlegał bezpośrednio dyrektorowi pozwanego (...). Komórka podlegająca powodowi zajmowała się badaniami dla

klienta, działalnością komercyjną, a także naukowo-badawczą. Była to komórka przynosząca największy przychód dla pozwanego Instytutu.

**(dowód: schemat organizacyjny – k. 40, zeznania świadka K. K. (1) – protokół rozprawy z dnia 10.01.2020r. od 00:06:24 do 00:45:48, zeznania świadka S. N. – protokół rozprawy z dnia 08.06.2021r. od 00:19:30 do 00:33:21, zeznania świadka R. F. – protokół rozprawy z dnia 22.09.2020r. od 00:47:02 do 01:07:05, zeznania świadka P. D. – protokół rozprawy z dnia 14.01.2021r. od 00:22:51 do 00:40:20)**

Powód dnia 28 listopada 2018 roku opracował i przedłożył plan finansowy Zespołu (...) na 2019 rok, z którego wynikały przychody w łącznej kwocie 6.700.000,00 zł i koszty w łącznej kwocie 3.250.000,00 zł. Dyrekcja (...) nie zgłosiła żadnych zastrzeżeń do tego planu. Powodowi nie postawiono wymogu co do osiągnięcia zysku w konkretnej wysokości w danym okresie. Faktyczne przychody z obu (...), którymi kierował powód do czasu jego zwolnienia z pracy były zgodne z opracowanym przez niego planem.

**(dowód: plan finansowy na 2019 rok – k. 53, zeznania powoda T. B. – protokół rozprawy z dnia 01.07.2022r. od 00:23:07 do 01:11:27)**

Dnia 18 marca 2019 roku pracodawca wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pracodawca wskazał brak możliwości dalszej współpracy wynikającej z niedostatecznych osiągnięć kierowanej przez powoda jednostki oraz brak wizji zapewnienia ciągłości działań jednostki dających gwarancję stabilnego jej funkcjonowania przy zapewnieniu optymalnego składu personalnego. Podczas wręczania powodowi wypowiedzenia nikt nie tłumaczył mu jego przyczyn.

**(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – k. 36, zeznania powoda T. B. – protokół rozprawy z dnia 01.07.2022r. od 00:23:07 do 01:11:27)**

Powód kilkakrotnie zgłaszał mailowo i w rozmowach osobistych z dyrektorem (...) konieczność podwyższenia wynagrodzenia pozostałym pracownikom laboratoriów, którym należy zwiększyć zakres obowiązków, aby móc uzyskać akredytację. Powód zgłaszał również ogólnie konieczność zwiększenia wynagrodzenia pracownikom mu podległym ze względu na brak konkurencyjności aktualnego wynagrodzenia za pracę, co powoduje odpływ niektórych pracowników i braki kadrowe. W odpowiedzi powód otrzymał informację, że zwiększenie wynagrodzeń jest planowane, ale najpierw trzeba wprowadzić jednolity system wynagrodzeń w całym (...). Kolejnym mailem z dnia 12 marca 2019 roku powód zwrócił się o spotkanie dyrektora (...) z załogą i jednocześnie alarmował, że w związku z odejściem pracowników, głównie z powodów finansowych, bieżąca działalność (...) może być za chwilę zagrożona. Zmiany w regulaminie wynagradzania pracowników zostały wprowadzone w pozwanym (...) dopiero w drodze zarządzenia z dnia 17 maja 2019 roku.

Faktycznie z pracy w pozwanym (...) odchodzili pracownicy, było to spowodowane kwestiami finansowymi. Wynagrodzenie w pozwanym było zbyt niskie w porównaniu do wynagrodzenia oferowanego na rynku. Odejście pracowników z pracy nie było spowodowane konfliktami z powodem.

Powód nie był skonfliktowany z innymi pracownikami (...). Powód był często wzywany do dyrektora celem załatwienia pewnych spraw, co skutkowało tym, że był nieobecny w swoim gabinecie. Jednak, gdy był w gabinecie, to nie zamykał się w nim, pracownicy mogli do niego przyjść.

**(dowód: korespondencja mailowa – k. 61 – 62 i k. 66 i k. 68 – 69 i k. 72, zarządzenie nr 14 z dnia 17.05.2019r. – k. 246, zeznania powoda T. B. – protokół rozprawy z dnia 01.07.2022r. od 00:23:07 do 01:11:27, zeznania świadka K. K. (1) – protokół rozprawy z dnia 10.01.2020r. od 00:06:24 do 00:45:48, zeznania świadka M. B. – protokół rozprawy z dnia 22.09.2020r. od 00:13:08 do 00:46:13, zeznania świadka R. F. – protokół rozprawy z dnia 22.09.2020r. od 00:47:02 do 01:07:05,**

**zeznania świadka P. D. – protokół rozprawy z dnia 14.01.2021r. od 00:22:51 do 00:40:20, zeznania świadka S. M. – protokół rozprawy z dnia 08.06.2021r. od 00:05:38 do 00:19:26)**

Mailem z dnia 11 stycznia 2019 roku skierowanym do ówczesnego dyrektora pozwanego (...), powód powiadał o aktualnym stanie komory do badań kompatybilności elektromagnetycznej. Powód wskazywał, że ze względu na jej rozmiary musi być zamontowana w całości w jednym pomieszczeniu (budynek nr (...)), a ponadto zwracał też uwagę na braki sprzętowe, które należy uzupełnić, aby móc ją w ogóle uruchomić oraz na konieczność uzyskania odpowiedniej akredytacji, co jest procesem kosztownym i długotrwałym. Powód planował przeniesienie komory do badań kompatybilności elektromagnetycznej, a następnie jej uruchomienie w celu przeprowadzania badań na zlecenie klientów i udzielania akredytacji. Ostatecznie jednak dyrektor (...) uznał, że pomieszczenie, w którym komora miała zostać zainstalowana, powinno być wynajęte i wynajął je podmiotowi zewnętrznemu. Sama komora została do W. przeniesiona z likwidowanego laboratorium w G., miało to miejsce jeszcze zanim powód objął stanowisko p.o. kierownika zespołu (...).

**(dowód: mail z dnia 11.01.2019r. – k. 63 – 65, zeznania powoda T. B. – protokół rozprawy z dnia 01.07.2022r. od 00:23:07 do 01:11:27, zeznania świadka M. C. – protokół rozprawy z dnia 14.01.2021r. od 00:06:46 do 00:22:00, zeznania świadka P. D. – protokół rozprawy z dnia 14.01.2021r. od 00:22:51 do 00:40:20)**

Powód mailem z dnia 17 stycznia 2019 roku przesłał zastępcy dyrektora do spraw badawczych pozwanego (...) dokument zatytułowany (...)

**(dowód: mail z dnia 17.01.2019r. załącznikiem – k. 57 – 60)**

Mailem z dnia 18 stycznia 2019 roku powód wskazywał wariant ulokowania stanowiska badawczego do badań fotometrycznych. Z kolei mailem z dnia 25 stycznia 2019 roku powód zawiadamiał, że po pierwszej części audytu jednym z wniosków jest konieczność przeniesienia pracowni fotometrycznej. Powód zwrócił też uwagę na brak podjęcia decyzji o docelowym umiejscowieniu ławy optycznej, co uniemożliwia jej wzorcowanie.

**(dowód: mail z dnia 18.01.2019r. – k. 67, mail z dnia 25.01.2019r. – k. 70 – 71)**

Pismem z dnia 11 marca 2019 roku skierowanym do dyrektora pozwanego (...) powód zaproponował szereg działań naprawczych w ramach kierowanego przez niego Zespołu (...). Konkretnie powód zaproponował zwiększenie wynagrodzenia kilku osobom w związku ze zwiększeniem ich zakresu obowiązków, przyznanie premii motywacyjnej pracownikom, zatrudnienie kolejnych 4 osób w związku ze znacznym zmniejszeniem wymiaru czasu pracy lub rozwiązaniem umowy o pracę przez 3 innych pracowników, celem zapewnienia bieżącej obsługi klientów. Powód wskazał również na konieczność generalnego remontu stojana generatora, którego koszt jest szacowany na 7,5 mln zł, na co został w 2018 roku złożony wniosek o dofinansowanie z ministerstwa.

**(dowód: pismo z dnia 11.03.2019r. – k. 54 – 56)**

W styczniu 2019 roku powód brał udział w konkursie na dyrektora pozwanego (...). W ramach tego konkursu przedstawił on koncepcję rozwoju (...).

**(dowód: koncepcja rozwoju Instytutu ze stycznia 2019 roku – k. 175 – 197)**

Powód sprawując funkcję dyrektora pozwanego wprowadził plan naprawczy dla (...) na lata 2018 – 2020, został on opracowany pod koniec czerwca 2018 roku. We wrześniu 2018 roku powód wnioskował o przyznanie dofinansowania na utrzymanie specjalnego urządzenia badawczego na rok 2019 w kwocie 10.140.000,00 zł. Powód starał się również o uzyskanie upoważnienia dla pozwanego (...) od Ministerstwa (...) na badanie techniczne urządzeń losujących, urządzeń do gier i automatów do gier, uzyskując ostatecznie to upoważnienie w kwietniu 2018 roku.

**(dowód: plan naprawczy – k. 75 – 153, wniosek o dofinansowanie – k. 154 – 168, korespondencja w sprawie upoważnienia do badania technicznego automatów do gier i innych urządzeń – k. 169 – 174)**

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wskazanych wyżej dowodów z dokumentów, wydruków korespondencji mailowej, których wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Sąd oparł się również na zeznaniach świadków i stron, różnie jednak oceniając ich wiarygodność.

Odnosnie zeznań świadka J. S. Sąd nie dał wiary jego zeznaniom w zakresie, w jakim świadek twierdził, że przyczyną odejścia pracowników z pracy w pozwanym była niezgodność charakteru i niechęć do pracy w zespole kierowanym przez powoda, co spowodowało bunt pracowników. Nic takiego nie znajduje bowiem potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym. W toku postępowania Sąd przesłuchał świadków, będących współpracownikami powoda i nikt nie potwierdził, aby to charakter powoda był decydujący przy zwalnianiu się z pracy przez podległych mu pracowników. Wszyscy świadkowie zwracali uwagę, że odejścia z pracy w pozwanym wynikały po prostu z niskiego wynagrodzenia oferowanego przez pozwanego, na co zresztą powód zwracał co chwilę uwagę dyrektora. Nie są też wiarygodne zeznania świadka J. S. co do tego, że powód nie zapewniał odpowiedniego poziomu zarządzanej jednostki w zakresie zapewnienia maszyn i urządzeń i dbałości o klientów, nie zostało to bowiem w żaden sposób potwierdzone innym materiałem dowodowym, w szczególności nic takiego nie wynika z zeznań innych świadków, czy jakichkolwiek dokumentów. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka także co do tego, że po wręczeniu powodowi wypowiedzenia na spotkaniu z powodem były wyjaśniane przyczyny wypowiedzenia i przedstawione konkretne zarzuty. Sąd miał bowiem na uwadze, że sam powód zaprzeczał, aby cokolwiek było mu tłumaczone szerzej przez dyrektora, ponadto sam świadek nie był w stanie na rozprawie odtworzyć jakie były konkretne zastrzeżenia do pracy powoda. Również świadek J. G., który był wówczas przy wręczaniu powodowi wypowiedzenia także nie pamiętał, co konkretnie dyrektor wówczas mówił. W tej sytuacji Sąd nie uznał za wiarygodne ani zeznań świadka J. S., ani zeznań świadka J. G. w tym zakresie dając zaś wiarę powodowi, że po wręczeniu wypowiedzenia nie zostały mu wyjaśnione konkretnie przyczyny wypowiedzenia. Nie są też wiarygodne zeznania świadka J. S. w zakresie, w jakim twierdził, że powód nie zrobił nic, aby postawić komorę do badań kompatybilności elektromagnetycznej, bowiem z pozostałego materiału dowodowego wynika, że powód chciał postawić tę komorę, ale potrzebował do tego odpowiedniego pomieszczenia, powód mailowo informował dyrektora o potrzebach lokalowych w tym zakresie, jednak dyrekcja podjęła decyzję o wynajęciu jedyne pomieszczenia, które gabarytowo nadawało się do jej zainstalowania. Powód więc bez decyzji co do udostępnienia miejsca na postawienie komory nie mógł jej uruchomić. Brak również w aktach sprawy jakichkolwiek zeznań świadków, które potwierdzałyby zgłaszane rzekomo dyrektorowi J. S. przez innych pracowników wątpliwości co do zasadności uruchomienia komory. Również nie są wiarygodne zeznania świadka J. S. w zakresie, w jakim świadek twierdził, że kiedy powód był kierownikiem następował stały spadek przychodów z działalności laboratorium, nie zostało to w żaden sposób udowodnione w toku postępowania i jest sprzeczne ze stanowiskiem powoda. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka J. S. również co do tego, że pracownicy mieli zarzucać powodowi złe zarządzanie, konfliktowy charakter, nieumiejętność pracy z zespołem, brak dbałości o sprzęt, nie znalazło to bowiem potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym. Żaden z przesłuchanych w toku postępowania świadków, poza J. S., nie potwierdził takich zarzutów. Również co do spotkania pracowników podległych powodowi z dyrekcją Instytutu, na którym miało rzekomo dojść do sformułowania zarzutów względem powoda, Sąd ustalił, że w rzeczywistości na tym spotkaniu omawiano głównie kwestie finansowe, a jeśli już jakieś zarzuty wobec powoda się pojawiały to dotyczyły one braku wypłaty dodatkowej premii, którą powód obiecał jeszcze jak pełnił obowiązki dyrektora Instytutu, czy też braku możliwości „dorobienia” sobie przez pracowników.

Z kolei jeśli chodzi o zeznania świadka J. G. Sąd nie dał im wiary w kwestii wyjaśniania powodowi przyczyn wypowiedzenia, o czym była już mowa wyżej. Sąd miał na uwadze, że świadek w swoich zeznaniach podał, że w zespole laboratoriów były jakieś konflikty pomiędzy pracownikami, a potem, jednak dodał, że nie jest w stanie podać szczegółów. Z pozostałego zaś materiału dowodowego wynika, że konflikty te nie decydowały o zwalnianiu się z pracy pracowników laboratoriów. Z zeznań świadka P. D. wynika, że jednym z pracowników, który miał zgłaszać jakieś zarzuty wobec powoda był S. M., jednocześnie świadek P. D. zaznaczył, że i tak chodziło o kwestie

finansowe, a konkretnie o możliwość dorobienia do wynagrodzenia. S. M., przesłuchiwany na rozprawie w charakterze świadka, nie potwierdził, aby miał jakiegokolwiek rzeczywiste konflikty z powodem, potwierdzając jednocześnie, że decydujące o zwalnianiu się pracowników z pracy w pozwanych Instytucie były względy finansowe, a nie współpraca z samym powodem. Poza tym świadek J. G. nie był w stanie wskazać żadnych konkretnych, zarówno co do spotkania z pracownikami podległymi powodowi, jak i co do sytuacji finansowej, czy zastrzeżeń dyrektora do powoda. Świadek zaślaniał się niepamięcią, lub twierdził, że jedynie mu się wydaje.

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania świadków K. K. (2), M. B., R. F., S. M., S. N., M. C., P. D. i A. G.. Sąd miał na uwadze, że świadkowie ci zgodnie potwierdzali, że w kierowanym przez powoda Zespole (...), jak i w całym pozwanym (...), głównym problemem były braki kadrowe spowodowane zbyt niskim wynagrodzeniem. Świadkowie jednoznacznie potwierdzili, że powodem odchodzenia pracowników z pracy nie były żadne konflikty z powodem, czy jego trudny charakter, bądź cedowanie przez niego na innych pracowników pracy, lecz zbyt niskie wynagrodzenie za pracę i brak konkretnych propozycji jego podwyższenia. Jednocześnie świadkowie potwierdzili też, że powód starał się u dyrekcji Instytutu o podwyżki wynagrodzenia, jednak sam takich decyzji finansowych nie mógł podjąć. Zwłaszcza istotne są zeznania świadka S. M., który był w toku postępowania wskazywany jako jeden z pracowników, który miał pewien konflikt z powodem. Jednak słuchany na rozprawie jako świadek zeznał, że nie słyszał o skargach na powoda, nie przypomina sobie żadnego cedowania obowiązków przez powoda na innych pracowników, potwierdził również, że głównym powodem odejścia pracowników z pozwanego (...) było zbyt niskie wynagrodzenie za pracę. Świadek zeznał wprost, że niedobory kadrowe były i są spowodowane płacą. Z kolei odnośnie spotkania, które miało się odbyć z pracownikami podległymi powodowi, to z ich zeznań nie wynika, aby w trakcie tego spotkania pracownicy mieli się uskarżać na konflikty z powodem. W zeznaniach przewija się kwestia braku wypłaty dodatkowego wynagrodzenia pracownikom, które miało być im obiecane przez powoda jeszcze jak pełnił on funkcję dyrektora całego Instytutu, jednak brak tej premii nie wchodziło już w gestię powoda, który w tym czasie zajmował już stanowisko p.o. kierownika zespołu laboratoriów i nie miał wpływu na wypłacenie środków pracownikom. Również świadek P. D. zeznał, że wszelkie konflikty wynikały jedynie z niskiego poziomu wynagrodzenia, a także z konieczności wprowadzenia oszczędności przez powoda w ramach oszczędności całego (...), co oznaczało, że niektórzy pracownicy nie mogli już sobie dorabiać. Ostatecznie więc uznać należy, że nie było żadnych konfliktów lecz chodziło o kwestie finansowe. Ponadto świadek P. D. jako osoba, która się skarżyła wskazał S. M., który jednak nie potwierdził w swoich zeznaniach istnienia jakiegokolwiek konfliktu z powodem, poza kwestiami niskiego wynagrodzenia za pracę, na co jednak powód nie miał wpływu. Świadek P. D. podniósł w swoich zeznaniach również kwestię braku dostępności powoda w jego gabinecie, jednak zeznał, że było to spowodowane częstymi wizytami powoda u dyrekcji Instytutu. Odnośnie kwestii instalacji i uruchomienia komory do badań kompatybilności elektromagnetycznej istotne były zeznania świadka M. C., który potwierdził wersję powoda, że komora ta miała być zainstalowana w jednym z pomieszczeń, które spełniało wymogi co do jego wielkości, jednak pomieszczenie to zostało wynajęte decyzją dyrekcji pozwanego Instytutu hurtowni. Potwierdza to również świadek P. D..

Sąd nie oparł się na zeznaniach świadka B. G., nie miała ona bowiem informacji dotyczących okoliczności istotnych w niniejszej sprawie, w kwestii zaś przychodu i wyniku finansowego pozwanego oraz komórki kierowanej przez powoda nie była ona w stanie podać żadnych konkretnych liczb.

Jeśli chodzi o zeznania powoda T. B. Sąd uznał je za wiarygodne w całości. Znajdują one potwierdzenie zarówno w przedłożonych dokumentach i wydrukach korespondencji mailowej, jak i w zeznaniach wskazanych wyżej świadków, którym Sąd dał wiarę.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie odszkodowawcze powoda związane z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem. Podstawą prawną dla tego roszczenia jest art. 45 § 1 KP, zgodnie z którym 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. W niniejszej sprawie powód powoływał się na nieprawdziwe i niekonkretne przyczyny wypowiedzenia, wobec czego Sąd zbadał owe przyczyny pod kątem ich prawdziwości, konkretności oraz zasadności samego wypowiedzenia.

W pierwszej kolejności należy jednak zaznaczyć jedynie, że zgodnie z art. 98 ust. 2 pkt 7 ustawy z dnia 21 lutego 2019 roku o (...) (t.j. – Dz. U. z 2020r. poz. 2098) (...) w W. z dniem wejścia w życie ustawy staje się instytutem (...). Wobec tego prawidłowa i aktualna nazwa pozwanego w niniejszej sprawie to (...) w W.. Jednocześnie nie jest zasadny zarzut błędnego oznaczenia pozwanego przez powoda w pozwie, powód co prawda określił pozwanego jako (...) w W. bez dodania, że (...) jest członkiem (...), jednak od początku wiadomo było, pomimo zmiany nazwy jednostki, o jaką konkretnie jednostkę chodzi. Sąd miał ponadto na uwadze, że nr KRS pozwanego uległ zmianie w toku sprawy. Zgodnie bowiem z art. 99 wyżej wskazanej ustawy dotychczasowy wpis do KRS danego (...) powinien zostać wykreślony, a w to miejsce (...), już jako składowa (...), powinien być wpisany do KRS na nowo. W związku z powyższym (...) legitymujący się nr KRS (...), jak to widnieje w pismach procesowych stron, został wykreślony z rejestru z dniem 5 października 2020 roku (wykreślenie prawomocne z dniem 20 października 2020 roku), zaś obecnie, od 2 września 2020 roku, (...) w W. widnieje w KRS pod numerem (...).

Wobec powyższego należy teraz przejść do analizy przyczyn wypowiedzenia.

W treści wypowiedzenia umowy o pracę jako jego przyczynę pracodawca podał brak możliwości dalszej współpracy wynikającej z niedostatecznych osiągnięć kierowanej przez powoda jednostki oraz brak wizji zapewnienia ciągłości działań jednostki dających gwarancję stabilnego jej funkcjonowania przy zapewnieniu optymalnego składu personalnego. Wynikają więc z tego dwa zarzuty pracodawcy:

- niedostateczne osiągnięcia kierowanej przez powoda jednostki oraz
- brak wizji zapewnienia ciągłości działań jednostki dających gwarancję stabilnego jej funkcjonowania przy zapewnieniu optymalnego składu personalnego.

Sąd przejdzie do analizy tylko tych dwóch przyczyn wskazanych wprost w wypowiedzeniu umowy o pracę. W toku postępowania strona pozwana argumentowała dodatkowo, że powód nie udzielał pomocy podległym pracownikom, notorycznie cedował swoje obowiązki na pracowników, którzy się na niego skarżyli. Jednak nie było to wskazane w treści wypowiedzenia. Wobec tego Sąd nie zajmował się analizą stosunków pomiędzy powodem a pracownikami, ograniczając się w ramach postępowania do badania sprecyzowanych w treści wypowiedzenia przyczyn.

Odnosnie pierwszej przyczyny, czyli niedostatecznych osiągnięć kierowanej przez powoda jednostki, po pierwsze nie wiadomo, co pracodawca rozumiał jako dostateczne osiągnięcia, czego od powoda wymagał. Niewątpliwie pracodawca ma prawo wymagać od pracownika osiągnięcia zakładanego celu, a w przypadku gdy pracownik tego celu nie osiąga, nawet bez swojej winy, pracodawca ma wszelkie podstawy, aby rozwiązać z takim pracownikiem umowę o pracę za wypowiedzeniem. Jak bowiem słusznie wskazywał pozwany w toku postępowania wypowiedzenie jest zwykłym trybem rozwiązania umowy o pracę i nie wymaga szczególnej ciężkości naruszeń obowiązków pracowniczych przez powoda, może być nawet spowodowane przyczynami niezawinionymi przez powoda. Z kolei jeśli chodzi o precyzyjność przyczyny wypowiedzenia to również rację ma pozwany, że przyczyny wypowiedzenia nie muszą być szczegółowe, jednak ważne jest, aby były na tyle dokładnie wskazane, aby pracownik wiedział o co konkretnie chodzi, co konkretnie pracodawca mu zarzuca. W niniejszej sprawie Sąd oparł się na zeznaniach powoda co do faktu, że po wręczeniu wypowiedzenia nie została mu wyjaśniona przyczyna wypowiedzenia, nie była ona dla niego jasna. W pisemnej treści wypowiedzenia pierwsza przyczyna jest określona faktycznie dość ogólnie jako niedostateczne osiągnięcia kierowanej przez powoda jednostki. Nie wiadomo w istocie jakie konkretnie zarzuty się pod tym kryją. Z zeznań powoda nie wynika, aby zostało mu to wyjaśnione bardziej szczegółowo przez pracodawcę, poza ogólnym stwierdzeniem, że nie jest on zadowolony ze współpracy z powodem. Z kolei z zeznań świadka J. G., który był osobiście przy wręczaniu powodowi wypowiedzenia, również nie wynika, jakie konkretnie zarzuty zostały powodowi postawione. W tej sytuacji Sąd uznał, że przyczyna ta jest zbyt ogólna, Sąd nie wie jakie konkretnie zachowania powoda, czy też jego zaniechania, ma badać w niniejszej sprawie. Co prawda nikt nie wymaga od pracodawcy szczegółowego określenia przyczyny, jak

to argumentował pozwany, jednak nie można też akceptować sytuacji, gdy przyczyna jest podana zbyt ogólnie, tak jak w niniejszej sprawie, gdy nie wiadomo o jakie osiągnięcia, które miały być niedostateczne według pozwanego, chodzi. Nie wiadomo jakie cele pozwany stawiał powodowi, czego od niego wymagał. Konkretnie zarzuty zostały postawione dopiero w odpowiedzi na pozew i w dalszej części postępowania. Jednak jest to spóźniony etap, bowiem przyczyna wypowiedzenia powinna być na tyle jasna i konkretna już w momencie wręczania wypowiedzenia pracownikowi, aby mógł się on zorientować, co jest mu zarzucane i na tej podstawie podjąć decyzję co do dalszego ewentualnego odwołania do Sądu pracy. W niniejszej sprawie powód się odwołał do Sądu pracy dlatego, że w ogóle nie rozumiał pierwszej przyczyny wypowiedzenia.

W tym miejscu Sąd jednak pokrótce odniesie się do zarzutów skierowanych wobec powoda i skonkretyzowanych dopiero w odpowiedzi na pozew. Otóż ze stanowiska procesowego strony pozwanej zawartego w odpowiedzi na pozew wynika, że kwestia niedostatecznych osiągnięć kierowanej przez powoda jednostki sprowadza się do braku realizacji zadań, które w grudniu 2018 roku powód zobowiązał się wykonać. Chodzi tu o inne rozmieszczenie urządzeń badawczych celem jego optymalizacji pod kątem technicznym i technologicznym. Pozwany powołał się również na inicjatywę powoda co do uruchomienia komory do badań kompatybilności elektromagnetycznej, przeniesionej do pozwanego (...) z Oddziału w G.. Pozwany wskazał również, że w wyniku odejść z pracy, spowodowanych według pracodawcy zachowaniem powoda względem podległych mu pracowników, doszło do zawieszenia działalności w zakresie badań kompatybilności elektromagnetycznej oraz do ograniczenia działalności w zakresie fotometrii, czy badań bezpieczeństwa wyrobu w (...). Wreszcie pozwany powołał się również na fakt zmniejszenia przychodów w okresie pełnienia stanowiska kierownika laboratoriów przez powoda w porównaniu do okresów wcześniejszych.

W ocenie Sądu pozwany nie udowodnił również i nie wskazał konkretnych zarzutów podanych w jego stanowisku procesowym. Jeśli chodzi o inne rozmieszczenie urządzeń badawczych to pozwany nie wskazał o co konkretnie chodziło. Jednak z korespondencji mailowej dołączonej do akt sprawy wynika, że powód proponował rozmieszczenie w budynku nr (...) komory do badań kompatybilności elektromagnetycznej (k. 63 – 65), a także wskazywał na możliwość przeniesienia pomiędzy budynkami stanowiska badawczego do badań fotometrycznych (k. 67). Jednak z akt sprawy nie wynika, czy propozycje powoda spotkały się z aprobatą pozwanego i czy powód dostał polecenie wykonania wskazywanych przemieszczeń sprzętu, kiedy miał tego dokonać i czy w ogóle to on był za to odpowiedzialny, a także, czy ostatecznie doszło do tych przemieszczeń, a jeśli nie to z jakiego powodu. Jednocześnie z zeznań świadków wynika, że co do samej komory do badań kompatybilności elektromagnetycznej to nie została ona umieszczona w proponowanym przez powoda pomieszczeniu, bowiem pracodawca podjął decyzję o wynajęciu tego pomieszczenia podmiotowi zewnętrznemu. Z kolei z maila z k. 70 – 71 akt sprawy wynika, że powód czekał też na decyzję co do przeniesienia ławy optycznej, która to decyzja nie zależała od niego. Pozwany nie wykazał, aby podjął decyzję o przeniesieniu ławy optycznej, której powód miał następnie rzekomo nie wykonać, nie wykazał też, aby podjął jakiegokolwiek decyzje w kwestii przeniesienia komory. Skoro zaś brak było decyzji o rozmieszczeniu urządzeń badawczych, to nie sposób wymagać od powoda, aby takiego rozmieszczenia dokonał samowolnie. Reasumując, nawet po podaniu konkretnego zarzutu dopiero w odpowiedzi na pozew pozwany nie był w stanie go w jakikolwiek sposób udowodnić. Kolejny zarzut wobec powoda sprowadzał się do jego inicjatywy i obietnic uruchomienia komory do badań kompatybilności elektromagnetycznej, która została przeniesiona z G.. Jednak w toku postępowania Sąd na podstawie zeznań świadków ustalił, że po pierwsze to nie z inicjatywy powoda doszło do przeniesienia tej komory z G., po drugie zaś do jej zainstalowania było potrzebne miejsce, które można było wygospodarować jedynie w jednym pomieszczeniu należącym do pozwanego (...), które to pomieszczenie decyzją dyrektora Instytutu, czyli przełożonego powoda, zostało wynajęte zewnętrznemu podmiotowi. Odpadła więc możliwość jego wykorzystania w celu zainstalowania komory, powód nie mógł więc nic więcej w tej sprawie zrobić z braku odpowiedniego pomieszczenia. Nie można wobec tego w jakikolwiek sposób obarczać za to odpowiedzialnością powoda. Ponadto nie są wiarygodne twierdzenia pozwanego, że powód zapewniał o możliwości uruchomienia komory, której jednak nie dało się uruchomić oraz, że sam powód nic w temacie uruchomienia komory nie zrobił, co innego wynika bowiem z maila z dnia 1 stycznia 2019 roku (k. 63 – 65 akt sprawy), gdzie powód wprost wskazuje, co będzie potrzebne do jej uruchomienia i jasno wyszczególnia braki sprzętowe, które należy uzupełnić, aby móc ją uruchomić i z niej korzystać. Dalej pozwany podał, że zachowanie powoda względem jego podwładnych spowodowało odejście szeregu osób z pracy, co z kolei



przyczyniło się do zawieszenia działalności laboratoriów w pewnym zakresie ze względu na braki kadrowe. Jednak stwierdzić należy, że zarzut stawiany powodowi przez pozwanego, jakoby to przez niego ludzie odchodzili z pracy, okazał się całkowicie nieprawdziwy. W rzeczywistości, jak to wynika z zeznań szeregu świadków przesłuchanych w toku rozprawy, pracownicy odchodzili z (...) nie ze względu na jakiegokolwiek konflikt z powodem, ale ze względów finansowych, chodziło o niskie zarobki w porównaniu ze stawkami rynkowymi. Zresztą sam powód zwracał uwagę dyrektora (...) na ten problem, domagając się podwyżek dla swoich pracowników i wskazując, że sytuacja grozi brakami kadrowymi, które uniemożliwią dalszą efektywną pracę laboratoriów. Wreszcie ostatni zarzut dotyczył zmniejszenia przychodów w okresie pełnienia stanowiska kierownika laboratoriów przez powoda w porównaniu do okresów wcześniejszych. Jednak również i w tym zakresie brak jest jakichkolwiek dowodów, które miałyby potwierdzać taki stan rzeczy. Brak jest sprawozdań finansowych, wyników finansowych w rozbiciu na poszczególne okresy, które można by było porównać rok do roku, czy miesiąc do miesiąca, aby potwierdzić lub zanegować prawdziwość zarzutu pracodawcy. Poza opisaniem danych w odpowiedzi na pozew pozwany zaniechał dalszej aktywności dowodowej. Jednocześnie powód zaprzeczył, aby miał osiągać słabsze wyniki, wobec czego pozwany, na którym ciąży ciężar dowodu, powinien tę okoliczność wykazać stosownymi dokumentami, czego jednak zaniechał. W tej sytuacji również i ten zarzut jest nieudowodniony.

Jak widać z powyższego, nawet gdyby przyjąć, że powodowi przedstawiono na spotkaniu z dyrektorem (...) zarzuty co do jego pracy, sformułowane następnie na piśmie dopiero w odpowiedzi na pozew, to i tak zarzuty te należy uznać za nieprawdziwe, a co za tym idzie, pierwsza z przyczyn wypowiedzenia nie może go uzasadniać.

Jako drugą przyczynę rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem pracodawca podał brak wizji zapewnienia ciągłości działań jednostki dających gwarancję stabilnego jej funkcjonowania przy zapewnieniu optymalnego składu personalnego. W ocenie Sądu ta przyczyna jest wystarczająco skonkretyzowana, jednak jest nieprawdziwa. Pracodawca bowiem nie zarzucił powodowi w wypowiedzeniu, aby wizje dalszej działalności jednostki były nierealne, czy niezgodne z punktem widzenia pracodawcy, czy też obarczone jakimkolwiek innym błędem. Pracodawca wyraźnie wskazał na brak wizji zapewnienia ciągłości działań jednostki dających gwarancję stabilnego jej funkcjonowania przy zapewnieniu optymalnego składu personalnego. Tymczasem z akt sprawy wynika, że powód takie wizje i pomysły na zapewnienie dalszej działalności jednostki, a nawet jej rozwoju, składał. Mailem z dnia 17 stycznia 2019 roku, skierowanym do zastępcy dyrektora do spraw badawczych J. G., powód przedstawił koncepcję działania (...). Przedstawił w niej konkretne problemy i pomysły na ich rozwiązanie. Te pomysły powoda miały zapewnić właśnie gwarancję stabilnego funkcjonowania przy zapewnieniu optymalnego składu personalnego. Co do zapewnienia optymalnego składu personalnego nie można również pominąć wielokrotnego monitowania dyrekcyj (...) przez powoda co do konieczności wprowadzenia podwyżek dla podległych mu pracowników, powód alarmował, że pracownicy odchodzą z pracy ze względu na niskie wynagrodzenie za pracę w porównaniu do warunków rynkowych. Powód jednocześnie samodzielnie nie mógł zwiększyć tego wynagrodzenia, nie leżało to w jego kompetencjach. Również w mailu z dnia 8 stycznia 2019 roku kierowanym bezpośrednio do dyrektora (...) powód przedstawiał kolejne koncepcje poradzenia sobie w trudnych warunkach kadrowych, przedstawiał konkretne rozwiązania, które należy podjąć, aby zapewnić dalsze funkcjonowanie (...), a w mailu z dnia 12 marca 2019 roku wręcz alarmował, że braki kadrowe grożą ustaniem bieżącej działalności, podkreślając, że braki te wynikają z niskiego wynagrodzenia oferowanego przez pozwanego (...). Nieprawdziwe okazały się również zarzuty pozwanego, aby to charakter powoda i sposób prowadzenia przez niego jednostki odpowiadały za zwalnianie się pracowników z laboratoriów (...). W toku postępowania świadkowie zeznali bowiem wyraźnie, że powodem odchodzenia z pracy kolejnych pracowników laboratoriów było zbyt niskie wynagrodzenie. Jednocześnie brak jest w aktach sprawy potwierdzenia, aby pracownicy byli skonfliktowani z powodem, co miało prowadzić do ich zwolnienia się z pracy. Pozwany postawił również powodowi zarzut, że jego wizje i koncepcje wymagały dużych nakładów finansowych, co miałyby stać w sprzeczności z gwarancją stabilnego funkcjonowania jednostki ze względu na brak funduszy na realizację pomysłów powoda. Sąd jednak miał na uwadze, że z zeznań powoda, ale i z zeznań innych świadków, a także z korespondencji mailowej dotyczącej chociażby procedury akredytacyjnej, wynikało, że pewne inwestycje były konieczne. Chociażby inwestycje w zwiększenie wynagrodzeń dla pracowników, niski poziom tych wynagrodzeń skutkował bowiem odejściami z pracy, a to prowadziło do problemów z uzyskaniem akredytacji i zawieszeniem części działalności. Powód przekonująco

wykazał, że aby zwielokrotnić przychody podległych mu laboratoriów konieczne były dodatkowe inwestycje, zarówno w wynagrodzenia dla pracowników, aby utrzymać obsadę, jak i w sprzęt, który był przestarzały. Tylko te inwestycje mogły prowadzić do zwiększenia konkurencyjności na rynku, a także do umożliwienia obsługi zgłaszających się klientów. Pozwany zdaje się jedynie wskazywać, że oczekiwał cudownego rozwiązania przedstawionego przez powoda, które bezkosztowo miało przynieść zysk, co jednak było nierealne w sytuacji pozwanego. Sąd miał również na uwadze, że pozwany nie przedstawił w toku postępowania żadnych dokumentów, chociażby w postaci innych koncepcji rozwoju zespołu laboratoriów, które miałyby wykazać niezbicie, że pomysły powoda faktycznie były błędne, niepotrzebne i nie gwarantowały stabilnego funkcjonowania jednostki. Pozwany ograniczył się do negocjowania pomysłów powoda, jednak w ocenie Sądu powód na rozprawie w swoich zeznaniach wykazał, że proponowane przez niego inwestycje, a zwłaszcza zwiększenie wynagrodzenia za pracę, były na tamtym etapie konieczne.

Z powyższego widać więc, że powód przedstawiał dyrektorowi (...) konkretne wizje zapewnienia ciągłości działań jednostki dających gwarancję stabilnego jej funkcjonowania przy zapewnieniu optymalnego składu personalnego. Wizje te łączyły się z poniesieniem pewnych wydatków, jednak przynajmniej w części dotyczącej zwiększenia wynagrodzenia pracownikom, wydatki te były konieczne. Dyrekcja pozostała jednak głucha na apele powoda, głównie w sprawach wysokości wynagrodzenia za pracę. Brak decyzji dyrekcji Instytut w tej materii nie może obciążać powoda. Jednocześnie pozwany nie wykazał w toku postępowania, aby rozwiązania proponowane przez powoda były w jakikolwiek sposób nierealne, czy wręcz szkodliwe dla (...). Tym samym tę przyczynę wypowiedzenia Sąd uznał za nieprawdziwą.

Podsumowując, Sąd uznał, że wypowiedzenie nie jest uzasadnione, nie jest zgodne z prawem a tym samym spełniona jest przesłanka roszczenia odszkodowawczego powoda. Zgodnie z art. 47<sup>1</sup> KP odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia w przypadku powoda wynosił 3 miesiące, powód wnosił też o zasądzenie na jego rzecz kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę, określonej przez pozwanego w piśmie z dnia 18 kwietnia 2019 roku pierwotnie na trzykrotność kwoty 9.852,64 zł brutto, czyli na kwotę 29.557,92 zł. W toku postępowania Sąd ustalił jednak, że wynagrodzenie miesięczne powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosi 9.220,00 zł, wobec czego należne mu od pozwanego odszkodowanie wyniesie 27.660,00 zł. W takiej też kwocie powód sprecyzował roszczenie na rozprawie w dniu 10 stycznia 2020 roku. Wobec powyższego Sąd zasądził na rzecz powoda żadaną przez niego kwotę 27.660,00 zł.

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 KPC oraz §9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r., poz. 1800, ze zm.), zasądzając na rzecz powoda od pozwanego kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd, na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, nakazał również pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.383,00 zł, stanowiącą opłatę od pozwu obliczaną jako 5% od ostatecznie zasądzonej na rzecz powoda kwoty, od której uiszczenia powód był zwolniony z mocy ustawy.

Sąd, na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 KPC, nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, czyli do kwoty 9.220,00 zł.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)