

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 17 kwietnia 2014 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił powódkę A. G. (1) do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy (pkt 1 wyroku), zasądził od pozwanego (...) w Ł. na rzecz powódki kwotę 10.864,95 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy - pod warunkiem podjęcia pracy oraz kwotę 10.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 3 grudnia 2013 roku do dnia zapłaty (pkt 2 i 3); oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 4) oraz nadał wyrokowi w punkcie 3 (trzecim) rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.621,65 zł (pkt 5).

Powyższe orzeczenie Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny.

A. G. (1) była pracownikiem pozwanego (...) w Ł. od dnia 1 kwietnia 2003 roku, zatrudnionym na podstawie mianowania w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku asystenta w Instytucie (...). W dniu 17 czerwca 2003 roku powódka uzyskała stopień naukowy doktora. Od dnia 14 kwietnia 2005 roku powódka jest specjalistą chorób wewnętrznych, od 9 marca 2008 roku spełniała warunki do objęcia stanowiska adiunkta, a od dnia 9 kwietnia 2009 roku jest także specjalistą endokrynologiem. W ostatnim okresie zatrudnienia powódka wykonywała pracę w Klinice (...), którą zarządza prof. J. K. (1). Pismem z dnia 9 marca 2010 roku bezpośredni przełożony powódki zwrócił się do Rektora pozwanej Uczelni o zmianę stanowiska powódki na stanowisko adiunkta w Klinice (...). Na mocy porozumienia stron, z dniem 20 kwietnia 2010 roku powódka została zatrudniona stanowisku adiunkta, przy czym zmieniono czas trwania stosunku pracy na czas określony do dnia 30 września 2015 roku. Nie zawsze przy awansie ze stanowiska asystenta na stanowisko adiunkta pozwany (...) zmienia warunki mianowania – z mianowania na czas nieokreślony na mianowanie na czas określony. W okresie zatrudnienia w Klinice (...) powódka nie była włączana w nurt toczących się tematów prac naukowych. Nie została włączona w żaden projekt naukowo – badawczy. Nie otrzymywała od kierownika żadnych środków na działalność statutową. Inni pracownicy otrzymywali zestawy naukowe do badań, zakupywane przez Klinikę. Powódka nie była dopuszczana do tej aparatury, bo nie była przydzielana do żadnych tematów. Powódka jako jedyna w Klinice nie miała przydzielonego miejsca pracy z biurkiem. Pomieszczenie wskazane powódce przez przełożonego jako miejsce, w którym mogła się przebrać, a które kiedyś stanowiło pracownię hodowli tkanek, stało się pomieszczeniem gospodarczym - służyło sprzątacze jako miejsce do spożywania posiłku i płukania ścierek w zlewie, co uniemożliwiało powódce pracę. W okresie od dnia 1 listopada 2012 roku do 31 stycznia 2013 roku powódka korzystała z urlopu dla celów naukowych. W dniu 20 marca 2013 roku powódce wręczono pismo z oświadczeniem pozwanej o rozwiązaniu stosunku pracy. Uzasadniając konieczność złożenia oświadczenia wskazano zrealizowanie przez powódkę w roku akademickim 2011/2012 pensum dydaktycznego w wysokości 127,5 godzin na 240 godzin przewidzianych dla etatu adiunkta. Wskazano, że w całym roku akademickim 2011/2012 Katedra Endokrynologii, w skład której wchodzi Klinika (...) zrealizowała jedynie 3877 godzin dydaktycznych, zaś zlecenia godzin dydaktycznych dla tej Katedry na rok akademicki 2012/2013 wynoszą jedynie 3732 godziny, zaś zatrudnienie kształtuje się na poziomie wynoszącym 21,25 etatów, co łącznie daje (...),5 godzin pensum dydaktycznego wszystkich zatrudnionych, co obliguje konieczność zmniejszenia zatrudnienia, jego restrukturyzacji, a w konsekwencji dopasowania wielkości zatrudnienia do realnych potrzeb związanych z procesem kształcenia. Wskazano także, że w semestrze zimowym roku akademickiego 2012/2013 powódka przeprowadziła zajęcia w ilości 28,5 godzin dydaktycznych. Jako podstawę wypowiedzenia wskazano przepis art.125 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku – Prawo o szkolnictwie wyższym, podając, że opisane okoliczności stanowią ważne przyczyny, które powodują, że dalsze zatrudnienie powódki w Uniwersytecie Medycznym w Ł. nie jest możliwe. W piśmie tym nie wskazano żadnych kryteriów doboru powódki do zwolnienia ze względu na konieczność zmniejszenia zatrudnienia. Złożenie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką poprzedzone zostało wyrażeniem w dniu 14 marca 2013 roku przez Senat (...) w Ł. pozytywnej opinii w tym zakresie.

Oprócz powódki, z tych samych przyczyn wypowiedziano stosunek pracy pracownikowi Kliniki (...), która posiadała wówczas tytuł doktora nauk medycznych z pierwszym stopniem specjalizacji. Osoba ta, na wniosek prof. J. K. (1)

od dnia 1 lipca 2013 roku została zatrudniona w pozwanym Uniwersytecie na stanowisku naukowo – technicznym. Powódce nikt nie proponował tego stanowiska. W Klinice (...) obecnie pozostają w zatrudnieniu: prof. J. K. (1) (kierownik kliniki), prof. J. R. oraz docent A. S., zaś w Klinice (...): prof. H. S. (kierownik kliniki), prof. G. M., doc. H. Ł. i dr E. M..

W roku akademickim 2011/2012 powódka przepracowała tyle samo godzin dydaktycznych co dr A. S. (po 125,5 godzin), mniej niż dr E. M. (142,5 godziny). W dniu 28 marca 2014 roku powódka uzyskała stopień naukowy doktora habilitowanego nauk medycznych w zakresie medycyny. Wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki liczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosi 3.621,65 zł. Wynagrodzenia innych adiunktów zatrudnionych w pozwanej Uczelni, piastujących tak jak i powódka dodatkowe funkcje, nie były wyższe od wynagrodzenia powódki.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki co do zasady jest uzasadnione.

Sąd meriti zważył, że stosunek pracy łączący strony sporu jest stosunkiem nawiązanym na podstawie mianowania, przy czym czas jego trwania został na mocy porozumienia stron z dnia 20 kwietnia 2010 roku ograniczony do dnia 30 września 2015 roku. Jakkolwiek powoływany przez powódkę przepis art.33 k.p. dotyczy tylko stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę, a nie mianowania, to jednak nie ma podstaw do przyjęcia, by stosunek pracy nawiązany na podstawie mianowania na czas określony podlegał możliwości jego zakończenia przed upływem czasu na jaki został zawarty. Przepis art.33 k.p., którego nie można przenieść na grunt ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku – Prawo o szkolnictwie wyższym (t.j. Dz.U. z 2012 roku, Nr 572 z zm.), dotyczy prawa zastrzeżenia w umowie o pracę zawartej na czas określony klauzuli o możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem. Brak takiego odpowiednika w cytowanej ustawie i niemożliwość jego odpowiedniego zastosowania świadczy – w ocenie Sądu – o niemożliwości wypowiedzenia stosunku pracy nawiązanego na czas określony na podstawie mianowania przed upływem okresu, na jaki został nawiązany. Złożenie więc w dniu 20 marca 2013 roku wobec powódki oświadczenia Sąd uznał za rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia, co zgodnie z brzmieniem przepisu art. 59 zd.1 k.p. w zw. z art.136 ust.1 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym uprawnia A. G. (1) do żądania przywrócenia do pracy.

Przechodząc do merytorycznych rozważań dotyczących dokonanego rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia Sąd wskazał, że przyczyny podane powódce w piśmie zawierającym oświadczenie pracodawcy nie uprawniają do zastosowania tego trybu rozwiązania stosunku pracy. Przyczyny te nie nawiązują bowiem do żadnych zdarzeń czy zachowań leżących po stronie powódki. Z tego też względu zasadne jest roszczenie powódki o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy za okres 3 miesięcy. Na marginesie Sąd wskazał, że nawet gdyby uznać, iż w sprawie doszło do wypowiedzenia stosunku pracy, wypowiedzenie to jest niezgodne z prawem.

Sąd meriti przytaczając treść art. 124 i art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. z 2005 r., Nr 164, poz. 1365 ze zm.) wskazał, że w pozwanym Uniwersytecie faktycznie doszło do reorganizacji zatrudnienia, polegającej na likwidacji etatu zajmowanego przez powódkę oraz na przekształceniu stanowiska zajmowanego przez dr A. S. ze stanowiska naukowo – dydaktycznego na stanowisko naukowo – techniczne. Okoliczności te świadczą zatem o prawdziwości wskazanej powódce w oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku pracy „konieczności zmniejszenia zatrudnienia w Katedrze Endokrynologii, w skład której wchodzi także Klinika (...), jej restrukturyzacji, a w konsekwencji dopasowania wielkości zatrudnienia do realnych potrzeb związanych z procesem kształcenia”. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie wykazał jednak, że spośród kilku pracowników zajmujących stanowisko adiunkta w Katedrze Endokrynologii tylko z powódką definitywnie rozwiązano stosunek pracy, nie wskazując żadnego kryterium doboru jej osoby do zwolnienia z przyczyn organizacyjnych. W zatrudnieniu pozostały bowiem dwie osoby, z krótszym stażem, piastujące stanowiska adiunktów we wskazanej Katedrze – dr E. M. oraz obecna docent (w marcu 2013 roku posiadająca tytuł doktora) A. S., której de facto zmieniono od dnia 1 lipca 2013 roku stanowisko na naukowo – techniczne. Powyższa okoliczność prowadzi do uznania, że dokonane wobec powódki wypowiedzenie stosunku pracy jest niezgodne z prawem. Sąd meriti podniósł, że sąd pracy nie jest władny oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, wobec czego ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska z reguły polega właśnie na kontroli kryteriów

doboru pracownika do zwolnienia, stąd waga tych okoliczności jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia, co pozwoli na ich kwestionowanie w chwili złożenia odwołania do sądu, a pracodawcy uniemożliwi ewentualne "dostosowywanie" tych kryteriów do okoliczności danej sprawy. Z pisma rozwiązującego z powódką stosunek pracy nie wynika jednak w żaden sposób, by kryteria te były jej w tym piśmie podane. Podana przyczyna była zatem zbyt ogólna i w takim kształcie nie poddawała się weryfikacji co do zasadności tego wypowiedzenia, co naruszało art. 30 § 4 k.p.

Powyższa konstatacja prowadzi do pominięcia przez Sąd tej części argumentów podnoszonych przez strony i dowodów przeprowadzonych przed Sądem, które miały wykazać trafność czy też dowolność zastosowanych przez pracodawcę, lecz nieujawnionych powódce na piśmie, kryteriów doboru jej osoby do zwolnienia z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Na marginesie Sąd wskazał, że ewentualne przyjęcie jako kryterium doboru powódki do zwolnienia ilości godzin faktycznie przeprowadzonych przez nią zajęć dydaktycznych w semestrze zimowym roku akademickiego 2012/2013, tj. w okresie udzielonego jej 3- miesięcznego urlopu naukowego, trudno uznać za sprawiedliwe i uzasadniające dobór jej osoby do zwolnienia.

Z uwagi na niezgodność z prawem rozwiązania stosunku pracy Sąd na podstawie art.59 zd.1 k.p. i art.57 § 1 k.p. w zw. z art.136 ust.1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku – Prawo o szkolnictwie wyższym uwzględnił jej roszczenie o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w granicach wyznaczonych prawem.

Sąd nie znalazł podstaw do zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy ponad kwotę 3 miesięcznego wynagrodzenia powódki za pracę, oddalając powództwo ponad kwotę przyznaną.

Zdaniem Sądu meriti zasadne jest także żądanie powódki zasądzenia odszkodowania z tytułu naruszenia przez pozwaną zakazu dyskryminacji pracownika, choć nie w takiej wysokości jak żąda tego powódka.

Sąd I instancji przytaczając treść art. 18^{3d} k.p., art. 18^{3b} k.p. oraz art. 18^{3a} § 1 k.p. wskazał, że powódka, podając okoliczności świadczące o nierównym traktowaniu zatrudnieniu jej osoby wskazała na odmienne (lepsze) traktowanie innych pracowników Katedry Endokrynologii: - nadmierne i nieadekwatne do wymiaru zatrudnienia w (...) Szpitalu (...) im. (...) w Ł. (0,28 etatu, a od 1 listopada 2012 roku – 0,14 etatu) obciążenie obowiązkiem udzielania świadczeń zdrowotnych; - nieangażowanie jej przez kierownika Kliniki do prac naukowo – badawczych prowadzonych w Klinice; - brak wsparcia finansowego prac badawczych powódki ze środków finansowych przeznaczonych na działalność statutową Kliniki (...); - utrudnianie awansu na stanowisko adiunkta, pomimo spełnienia już w marcu 2008 roku wszystkich warunków do objęcia tego stanowiska; - stosowanie innych kryteriów awansu w stosunku do pracownika dr A. S.; - otrzymywanie najniższej dopuszczalnej pensji, mimo pełnienia funkcji adiunkta dydaktycznego; - pozbawienie możliwości pełnienia dyżurów lekarskich w Klinice (...) od dnia 1 marca 2013 roku; - niekorzystną zmianę warunków zatrudnienia – z mianowania na czas nieokreślony na mianowanie na czas określony; - usunięcie jej z Uczelni tuż przed rozprawą habilitacyjną; - ponowne zatrudnienie zwolnionej z tych samych przyczyn dr A. S., mimo złożenia przez nią w dniu 25 marca 2013 roku wniosku o cofnięcie wobec niej wypowiedzenia; - brak zapewnienia miejsca do pracy.

Ustalenia Sądu dokonane w przedmiotowej sprawie wykazały, że powódka istotnie nie była angażowana przez kierownika Kliniki (...) do prac naukowo – badawczych prowadzonych w Klinice, nie otrzymywała – w przeciwieństwie do innych pracowników - wsparcia finansowego prac badawczych ze środków przeznaczonych na działalność statutową Kliniki (...). Powyższego ustalenia Sąd dokonał na podstawie zeznań świadka J. R., korespondujących z przesłuchaniem powódki. Wbrew twierdzeniu pozwanej i zeznaniom świadka J. K. (1), obowiązek angażowania pracownika naukowego do prac badawczych i finansowania takich badań – proporcjonalnie do przyznawanych środków na cele statutowe jednostki – spoczywa nie na pracowniku, ale na pracodawcy. Strona pozwana w toku procesu w żaden sposób nie wykazała zaś uzasadnionych przyczyn odmiennego traktowania powódki w tych aspektach. Ustalenia Sądu dokonane w niniejszej sprawie, a oparte na dokumencie – karcie oceny pracy powódki, korespondującej z jej twierdzeniami, że już w marcu 2008 roku spełniła wszelkie warunki by uzyskać awans na stanowisko adiunkta i fakt ten zgłaszała pracodawcy, w zestawieniu z pismem przełożonego powódki z dnia 9 marca

2010 roku wnioskującego o zmianę stanowiska powódki, świadczą istotnie o niechęci wobec awansu przez A. G. (1) na stanowisko adiunkta, pomimo spełnienia przez nią już w marcu 2008 roku wszystkich warunków do objęcia tego stanowiska. Powódka wykazała także w toku procesu dyskryminację jej osoby poprzez niekorzystną zmianę w 2010 roku warunków zatrudnienia – z mianowania na czas nieokreślony na mianowanie na czas określony. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie w tym zakresie, ustalony na podstawie zeznań świadka A. M., wykazał bowiem, że nie wszystkim adiunktom z chwilą ich awansu proponowano taką niekorzystną zmianę warunków zatrudnienia. Strona pozwana nie wykazała zaś w toku postępowania przyczyn takiego zróżnicowania sytuacji prawnej powódki. Za dyskryminujące należy także uznać faktyczne pozostawienie w zatrudnieniu (choć na zmienionym stanowisku) zwolnionej z tych samych przyczyn co powódka A. S., mimo złożenia przez powódkę w dniu 25 marca 2013 roku wniosku o cofnięcie wobec niej oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. Odmowa cofnięcia tego oświadczenia nie została w żaden sposób uzasadniona w toku postępowania. Sąd uznał zatem, że różnicowanie sytuacji powódki, jeszcze w okresie biegnącego wypowiedzenia, za nieusprawiedliwione żadną obiektywną przyczyną. Wreszcie za dyskryminujący poczytać należy fakt, że powódka jako jedyna w Klinice nie miała przydzielonego miejsca do pracy wraz z innymi lekarzami. Ustalenia tego faktu Sąd dokonał na podstawie zeznań świadka J. R., korespondującym z przesłuchaniem powódki, z których to wynika, że pomieszczenie wskazane powódce przez przełożonego jako miejsce, w którym mogła się przebrać, a które kiedyś stanowiło pracownię hodowli tkanek, było de facto pomieszczeniem gospodarczym - służyło sprzątacze jako miejsce do spożywania posiłku i płukania ścierek w zlewie, co uniemożliwiało powódce pracę. Tłumaczenie powyższego faktu brakami lokalowymi, w świetle zeznań świadka J. R., że „zawsze można było kogoś z biurkiem dopchnąć”, nie zasługuje na aprobatę. Pozostałe, wskazane przez powódkę okoliczności nie zostały przez nią uprawdopodobnione (stosowanie innych kryteriów awansu w stosunku do pracownika dr A. S., otrzymywanie najniższej dopuszczalnej pensji, mimo pełnienia funkcji adiunkta dydaktycznego, celowe usunięcie jej z Uczelni tuż przed rozprawą habilitacyjną) albo nie dotyczą pozwanego (...), gdyż odnoszą się do zatrudnienia powódki u innego pracodawcy - w (...) Szpitalu (...) im. (...) w Ł. (nadmierne i nieadekwatne do wymiaru zatrudnienia w Szpitalu obciążenie obowiązkiem udzielania świadczeń zdrowotnych, pozbawienie możliwości pełnienia dyżurów lekarskich od dnia 1 marca 2013 roku). Ustalony w niniejszym postępowaniu fakt dyskryminacji powódki stanowi wystarczającą przesłankę dla przyznania na jej rzecz jako osoby poszkodowanej działaniem dyskryminacyjnym kwoty odszkodowania w wysokości 10.000 złotych. Omawiane odszkodowanie w pierwszym rzędzie ma kompensować szkodę na osobie i w tym zakresie ma charakter swoistego zadośćuczynienia za krzywdę, jest sankcją za samo naruszenie zasady równego traktowania, a na jego wysokość wpływ mają rodzaj i intensywność działań dyskryminacyjnych. Odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p. nie musi odpowiadać ściśle wysokości doznanej szkody, bowiem spełniać ma także funkcję prewencyjną, nie tracąc przy tym cechy proporcjonalności (por. wyrok SN z dnia 7 stycznia 2009 roku, III PK 43/08, OSNP 2010/13-14/160). Sąd ma obowiązek wziąć pod uwagę charakter dyskryminacji jak i rodzaj dóbr naruszonych dyskryminacyjną praktyką. Kierując się tymi wytycznymi, a w tym – wysokością minimalnego wynagrodzenia za pracę, uwzględniając nadto wielość dyskryminujących działań pozwanego względem powódki oraz konieczność spełnienia funkcji prewencyjnej odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania pracowników Sąd uznał, że adekwatną w stosunku do stopnia naruszenia wobec powódki zakazu dyskryminacji jest kwota oscylująca wokół trzymiesięcznego wynagrodzenia A. G. (1).

Sąd nie znalazł podstaw do przyjęcia odpowiedzialności pozwanego z tego tytułu w kwocie przekraczającej zasądzone 10.000 złotych. Dlatego też Sąd oddalił powództwo o odszkodowanie ponad tę kwotę.

W zakresie zasądzonych odszkodowania Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Powyższe orzeczenie w całości zaskarżył pełnomocnik strony pozwanej.

Zaskarżonemu orzeczeniu apelujący zarzucił:

1. naruszenie, przepisów postępowania mające wpływ na treść rozstrzygnięcia w sprawie, tj.

a) naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 316 k. p. c. polegające na bezzasadnym pominięciu zeznań świadków J. K. (1), E. M., A. A., J. G., a dotyczących istotnych okoliczności sprawy, np. zasad przydzielania środków finansowych na badania, zmiany warunków zatrudnienia z mianowania na czas nieokreślony na mianowanie na czas określony, przyjęcia wysokości pensum decydującego o doborze pracowników do zwolnienia;

b) naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niewskazanie przez Sąd w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku przyczyn, dla których Sąd odmówił mocy dowodowej zeznaniom świadków J. K. (1), E. M., J. G., A. A., nadto Sąd nie wskazał przyczyn ewentualnego braku wiarygodności w/w dowodów;

2. obrażę prawa materialnego tj. art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w związku z art. 59 zd. 1 k.p. w związku z art. 136 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. nr 164, poz. 1365, dalej p.s.w.) poprzez błędne zastosowanie i przyjęcie, że oświadczenie pracodawcy z dnia 15 marca 2013 roku o rozwiązaniu stosunku pracy z mianowania na czas określony z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, należało uznać za oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia, a tym samym z uwagi na okoliczności sprawy powódce przysługiwało roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, podczas gdy w rzeczywistości oświadczenie pozwanego z dnia 15 marca 2013 roku stanowiło tylko i wyłącznie wypowiedzenie stosunku pracy z mianowania na czas określony, a tym samym powódce nie przysługiwało roszczenie o przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy;

3. obrażę prawa materialnego tj. art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 136 ust. 1 p.s.w. oraz art. 125 p.s.w. poprzez jego błędne zastosowanie i uznanie, iż oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy powódce było niezgodne z przepisami prawa, z uwagi na niespełnienie przesłanki „innych ważnych przyczyn”, o których mowa w art. 125 p.s.w., jak również z powodu podania zbyt ogólnej przyczyny zwolnienia w kształcie, który nie poddawał się weryfikacji co do zasadności wypowiedzenia, w sytuacji gdy Sąd I instancji powinien był przyjąć, iż złożone powódce wypowiedzenie stosunku pracy z mianowania na czas określony było w pełni zasadne z uwagi na zaistnienie innych ważnych przyczyn, a nadto wskazana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania stosunku pracy była prawdziwa i miała charakter obiektywny, co potwierdzało zastosowane i podane w wypowiedzeniu kryterium doboru pracowników do zwolnienia;

4. obrażę prawa materialnego, tj. art. 18^{3d} k.p. w zw. z art. 18^{3b} k.p. w zw. z art. 18^{3a} k.p. w zw. z art. 136 ust. 1 p.s.w. przez błędne zastosowanie i przyjęcie, że pozwany dopuścił się względem powódki dyskryminacji, skutkujące bezzasadnym uznaniem, iż roszczenie powódki o odszkodowanie z tytułu naruszenia przez pracodawcę zakazu dyskryminacji zasługiwało na uwzględnienie, podczas gdy w niniejszej sprawie powódka dochodziła odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu, a nie odszkodowania za naruszenie zakazu niedyskryminacji w zatrudnieniu.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w zaskarżonej części oraz zasądzenie od powódki kosztów postępowania za obie instancje z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji wraz z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania apelacyjnego.

W dniu 18 czerwca 2014 roku powódka złożyła odpowiedź na apelację, wnosząc o jej oddalenie oraz o obciążenie pozwanego kosztami postępowania w obu instancjach według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy zgadza się zasadniczo z poczynionymi przez Sąd Rejonowy ustaleniami faktycznymi, a także z rozważaniami prawnymi dotyczącymi prawdziwości przyczyny zawartej w oświadczeniu pracodawcy z dnia 15 marca 2013 roku, braku wskazania kryteriów doboru pracownika do zwolnienia oraz naruszenia przez pozwanego zasad równego traktowania w zatrudnieniu; nie podziela natomiast wywodów co do braku w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym regulacji dotyczącej wypowiedzania stosunku pracy z mianowania na czas określony. Błędnie - jak słusznie

podniósł skarżący - uznał Sąd pierwszej instancji, że przepis art.33 k.p. może być, w odpowiedni sposób, zastosowany na gruncie stosunku mianowania nauczyciela akademickiego. Według Sądu Rejonowego brak odpowiedniego - do treści art. 33 Kp - przepisu w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym świadczy o niemożliwości wypowiedzenia stosunku pracy nawiązanego na czas określony na podstawie mianowania przed upływem okresu, na jaki został nawiązany. Złożenie więc w dniu 20 marca 2013 roku wobec powódki oświadczenia Sąd uznał za rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Z tak zaprezentowanym stanowiskiem nie można się zgodzić.

Przepis art. 121 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym (t.j. Dz.U. z 2012 roku, Nr 572 z zm.) stanowi, że mianowanie następuje na czas nieokreślony lub określony.

Art. 123 cytowanej ustawy stanowi, że stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany: w drodze porozumienia stron; przez wypowiedzenie dokonane przez jedną ze stron; bez wypowiedzenia (ust 1). Rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim za wypowiedzeniem następuje z końcem semestru, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia (ust 2). Przy czym treść art. 124 ustawy wskazuje enumeratywnie, z jakich przyczyn pracodawca może wypowiedzieć stosunek pracy mianowanemu nauczycielowi akademickiemu.

W myśl zaś art. 125 w/w ustawy stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany również z innych ważnych przyczyn, po uzyskaniu opinii organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni.

Żaden z przytoczonych powyżej przepisów, a odnoszących się do zasad i dopuszczalności rozwiązania stosunku pracy nauczyciela akademickiego z mianowania nie zastrzega warunku zastosowania tych reguł wyłącznie do osób mianowanych na czas nieokreślony. Te same zasady muszą być więc zastosowane do każdego nauczyciela akademickiego, bez względu na to, czy jest mianowany na czas określony czy nieokreślony (musi wystąpić okoliczność uzasadniająca wypowiedzenie i to wskazana wprost w przepisie, musi być zachowany odpowiedni tryb poprzedzający wręczenie wypowiedzenia, odpowiedni czas i okres wypowiedzenia, który w każdym przypadku upływa z końcem semestru).

Zupełnie inaczej kształtuje się sytuacja pracowników zatrudnionych na czas określony, wobec których zastosowanie mają przepisy kodeksu pracy. W tym przypadku ochrona trwałości stosunku pracy jest nieporównywalnie mniejsza niż osób mających umowy o pracę na czas nieokreślony (przy wypowiedzeniu umowy na czas określony pracodawca nie ma obowiązku konsultowania swojej decyzji z organizacjami związkowymi, wskazania przyczyny wypowiedzenia zaś okres wypowiedzenia jest bardzo krótki). Ponadto, zawierając umowę na czas określony dłuższą niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem (art.33 Kp).

Powyższe wywody należy skonstatować w ten sposób, że dopuszczalne jest wypowiedzenie stosunku pracy nauczycielowi akademickiemu, w oparciu o przepisy art. 123 - 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, bez względu na to, czy jest on mianowany na czas nieokreślony, czy określony. Co więcej, pracownik mianowany na czas określony, który nie zgadza się z wręczonym mu wypowiedzeniem ma wybór roszczenia z art. 45 § 1 Kp, a więc może domagać się przywrócenia do pracy albo odszkodowania. Powyżej zaprezentowane stanowisko znajduje potwierdzenie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2014 roku wydanym w sprawie III PK 62/13 (niepubli.), w którym to Sąd wyraził pogląd, że nauczycielowi akademickiemu, któremu wypowiedziano stosunek pracy z mianowania na czas określony z naruszeniem przepisów prawa pracy, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy (art. 45 § 1KP), a wskazane w art. 123 i nast. ustawy z 27.7.2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym sposoby rozwiązania stosunku pracy dotyczą wszystkich nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie mianowania, niezależnie od tego, czy jest ono terminowe czy bezterminowe. Ustawodawca ograniczył się do wskazania wspólnych przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy z mianowania, niezależnie od jego rodzaju.

Z kolei w artykule dr B. B. zatytułowanym „Wypowiedzenie nauczycielowi akademickiemu stosunku z mianowania na czas określony” opublikowanym w Monitorze Prawa Pracy nr 9 z dnia 1 września 2014 roku autorka odniosła się do powyższego orzeczenia Sądu Najwyższego. Podzieliła pogląd SN, że ustawa nie ustanawia zasady niedopuszczalności wypowiedzania stosunku pracy nauczycielowi akademickiemu mianowanemu na czas określony. Przesądza, że jest tutaj brzmienie art. 123 PrSzkołWyż, jak również dalszych przepisów ustawy, nieróżnicujących, czy chodzi o zatrudnienie terminowe, czy bezterminowe. W ogóle żaden z przepisów dotyczących mianowania nie wprowadza różnicowania sytuacji prawnej pracownika, mając na uwadze czas jego trwania. Z pewnością jest to rozwiązanie zamierzone przez ustawodawcę.

Przemienność roszczeń z art. 45 § 1 KP uprawnia pracownika do wyboru jednego z nich, natomiast sąd z urzędu może orzec o odszkodowaniu w miejsce przywrócenia do pracy. Znajduje zatem zastosowanie także art. 45 § 2 KP - możliwość orzeczenia odszkodowania, w sytuacji gdy przywrócenie do pracy jest niemożliwe. Również w aspekcie tego przepisu należy oceniać celowość przywrócenia do pracy, biorąc pod uwagę m.in. krótki okres pozostały do końca zatrudnienia terminowego.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy podnieść należy, iż pozwany był w pełni uprawniony do złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy z mianowania na czas określony, natomiast A. G. – wbrew wywiadowi apelacji - mogła skorzystać z roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie.

Zgodzić się należy z Sądem meriti, że złożone wypowiedzenie było niezgodne z prawem z uwagi na brak wskazania powódce obiektywnego kryterium, którym kierował się pracodawca wybierając ją do zwolnienia, co tym samym czyniło oświadczenie pozwanego wadliwym.

Zauważyć należy, że w wyroku z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08 (LEX nr 497682), Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy, a także wskazać, że ten wybór jest wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia. Podobnie, w wyroku z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 (LEX nr 1312564), Sąd Najwyższy zważył, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika.

Oznacza to więc, że osoba, wobec której pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiona jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego jej wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny, potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę. W wyroku z dnia 10 września 2013 r. (I PK 61/13 LEX nr 1427709) Sąd Najwyższy podniósł, że w razie konieczności wyboru spośród większej liczby jednakowych stanowisk pracodawca, decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi, ma na uwadze nie tylko likwidację stanowiska pracy, lecz także to, że dany pracownik jest ze znanych mu względów mniej przydatny od innych. Wobec tego należy uznać, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.).

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, iż wypowiedzenie powódce stosunku pracy było niezgodne z prawem, gdyż kryteria doboru powódki do zwolnienia, w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, przed wytoczeniem powództwa w sprawie w ogóle nie zostały ujawnione, a co za tym idzie nie były powódce znane. Dopiero w toku procesu – jak słusznie podniósł Sąd Rejonowy - pojawiła się kwestia kryteriów

w postaci ilości faktycznie przeprowadzonych zajęć dydaktycznych w semestrze zimowym roku akademickiego 2012/2013 w okresie udzielonego jej 3 miesięcznego urlopu naukowego.

Powódka, nie będąc zapoznana z kryteriami doboru, od samego początku podnosiła, że okoliczność związana z pensum i godzinami dydaktycznymi została błędnie przedstawiona przez stronę pozwaną w wypowiedzeniu. Na poparcie swoich twierdzeń przytaczała treść uchwały Senatu (...) w Ł. nr 467/12 z dnia 31.05.2012 roku, która wskazywała na inny sposób liczenia tych godzin niż zrobił to pracodawca. Zeznający w charakterze świadka, w dniu 5 września 2013 roku, A. A. stwierdził wprost, że popełniono błąd i powódce nie doliczono do wypracowanego pensum godzin, które powinny być uwzględnione za okres od 1.11.2012 roku do 31.01.2013 roku. Tak więc zastrzeżenia powódki okazały się uzasadnione. Z drugiej strony świadek ten zeznał, że niż demograficzny powoduje co roczny spadek ilości studentów, a co za tym idzie spadek ilości zajęć dydaktycznych, także z dziedziny endokrynologii.

A zatem pozwany, dokonując redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych i stosując określone zasady doboru pracowników do wypowiedzenia stosunku pracy powinien powiadomić powódkę o zastosowanym kryterium doboru, a także wskazać jakimi okolicznościami wybór powódki jest wywołany i w ocenie pracodawcy usprawiedliwiony. Jak wykazało postępowanie dowodowe, pozwany w niniejszej sprawie nie poinformował powódki na żadnym etapie przed wręczeniem wypowiedzenia o zastosowanym kryterium doboru jej osoby do wypowiedzenia. Nie wskazał takiego kryterium również w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu. Zastosowane kryteria doboru nie były zatem ani oczywiste, ani nie były A. G. (1) znane. Tym samym powódka została pozbawiona możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusiło na niej wszczęcie sądowej procedury odwoławczej.

Niezależnie jednak od faktu, że oświadczenie pracodawcy było wadliwe z uwagi na powyższe braki, to zgodzić należy się także z Sądem Rejonowym, że przyczyna wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką była prawdziwa. Jak wynika z poczynionych przez Sąd ustaleń, w pozwanym Uniwersytecie faktycznie doszło do reorganizacji zatrudnienia, polegającej na likwidacji etatu zajmowanego przez powódkę oraz do przekształcenia stanowiska zajmowanego przez dr A. S. z naukowo – dydaktycznego na stanowisko naukowo – techniczne. Okoliczności te świadczą zatem o wskazanej powódce w oświadczeniu woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy „konieczności zmniejszenia zatrudnienia w Katedrze Endokrynologii, w skład której wchodzi także Klinika (...), jej restrukturyzacji, a w konsekwencji dopasowania wielkości zatrudnienia do realnych potrzeb związanych z procesem kształcenia”.

Prawdziwość przyczyny przemawia natomiast za niecelowością przywrócenia powódki do pracy. O ile dla ustalenia zasadności samego wypowiedzenia warunków zatrudnienia istotne znaczenie mają okoliczności zaistniałe przed złożeniem przez pracodawcę oświadczenia woli i wskazane w adresowanym do pracownika piśmie, o tyle analiza roszczeń powoda w kontekście art. 45 § 2 k.p. powinna być dokonywana w świetle zdarzeń mających miejsce również po tym fakcie. Chodzi wszak nie o stwierdzenie prawidłowości wypowiedzenia, lecz o ocenę wyboru przez pracownika roszczenia przysługującego mu z tytułu rozwiązania stosunku pracy, którego sprzeczność z przepisami o wypowiedaniu umów o pracę lub bezzasadność została wcześniej ustalona w toku procesu sądowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 833/00, LEX nr 560526). Analiza ta powinna zaś zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności sprawy restytucja rozwiązanego - w drodze wypowiedzenia - stosunku pracy jest w ogóle realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szanse na prawidłowe funkcjonowanie.

Zdaniem Sądu Okręgowego w realiach niniejszej sprawy zasadnym było zasądzenie odszkodowania nie zaś, jak orzekł Sąd Rejonowy, przywrócenie do pracy oraz zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Do okoliczności przemawiających za niemożliwością lub niecelowością przywrócenia do pracy orzecznictwo Sądu Najwyższego zalicza przykładowo: - likwidację stanowiska pracy i brak środków na utrzymywanie dotychczasowego poziomu zatrudnienia (wyrok z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 57/99, OSNAPiUS 2000, nr 15, poz. 576); czy też poważny konflikt z przełożonym (wyrok z dnia 3 kwietnia 1997 r., I PKN 63/97, OSNAPiUS 1998, nr 3, poz. 74; wyrok z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 347/97, OSNAPiUS 1998, nr 17, poz. 508).

W ocenie Sądu II instancji, na gruncie rozpoznawanej sprawy, za nieprzywróceniem powódki do pracy przemawiała niewątpliwa likwidacja stanowiska jej pracy i brak środków utrzymania dotychczasowego stanu zatrudnienia z uwagi na spadek liczby studentów. Niezaprzeczalnie, postępowanie dowodowe potwierdziło fakt spadku ilości studentów, a co za tym idzie spadku ilości zajęć dydaktycznych w poszczególnych dziedzinach. Tej okoliczności nie zaprzeczała nawet powódka, kwestionując jedynie wybór jej osoby do zwolnienia. Niż demograficzny wymusił na Uczelni konieczność działań restrukturyzacyjnych oraz związaną z tym redukcję zatrudnienia, co nastąpiło w obszarze działania całego (...), a nie tylko w Klinice (...).

Kolejnym elementem przemawiającym za odstąpieniem od przywrócenia powódki do pracy jest brak współpracy z przełożonym, J. K. oraz z całym zespołem. Jak zeznała świadek J. R., pomiędzy powódką a zespołem istniał „punkt tarcia”, przy czym świadek zastrzegła, że nie było to zawinione przez powódkę.

Rozważając kwestię celowości przywrócenia powódki do pracy Sąd uznał, że okoliczność ta nie może być całkowicie pominięta. Należy przy tym dodać, że powódka, już po wręczeniu jej wypowiedzenia zakończyła pomyślnie proces habilitacji, uzyskując tytuł doktora habilitowanego nauk medycznych, a zatem swoisty cel naukowy spornego stosunku pracy został osiągnięty. Ponadto stosunek ten miał się rozwiązać w 2015 roku, a więc do jego zakończenia pozostał stosunkowo krótki czas.

Dlatego też, zdaniem Sądu II instancji, powyższe okoliczności przemawiają za zasądzeniem odszkodowania nie zaś przywróceniem do pracy.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c należy częściowo podzielić wywody apelacji z tym, że naruszenie to nie miało żadnego wpływu na prawidłowość rozstrzygnięcia. Sąd Rejonowy nie dokonał pełnej oceny materiału dowodowego, w szczególności nie jest wiadomo, dlaczego pominięto twierdzenia świadków o okolicznościach, które nie stały się częścią stanu faktycznego ustalonego przez sąd. Jednak powyższe uchybienie nie sprawia, iż nie jest możliwym instancyjna kontrola orzeczenia. Jak już wspomniano, poczynione ustalenia faktyczne były prawidłowe, została wskazana podstawa prawna rozstrzygnięcia a jedynie co do oceny materiału dowodowego zabrakło szerszych wywodów. Było jednak możliwe ustalenie toku rozumowania Sądu I instancji.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy w Łodzi, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżone orzeczenie w punkcie 1 i 2 w ten sposób, że zasądził od pozwanego (...) w Ł. na rzecz powódki, A. G. (1) kwotę 10.864,95 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie stosunku pracy, oddalając powództwo o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Brak było natomiast podstaw, aby podzielić twierdzenia apelacji odnośnie naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa materialnego, tj. art. 18^{3d} k.p. w zw. z art. 18^{3b} k.p. w zw. z art. 18^{3a} k.p. w zw. z art. 136 ust. 1 p.s.w. przez błędne zastosowanie i przyjęcie, że pozwany dopuścił się względem powódki dyskryminacji, skutkujące bezzasadnym uznaniem, iż roszczenie powódki o odszkodowanie z tytułu naruszenia przez pracodawcę zakazu dyskryminacji zasługiwało na uwzględnienie, podczas gdy w niniejszej sprawie powódka dochodziła odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu, a nie odszkodowania za naruszenie zakazu niedyskryminacji w zatrudnieniu.

Przede wszystkim niezrozumiałym jest twierdzenie apelacji, jakoby Sąd rozstrzygał o innym roszczeniu niż zgłosiła powódka. Wprawdzie w piśmie, w którym sprecyzowała roszczenie wskazała, że wniosła o zasądzenie odszkodowania za nierówne traktowanie (dyskryminację w zatrudnieniu). Jednak w uzasadnieniu wymienia po kolejno przejawy dyskryminacji pozwanego. Co istotne, Sąd Rejonowy w tym kierunku prowadził postępowanie a następnie wydał rozstrzygnięcie. W związku z tym upatrywanie przez skarżącego, że Sąd orzekał o innym roszczeniu niż zgłoszone nie zasługuje na uwzględnienie.

Odnosząc się merytorycznie do zarzutów braku naruszenia przez pozwaną zakazu dyskryminacji to żaden nie może się ostać. Jak słusznie ustalił Sąd Rejonowy powódka faktycznie nie była angażowana przez kierownika Kliniki (...) do prac naukowo – badawczych prowadzonych w Klinice, nie otrzymywała – w przeciwieństwie do innych

pracowników - wsparcia finansowego prac badawczych ze środków przeznaczonych na działalność statutową Kliniki (...). Nie wynika natomiast – wbrew twierdzeniom skarżącego - z zeznań świadków, których fragmenty zostały w apelacji przytoczone poza świadkiem J. K. (1), że to powódka sama nie chciała uczestniczyć w badaniach. Jednie świadek J. K. (1), przełożony powódki, na takie okoliczności wskazywał i to w sposób bardzo ogólny. Jego twierdzenia w żaden sposób nie pozwalają na poczynienie wywodów, że jako kierownik Kliniki robił wszystko, aby zaangażować powódkę w prace naukowo – badawcze. Wręcz przeciwnie, z zeznań tych wynika, że zachowywał on całkowicie bierną postawę, zmierzającą do alienowania powódki z zespołu. W związku z tym powódka mogła być przekonana, że jest dyskryminowana przez pracodawcę. Jednocześnie należy zgodzić się z Sądem meriti, że obowiązek angażowania pracownika naukowego do prac badawczych i finansowania takich badań – proporcjonalnie do przyznawanych środków na cele statutowe jednostki – spoczywa nie na pracowniku, ale na pracodawcy. Strona pozwana w toku procesu w żaden sposób nie wykazała zaś uzasadnionych przyczyn odmiennego traktowania powódki w tych aspektach.

Wbrew twierdzeniom skarżącego prawidłowe były także rozważania Sądu meriti co do braku zapewnienia powódce odpowiedniego miejsca pracy tj. z innymi lekarzami. Natomiast pracodawca oddał powódce pomieszczenie gospodarcze, z którego korzystała sprzątaczką. Przy takim postępowaniu powódka mogła czuć się dyskryminowana. Nie mogą w tym zakresie być przekonujące twierdzenia pozwanego zawarte w apelacji, że pozwany nie był zobowiązany zapewnić powódce miejsca pracy, gdyż faktycznie obowiązek taki spoczywał na (...) Szpitalu (...) im. (...) w Ł.. Jednak skarżący kompletnie pomija fakt, że powódka u pozwanego była zatrudniona na cały etat, zaś w szpitalu jedynie w wymiarze 0,28 etatu, zaś później w wymiarze 0,14 etatu. To (...) miał obowiązek zapewnienia powódce odpowiednich warunków pracy, w tym warunków lokalowych zważywszy, że była ona zatrudniona na stanowisku naukowo – dydaktycznym.

Reasumując - w kontekście powyższych rozważań - Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w tej części apelacji argumentacja jest chybiona i jako taka nie może się ostać. Powódka uprawdopodobniła stosowanie wobec niej działań dyskryminujących, zaś pracodawca, na którym ciążył obowiązek udowodnienia, że do dyskryminacji nie dochodziło, nie sprostał temu obowiązkowi procesowemu. Przepis art. 18^{3b} kp w sposób jednoznaczny przenosi ciężar dowodowy na pracodawcę.

Sąd Rejonowy prawidłowo przeprowadził postępowanie. Trafnie wywiódł na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, iż pracodawca dopuścił się zachowań dyskryminujących a co za tym idzie roszczenie o zasądzenie odszkodowania było zasadne. Sąd drugiej instancji zważył więc, iż zaskarżone rozstrzygnięcie we wskazanym zakresie w świetle zgromadzonego materiału dowodowego było oczywiście uzasadnione.

Z tych też względów, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację w pozostałej części, jako bezzasadną.