

Sygn. akt X P(upr) 776/11

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Wrocław, 15 marca 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieście Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu w składzie:

Przewodniczący SSR Alicja Rudnicka

Ławnicy Grażyna Kościńska, Urszula Kulesza

Protokolant Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 15 marca 2013 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa **M. Ś. (1)**

przeciwko **U. W. we W.**

o odszkodowanie

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powódki kosztami postępowania.

Sygn. akt X Pupr 776/11

UZASADNIENIE

W dniu 27 czerwca 2011 r. powódka M. Ś. (1) złożyła pozew, w którym domagała się zasądzenia na jej rzecz od strony pozwanej (...) kwoty 6 590 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 8 czerwca 2011 r. tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika.

W uzasadnieniu pozwu podała, że w dniu 7 czerwca 2011 r. rozwiązała z U. (...)Instytutem (...)umowę o pracę na czas nieokreślony bez zachowania okresu wypowiedzenia. Przyczyną jej decyzji było rażące naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika w postaci braku wynagrodzenia związanego z podwyższeniem kwalifikacji zawodowych, mimo uzyskania przez nią stopnia doktora. Powódka wskazała, że pomimo 20 letniego stażu pracy u pracodawcy otrzymała podwyżkę tylko jeden raz. Jako kolejną przyczynę rozwiązania umowy o pracę podała dyskryminację powódki, której pracodawca powierzał zadania umniejszające jej kwalifikacje zawodowe, dyskredytujące zdobytą wiedzę oraz uniemożliwiające jej wykorzystanie zdobytych umiejętności. Dodatkowo powódka podniosła, że pracodawca nie zapewniał jej bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

W odpowiedzi na pozew (k. 53-54) strona pozwana (...) we W. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu strona pozwana podała, że zarzuty powódki dotyczące rażącego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków pracowniczych nie znajdują uzasadnienia. Pozwana wskazała, że (...) nie podnosi

automatycznie wynagrodzenia osobom uzyskującym tytuł lub stopień naukowy, a wynagrodzenie jest uzależnione od stanowiska pracy i kategorii zaszeregowania oraz, że powódka nie posiadała stopnia naukowego. Dodatkowo podniosła, że powódka otrzymywała zadania odpowiadające jej stanowisku pracy oraz, że miała zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. Ś. (2) została zatrudniona u strony pozwanej Uniwersytecie (...) na podstawie umowy o pracę z dnia 4 maja 1987 r. na okres próbny dwóch tygodni do dnia 17 maja 1987 r., a następnie na podstawie umowy o pracę z dnia 18 maja 1987 r. na czas nieokreślony na stanowisko samodzielnego biologa.

Dowód: umowa o pracę z dnia 4.05.1987 r., k. 22

umowa o pracę z dnia 18.05.1987 r., k. 23

Do obowiązków powódki należała pomoc w pracach naukowo-badawczych oraz pomoc w pracach organizacyjnych i w prowadzeniu zajęć dydaktycznych, w tym m.in. układanie planów zajęć dla studentów stacjonarnych i zaocznych oraz koordynacja wykorzystywania pomieszczeń dydaktycznych. Zakres obowiązków powódki w czasie jej zatrudnienia nie uległ zmianie mimo objęcia przez nią stanowiska starszego specjalisty, a jedynie zakres ten został uszczegółowiony przez pracodawcę.

Dowód: akta osobowe powódki, w szczególności karta stanowiska pracy (część B k. 4, 16, 32-33, 49-40, 63-64)

zeznania świadka B. S., k. 132

zeznania świadka J. K. (1), k. 135

Wynagrodzenie powódki ustalane było początkowo w oparciu o wydawane przez Ministra Edukacji Narodowej zarządzenia a następnie na podstawie rozporządzeń Ministra Edukacji Narodowej w sprawie zasad wynagradzania pracowników szkół wyższych.

Początkowo powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze według 10 kategorii zaszeregowania pracowników. Od roku 1991 r. do lutego 2008 r. otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze według kategorii 11, natomiast od dnia 1 marca 2008 r. z uwagi na objęcie stanowiska starszego specjalisty zmieniono powódce kategorię zaszeregowania na 14.

Dowód: informacje strony pozwanej w sprawie wysokości wynagrodzenia, k. 24-37

Z uwagi na charakter wykonywanej pracy od 2007 r. u powódki obserwowano zmiany typu wyprysku na skórze opuszków palców rąk, szczególnie dłoni prawej, które od marca 2008 r. uległy zaostrzeniu.

Po otrzymaniu informacji o podejrzeniu choroby zawodowej pracodawca powierzył powódce stanowisko starszego specjalisty i wyeliminował z zakresu obowiązków powódki wszystkie prace, w których powódka miałaby kontakt ze szkodliwymi dla niej czynnikami, przede wszystkim usunięto z zakresu jej obowiązków preparowanie zwierząt oraz przygotowanie preparatów histologicznych.

W dniu 13 stycznia 2009 r. lekarz orzecznik medycyny pracy rozpoznał u powódki chorobę zawodową: alergiczne kontaktowe zapalenie skóry i na stałe przeciwwskazał kontaktu z czynnikami alergizującymi powodującymi schorzenie.

Decyzją nr 9/09 z dnia 16 lutego 2009 r. Państwowy Powiatowy Inspektor Sanitarny stwierdził u powódki orzeczoną chorobę zawodową.

Dowód: akta osobowe powódki, w szczególności decyzja nr 9/09, część C k. 7-8

zeznania świadka E. S., k. 102

zeznania świadka J. K. (1), k. 136

W dniu 16 kwietnia 2009 r. powódce został nadany stopień naukowy doktora.

Dowód: informacja o nadaniu stopnia naukowego doktora znajdująca się w aktach osobowych powódki, część A k. 55

Z uwagi na otrzymany stopień naukowy M. Ś. (1) liczyła na nagrodę rektorską wobec przedstawienia jej pracy doktorskiej do wyróżnienia. Powódka nie opublikowała jednak obronionej pracy doktorskiej.

Dowód: zeznania świadka B. S., k. 132

zeznania świadka J. K. (2), k. 135

Przyznanie nagrody rektorskiej zależało od decyzji Rektora (...). Formalnymi wymogami koniecznymi do przyznania takiej nagrody są: wniosek komisji ds. przewodów doktorskich o przyznanie pracownikowi nagrody oraz opublikowanie przez pracownika pracy doktorskiej w całości lub w części.

Dowód: zeznania świadka B. S., k. 132

zeznania świadka J. K. (2), k. 135

Powódka nie otrzymała nagrody za obronę pracy doktorskiej.

Dowód: zeznania świadka B. S., k. 132

zeznania świadka J. K. (2), k. 135

Po obronie pracy doktorskiej powódka zwróciła się do swojego bezpośredniego przełożonego o podwyżkę, nie złożyła jednak oficjalnego pisma do pracodawcy w tej sprawie. (okoliczność bezsporna)

Pracodawca nie był zobligowany do podwyższenia wynagrodzenia pracownikom, którzy uzyskali tytuł naukowy.

Dowód: zeznania świadka E. S., k. 101

Mimo uzyskania tytułu naukowego doktora pracodawca nie podwyższył powódce wynagrodzenia. M. Ś. (1) nie dostała również awansu ani nie zaproponowano jej nowego stanowiska pracy. Nie zmienił się również zakres obowiązków.

Dowód: zeznania świadka B. S., k. 132

zeznania świadka J. K. (2), k. 135

W lipcu 2010 r. z uwagi na zaangażowanie dr J. Ł. w koordynację projektu unijnego „Kapitał ludzki – Ekologia, innowacyjne nauczanie” strona pozwana poleciła pisemnie powódce oraz dwóm innym wskazanym pracownikom ułożenie semestralnego harmonogramu zajęć.

Dowód: informacja strony pozwanej z dnia 22.07.2010 r., k. 38

Powódka, nie zgadzając się na wykonywanie obowiązków o takim charakterze, skierowała w dniu 10 sierpnia 2010 r. do Rektora (...) pismo, w którym zwróciła się z prośbą o jego interwencję w tej sprawie, wskazując, że taki rodzaj poleconych jej zadań stoi w sprzeczności z jej umiejętnościami, posiadaną przez nią wiedzą i ambicjami zawodowymi.

Jako argument przemawiający za tym, że nie może wykonywać dodatkowych obowiązków, powódka wskazała swój nienajlepszy stan zdrowia – zmiany na rękach spowodowane wieloletnim kontaktem z papierem oraz koniecznością kserowania dokumentów.

Dowód: pismo powódki z dnia 10.08.2010 r., k. 39-40

W listopadzie 2010 r. strona pozwana zaproponowała powódce rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z uwagi na reorganizację (...) i likwidację jej stanowiska pracy.

Dowód: zeznania świadka B. S., k. 132-133

W okresie od 30 sierpnia 2010 r. do 15 listopada 2010 r. oraz od 1 grudnia 2010 r. do 31 maja 2011 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Dowód: akta osobowe powódki, w szczególności zwolnienia lekarskie, część A k. 61-71

W wyniku skierowania przez pracodawcę na okresowe badania lekarskie w dniu 31 maja 2011r. powódka uzyskała zaświadczenie, z którego wynikało, że brak jest przeciwwskazań do wykonywania przez nią pracy na stanowisku starszego specjalisty.

Dowód: zaświadczenie lekarskie, k. 47

Pismem z dnia 7 czerwca 2011 r. E. Ś. rozwiązała z Uniwersytetem (...) umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, wskazując na rażące naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, które miało polegać na nieprzyznaniu powódce podwyżki mimo uzyskania przez nią stopnia doktora oraz dyskryminowaniu powódki jako pracownika poprzez powierzanie jej zadań umniejszających jej kwalifikacjom zawodowym, dyskredytujących zdobytą wiedzę oraz uniemożliwiających jej wykorzystanie zdobytych umiejętności. Dodatkowo powódka wskazała, że pracodawca nie zapewniał jej bezpiecznych i higienicznych warunków pracy nienarządzających jej zdrowia na zachorowanie oraz powodujących pogłębianie choroby zawodowej.

Jednocześnie w piśmie z dnia 7 czerwca 2011 r. powódka zawarła wezwanie do zapłaty odszkodowania w wymiarze trzymiesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop oraz uregulowania pozostałych świadczeń wynikających z kodeksu pracy.

Dowód: pismo z dnia 7.06.2011 r., k. 42

W odpowiedzi na pismo powódki, strona pozwana w dniu 13 czerwca 2011 r. poinformowała pisemnie powódkę, iż brak jest podstaw do zastosowania przez nią tego trybu rozwiązania umowy o pracę i odmówiła wypłaty odszkodowania, wskazując, że nie zaistniały okoliczności, które potwierdzałyby przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Strona pozwana poinformowała dodatkowo, iż nie dysponuje środkami finansowymi na podwyżki dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi związane z uzyskiwaniem przez nich stopni naukowych. Wskazała, że powódka nie zajmowała stanowiska naukowego i nie pretendowała do zajmowania takiego stanowiska. Co do zarzutów powódki dotyczących jej choroby zawodowej, podniosła, że uwagi na stwierdzoną chorobę zawodową powódce został zmieniony zakres obowiązków, co wiązało się przede wszystkim z usunięciem dotychczasowych obowiązków związanych z preparowaniem martwych zwierząt oraz przygotowaniem preparatów histologicznych, narażających na kontakt z alergenami.

Dowód: pismo z dnia 13.06.2011 r., k. 43

M. Ś. (1) zatrudniona była u pozwanego w okresie od 4 maja 1987 r. do dnia 7 czerwca 2011 r. W chwili rozwiązania umowy o pracę powódka zajmowała stanowisko samodzielnego biologa, starszego specjalisty.

Dowód: świadectwo pracy, k. 44

zeznania świadka B. S., k. 131

Powódka była pracownikiem technicznym z dorobkiem naukowym. Stanowisko zajmowane przez powódkę nie było stanowiskiem naukowym.

Powódka nie stawiała w otwartych konkursach na etaty naukowo-dydaktyczne ogłaszanych na Wydziale.

Dowód: zeznania świadka E. S., k. 101-102

zeznania świadka B. S., k. 132

przesłuchanie powódki, k. 157 - 159

Powódka nigdy nie zgłaszała pracodawcy jakichkolwiek przejawów dyskryminacji ze strony przełożonych ani nie informowała o niewłaściwych warunkach pracy.

Dowód: zeznania świadka J. K. (1), k. 136

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki z trzech ostatnich miesięcy zatrudnienia wynosiło 2 195,20 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie strony pozwanej, k. 57

Powódka miała wyznaczone miejsce pracy przez cały okres wykonywania pracy. Jedynie w czasie remontu zajmowanych przez pracowników pomieszczeń prowadzonego przez pracodawcę w ostatnim okresie zatrudnienia powódki, zostało jej wyznaczone miejsce w bibliotece, gdzie otrzymała swoje biurko. Nowe miejsca, w których mieli siedzieć pracownicy przez okres remontu przygotowali pracownicy administracyjni.

Dowód: zeznania świadka B. S., k. 133

zeznania świadka J. K. (1), k. 135

zeznania świadka D. T., k. 155

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie przedstawionych przez strony dokumentów, albowiem prawdziwość zawartych w nich danych oraz rzetelność ich sporządzenia nie budziła wątpliwości Sądu i nie była kwestionowana przez same strony. Sąd dokonał ponadto ustaleń faktycznych na podstawie zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, którym dał wiarę w całości, ich relacje były, bowiem spójne i układały się w logiczną całość, a ponadto korespondowały ze sobą wzajemnie.

Przechodząc do właściwych rozważań prawnych, wskazać należy, iż powódka wywodziła swoje roszczenie z przepisu art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. Wskazana podstawa rozwiązania umowy o pracę realizuje postulaty doktryny dotyczące możliwości rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z powodu szczególnie ciężkich uchybień pracodawcy wobec ciążących na nim powinności, zaś możliwość domagania się przez pracownika odszkodowania wynika z konieczności zrekompensowania mu - przy rozwiązaniu stosunku pracy - szkody, jakiej doznał ze strony pracodawcy.

Ustawodawca nie wskazał, co należy do kategorii „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy względem pracownika”, bliższe wyjaśnienie tego zwrotu stało się, więc przedmiotem zainteresowania doktryny i orzecznictwa.

W wyroku z dnia 10 listopada 2010 r., sygn. akt I PK 83/10 (LexPolonica nr 2575069), Sąd Najwyższy zdefiniował, że określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” w art. 55 § 1¹ k.p. oznacza naruszenie przez pracodawcę (osobę, za którą pracodawca ponosi odpowiedzialność) z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa obowiązków wobec pracownika, stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze. Dla pełnej jasności Sąd Najwyższy wyjaśnił, że w pewnych sytuacjach zagrożenie istotnych interesów pracownika może wynikać z samych podmiotowych okoliczności naruszenia obowiązków, np. dużego nasilenia złej woli pracodawcy (osoby działającej za pracodawcę) umyślnie naruszającego prawa pracownika. Jednocześnie warto przypomnieć, że zostały wydane również judykaty, zgodnie z którymi zachowanie pracodawcy, aby mogło uzyskać kwalifikację „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy względem pracownika” musi charakteryzować się winą umyślną lub rażącym niedbalstwem.

Judykatura nie sformułowała jeszcze zasadniczego katalogu obowiązków, które mogłyby stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy w tym trybie. Jednakże do katalogu podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika należy zaliczyć przede wszystkim te, które znajdują odzwierciedlenie w podstawowych zasadach prawa pracy, tj. szanowanie godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 11¹), równe traktowanie pracowników oraz niedyskryminowanie ich (art. 11² i 11³), wynagradzanie pracowników zgodnie z ustalonymi zasadami (art. 13), przestrzeganie przepisów chroniących prawo pracownika do wypoczynku (dziennego, tygodniowego, rocznego - art. 14), przestrzeganie prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 15), ułatwianie pracownikom podnoszenia kwalifikacji (art. 17). Ponadto za podstawowe obowiązki pracodawcy trzeba dodatkowo uznać te z nich, które stanowią o istocie stosunku pracy, a zatem obowiązek: zapewnienia realnego zatrudnienia, przejścia na siebie ryzyka związanego z prowadzeniem przedsięwzięcia gospodarczego, zgłoszenia pracownika do ubezpieczenia społecznego (por. Kodeks pracy. Komentarz R. M., G. M., R. K. A. komentarza do dz. DRUGI roz. II oddz. 5 art. 55: M. G., LexPolonica 2012).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, przypomnieć należy, że główny zarzut powódki, w którym M. Ś. (1) upatrywała ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy względem pracownika, dotyczył braku gratyfikacji finansowej ze strony pracodawcy mimo uzyskania przez powódkę stopnia doktora, w szczególności niepodwyższenie jej z tego tytułu wynagrodzenia.

Zarzut ten okazał się jednak chybiony, gdyż wskazywanego przez powódkę zachowania pracodawcy w okolicznościach przedmiotowej sprawy, nie można w ogóle zakwalifikować jako naruszenia obowiązków wobec pracownika.

Jak już zostało powyżej wskazane jedynie pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie w całości należnego mu wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, nawet jeżeli nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia z przyczyn od siebie niezależnych. Obowiązkiem pracodawcy, bowiem jest terminowe wypłacanie wynagrodzenia, a nie uzyskiwanie na to wynagrodzenie środków finansowych (analogicznie Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001, nr 16, poz. 516). Tylko w takiej sytuacji można, więc mówić o naruszeniu przez pracodawcę jego obowiązku związanego z koniecznością wypłaty należnych pracownikowi świadczeń.

Natomiast z przeprowadzonego w niniejszej sprawie postępowania dowodowego wynikało, iż strona pozwana terminowo wypłacała powódce wynagrodzenie za pracę w wysokości wynikającej z odpowiednich rozporządzeń. Wypłaty były dokonywane regularnie i w pełnej wysokości. Zauważyć trzeba, iż strona pozwana nie miała realnego wpływu na samą wysokość otrzymywanego przez powódkę wynagrodzenia, która była ustalana odgórnie w oparciu o właściwe rozporządzenia i wynikała z odpowiedniej kategorii zaszeregowania pracownika. Pracodawca nie mógł

decydować o wysokości wynagrodzenia pracowników w sposób dowolny ani przyznawać takiego wynagrodzenia według swojego uznania.

Jak zostało wykazane, początkowo powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze według 10 kategorii zaszeregowania pracowników, następnie od roku 1991 r. do lutego 2008 r. - według kategorii 11, natomiast od dnia 1 marca 2008 r. z uwagi na objęcie stanowiska starszego specjalisty zmieniono powódce kategorię zaszeregowania na 14. Sąd nie dopatrywał się, więc w postępowaniu pracodawcy w tym zakresie żadnych nieprawidłowości, powódka otrzymywała, bowiem podwyżki przy zmianie kategorii zaszeregowania zgodnie z zasadami obowiązującymi na uczelniach publicznych.

Dodatkowo podkreślić trzeba, że pracodawca nie był zobligowany do podwyższenia wynagrodzenia pracownikom, którzy uzyskali tytuł naukowy. (...) nie dysponował środkami finansowymi na podwyżki wynagrodzeń dla pracowników nie będących nauczycielami akademickimi, związanych z samym faktem uzyskania stopni naukowych. Obowiązek podwyższenia wynagrodzenia w takim wypadku nie wynikał ani z Regulaminu Pracy, ani z Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 22 grudnia 2006 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej (Dz. U. 2006, Nr 251, poz. 1852 z późn. zm.).

Również dalsze zarzuty powódki, w których podnosiła, że pracodawca powinien wypłacić jej nagrodę wobec przedstawienia jej pracy doktorskiej do wyróżnienia, okazały się chybione. Powódka oczekiwała uzyskania takiej nagrody, jednakże nie zostały spełnione wszystkie wymogi formalne niezbędne do jej uzyskania, albowiem poza koniecznością złożenia wniosku przez komisję ds. przewodów doktorskich, niezbędne było opublikowanie przez pracownika pracy doktorskiej w całości lub w części. Natomiast powódka nie opublikowała obronionej przez siebie pracy. Co więcej, przyznanie takiej nagrody nie było obligatoryjne i zależało jedynie od uznania Rektora (...), który decydował o takim wyróżnieniu w ramach przyznanych mu kompetencji. Skoro, więc pracodawca nie miał bezwzględного obowiązku wypłaty takiej nagrody za wyróżnienie pracy doktorskiej i powódka nie spełniła wszystkich niezbędnych do jej uzyskania wymogów, to nie można w takim wypadku mówić o naruszeniu przez pracodawcę podstawowych obowiązków pracowniczych.

W kolejnych zarzutach powódka wskazała, iż rozwiązała umowę o pracę również z uwagi na dyskryminację ze strony pracodawcy, który powierzał jej zadania umniejszające jej kwalifikacjom zawodowym. Powódka nie mogła pogodzić się przede wszystkim z faktem, iż w ostatnim okresie zatrudnienia polecano jej przygotowywanie semestralnych harmonogramów zajęć, które to obowiązki powódka wykonywała na początku swojej kariery zawodowej i które zostały następnie powierzone innemu pracownikowi, podczas gdy zadania powódki skupiły się na badaniach laboratoryjnych.

Odnosząc się do tych zarzutów, zauważyć należy, iż od początku zatrudnienia do obowiązków powódki należała nie tylko pomoc w pracach naukowo-badawczych, ale także pomoc w pracach organizacyjnych i w prowadzeniu zajęć dydaktycznych, w tym m.in. układanie planów zajęć dla studentów stacjonarnych i zaocznych oraz koordynacja wykorzystywania pomieszczeń dydaktycznych. Zakres obowiązków powódki w czasie całego jej zatrudnienia nie uległ zmianie. Zatem zlecenie powódce wykonywania zadań należących do zakresu jej obowiązków nie może być traktowane jako jakikolwiek przejaw dyskryminacji. Tym bardziej, że z uwagi na stwierdzoną u powódki chorobę zawodową (alergiczne kontaktowe zapalenie skóry) i konieczność wyeliminowania z zakresu jej obowiązków wszelkich prac, w których powódka miałaby kontakt ze szkodliwymi dla niej czynnikami, pracodawca wyeliminował z zakresu jej obowiązków preparowanie zwierząt oraz przygotowanie preparatów histologicznych. Z uwagi na schorzenie skóry dłoni powódka nie mogła więc wykonywać swoich głównych obowiązków przy pracach naukowo-badawczych, a zatem mimo uzyskanych przez nią kwalifikacji zawodowych, nie mogły być one wykorzystane przez pracodawcę w sposób pełny. Pracodawca zlecał więc powódce takie obowiązki, które mogła wykonywać, nie narażając się na kontakt z czynnikami alergizującymi. Zaś do takich prac należało m. in. sporządzanie harmonogramu zajęć dla studentów. Ponadto ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie wynikało, aby powódka konsultowała się z pracodawcą, co do zakresu obowiązków, które by ją satysfakcjonowały a były możliwe do wykonywania mimo stwierdzonej choroby zawodowej. Co więcej, zwraca uwagę bierna postawa powódki w tym zakresie, gdyż zajmowane

przez nią stanowisko samodzielnego biologa a następnie starszego specjalisty nie było stanowiskiem naukowym, a mimo uzyskania stopnia doktora powódka nie stawiała do otwartych konkursów na etaty naukowo-dydaktyczne, co umożliwiłoby jej pracę z należyтым wykorzystaniem zdobytych przez nią umiejętności.

Nietrafione okazały się również twierdzenia powódki, w których wskazywała na brak bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Przede wszystkim zarzuty M. Ś. (1) w tym zakresie były niezwykle ogólnikowe. Powódka nie wyjaśniła bowiem, czego pracodawca nie dopilnował w zakresie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, podnosząc jedynie, że nie zapewnił jej jakichkolwiek bezpiecznych warunków pracy nie narażających jej stanu zdrowia na zachorowanie oraz pogłębianie już nabytej choroby zawodowej. W toku postępowania powódka podkreślała przede wszystkim, iż w czasie zatrudnienia u strony powodowej wykonywała pracę w małym, zagrzybionym pomieszczeniu. Natomiast z postępowania dowodowego wynikało, iż w ostatnim okresie swojego zatrudnienia wykonywała pracę przy biurku ustawionym w bibliotece strony pozwanej.

Podkreślenia wymaga, iż konieczność posługiwania się czynnikami szkodliwymi oraz przebywania w pomieszczeniach laboratoryjnych, w których występowały szkodliwe dla powódki alergeny, związana była z charakterem jej pracy, gdyż była to przede wszystkim praca naukowo-badawcza, z czego też powódka doskonale zdawała sobie sprawę. Powódka otrzymywała nawet odpowiedni dodatek za pracę w warunkach szkodliwych, a zatem miejsce pracy i jej warunki były odpowiednie do jej stanowiska pracy. Nie uszło przy tym uwadze Sądu, iż z chwilą wykrycia u powódki choroby zawodowej, pracodawca niezwłocznie wyeliminował z zakresu jej obowiązków te prace, które wiązały się z koniecznością długotrwałego przebywania w warunkach dla niej niezdrowych.

Także brak w ostatnim okresie zatrudnienia stałego miejsca pracy i konieczność tymczasowego wykonywania przez powódkę pracy w bibliotece pracodawcy, nie może być zakwalifikowana jako niezapewnienie jej bezpiecznych warunków pracy. Sytuacja taka bowiem związana była z prowadzonym przez pracodawcę remontem dotychczasowego miejsca pracy powódki. Zatem wyznaczenie powódce pracy przy biurku w bibliotece, należy uznać za usprawiedliwione posunięcie pracodawcy, który mimo niedogodności podejmował próby zapewnienia jak najbardziej komfortowych warunków pracy.

Z uwagi na powyższe, nie dopatrując się ciężkiego naruszenia przez stronę pozwaną podstawowych obowiązków pracowniczych, Sąd w punkcie I powództwo o zapłatę odszkodowania oddalił.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c., odstępując w punkcie II wyroku od obciążania powódki tymi kosztami. Orzekając w tym zakresie, Sąd miał na względzie, iż powódka jest obecnie osobą bezrobotną. Sąd uznał więc, że sytuacja materialna powódki uzasadnia decyzję o odstąpieniu od nakładania na nią kosztów postępowania, w tym kosztów opłaty od pozwu.