

Sygn. akt VI P 69/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 stycznia 2017 r.

**Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Marcin Bik
Ławnicy:	Elżbieta Marek Halina Dziewulska
Protokolant:	Joanna Kalinowska

po rozpoznaniu w dniu 3 stycznia 2017 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa A. K.

przeciwko Instytutowi (...) w W.

o przywrócenie do pracy, o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

1. oddała powództwo;
2. zasądza od powódki A. K. na rzecz pozwanego Instytutu (...) w W. kwotę 1.260 zł (jeden tysiąc dwieście sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt VI P 69/16

## UZASADNIENIE

Powódka A. K. wniosła w dniu 7 marca 2016 r. pozew przeciwko pozwanemu Instytutowi (...) w W. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę przez za bezskuteczne, a w razie upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie jej do pracy na dotychczasowe warunki pracy i płacy. Wniosła również o zasądzenie od pozwanego Instytutu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie jednomiesięcznego wynagrodzenia pod warunkiem zgłoszenia gotowości podjęcia pracy w terminie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku, a także o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (pozew k. 1).

W uzasadnieniu pozwu podała, że pracuje w Instytucie od 3 lutego 2003 r., w tym od 1 grudnia 2009 r. na stanowisku asystenta. Powódka zarzuciła nierzeczywistość przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Podała, że po 2009 r. zostali zatrudnieni nowi pracownicy na stanowisko asystenta. Ponadto w 2015 i 2016 r. aktualnie ciągle zatrudniani są w Instytucie nowi pracownicy. Powoływanie nowych asystentów po 2009 r. oraz innych pracowników zaprzecza

prawdziwości przyczyny, jakoby były likwidowane stanowiska pracy lub sytuacja finansowa pozwanego była trudna. Ponadto utrzymanie pracownika naukowego wiąże się z otrzymywaną dotacją podmiotową z Ministerstwa Nauki przeznaczoną na utrzymanie potencjału badawczego. Trudnej sytuacji finansowej Instytutu przeczy także fakt zakupu programu księgowego za 1 mln zł oraz dwóch nowych samochodów. Zdaniem powódki, o nierzeczywistości przyczyny wypowiedzenia świadczy również także okoliczność, że pozwany dążąc do zwolnienia powódki wielokrotnie w 2015 r. kierował ją do dodatkowej pracy w zakurzonej i zagrzybionym magazynie z zagrożeniem biologicznym, zaś na jej prośbę o odsunięcie jej od tej pracy wielokrotnie, bezprawnie kierował ją do lekarza medycyny pracy, pomimo, że posiadała aktualne badania (pozew k. 1).

Powódka zarzuciła też nieprawidłowe zastosowanie kryteriów doboru, podnosząc, że podział na poszczególne sekcje u pozwanego nie ma żadnej doniosłości. Tożsamą pracę naukową wykonywałyby niezależnie od tego, do której sekcji zostałaby przydzielona. Zatem pracodawca typując do wypowiedzenia pracownika naukowego – asystenta, powinien go wytypować spośród wszystkich asystentów, których zatrudnia około 14.

Odnosząc się do poszczególnych kryteriów doboru podniosła, że była bardziej zaangażowana w pracę niż wielu asystentów, a w szczególności od zatrudnionej z nią w sekcji A. D. (1). Podniosła, że nie kwestionowała poleceń służbowych i zaprzeczyła by nieterminowo wykonywała jakiegokolwiek zadania. W ocenie powódki powoływanie się przez pracodawcę na jej absencje chorobowe jest co najmniej sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Podniosła, że w wyniku działań przełożonych, którzy kazali jej pracować w zakurzonej pomieszczeniu oraz pracy w ciągłym stresie, nabawiła się rozstroju zdrowia. Podała dalej, że wielu asystentów ma krótszy staż pracy od niej, a jej kwalifikacje są wyższe (pozew k. 1-7).

W odpowiedzi na pozew Instytut (...) wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych (odpowiedź na pozew k. 60).

W uzasadnieniu wskazał, że powódka od początku zatrudnienia w Instytucie była związana z pomocniczą komórką organizacyjną, odpowiedzialną m.in. za działalność wydawniczą Instytutu, prowadzenie biblioteki Instytutu, prowadzenie archiwum, obsługę instytutu w zakresie powielania, poligrafii, fotografii, tłumaczeń, etc. Pozwany podniósł, że przyczyną wypowiedzenia była likwidacja stanowiska asystenta w Sekcji (...)(...)z powodu braku potrzeb pracodawcy w zakresie dalszego zatrudniania dwóch asystentów w pomocniczej komórce organizacyjnej w trudnej sytuacji finansowej instytutu. Począwszy od września 2013 r. liczba pracowników w pozwanym Instytucie maleje. W chwili objęcia przez M. Ś. funkcji kierownika Instytutu pozwany zatrudniał 204 osoby, a na dzień 31 marca 2016 r. w Instytucie zatrudnionych było 184 osób. W okresie od 1 października 2013 r. do dnia 31 marca 2016 r. zatrudniono 23 osoby na różnych stanowiskach, lecz żadna z tych osób nie została zatrudniona na stanowisku naukowym asystenta. Jednocześnie w tym okresie rozwiązano stosunek pracy z 44 pracownikami. Odnośnie sytuacji finansowej, wskazano, że z uwagi na kondycję finansową pozwanego Instytutu pozwany podjął szereg czynności takich jak: sukcesywne zmniejszanie zatrudniania, zmiany organizacyjne – nowa struktura organizacyjna, zawieszenie dodatku z tytułu pracy przy komputerze, a także dodatku funkcyjnego kierowników komórek organizacyjnych. Zakup zintegrowanego systemu informatycznego był niezbędny do należytej realizacji zadań przez Instytut, podobnie jak zakup dwóch samochodów, przy czym jednocześnie pracodawca dokonał sprzedaży czterech najbardziej wyeksploatowanych pojazdów. Pracodawca podniósł, że powódka nie wykazała należytego zaangażowania w pracę w związku z zadaniami powierzonymi jej jako pracownikowi komórki pomocniczej, w tym dotyczącymi przeprowadzenia skontrum materiałów bibliotecznych, kwestionując przy tym polecenia pracodawcy. Przy tym w zakresie obowiązków powódki mieściło się również zastępowanie pracownika biblioteki. Natomiast kierowanie powódki do lekarza medycyny pracy nie było działaniem wymierzonym przeciwko A. K., lecz związane było ze zgłaszanymi przez nią problemami zdrowotnymi, które w jej ocenie miały stanowić przeszkodę w wykonywaniu powierzanych zadań. Odnośnie absencji chorobowych pracodawca wskazał, że po wydaniu zarządzenia z dnia 16 stycznia 2015 r. powódka łącznie przebywała na zwolnieniach lekarskich 172 dni. Zwolnienia przerywane były urlopami wypoczynkowymi oraz zwolnieniami z tytułu opieki nad członkiem rodziny. W ocenie pracodawcy restytucja rozwiązanego stanowiska pracy jest też niecelowa, a ewentualnie reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy nie miałby szans na prawidłowe funkcjonowanie zarówno z uwagi na wykazany przez powódkę stosunek do wykonania powierzonych

jej obowiązków służbowych oraz problemy z komunikacją między powódką a jej bezpośrednią przełożoną oraz dyrekcją pozwanego Instytutu, ale również z uwagi na likwidację stanowiska pracy wynikającą z braku środków na utrzymywanie dotychczasowego poziomu zatrudnienia (odpowiedź na pozew k.60-65).

W piśmie z dnia 13 maja 2016 r. (data nadania) powódka podtrzymała powództwo o przywrócenie do pracy i wniosła o zasądzenie na jego rzecz jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 3.300, 56 zł (pismo k. 126).

W toku dalszego postępowania strony podtrzymały swoje stanowiska w niezmienionym kształcie.

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

Powódka A. K. była zatrudniona w Instytucie (...) w W. od 3 lutego 2003 r. Z dniem 1 grudnia 2009 r., na mocy Uchwały Rady Naukowej (...) z dnia A. K. została powołana na stanowisko asystenta w (...) w Sekcji (...) (...)(umowa o pracę – akta osobowe k. 1, pismo – akta osobowe k. 38).

Do zadań statutowych Instytutu (...) w W. należy prowadzenie badań naukowych i prac rozwojowych związanych z transportem samochodowym nakierowanych na nowe rozwiązania techniczne, organizacyjne i ekonomiczne. Pozwany zatrudniał pracowników naukowych zajmujących stanowiska asystenta. Zakresy obowiązków osób zajmujących stanowisko asystenta w różnych komórkach organizacyjnych (Wydziałach i Sekcjach) różniły się od siebie co związane było ze specyfiką pracy w konkretnej jednostce. Każda bowiem z tych jednostek zajmowała się czym innym. Działy pomocnicze i działy badawcze różniły się tym, że działy badawcze wykonywały prace naukowe, prace homologacyjne, usługowe. Działy pomocnicze to dział administracyjny, sekcja informacji naukowej wydawnictw, księgowość, kadry. Prowadziły bieżącą obsługę na rzecz dyrekcji, a także na rzecz innych działów. Sekcje pomocnicze nie prowadziły działalności podstawowej (zakresy obowiązków k. 204-219; zeznania świadka A. D. (1) k. 259 e-protokół (...)(...)

Do podstawowych obowiązków powódki związanych ze stanowiskiem asystenta jako pracownika naukowego należało prowadzenie badań i prac rozwojowych. W instytucie prowadzono ocenę dorobku naukowego pracownika raz na dwa lata. Weryfikowano czy dana osoba pisze - publikacje, czy prowadzi projekty czy bierze udział w konferencjach i referatach. Cały ten dorobek naukowy później był punktowany i przedstawiany do oceny do specjalnej komisji, która w Instytucie była powołana. Ta komisja wystawiała ocenę każdemu pracownikowi naukowemu. Dopiero podwójna negatywna ocena pracownika naukowego mogła spowodować jego zwolnienie z pracy. Powódka nie miała nigdy oceny negatywnej, chociaż w roku 2013 otrzymała ocenę dostateczną zaś za lata 2014 i 15 ocena nie została wystawiona (zeznania świadka C. K. k. 336-339 e - protokół (...)(...))W 2015 roku A. K. ubiegała się o grant doktorski ze środków zewnętrznych. Praca powódki została zaakceptowana i ujęta w planie rzeczowo – statutowym (zeznania powódki k. 494-496 e – protokół (...)(...) i k.536 v e – protokół (...)(...); zeznania świadka B. Z. k. 335 - 337 e – protokół (...)(...)

W sekcji (...) (...)było ośmiu pracowników, w tym kierownik A. D. (1) – która tak jak powódka zajmowała w sekcji stanowisko asystenta naukowego. Zakres obowiązków pracowniczych powódki w Sekcji (...) (...) obejmował w szczególności: nadzór nad materiałami, korektą, składem komputerowym (...), pomoc w koordynacji prac wydawniczych dotyczących wszystkich wydawnictw (...), gromadzenie materiałów, korespondencji z autorami; koordynacja formalności urzędowych związanych z wydawnictwami (...); nadzór nad zamówieniami i prenumeratą; realizacja zamówień i bieżąca aktualizacja Warunków (...) i Regulaminów EKG ONZ; skład komputerowy dot. pism, wniosków dla potrzeb dyrekcji oraz niektórych komórek organizacyjnych (...); obsługa komputerowa wydawnictw (...) – gromadzenie materiałów, przepisywanie, skład, wprowadzanie korekt i poprawek, scalanie dokumentów, obróbka rysunków, itp., sporządzanie wydruków do naświetlania i powielania w technice offsetowej; prowadzenie i uaktualnianie komputerowego rejestru adresu osób i instytucji – prenumeratorów; udzielanie bieżących informacji nt. treści, formy, warunków nabycia, terminów, itp. dotyczących dystrybuowanych publikacji (zakres obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień – akta osobowe k. 36a; zeznania M. Ś. k. 536v – 538ve – protokół (...)(...) Od dnia 25 listopada 2009 r. w zakresie obowiązków i odpowiedzialności i uprawnień powódki mieściło się również zastępowanie pracownika biblioteki (zakres obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień – akta osobowe k. 36a; zeznania świadka

E. D. k. 304-307 e – protokół (...) (...) Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 4.284 zł (zaświadczenie k. 69).

W marcu 2013 r. M. Ś. objął stanowisko dyrektora. Instytut (...) był zadłużony. Nowy dyrektor wprowadził program naprawczy, który obejmował różne działania oszczędnościowe i naprawcze polegające na optymalizacji kosztów, w tym zmniejszenie wydatków i redukcji zatrudnienia. Odebrano kierownikom dodatki funkcyjne, zredukowano dodatki za pracę w warunkach uciążliwych, zabrano dopłaty do biletów oraz zrezygnowano w dużej części z uposażenia. Zachęcano do przejścia na emeryturę osoby w wieku emerytalnym. Począwszy od września 2013 r. liczba pracowników w pozwanym Instytucie malała. W chwili objęcia przez M. Ś. funkcji kierownika Instytutu pozwany zatrudniał 204 osoby, a na dzień 31 marca 2016 r. w Instytucie zatrudnionych było 184 osób. W okresie od 1 października 2013 r. do dnia 31 marca 2016 r. zatrudniono 23 osoby na różnych stanowiskach, lecz żadna z tych osób nie została zatrudniona na stanowisku naukowym asystenta. Jednocześnie w tym okresie rozwiązano stosunek pracy z 44 pracownikami (zeznania świadka A. D. (1) k. 259 e-protokół (...) (...) zeznania świadka B. Z. k. 335 - 337 e – protokół (...)...)

Odbyły się audyty zarówno projektów badawczych jak i inne. Pojawiły się rekomendacje gdzie w systemie finansowym jak i majątku trwałym winny zostać prowadzone zapisy. (...) komputerowy funkcjonujący u pozwanego był przestarzały. Moduł płacowy był jedynym sprawnie działającym i zadawalającym dla użytkownika. Pozostałe moduły wymuszały potrzebę zakupu nowego zintegrowanego systemu komputerowego. W 2015 r. została zawarta umowa na wdrożenie zintegrowanego systemu komputerowego, z tym że środki na to przeznaczone nie były wydatkowane od razu. Projekt był realizowany etapami, gdzie po zrealizowaniu każdego etapu i odbiorze była wydawana pewna kwota (zeznania świadka H. R. k. 414v - 415v e -protokół (...)...)

W lipcu 2015 r. pozwany odnotował stratę około 2.000.000 złotych. Dzięki odzyskaniu podatku należnego VAT należnego za 4 lata od 2011 do 2014 wedle prognoz był preliminowany zysk netto. Ostatecznie na dzień 31 grudnia 2015 r. rok zakończył się zyskiem około 300.000 zł. (zeznania świadka H. R. k. 414v - 415v e -protokół (...) ...)W 2015 i 2016 r. były nawet podwyżki, ale dotyczyły jedynie określonej grupy osób (zeznania świadka E. D. k. 304-307 e – protokół (...)...)

Do pewnego momentu relacje między kierowniczką Sekcji (...) (...) i Wydawnictw (...), a powódką były bardzo dobre, miały relacje koleżeńskie. Kierowniczka nigdy nie odmówiła powódce wyjazdu na konferencję (zeznania powódki k 494-496 e – protokół (...) ...) i k.536 v e – protokół (...)...)

Powódka w okresie zatrudnienia u pozwanego posiadała aktualne okresowe badania lekarskie dla stanowiska specjalista administracyjno-biurowy-asystent do dnia 15 grudnia 2018 r. W skierowaniu na badanie podano stanowisko pracy: pracownik umysłowy oraz w krótkim opisie procesu technologicznego: prace o charakterze biurowym przy użycia komputera wraz z urządzeniami peryferyjnymi oraz użyciu innych urządzeń technicznych wyposażenia biurowego. Związane z tym procesem warunki uciążliwe: wysiłek umysłowy, uciążliwości związane z pracą z komputerem oraz uciążliwości związane z użyciem sprzętu biurowego (skierowanie na badania lekarskie – akta osobowe k. 56; zaświadczenie lekarskie – akta osobowe k. 57).

W 2014 r. został przeprowadzony audyt, ksiąg rachunkowych i majątku pozwanego, w tym również zbiorów bibliotecznych. W raporcie wydanym przez audytora między innymi znalazły się zapisy, że należy przeprowadzić skontrum zbiorów bibliotecznych (zeznania świadka H. R. k. 414v - 415v e -protokół (...)...)

Zarządzeniem nr (...) z dnia 16 stycznia 2015 r. w sprawie przeprowadzenia skontrum materiałów bibliotecznych w bibliotece Instytutu (...) dyrektor (...) powołał Komisję S. w składzie: A. P. Komisji; D. C. Komisji. Skontrum miało zostać wykonane w terminie do 2 lutego 2015 r. do 13 marca 2015 r. (zarządzenie nr (...) z załącznikiem k. 70-71). Kierowniczka nie informowała powódki wcześniej o powyższym. A. K. dowiedziała się o tym dopiero z zarządzenia.

W dniu 29 stycznia 2015 r. A. K. odwołała się od (...)nr (...) z dnia 16 stycznia 2015 r. w sprawie przeprowadzenia skontrum materiałów bibliotecznych oraz powołania komisji skontrolnej. Wniosła o odwołanie jej z funkcji przewodniczącej i wykonującej zadania określone tym zarządzeniem. Podniosła, że nie ma stosownej wiedzy i

kwalifikacji, co mogłoby skutkować nienależytym wywiązaniem się z zadania. Ponadto podała, że wskazana w zarządzeniu praca w kilkudziesięcioletnim kurzu wywarłaby szkodliwy wpływ na jej zdrowie, gdyż jest alergikiem silnie uczulonym na roztocza kurzu. Podniosła również, że w grudniu 2014 r. jako pracownik naukowy wysłała swoje zgłoszenie na konferencję, która ma odbyć się w kwietniu 2015 r., a termin nadsyłania referatów upływa 15 marca 2015 r. W związku z czym musi mieć czas na przygotowanie wartościowych naukowo artykułów. Do pisma A. K. dołączyła zaświadczenie od alergologa, iż jest leczona w Poradni Alergologicznej i potwierdzono alergię w badaniu (roztocza kurzu domowego). Wskazano, że przy kontakcie z kurzem pacjentka kaszle oraz że jest przeciwwskazana praca w narażeniu na kurz (odwołanie k. 8-9, także w – akta osobowe k. 58 wraz z zaświadczeniem od alergologa).

W dniu 3 lutego 2015 r. wręczono powódce skierowanie na badania lekarskie ze wskazaniem przyczyny – rozszerzenie zakresu czynności o pracę w bibliotece. W krótkim opisie procesu technologicznego podkreślono pracę biurową także z dokumentami archiwalnymi w pomieszczeniu o charakterze archiwum; w najbliższych miesiącach także: praca w bibliotece przy ewidencjonowaniu zbiorów – do 5 godzin dziennie. Związane z tym procesem warunki uciążliwe podkreślono – środki ochrony indywidualnej: maseczka przeciwpyłowa, rękawiczki, fartuch. Od dnia 4 lutego 2015 r. do 27 lutego 2015 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim (skierowanie na badania lekarskie – akta osobowe k. 59; karta ewidencji czasu pracy k. 103). Powódka nie przystąpiła do skontrum.

W dniu 16 marca 2015 r. A. K. wystosowała do dyrektora (...) pismo, w którym zwróciła się o przeniesienie jej z sekcji pomocniczej (...) (...) do zakładu badawczego – Zakładu (...) kierowanego przez J. K. (1) (wniosek k. 12-13).

Zgodnie z zaświadczeniem lekarskim wystawionym 30 marca 2015 r. stwierdzono zdolność do wykonywania pracy przez A. K. do 30 marca 2018 r. (zaświadczenie lekarskie – akta osobowe k. 62).

Pomieszczenie biblioteczne był to duży magazyn o powierzchni około 120 m<sup>2</sup>, gdzie na metalowych półkach poukładane były książki w różnym wieku - od przedwojennych do współczesnych oraz czasopisma. Między regałami były duże i wąskie przejścia. Książki stojące na regałach były pokryte kurzem. Koło regałów stały pudła zaschnięte i sucha paproć. Stan pomieszczenia był zły, był bałagan i pełno kurzu. Nie było urządzeń klimatyzujących, istniała jedynie możliwość otwarcia okna (zeznania świadka H. R. k. 414v - 415v e -protokół (...) (...); zeznania świadka B. Z. k. 335 - 337 e – protokół (...)(...)

Po interwencji m.in. H. R. i E. D. u dyrektora, wiosną 2015 r. pomieszczenie to zostało posprzątane. Zakupiono odkurzacz wodny, odkurzono, umyto podłogi, wywietrzono, sprzątnięto bałagan. Zachowując środki bezpieczeństwa zakupiono maseczki i rękawiczki ochronne dla pracowników (zeznania świadka B. Z. k. 335 - 337 e – protokół (...)(...)

Przeprowadzenie skontrum materiałów bibliotecznych nie należało do zadań skomplikowanych ani wymagających specjalistycznej wiedzy czy kwalifikacji. Była to jednak praca żmudna i czasochłonna. Zadanie to polegało jedynie na porównaniu zapisów w księgach inwentarzowych ze stanem rzeczywistym zbiorów oraz stwierdzeniu i wyjaśnieniu różnic między zapisami ewidencyjnymi, a stanem rzeczywistym zbiorów, a także ustaleniu braków. W praktyce sprowadzało się do sprawdzenia jakie książki znajdują się w bibliotece. Trzeba było wyjąć każdą książkę otworzyć i sprawdzić numer katalogowy. Skontrum miało zostać objętych około 22.000 pozycji. Około 1.780 numerów zostało zidentyfikowanych jako stojących lub nie stojących na półkach (zeznania świadka E. D. k. 304-307 e – protokół (...) (...)) zeznania świadka D. S. k. 307 – 308 e – protokół (...) (...) zeznania świadka H. R. k. 414v - 415v e -protokół (...) (...) zeznania świadka B. Z. k. 335 - 337 e – protokół (...)(...)

Zarządzeniem nr (...) z dnia 18 maja 2015 r. w sprawie przeprowadzenia skontrum materiałów bibliotecznych w bibliotece Instytutu (...) dyrektor (...) powołał Komisję S. w składzie: A. P. Komisji; D. C. Komisji. Skontrum miało zostać wykonane w terminie od 19 maja 2015 r. do 31 sierpnia 2015 r. (zarządzenie nr (...) z załącznikiem k. 72-73).

W dniu 28 maja 2015 r. powódka przystąpiła do prac związanych z przeprowadzeniem skontrum materiałów bibliotecznych, poświęcając na ich realizację maksymalnie 5 godzin. Razem z drugim pracownikiem powódka w tym czasie zweryfikowała 2.000 spośród 25.000 pozycji bibliotecznych. Prace nie zostały już wznowione przez powódkę

(okoliczność niesporna). Formalnie potwierdzono w dniu 24 czerwca 2015 r., że magazyn biblioteczny oraz materiały biblioteczne są wolne od zapylenia, nie mają widocznych oznak kurzu i pleśni.

W okresie od 29 maja 2015 r. do 25 czerwca 2015 r. A. K. przebywała na zwolnieniu lekarskim. W dniu 30 czerwca 2015 r. powódka wystosowała do dyrektora (...) pismo, iż w związku z otrzymanym zaświadczeniem lekarskim zwraca się z prośbą o zwolnienie jej z wykonywania dodatkowego obowiązku określonego zarządzeniem nr (...) z powodów zdrowotnych. Do pisma dołączyła zaświadczenie lekarskie od alergologa, iż jest uczulona na roztocza i nie może pracować w zakurzonych pomieszczeniach, np. stary magazyn biblioteczny. W tym samym dniu – 30 czerwca 2015 r. – A. K. otrzymała skierowanie na badania lekarskie kontrolne, w którym wskazano określenie stanowiska: prace o charakterze biurowym w pomieszczeniach biblioteczno-archiwalnych przy użyciu komputera wraz z urządzeniami peryferyjnymi oraz przy użyciu innych urządzeń technicznych wyposażenia biurowego. Wskazano też w skierowaniu, że pracownica przedstawiła kopię zaświadczenia lekarskiego o uczulenie na roztocze, które dołączono do skierowania. Poinformowano powódkę, że dotychczasowe działania dyrekcji polegające na: zakupieniu środków ochrony indywidualnej do pracy w bibliotece, zleceniu gruntownego sprzątnięcia magazynu bibliotecznego, a także jego uporządkowania, powołanie komisji do oceny warunków pracy panujących w magazynie bibliotecznym, podyktowane były dążeniem pracodawcy do zapewnienia możliwie jak najlepszych warunków bhp. Mając na względzie pismo A. K. wraz załączonym zaświadczeniem lekarskim dotyczącym uczulenia na roztocze, dyrektor (...) zwolnił powódkę z obowiązku przeprowadzenia skontrum materiałów bibliotecznych, określonego w zarządzeniu nr (...), do czasu przedstawienia pracodawcy zaświadczenia lekarskiego od lekarza medycyny pracy, które ostatecznie rozstrzygnie o możliwości zatrudniania powódki w pomieszczeniach biblioteczno-archiwalnych. A. K. nie przedstawiła pracodawcy orzeczenia lekarskiego w związku z wystawionym skierowaniem. Na tak skierowaną do niej korespondencję A. K. zwróciła się o wskazanie podstawy prawnej do skierowania jej na badania kontrolne. W odpowiedzi dyrektor (...) poinformował, że zamiast skierowania na badania kontrolne, powódka powinna zostać skierowana na badania okresowe, podając, że przyczyną skierowania na wcześniejsze badania profilaktyczne jest dostarczenie przez A. K. – wraz z prośbą o zwolnienie z części obowiązków służbowych – kopii zaświadczenia lekarskiego dotyczącego uczulenia na roztocze, wydanego przez lekarza bez uprawnień medycyny pracy. Wystawiono skierowanie datowane na dzień 2 lipca 2015 r. na badania okresowe. Również w tym przypadku powódka wniosła (pismem złożonym dnia 7.07.2015 r.) o podanie podstawy prawnej takiego skierowania (karta ewidencji czasu pracy k. 103; pismo wraz z zaświadczeniem – akta osobowe k. 65; pismo pracodawcy oraz skierowanie na badania lekarskie – akta osobowe k. 66; pismo powódki z 1.07.2015 r. k. 67; pismo pracodawcy z 2.07.2015 r. ze skierowaniem na badania – akta osobowe k. 69; pismo powódki z 4.07.2015 r. – akta osobowe k. 70).

W dniu 14 lipca 2015 r. A. K. zwróciła się do dyrektora (...) z prośbą o przeniesienie jej z sekcji pomocniczej (...) (...) do zakładu naukowego Centrum (...) kierowanego przez M. L. (wniosek k. 14).

Zgodnie z informacją złożoną na piśmie przez kierownika Centrum (...) (...) M. L., nie było możliwe zatrudnienie A. K. we wskazanej jednostce. Wskazano, że tematyka analiz akt sądowych wypadków drogowych jest istotna z punktu widzenia prewencji bezpieczeństwa ruchu drogowego, ale nie jest przewidziana w tematyce prac Zakładu w najbliższych latach (pismo z dnia 15.07.2015 r. – akta osobowe k. 72).

W 2015 r. nieobecności powódki w pracy z powodu choroby wyniosły łącznie 172 dni, w tym w poszczególnych miesiącach: w lutym 24 dni, w marcu 2 dni, w maju 3 dni, w czerwcu 26 dni, w lipcu 4 dni, w sierpniu 11 dni, we wrześniu 30 dni, w październiku 31 dni, w listopadzie 27 dni, w grudniu 14 dni (karta ewidencji czasu pracy za 2015 r. k. 103). Nieobecności powódki w pracy dezorganizowała pracę Sekcji. Praca jej rozdzielona została pomiędzy innych pracowników, którzy – jak się ostatecznie okazało – byli w stanie podjąć dodatkowemu obciążeniu (zeznania świadka A. D. (1) k. 259 e-protokół (...) (...) zeznania świadka E. D. k. 304-307 e – protokół (...) (...); zeznania dyrektora pozwanego M. Ś. k. 536v – 538v e – protokół (...) (...)).

W 2016 r. w okresie do 29 lutego 2016 r. nieobecności powódki w pracy z powodu choroby wyniosły 32 dni, w tym w tym w styczniu 12 dni a w lutym 20 dni. Ponadto powódki nie było w pracy z powodu opieki, odpowiednio w styczniu 10 dni i lutym 4 dni (karta ewidencji czasu pracy za 2016 r. k. 102).

W latach poprzednich nieobecności powódki z powodu choroby przedstawiały się w ten sposób, że w 2014 r. wyniosły one 5 dni, w 2013 r. 16 dni, a w 2012 r. 4 dni (karty ewidencji czasu pracy za 2014, 2013 i 2012 r. k. 104-106).

Dyrektor pozwanego podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką. Powódka porównana została z A. D. (1) zajmującą tożsame stanowisko asystenta w Sekcji (...) (...) która jednocześnie pełniła funkcję kierownika Sekcji. Jako kryterium doboru do zwolnienia przyjął przede wszystkim staż pracy, wiedzę, umiejętności, zaangażowanie i stosunek do powierzonych obowiązków, absencje. Ustalił, że staż pracy powódki był krótszy. Powódka została zatrudniona w 2003 r. zaś A. D. (1) w 1999 r. Uznał, że powódka nie wykazywała należytego zaangażowania w pracę w związku z zadaniami powierzonymi jej jako pracownikowi komórki pomocniczej, w tym dotyczącymi przeprowadzenia skontrum. Powódka permanentnie negowała wszelkie polecenia służbowe, niechętnie wykonywała pracę, wszelkie uwagi kierownika i dyrektora były przez powódkę odbierane personalnie jako atak na jej osobę. Uwzględniając kierunek i zakres wykształcenia dwóch osób zajmujących to stanowisko pozwany uznał, że to A. D. (1) ma większą przydatność zawodową. Powódka skończyła studia prawnicze zaś drugi pracownik posiadał wykształcenie wyższe z zakresu bibliotekoznawstwa i informacji naukowej, ukończył też studia doktoranckie w (...) w zakresie nauk ekonomicznych. Znał też więcej niż jeden język, natomiast działalność Sekcji (...) (...)aktywnie uczestniczy w organizowaniu konferencji i spotkań w tym również o charakterze międzynarodowym. Dyrektor miał też na uwadze problemy z komunikacją między powódką, a jej przełożoną oraz dyrekcją pozwanego Instytutu natomiast nieobecności powódki w pracy dezorganizowały pracę w Sekcji (...) (...) (zeznania świadka E. D. k. 304-307 e – protokół (...) (...)zeznania świadka B. Z. k. 335 - 337 e – protokół (...) (...)zeznania M. Ś. k. 536v – 538v e – protokół (...)(...)

Dnia 17 lipca 2015 r. dyrektor (...) zawiadomił Zarząd Komisji Zakładowej (...) w (...) o zamiarze rozwiązania umowy o pracę A. K.. Wskazał, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest likwidacja stanowiska Asystenta w Sekcji (...) Naukowej i Wydawnictw z powodu braku potrzeb pracodawcy w zakresie dalszego zatrudniania dwóch Asystentów w pomocniczej komórce organizacyjnej, w trudnej sytuacji finansowej Instytutu. Podał też kryteria doboru (zawiadomienie związku zawodowego k. 55).

W opinii (...) (...) z dnia 22 lipca 2015 r. podano, iż Komisja nie uważa za uzasadnione zwolnienie A. K. z pracy (opinia (...) (...) k. 52-54). P. Komisji Zakładowej (...) był wówczas C. K. (zeznania świadka C. K. k. 336-339 e - protokół (...):32:21 – 03:08:22).

W dniu 29 lutego 2016 r. wręczono powódce wypowiedzenie umowy o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy wskazano likwidację stanowiska Asystenta w Sekcji (...) (...) z powodu braku potrzeb pracodawcy w zakresie dalszego zatrudniania dwóch Asystentów w pomocniczej komórce organizacyjnej w trudnej sytuacji finansowej Instytutu. Wskazano, że przy doborze pracowników do indywidualnego zwolnienia na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników pracodawca kierował się kryterium zaangażowania w pracę, stosunku do obowiązków służbowych oraz absencji chorobowych. Uwzględniając ww. kryteria pracodawca stwierdził, iż A. K. nie wykazuje należytego zaangażowania w pracę, kwestionuje polecenia służbowe dotyczące pracy i obowiązków pracowniczych, nieterminowo realizuje powierzone zadania, a jej częste nieobecności z powodu zwolnień lekarskich w bieżącym roku dezorganizowały pracę sekcji. Pracodawca kierował się również kryterium stażu pracy w Instytucie oraz posiadanych przez pracowników kwalifikacji zawodowych. Biorąc pod uwagę wykształcenie dwóch pracowników zatrudnionych na stanowisku Asystenta, a w szczególności fakt, że drugi pracownik posiada wykształcenie wyższe z zakresu bibliotekoznawstwa i informacji naukowej oraz potwierdzoną międzynarodowym certyfikatem znajomość języka obcego, pracodawca stwierdził większą przydatność tego pracownika do pracy na ww. stanowisku. Wskazano, że w związku z rozwiązaniem umowy o pracę przysługuje A. K.:

- odszkodowanie za skrócenie okresu wypowiedzenia w wysokości 2-miesięcznego wynagrodzenia, zgodnie z art. 36<sup>1</sup> k.p.,

- odprawa pieniężna w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia, zgodnie z art.8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,

- trzy dni na poszukiwanie pracy. Pracodawca zobowiązał powódkę do wykorzystania należnego urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia oraz zwolnił ją z obowiązku świadczenia pracy. Poinformował o prawie wniesienia odwołania do Sądu pracy (wypowiedzenie umowy o pracę k. 56).

Ostatecznie skontrum zostało wykonane, zrobiono ewidencję. Sporządzenie protokołu przewidziano do dnia 5 stycznia 2017 r. Na miejsce powódki nikt nie został zatrudniony. Obowiązki powódki zostały rozłożone na pana Z. i A. D. (1) (zeznania świadka A. D. (1) k. 259 e-protokół (...):05:41 – 02:02:33; zeznania świadka E. D. k. 304-307 e – protokół (...):07:05 – 03:03:33).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w aktach niniejszej sprawy, aktach osobowych powódki, na podstawie zeznań świadków A. D. (1) k. 259 e-protokół (...) (...) E. W. k. 264 e – protokół (...) (...) E. D. k. (...) protokół (...) (...) D. S. k. 307 – 308 e – protokół (...) (...), B. Z. k. 335 - 337 e – protokół (...) (...) C. K. k. 336-339 e - protokół (...) (...) P. P. k. 245v – 246 e -protokół (...) (...) H. R. k. 414v - 415v e -protokół (...) (...) J. K. (2) k. 346-346v e – protokół (...) (...) oraz na podstawie zeznań dyrektora pozwanego M. Ś. k. 536v – 538v e – protokół (...) (...) i zeznań powódki k 494-496 e – protokół (...) (...) i k.536 v e – protokół (...)(...)

Zeznania ww. świadków Sąd uznał za logiczne i w zasadzie spójne oraz korespondujące ze sobą nawzajem, w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd dał w szczególności wiarę zeznaniom świadka H. R., która nie jest już zatrudniona w pozwanym Instytucie, a która była zatrudniona w komórce finansowej działu księgowości (była głównym księgowym) i która miała wiedzę na temat kondycji finansowej pozwanego, czy stanu zatrudnienia. Świadek, jako osoba nie związana już ze stroną pozwaną, w ocenie Sądu nie miała powodów by zeznawać na korzyść bądź niekorzyść jednej ze stron. Świadek B. Z. jest zatrudniony na stanowisku adiunkta w komórce, w której pracowała powódka, tj. w Sekcji (...) (...), stąd posiadał wiedzę na temat obowiązków powódki, jak również relacji panujących w Sekcji, pomieszczeń bibliotecznych, ich stanu i podjętych kroków w celu przygotowania do skontrum. Jest również członkiem (...) (...) w Instytucie. Sąd nie znalazł przesłanek, które podważyłyby wiarygodność zeznań tego świadka. Sąd dał również wiarę zeznaniom świadka C. K., który pracuje w Instytucie i jest przewodniczącym związku zawodowego Solidarność. Jego zeznania korespondowały w szczególności z zeznaniami świadka B. Z.. Przy czym zaznaczyć wypada, że częściowo zeznania świadka miały jedynie charakter wyrażenia prze niego poglądu, jak w przypadku ewentualnych kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Świadek P. P. jest zatrudniony w Instytucie, również członkiem komisji zakładowej. Z tej ostatniej przyczyny brał również udział w rozmowach dotyczących ewentualnego przeniesienia powódki do innej komórki. Jego zeznania należało ocenić podobnie jak zeznania B. Z. czy C. K.. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków A. D. (1), E. W. i E. D., które korespondują z zeznaniami pozostałych świadków, a także z dowodami z dokumentów.

Świadek J. K. (2) jest specjalistą do spraw BHP w Instytucie. Sąd dał wiarę zeznaniom tego świadka co do przeprowadzenia sprzątnięcia w bibliotece, celem przygotowania pomieszczenia do skontrum. Zeznania te korespondują z zeznaniami pozostałych świadków. Był członkiem komisji, która sprawdzała, czy pomieszczenie zostało należycie przygotowane. Poza sporem pozostaje, że komisja nie sprawdzała stanu biblioteki specjalistycznymi przyrządami, a jedynie naocznie. Sąd nie dał wiary zeznaniom tego świadka w zakresie, w którym zeznał, że powódka była kierowana na badania lekarskie w związku z przepisami Kodeksu pracy, które wymagają przeprowadzenia takich badań po przekroczeniu 30 dni nieobecności w pracy spowodowanej chorobą. Jeśli chodzi o skierowania z lutego 2015 r. oraz z czerwca 2015 r. z karty ewidencji czasu pracy powódki (k. 103) nie wynika, by nieobecności w pracy w tym czasie uzasadniały skierowanie na badania. Natomiast dyrektor pozwanej M. Ś. zeznał, że było to związane z podnoszoną przez powódkę alergią przy skierowaniu jej do pracy w bibliotece przy skontrum. Zeznania tego ostatniego są przekonujące, gdyż wpisują się w logiczny przebieg zdarzeń uwidoczniony także w korespondencji między A. K. a dyrektorem Instytutu. Do zeznań świadka D. S. należało podejść z ostrożnością, gdyż był on jedną z osób, którym



powierzono skontrum i jego podejście do wykonania tego zadania było niejako zbieżne ze stanowiskiem powódki. W szczególności dotyczyło to warunków panujących w pomieszczeniu bibliotecznym.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki, iż między nią a A. D. (1) istniał konflikt związany z objęciem stanowiska dyrektora Instytutu przez M. Ś., gdyż zeznania te nie znajdują jakiegokolwiek potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym. Nie ma również podstaw do stwierdzenia, że skierowanie powódki do skontrum było związane z rosnącą niechęcią do powódki, skoro do skontrum zostały skierowane osoby w istocie powiązane z biblioteką, tj. pracownik biblioteki oraz osoba go zastępująca. A. K. nie potrafiła też przekonująco wyjaśnić okoliczności przebiegu wizyty u lekarza medycyny pracy, w szczególności czy rozmawiała z lekarzem na temat warunków pracy przy skontrum w pomieszczeniu bibliotecznym i związanej z tym alergii. Zgodnie natomiast z zaświadczeniem lekarskim wystawionym 30 marca 2015 r. stwierdzono zdolność do wykonywania pracy przez A. K..

Sąd dał wiarę zeznaniom dyrektora pozwanego Instytutu co do przyczyn podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką, gdyż korespondują one z pozostałym materiałem dowodowym w sprawie, któremu Sąd dał wiarę. M. Ś. przyznał, że w jego ocenie w jednostkach pomocniczych zadania zatrudnionych tam osób powinny być skupione na realizacji celów, do których te komórki zostały powołane, nawet jeśli są to pracownicy naukowci. Zeznał również, że decyzję o redukcji etatu w Sekcji (...) Naukowej i Wydawnictw podjął po tym, gdy okazało się, że jednostka ta jest w stanie funkcjonować przy zmniejszonym składzie osobowym, co miało miejsce podczas nieobecności powódki w pracy. Zeznania te były w ocenie Sądu szczere i zasługiwały przez to na przypisanie im waloru wiarygodności.

#### ***Sąd zważył, co następuje:***

Powództwo jako nieuzasadnione nie zasługuje na uwzględnienie.

Przedmiotem niniejszego postępowania było odwołanie powódki A. K. od wypowiedzenia umowy o pracę, w którym wniosła o przywrócenie do pracy oraz zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie jednomiesięcznego wynagrodzenia, zarzucając pracodawcy nierzeczywistość przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę oraz naruszenie prawa gdyż wypowiedzenia dokonano stosując nieprawidłowe kryteria doboru.

Pozwany w toku procesu podnosił, że nie naruszył prawa stosując prawidłowo kryteria doboru pracownika do indywidualnego zwolnienia spośród pracowników tej samej komórki organizacyjnej pozwanego Instytutu. Powołał się przy tym na orzecznictwo Sądu Najwyższego w myśl którego, w wypadku gdy pracodawca decyduje się na likwidację stanowiska pracy, dokonuje wyboru między pracownikami zatrudnionymi na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy.

Pozwany zastosował zwykły tryb rozwiązania umowy o pracę tj. wypowiedzenie. 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 nieokreślony 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.

Przepis art. 30 § 4 k. p. 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 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 rozwiązaniu umów o pracę (vide wyrok z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 243). Pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku podania w piśmie rozwiązującym umowę o pracę na czas nieokreślony przyczyny wypowiedzenia, gdy albo nie wskazuje jej w ogóle, albo kiedy wskazana przyczyna jest niejasna, niedostatecznie konkretna i niezrozumiała dla pracownika. Przyczyna musi być rzeczywista i prawdziwa. Niepodanie przyczyny lub jej

niewłaściwe podanie stanowi naruszenie prawa i umożliwia pracownikowi dochodzenie roszczeń z art. 45 § 1 kodeksu pracy.

Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Tym samym pozbawiony on jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę (vide wyrok SN z dnia 10 października 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688, oraz wyrok SN z dnia 15 października 1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 152).

Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż zakreśla granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór. Niewątpliwie wskazanie w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia prowadzi do oczywistego wniosku, że pracodawca stanął przed koniecznością wyboru pracownika do zwolnienia, co z kolei oznacza ograniczenie zatrudnienia w grupie stanowisk o analogicznym charakterze. W konsekwencji zasadność dokonanego wypowiedzenia ocenić należy przez pryzmat zastosowanych kryteriów. Zgodnie z orzeczeniem z dnia 18 września 2013 r. (sygn. (...)) jeżeli racjonalizacja zatrudnienia wymaga dokonania wyboru do zwolnienia z pracy spośród pracowników zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, to w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca powinien w odniesieniu do wskazanych zmian organizacyjnych (redukcji lub reorganizacji zatrudnienia) nawiązać do przyjętych kryteriów wyboru do zwolnienia z pracy pracowników, którym dokonuje wypowiedzeń umów o pracę. Kryteria wyboru do zwolnienia z pracy powinny być zatem wskazane zwalnianemu pracownikowi w piśmie wypowiadającym umowę o pracę (art. 30 § 4 k.p.), a nie dopiero ujawniane lub poznawane w sądowym postępowaniu odwoławczym (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 10 stycznia 2002 r., (...) LEX nr 558276; z 16 grudnia 2008 r., (...), LEX nr 497682; z 1 czerwca 2012 r., (...), LEX nr 122589; z 25 stycznia 2013 r., (...) LEX nr 1312564, lub z 10 września 2013 r., (...), dotychczas niepublikowany). Wypełniając obowiązek wynikający z art. 30 § 4 k.p., w wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca powinien wskazać nie tylko podstawową przyczynę wypowiedzenia, jaką jest likwidacja stanowiska pracy, lecz także przyczynę wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (wyrok SN z dnia 23 czerwca 2016 r. (...) 152/15; vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2013 r., (...) OSNP 2014 Nr 12, poz. 166; wyroki z: 4 marca 2015 r., (...), LEX nr 1678951; 11 marca 2015 r., (...) LEX nr 1683410).

W przedmiotowej sprawie oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem nie zawierało uchybień formalnych. Wypowiedzenie dokonane zostało w formie pisemnej, wskazano przyczynę rozwiązania umowy o pracę oraz kryteria doboru do zwolnienia, zamieszczono pouczenie o przysługującym prawie odwołania się od wypowiedzenia umowy do sądu pracy. Na pracodawcy spoczywa także ciężar dowodu, że zastosował kryteria doboru oraz że były one właściwe, w tym w szczególności, że odpowiadały wymaganiu zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 grudnia 1997 r., (...), OSNP 1998 Nr 21, poz. 630; z dnia 30 września 2014 r., (...) LEX nr 1537263).

Pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę za wypowiedzeniem z przyczyn nie dotyczących pracownika (ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników) jako przyczynę likwidację stanowiska Asystenta w Sekcji (...) (...) z powodu braku potrzeb pracodawcy w zakresie dalszego zatrudniania dwóch Asystentów w pomocniczej komórce organizacyjnej w trudnej sytuacji finansowej Instytutu.

W ocenie Sądu pozwany udowodnił, że jest to przyczyna rzeczywista. Postępowanie dowodowe przeprowadzone w sprawie potwierdziło, że do likwidacji tegoż stanowiska pracy Asystenta w Sekcji (...) (...) ewidentnie doszło. Obecnie w Sekcji jest zatrudniony jeden asystent więc jedno z tych stanowisk zostało rzeczywiście zlikwidowane. Poza sporem pozostaje podejście dyrektora Instytutu – (...), że w jednostkach pomocniczych (takich jak księgowość, kadry, czy sekcja informacji naukowej) powinny być w zasadzie zatrudnione osoby nie będące pracownikami naukowymi, gdyż

praca naukowa nie jest w istocie przedmiotem działalności tych komórek. Co do samej sytuacji ekonomicznej w ocenie Sądu sytuacja finansowa pozwanego nadal była trudna mimo, że pozwany wychodził ze stanu, który kiedyś był dużo cięższy. Pracodawca jednakże ma prawo kształtować strukturę zatrudnienia w sposób jak najbardziej wydajny. Rozwiązując umowę o pracę z powodką pozwany przyjął kryterium zaangażowania w pracę, stosunku do obowiązków służbowych oraz absencji chorobowych. Uwzględniając ww. kryteria pracodawca stwierdził, iż A. K. nie wykazuje należytego zaangażowania w pracę, kwestionuje polecenia służbowe dotyczące pracy i obowiązków pracowniczych, nieterminowo realizuje powierzone zadania, a jej częste nieobecności z powodu zwolnień lekarskich w bieżącym roku dezorganizowały pracę sekcji. Pracodawca kierował się również kryterium stażu pracy w Instytucie oraz posiadanych przez pracowników kwalifikacji zawodowych. Pozwany powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012 r., (...) w którym wskazano, że pracodawca ma prawo wyznaczenia kryteriów doboru pracowników do zwolnienia z pracy w ramach zwolnień grupowych, które umożliwiają wyselekcjonowanie pracowników posiadających cechy, kompetencje, predyspozycje, umiejętności) pożądane przez pracodawcę, z którym to stanowiskiem Sąd tutejszy w pełni się utożsamia. Zdaniem Sądu pozwany przyjął jasne kryteria doboru pracowników do zwolnienia i wskazał je w treści wypowiedzenia umowy o pracę. Podał, że decydujące znaczenie miały: zaangażowanie w pracę, stosunek do wykonywania obowiązków służbowych, absencje chorobowe, staż pracy i posiadane kwalifikacje zawodowe.

Pozwany do porównania wybrał dwóch pracowników z sekcji, w której zatrudniona była powodka. W Sekcji (...) (...)bowiem tylko ona i A. D. (1) zatrudnione były na stanowisku pracownika naukowego – asystenta. Pozwany nie porównywał powodki z pozostałymi asystentami zatrudnionymi w innych sekcjach czy Wydziałach bowiem zakresy obowiązków tych asystentów różniły się od siebie znacząco i uzależnione były od specyfiki pracy w danej jednostce. Pozwany uznał, że biorąc pod uwagę wykształcenie dwóch pracowników zatrudnionych na stanowisku Asystenta, a w szczególności fakt, że drugi pracownik posiada wykształcenie wyższe z zakresu bibliotekoznawstwa i informacji naukowej oraz potwierdzoną międzynarodowym certyfikatem znajomość języka obcego, pracodawca stwierdził większą przydatność tego pracownika do pracy na ww. stanowisku. Uwzględniając kierunek i zakres wykształcenia dwóch osób zajmujących to stanowisko pozwany uznał, że drugi pracownik ma większą przydatność zawodową. Powódka skończyła studia prawnicze zaś drugi pracownik posiada wykształcenie wyższe z zakresu bibliotekoznawstwa i informacji naukowej, ukończył też studia w (...) w zakresie nauk ekonomicznych. Zna też więcej niż jeden język, natomiast działalność Sekcji (...) (...) aktywnie uczestniczy w organizowaniu konferencji i spotkań w tym również o charakterze międzynarodowym. W ocenie Sądu kierowanie się w szczególności wykształceniem w zakresie bibliotekoznawstwa w tej akurat sekcji jest jak najbardziej uzasadnione.

Pozwany wskazywał, że rozwiązując z powodką umowę o pracę miał na uwadze fakt, że powodka nie wykazywała należytego zaangażowania w pracę w związku z zadaniami powierzonymi jej jako pracownikowi komórki pomocniczej, w tym dotyczącymi przeprowadzenia skontrum. Od dnia 25 listopada 2009 r. w zakresie obowiązków i odpowiedzialności i uprawnień powodki mieściło się również zastępowanie pracownika biblioteki co było jednym z powodów powierzenia jej zadań związanych ze skontrum materiałów bibliotecznych. W praktyce powodka wykonywała węższy zakres obowiązków, niż formalnie zakreślony. Był to kolejny powód powierzenia powodce zadań związanych ze skontrum materiałów bibliotecznych. Jest to argumentacja w pełni przekonująca i brak jest w ocenie Sądu wiarygodnych dowodów przemawiających za innym podłożem powierzenia wskazanego zadania. Powódka odmówiła wykonania skontrum w styczniu 2015 r. Złożyła pismo żeby zdjąć z niej obowiązek przeprowadzenia skontrum, podając trzy przyczyny: 1. obawa o własne zdrowie związana z alergią, 2. łączenie obowiązku z działalnością naukową i tu kwestia napisania artykułu i wyjazdu na konferencję, 3. nie zgadzała się z tym że to ona została wybrana do skontrum. Pozwany dokonał gruntownego sprzątnięcia magazynów i pomieszczeń bibliotecznych. Zakupiono także rekomendowane środki ochrony indywidualnej: rękawiczki lateksowe, maseczki i fartuchy tak by zminimalizować ryzyko związane z alergią. Powódkę jednocześnie dwukrotnie skierowano na badania lekarskie, przy czym zgłosiła się ona tylko raz. Zastrzeżenia powodki co do stanu jej zdrowia nie znalazły potwierdzenia w orzeczeniu lekarza medycyny pracy z dnia 30 marca 2015 r. Przy czym A. K. w toku przesłuchania nie potrafiła w sposób jasny wytłumaczyć przebiegu wskazanego badania, w szczególności w kontekście podnoszonej alergii i powierzonego jej zadania (podania lub nie lekarzowi medycyny pracy tych okoliczności). Do skontrum przystąpiła po drugim zarządzeniu w maju 2015 r. jednakże przepracowała tylko jeden dzień a następnie przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. W 2015

r. powódka łącznie była nieobecna w pracy przez 172 dni co w sposób znaczący dezorganizowało pracę w Sekcji. Legło to również u podstaw wytypowania powódki do zwolnienia, bowiem A. D. (2) bardzo rzadko była nieobecna w pracy. Pozwany miał też na uwadze problemy z komunikacją między powódką, a jej przełożoną oraz dyrekcją pozwanego instytutu, przy czym pogorszenie tych relacji potwierdziła sama powódka. Pozwany miał na uwadze również staż pracy, przy czym powódka była krócej zatrudniona w Instytucie na stanowisku naukowym asystenta niż drugi pracownik zajmujący takie samo stanowisko w Sekcji (...) (...) (powódka od 2009 r., zaś drugi pracownik od 2007 r.). W ocenie Sądu kryteria przyjęte przez pozwanego były bardzo rozbudowane i pracownik jak najbardziej miał okazję zapoznać się z nimi już w piśmie rozwiązującym umowę o pracę. Pracodawca miał prawo dobrać kryteria według własnego uznania i potrzeb, a argumentacji że kryteria te były niewłaściwe sąd nie podzielił. Sąd dał wiarę zeznaniom dyrektora instytutu, że w pewnym momencie zauważył, że w tej sekcji nie ma potrzeby zatrudnienia drugiego asystenta, że ta sekcja także pod nieobecność powódki radzi sobie ze wszystkim obowiązkami i jest w stanie realizować zadania, które w tej sekcji są prowadzone. Dlatego Sąd uznał, że z tego punktu widzenia pracodawca mógł podjąć decyzje o kształtowaniu struktury według stawianych sobie celów.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Uznając, że rozwiązanie umowy o pracę było zgodne z prawem, spełniało wymogi formalne i było uzasadnione bowiem zawierało prawdziwe, rzeczywiste i konkretne przyczyny zakończenia z stosunku pracy z powódką Sąd oddalił powództwo.

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), z uwzględnieniem, że pozwany Instytut wygrał sprawę w całości. Strona pozwana była reprezentowana w sprawie przez profesjonalnego pełnomocnika – radcę prawnego, w związku z czym należało uwzględnić koszty zastępstwa procesowego (art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c.), które Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804) oraz na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. § 2 pkt 3 przytoczonego rozporządzenia. Przy czym zastosowano przepisy w brzmieniu obowiązującym w chwili wszczęcia postępowania w sprawie. Zgodnie bowiem z rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1667) – jego § 2 – do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe do czasu zakończenia postępowania w danej instancji. Uwzględnione stawki wyniosły więc odpowiednio 360 zł (w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy) oraz 900 zł (w zakresie roszczenia o wynagrodzenie), co stanowi łącznie kwotę 1.260 zł.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji.