

Sygn. akt VII Pa 22/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 kwietnia 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Elżbieta Zabrocka (spr.)
Sędziowie:	SSA w SO w Gdańsku Ewa Downar - Zapolska SSO Maria Ołtarzewska

Protokolant: st.sekr.sądowy Sylwia Kowalska

po rozpoznaniu w dniu 11 kwietnia 2014 r. na rozprawie w G.

sprawy z powództwa M. R.

przeciwko G. Uniwersytetowi Medycznemu w G.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego Gdańsk - Południe w Gdańsku VI Wydziału Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 4 grudnia 2013 r. sygnatura akt VI P 204/12

1. oddała apelację,

2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

/ Na oryginale właściwe podpisy /

Sygn. akt VII Pa 22/14

UZASADNIENIE

Powódka M. R. pozwem z dnia 1.03.2012 roku wniosła o zasądzenie na jej rzecz od (...) Uniwersytetu (...) w G. odszkodowania w wysokości 6.300,00 zł za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym ewentualnych kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, iż od dnia 1.12.2008r. była zatrudniona przez (...) Uniwersytet (...) (dawniej (...)w G.) na stanowisku specjalisty w Dziale Współpracy z Zagranicą i Programów Międzynarodowych, początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nie określony. Jej wynagrodzenie wynosiło kwotę 2.100 zł brutto.

Od dnia 1.04.2010r. powódka przebywała najpierw na zwolnieniu lekarskim, a następnie po urodzeniu dziecka kolejno na urlopie macierzyńskim, urlopie wypoczynkowym i urlopie wychowawczym.

W dniu 24.02.2012r. tj. po powrocie z urlopu wychowawczego, wręczono jej pismo z dnia 23.02.2012r., zawierające oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zastosowaniem skróconego jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, zgodnie z przepisem art. 36⁽¹⁾ Kodeksu Pracy. Jako przyczynę powyższego pozwany podał likwidację etatu w Dziale Współpracy z Zagranicą i Programów Międzynarodowych, związanego z obsługą projektów finansowanych ze źródeł zagranicznych. Pozwany podał również, iż zmiany w zakresie zasad finansowania projektów zagranicznych oraz długotrwała nieobecność pracownika wywołały konieczność reorganizacji zadań i obowiązków Działu. Dzięki temu obowiązki te mogą być wykonywane w zmniejszonym składzie osobowym.

Powódka zaznaczyła, że pracodawca wypowiadając jej umowę o pracę w pierwszej kolejności uchybił obowiązkowi formalnemu wyrażonemu przepisem art. 186⁴ Kodeksu Pracy, nie dopuszczając jej po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na stanowisku dotychczasowym lub ewentualnie na stanowisku równorzędnym lub innym odpowiadającym kwalifikacjom zawodowym.

Powódka podała również, iż jako specjalista w Dziale Współpracy z Zagranicą i Programów Międzynarodowych zajmowała się administrowaniem projektami naukowymi finansowanymi ze źródeł zagranicznych - były to głównie zadania związane z 7. Programem Ramowym UE (7. PR UE), w którym czynny udział brał pozwany. Do jej obowiązków należało prowadzenie Uczelnianego Punktu Kontaktowego Programów Ramowych na G. Uniwersytecie (...), a w tym m. in.: promocja tego programu, organizacja szkoleń, opracowywanie materiałów informacyjnych (broszury informacyjne w wewnętrznym systemie dla pracowników GUMed - extranet oraz rozsyłanie informacji na temat 7. PR UE drogą mailingu wewnętrznego), udział w seminariach i szkoleniach, współpraca z innymi Punktami oraz pomoc w rozliczaniu projektów i sporządzaniu raportów. Została ona również wyznaczona przez władze uczelni, jako przedstawiciel uprawniony do reprezentowania przed Komisją Europejską (...) Uniwersytetu (...), jako tzw. LEAR w prawach związanych z 7. Programem Ramowym UE.

Powódka podkreśliła również, iż zadania związane z prowadzeniem Uczelnianego Punktu Kontaktowego i administrowanie projektami naukowymi zawsze były wykonywane przez jednego pracownika. Rozdzielanie zadań z tego zakresu byłoby jedynie utrudnieniem dla pracy Uczelni ze względu na specyfikę tego obszaru zadaniowego.

Ponadto wskazała, iż dodatkowo wspomagała pracę swojego Działu w zakresie przygotowywania dokumentacji związanej z projektami finansowanymi z funduszy strukturalnych, w tym również w zakresie przygotowywania dokumentacji konkursowej na pozyskanie takiego dofinansowania, a w razie konieczności udzielała pomocy osobie odpowiedzialnej za współpracę międzynarodową D. S. np. przy przyjmowaniu gości Uczelni. W zakresie umowy zlecenia z pracodawcą była również osobą administrującą w projekcie finansowanym z Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka.

Od chwili usprawiedliwionej jej nieobecności w pracy, obowiązki przypisane do jej stanowiska zostały w całości przejęte przez pracownicę tego Działu M. S.. Zgodnie z bieżącą informacją na stronie internetowej Działu Współpracy z Zagranicą i Programów Międzynarodowych M. S. jest teraz odpowiedzialna za projekty naukowe finansowane ze źródeł zagranicznych, jest również oznaczona, jako przedstawiciel do reprezentowania Uczelni tzw. LEAR. Z powyższego wynika więc, że wszystkie czynności należące poprzednio do zakresu jej obowiązków zostały bezpośrednio powierzone przez pozwanego M. S.. Rozdzielanie obowiązków należących poprzednio do jej zakresu obowiązku nie jest jednak uzasadnione ze względu na specyfikę projektów naukowych finansowanych ze źródeł zagranicznych.

W dalszej części powódka podała, iż zgodnie z przepisem art. 45 § 1 Kodeksu Pracy wymagane jest ażeby wypowiedzenie o pracę dokonywane przez pracodawcę było uzasadnione, w przeciwnym wypadku przewidywana jest w stosunku do pracodawcy sankcja w postaci przywrócenia do pracy lub wypłaty odszkodowania. Przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna, a wypowiedzenie jest nieuzasadnione, gdy wskazana przez pracodawcę przyczyna jest nieprawdziwa.

W ocenie powódki przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę zawartej pomiędzy powódką, a (...)Uniwersytetem(...)nie jest likwidacja zajmowanego przez nią stanowiska pracy a „likwidacja etatu w Dziale Współpracy z Zagranicą i Programów Międzynarodowych”. Z treści uzasadnienia rozwiązania umowy o pracę przez pozwanego, wynika że oświadczenie to nie zawiera dostatecznie skonkretyzowanej przyczyny wypowiedzenia, a w związku z tym nie można jej ocenić jako rzeczywistej.

W niniejszej sytuacji pozwany dokonał pozornej likwidacji stanowiska pracy, bowiem wszystkie zadania, które dotychczas wykonywała powódka zostały przejęte przez inną pracownicę. W niniejszej sprawie nie doszło do likwidacji stanowiska pracy zajmowanego przez stronę powodową, ale do przejścia zakresu obowiązków i likwidacji stanowiska pracy osoby, która te obowiązki przejęła.

Ponadto, twierdzenia pozwanego co do możliwości wykonywania zadań i obowiązków działu w zmniejszonym składzie osobowym stanowią nieprawdziwą przyczynę wypowiedzenia, de facto pozbawioną związku z wypowiedzeniem umowy o pracę, bowiem do kompetencji Działu Współpracy z Zagranicą i Programów Międzynarodowych nadal należy administrowanie programami naukowymi finansowanymi ze źródeł zagranicznych oraz prowadzenie Uczelnianego Punktu Kontaktowego i związane z tym obowiązki, które z racji swej specyfiki muszą być wykonywane tylko przez jednego pracownika.(pozew – k. 2-5)

W odpowiedzi na pozew z dnia 05.04.2012 r. pozwany (...) Uniwersytet (...) w G. wniósł o oddalenie powództwa w całości, jak również zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Zdaniem pozwanego twierdzenia powódki i wywodzone z niego roszczenie jest bezzasadne.

W pierwszej kolejności pozwany podniósł, iż bezspornym jest, że w ramach podstawowych obowiązków pracowniczych powódka zajmowała się głównie 7. Programem Ramowym - promocją programu, organizacją szkoleń, opracowaniem materiałów informacyjnych, udziałem w szkoleniach, współpracą z Punktami Kontaktowymi oraz że została wyznaczona do reprezentowania pozwanego przed Komisją Europejską jako tzw. LEAR.

Natomiast, wbrew twierdzeniom powódki, do jej podstawowych obowiązków nie należało administrowanie projektami naukowymi, lecz jedynie nadzór administracyjny nad powyższymi, czyli monitorowanie zadań realizowanych w projektach (nadzór nad terminowym składaniem raportów oraz archiwizacja dokumentacji projektowej). Do obowiązków pracowniczych powódki nie należały także wskazywane przez nią w pozwie czynności związane z rozliczaniem powyższych projektów i wspomaganie pracy działu w zakresie przygotowywania dokumentacji związanej z projektami finansowanymi z funduszy strukturalnych, gdyż te odbywały się na podstawie odrębnych umów o dzieło i zlecenia.

Pozwany podkreślił, iż w okresie zatrudnienia u pozwanego powódka nie wykonywała pracy przez prawie dwa lata. Była to wprawdzie nieobecność usprawiedliwiona, jednak w połączeniu ze zmianami w dotychczasowym sposobie finansowania projektów zagranicznych, spowodowało to konieczność przeorganizowania obowiązków i zadań w obrębie całego działu. Skutkiem powyższego, obowiązki powódki zostały podzielone między innych pracowników działu.

I tak, zakres obowiązków pracownika działu M. S. uległ zmianie, poprzez poszerzenie dotychczasowych obowiązków o część obowiązków powódki (m.in. zadania związane z uczelnianym punktem kontaktowym oraz reprezentowaniem pozwanego jako LEAR) oraz o obowiązki związane z innymi programami naukowymi, którymi powódka się nie

zajmowała tj. (...), (...), (...), programy międzynarodowe obsługiwane przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, programy międzynarodowe obsługiwane przez Narodowe Centrum Nauki, (...) oraz inne pojawiające się na bieżąco programy naukowo-badawcze. Pozwany podał, iż M. S. nadal zajmuje się programami dydaktycznymi ((...)) oraz monitoringiem finansowym oraz monitoringiem realizacji programu (...)

Nadto, Pani M. S. zajmuje się monitoringiem projektów finansowych w ramach funduszy strukturalnych. Natomiast pozostali pracownicy działu tj. M. W. oraz P. K. przejęli monitoring projektów naukowych. Przywoływany przez powódkę wydruk ze strony internetowej Działu współpracy z Zagranicą i Programów Międzynarodowych GUMed wskazuje jedynie, że M. S. zajmuje się projektami naukowymi finansowanymi ze źródeł zagranicznych i jest upoważniona ze strony GUMed, jako tzw. LEAR, a nie jest to dowodem na to jaki ma rzeczywiście zakres obowiązków, jako pracownik tego działu.

W związku z powyższym, Kierownik Działu Współpracy z Zagranicą i Programów Międzynarodowych oraz Prorektor ds. Rozwoju i Współpracy Międzynarodowej pismem z dnia 9.09.2011r. wnieśli o likwidację jednego etatu w Dziale Współpracy z Zagranicą i Programów Międzynarodowych związanego z obsługą projektów finansowanych ze źródeł zagranicznych, uzasadniając to zmianami w sposobie finansowania projektów zagranicznych oraz długoterminową nieobecnością jednego z pracowników, z powodu których dokonana została reorganizacja zakresów obowiązków i zadań w obrębie całego działu i która pozwoliła na wypełnienie obowiązków w zmniejszonym składzie osobowym.

Rektor GUMed zaakceptował tę propozycję, w związku z czym, Kanclerz GUMed pismem z dnia 21.09.2011r. wyraził na powyższe zgodę i stan kadrowy Działu Współpracy z Zagranicą i Programów Międzynarodowych z 9 osób zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy na dzień poprzedzający przejście na urlop macierzyński przez powódkę tj. na dzień 18 kwietnia 2011 roku zmniejszył się do 8 osób w pełnym wymiarze czasu pracy.

W okolicznościach niniejszej sprawy pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę na podstawie art. 36 § 1 kp. ze względu na przyczyny niedotyczące pracownika, tj. z uwagi na likwidację etatu oraz konieczność reorganizacji zadań w Dziale Współpracy z Zagranicą i Programów Międzynarodowych. Jak uzasadnił pozwany, zmianie uległy też zasady finansowania projektów.

Bezspornym jest, że powódka przez prawie dwa lata nie wykonywała pracy w Dziale Współpracy z Zagranicą i Programów Międzynarodowych, co m.in. zmusiło pozwanego do zmian w organizacji pracy tegoż działu. Zadania wykonywane przez powódkę zostały podzielone między pozostałych pracowników pozwanego, zgodnie z ich kwalifikacjami i dotychczasowym rodzajem wykonywanej pracy, a liczba etatów w powyższym dziale uległa zmniejszeniu z 9 do 8.

Zatem, wbrew twierdzeniom powódki, przyczyna rozwiązania stosunku pracy z powódką wskazana w oświadczeniu pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę jest konkretna i rzeczywista, a więc uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika.

Pozwany podkreślił również, iż nie utworzył w miejsce zlikwidowanego etatu powódki tj. specjalisty w Dziale Współpracy z Zagranicą i Programów Międzynarodowych innego stanowiska, lecz przekazał zadania pracownika zajmującego likwidowane stanowisko innym pracownikom tegoż działu. Nie ma zatem podstaw, by uznać działania pozwanego za pozorną likwidację stanowiska pracy. Dodatkowo (...) Uniwersytet (...)y jest uczelnią publiczną finansowaną ze środków publicznych i obowiązkiem pozwanego jest racjonalne nimi gospodarowanie. W obliczu zaistnienia potrzeby reorganizacji zadań jednej z jednostek GUMed konieczna stała się likwidacja stanowiska pracy zajmowanego dotychczas przez powódkę. Pozwany, mając na uwadze ciężące na nim obowiązki, wypowiedział więc powódce umowę o pracę z poszanowaniem odpowiednich przepisów prawa pracy.

Odnosząc się natomiast do twierdzeń powódki, iż pozwany zaprzeczył, aby uchybił obowiązkowi formalnemu wyrażonemu w art. 186⁴ kp, nie dopuszczając powódki po zakończonym urlopie wychowawczym do pracy

na stanowisku dotychczasowym lub ewentualnie na stanowisku równorzędnym lub innym odpowiadającym kwalifikacjom zawodowym.

W tym zakresie pozwany przywołał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3.11.1994 roku, zgodnie z którym brak możliwości zatrudnienia pracownicy po urlopie wychowawczym na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przez nią przed urlopem lub zgodnym z jej kwalifikacjami uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę. W doktrynie wskazuje się również, iż pracodawca obowiązany jest dopuścić pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku. Jeżeli jednak nie jest to możliwe, powinien mu zaproponować równorzędne z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu stanowisko odpowiadające jego kwalifikacjom zawodowym, bez potrzeby stosowania wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Jeżeli pracodawca nie dysponuje takim stanowiskiem, to może pracownikowi wypowiedzieć umowę zajmowanym przez nią przed urlopem lub zgodnym z jej kwalifikacjami.

Mając na uwadze powyższe wywody należy uznać zarzuty i argumenty powódki za chybione oraz wskazać, iż podnoszone przez nią roszczenie nie zasługuje na uwzględnienie. (odpowiedź na pozew – k. 15-20)

Na rozprawie w dniu 4 lutego 2013 roku powódka M. R. sprecyzowała, iż w zakresie żądania odsetek od wnioskowanego przez nią odszkodowania domaga się powyższych od dnia doręczenia pozwu pozwanemu do dnia zapłaty (protokół rozprawy – k. 187)

Wyrokiem z dnia 04 grudnia 2013 r. Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku w punkcie I oddalił powództwo, zaś w punkcie II zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższy wyrok Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach.

Powódka M. R. została zatrudniona na podstawie umowy o pracę u pozwanego (...) Uniwersytecie (...) w G. (wcześniej (...) w G.), początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny tj. od dnia 01.12.2008r. do dnia 28.02.2009r. na stanowisku specjalisty w Dziale Współpracy z Zagranicą i Programów Międzynarodowych w pełnym wymiarze czasu pracy.

Z dniem 1 marca 2009 roku została zawarta pomiędzy stronami umowa o pracę na czas nieokreślony na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Do obowiązków powódki należało: znajomość i umiejętność stosowania przepisów dotyczących prowadzonych zagadnień, przestrzeganie dyscypliny pracy, regulaminu pracy, przepisów bhp, p.poż. oraz tajemnicy służbowej, uprawnienia wynikające z ogólnie obowiązujących przepisów, odpowiedzialność wynikającą z ogólnie obowiązujących przepisów prawnych, odpowiedzialność za samodzielne i terminowe wykonywanie zadań, prowadzenie Uczelnianego Punktu Kontaktowego, w tym promocja programów ramowych, w szczególności wyszukiwanie i przekazywanie informacji na temat ogłaszanych konkursów i możliwości udziału jednostek (...) i innych programach Komisji Europejskiej, sporządzanie raportów i wniosków o dofinansowanie PK do (...), realizacja budżetu PK przyznanego przez (...), kontakt z Krajowym Punktem Kontaktowym, pomoc w wypełnianiu wniosków pod kątem wymogów formalnych, ewidencja składanych projektów, nadzór administracyjny nad międzynarodowymi projektami badawczymi oraz dofinansowaniem krajowym, zgodnie z wymogami programów oraz właściwymi przepisami, w szczególności poprzez informowanie kierowników projektów o obowiązujących w (...) zasadach realizacji projektów oraz obiegu dokumentów, przekazywanie odpowiednim działom administracji centralnej informacji na temat nowych projektów oraz materiałów informacyjnych dotyczących aktualnych przepisów prawno-finansowych związanych z programami ramowymi, nadzór nad terminowym składaniem raportów przez kierowników projektów, archiwizacja dokumentów projektowych (m. in. kontrakt, raporty, umowy), prowadzenie bazy danych realizowanych projektów i gromadzenie kopii dokumentacji projektowej, aktualizacja strony domowej Działu w zakresie obsługiwanych programów.

W Dziale Współpracy z Zagranicą i Programów Międzynarodowych, jedynie powódka, zatrudniona na stanowisku specjalisty d.s projektów międzynarodowych posiadała taki zakres obowiązków.

Poza powódką w Dziale Współpracy z Zagranicą i Programów Międzynarodowych zatrudniona była również samodzielny referent M. S. (uprzednio F.), specjalista ds. funduszy strukturalnych M. W. oraz samodzielny referent P. K..

Do zakresu obowiązków M. S. zatrudnionej na stanowisku samodzielnego referenta, na dzień 29 lipca 2008r. należało, poza ogólnymi obowiązkami i uprawnieniami: obsługa administracyjna projektów realizowanych w ramach Programu (...), obsługa administracyjna Programu (...) (E.) w zakresie formalizowania i monitorowania realizacji nowych i przedłużanych umów z uczelniami partnerskimi (formalizowanie i monitorowanie współpracy z przedsiębiorstwami na wyjazdy w celu odbywania praktyk, obsługi wyjeżdżających i przyjeżdżających studentów i nauczycieli akademickich), nadto obsługa gości zagranicznych (...), pomoc pracownikom (...) w ubieganiu się o indywidualne projekty finansowane ze źródeł zagranicznych i monitorowanie realizacji ew. projektów, prowadzenie bazy danych na temat gości (...), współpracy bezumownej, pomoc w organizacji targów, konferencji, szkoleń, obsługa współpracy z zagranicą w ramach dwustronnych umów międzyuczelnianych oraz sieciowych.

Na dzień 4 września 2009 roku do zakresu obowiązków M. W. (1) – specjalisty w Dziale Współpracy z Zagranicą i Programów Międzynarodowych - należała promocja i informowanie pracowników (...) o możliwości aplikowania o dofinansowanie w ramach funduszy strukturalnych (FS) i pokrewnych (np. (...)/ (...)), przygotowanie i stałe aktualizowanie procedur związanych z przygotowaniem i realizacją projektów od momentu identyfikacji potrzeb do złożenia kompletnego wniosku aplikacyjnego oraz ich realizacji zgodnie z obowiązującymi wytycznymi programów operacyjnych (opracowanie metodologii i harmonogramu prac nad projektami), pomoc w przygotowaniu i składaniu wniosków dofinansowanych z FS i pokrewnych, monitorowanie realizacji projektów i kontrola nad terminową i prawidłową ich realizacją poprzez informowanie kierowników projektów o obowiązujących w (...) zasadach realizacji projektów oraz obiegu dokumentów, przekazywanie odpowiednim działom administracji centralnej informacji na temat nowych projektów oraz materiałów informacyjnych dotyczących aktualnych przepisów prawno – finansowych związanych z odpowiednimi programami, nadzór nad terminowym składaniem raportów przez kierowników projektów, archiwizacja dokumentów projektowych (m.in. kontrakt, raporty, umowa), prowadzenie bazy danych realizowanych projektów i gromadzenie kopii dokumentacji projektowej, jak również współpraca z jednostkami finansującymi (m.in. zarządzającymi, pośredniczącymi) w zakresie prawidłowej realizacji projektów dofinansowanych z funduszy strukturalnych, czy pomoc w pozyskiwaniu środków krajowych wspierających realizację projektów oraz monitorowanie ich wykorzystywania, jak również prowadzenie ewidencji realizowanych projektów i gromadzenie kopii dokumentacji projektowej oraz aktualizacja strony domowej Działu w zakresie obsługiwanych projektów.

Do zakresów obowiązków pracownika P. K. na dzień 24 maja 2010 rok, poza ogólnymi obowiązkami i zakresem uprawnień, odpowiedzialności należało w szczególności: znajomość i umiejętność stosowania przepisów dotyczących prowadzonych zagadnień, przestrzeganie dyscypliny pracy, regulaminu pracy, przepisów bhp, p.poż. oraz tajemnicy służbowej, uprawnienia wynikające z ogólnie obowiązujących przepisów, odpowiedzialność wynikającą z ogólnie obowiązujących przepisów prawnych, odpowiedzialność za samodzielne i terminowe wykonywanie zadań, w szczególności w zakresie promowania i informowania pracowników jednostek GUMed o możliwościach aplikowania o dofinansowanie w ramach funduszy strukturalnych (FS) i pokrewnych, przygotowanie i stałe aktualizowanie procedur związanych z przygotowaniem i realizacją projektów od momentu identyfikacji potrzeb do rozpoczęcia realizacji projektu oraz monitorowanie realizacji projektu z wyłączeniem części finansowej zgodnie z obowiązującymi wytycznymi programów operacyjnych (opracowanie metodologii i harmonogramu pracy nad projektami), doradztwo w przygotowywaniu i składaniu wniosków dofinansowanych z FS i pokrewnych, monitorowanie realizacji projektów i kontrola nad terminową i prawidłową ich realizacją poprzez: informowanie kierowników projektów o obowiązujących w GUMed zasadach realizacji projektów, przekazywanie odpowiednim działom administracji centralnej informacji na temat nowych projektów oraz materiałów informacyjnych dotyczących aktualnych przepisów związanych z odpowiednimi programami, nadzór nad terminowym składaniem raportów przez kierowników projektów, archiwizacja dokumentów projektowych (m.in. kontrakt, raporty, umowy), prowadzenie bazy danych realizowanych projektów i gromadzenie kopii dokumentacji projektowej, monitorowanie zachowania trwałości zrealizowanych projektów, współpraca z jednostkami finansującymi (m.in. zarządzającymi, pośredniczącymi) w zakresie prawidłowej

realizacji projektów dofinansowanych z funduszy strukturalnych, pomoc w pozyskiwaniu środków krajowych wspierających realizację projektów oraz monitorowanie ich wykorzystywania, aktualizacja strony domowej Działu w zakresie obsługiwanych programów.

Z dniem 26 sierpnia 2010r. do zakresu obowiązków M. S. należało: prowadzenie Uczelnianego Punktu Kontaktowego, w tym promocja programów ramowych, w szczególności: wyszukiwanie i przekazywanie informacji na temat ogłaszanych konkursów i możliwości udziału jednostek GUMed w programach ramowych i innych programach naukowych finansowanych ze źródeł zagranicznych, sporządzanie raportów i wniosków o dofinansowanie (...) do (...) realizacja budżetu (...) przyznanego przez (...), współpraca z Komisją Europejską, Krajowym i Regionalnym Punktem Kontaktowym i innymi instytucjami w zakresie realizowanego zakresu obowiązków. Nadto przygotowanie i stałe aktualizowanie procedur związanych z przygotowaniem i realizacją projektów od momentu identyfikacji potrzeb do rozpoczęcia realizacji projektu oraz monitorowanie realizacji projektu z wyłączeniem części finansowej, doradztwo w przygotowaniu i składaniu wniosków dofinansowanych ze środków zagranicznych, monitorowanie realizacji projektów i kontrola nad terminowością i prawidłową ich realizacją poprzez informowanie kierowników projektów o obowiązujących w GUMed zasadach realizacji projektów, przekazywanie odpowiednim działom administracji centralnej informacji na temat nowych projektów oraz materiałów informacyjnych dotyczących aktualnych przepisów związanych z odpowiednimi programami, nadzór nad terminowym składaniem raportów przez kierowników projektów, archiwizację dokumentów projektowych (m.in. kontrakt, raporty, umowy), prowadzenie bazy danych realizowanych projektów i gromadzenie kopii, dokumentacji projektowej, monitorowanie zachowania trwałości zrealizowanych projektów.

Nadto do obowiązków M. S. należała współpraca z jednostkami finansującymi, w zakresie prawidłowej realizacji projektów dofinansowanych ze źródeł zagranicznych, pomoc w pozyskiwaniu środków krajowych wspierających realizację projektów oraz monitorowanie ich wykorzystania, aktualizacja strony domowej działu w zakresie obsługiwanych programów.

W okresie zatrudnienia powódka M. R. od dnia 6 kwietnia 2010 roku do dnia 18 lutego 2011r. przebywała na nieprzerwanym zwolnieniu lekarskim.

Od dnia 19 kwietnia 2011r. do dnia września 2011r. powódka korzystała z urlopu macierzyńskiego.

Następnie powódka wykorzystała urlop wypoczynkowy, opiekę nad dzieckiem, a w okresie od dnia 23 listopada 2011 roku do dnia 22 stycznia 2012r. przebywała na urlopie wychowawczym. W dniu 23 lutego 2013 roku wykorzystała urlop na żądanie.

W dniu 24 lutego 2012 roku powódka stawiała się do pracy.

W związku długotrwałą nieobecnością powódki, jak również koniecznością zapewnienia ciągłości pracy Działu Współpracy z Zagranicą i Programów Międzynarodowych obowiązki przypisane do stanowiska powódki zostały przydzielone pozostałym pracownikom Działu, w znacznej mierze M. S., a także M. W., jak również P. K..

Na stanowisko powódki nie został nikt zatrudniony.

Począwszy od dnia 28 sierpnia 2012 roku została w Dziale zatrudniona na podstawie umowy zlecenia K. D.. W/w nie przejęła żadnych obowiązków powódki. Do jej podstawowych obowiązków należała obsługa w zakresie wymiany zagranicznej studentów oraz nauczycieli. Powyższe dotyczy programu L. E..

Pismem z dnia 9 września 2011 roku prorektor ds. Rozwoju i Współpracy Międzynarodowej J. B., jak również kierownik E. K. wnieśli o likwidację 1 stanowiska pracy w Dziale Współpracy z Zagranicą i Programów Międzynarodowych związanego z obsługą projektów finansowanych ze źródeł zagranicznych z dniem 15 września 2011 roku.

W uzasadnieniu wskazano, iż w 2010 roku w związku ze zmianami w sposobie finansowania projektów zagranicznych oraz długoterminową nieobecnością jednego z pracowników dokonana została reorganizacja obowiązków i zadań w obrębie całego Działu, która pozwoliła na wypełnienie obowiązków w zmniejszonym składzie osobowym.

W odpowiedzi na powyższe, w piśmie z dnia 21 września 2011 roku została wyrażona zgoda na likwidację jednego stanowiska pracy w Dziale Współpracy z Zagranicą i Programów Międzynarodowych związanego z obsługą projektów finansowanych ze źródeł zagranicznych z dniem 15 września 2011 roku.

W dniu 3 października 2011 roku kierownik działu E. K. powołując się na likwidację jednego stanowiska pracy wniosła o rozwiązanie stosunku pracy z powódką M. R., wskazując jednocześnie na szereg zastrzeżeń merytorycznych do jej pracy.

Na dzień 17 września 2012 roku w Dziale Współpracy z Zagranicą i Programów Międzynarodowych zatrudnione były:

1. E. K. – kierownik działu
2. J. S. – specjalista
3. J. K. – specjalista
4. J. Ś. – specjalista
5. D. S. – specjalista
6. M. S. – specjalista,
7. M. W. – główny specjalista
8. P. K. – specjalista

- a nadto na podstawie umowy zlecenia K. D..

W dniu 24 lutego 2012 roku pozwany (...) Uniwersytet (...)y rozwiązał z powódką M. R. umowę o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązania umowy o pracę na dzień 31 marca 2012 roku. Jako przyczynę powyższego pracodawca wskazał likwidację w Dziale Współpracy z Zagranicą i Programów Międzynarodowych etatu związanego z obsługą projektów finansowanych ze źródeł zagranicznych. W tym zakresie pozwany podał, iż powyższe wynikało ze zmiany zasad finansowania projektów zagranicznych oraz długotrwałej nieobecności powódki, co skutkowało koniecznością reorganizacji zadań i obowiązków Działu. Pozwany podał, iż dzięki powyższej zmianie organizacyjnej obowiązki te mogą być wykonywane w zmniejszonym składzie osobowym.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo M. R. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd I instancji ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty, a także zeznania świadków w osobach T. S., M. S., M. L., J. B., E. K. (1), K. D., a nadto częściowo w oparciu o zeznania powódki M. R..

Sąd te uznał zeznania powołanych świadków za wiarygodne, albowiem były one logiczne, konsekwentne, spójne, nadto wzajemnie ze sobą korespondowały, tworząc logiczną całość. Sąd nie znalazł jakichkolwiek powodów by odmówić powyższemu wiary, jak również mocy dowodowej. Zwłaszcza, iż w kwestiach istotnych powyższe znajdowały również potwierdzenie w zeznaniach powódki.

Dokonując oceny zeznań powódki Sąd Rejonowy uznał je za wiarygodne w części, w której nie były sprzeczne ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, nadto zgodne z ustalonym stanem faktycznym. Wskazać w tym miejscu należy, zeznania powódki w przeważającej mierze były wyrazem jej subiektywnych ocen i wniosków, w

szczególności w zakresie dotyczącym przejęcia jej obowiązków przez innych pracowników. Przy czym zauważyć należy, iż powódka z uwagi na długotrwałą nieobecność w pracy z przyczyn oczywistych nie mogła posiadać szczegółowej wiedzy kto i w jakim zakresie wykonuje jej obowiązki. Jakkolwiek również z jej zeznań wynika bezsporny fakt przejęcia jej obowiązków przez innych pracowników (k. 44)

Zdaniem Sądu I instancji zebrany w sprawie materiał dowodowy w sposób jednoznaczny potwierdził, iż stanowisko powódki zostało uległo likwidacji.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe w sprawie wykazało, iż obowiązki przypisane do stanowiska powódki M. R. zostały przejęte przez pozostałych pracowników pozwanego tj. M. S. – w znacznej części, a także M. W. (1) i P. K..

Powyższe okoliczności wynikają bezspornie z zeznań powołanych wyżej świadków, jak również samej powódki.

Rozważania prawne należy rozpocząć od generalnego stwierdzenia, że stosunek pracy, jak niemal wszystkie stosunki prawne, jest z natury swej rozwiązywalny. Przepisy prawa pracy poręczają wprawdzie wzmoczoną ochronę pracownika, nakładając na pracodawcę obowiązek uzasadnienia decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę. Niemniej jednak wypowiedzenie jest normalnym i - przy spełnieniu rygorów ustawowych - w pełni przez prawo dopuszczalnym sposobem zwolnienia pracownika. Dlatego "zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony (...) powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę" (wyrok SN z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAP 97.10.163).

Rozpoznając powództwo z art. 45 § 1 k.p., Sąd bada po pierwsze to, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy spełniono wymogi formalne. Dopiero wówczas, gdy Sąd stwierdzi, że wypowiedzenie było poprawne od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione.

Stylistyka cytowanego przepisu wskazuje, że ustawodawca formułuje to nawet mniej rygorystycznie - Sąd uwzględnia odwołanie pracownika jedynie wówczas, gdy wypowiedzenie „jest nieuzasadnione”.

Podstawowe wymogi formalne wypowiedzenia statuuje art. 30 § 3, 4, 5 k.p.

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno: mieć formę pisemną oraz wskazywać przyczynę wypowiedzenia: konkretną, prawdziwą, rzeczywistą, jak również zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

Należy również zaznaczyć, iż ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (art. 30 § 4 k.p) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSNAP z 99, Nr. 21, poz. 688).

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p. 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.

W świetle powyższego, zgodnie z ugruntowanym w tej mierze orzecnictwem przyczyna podana przez pracodawcę powinna być rzeczywista (prawdziwa) i konkretna.

Zgodnie z powyższą regulacją postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności.

Na uwagę zasługuje pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w orzeczeniu z dnia 13 października 1999 roku (I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118), iż podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p.

Przyjmuje się, iż art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku I PK 112/06).

Nadto konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok z dnia 2 września 1998 roku, I PKN 271/98).

W tym zakresie przy ocenie przyczyn wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, należy mieć na uwadze nie tylko słowny sposób ujęcia przyczyny w oświadczeniu pracodawcy, ale także okoliczności, do których się ono odnosi.

W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakichkolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika przyczyna jest odnoszona.

Jeżeli zatem w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie budzi wątpliwości, w szczególności, gdy nie mogło budzić żadnych wątpliwości u zwalnianego pracownika, co do tego, z jakim zachowaniem, czy też zachowaniami, które miały miejsce w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 k.p.

Wielokrotnie również Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach wskazywał na sens prawny art. 30 § 4 kp. Miedzy innymi w wyroku z dnia 10 października 2000 roku (I PKN 641/99, OSNAPiUS z 2001 roku, Nr 20, poz. 618), stwierdził iż naruszenie art. 30 § 4 kp ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika.

Z kolei w wyroku z dnia 5 maja 2003 roku (I PK 446/02, Wokanda z 2004 roku, Nr 7-8, s.42) Sąd Najwyższy podkreślił, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p., jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy. Ujęcie przyczyn rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego procesu.

Z przytoczonych rozważań wynika zatem, iż art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie umowy o pracę. Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia, czy ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania, z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób nie budzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy.

Reasumując powyższe rozważania ocena podanej w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest z perspektywy pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku I PK 112/06, Pr.Pracy z 2007 roku, Nr. 5, poz.27).

Podkreślić należy, iż przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 roku, I PKN 370/00, OSNP Nr 3/2003, poz. 65) W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motyw leżący u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób

jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 roku, I PKN 641/99, OSNP z 2001 roku, Nr 20, poz. 618).

W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. (uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651)

Na uwagę zasługuje również pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w orzeczeniu z dnia 13 października 1999 roku (I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118), iż podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p.

Natomiast zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 roku (sygn. akt I PKN 715/00 – Pr.Pracy 2002/10/34) wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Nadto przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą, ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinonego działania pracownika. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651)

Postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności, a przede wszystkim ustalenia, czy uzasadniała ona wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę.

Ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 roku, I PKN 519/97, OSNAPi US 1999, Nr 2 poz. 48, podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 roku, I PKN 524/97).

W ocenie Sądu Rejonowego pozwany pracodawca nie uchybił wymogowi konkretności, jak również zasadności przyczyny zawartej w wypowiedzeniu powódce umowy o pracę z dnia 24 lutego 2012 roku.

Z powyższego wynikają bowiem okoliczności, jakie legły podstaw decyzji pracodawcy, związane z likwidacją w Dziale Współpracy z Zagranicą i Programów Międzynarodowych etatu związanego z obsługą projektów finansowanych ze źródeł zagranicznych tj. etatu powódki. W tym zakresie pozwany podał, iż powyższe wynikało ze zmiany zasad finansowania projektów zagranicznych oraz długotrwałej nieobecności powódki, co skutkowało koniecznością reorganizacji zadań i obowiązków Działu. Pozwany podał, iż dzięki powyższej zmianie organizacyjnej obowiązki te mogą być wykonywane w zmniejszonym składzie osobowym.

Materiał dowodowy zgromadzony w aktach sprawy, przede wszystkim zeznania samej strony powodowej, zdaniem Sądu I instancji bezsprzecznie dowodzą zatem, iż przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była rzeczywista i uzasadniała podjętą w tym zakresie przez pracodawcę decyzję.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż organy powołane do rozstrzygnięcia sporów pracowniczych nie są uprawnione do badania celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia, czy to w ramach prowadzonej zmiany struktury organizacyjnej zakładu, czy też z innych uzasadnionych przyczyn.

Decyzje w tym zakresie należą do wyłącznych kompetencji odpowiednich organów zakładu pracy i słuszność tych decyzji nie podlega kontroli organów powołanych do rozstrzygnięcia sporów pracowniczych.

Są one jednak uprawnione do badania i ustalenia, czy zmniejszenie stanu zatrudnienia i w konsekwencji likwidacja stanowiska pracy jest autentyczna, czy też pozorna (fikcyjna) i ma na celu jedynie uzasadnić rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem. Stanowisko takie było uprzednio prezentowane również przez Sąd Najwyższy,

które sąd orzekający w niniejszej sprawie całkowicie podziela (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 1997 roku, I PRN 119/97, OSNP 1998/1/13 oraz z dnia 15 grudnia 1982 roku, I PRN 130/82, OSNC 1983/8/121).

Podkreślić również należy, iż likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 1997 roku, I PKN 176/97, OSNPiUS 1998, Nr 9, poz. 263). Likwidacja stanowiska stanowi również uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli jest na tyle zaawansowana, że nie ma wątpliwości co do jej wykonania. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2001 roku, I PKN 733/00, OSNP 2003/23/569)

Przyjmuje się również, iż wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę spowodowane zmianami organizacyjnymi, ograniczeniem zatrudnienia, likwidacją stanowiska pracy itp. nie musi zbiegać się w czasie z chwilą faktycznego ich przeprowadzenia. Dlatego istnienie stanowiska pracy w dniu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczne z brakiem rzeczywistej przyczyny, o ile w okresie wypowiedzenia lub późniejszym, nieodległym czasie stanowisko zostaje faktycznie zlikwidowane w związku z tym zmianami. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999 roku, I PKN 290/99, OSNP 2001/4/11, Pr. Pracy 2001/4/31, M. Prawniczy 2001/6/363, analogiczny pogląd został wyrażony w wyroku z dnia 29 marca 2001 roku, I PKN 325/00, OSNAPIUS 2003, Nr 1, poz. 8, oraz w wyroku z dnia 12 grudnia 2001 roku, I PKN 733/00, OSNP 2003, Nr 23, poz. 569, wyroku w sprawie I PKN 209/01)

Zasadniczo likwidacja konkretnego (jedynego danego rodzaju) stanowiska pracy, w której wyniku następuje zmiana struktury zakładu pracy powodująca zmniejszenie zatrudnienia, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju.

Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2010r., I PK 93/10).

Podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne stanowią jego autonomiczną decyzję. Dlatego nie jest rzeczą sądu badanie potrzeby funkcjonowania w strukturze zakładu pracy likwidowanego stanowiska (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2012r., II PK 83/11, M.P.Pr. 2012/5/251/253).

Na gruncie przedmiotowej sprawy okoliczności dotyczące likwidacji etatu powódki, jak również związane z przejęciem jej obowiązków przez pozostałych pracowników, nie budzą wątpliwości Sądu Rejonowego.

Jak to zostało wskazane wyżej tylko powódka realizowała obowiązki przypisane do jej stanowiska pracy. Pozostali pracownicy zatrudnieni w Dziale Współpracy z Zagranicą i Programów Międzynarodowych mieli odmienny zakres obowiązków.

W związku z długotrwałą nieobecnością zachodziła konieczność zapewnienia kontynuacji obowiązków przez nią realizowanych. W tym zakresie pracodawca podjął decyzję o powierzeniu ich pozostałym pracownikom tj. M. S., P. K., jak również M. W..

M. S., która przejęła w głównym zakresie obowiązki powódki, została odpowiedzialna za projekty naukowe finansowane ze źródeł zagranicznych, jak również oznaczona, jako przedstawiciel do reprezentowania Uczelni tzw. LEAR. Odpowiadała ona również za prowadzenie Uczelnianego Punktu Kontaktowego.

Nadto powierzono jej obowiązki związane również innymi programami naukowymi, którymi powódka się nie zajmowała, jak również programy międzynarodowe obsługiwane przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, programy międzynarodowe obsługiwane przez Narodowe Centrum Nauki oraz inne pojawiające się na bieżąco programy naukowo-badawcze. W/w nadal zajmuje się również uprzednio przypisanymi do zakresu jej zadań

programami dydaktycznymi (tj. (...)) oraz monitoringiem finansowym oraz monitoringiem realizacji programu (...). Do obowiązków w/w należy również monitoring projektów finansowych w ramach funduszy strukturalnych.

Pozostali natomiast pracownicy Działu tj. M. W. oraz P. K. przejęli monitoring projektów naukowych.

Podkreślić należy, iż likwidacja etatu może również polegać na skupieniu, czy też powierzeniu powyższych obowiązków innemu pracownikowi, w tym przypadku wskazanym wyżej pracownikom. Fakt zaś zwiększenia z tego tytułu zadań tychże pracowników nie ma znaczenia w zakresie oceny prawidłowości decyzji pracodawcy.

W tym zakresie pozwany zadecydował zatem podziale dotychczasowych obowiązków powódki pomiędzy pozostałych pracowników, do czego miał prawo, mając na uwadze jego niekwestionowane i suwerenne uprawnienie doboru i rozmieszczenia kadry pracowniczej, które jako takie nie może podlegać ocenie i kontroli Sądu. W tym zakresie bez znaczenia pozostają zatem okoliczności, które o takim podziale zadań zdecydowały tj. wskazywana w treści wypowiedzenia umowy długotrwała nieobecność powódki, czy też związane ze zmianą zadań finansowania projektów. Jak to zostało wskazane wyżej kognicja Sądu w tego typu sprawach nie może dotyczyć przyczyn likwidacji stanowiska pracy, powyższe decyzje należą bowiem do wyłącznej sfery decyzyjnej pracodawcy. Sąd bada jedynie fakt likwidacji stanowiska pracy, a ten bezsprzecznie w toku prowadzonego postępowania został potwierdzony. Okoliczność ta wynika z zeznań powódki, jak również świadków wskazanych wyżej.

W związku z powyższym jedynie na marginesie zauważyć należy, iż bezsprzecznie zmiana zasad finansowania projektów wynikała z powstania większej ilości źródeł finansowania powyższych, w tym źródeł polskich. Co skutkowało również zwiększeniem ilości projektów realizowanych przez pozwanego. Powyższe wynikało z zeznań świadka J. B..

Nadto wskazać należy, iż dla oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę znaczenie mają jedynie okoliczności związane z zakresem obowiązków M. S., P. K., jak również M. W., po przejściu obowiązków powódki. Bez znaczenia zaś dla oceny prawidłowości powyższego oświadczenia pozostają okoliczności dotyczące ustalenia zakresu obowiązków tychże osób przed przejściem obowiązków powódki, jak również ustalenie ewentualnej ich kontynuacji u pozwanego, zwłaszcza jeżeli powyższe nie stanowiły nigdy obowiązków powódki.

Zgodnie z ugruntowanym w tej mierze orzecnictwem sądowym dla przyjęcia zasadności i skuteczności wypowiedzenia umowy o pracę wystarczające jest jeżeli chociażby jedna z przyczyn podanych przez pracodawcę okaże się usprawiedliwiona. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 roku, I PK 61/05, OSNP 2006, Nr 17-18, poz. 265).

Przyjmuje się również, iż w sytuacji gdy pracodawca wskazuje kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, to należy je oceniać łącznie, gdyż możliwe jest, że żadna z nich samodzielnie nie uzasadnia wypowiedzenia, ale razem je uzasadniają (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2007 roku, I PK 187/06, OSNCP 2008/3-4/35)

W ocenie Sądu Rejonowego przyczyna wypowiedzenia powódce M. R. umowy o pracę była prawdziwa, konkretna i rzeczywista oraz uzasadniona interesem gospodarczym pozwanego i racjonalizacją struktury zatrudnienia.

Wbrew również twierdzeniom powódki K. D. nie została zatrudniona na stanowisku M. S., która miała w całości przejąć obowiązki powódki. W/w nie przejęła również jakichkolwiek obowiązków powódki.

Zdaniem Sądu pracodawca wypowiadając powódce umowę o pracę nie naruszył również regulacji objętej art. 186⁴ Kodeksu pracy.

Zgodnie z powyższym przepisem pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem.

Sąd I instancji w pełni podziela stanowisko, iż jeżeli zachodzi konieczność rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy lub zmiany warunków umowy o pracę, pracodawca może po uprzednim dopuszczeniu pracownika do pracy wypowiedzieć umowę o pracę lub warunki pracy i płacy. Brak możliwości dopuszczenia pracownika do pracy po urlopie wychowawczym na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przez niego przed urlopem lub zgodnym z jego kwalifikacjami uzasadnia więc także wypowiedzenie mu umowy o pracę (wyrok Sadu Najwyższego z dnia 3 listopada 1994 r., I PRN 77/94, OSNAPiUS 1995, nr 2, poz. 24).

Wskazać w tym miejscu należy, iż powódka po zakończeniu urlopu wychowawczego bezsprzecznie została dopuszczona do pracy, pracodawca zaś skorzystał z prawa do wypowiedzenia jej umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy powództwo oddalił, o czym orzekł na podstawie art. 45 w zw. z art. 47¹ k.p. a contario.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 kpc oraz § 12 ust. 1 pkt. 1 w związku z § 2 ust. 1 i 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U z 2002, Nr 163, poz. 1348 ze zm), należało zasądzić od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Apelację od powyższego wyroku Sądu Rejonowego wywiodła powódka M. R., zaskarżając wyrok w całości i zarzucając mu:

1. naruszenie prawa materialnego – art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. poprzez ustalenie, iż wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pozwanego powódce było uzasadnione i nastąpiło bez naruszenia w/w przepisów prawa pracy, podczas gdy rozwiązanie umowy o pracę przez pozwanego odbyło się na podstawie nieprawdziwej przyczyny uzasadniającej tj. pozornej likwidacji stanowiska pracy powódki, bowiem wszystkie zadania i czynności objęte zakresem obowiązków powódki zostały przez jednego z pracowników – M. S.
2. naruszenia art. 233 § 1 w związku art. 328 § 2 k.p.c. poprzez przekroczenie swobodnej oceny dowodów w postaci błędnego przyjęcia, iż M. S. nadal zajmuje się programem L. E. i monitorowaniem projektów finansowanych z funduszy strukturalnych, podczas gdy z zebranego materiału dowodowego, w szczególności zeznań M. S., J. B. i E. K. oraz zakresu obowiązków M. S. bezsprzecznie wynika, iż do jej zakresu obowiązków należą jedynie projekty finansowane ze źródeł zagranicznych, którymi wcześniej zajmowała się powódka
3. naruszenia art. 233 § 1 w związku art. 328 § 2 k.p.c. poprzez przekroczenie swobodnej oceny dowodów w postaci błędnego przyjęcia, iż K. D. nie przejęła zadań objętych uprzednio zakresem obowiązków M. S., podczas gdy z zebranego materiału dowodowego, w szczególności zeznań M. S., J. B., E. K. i K. D. bezsprzecznie wynika, iż zadania z zakresu programu L. E. są obecnie wykonywane przez K. D.
4. wadliwości podstawy faktycznej, będącej wynikiem naruszenia przepisów postępowania – art. 233 § 1 w związku z art. 227 k.p.c. poprzez wydanie orzeczenia bez rozważenia oraz porównania w sposób bezstronny i wszechstronny zakresów obowiązków powódki z dnia 12 listopada 2008 r. i M. S., zmienionego pod nieobecność powódki w pracy z dnia 26 października 2010 r. z których treści wynika, iż zakres obowiązków pracownicy pozwanego i M. S. pokrywał się z zakresem obowiązków powódki
5. naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie swobodnej oceny dowodów, dokonanej wybiórczo i wbrew zasadom logiki, w postaci przyjęcia, iż zeznania świadka E. K. są spójne, konsekwentne i wiarygodne, podczas gdy zeznania tego świadka są wewnętrznie sprzeczne, w szczególności w zakresie dotyczącym kwestii tego, ile osób przejęło obowiązki powódki oraz ilu osobom zmieniono zakresy obowiązków w trakcie nieobecności powódki, w sytuacji gdy wszystkie obowiązki powódki przejęła M. S. i wyłącznie tej pracownicy pozwany zmienił zakres obowiązków na

pokrywający się z obowiązkami przypisanymi powódce – tym samym zeznania E. K. nie powinny być uznane za wiarygodne

6. wadliwości podstawy faktycznej, będącej wynikiem naruszenia przepisów postępowania – art. 233 § 1 w związku z art. 227 k.p.c. poprzez wydanie orzeczenia bez ustalenia, czy wskutek rozwiązania umowy o pracę z powódką nastąpiło faktyczne zmniejszenie zatrudnienia u pozwanego w sytuacji, gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności zeznań świadków J. B. i E. K. bezspornie wynika, iż zatrudnienie u pozwanego nie uległo zmniejszeniu

7. naruszenie art. 160 k.p.c. poprzez odmowę rozpoznania wniosku powódki o sprostowanie protokołu rozprawy z dnia 04 lutego 2013 r. pomimo złożenia wniosku w terminie, przez co uniemożliwiono powódce powoływanie się na prawdziwy przebieg rozprawy tego dnia.

Na podstawie powyższych zarzutów skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości oraz zasądzenie na jej rzecz od pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy temu sądowi do ponownego rozpoznania.

Na podstawie art. 368 § 1 pkt 4 w związku z art. 227 i 232 k.p.c. wniosła ona również o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka A. R. – byłej pracownicy pozwanego z Działu Współpracy Zagranicą GUMed – na okoliczność rozkładu obowiązków we wskazanej jednostce pozwanego, w szczególności istnienia stanowiska zajmowanego uprzednio przez powódkę, do którego przypisane są obowiązki związane z projektami naukowymi finansowanymi ze źródeł zagranicznych oraz przeniesienie tych obowiązków na M. S. w trakcie usprawiedliwionej nieobecności powódki. Uzasadniając swój wniosek – skarżąca wskazała, iż o potrzebie jego powołania dowiedziała się z samego uzasadnienia wyroku Sądu I instancji, z którego to rozważań wynikało przyjęcie całkowitej likwidacji stanowiska pracy powódki z uwagi na rozdzielenie jej obowiązków innym pracownikom. Tymczasem w ocenie powódki stanowisko to istnieje dalej i wnioskowany świadek może tę okoliczność potwierdzić – jako osoba pracująca w jednostce nadzorowanej przez M. S., a wcześniej Dziale Współpracy z Zagranicą, zatem posiada ona wiedzę na temat rozkładu obowiązków u pozwanego (k. 307-321 akt sprawy).

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych .

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki M. R. jest bezzasadna i nie zasługuje na uwzględnienie.

Podnoszone w jej treści zarzuty nie stanowiły dostatecznej podstawy do weryfikacji zaskarżonego wyroku w kierunku postulowanym przez skarżącego.

Usytuowanie sądu II instancji jako sądu ad meritii oznacza – w granicach wniesionej apelacji – powinność Sądu rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz dokonania jego własnej samodzielnej oceny prawnej. W konkluzji powyższych uwag stwierdzić należy, iż stanowisko Sądu Okręgowego w zakresie ustaleń faktycznych oraz w zakresie ich oceny prawnej pokrywa się z argumentacją zaprezentowaną przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia.

Sąd Rejonowy niewątpliwie dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego w ramach prerogatyw przysługujących mu z mocy przepisu art. 233 § 1 k.p.c. i na tej podstawie poczynił trafne ustalenia faktyczne co do okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy oraz prawidłowo wskazał podstawę prawną tegoż rozstrzygnięcia, wywodząc logiczne i znajdujące oparcie w prawie materialnym wnioski. Sąd Okręgowy podziela argumenty zawarte w uzasadnieniu Sądu Rejonowego, przyjmując je za swoje.

Sąd ten niewątpliwie nie dokonał ustaleń faktycznych w sposób sprzeczny z treścią zebranego materiału dowodowego. Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie

wszelkonostronnego rozważenia zebranego materiału. W orzecznictwie sądowym, jak również w doktrynie prawa wielokrotnie podkreślano, iż swobodna ocena dowodów nie może być równoznaczna z ich dowolną oceną, tj. taką, która nie znajduje oparcia w materiale dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy lub jest nielogiczna albo też sprzeczna z zasadami doświadczenia życiowego (patrz np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 29 lipca 1998 r., sygn. akt II UKN 151/98 (OSNAPiUS z 1999 r., z. 15, poz. 492); 4 lutego 1999 r., sygn. akt: II UKN 459/98 (OSNAPiUS z 2000 r., z. 6, poz. 252); 23 marca 1999 r., sygn. akt II UKN 543/98 (OSNAPiUS z 2000 r., z. 11, poz. 433); 24 marca 1999 r., sygn. akt I PKN 632/98 (OSNAPiUS z 2000 r., z. 10, poz. 382); 10 czerwca 1999 r., sygn. akt II UKN 685/98 (OSNAPiUS z 2000 r., z. 17, poz. 655); 5 sierpnia 1999 r., sygn. akt II UKN 76/99 (OSNAPiUS z 2000 r., z. 19, poz. 732); 10 listopada 1999 r., sygn. akt I PKN 361/99 (OSNAPiUS z 2001 r., z. 7, poz. 216) czy 19 czerwca 2001 r., sygn. akt II UKN 423/00 (OSNP z 2003 r., z. 5, poz. 137). Strona zarzucająca Sądowi naruszenie przepisu art. 233 § 1 k.p.c. musi wykazać, iż ocena dowodów dokonana przez ów Sąd była sprzeczna z określonymi regułami logiki lub też zasadami doświadczenia życiowego względnie, iż Sąd niedostatecznie wyjaśnił sprzeczności, jakie zaistniały np. w zeznaniach świadków czy opiniach biegłych. Uzasadnieniem zarzutu naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów nie może być samo przekonanie strony o innej niż to przyjął Sąd – wadze (znaczeniu) poszczególnych dowodów przeprowadzonych w danej sprawie ani też odmienna ocena dowodów przez stronę od tej przyjętej przez Sąd (por. wyroki Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia: 21 marca 2006 r., sygn. akt I ACa 1116/05, LEX nr 194518; 27 kwietnia 2006 r., sygn. akt I ACa 1303/05, LEX nr 214251; 7 czerwca 2000 r., sygn. akt I ACa 1407/05, LEX nr 278415). Przyjęcie odmiennego stanowiska byłoby nieracjonalne, gdyż prowadziłoby de facto do sytuacji, w której Sądowi niższej instancji można byłoby skutecznie postawić zarzut naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów w każdym przypadku, kiedy tylko strona prezentowałaby odmienne przekonanie co do znaczenia zgromadzonych dowodów niż Sąd, który orzekał w sprawie (co w praktyce ma miejsce prawie zawsze, gdy dana strona wyraża niezadowolone z wydanego orzeczenia). Reasumując powyższe rozważania należy podkreślić, iż naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów nie można upatrywać w takiej ocenie materiału dowodowego, która jest logiczna, zgodna ze wskazaniami doświadczenia życiowego oraz dokonana w sposób wszelkonostronny.

Jeśli apelujący chce podważyć sędziowską ocenę dowodów, nie może ograniczyć się do przedstawienia własnej oceny. Nie wystarczą stwierdzenia, że ustalenia faktyczne Sądu są wadliwe ani też wskazanie stanu faktycznego, który – zdaniem skarżącego – odpowiada rzeczywistości. Taki sposób podważania sędziowskiej oceny, stanowi zwykłą polemikę, która nie może odnieść skutku – w ocenie zaś Sądu Okręgowego z takim właśnie stanowiskiem miał do czynienia po stronie pozwanej w niniejszym postępowaniu. Jak wskazano już powyżej, Sąd Rejonowy dokonując oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie uchybił zasadzie swobodnej oceny dowodów. Sędziowskiej ocenie dowodów nie można przeciwstawiać własnej oceny, przeciwnie – konieczne jest wskazanie, umiejscowionych w realiach danej sprawy, przyczyn, dla których ocena dowodów nie spełnia kryteriów określonych w art. 233 § 1 k.p.c. Dopóki skarżący nie wykaże istotnych błędów logicznego rozumowania, sprzeczności oceny z doświadczeniem życiowym, braku wszelkonostronności, czy też bezzasadnego pominięcia dowodów, które prowadzą do wniosków odmiennych, dopóty nie można uznać, że sąd naruszył art. 233 § 1 k.p.c. Pamiętać należy, że sąd wyższej instancji, dokonując – w ramach zarzutów apelacyjnych – kontroli w zakresie oceny dowodów przeprowadzonej przez sąd niższej instancji, co do zasady nie ustala prawdziwości faktów, lecz sprawdza, czy granice swobodnej oceny nie zostały przekroczone. Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 23 marca 1999 r. (III CZP 59/98, OSNC 1999, nr 7-8, poz. 124) podkreślił, że same nawet bardzo poważne wątpliwości co do trafności oceny dokonanej przez sąd pierwszej instancji, jeżeli tylko nie wykroczyła ona poza granice zakreślone w art. 233 § 1 k.p.c., nie powinny stwarzać podstawy do zajęcia przez sąd drugiej instancji odmiennego stanowiska.

Konstrukcja uzasadnienia zaskarżonego wyroku pozwala Sądowi Okręgowemu w pełni zweryfikować trafność ustaleń Sądu Rejonowego co do stanu faktycznego oraz stwierdzić, że ocena przez Sąd Rejonowy zgromadzonych dowodów nastąpiła w zgodzie z obowiązującym prawem.

Poza sporem jest, że pracodawca złożył powódce M. R. w dniu 23 lutego 2012 r. pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem (k. 7 akt sprawy). Zachowana została forma pisemna, zgodnie z wymogiem z art. 30 § 3 k.p.

W powyższym zakresie w oświadczeniu pozwanego jako przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy wskazano likwidację w Dziale Współpracy z Zagranicą i Programów Międzynarodowych etatu związanego z obsługą projektów finansowanych ze źródeł zagranicznych. W tym zakresie pozwany podał, iż powyższe wynikało ze zmiany zasad finansowania projektów zagranicznych oraz długotrwałej nieobecności powódki, co skutkowało koniecznością reorganizacji zadań i obowiązków Działu. Pozwany podał, iż dzięki powyższej zmianie organizacyjnej obowiązki te mogą być wykonywane w zmniejszonym składzie osobowym.

Stosownie do treści art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia winna zostać wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie stosunku pracy. W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia w piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motyw leżący u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Przyczyna rozwiązania stosunku pracy powinna być skonkretyzowana. Nie oznacza to jedynie obowiązku pracodawcy wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny nie polega na jej opisaniu w sposób szczegółowy. Chodzi o precyzyjne wskazanie co jest przyczyną rozwiązania stosunku pracy, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą dla oceny, czy rozwiązanie umowy (w okolicznościach danej sprawy) było uzasadnione. Natomiast stopień uszczegółowienia stawianych pracownikowi zarzutów będzie już zależał od tego, jaka przyczyna została pracownikowi podana i jakie są uwarunkowania konkretnego przypadku (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, LEX nr 736723). Art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06). W wyroku z dnia 15 lutego 2000 r., I PKN 514/99, OSNAPiUS 2001, nr 13, poz. 440, Sąd Najwyższy ponownie stwierdził, że pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie (art. 30 § 4 k.p.); niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (wyrok z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 243).

Jak przyjmuje doktryna, opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. W wyroku z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 47/99, OSNAPiUS 2000, nr 14, poz. 548, SN stwierdził, że wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń, także niezależnych od niego, mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.). Konkretność wskazania tej przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok SN z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 577). Podanie w wypowiedzeniu zarzutu „niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków” nie jest wystarczającym wskazaniem przyczyny (wyrok SN z dnia 1 października 1997 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998, nr 14, poz. 427). Natomiast wskazanie jako przyczyny wypowiedzenia umowy „braku dyscypliny pracy” nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach sprawy stanowi uogólnienie zarzutów skonkretyzowanych wcześniej w pismach doręczonych pracownikowi i zamieszczonych w jego aktach osobowych (wyrok z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNAPiUS 1999, nr 3, poz. 86) (Kazimierz Jaśkowski, Komentarz do art. 30 Kodeksu pracy, Lex 2011).

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. Podobnie zdaniem Sądu Najwyższego ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę - art. 30 § 4 k.p. (por. wyroki SN: z dnia 10 października 1998 r.,

I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688, oraz z dnia 15 października 1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 152) (Ludwik Florek, Komentarz do art. 30 Kodeksu pracy, Lex 2011).

Zatem okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia umowy. W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2013 r., II PK 24/13).

Tym samym postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności. Niewątpliwie bowiem podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 kp (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999 roku, I PKN 304/99).

Analiza konstrukcji oświadczenia pracodawcy daje podstawy do przyjęcia, że nie doszło do naruszenia dyspozycji art. 30 § 4 k.p. Przyczyna wypowiedzenia została bowiem na tyle skonkretyzowana, że wiadomo, z jaką okolicznością należy ją łączyć. W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia w piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motywy leżące u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretne (por. wyrok SN z dnia 19.02.2009r., II PK 156/08).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy oraz analizując konstrukcję oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, Sąd Okręgowy, dzieląc w tym zakresie ustalenia i stanowisko Sądu Rejonowego, uznał, iż zachowany został wymóg konkretności wypływający z art. 30 § 4 k.p.

W ocenie Sądu Okręgowego czytelne są okoliczności, w których pozwany pracodawca dokonał – ustalonej przez Sąd Rejonowy w toku postępowania dowodowego – likwidacji 1 stanowiska pracy (etatu) w Dziale Współpracy z Zagranicą i Programów Międzynarodowych pozwanego.

W pierwszej kolejności dowodzi powyższego pismo prorektora ds. Rozwoju i Współpracy Międzynarodowej prof. J. B. oraz bezpośrednio przełożonej powódki E. K. (przesłuchiwanym w sprawie jako świadka) z dnia 09 września 2011 r. (k. 26 B akt osobowych). Wnieśli oni mianowicie do rektora pozwanego o likwidację 1 stanowiska pracy w Dziale Współpracy z Zagranicą i Programów Międzynarodowych związanego z obsługą projektów finansowanych ze źródeł zagranicznych z dniem 15 września 2011 roku. W uzasadnieniu wskazano, iż w 2010 roku w związku ze zmianami w sposobie finansowania projektów zagranicznych oraz długoterminową nieobecnością jednego z pracowników dokonana została reorganizacja obowiązków i zadań w obrębie całego Działu, która pozwoliła na wypełnienie obowiązków w zmniejszonym składzie osobowym. Prośba powyższa została uwzględniona w tym samym miesiącu – czego dowód stanowi pismo kanclerza uczelni z dnia 21 września 2011 roku, w którym została wyrażona zgoda na likwidację jednego stanowiska pracy w Dziale Współpracy z Zagranicą i Programów Międzynarodowych związanego z obsługą projektów finansowanych ze źródeł zagranicznych z dniem 15 września 2011 roku (k. 27 B akt osobowych). W przeciągu dalszego miesiąca czasu kierownik działu E. K., powołując się na likwidację jednego stanowiska pracy, wniosła o rozwiązanie stosunku pracy z powódką M. R., wskazując jednocześnie obszernie na szereg konkretnych zastrzeżeń merytorycznych pod adresem pracy powódki (k. 29 B akt osobowych).

Nie sposób zatem w ocenie Sądu Okręgowego kwestionować niewątpliwego zamiaru pozwanego zmiany w zakresie ilości zatrudnionych pracowników w Dziale Współpracy z Zagranicą i Programów Międzynarodowych. Równocześnie zaś, do prerogatyw Sądu w niniejszym postępowaniu nie należy badanie zasadności podjęcia takiej decyzji i jej

celowości. Nie jest bowiem rzeczą sądu badanie zasadności (potrzeby) funkcjonowania w strukturze zakładu pracy likwidowanego stanowiska, gdyż podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne stanowią autonomiczną decyzję tego podmiotu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2012 r., II PK 83/11). Przedmiotem badania Sądu w niniejszym sporze, co należy ponownie podkreślić, jest tylko i wyłącznie zagadnienie tego, czy likwidacja stanowiska pracy powódki M. R. była autentyczna, czy też fikcyjna, oraz w konsekwencji czy na jej podstawie zasadne było dokonanie rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem. Likwidacja taka bowiem – jak uznaje Sąd Najwyższy – podjęta w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 176/97).

Nadto, zasadniczo likwidacja konkretnego (jedyne danego rodzaju) stanowiska pracy, w której wyniku następuje zmiana struktury zakładu pracy powodująca zmniejszenie zatrudnienia, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 93/10). Z tego rodzaju sytuacją Sąd z całą pewnością nie miał do czynienia w przedmiotowej sprawie.

Jak trafnie ustalił Sąd I instancji, do obowiązków powódki M. R. należało: znajomość i umiejętność stosowania przepisów dotyczących prowadzonych zagadnień, przestrzeganie dyscypliny pracy, regulaminu pracy, przepisów bhp, p.poż. oraz tajemnicy służbowej, uprawnienia wynikające z ogólnie obowiązujących przepisów, odpowiedzialność wynikająca z ogólnie obowiązujących przepisów prawnych, odpowiedzialność za samodzielne i terminowe wykonywanie zadań, prowadzenie Uczelnianego Punktu Kontaktowego, w tym promocja programów ramowych, w szczególności wyszukiwanie i przekazywanie informacji na temat ogłaszanych konkursów i możliwości udziału jednostek (...) i innych programach Komisji Europejskiej, sporządzanie raportów i wniosków o dofinansowanie PK do (...), realizacja budżetu PK przyznanego przez (...), kontakt z Krajowym Punktem Kontaktowym, pomoc w wypełnianiu wniosków pod kątem wymogów formalnych, ewidencja składanych projektów, nadzór administracyjny nad międzynarodowymi projektami badawczymi oraz dofinansowaniem krajowym, zgodnie z wymogami programów oraz właściwymi przepisami, w szczególności poprzez informowanie kierowników projektów o obowiązujących w (...) zasadach realizacji projektów oraz obiegu dokumentów, przekazywanie odpowiednim działom administracji centralnej informacji na temat nowych projektów oraz materiałów informacyjnych dotyczących aktualnych przepisów prawno-finansowych związanych z programami ramowymi, nadzór nad terminowym składaniem raportów przez kierowników projektów, archiwizacja dokumentów projektowych (m. in. kontrakt, raporty, umowy), prowadzenie bazy danych realizowanych projektów i gromadzenie kopii dokumentacji projektowej, aktualizacja strony domowej Działu w zakresie obsługiwanych programów. Powyższe wynika bezpośrednio z treści jej zakresu obowiązków (k. 56 akt sprawy). Co istotne – zakres ten nie pokrywał się z zakresami obowiązków pozostałych pracowników tejże komórki pozwanego tj. M. S. (k. 26 akt sprawy – pod nazwiskiem panięńskim F.), M. W. (1) (k. 59 akt sprawy) oraz P. K. (k. 61 akt sprawy) – na który to fakt wprost w swoich zeznaniach zwróciła uwagę świadek E. K., będąca bezpośrednim przełożonym powódki, zatem dysponująca niewątpliwie odpowiednią wiedzą w tym zakresie (k. 275 akt sprawy).

Godzi się w tym miejscu wskazać, iż zakresy obowiązków powódki oraz M. S. nie są ze sobą tożsame, natomiast podobne – jednakże fakt ten wyjaśniał świadek J. B., wskazując, iż nie świadczy to o tożsamości zadań zleconych powódce oraz świadkowi, nadto w przypadku świadka S. zaakcentowano współpracę z jednostkami finansującymi w zakresie pomocy w pozyskiwaniu środków krajowych (k. 270 akt sprawy). Świadek ten wskazywał również, iż zmiana zakresu obowiązków M. S. de facto sankcjonował formalnie zmiany związane z absencją powódki w pracy u pozwanego – które uprzednio, zanim nowy zakres świadka został sformułowany, funkcjonowały już w praktyce.

Niewątpliwa jest długotrwała nieobecność powódki w pracy u powoda (zestawienie – k. 25 akt sprawy) – w okresie od dnia 16 lutego 2010 r. do dnia 23 lutego 2012 r. włącznie (z przerwą od dnia 24 lutego 2010 r. do dnia 05 kwietnia 2010 r.) była ona nieobecna w pracy, co w sposób oczywisty rodziło po stronie pracodawcy konieczność zapewnienia

zasobów ludzkich do realizacji zadań, którymi dotychczas zajmowała się M. R.. Znalazło to odzwierciedlenie w nowym zakresie obowiązków M. S. (k. 31 akt sprawy), jak również – wynikającym z zeznań świadków – przekazaniu części obowiązków powódki M. W. oraz P. K..

Nie polega na prawdzie stanowisko skarżącej, jakoby z zeznań świadków S., B. i K. wynikało, iż do jej zakresu obowiązków należą jedynie projekty finansowane ze źródeł zagranicznych. Faktycznie bowiem świadkowie ci (w tym sama M. S.) wskazywali, iż jedynie część obowiązków powódki przejęła świadek S. (M. S. – k. 188-189 akt sprawy, J. B. – k. 268 akt sprawy, E. K. – k. 273 akt sprawy – która wskazała, iż główny ciężar obowiązków spadł na świadka S., w mniejszej części na M. W. i P. K.). Jak wynika jednoznacznie z zeznań prorektora ds. Rozwoju i Współpracy Międzynarodowej J. B., M. S. przejęła od powódki obowiązki jedynie w zakresie projektów międzynarodowych finansowanych przez Komisję Europejską, ale prowadziła także nowe projekty finansowane ze źródeł polskich o międzynarodowym charakterze – Narodowe Centrum Nauki, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju (k. 269 akt sprawy) oraz ze źródeł krajowych (k. 271 akt sprawy). Co więcej, świadek ten wprost wskazał, iż – wbrew twierdzeniom skarżącej – pozostałe osoby (zatem M. W., P. K.) zajęły się projektami finansowanymi przez Norwegów i Szwajcarów oraz Fundację na rzecz Nauki Polskiej (jako znacznego źródła środków zagranicznych). Z powyższego wynika, iż projekty finansowane ze źródeł zagranicznych bynajmniej nie były prowadzone i obsługiwane jedynie przez M. S..

Jak trafnie ustalił Sąd Rejonowy, niewątpliwie świadek M. S. przejęła w głównym zakresie obowiązki powódki. Do jej zadań należała bowiem troska o projekty naukowe finansowane ze źródeł zagranicznych, ustanowiono ją również przedstawicielem do reprezentowania Uczelni tzw. LEAR. Odpowiadała ona również za prowadzenie Uczelnianego Punktu Kontaktowego. Nadto powierzono jej obowiązki związane także z innymi programami naukowymi, którymi powódka się nie zajmowała, jak również programy międzynarodowe obsługiwane przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, programy międzynarodowe obsługiwane przez Narodowe Centrum Nauki oraz inne pojawiające się na bieżąco programy naukowo-badawcze. Do obowiązków w/w należy również monitoring projektów finansowych w ramach funduszy strukturalnych. Pozostali natomiast pracownicy Działu tj. M. W. oraz P. K. przejęli monitoring projektów naukowych.

Skarżąca wskazała (zarzuty apelacyjne nr 2 i 3), iż na podstawie zeznań świadka M. S. nie sposób jest przyjąć, aby nadal zajmowała się ona programem (...) wskazując na zeznania tego świadka (k. 189 akt sprawy), świadka B. (k. 270 akt sprawy) oraz świadka D. (k. 272-273 akt sprawy). W ocenie Sądu Okręgowego należy podzielić to stanowisko – bowiem świadek M. S. wskazywała, iż początkowo programami (...)i (...)zajmowała się z D. S., i nie wie, kto obecnie pomaga mu w tym zakresie; z kolei świadek D. zeznała, iż w momencie rozpoczęcia przez nią pracy zajmował się tymi sprawami D. S., zaś obecnie to ona wsparła D. S. w tym zakresie. Powyższe stanowisko nie wpływa jednakże na zmianę rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie – bowiem oznacza jedynie, iż K. D. przejęła jedynie część obowiązków po M. S..

Kolejny zarzut apelacyjny (nr 5) dotyczył sprzeczności i niespójności zeznań świadka E. K. – kierownika działu, w którym zatrudniona była powódka. W tym zakresie Sąd Okręgowy pragnie jedynie wskazać, iż podnoszone i cytowane przez skarżącą rzekome sprzeczności i niekonsekwencja w przedstawianiu stanu faktycznego przez w/w świadka należy odczytywać przez pryzmat niewątpliwej okoliczności, iż zeznania E. K. dotyczą kilkuletniego okresu czasu, kiedy – jak ustalono – ulegał zmianom regulamin organizacyjny pozwanego (nowy – k. 221-256 akt sprawy). I tak np. stwierdzenie, że obowiązki powódki zostały rozdzielone na 3 osoby należy odnieść do okresu jej nieobecności, natomiast wypowiedź, że jej obowiązki wykonuje 1-1,5 osoby należy w sposób oczywisty odnieść do sytuacji bieżącej (skoro użyto sformułowania „teraz”); nadto posłużenie się sformułowaniem „chyba” odnieść należy do zmian w regulaminie organizacyjnym i faktu, iż projekty międzynarodowe obecnie nie podlegają pod dział świadka (co wskazała wprost). Niezrozumiały wydaje się także zarzut dotyczący momentu, w którym zapadła u pozwanego decyzja o likwidacji jednego z etatów w dziale świadka – skoro zeznania w tym zakresie odpowiadają także stanowi faktycznemu, wynikającemu z opisanych powyżej dokumentów.

Sąd Okręgowy nie znalazł również podstaw do podzielenia zarzutu fikcyjności zmniejszenia zatrudnienia u pozwanego na skutek likwidacji stanowiska pracy powódki M. R. (zarzut apelacyjny nr 6). Jak wynika wprost z umowy zlecenia

z dnia 28 sierpnia 2012 r. (k. 141 akt sprawy) K. D. została zatrudniona na podstawie tejże umowy cywilnoprawnej u pozwanego na okres od dnia 28 sierpnia 2012 r. do dnia 30 listopada 2012 r. Zatrudnienie to nastąpiło zatem niewątpliwie ok. 5 miesięcy po ustaniu zatrudnienia powódki u pozwanego. Dopiero dalsze pół roku później – a łącznie przeszło rok po ustaniu stosunku pracy powódki u pozwanego, K. D., jak wskazała, z dniem 01 maja 2013 r. została zatrudniona w(...)Uniwersytecie (...) na podstawie umowy o pracę (k. 272 akt sprawy). Co więcej, z zeznań świadka J. B. wynika jednoznacznie, iż świadek D. posiada obowiązki o wiele bardziej rozbudowane niż jedynie odnoszące się do studentów zagranicznych w ramach programów prowadzonych przez pozwanego (k. 269 akt sprawy).

Zrozumiałe było w ocenie Sądu działanie pozwanego, który w sytuacji faktycznego rozdzielania, niejako z konieczności dla zapewnienia płynności realizacji poszczególnych zadań, obowiązków powódki na pozostałych pracowników, następnie podejmuje decyzję o likwidacji jednego etatu w ramach działu, co w dalszej kolejności skutkuje decyzją o wypowiedzeniu umowy o pracę M. R..

Likwidacja 1 etatu w dziale, w którym była zatrudniona powódka, był zatem formalnym usankcjonowaniem zmian związanych z długotrwałą nieobecnością powódki i koniecznością realizacji przypisanych jej zadań. Przypomnieć należy w tym miejscu, że pozwany nie twierdził, że zbędny stał się zakres zadań realizowanych przez powódkę do czasu, ale zbędny stał się etat, skoro obowiązki zostały rozłożone na inne osoby, co było możliwe przy uwzględnieniu dalszych jeszcze zmian.

Odnosząc się do ostatniego zarzutu apelacyjnego (nr 7) Sąd Okręgowy pragnie wskazać, iż niewątpliwie powódka swój wniosek o sprostowanie protokołu wniosła w przepisany termin, wynikającym z art. 160 § 1 k.p.c. – rozprawa bowiem odbyła się w dniu 04 lutego 2013 r. (k. 187 akt sprawy), zaś wniosek o sprostowanie złożono w dniu następnym (k. 197 akt sprawy) oraz ponowiono w dniu 22 kwietnia 2013 r. (k. 265 akt sprawy). Jak wynika z akt sprawy – pierwszy sędzia referent tj. SSR Katarzyna Antoniewicz, która prowadziła rozprawę w dniu 04 lutego 2013 r., otrzymała w kwietniu 2013 r. nominację na sędziego Sądu Okręgowego w Gdańsku i obecnie jest sędzią Sądu Okręgowego w Gdańsku. W związku z powyższym prawidłowo Sąd Rejonowy – doręczając wyrok wydany w sprawie z uzasadnieniem – poinformował powódkę, iż nie jest możliwe rozpoznanie w/w wniosku o sprostowanie protokołu, w związku z faktem, iż Przewodniczący składu orzekającego z tejże rozprawy nie jest obecnie sędzią Sądu Rejonowego Gdańsk-Południe w Gdańsku, zatem skład z rozprawy z dnia 04 lutego 2013 r. nie może zostać utworzony (k. 303-304 akt sprawy).

Odnosząc się natomiast wniosku dowodowego, sformułowanego w treści apelacji, dotyczącego dopuszczenia przez Sąd Okręgowy dowodu z zeznań świadka A. R. – byłej pracownicy pozwanego z Działu Współpracy Zagranicą GUMed – na okoliczność rozkładu obowiązków we wskazanej jednostce pozwanego, w szczególności istnienia stanowiska zajmowanego uprzednio przez powódkę, do którego przypisane są obowiązki związane z projektami naukowymi finansowanymi ze źródeł zagranicznych oraz przeniesienie tych obowiązków na M. S. w trakcie usprawiedliwionej nieobecności powódki (k. 310 i 320-321 akt sprawy) – stwierdzić należy, iż nie zasługuje on na uwzględnienie i podlega oddaleniu jako spóźniony w myśl regulacji art. 381 w związku z art. 382 k.p.c.

Uzasadniając powyższy wniosek skarżąca wskazała, iż o potrzebie jego powołania dowiedziała się z samego uzasadnienia wyroku Sądu I instancji, z którego to rozważań wynikało przyjęcie całkowitej likwidacji stanowiska pracy powódki z uwagi na rozdzielanie jej obowiązków innym pracownikom. Tymczasem w ocenie powódki stanowisko to istnieje dalej i wnioskowany świadek może tę okoliczność potwierdzić – jako osoba pracująca w jednostce nadzorowanej przez M. S., a wcześniej Dziale Współpracy z Zagranicą, zatem posiada ona wiedzę na temat rozkładu obowiązków u pozwanego.

Sąd Okręgowy pragnie wskazać, iż zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego z 2009 r., nie można w instancji apelacyjnej powoływać takich dowodów, których strona nie powołała przed sądem pierwszej instancji, gdyż pozostawała w przekonaniu, że inne dowody wystarczą do udowodnienia jej twierdzeń (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2009 r., V CSK 64/09). Jeżeli bowiem przyjąć tok rozumowania skarżącej, zaprezentowany w uzasadnieniu wniosku dowodowego w ramach apelacji, należało by uznać, iż w sytuacji każdego niekorzystnego dla

strony wyroku Sądu I instancji strona ta mogła by formułować wnioski dowodowe jedynie powołując się na fakt, iż rzekoma potrzeba ich powołania wyniknęła w związku z ustaleniami tego Sądu, sformułowanymi w uzasadnieniu wyroku. Strona – w niniejszej zaś sprawie w tym wypadku powódka – winna była bowiem wszystkie wnioski dowodowe sformułować na etapie postępowania przed Sądem Rejonowym i w ocenie Sądu Okręgowego brak jest podstaw do przyjęcia, iż potrzeba powołania nowego wniosku dowodowego powstała dopiero w postępowaniu przed Sądem II instancji. Samo tylko subiektywne przekonanie strony, że przytaczane przez nią twierdzenia będą wystarczające do uwzględnienia powództwa przed sądem pierwszej instancji, nie usprawiedliwia powołania dowodów dopiero w postępowaniu odwoławczym. Nie stanowi też samoistnej podstawy powołania się w apelacji na nowe fakty i dowody wydane przez sąd pierwszej instancji niekorzystnego dla strony orzeczenia (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 9 stycznia 2013 r., I ACa 709/12).

Mając na względzie powyższe, w oparciu o przepis art. art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy oddalił apelację, nie znajdując podstaw do jej uwzględnienia, o czym orzekł jak w pkt 1 wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 kpc oraz § 12 ust 1 w zw. z § 11 ust. 1 pkt. 1 i § 2 ust. 1 i 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U z 2002, Nr 163, poz. 1348 ze zm), zasądzając je od powódki na rzecz strony pozwanej w kwocie 60 złotych stanowiącej minimalne wynagrodzenie .

Sędziowie : Przewodniczący :

SA w SO E. Downar –Zapolska SSO E. Zabrocka

SO M. Ołtarzewska