

Sygn. akt *XP 652/11*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 stycznia 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Ławnicy: Z. K., K. O.

Protokolant: Monika Biegańska

po rozpoznaniu w dniu 31 stycznia 2013 r.

na rozprawie

sprawy z powództwa **S. O.**

przeciwko **U. (...)**

o przywrócenie do pracy

I. przywraca powoda S. O. do pracy u strony pozwanej (...) na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, pod warunkiem zgłoszenia przez powoda w terminie 7 dni gotowości niezwłocznego podjęcia pracy;

II. nakazuje stronie pozwanej U. (...), aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu) kwotę 1.320 zł (słownie: tysiąc trzysta dwadzieścia złotych), tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.

Sygn. akt *XP 652/11*

UZASADNIENIE

Pozwem z 20 maja 2011 r. (k.2-3) powód S. O. wniósł o uznanie wypowiedzenia z 13 maja 2011 r., dokonanego przez stronę pozwaną (...), za bezskuteczne, a po rozwiązaniu umowy o pracę - o przywrócenie do pracy, ewentualnie zasądzenia od strony pozwanej na swoją rzecz odszkodowania w wysokości 12-miesięcznego wynagrodzenia.

Uzasadniając swe żądanie, wyjaśnił, że u strony pozwanej był zatrudniony od 7 marca 1991 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku bibliotekarza. W dniu 13 maja 2011 r. strona pozwana wypowiedziała mu stosunek pracy za skutkiem na 31 sierpnia 2011 r. Jako przyczynę wypowiedzenia strona pozwana wskazała redukcję etatu. Powód zarzucił, że wskazana przyczyna jest nierzeczywista, gdyż w 2010 r. zatrudniono 20 pracowników, a w 2011 r. pracodawca wręczył wypowiedzenia 22 pracownikom, co potwierdza, że wskazana przyczyna jest pozorna i nierzeczywista. Z ostrożności procesowej powód zarzucił również niewłaściwy dobór jego osoby do zwolnienia, a także naruszenie zasad współzycia społecznego. Wyjaśnił, że jest długoletnim pracownikiem o dużym doświadczeniu zawodowym i wykształceniu kierunkowym. Strona pozwana natomiast pozostawiła młodszych pracowników, zatrudnionych zaledwie rok wcześniej. Powód podkreślił, że zamiar wypowiedzenia mu umowy o pracę negatywnie zaopiniowała reprezentująca go organizacja związkowa. Powód wyraził pogląd, że wybrano go do

zwolnienia, gdyż był pracownikiem niewygodnym, wskazującym inspektorom Państwowej Inspekcji Pracy w trakcie kontroli szereg nieprawidłowości, które miały miejsce w B. U..

W odpowiedzi na pozew (k.12-14) strona pozwana (...) wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Wskazała, że Zarządzeniem Rektora (...) z 24 marca 2011 r. oraz z 30 marca 2011 r. wprowadzono zmiany do Regulaminu organizacyjnego systemu biblioteczno-informacyjnego (...). Zarządzeniem tym została zmieniona struktura Biblioteki Uniwersyteckiej. W związku z przeprowadzoną restrukturyzacją zlikwidowano m.in. Gabinet Ś.-Łużycki, w którym był zatrudniony powód z obowiązkami magazyniera. Gabinet Ś.-Łużycki został zlikwidowany całkowicie, ponieważ jego zadania dublowały się z zadaniami innych Oddziałów, np. z Oddziałem (...) Naukowej. Gabinet Ś.-Łużycki liczył 7 etatów, z czego 3 etaty zostały przeniesione do Oddziału (...) Naukowej, 1 etat do Oddziału Wydawnictw (...), 1 etat do Czytelni Zbiorów Specjalnych, 2 etaty przeznaczono natomiast do likwidacji. W wyniku restrukturyzacji zlikwidowano 2 oddziały, tj. Gabinet Ś.-Łużycki i Oddział Bibliologiczny, zlikwidowano 5 odrębnych czytelni w Oddziałach Zbiorów Specjalnych, sprowadzając udostępnianie zbiorów do utworzonej jednej Czytelni Zbiorów Specjalnych, a ponadto połączono oddziały, tworząc jeden oddział z nowymi zadaniami, np. połączono Oddział Opracowania Wydawnictw (...) z Oddziałem Opracowania Rzeczowego i w to miejsce powstał Oddział Wydawnictw (...). W związku z przeprowadzoną reorganizacją zostały zlikwidowane 22 stanowiska pracy. Jeśli chodzi o pracowników zatrudnianych w 2010 r., byli oni przyjmowani nie na nowotworzone etaty, lecz przyjmowano ich na zastępstwo (3 osoby), w miejsce odchodzących pracowników (13 osób), lub w związku z programami realizowanymi przez stronę pozwaną (4 osoby).

Strona pozwana wskazała, że nieuzasadniony jest również zarzut nieprawidłowego doboru do zwolnienia. Przy doborze do zwolnienia pracodawca wziął pod uwagę między innymi wiek powoda i możliwość znalezienia przez niego pracy. Powód wykonywał obowiązki magazyniera w Gabinetcie Ś.-Łużyckim, gdzie oprócz powoda zatrudniony był jeszcze jeden magazynier, objęty ochroną przedemerytalną. Strona pozwana zdecydowanie zaprzeczyła temu, aby postawa powoda w czasie kontroli przeprowadzanych przez inspekcję pracy była powodem wytypowania go do zwolnienia. Nadto nieprawidłowości zgłaszane przez powoda podczas tej kontroli nie pokrywały się jej zdaniem ze stanem faktycznym.

W piśmie procesowym z 18 lipca 2011 r. (k.45-47) powód poniósł, że strona pozwana nie wypełniła czynności konsultacyjnych, gdyż pismo z 14 kwietnia 2011 r. nie wskazuje motywów zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę. Zdaniem powoda nie było wystarczające załączenie wniosku dyrektora biblioteki o likwidację etatu powoda, gdyż wniosek taki nie rozstrzyga o dalszym istnieniu lub nieistnieniu stanowiska. Powód podniósł też, że nieprawdą jest, że doszło do likwidacji Oddziału Bibliologicznego, gdyż w rzeczywistości tylko zmieniono jego nazwę na Czytelnię Zbiorów Specjalnych. Nie zlikwidowano również zadań, które realizował Gabinet Ś.-Łużycki. Zadania te, w zakresie udostępniania zbiorów, przejęła Czytelnia Zbiorów Specjalnych, natomiast w zakresie opracowania kwerend, a także udzielania informacji naukowej przejął Oddział (...) Naukowej. Powód podkreślił, że wykonuje te same czynności w tym samym miejscu, zaś jedyną modyfikacją jest skierowanie go do pracy przez 3 godziny dziennie do Samodzielnej Sekcji Kontroli Zbiorów przy ul. (...). Zaznaczył również, że nie zmniejszyła się ani liczba zadań związanych ze zbiorami śląsko-łużyckimi, ani liczba zamówień czytelników biblioteki. Powód podniósł też, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu jest lakoniczna i niekonkretna, zwłaszcza, że w pierwotnym projekcie struktury organizacyjnej z 2004 r. przewidziano 4 pracowników magazynu (...), czyli planowano zwiększenie liczby tych pracowników. Powód zarzucił również, że jeśli chodzi o 17 osób zatrudnionych na zwalniane etaty, na co najmniej 5 z tych etatów strona pozwana mogła zatrudnić jego; podkreślił, że żadna z osób zatrudnionych w 2010 r. nie otrzymała wypowiedzenia.

W piśmie procesowym z 14 września 2011 r. (k.105-110) strona pozwana podniosła, że w toku konsultacji ze związkami zawodowymi wskazała przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, gdyż wynikała ona z załącznika do pisma skierowanego do związków zawodowych. Jeśli chodzi o kontynuowanie przez powoda wykonywania obowiązków w ramach kolekcji (...), pracodawca wskazał, że do czasu przeniesienia zbiorów do nowego budynku, opieka nad magazynami zbiorów (...) została czasowo przypisana Czytelni Zbiorów Specjalnych, i stąd wynika treść nowej karty stanowiska powoda i przypisanie go do Czytelni Zbiorów Specjalnych. Odnośnie projektu z 2004 r., strona pozwana wskazała, że miał on charakter dokumentu roboczego, liczba zatrudnionych osób była w nim wskazana

tylko na potrzeby projektu architektonicznego, a ponadto z uwagi na upływ czasu reorganizacja miała ostatecznie inną postać. Strona pozwana podkreśliła, że redukcja etatów dotknęła wszystkie oddziały Biblioteki, wobec czego nie było możliwości przenoszenia pracowników na inne stanowiska. Omawiając dobór powoda do zwolnienia, strona pozwana wskazała, że w Gabinetcie Ś.-Łużyckim były 2 etaty do obsługi magazynów: etat powoda oraz etat B. Ł. (ur. (...)), objętego ochroną przedemerytalną. W Oddziale Bibliologicznym były również 2 etaty do obsługi magazynów, na których zatrudnieni byli: W. G. i J. H.. J. H. w 2011 r. miał 64 lata i podlegał ochronie przedemerytalnej. W. G. miała w 2011 r. 52 lata; w ocenie pracodawcy była pracownikiem bardziej dyspozycyjnym od powoda oraz miała szersze umiejętności zawodowe. Zdaniem strony pozwanej powód jako najmłodszy z pracowników miał największe szanse na znalezienie innego zatrudnienia. Ponadto kryterium doboru były: dyspozycyjność i jakość pracy. Zdaniem strony pozwanej wyniki skontrum (kontroli zbiorów) dowiodły, że opieka magazynierów nad zbiorami Gabinetu Ś.-Łużyckiego nie była należyta. Skontrum wykazało szereg braków, które przy prawidłowym wykonywaniu obowiązków etatowych magazynierów oraz przestrzeganiu procedur udostępniania nie powinny się pojawić. Nadto zbiory czasopism nie były prawidłowo przechowywane – leżały w stosach na kamiennej posadzce i nie były zabezpieczone fascykulami (tekturowymi oprawami). Z kartotek nie były wyłączane rewery. Obok zbiorów zinwentaryzowanych na półkach wystawiane były dublety. Magazynierzy realizowali rewery, na których nie było podpisu osoby wypożyczającej dzieło.

Pismem z 17 października 2011 r. (k.165-168) powód wskazał, że nie było potrzeby zwalniania go, skoro J. H. miał nabyć prawa emerytalne w kwietniu 2012 r., a B. Ł. w 2013 r., a więc nastąpiłby naturalny ruch kadrowy. Odnosząc do tezy strony pozwanej, iż powód jako najmłodszy znalazłby najłatwiej pracę, powód wskazał, że w 2010 r. na stanowisku magazyniera zatrudniono K. W. (1) – osobę w wieku 25 lat. Jeśli zaś chodzi o zarzuty co do jakości jego pracy, powód zaznaczył, że z protokołu skontrum nie wynika, jakiego okresu dotyczą ubytki, a ponadto wysoce prawdopodobne jest, że brakujące książki zostały odnalezione, zwłaszcza, że zgodnie z jego wiedzą niektóre z książek wymienionych jako braki względne znajdują się w zbiorach. Sposób przechowywania gazet nie zależał od powoda i wynikał z braku miejsca w magazynie oraz ze zlikwidowania szkoły introligatorskiej. Natomiast co do dyspozycyjności, powód podniósł, że np. P. W. był osobą o wiele mniej dyspozycyjną od niego, a pomimo tego nie został zwolniony.

W kolejnych pismach procesowych strony podtrzymały swoje stanowiska. Powód akcentował nieczytelność kryteriów doboru do zwolnienia, zaś strona pozwana wskazywała, że likwidacja stanowiska powoda była rzeczywista, a jego dobór do zwolnienia był podyktowany jego wiekiem oraz oceną merytoryczną jego pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

S. O. był zatrudniony u strony pozwanej od 1 kwietnia 1986 r., początkowo jako robotnik przy pracy ciężkiej, od 7 marca 1991 r. jako magazynier biblioteczny, od 1 marca 2004 r. jako starszy magazynier biblioteczny i od 1 stycznia 2007 r. jako bibliotekarz. Powód był zatrudniony na pełen etat, na czas nieokreślony. Powód urodził się w dniu 29 marca 1967 r., w chwili wypowiedzenia mu stosunku pracy miał 44 lata.

Dowody:

- dokumenty w aktach osobowych powoda

Powód faktycznie wykonywał obowiązki magazyniera. W chwili wypowiedzenia mu stosunku pracy wykonywał swe obowiązki w Gabinetcie Ś.-Łużyckim – oddziale zaliczanym do tzw. zbiorów specjalnych Biblioteki Na P..

Do obowiązków powoda w Gabinetcie Ś.-Łużyckim należało udostępnianie i transport zbiorów, kontrola jednostek przy ich wyłączaniu i włączaniu do magazynu, selekcja i przygotowanie zbiorów przeznaczonych do oprawy i konserwacji, prowadzenie szczegółowej ewidencji ruchu zbiorów, udział w skontrum zbiorów, a także prace poskontrowe i melioracyjne, prace przy opracowaniu dokumentów życia społecznego w Gabinetcie Ś.-Łużyckim oraz przy sporządzaniu aktualnych wykazów dubletów Gabinetu Ś.-Łużyckiego, prowadzenie dokumentacji udostępnianych

zbiorów oraz przygotowanie rocznych sprawozdań, udział w pracach nad pozyskaniem wolnego miejsca w magazynie, przeznaczonego pod nowe zbiory, a także inne prace zlecone przez przełożonych.

Po reorganizacji powód otrzymał nową kartę stanowiska pracy, wskazującą, że jego stanowisko wchodzi w skład (...). Do obowiązków powoda od 1 kwietnia 2011 r. należało: udostępnianie i transport zbiorów, realizacja rewersów w magazynie zbiorów (...), selekcja i przygotowanie zbiorów kolekcji (...) przeznaczonych do oprawy i konserwacji, prowadzenie szczegółowej ewidencji ruchu zbiorów kolekcji Gabinetu Ś.-Łużyckiego, prace przy porządkowaniu gazet i druków ulotnych zgromadzonych w ramach w/w kolekcji, opracowanie techniczne materiałów wpływających do w/w kolekcji, prowadzenie dziennej statystyki wykonywanych czynności oraz miesięcznych sprawozdań z wykonywanych prac, a także inne prace zlecone przez przełożonych. Ponadto od 11 kwietnia 2011 r. powód został oddelegowany do prac skontrolnych celem sfinalizowania skontrum pokradzieżowego.

Dowody:

- kopia pisma z 4.01.2011 r. (k.51)
- karta stanowiska pracy z 1.02.2010 r. (w aktach osobowych, kopia: k.53)
- karta stanowiska pracy z 1.04.2011 r. (w aktach osobowych, kopia: k.54)
- przesłuchanie S. O. w charakterze powoda (k.336v-337)

Powód w czasie zatrudnienia był wielokrotnie nagradzany przez pracodawcę, ostatni raz w listopadzie 2010 r. W 2006 r. ukończył Pomaturalne Studium (...), uzyskując tytuł zawodowy bibliotekarza. Egzamin dyplomowy zdał z oceną celującą. U poprzedniego kierownika Gabinetu Ś.-Łużyckiego, J. W., miał bardzo dobrą opinię, był ceniony za zaangażowanie w sprawy Biblioteki, w szczególności wykazywał inicjatywę, aktywność i sumienność w zabezpieczaniu zbiorów. Angażował się w zapewnienie w Bibliotece prawidłowych warunków pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy, zgłaszał uchybienia w tym zakresie inspekcji pracy. Powód publikował artykuły prasowe dotyczące historii W.. Zdarzało się, że był oddelegowywany do wykonywania zadań w innych jednostkach organizacyjnych, np. do Oddziału Starych Druków.

Dowody:

- pisma zawiadamiające o przyznaniu nagród (w aktach osobowych, kopie: k.66-69, k.71-72)
- kopia dyplomu ukończenia szkoły pomaturalnej z 21.06.2006 r. (k.73-74)
- kopia opinii z 13.06.2011 r. (k.75)
- kopie artykułów (k.257)
- zeznania A. K. (k.258v-259)
- zeznania M. L. (k.312-313)
- przesłuchanie S. O. w charakterze powoda (k.336v-337)

W okresie od 24 stycznia 2010 r. do 8 kwietnia 2011 r. przeprowadzone zostało w zbiorach Gabinetu Ś.-Łużyckiego skontrum (kontrola zbiorów). Skontrum takie przeprowadzane jest co 10 lat. W czasie skontrum stwierdzono 20 pozycji tzw. braków bezwzględnych (tj. pozycji brakujących w czasie poprzedniego skontrum i od tego czasu nieodnalezionych), a ponadto ponad 100 pozycji tzw. braków względnych i 20 wypożyczeń poza Bibliotekę (co w przypadku zbiorów specjalnych było zabronione Regulaminem Udostępniania Zbiorów). Część braków udało się w późniejszym okresie wyjaśnić. Nie jest możliwe ustalenie, kiedy dokładnie konkretna pozycja zaginęła, w jakich okolicznościach i czy ponosi za to odpowiedzialność konkretny magazynier.

Po przejściu magazynu kolekcji Gabinetu Ś.-Łużyckiego przez Czytelnię Zbiorów Specjalnych wykonano w tych zbiorach szereg prac porządkowych, związanych z oprawą i zabezpieczeniem zbiorów, porządkowaniem mikrofilmów i mikrofisz, sprzątaniem pomieszczeń, porządkowaniem książek i ustawianiem ich w funkcjonalny sposób, zaktualizowaniem magazynowej kartoteki wypożyczeń. Były to normalne, rutynowe prace porządkowe, typowe w tego rodzaju kolekcjach.

Zbiory Gabinetu Ś.-Łużyckiego są obszerne, znajdują się w zbyt małych pomieszczeniach magazynowych, co utrudnia ich prawidłowe przechowywanie i powoduje, że np. zbiory poustawiane są w sposób nieciągły, co utrudnia odnalezienie konkretnych pozycji. W magazynach znajduje się znaczna ilość niezabezpieczonych czasopism, które z uwagi na brak miejsca i środków nie były oprawiane ani ustawiane na półkach i były składowane na drewnianych podestach na podłodze. Powód nie miał wpływu na oprawę gazet lub pozyskanie nowych powierzchni magazynowych na zbiory.

Dowody:

- protokół z przeprowadzonego skontrum z 13.04.2011 r. wraz z wykazem braków względnych i wykazem książek wypożyczonych poza B. U.(k.111-117)
- protokół z przeprowadzonego skontrum z 20.01.2011 r. – druki zwarte wraz z wykazem braków bezwzględnych, braków względnych i wykazem książek wypożyczonych poza B. U. (k.118-139)
- sprawozdanie ze stanu magazynu (...) z 9.01.2012 r. (k.221)
- wyjaśnienie do protokołu skontrum druków zwartych ws braków względnych (k.223-226)
- aneks do protokołu z 20.01.2011 r. (k.227-228)
- aneks nr (...) do protokołu z 25.05.2011 r. (k.229)
- zeznania I. D. (k.293-295)
- zeznania M. L. (k.312-313)
- przesłuchanie S. O. w charakterze powoda (k.336v-337)
- częściowo: przesłuchanie A. H. w charakterze strony pozwanej (k.363-365, k.379-380)

Od wielu lat planowane jest przeniesienie Biblioteki Uniwersyteckiej do nowego budynku. Przetarg na jego budowę został rozstrzygnięty w 2003 r. Z uwagi na rozwiązanie umowy z wykonawcą wyłonionym w przetargu, prace budowlane uległy opóźnieniu. Budowa zakończyła się w 2012 r. W 2011 r. nie był znany dokładny termin przeniesienia do nowego budynku i do chwili obecnej to nie nastąpiło.

okoliczności powszechnie znane

Planowane przeniesienie zbiorów do nowego budynku Biblioteki w chwili obecnej zostało określone na 2013 r.

Dowody:

- przesłuchanie A. H. w charakterze strony pozwanej (k.363-365, k.379-380)

W pierwotnym projekcie z 2004 r. planowano, że po przeniesieniu do nowego budynku w Czytelni (...) miało być zatrudnionych 6 osób, a w magazynie zbiorów śląsko-łużyckich – 4 osoby.

Dowody:

- projekt struktury organizacyjnej (k.57-64)

Ostatecznie strona pozwana uznała, że nowy budynek będzie nowoczesnie zorganizowany i wyposażony, więc nie będzie potrzeby zatrudniania dotychczasowej liczby pracowników. W związku z tym wraz ze zmianami organizacyjnymi przewidziano również redukcję zatrudnienia.

Dowody:

- zeznania E. S. (k.96-97)

W związku z planowanym przeniesieniem Biblioteki Uniwersyteckiej do nowego budynku opracowano projekt zmian struktury organizacyjnej Biblioteki Uniwersyteckiej we W.. Projekt ten był omawiany na posiedzeniu Rady Bibliotecznej, w obecności Rektora (...), w dniu 3 marca 2011 r. Dyrektor Biblioteki przedstawiła proponowane zmiany w strukturze, nie wskazała natomiast planowanego zakresu redukcji etatów. Odnośnie Gabinetu Ś.-Łużyckiego oraz Oddziału Bibliologicznego wskazała, że ulegną one rozwiązaniu. Wyjaśniła, że do podstawowych zadań Gabinetu Śląsko-Łużyckiego należy realizacja kwerend, udostępnianie zbiorów w Czytelni Zbiorów Specjalnych, opracowywanie dokumentów życia społecznego, przygotowywanie wydawnictw do digitalizacji i udostępniania w Bibliotece Cyfrowej (...). Były to zadania dublujące się z zadaniami Oddziału (...) Naukowej. Zgodnie z założeniami reorganizacji, zbiory śląsko-łużyckie miały zostać przemieszczone lokalowo do części zbiorów ogólnych, z zachowaniem osobnych magazynów i czytelni. Jeśli chodzi o Oddział Bibliologiczny, zbiory miały zostać przekazane do magazynów w budynku przy ul. (...). Jeszcze przed przeniesieniem do nowego budynku miała być utworzona przy ul. (...), która miała udostępniać wszystkie zbiory specjalne. Zmiany organizacyjne miały dotknąć także inne jednostki organizacyjne biblioteki: Oddział Gromadzenia i Udostępniania Zbiorów, Oddział Opracowania Wydawnictw (...), Oddział Opracowania Wydawnictw (...), Oddział Opracowania Rzeczowego, Oddział Magazynów i (...), Oddział Starych Druków.

W odpowiedzi na pytania członków Rady Bibliotecznej dotyczące zwolnień pracowników, Dyrektor Biblioteki oświadczyła, że reorganizacja przebiegała będzie ewolucyjnie i że w początkowej fazie redukcja obejmie ok. 10% zatrudnionych. W pierwszej kolejności zredukowane zostaną etaty osób, które nabyły już prawo do emerytury, a także tych, którzy emerytami już są, ale nadal kontynuują swoje zatrudnienie Bibliotece.

Po omówieniu zastrzeżeń do projektu, w szczególności dotyczących przypuszczalnej konieczności wzrostu zatrudnienia w związku z implementacją nowego systemu bibliotecznego oraz komputeryzacją, a także w związku z wcieleniem zbiorów specjalnych Gabinetu Ś.-Łużyckiego do zbiorów ogólnych, (...) Biblioteczna jedomyślnie przyjęła wniosek Dyrektora Biblioteki i przychyliła się do projektu restrukturyzacji Biblioteki Uniwersyteckiej, zmierzającej do usprawnienia funkcjonowania Biblioteki na etapie przejściowym, co wiązać się może ze zwolnieniami pracowników.

Dowody:

- kopia protokołu nr (...) z posiedzenia Rady Bibliotecznej (k.35-40)

W ramach zbiorów Biblioteki Uniwersyteckiej wyróżnia się zbiory ogólne i zbiory specjalne. Zbiorami specjalnymi przed reorganizacją dokonaną w marcu 2011 r. zajmowały się następujące jednostki organizacyjne Biblioteki: Gabinet Ś.-Łużycki, Oddział Bibliologiczny, Oddział Rękopisów, Oddział Starych Druków, Oddział Zbiorów Graficznych, Oddział Zbiorów Kartograficznych, Oddział Zbiorów Muzycznych, Pracownika (...) Zbiorów Specjalnych, Sekretariat Biblioteki Na (...).

Zarządzeniami Rektora (...) z 24 marca 2011 r. i z 30 marca 2011 r. wprowadzone zostały zmiany w strukturze organizacyjnej Biblioteki Uniwersyteckiej. W ramach zbiorów specjalnych wyróżniane były od tej pory następujące jednostki organizacyjne: Oddział Rękopisów, Oddział Starych Druków, Oddział Zbiorów Graficznych, Oddział Zbiorów Kartograficznych, Oddział Zbiorów Muzycznych, Pracownika (...) Zbiorów Specjalnych, Sekretariat Biblioteki Na (...), a ponadto Czytelnia Zbiorów Specjalnych.

Dowody:

- zarządzenie nr (...) z 1.03.2007 r. wraz z Regulaminem organizacyjnym systemu biblioteczno-informacyjnego (k.20-28)
- zarządzenie nr (...) z 30.03.2011 r. (k.29)
- zarządzenie nr (...) z 24.03.2011 r. (k.30-34)

W związku z wprowadzeniem nowej struktury organizacyjnej zaplanowana została redukcja etatów w różnych oddziałach, w tym z 7 osób zatrudnionych w Gabinetcie Ś.-Łużyckim w związku z jego likwidacją zwolnione miały być 2 osoby, a pozostałe miały zostać przeniesione do innych jednostek. Oddział Bibliologiczny miał zostać przekształcony w Czytelnię Zbiorów Specjalnych, a liczba zatrudnionych osób zmieniła się z 6 do 9. Przewidziano także zwolnienia w innych jednostkach.

Dowody:

- schemat organizacyjny (k.41-42)

Pismem z 14 kwietnia 2011 r. E. S. – Kierownik D. Kadr (...) zwróciła się do Komisji Zakładowej (...) z prośbą o wydanie opinii dotyczącej rozwiązania umowy o pracę z S. O.. Nie wskazała przyczyny rozwiązania umowy, wskazała natomiast, że w załączeniu przekazuje wniosek przełożonego.

W załączonym piśmie z 12 kwietnia 2011 r. Dyrektor B. U. zwróciła się do Rektora (...), w związku z restrukturyzacją B. U., z prośbą o wyrażenie zgody na likwidację stanowiska pracy i rozwiązanie umowy o pracę ze S. O. za ustawowym okresem wypowiedzenia.

Dowody:

- kopia pisma z 14.04.2011 r. z załączonym pismem Dyrektora Biblioteki z 12.04.2011 r. (k.49-50)

Pismem z 29 kwietnia 2011 r. Komisja Zakładowa (...) negatywnie zaopiniowała zamiar zwolnienia pracowników wymienionych w piśmie z 14 kwietnia 2011 r., w tym S. O.. Wskazała, że pisma w tej sprawie do związków zawodowych, sygnowane przez Kierownika D. Kadr, nie podają podstawy prawnej zwolnienia pracownika, a jedynie załączają wniosek przełożonego skierowany do Rektora, w którym jako powód zwolnienia podaje się restrukturyzację biblioteki. Wskazano, że związki zawodowe nie zostały poinformowane o planowanych zmianach restrukturyzacyjnych w B. U., nie znają celów restrukturyzacji, jej zakresu, czasu trwania, skutków dla pracowników i dla uczelni. W piśmie zaznaczono ponadto, że do zwolnienia wytypowano osoby, które mają uczestniczyć w realizacji grantów przez uczelnię, a ponadto osoby, które udzielały odpowiedzi kontrolującym Bibliotekę inspektorom Państwowej Inspekcji Pracy i przyczyniły się do ujawnienia zaniedbań Dyrekcji Biblioteki.

Dowody:

- kopia pisma z 29.04.2011 r. (k.5-6)

Pismem z 11 maja 2011 r., doręczonym powodowi 13 maja 2011 r., strona pozwana złożyła mu oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który zakończyć się miał 31 sierpnia 2011 r. Przyczyną wypowiedzenia, wskazaną przez pracodawcę, była redukcja etatu. Jako podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy pracodawca wskazał art. 10 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Dowody:

- pismo z 11.05.2011 r. (w aktach osobowych, kopia: k.4)

W dniu 31 grudnia 2010 r. w B. U. zatrudnionych było 231 osób, w tym na czas określony 14 osób, na zastępstwo 6 osób, na okres próbny 2 osoby. Sześć osób zatrudnionych było na 1/2 etatu, jedna na 4/5 etatu. W dniu 19 października 2011 r. w Bibliotece Uniwersyteckiej zatrudnionych było 213 osób, w tym na czas określony 19 osób, na zastępstwo 9 osób. Pięć osób zatrudnionych było na 1/2 etatu, jedna na 4/5 etatu.

W okresie od 1 stycznia 2010 r. do 21 października 2011 r. zatrudniono 26 osób, z czego tylko dwie na czas nieokreślony (umowy zawarte zostały 16 lutego 2010 r. i 22 lutego 2010 r.). Jedna osoba została zatrudniona na długoletnią umowę na czas określony (do 31 maja 2017 r.). Pozostałe osoby były zatrudniane na czas określony lub na zastępstwo, z końcową datą umowy przypadającą na lata 2011-2013.

Dowody:

- informacja o pracownikach zwolnionych i zatrudnionych w okresie 1.03.2011 r.-31.05.2011 r. (k.18)
- informacja o pracownikach zatrudnionych w okresie 1.01.2010 r.-21.10.2011 r. (k.178)
- stan zatrudnienia na 31.12.2010 r. (k.184-193) i na 19.10.2011 r. (k.179-183)
- informacja o pracownikach zwolnionych i zatrudnionych w okresie 1.01.2010 r.-31.12.2011 r. (k.282-286)

Przy doborze pracowników do zwolnienia w związku z reorganizacją nie stosowano jednolitych kryteriów, poza zasadą, że w pierwszej kolejności zwalniani mają być pracownicy, którzy nabyli uprawnienia emerytalne. Typowanie do zwolnienia odbywało się w sposób zindywidualizowany, oceniano postawę pracownika, jego kwalifikacje, predyspozycje, umiejętności, potrzeby pracodawcy.

Dowody:

- zeznania E. S. (k.292-293)
- przesłuchanie A. H. w charakterze strony pozwanej (k.363-365, k.379-380)

Strona pozwana, typując powoda do zwolnienia, dokonała wyboru powoda do zwolnienia, oceniając go w odniesieniu do pozostałych 3 magazynierów z Gabinetu Ś.-Łużyckiego i Oddziału Bibliologicznego: W. G., J. H., B. Ł.. W. G. jest zatrudniona u strony pozwanej od 1990 r., ma trzydziestoletni staż zawodowy. Jest osobą po 50-tce, nie ma uprawnień emerytalnych ani nie jest objęta ochroną przedemerytalną. J. H. w marcu 2012 r. nabył uprawnienia emerytalne; u strony pozwanej pracuje od 1991 r., ma ponad czterdziestoletni staż pracy, i pracuje u strony pozwanej do chwili obecnej. B. Ł. jest objęty ochroną przedemerytalną, urodził się w 1948 r.

Poza tymi osobami u strony pozwanej zatrudnionych było jeszcze 11 magazynierów w zbiorach specjalnych i 24 w zbiorach ogólnych. Redukcji zatrudnienia wśród magazynierów dokonano tylko wśród magazynierów obsługujących zbiory specjalne, poza powodem zwolniono także magazynierów z Oddziału Starych Druków i z Oddziału Zbiorów Muzycznych. Wśród magazynierów zatrudnionych u strony pozwanej byli w czasie typowania powoda do zwolnienia pracownicy młodszy od niego, np. K. W. (2), który miał w tym czasie ok. 25 lat. Zawarto z nim kolejne umowy – początkowo do 31 grudnia 2010 r., następnie do 31 grudnia 2011 r. i do 31 grudnia 2012 r. K. W. (2) zrezygnował z zatrudnienia pod koniec 2012 r. Z kolei M. M. (ur. (...)) był zatrudniony na okres do 30 kwietnia 2010 r., do 30 kwietnia 2011 r., do 30 kwietnia 2012 r., a od 1 maja 2012 r. jest zatrudniony na czas nieokreślony.

Dowody:

- kopie kart stanowiska pracy W. G. (k.215, k.216)

- opinia z 9.01.2012 r. (k.217)
- zestawienie osób których zakres obowiązków obejmował obsługę magazynów według stanu na 1.03.2011 r. (k.272-275)
- informacja o strukturze magazynów (...) (k.305-306)
- kopia dokumentacji dot. zatrudnienia K. W. (k.307-310, k.322-323)
- opinia z 19.01.2012 r. (k.311)
- zaświadczenie z 21.06.2012 r. (k.335)
- przesłuchanie A. H. w charakterze strony pozwanej (k.363-365, k.379-380)

Przeszkolony magazynier biblioteczny jest w stanie obsługiwać zbiory w innych jednostkach organizacyjnych B. U., z tym że konieczny jest czas na zapoznanie się z topografią konkretnego magazynu oraz specyfiką i organizacją zbiorów. Pracownicy magazynów są w razie potrzeby przesuwani między różnymi oddziałami.

Dowody:

- przesłuchanie S. O. w charakterze powoda (k.336v-337)
- przesłuchanie A. H. w charakterze strony pozwanej (k.363-365, k.379-380)

Na stanowisko powoda nie został nikt zatrudniony. W B. U. na bieżąco zatrudniane są nowe osoby, ale wiąże się to z normalnym ruchem kadrowych i obsadzaniem zwalnających się stanowisk, a także z zatrudnianiem pracowników na zastępstwo oraz na potrzeby realizacji projektów finansowanych z zewnętrznych źródeł.

Dowody:

- zeznania E. S. (k.96-97)
- przesłuchanie A. H. w charakterze strony pozwanej (k.363-365, k.379-380)

Średnie miesięczne wynagrodzenie S. O. wynosiło 2.400,60 zł brutto.

Dowody:

- zaświadczenie z 10.06.2011 r. (k.19)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo było uzasadnione, choć większość zarzutów powoda okazała się nietrafna.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o zeznania świadków, przesłuchanie stron oraz przedstawioną w toku postępowania dokumentację. Dowody te były w przeważającej mierze zgodne i spójne, a ewentualne rozbieżności między nimi, w szczególności zaś dotyczące oceny powoda jako pracownika, wynikały raczej z subiektywnej oceny, aniżeli z konkretnych faktów. W zakresie okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia wszystkie przeprowadzone dowody wskazywały na tożsamy stan faktyczny.

W sprawie bezspornym było, że strony łączył stosunek pracy. Tak przebieg zatrudnienia powoda, jak i okoliczności i sposób rozwiązania z nim umowy o pracę pozostawały również poza sporem. Stanowiska stron były w przeważającej mierze zbieżne co do faktycznego zakresu obowiązków powoda. Powód przyznał, że na jego miejsce nie zatrudniono

nowego pracownika i że doszło do formalnej likwidacji Gabinetu Ś.-Łużyckiego w związku z przeprowadzanymi u strony pozwanej zmianami organizacyjnymi.

Powód domagał się uznania wypowiedzenia za bezskuteczne (ewentualnie przywrócenia go do pracy). Zarzucał, że do redukcji etatu w rzeczywistości nie doszło, gdyż w Bibliotece zatrudniane były kolejne osoby, potrzeba likwidacji jego stanowiska nie wynikała z pierwotnych planów z 2004 r., na które powoływano się przy reorganizacji, a ponadto obowiązki powoda nadal są wykonywane i nie zanikła potrzeba ich realizowania. Przyczyna wskazana w wypowiedzeniu była zatem w jego ocenie pozorna (fikcyjna). Ponadto zarzucał uchybienie art. 38 k.p. przez nieprawidłowe przeprowadzenie konsultacji ze związkami zawodowymi. Podnosił wreszcie, że kryteria doboru do zwolnienia nie były jasne, stosowano je instrumentalnie, dobierając je na potrzeby zwolnienia konkretnych osób, a ponadto nawet kryteria wskazane ostatecznie przez pracodawcę nie zostały prawidłowo i konsekwentnie zastosowane.

Podstawę prawną żądania powoda zawierał art. 45 § 1 kodeksu pracy [dalej: k.p.], stanowiący iż „w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.” Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pracodawcę powinno być uzasadnione, a ponadto poprawne formalnie, w szczególności powinno być zgodne z art. 30 k.p. Z regulacją art. 45 § 1 k.p. koresponduje art. 30 § 4 k.p., w myśl którego „w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony (...) powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.” Pracodawca ma obowiązek wskazać w sposób konkretny, jasny i zrozumiały rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a tym samym przedstawić uzasadnienie zwolnienia pracownika i umożliwić mu polemikę na drodze sądowej z decyzją pracodawcy. Wypowiedzenie będzie zasadne w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna obiektywnie istnieje, a ponadto w okolicznościach sprawy może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy. Musi więc mieć taki charakter, że przy obiektywnej, racjonalnej ocenie usprawiedliwiłaby zwolnienie pracownika. Jakkolwiek przyjmuje się, że przyczyna ta nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (gdyż co do zasady wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy, por. wyrok Sądu Najwyższego z 4.12.1997 r., I PKN 419/97, OSN 1998/20/598), nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (tak: Sąd Najwyższy w wielu wyrokach, np. z 26.12.2001 r., I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34).

Jeśli chodzi o ocenę zasadności wypowiedzenia, dokonywana jest ona przez Sąd jedynie w granicach podanych pracownikowi przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10.11.1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999/21/688, albo z 21.10.1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2011/5/152). Pracodawca pozbawiony jest więc możliwości powoływania się przed sądem pracy na inne, niż wskazane w wypowiedzeniu, przyczyny przemawiające za słusznością wypowiedzenia umowy o pracę (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z 1.10.1998 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998/14/427). W związku z tym w rozpoznawanej sprawie Sąd ograniczył się do zbadania, czy przyczyna podana w piśmie z 11.05.2011 r. (k.4), tj. redukcja etatu, zachodziła w rzeczywistości i czy w przypadku powoda uzasadniała wypowiedzenie mu umowy o pracę.

Powód kwestionował formalną poprawność wypowiedzenia mu umowy o pracę, powołując się na naruszenie art. 38 k.p. Zgodnie z tym przepisem, o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nie określony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy (§1). Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia (§2). Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia (§5). Prawidłowe zawiadomienie związku zawodowego o zamierzonym wypowiedzeniu jest więc jedną z przesłanek dopuszczalności wypowiedzenia przez pracodawcę umowy na czas nieokreślony. Dopuszczalność wypowiedzenia nie zależy natomiast od wyrażenia przez organizację związkową zgody na wypowiedzenie umowy czy też od pozytywnej opinii związku w tej sprawie.

Powód podnosił, że zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia umowy nie spełniało wymogów wynikających z art. 38 § 1 k.p., gdyż nie wskazywało przyczyny wypowiedzenia. Istotnie, samo pismo (k.49) zawierające prośbę o opinię nie wskazywało tej przyczyny. Kierownik D.Kadr (...) wskazała jednak, że w załączeniu przekazuje wniosek przełożonego – zaś z załączonego do zawiadomienia pisma z 12.04.2011 r. wynika czytelnie, że przyczyną tą miała być likwidacja stanowiska pracy w związku z restrukturyzacją Biblioteki Uniwersyteckiej. Owszem, załączone pismo (k.50) zawiera jedynie prośbę Dyrektora Biblioteki o wyrażenie zgody przez Rektora na likwidację stanowiska, a nie samą decyzję Rektora o likwidacji stanowiska – ale w okolicznościach sprawy trudno uznać, że pracodawca miał inny cel w dołączeniu tego pisma, jak tylko poinformowanie związku o przyczynie wypowiedzenia. Co więcej, warto zaznaczyć, że w istocie decyzja o likwidacji stanowiska nie musiała być przez Rektora w tym momencie już podjęta – sensem uzyskania opinii związków zawodowych jest przecież umożliwienie pracodawcy uwzględnienia stanowiska związków, w tym np. zrezygnowanie z planowanych zmian w zatrudnieniu. Skoro osoba działająca w imieniu pracodawcy, z upoważnienia rektora, zwraca się z prośbą o wyrażenie opinii co do zamiaru wypowiedzenia i jednocześnie przedstawia wniosek, jaki spowodował, że się z taką prośbą zwraca, to nie mogło budzić żadnych poważniejszych wątpliwości, jaka była zamierzona przyczyna wypowiedzenia i czym kierować się będzie Rektor przy decyzji o redukcji etatu. Przyjęcie odmiennej wykładni pisma z 14.04.2011 r. stanowiłoby nadmierny formalizm, nieuzasadniony okolicznościami sprawy ani potrzebą zapewnienia pracownikowi gwarancji jego praw. Odmienne byłoby, gdyby analiza pisma pracodawcy nasuwała jakiegokolwiek wątpliwości co do tego, jaka ma być przyczyna zwolnienia pracownika – tak jednak w niniejszej sprawie nie było. Na marginesie godzi się zauważyć, że z pisma związku zawodowego z 29.04.2011 r. (k.5-6) wynika, że również i organizacja związkowa w istocie nie miała żadnych wątpliwości co do przyczyn planowanych zwolnień.

W podobny sposób ocenić należy zarzut, iż przyczyna wskazana w wypowiedzeniu z 11.05.2011 r. nie była wystarczająco konkretna. Skoro pracodawca oświadcza, że przyczyną wypowiedzenia umowy jest redukcja (konkretnego) etatu, to oczywistym jest, że chodzi o redukcję etatu, który zajmuje zwalniana osoba. W okolicznościach sprawy trudno dopatrzeć się przyczyn, z jakich takie określenie przyczyny miałyby być niewystarczające, niejasne i niezrozumiałe. Czym innym jest przekonanie pracownika, że konkretna przyczyna jest nierzeczywista (tj. jego przekonanie, że w rzeczywistości do redukcji jego etatu nie doszło), a czym innym – jego wątpliwości co do tego, jak rozumieć przyczynę wskazaną przez pracodawcę. Nieco inaczej przedstawiałaby się sytuacja, gdyby pracodawca w ogólny sposób powołał się na redukcję zatrudnienia jako takiego – wówczas w konkretnych okolicznościach sprawy pracownik mógłby mieć wątpliwości, np. gdy zgodnie z jego wiedzą redukcja zatrudnienia nie dotknęła grupy zawodowej lub jednostki organizacyjnej, do której przynależał.

Pracodawca nie ma obowiązku dodatkowego konkretyzowania przyczyn takich jak „redukcja etatu” czy „likwidacja stanowiska” poprzez przedstawienie uzasadnienia konkretnej zmiany organizacyjnej, tj. wskazanie jej przyczyn. Decyzje co do przydatności i celowości utrzymywania danego stanowiska mieszczą się w uprawnieniach pracodawcy i nie podlegają ocenie sądów pracy, stąd i przedstawianie ich motywów w wypowiedzeniu nie jest konieczne. Sąd pracy nie jest co do zasady uprawniony do badania celowości i zasadności zmiany struktury organizacyjnej zakładu (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 27.11.1997 r., I PKN 401/97, OSNP 1998/18/542), czy też struktury i rozmiarów zatrudnienia. Może jedynie badać i oceniać, czy likwidacja stanowisk pracy (redukcja etatów) jest autentyczna, czy też ma charakter pozorny (fikcyjny) i jest instrumentalnie powołana wyłącznie w celu rozwiązania umowy o pracę z konkretnym pracownikiem. Wobec tego wszelkie argumenty powoda odwołujące się do nieracjonalności zmian organizacyjnych wprowadzanych przez stronę pozwaną i ich niezgodności z wcześniejszymi projektami, jak również nieracjonalności zatrudniania w 2010 r. szeregu osób, by następnie w 2011 r. zwolnić zbliżoną liczbę pracowników, musiały być przez Sąd pominięte, jako nie mające znaczenia dla rozstrzygnięcia.

Kolejny zarzut dotyczył tego, czy przyczyna podana przez pracodawcę jest rzeczywista. W ocenie Sądu tak było. Pracodawca przedstawił okoliczności, które doprowadziły do zwolnienia 22 pracowników Biblioteki, wskazał, że rozwiązanie stosunków pracy stanowiło część długotrwałego procesu związanego z restrukturyzacją Biblioteki w związku z planowanym przeniesieniem do nowego budynku, w którym organizacja pracy (i związana z nią struktura organizacyjna zatrudnienia) będzie odmienna. Wskazał, że zwolnienie niektórych pracowników z magazynów zbiorów

specjalnych wynikało z opracowanego w 2011 r. projektu zmian w strukturze organizacyjnej Biblioteki. Projekt ten został zaakceptowany przez Radę Biblioteczną, a następnie rektor uczelni zarządzeniami z marca 2011 r. zmienił regulamin organizacyjny Biblioteki, dostosowując jej strukturę do założeń projektu. Przeprowadzone postępowanie dowodowe potwierdziło, że doszło do zlikwidowania Gabinetu Ś.-Łużyckiego, a jego pracownicy zostali częściowo zwolnieni, a częściowo przeniesieni do innych jednostek strony pozwanej. Bezsprzecznie też nie zatrudniono nikogo na stanowisko identyczne ze stanowiskiem powoda (tj. stanowisko magazyniera w magazynie kolekcji śląsko-łużyckiej), przy czym już jeśli chodzi o stanowisko magazyniera bibliotecznego jako takiej sytuacji przedstawia się odmiennie. Niemniej jednak bezsporne było, że ogólna liczba pracowników zatrudnionych w charakterze magazyniera, podobnie jak ogólna liczba pracowników strony pozwanej, uległa zmniejszeniu. Zatrudnienia, jakie miały miejsce po maju 2011 r., nie dotyczyły likwidowanych etatów, a jedynie służyły uzupełnieniu braków kadrowych na stanowiskach niewytypowanych do likwidacji. Wobec tego bezsprzecznie doszło do rzeczywistego, faktycznego zlikwidowania etatu w ramach grupy zawodowej, w której zaliczał się powód, a ponadto zlikwidowana została jednostka, w której pracował. W tym zatem sensie przyczyna wskazana w wypowiedzeniu jest rzeczywista.

Powód podniósł ponadto, że pierwotny projekt zmian organizacyjnych Biblioteki, wynikających z przeniesienia jej do nowego, skomputeryzowanego i przystosowanego do nowoczesnych technologii budynku, przewidywał nie redukcję etatów w magazynie kolekcji (...), lecz wręcz ich zwiększenie. Projekt struktury organizacyjnej z 2004 r. przewidywały, że w magazynie, w którym był zatrudniony powód, pracować będą 4 osoby zamiast 2. Sąd podzielił w tej mierze pogląd strony pozwanej, że ewentualne plany sprzed prawie 10 lat nie są obecnie aktualne i pracodawca mógł od nich odstąpić. Od 2003 r. zmieniły się nie tylko warunki działalności (...)(np. z uwagi na zmiany w liczbie studentów, w sytuacji finansowej uczelni), ale przede wszystkim możliwości technologiczne organizacji pracy Biblioteki. Wobec tego nie sposób wywieść z faktu, że projekt z 2011 r. jest odmienny od projektu z 2004 r., wniosku, iż projekt z 2011 r. obejmuje zmiany pozorne, niezwiązane z przeniesieniem Biblioteki do nowego gmachu. Również fakt, iż przeprowadzka do nowego budynku do chwili obecnej nie doszła do skutku, nie przesądza o pozorności reorganizacji i wynikającej z niej redukcji etatów. Po pierwsze, nie dziwi, że zmiany w strukturze organizacyjnej i w zatrudnieniu wprowadzane są jeszcze przed przeprowadzką zbiorów, tak aby zakład pracy przy przenoszeniu był już przystosowany do nowej siedziby. Po drugie, jeśli zmiany organizacyjne wynikają z realnych, zaawansowanych prac nad budową nowej siedziby (w 2011 r. było już wiadome, kiedy mniej więcej zakończy się budowa), to trudno je ocenić jako niezwiązane z przeprowadzką.

Kolejną kwestią podnoszoną przez powoda było zatrudnianie pracowników przez stronę pozwaną, co w ocenie powoda świadczyło o tym, że redukcja zatrudnienia była pozorna i że w istocie stanowiła jedynie pretekst do zwolnienia niektórych pracowników – np. powoda, który stał się pracownikiem „niewygodnym”. Jeśli chodzi o pierwotną argumentację powoda, to odwoływała się ona do faktu zatrudnienia pracowników w 2010 r. Wskazać wszakże należy, że zwiększenie zatrudnienia nastąpiło **przed** przeprowadzoną w maju 2011 r. redukcją zatrudnienia, zatem nie może świadczyć o jego fikcyjności, a co najwyżej o niekonsekwentnej polityce kadrowej. Jak już zaś wcześniej zaznaczono, Sąd pracy nie jest uprawniony do dokonywania oceny tego, czy pracodawca podejmuje trafne decyzje co do rozmiarów zatrudnienia. Nadto godzi się zauważyć, że przy takich rozmiarach zatrudnienia, jak w przypadku B. U. (ponad 200 osób) normalną rzeczą jest ruch kadrowy związany ze zwalnianiem się (wskutek różnych przyczyn) etatów i zatrudnianiem nowych osób na zwalniane stanowiska, jak również z zatrudnianiem osób na zastępstwo lub do realizacji konkretnego bieżącego zadania. Sam w sobie wzrost zatrudnienia w 2010 r. nie może zatem świadczyć o tym, że pracodawca celowo najpierw zatrudnił pewną liczbę nowych pracowników, a potem pod pozorem redukcji zatrudnienia pozbył się grupy pracowników. Natomiast jeśli chodzi o osoby zatrudniane w 2011 r., to mimo ich przyjęcia do pracy, stan zatrudnienia nie uległ zwiększeniu. Z danych o stanie zatrudnienia wynika, że w październiku 2011 r. zatrudnienie uległo zmniejszeniu, w stosunku do końca 2010 r., o 22 osoby.

Nie było możliwości ustalenia, czy rzeczywiście, jak podnosi powód, przyczyną wybrania go do zwolnienia był fakt kwestionowania przez niego warunków wykonywania pracy oraz to, że pracodawca chciał się pozbyć niewygodnego pracownika, który składał niekorzystne dla pracodawcy wyjaśnienia w czas kontroli inspekcji pracy. Nie było żadnych

bezpośrednich dowodów które by taką okoliczność potwierdzały, zaś ze strony powoda informacje w tym przedmiocie również miały wyłącznie charakter subiektywnych podejrzeń oraz przypuszczeń.

Kolejną sporną między stronami kwestią była prawidłowość doboru pracownika do zwolnienia. Przy wypowiedzeniu umowy o pracę z przyczyny redukcji etatów w ramach konkretnej grupy zawodowej należy badać trafność doboru pracowników, wobec których zakład pracy dokonuje wypowiedzenia. Ocena ta powinna być dokonana z uwzględnieniem wszystkich okoliczności sprawy, a w szczególności sytuacji osobistej i rodzinnej pracownika, jego stażu pracy itd. (wyrok Sądu Najwyższego z 3.03.1981 r., I PRN 1/81, Lex nr 14576). Wybór kryteriów zasadniczo należy do pracodawcy i w pewnych granicach ma on swobodę przy ustalaniu, jakie okoliczności potraktuje jako najistotniejsze. Swoboda ta ulega ograniczeniu, gdy zastosowane kryteria są w oczywisty sposób sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub przepisami prawa (np. są dyskryminacyjne), albo też są arbitralne, subiektywne i niezwiązane z rzeczywistymi potrzebami pracodawcy.

Pracodawca wskazywał w toku postępowania, że przy wyborze powoda do zwolnienia kierował się w pierwszym rzędzie tym, że wiek powoda umożliwiłby mu łatwiejsze znalezienie pracy, a ponadto kryteriami związanymi z jakością pracy powoda. W toku przesłuchania przedstawiciel strony pozwanej stanowczo jednak stwierdził, że jedyną przyczyną wytypowania powoda do zwolnienia była kwestia wieku. Kwestie ewentualnych nieprawidłowości w wykonywaniu przez powoda jego obowiązków nie były wówczas brane pod uwagę. Stąd też Sąd ograniczył się do przeanalizowania tego jednego kryterium, przyjmując, że nie stosowano żadnych innych.

Dobór w oparciu o kryterium wieku sam w sobie nie byłby nieprawidłowy i nie świadczył o dyskryminacji. Nie był bowiem przyczyną zwolnienia sam wiek powoda, ale likwidacja stanowiska pracy. Oczywiście, wypowiedzenie umowy o pracę jedynie z tego powodu, że pracownik osiągnął konkretny wiek, jest sprzeczne z prawem, stanowiąc przejaw dyskryminacji. Czy innym jest jednak wypowiedzenie umowy o pracę gdy samoistną i jedyną przyczyną jest wiek pracownika, a czym innym – pośrednie uwzględnienie tego faktu jako kryterium doboru do zwolnienia w przypadku, gdy wypowiedzenie jako takie następuje z przyczyny innej, niż osiągnięcie pewnego wieku. Wiek może w konkretnych okolicznościach stanowić usprawiedliwione społecznie kryterium doboru pracowników do zwolnienia z pracy, o ile jego zastosowanie nie ma na celu dyskryminacji określonej grupy pracowników, lecz ma na celu uwzględnienie tego, że pracownik z uwagi na swój wiek znajduje się w korzystniejszej sytuacji na rynku pracy. Istotą zatem zastosowania tego kryterium nie jest różnicowanie pracowników ze względu na wiek, ale ze względu na rzeczywistą, obiektywną sytuację ekonomiczną i zagrożenia jakie dla pracownika rodzić będzie zwolnienie go. Nie chodzi więc o dyskryminację z uwagi na wiek, lecz o ochronę tych pracowników, dla których zwolnienie z pracy byłoby najbardziej dotkliwie – a więc osób starszych, lecz nie objętych ochroną przedemerytalną. Jest zaś okolicznością znaną powszechnie, że znalezienie pracy przez osobę około 50-60 lat jest znacznie utrudnione, gdyż pracodawcy nie chcą takich osób zatrudniać.

W ocenie Sądu choć pracodawca wybrał niewadliwe kryterium doboru, to jednak zastosował je wadliwie. Wprost z zeznań przedstawiciela strony pozwanej wynika, że pracodawca dokonał wyboru powoda do zwolnienia, porównując go tylko z pracownikami Oddziału Bibliologicznego oraz Gabinetu Ś.-Łużyckiego, a zatem z trzema magazynierami: W. G., J. H. i B. Ł.. Z tych osób rzeczywiście dwóch magazynierów objętych było ochroną przedemerytalną, a W. G. jako osoba powyżej 50-tego roku życia miałaby ogromne problemy ze znalezieniem nowego zatrudnienia. Pozornie zatem dobór był prawidłowy. Zdaniem Sądu jednak zupełnie nieuzasadnione było zawężanie grupy pracowników porównywanych z powodem do magazynierów dwóch likwidowanych oddziałów. Po pierwsze, już w samych zbiorach specjalnych były, poza tymi 4 osobami, jeszcze inne osoby zatrudnione na stanowiskach które w swoim zakresie obowiązków miały czynności magazyniera (i były zatrudnione w oddziałach objętych zmianami organizacyjnymi). Co więcej, jeszcze liczniejsza grupa magazynierów zatrudniona była w gmachu głównym biblioteki, przy ul. (...). W tej grupie w ogóle nie przeprowadzono redukcji. Po drugie, zmiany organizacyjne miały charakter kompleksowy, całościowy, a więc nie ograniczały się tylko do jednostki organizacyjnej, w której w tym okresie pracował powód (Gabinet Ś.-Łużycki). Zmiany te dotyczyły całości personelu strony pozwanej (o czym świadczy zwolnienie 22 osób, zatrudnionych w różnych działach i na różnych stanowiskach, a także treść nowego regulaminu organizacyjnego, który potwierdza wprowadzenie nowych zasad organizacji opieki nad zbiorami specjalnymi). Nie można zatem twierdzić,

że ograniczenie kręgu pracowników porównywanych z powodem wynikało z ograniczonego zakresu wprowadzanych zmian organizacyjnych.

Po trzecie wreszcie, ograniczenie wyboru do tych 4 osób nie było uzasadnione ani charakterem ich pracy, ani zakresem ich obowiązków. Z zeznań świadków oraz przesłuchania stron wynika, że magazynierzy bywali przenoszeni na stałe lub czasowo do innych oddziałów (do pracy w ich magazynach, z ich zbiorami) i choć wiązało się to z przeznaczeniem pewnej ilości czasu na zapoznanie się pracownika z topografią magazynu, nie było utrudnione albo nieracjonalne. Nie można zatem uznać, że grupa magazynierów Gabinetu Ś.-Łużyckiego i Oddziału Bibliologicznego jest na tyle wąsko wyspecjalizowana, że nie można jej w żaden sposób porównywać z magazynierami np. ze zbiorów ogólnych. Ich praca nie jest radykalnie odmienna i nieporównywalna. Przeciwnie, zgromadzony materiał dowodowy wskazuje czytelnie, że powód pracował z relatywnie dużym i trudnym zbiorem, obejmującym zbiory szczególnie chronione, był również delegowany do oddziałów, w których od czynienia miał ze zbiorami o znacznej wadze (Oddział Starych Druków). Oznacza to, że w pewnym sensie łatwiej byłoby mu przystosować się np. do wykonywania obowiązków magazyniera w zbiorach ogólnych, aniżeli osobie zatrudnionej przy zbiorach ogólnych – przystosować się do zasad panujących w zbiorach specjalnych. Powód zresztą z uwagi na swoje doświadczenie zawodowe i przebieg zatrudnienia u pozwanego pracodawcy miał orientację w zasadach funkcjonowania zbiorów ogólnych, a także miał pewną orientację w charakterze i topografii tych zbiorów – skoro był oddelegowany czasowo do pracy przy ul. (...). W ocenie Sądu w tej sytuacji w pełni zasadne było ocenianie powoda bądź to na tle całej grupy pracowników zatrudnionych u strony pozwanej na stanowiskach związanych z obsługą magazynów, bądź to przynajmniej na stanowiskach magazyniera w zbiorach specjalnych. Strona pozwana w toku przesłuchania przyznała, że takiego porównania na potrzeby wypowiedzenia stosunku pracy nie przeprowadziła. Co prawda w toku procesu strona pozwana złożyła szczegółowe zestawienie wskazujące co do wszystkich magazynierów przyczynę niezwolnienia ich i wytypowania właśnie powoda do zwolnienia, niemniej jednak przygotowane ono zostało tylko na potrzeby procesu, a więc nie daje miarodajnych podstaw, aby przyjąć, że pracodawca w chwili składania oświadczenia o wypowiedzeniu kierował się właśnie przyczynami wymienionymi w tym zestawieniu (zresztą sam przedstawiciel strony pozwanej stanowczo w czasie przesłuchania zaprzeczył temu, by brano pod uwagę przy typowaniu do zwolnienia inne osoby, poza tymi 4 pracownikami). Już zatem z tej przyczyny dobór powoda do zwolnienia był arbitralny, nieprawidłowy i nieuzasadniony.

Nadto godzi się też zasygnalizować, że kryteria, na które powoływał się pracodawca w toku procesu, nawet przy przyjęciu do porównania wszystkich magazynierów Biblioteki, nie dawałyby podstaw do zwolnienia właśnie powoda. Przede wszystkim, jeśli chodzi o kryterium wieku, to w tym czasie zatrudnione były u strony pozwanej osoby znacznie młodsze od powoda, którym z uwagi na sytuację na rynku pracy byłoby zdecydowanie łatwiej od powoda znaleźć zatrudnienie i w razie potrzeby przekwalifikować się. Osobom tym nie wypowiedziano stosunku pracy i po zwolnieniach w 2011 r. przedłużono im umowy na dalsze okresy. Wyjaśnienia, jakoby nieracjonalne byłoby zwalnianie tych osób, a zatrzymanie powoda, bo powód wymagałby dodatkowego przeszkolenia, jest o tyle chybione, że w istocie zrywa ze stosowaniem kryterium, które sam pracodawca uznał za decydujące i jedyne w przypadku powoda (a więc z kryterium socjalnym, nawiązującym do sytuacji pracownika na rynku pracy). Ponadto dziwi teza, że powód wymagałby przeszkolenia, aby przejąć obowiązki K. W., skoro sam go wdrażał do wykonywania tych obowiązków i szkolił w tym zakresie. Natomiast jeśli chodzi o kryteria predyspozycji zawodowych, jakości świadczonej pracy i dyspozycyjności, Sąd stwierdził, że z jednej strony pracodawca nie ma żadnych dowodów potwierdzających, że to właśnie zła jakość pracy powoda doprowadziła do wystąpienia uchybień w funkcjonowaniu magazynów (...) (takich jak nieprawidłowe postępowanie z rewersami, wypożyczenia poza Bibliotekę, niezabezpieczenie czasopism), a z drugiej strony w toku postępowania stwierdzono, że u strony pozwanej zatrudnione były osoby o wiele mniej dyspozycyjne (z uwagi np. na stan zdrowia) od powoda, którym wszakże nie wypowiedziano stosunku pracy.

W tej sytuacji wypowiedzenie powodowi stosunku pracy Sąd uznał za wadliwe, z uwagi na nieprawidłowe, nieczytelne i niekonsekwentne przeprowadzenie procedury typowania powoda do zwolnienia. Powództwo zatem co do zasady zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd rozważył wobec tego, czy celowym było orzekanie przywrócenia powoda do pracy. Zdaniem Sądu strona pozwana nie przedstawiła żadnych okoliczności świadczących przekonująco o niecelowości takiego rozstrzygnięcia. Co prawda, powoływała się na negatywną ocenę świadczonej przez powoda pracy, na jego niedbalstwo i nieodpowiedzialność w postępowaniu z cennymi zbiorami Gabinetu Ś.-Łużyckiego – lecz zdaniem Sądu zarzuty te w istocie nie były oparte na żadnych konkretnych podstawach. Odnośnie przeprowadzonego skontrum oraz stanu magazynów (...), potwierdzonego w sprawozdaniu kierownika Czytelni Zbiorów Specjalnych ze stycznia 2012 r., świadek I. D. wyjaśniła (k.293-295), że nie można z nich wywieść takich wniosków, jakie powołuje strona pozwana. Wskazała, że prace porządkowe są prowadzone w magazynach bibliotecznych na bieżąco, gdyż zdarzają się np. sytuacje błędnego odłożenia książek. Wyjaśniła, że księgozbiór Gabinetu jest duży, magazyny są trudne, np. z uwagi na to, że ich powierzchnia jest zbyt mała, w związku z tym są problemy z uporządkowaniem książek. Potwierdziła, że zbiory czasopism nie były oprawione i były składowane na podestach na podłodze, ale wyjaśniła, że nie wynikało to z błędnych decyzji powoda, tylko z braku miejsca (oraz – jak wyjaśniał powód – z braku środków na oprawę i z likwidacji szkoły introligatorskiej). Wskazała, że sytuacje błędnego wypełnienia rewersu zdarzają się także w innych jednostkach. Zeznała, że jej zdaniem nie można jednoznacznie stwierdzić, czy to powód (lub inny magazynier) odpowiada za ewentualne uchybienia stwierdzone w Gabinecie Ś.-Łużyckim, w szczególności za braki względne lub bezwzględne. To samo zeznał również zresztą przedstawiciel strony pozwanej. W tej sytuacji trudno podzielić stanowczą i kategorię postawę pracodawcy, który zarzuca właśnie powodowi odpowiedzialność (bądź współodpowiedzialność) za uchybienia stwierdzone w Gabinecie Ś.-Łużyckim – nie sposób bowiem stwierdzić czy brakujące książki wydał poza magazyn powód oraz czy to jego obciążają braki w dokumentacji dotyczącej ruchu zbiorów; jeśli zaś chodzi o pozostałe zarzuty, to nie dotyczą one zagadnień, na które powód miałby realny wpływ. Nie miał bowiem możliwości ani uzyskania dodatkowego miejsca na zbiory, ani też nie decydował o skierowaniu czasopism do oprawy. Zważywszy, że obecny kierownik Czytelni Zbiorów Specjalnych – która sporządziła sprawozdanie, na które powołała się strona pozwana konstruując swe zarzuty wobec powoda – tj. świadek I. D. wyjaśniła, że jej zdaniem takich zarzutów nie sposób stawiać, Sąd uznał, że nie zostało wykazane, że powód niewłaściwie wywiązywał się ze swoich obowiązków. Odnośnie zaś skontrum strona pozwana sama przyznała, że nie sposób obecnie ustalić, kiedy i w jakich okolicznościach zaginęły poszczególne pozycje, z czego wynikało ich zaginięcie oraz kto za nie odpowiadał. Ponadto skontrum przeprowadzane jest co 10 lat (a ustalenie, że konkretna pozycja jest tzw. brakiem bezwzględnym wymaga, aby **dwukrotnie** stwierdzono jej brak w zbiorach), a zatem zaginięcie książek mogło mieć miejsce w bardzo długim okresie, w którym do zbiorów dostęp miały liczne inne osoby poza powodem.

Sąd wziął pod uwagę, że powód nienagannie wykonywał swe obowiązki pracownicze wobec strony pozwanej przez bardzo długi okres, ciesząc się przez ten cały okres dobrą opinią u pracodawcy. Powód – co wynika z zeznań świadków – był osobą angażującą się w swoją pracę, rozwijającą się zawodowo i z oddaniem poświęcającą się m.in. ochronie zbiorów strony pozwanej, o czym świadczyła jego postawa w czasie powodzi. Powód związał całą swoją dotychczasową karierę zawodową ze stroną pozwaną, a w czasie zatrudnienia był wielokrotnie nagradzany, nie był natomiast nigdy karany ani nie było zastrzeżeń do jego pracy. Wobec tego w ocenie Sądu przywrócenie powoda do pracy było możliwe, celowe i w pełni zgodne z zasadami współżycia społecznego. Podkreślenia wymaga przy tym, że w świetle przywołanych wcześniej przepisów, uwzględnienie żądania przywrócenia do pracy powinno być **zasadą**, od której odstąpić można tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże w sposób przekonujący, że przywrócenie pracownika do pracy jest niecelowe lub niemożliwe – czego w niniejszej sprawie strona pozwana nie uczyniła.

Z tych względów Sąd orzekł jak w punkcie I wyroku.

O niepokrytych kosztach sądowych (a zatem o opłacie sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był z mocy ustawy zwolniony) Sąd orzekł w oparciu o art. 113 u.k.s.c., obciążając nimi stronę pozwaną jako przegrywającą sprawę.

Zarządzenie:

1. odnotować;
2. odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi strony pozwanej;

3. kal. 14 dni