

Sygn. akt X P 1046/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 kwietnia 2017r.

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

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marcin Szajner

Ławnicy: M. Z., K. K.

Protokolant: Monika Biegańska

po rozpoznaniu w dniu 21 kwietnia 2017r . we Wrocławiu

przy udziale -

sprawy z powództwa A. N.

przeciwko (...) Samodzielny Publiczny

Zakład Opieki Zdrowotnej we W.

o odszkodowanie w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę za

wypowiedzeniem

I. zasądza od strony pozwanej (...) Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej we W. na rzecz powódki A. N. kwotę: 9.472, 74 zł brutto (dziewięć tysięcy czterysta siedemdziesiąt dwa złote siedemdziesiąt cztery grosze) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 29 stycznia 2016r do dnia zapłaty tytułem odszkodowania w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie;

III. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia- Śródmieścia) kwotę 474 zł tytułem opłaty od pozwu od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy;

IV. wyrokowi w punkcie I sentencji wyroku nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości kwoty 3.157,50 zł brutto.

UZASADNIENIE

Pozwem z 7 grudnia 2015 r. (data prezentaty), skierowanym przeciwko (...) Samodzielny Zakład Opieki Zdrowotnej we W., powódka A. N. odwołała się od wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony wnosząc o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne oraz o zasądzenie od strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swoje żądania, powódka podniosła, że zawarła ze stroną pozwaną dwie umowy o pracę na czas określony, a następnie umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku starszego technika rtg.

30 grudnia 2015 r. pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upłynął 29 lutego 2016 r., jako przyczynę wskazując likwidację stanowiska pracy.

Powódka wskazała, że w 2014 r. wraz z K. C. zostały poinformowane o możliwości likwidacji ich stanowisk pracy. Jednocześnie pracodawca zaproponował im pracę na innych stanowiskach, w tym na stanowisku rejestratorek medycznych. Jednak pomimo funkcjonowania dwóch wolnych wakatów na stanowisku rejestratorek medycznych nie zostały na nie przeniesione, przy czym wykonując swoje dotychczasowe obowiązki miały dyżury w rejestracji.

Powódka podniosła, że w 2015 r. strona pozwana zatrudniła dwie nowe osoby na stanowiska rejestratorek medycznych, mimo tego, że wcześniej zaproponowano jej pracę na tym stanowisku i posiadała wiedzę, że jej dotychczasowe stanowisko może zostać zlikwidowane.

Powódka podniosła, że do października 2014 r. pracowała w pracowni rtg jako technik rtg, a od listopada 2014 r. została przeniesiona do pracowni ekg. Natomiast w 2015 r. strona pozwana zatrudniła nowego pracownika na stanowisko technika rtg w pracowni rtg, a więc na stanowisko, które do października 2014 r. sama zajmowała.

Powódka wskazała, że została przeniesiona do pracowni ekg, bowiem jedna z osób zatrudnionych w tej pracowni przeszła na emeryturę, a druga osoba w tym czasie przebywała na urlopie macierzyńskim. 3 września 2015 r. osoba ta wróciła z urlopu macierzyńskiego ale nie do pracowni ekg, gdzie pracowała przed urodzeniem dziecka, tylko do pracowni rtg, w której powódka pracowała do listopada 2014 r.

Powódka zwróciła uwagę, że strona pozwana wypowiedziała jej umowę o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy, mimo, że na stanowisko technika rtg w pracowni rtg zatrudniła inną osobę a jednocześnie istniała możliwość przeniesienia jej na stanowisko rejestratorki medycznej (k. 2-4).

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz 17,00 zł tytułem zwrotu opłaty skarbowej od pełnomocnictwa procesowego.

Uzasadniając swoje stanowisko, strona pozwana zarzuciła, że nie sposób zgodzić się ze stanowiskiem przedstawionym przez powódkę w pozwie. Przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy, w związku ze zmianami organizacyjnymi w szpitalu. Zakład Radiologii Lekarskiej i Diagnostyki Obrazkowej z uwagi na ujemny wynik finansowy, jak wiele innych komórek organizacyjnych szpitala został objęty programem naprawczym. W konsekwencji zmian organizacyjnych zlikwidowano stanowisko pracy powódki. Osoby do zwolnienia zostały wskazane po dokonaniu oceny, przy czym ocenie podlegały następujące kryteria kwalifikacje pracownicze, współpraca i współdziałanie w zespole, postawa wobec zmian oraz identyfikacja z zadaniami i celami szpitala.

Strona pozwana zarzuciła, że żaden z pracowników działu kadr nie ma wiedzy, aby w 2014 r. powódce proponowano stanowisko rejestratorki medycznej. Na powyższą okoliczność brak jest również jakiegokolwiek dokumentacji. Niezależnie od powyższego, w okresie procedowania zwolnienia powódki skład zespołu rejestratorek medycznych pozostał niezmienny.

Wskazana przez powódkę osoba, która miała zostać zatrudniona na jej miejsce w pracowni rtg, została zatrudniona 4 maja 2015 r. na zastępstwo innego pracownika w związku z jego długotrwałą nieobecnością. Po powrocie pracownika do pracy nowo zatrudniona osoba zostanie zwolniona. Natomiast, przeniesienie powódki do innej pracowni (ekg) nie jest tożsame ze zmianą stanowiska pracy.

Ponadto, przed wypowiedzeniem powódce umowy o pracę zwrócono się do związków zawodowych z informacją o zamiarze rozwiązania z powódką stosunku pracy. Wobec braku sprzeciwu ze strony organizacji związkowych, po upływie ustawowego terminu wręczono powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem jako przyczynę wskazano likwidację stanowiska pracy (k. 15-16).

Na rozprawie 6 kwietnia 2016 r. powódka zmodyfikowała roszczenie pozwu w ten sposób, że w miejsce uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne wniosła o zasądzenie 9.472,74 zł brutto tytułem trzymiesięcznego odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

Powódka, A. N., była zatrudniona u strony pozwanej (...) Samodzielny Zakład Opieki Zdrowotnej we W., w okresie od 21 kwietnia 2008 r. do 29 lutego 2016 r. początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, a następnie na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku starszego technika rtg.

Pismem z 30 listopada 2015 r. wręczonym powódce tego samego dnia strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano likwidację stanowiska pracy.

Przed wypowiedzeniem umowy o pracę strona pozwana zwróciła się do związków zawodowych z informacją o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę. Jako przyczynę wskazano likwidację stanowiska pracy.

W związku z rozwiązaniem stosunku pracy powódka otrzymała odprawę pieniężną.

Bezpośrednim przełożonym powódki był kierownik zespołu techników P. C., a pośrednim kierownik Zakładu Radiologii Lekarskiej i Diagnostyki Obrazowej P. J. (1). Nieformalnym zastępcą P. C. w czasie jego nieobecności była G. K..

Dowody:

- Okoliczności bezsporne.

Do zakresu obowiązków powódki na zajmowanym stanowisku należało:

1. Przestrzeganie odpowiednich przepisów i regulaminów.
2. Wykonywanie wszystkich powierzonych obowiązków terminowo, sumiennie i zgodnie z obowiązującymi przepisami.
3. Wykonywanie powierzonych zadań zgodnie z poświadczonymi kompetencjami.
4. Stałe przebywanie w godzinach pracy w obrębie przydzielonego stanowiska.
5. Współdziałanie z innymi członkami zespołu w celu zapewnienia pacjentom właściwej diagnostyki.
6. Stałe doskonalenie umiejętności zawodowych wraz z prowadzeniem szkolenia wśród pozostałego zespołu techników elektroradiologii.
7. Dbanie o porządek na powierzonym stanowisku pracy, tak aby zachować obowiązujący stan sanitarno-epidemiologiczny oraz estetykę miejsca pracy.
8. Należyte użytkowanie aparatury radiologicznej wraz z oprzyrządowaniem dodatkowym.
9. Kontrola stanu sprzętu technicznego a w przypadku awarii postępowanie zgodnie z ustaloną procedurą.

10. Przygotowywanie dokumentacji medycznej związanej z wykonywaną procedurą.

11. W razie konieczności rejestrowanie pacjentów w systemie zgodnie z wytycznymi określonymi w Rozporządzeniu Ministra Zdrowia w sprawie rodzajów i zakresu dokumentacji medycznej oraz sposobie jej przetwarzania w zakresie pracowni diagnostycznych.

12. Wykonywanie badań okresowych zgodnie z obowiązującym terminem.

13. W razie konieczności dostarczanie do magazynu Zakładu oraz Pracowni Diagnostycznych materiałów niezbędnych do przeprowadzenia procedur medycznych.

14. Wykonywanie innych poleceń Kierownika Zakładu Radiologii Lekarskiej i Diagnostyki Obrazowej niezbędnych do prawidłowego funkcjonowania pracowni diagnostycznych.

Poza zakresem obowiązków kierownika zespołu, zakresy obowiązków pozostałych techników rtg, były takie same jak powódki.

Dowody:

- Uwierzytelnione kserokopie zakresów obowiązków techników rtg – karta 119-135.

Kwalifikacje zawodowe techników radiologii były porównywalne.

Powódka ukończyła medyczne studium zawodowe w zawodzie technik elektrokardiolog.

Od 9 lipca 1982 r. do 28 marca 1987 r. powódka pracowała w ZOZ W. na stanowisku technika RTG.

Od 6 kwietnia 1987 r. do 30 września 1987 r. powódka pracowała w (...) L. na stanowisku technika RTG.

Od 1 października 1987 r. do 10 listopada 1998 r. powódka pracowała w WS L. na stanowisko technika RTG.

Od 15 stycznia 1999 r. do 19 kwietnia 2008 r. w (...) we W. na stanowisku technika EKG.

20 listopada 2013 r. powódka uzyskała certyfikat w dziedzinie ochrony radiologicznej pacjenta w zakresie FT.

W grudniu 2013 r. strony zawarły umowę cywilnoprawną, w ramach której strona pozwana pokryła koszty szkolenia powódki w zakresie ochrony radiologicznej pacjenta.

Dowody:

- Zeznania świadka K. C. złożone na rozprawie 17.06.2016 r.,
- Dyplom Ukończenia Medycznego Studium Zawodowego, świadectwa pracy; certyfikat nr (...); umowa nr (...) – w aktach osobowych powódki,
- Zestawienie wykształcenia techników rtg –karta 79-80,
- Wykaz pracowników w grupie techników rtg – karta 117-v. 117.

Z przyczyn ekonomicznych od dłuższego czasu u strony pozwanej przeprowadzane są zamiany organizacyjne związane między innymi z redukcją etatów.

Dowody:

- Zeznania świadka E. B. złożone na rozprawie 17.06.2016 r.

Począwszy od 2 lipca 2014 r., w związku ze zmianą ustawy z 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej, pracowników zatrudnionych na stanowiskach techników rtg zaczął obowiązywać czas pracy wskazany w art. 93 ust. 1 w/w ustawy, tj. 7 godzin 35 minut na dobę i przeciętnie 7 godzin i 55 minut na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Wcześniej pracowali w wymiarze 5 godzin na dobę.

Z tego powodu pismem z 15 kwietnia 2014 r. strona pozwana wypowiedziała powódce dotychczasowe warunki zatrudnienia w zakresie czasu pracy i po upływie okresu wypowiedzenia (31 lipca 2014 r.) zaproponowała pracę w nowym wymiarze czasu pracy.

Tego typu wypowiedzenia otrzymali również pozostali technicy rtg.

Dowody:

- Zeznania świadka K. C. złożone na rozprawie 17.06.2016 r.
- Zeznania świadka E. B. złożone na rozprawie 17.06.2016 r.,
- Wypowiedzenie warunków umowy o pracę – w aktach osobowych powódki.

W listopadzie 2014 r. powódka została przeniesiona z pracowni rtg do pracowni ekg. W tym czasie z pracowni tej na emeryturę odeszła jedna z pracownic, natomiast inna pracownica M. T. od marca 2014 r. w związku z ciążą przebywała na zwolnieniu lekarskim, a następnie na urlopie macierzyńskim. Do pracy M. T. powróciła we wrześniu 2015 r. Nie została jednak skierowana do pracowni ekg, gdzie wcześniej pracowała tylko do pracowni rtg.

Dowody:

- Zeznania świadka K. C. złożone na rozprawie 17.06.2016 r.,
- Zeznania świadka E. B. złożone na rozprawie 17.06.2016 r.,
- Zeznania świadka P. C. złożone na rozprawie 17.06.2016 r.,
- Zeznania świadka G. K. złożone na rozprawie 21.09.2016 r,
- Zeznania świadka M. T. złożone na rozprawie 21.09.2016 r.

Od 5 stycznia 2015 r. A. W. (1) zatrudniona na stanowisku technika radiologii rtg zaczęła korzystać z urlopu macierzyńskiego.

4 maja 2015 r., na stanowisko technika rtg w Zakładzie Radiologii Lekarskiej i Diagnostyki Obrazowej, na podstawie umowy o pracę na zastępstwo za A. W. (1) zatrudniona A. W. (2).

Dowody:

- Zeznania świadka K. C. złożone na rozprawie 17.06.2016 r.,
- Zeznania świadka E. B. złożone na rozprawie 17.06.2016 r.,
- Zeznania świadka P. C. złożone na rozprawie 17.06.2016 r.,
- Zeznania świadka G. K. złożone na rozprawie 21.09.2016 r.,
- Uwierzytelniona kserokopia umowy o pracę – karta 60.

10 marca 2015 r., strona pozwana zatrudniła E. H. na stanowisko rejestratorki medycznej, na zastępstwo pracownika, który uległ wypadkowi w drodze do pracy. Następnie 15 września 2015 r. zawarła z E. H. umowę na czas określony do 14 kwietnia 2016 r.

10 listopada 2015 r. strona pozwana zatrudniła na umowę o pracę na okres próbny na stanowisko rejestratorki medycznej I. C..

Dowody:

- Zeznania świadka K. C. złożone na rozprawie 17.06.2016 r.,
- Zeznania świadka E. B. złożone na rozprawie 17.06.2016 r.,
- Zeznania świadka P. J. (1) złożone na rozprawie 21.09.2016 r.,
- Uwierzytelnione kserokopie umów o pracę – karta 57-59,
- Uwierzytelniona kserokopia pisma z 28.10.2015 r. – karta 160.

W związku ze zmianą ustawy o działalności leczniczej, lekarze radiolodzy z uwagi na zwiększony wymiar czasu pracy otrzymali od strony pozwanej finansowe wyrównanie. Świadczeń takich nie otrzymali natomiast technicy radiolodzy, którym również zwiększony został wymiar czasu pracy. Dlatego, pracownicy personelu średniego zaczęli pisać pisma do komendanta szpitala, żeby oni również otrzymali taką gratyfikację finansową za zwiększony czas pracy jak lekarze radiolodzy.

W trakcie jednego ze spotkań na początku 2015 r., komendant poinformował pracowników, że nie ma możliwości w grupie personelu średniego dokonania takiego wyrównania, jak miało to miejsce w przypadku lekarzy radiologów.

Z uwagi na brak zrozumienia postulatów przez pracodawcę pracownicy personelu średniego (w tym technicy radiologii) pismem z 6 lutego 2015 r. zwrócili się do dyrektora Departamentu Kontroli MON Z. G. oraz dyrektora Departamentu Administracyjnego MON o zainteresowanie trudną sytuacją personelu średniego a także pracowników rejestracji.

W treści pisma pracownicy zwrócili uwagę, że Dyrekcja Szpitala, od przeszło 6 miesięcy ignoruje zgłaszane przez nich problemy. Wyjaśnili, że w związku z wejściem w życie nowego ustawowo regulowanego czasu pracy w zakładach radiologii, tj. wymiaru 7 godz. 35 minut, stawka uposażenia spadła z 24 zł do 15 zł, za każdą godzinę pracy. Dodatkowo, zgodnie z decyzją Dyrekcji Szpitala, większość dyżurów świątecznych i weekendowych jest przydzielanych technikom elektroradiologii pracującym na kontrakcie (ze stałą stawką godzinową) a nie pracownikom etatowym.

Pracownicy zarzucili również, że redukcja liczby osób zaliczanych do personelu średniego, doprowadziła do sytuacji, że jeden technik i jedna pielęgniarka obsługują po dwa stanowiska pracy.

Działanie to spotkało się z dezaprobatą pracodawcy, w szczególności wywołało niezadowolenie u kierownika Zakładu Radiologii Lekarskiej i Diagnostyki Obrazowej P. J. (1).

W marcu 2015 r. P. J. (1) wzywał pracowników do gabinetu na rozmowy, podczas których w związku z pismem do Ministerstwa Obrony Narodowej, robił pracownikom wyrzuty. Szczególnie nieprzyjemna była rozmowa z powódką oraz K. C., w czasie których P. J. (1) podnosił głos, krzyczał oskarżał pracowników o kłamstwa, bzdury, że napisano na niego „paszkwil”, straszył zwolnieniem.

Dowody:

- Zeznania świadka K. C. złożone na rozprawie 17.06.2016 r.,

- Zeznania świadka P. J. (2) złożone na rozprawie 21.09.2016 r.

W związku z roszczeniami płacowymi techników radiologii i w celu zaspokojenia ich żądań płacowych, dyrektor ds. ekonomicznych na podstawie wyliczeń zwiększonego czasu pracy dla techników radiologii ustaliła, że jest zbyt wielu techników o 2 etaty. Pieniądze ze zlikwidowanych etatów miały zostać przeznaczone na podwyżki dla pozostałych techników radiologii.

Konsekwencją tego było przeprowadzenie oceny pracowników.

Dowody:

- Zeznania świadka P. J. (2) złożone na rozprawie 21.09.2016 r.

Zarządzeniem nr 52 Komendanta (...) SP ZOZ we W. z dnia 31 marca 2015 r., wprowadzono do użytku służbowego „Arkusze oceny przydatności zawodowej pracownika w grupie zawodowej objętej zwolnieniami” – jako jedno z narzędzi oceny pracowników objętych zwolnieniami.

Tryb postępowania w trakcie dokonywania oceny został ukształtowany w następujący sposób. W pierwszej kolejności, pracownik z grupy zawodowej objętej zwolnieniami wypełniał Część A arkusza, Część B wypełniał bezpośredni przełożony w/w grupy zawodowej, natomiast Część C - członek Zarządu Szpitala, któremu podlegała oceniana grupa pracowników.

Ocenie podlegali wszyscy pracownicy w grupie, nawet gdy zwalniano tylko jednego z nich.

Pracownik wypełniał ankietę, w której umieszczał informację na temat zadań i celów realizowanych na zajmowanym stanowisku, osiągnięć, udziałów w projektach, mobilności zawodowej oraz pozostałych źródeł utrzymania. Nadto, pracownik oceniał własne kwalifikacje i możliwości ich wykorzystywania w praktyce zawodowej przy wykonywaniu zadań innych niż dotychczas.

Bezpośredni przełożony oceniał pracownika pod kątem kwalifikacji pracowniczych, współpracy i współdziałania w zespole, postawy wobec zmian, identyfikacji z zadaniami i celami szpitala. Sprawdzał również, czy pracownik spełnia warunki potrzebne do otrzymania świadczeń emerytalnych i rentowych.

Skala ocen była następująca, „poniżej oczekiwań”, „spełnia oczekiwania”, „wyróżniająco”.

Zarządzenie było ogólnodostępne w sieci wewnętrznej szpitala.

Dowody:

- Zeznania świadka K. C. złożone na rozprawie 17.06.2016 r.,
- Zeznania świadka E. B. złożone na rozprawie 17.06.2016 r.,
- Uwierzytelniona kserokopia zarządzenia nr 52 – karta 61-63.

Na przełomie października i listopada 2015 r. E. B. zatrudniona jako specjalista w dziale kadr wiedziała personalnie kto będzie wytypowany do zwolnienia z Zakładu (...).

Dowody:

- Zeznania świadka E. B. złożone na rozprawie 17.06.2016 r.

Na początku listopada 2015 r. wszyscy technicy rtg z Zakładu Radiologii otrzymali arkusze oceny przydatności zawodowej ze zobowiązaniem do ich niezwłocznego wypełnienia.

Powódka wypełniła swój arkusz 5 listopada 2015 r. w części A oceny. Pozostałe części arkusza B i C nie były jeszcze wówczas wypełnione.

Oceny w części B i C arkusza dokonał 12 listopada 2015 r. P. C.. W części dotyczącej kwalifikacji pracowniczych, współpracy i współdziałania w zespole oraz postawy wobec zmian ocenił powódkę na poziomie poniżej oczekiwań. Natomiast odnośnie kryterium identyfikacji z zadaniami i celami szpitala – spełnia oczekiwania.

W części C arkusza, powódka została zakwalifikowana do zwolnienia. W uzasadnieniu swojej decyzji P. C. wskazał, że powódka cechuje się brakiem predyspozycji do podnoszenia kwalifikacji, nie wykazuje inicjatywy do samorozwoju w swoim zakresie. W stosunku do zespołu współpraca układa się w większości poprawnie, natomiast w relacjach pracownik - przełożony wykazuje dużą asertywność, większość decyzji przełożonego jest negowana. Polecenia wykonuje z trudem, bądź stara się ich nie wykonywać. Każda zmiana wynikająca z reorganizacji Szpitala traktowana jest jak atak personalny. Bezpośrednio przed dokonaniem oceny pracowników, P. C. przez dłuższy czas przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Inni pracownicy w części B arkusza w większości w 3 punktach otrzymali ocenę – spełnia oczekiwania, a w 1 punkcie – nie spełnia oczekiwań.

23 listopada 2015 r. P. C. poinformował kierownika Zakładu Radiologii P. J. (1), o wynikach oceny techników rtg, w wyniku których wytypował do 3 osoby (powódkę, K. C. oraz B. N.) z oceną odbiegającą od pozostałej części pracowników. Pismo zostało podpisane również przez G. K.. Nie dokonywała ona jednak oceny pracowników.

W związku z pismem P. C. kierownik Zakładu Radiologii P. J. (1), pismem z 23 listopada 2015 r. poinformował komendanta szpitala, że wytypował 2 pracowników do zwolnienia, tj. powódkę oraz K. C..

Powódka została zapoznana z wypełnionym arkuszem oceny zawodowej 30 listopada 2015 r.

8 grudnia 2015 r. z powodu likwidacji stanowiska pracy strona pozwana wypowiedziała umowę o pracę również K. C..

Pismem z dnia 9 grudnia 2015 r. technicy RTG a także pielęgniarki, zwrócili się do Komendanta W. T. o zmianę decyzji w zakresie redukcji etatów w Zakładzie Radiologii Lekarskiej i Diagnostyki Obrazowej, a tym samym rozwiązania stosunku pracy z powódką i K. C..

W treści pisma pracownicy wskazali, że osoby te są pracownikami sumiennymi, dokładnymi i mocno zaangażowanymi w wykonywanie swojej pracy, są bardzo koleżeńskie, kontaktowane, a współpraca z nimi układa się bardzo dobrze.

Dowody:

- Zeznania świadka K. C. złożone na rozprawie 17.06.2016 r.,
- Zeznania świadka E. B. złożone na rozprawie 17.06.2016 r.,
- Zeznania świadka P. C. złożone na rozprawie 17.06.2016 r.,
- Zeznania świadka G. K. złożone na rozprawie 21.09.2016 r.,
- Uwierzytelnione kserokopie arkuszy oceny powódki oraz innych pracowników – karta 38-39, 136-145,
- Uwierzytelniona kserokopia pisma P. C. z 23.11.2015 r. – karta 17,
- Uwierzytelniona kserokopia pisma P. J. (2) z 23.11.2015 r. – karta 18,
- Kserokopia pisma pracowników z 09.12.2015 r. – karta 32-33.

Zakład Radiologii Lekarskiej i Diagnostyki Obrazowej, w którym pracowała powódka, wchodził w skład Zakładów Diagnostycznych i składał się z pracowni: MRI, TR rentgenodiagnostyki ogólnej, EKG oraz USG. Technicy rtg nie mają stałego miejsc pracy. W zależności od potrzeb mogą pracować w różnych pracowniach w ramach Zakładu Radiologii.

Co dziennie odbywają się odprawy, na których technicy rtg dyskutują na tematy związane z wykonywaną pracą.

P. C. nie miał zastrzeżeń do powódki jeżeli chodziło o jej fachowość i umiejętności w zakresie radiologii ogólnej. Zdarzały mu się uwagi w zakresie organizacji pracy i z tego powodu powódka miała przeprowadzonych kilka rozmów z P. J. (1). Powódka wykonywała powierzane jej obowiązki, choć zdarzało się, że je komentowała.

Ze względu na złą sytuację finansową strona pozwana nie organizuje szkoleń doszkalających dla pracowników. Pracownicy mogą we własnym zakresie uczestniczyć w szkoleniach.

Ogłoszenia na wszystkie wolne stanowiska zamieszczane są na stronie Szpitala, w zakładce praca, bądź też na tablicy ogłoszeń. Ani przed, ani po wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, powódka nie składała aplikacji na wolne stanowiska, na których mogłaby zostać ewentualnie zatrudniona.

Dowody:

- Zeznania świadka P. C. złożone na rozprawie 17.06.2016 r.,
- Zeznania świadka E. B. złożone na rozprawie 17.06.2016 r.,
- Zeznania świadka G. K. złożone na rozprawie 21.09.2016 r.,
- Uwierzytelnione kserokopie notatek służbowych – karta 40-42,
- Kserokopia schematu organizacyjnego – karta 78.

Zatrudnienie w Zakładzie Radiologii Lekarskiej i diagnostyki Obrazowej kształtowało się następująco:

- na dzień 1 września 2015 r. było zatrudnionych 48 osób, z czego w grupie techników rtg 23 osoby,
- na dzień 31 grudnia 2015 r. było zatrudnionych 49 osób, z czego w grupie techników rtg 23 osoby,
- na dzień 1 marca 2016 r. było zatrudnionych 49 osób, z czego w grupie techników rtg 22 osoby,
- na dzień 17 czerwca 2016 r. było zatrudnionych 47 osób, z czego w grupie techników rtg 20 osób.

Dowody:

- Wykaz personelu – karta 81-91.

U strony pozwanej oprócz techników rtg zatrudnionych na umowę o pracę, są jeszcze zatrudnieni technicy na kontraktach cywilnoprawnych.

Dowody:

- Zeznania świadka E. B. złożone na rozprawie 17.06.2016 r.

W związku ze skargą M. K., 6 maja 2015 r. odbyło się posiedzenie Komisji A.. Komisji przewodniczył S. P.. Komisja przesłuchiwała około 10-11 pracowników Zakładu Radiologii, w tym pracowników kontraktowych oraz niektórych lekarzy. Oprócz powódki, zeznania na korzyść M. K. złożyli m.in. K. C. oraz P. F..

Ostatecznie Komisja uznała, że zachowanie P. J. (1) nie nosiło cech mobbingu, a miało formę konfliktu personalnego pomiędzy przełożonym a pracownikiem.

Dowody:

- Zeznania świadka K. C. złożone na rozprawie 17.06.2016 r.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 3.187,58 zł brutto (2.226,34 zł netto).

Dowody:

- Zaświadczenie – karta 14.

W oparciu o powyższe ustalenia Sąd Rejonowy zważył co następuje.

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie zarówno co do zasady jak i co do wysokości.

Podstawę prawną roszczenia powódki stanowi art. 45 § 1 k.p. Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie, zmierzać więc miało, do jednoznacznego ustalenia, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniało wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest jednak klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenie tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne. Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zatem zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej, przy czym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Zgodnie z wykładnią Sądu Najwyższego, zawartą między innymi w wyroku z dnia 10 maja 2000r. (I PKN 641/99 OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) „naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika”. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997r. (I PKN 315/97 OSNP 1998/17/501), „ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym, zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy)”.

Sąd dokonując zasadności wypowiedzenia i jego zgodności z prawem zobligowany jest do jego kontroli w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (zob. wyrok SN z 1 lutego 2000r., I PKN 496/98; wyrok SN z 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998r., I PKN 434/98). Pracodawca nie może zatem je uzupełniać, ani powoływać się na inne przyczyny niż wskazane, po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli (zob. wyrok SN z 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998r., I PKN 423/98). Oznacza to, że przyczyny podane w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę, zakreślają granice jego sądowej kontroli.

Jak wynika z treści oświadczenia woli strony pozwanej z 30 listopada 2015 r. przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy.

Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanych przyczyn spoczywał na stronie pozwanej.

W tym miejscu należy wskazać, że w orzecznictwie sądowym, ugruntowany jest pogląd, zgodnie z którym, kontroli Sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji zatrudnienia pracowników, gdyż decyzje w tym przedmiocie należą do sfery organizacyjnej pracodawcy i dlatego nie podlegają one kontroli w sporze o bezzasadność wypowiedzenia, lecz tylko ocena słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy (por. zwłaszcza tezę IX uchwały Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. III PZP 10/85, OSNCP 1985/11/164; wyrok SN z 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNP 1998/18/542; również wyrok SN z 27 lutego 1997 r., I PKN 20/97, OSNP 1997/21/417). Konieczność pozostawienia zakładowi pracy stosownej swobody decyzji wynika bowiem z faktu, iż bez niej realizacja polityki kadrowej byłaby nadmiernie utrudniona, a wręcz niemożliwa. Z tego też względu, ocenie Sądu nie podległa zasadność przeprowadzanych zmian.

Nadto, likwidacja stanowiska pracy stanowi rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli decyzja o likwidacji jest na tyle zaawansowana realizacyjnie, iż nie ma wątpliwości, co do jej wykonania (wyrok SN z dnia 12 grudnia 2001 r. I PKN 733/2000, OSNAPiUS 2002/12/10). W tym kontekście, warto również przywołać stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 października 1998 r., zgodnie z którym „dla uznania zasadności wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę na skutek zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych nie jest wymagane uprzednie wprowadzenie zmian w regulaminie i schemacie organizacji zakładu pracy” (I PKN 393/98, OSNP 1999/23/746, OSNP-wkł. 1999/3/7, PiZS 1999/3/41).

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że doszło do faktycznej likwidacji stanowiska pracy powódki. Potwierdzają to zarówno zeznania świadków jak i przedstawione przez stronę pozwaną zestawienia zatrudnienia w Zakładzie Radiologii. Wynika z nich, że na dzień 1 września 2015 r. w grupie techników rtg było zatrudnionych 23 osoby, po czym stan ten ulegał zmniejszeniu początkowo o jedną osobę, a później o dwie i ostatecznie na dzień 17 czerwca 2016 r. wyniósł 20 osób. Nie wątpliwie zatem doszło do likwidacji stanowisk pracy techników rtg.

Taki stan rzeczy, można też wysnuć z innych okoliczności. Jak wynika bowiem z przeprowadzonego materiału dowodowego, w związku ze zmianą ustawy o zakładach leczniczych, uległ wydłużeniu czas pracy techników rtg. Przed zmianą wymiar czasu pracy technika rtg wynosił 5 godzin na dobę. Natomiast po zmianie 7,35 godzin na dobę. Skoro więc wydłużył się czas pracy techników rtg, to logicznie rozumując musiało się zmniejszyć zapotrzebowanie na ilość etatów zabezpieczających funkcjonowanie Zakładu. Po zmianach przepisów, strona pozwana wydłużyła czas pracy techników rtg, jednakże zmiana ta nie była powiązana ze wzrostem wynagrodzenia. Na tym polu powstał właśnie konflikt pomiędzy dyrekcją szpitala, a technikami rtg, którzy domagali się aby za wydłużonym czasem pracy poszły stosowne podwyżki wynagrodzeń (tak jak miało to miejsce w przypadku lekarzy radiologów). Jednakże z uwagi na to, że kondycja finansowa szpitala nie była najlepsza, podjęto ostatecznie decyzję, o dostosowaniu zatrudnienia do realnych potrzeb, a pozyskane w ten sposób środki z zredukowanych etatów przeznaczyć na dodatkowe gratyfikacje dla pozostałych techników rtg.

Mylne jest przekonanie powódki, jakoby na jej miejsce została zatrudniona inna osoba. Jeżeli chodzi o M. T. to była ona pracownikiem strony pozwanej, zatrudnionym na takim samym stanowisku jak powódka, tyle że w pracowni ekg. Jednakże z uwagi na skorzystanie przez nią z urlopu macierzyńskiego, a ponadto fakt odejścia z pracowni ekg na emeryturę jednego technika rtg, powódka została przeniesiona z pracowni rtg do pracowni ekg. Następnie kiedy we wrześniu 2015 r. M. T. wrócił do pracy z urlopu macierzyńskiego została skierowana nie do pracowni ekg, gdzie wcześniej pracowała tylko do pracowni rtg. Nie oznacza to jednak, że wróciła do pracy na stanowisko powódki. Technicy rtg mogli bowiem pracować w różnych pracowniach Zakładu Radiologii, a przeniesienie go z jednej pracowni do innej nie oznaczało zmiany stanowiska pracy, a jedynie miejsca jej świadczenia w ramach wewnętrznych

struktur organizacyjnych Szpitala. Równie dobrze można byłoby powiedzieć, że powódka pracowała w pracowni ekg na stanowisku M. T..

Jeżeli chodzi o A. W. (2) to została ona zatrudniona w maju 2015 r. na zastępstwo innego technika rtg – A. W. (1). Jej zatrudnienie nie może być więc traktowane jako zwiększenie liczby etatów.

Jeżeli natomiast chodzi o zarzuty powódki odnośnie pracy na stanowisku rejestratorki medycznej, to należy wyraźnie podkreślić, że likwidując stanowisko pracy technika rtg, strona pozwana nie miała obowiązku zaproponowania powódce pracy na innym stanowisku. Zgodnie chociażby z tezą X uchwały całej Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r. (III PZP 10/85, OSNCP 1985, z. 11, poz. 164) „zasadność wypowiedzenia nie jest uzależniona od uprzedniego zaoferowania pracownikowi przez zakład pracy innej odpowiedniej pracy, którą dysponuje zakład pracy, chyba że obowiązek taki wynika z przepisu”.

Jednocześnie jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego, nabór do pracy w Szpitalu jest otwarty, a ogłoszenia na wszystkie wolne stanowiska zamieszczane są na stronie Szpitala, w zakładce praca, bądź też na tablicy ogłoszeń. Powódka nie zgłosiła swojej aplikacji na stanowisko rejestratorki medycznej.

Z pola widzenia Sądu nie może również umknąć fakt, że w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, powódka otrzymała odpłatność pieniężną. Okoliczności te dodatkowo mogą tylko potwierdzać fakt zmian organizacyjnych i związaną z tym, rzeczywistą redukcję etatów.

Pozostaje jednak do rozważenia kwestia doboru pracowników do zwolnienia, albowiem z ustaleń faktycznych wynika, że w Zakładzie Radiologii na stanowisku technika rtg było zatrudnionych ponad 20 osób.

Jeżeli chodzi o tą kwestię, to przede wszystkim należy zwrócić uwagę, że złożone powódce wypowiedzenie umowy o pracę nie zawiera żadnego nawiązania czy odniesienia się do przyjętych przez stronę pozwaną kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, co w ocenie Sądu, stanowi o nieprawidłowości tego wypowiedzenia.

W tym zakresie należy podzielić pogląd wyrażony w uzasadnieniach wyroków Sądu Najwyższego 16 czerwca 2008 r. (I PK 86/08, Lex nr 497682), z 1 czerwca 2012 r. (II PK 258/11, Lex nr 122589), z 25 stycznia 2013 r. (I PK 172/12, OSNP 2014 Nr 4 poz. 52), z 18 września 2013 r. (II PK 5/13, Lex nr 1376065) i z 11 marca 2015 r. (III PK 115/14, Legalis) zgodnie z którym pracodawca, który przeprowadzając redukcję zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych, stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2013 roku, o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90 poz. 844 ze zm.). W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób, zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony, jest zaś ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż określa granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór.

Wytypowanie powódki do zwolnienia, w ocenie Sądu miało tak naprawdę arbitralny i dowolny charakter.

Przede wszystkim należy zwrócić uwagę na rozbieżności w zakresie osób dokonujących ocenę pracowników. Bezpośredni przełożony powódki P. C., wbrew informacji z 23 listopada 2015 r. skierowanej do kierownika zakładu P. J. (1), w żadnym sposobie nie konsultował oceny pracowników wspólnie z G. K., która zdecydowanie i jednoznacznie zaprzecza takowym okoliczności. Świadek zeznaje tylko, że podpisała pismo, choć w gruncie rzeczy sama nie wie dlaczego to zrobiła. Nie dokonywała jednak jakiegokolwiek oceny pracowników, w tym również powódki.

Z 4 kryteriów arkusza oceny przydatności zawodowej pracownika w grupie zawodowej objętej zwolnieniami, w 3 kryteriach powódka została oceniona poniżej oczekiwań, a w 1 spełnia oczekiwania.

Jeżeli chodzi o kryterium kwalifikacje pracownicze, to określenie go w przypadku powódki na poziomie poniżej oczekiwań jest co najmniej niezrozumiałe. Przede wszystkim należy zwrócić uwagę, że sam bezpośredni przełożony P. C. w trakcie zeznań jednoznacznie stwierdził, że nie miał żadnych zastrzeżeń do powódki jeżeli chodziło o jej fachowość i umiejętności w zakresie radiologii ogólnej. Nie kwestionował jej wiedzy i umiejętności. Natomiast jeżeli chodzi o podnoszenie kwalifikacji zawodowych, to jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego strona pozwana od dłuższego czasu nie organizowała dla pracowników żadnych szkoleń umożliwiających im podniesienie kwalifikacji. Było to uwarunkowane jej trudną sytuacją finansową. Za taki stan rzeczy nie może jednak ponosić odpowiedzialności powódka. Co do pozostałych podpunktów powyższego kryterium strona pozwana nie wykazała, aby w jakikolwiek sposób powódka odbiegała od pozostałych pracowników. W gruncie rzeczy trudno jest określić jakie obiektywne czynniki tak naprawdę miały wpływ na ocenę powódki w kryterium kwalifikacji pracowniczych na poziomie poniżej oczekiwań.

Również ocena poniżej oczekiwań w kryterium współpracy i współdziałania w zespole nie została dowiedziona przez stronę pozwaną w toku postępowania. Należy zwrócić uwagę, że P. C. – osoba mająca dokonywać oceny pracowników – nie był w stanie w zasadzie wskazać przykładów zachowania powódki które świadczyłyby o tym, że niechętnie nawiązuje współpracy z członkami zespołu, nie czuje się odpowiedzialna za zespół, niechętnie pomaga innym pracownikom bądź nie wpływa mobilizująco na pracę załogi. P. C. zeznał wprawdzie, że powódka miała zazwyczaj jakieś uwagi do wydawanych jej poleceń, nie mniej jednak jak sam zeznań wykonywała wydane jej polecenia. Wprawdzie postępowanie dowodowe wykazało, że były pewne zastrzeżenia co do dyscypliny pracy (zdarzyło się kilkakrotnie, że opuściła miejsce pracy parę minut wcześniej), powódka nie była jednak żadnym wyjątkiem, a jej zachowanie nie odbiegało w jakiś drastyczny sposób od zachowania innych pracowników.

Z pola widzenia Sądu, nie może ująć również to, że współpracownicy powódki zwrócili się do komendanta strony pozwanej z prośbą o zmianę decyzji dotyczącej rozwiązania umowy o pracę z powódką. Prośbą swą umotywowali tym, że powódka oraz K. C. są pracownikami sumiennymi, dokładnymi i mocno zaangażowanymi w wykonywanie swojej pracy. Są bardzo koleżeńskie, kontaktowe, a współpraca z nimi układa się bardzo dobrze.

Trudno więc w sposób racjonalny uznać ocenę powódki w kryterium współpracy i współdziałania w zespole na poziomie poniżej oczekiwań za dokonaną w sposób obiektywny. P. C. nie był w stanie wskazać, żadnych konkretnych przykładów, które mogłyby ewentualnie uzasadniać tak niską ocenę.

Także odnośnie kryterium postawy wobec zmian trudno obiektywnie uzasadnić ocenę poniżej oczekiwań. W piśmie procesowym z 18 marca 2016 r. strona pozwana wskazała, że w pkt 4 arkusza oceny powódka nie wyraziła zgody na zmiany warunków pracy ze względu na potrzebę pracodawcy. Należy jednak zwrócić uwagę, że z przedłożonych do akt sprawy arkuszy innych techników rtg wynika, że żadna z tych osób nie wyraziła na to zgody. W tym miejscu należy również zwrócić uwagę, że w pkt 3 arkusza powódka wyraziła gotowość zarówno do podjęcia innych zadań zarówno w komórce organizacyjnej, w której pracowała jak i w Szpitalu. Podczas kiedy inni technicy w większości wyrazili zgodę na gotowość do podjęcia innych zadań tylko w komórce organizacyjnej, w której byli zatrudnieni.

Z przeprowadzonego postępowania dowodowe wyłaniają się natomiast inne okoliczności wypowiedzenia powódce umowy o pracę – jej zaangażowanie w „walkę” o podwyżki dla techników rtg włącznie ze skierowaniem stosownego pisma do Ministerstwa Obrony Narodowej oraz składaniem zeznań na niekorzyść kierownika Zakładu Radiologii P. J. (1) w sprawie stosowania przez niego mobbnigu wobec pracownicy M. K..

W tym zakresie Sąd, dał wiarę zeznaniom powódki, jak również K. C.. Wynika z nich, że po piśmie do Ministerstwa Obrony Narodowej, P. J. (1) wezwał pracowników na rozmowy, w czasie których zwracał się do nich w sposób niestosowny, podnosząc głos, krzycząc, a powódce oraz K. C. wręcz grożąc zwolnieniem. Wersja ta wydaje się tym bardziej przekonująca, jeżeli zwróci się uwagę na zeznania świadka E. B., która stwierdziła, że już na przełomie

października i listopada 2015 r. wiedziała personalnie kto będzie wytypowany do zwolnienia z Zakładu Radiologii. Trudno więc przyjąć, że dokonana w połowie listopada 2015 r. ocena miała na celu faktyczne zweryfikowanie kompetencji techników rtg, w kontekście konieczności likwidacji 2 stanowisk pracy, gdyż była to tylko „formalność” mająca uwiarygodnić z góry przyjęte założenie zwolnienia konkretnych osób.

Nie bez znaczenia w ocenie Sądu jest również fakt, że w czasie postępowania antymobbingowego, powódka zeznawała na niekorzyść swojego pośredniego przełożonego P. J. (2).

Można tylko dodać, że P. C. dokonał oceny pracowniczej zaraz po dłuższej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą. Trudno więc nie odnieść wrażenia, że raczej wykonał odgórne polecenie wytypowania określonych osób, niż obiektywnej oceny techników rtg.

Ponieważ powódka w ostatnim czasie stała się „niewygodna” dla swoich przełożonych, jej ocena została dokonana w sposób powierzchowny i arbitralny. Natomiast z art. 94 pkt 9 oraz art. 11³ i art. 18^{3a} k.p., wynika nakaz stosowania przez pracodawcę obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia.

Same kryteria doboru wskazane w arkuszu oceny są do zaakceptowania. Strona pozwana, jako pracodawca typując osoby do zwolnienia miała prawo kierować się nie tyle posiadanymi przez pracowników kwalifikacjami lecz ich kompetencjami istotnymi z punktu widzenia pracodawcy. Nie mniej jednak w realiach niniejszej sprawy były one tylko „martwym zapisem” nie mającą faktycznego przełożenia na realnie obiektywną ocenę pracowników.

Strona pozwana naruszyła ponadto ustanowione przez siebie wewnątrzzakładowe zasady wytypowania pracowników do zwolnienia- wbrew zapisom §4 zarządzenia nr 52 Komendanta z 31.03.2015 r. (k.61) nie przeprowadzono rozmowy z powódką i nie sporządzono notatki która miała być składana z arkuszami ocen i wnioskami o zwolnienie wytypowanych osób. De facto powódka do dnia wręczenia wypowiedzenia nie wiedziała jakimi kryteriami pracodawca kierował się typując ją do zwolnienia; nie wskazał tego również w treści wypowiedzenia; nie okazano jej arkusza ocen wypełnionego przez przełożonego, nie wiedziała o istnieniu jakiegokolwiek zespołu oceniającego (C.- K.). Co więcej pracodawca nigdy nie stosował wobec niej kar porządkowych, pieniężnych, ogólnych zarzutów co do niewykonywania poleceń formułowanych w arkuszu ocen nie udokumentował notatkami z rozmów dyscyplinujących.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie, Sąd ustalił zarówno w oparciu o osobowe źródła dowodowe, jak i dowodów z dokumentów niekwestionowanych przez strony i niebudzących żadnych wątpliwości, w szczególności akt osobowych, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Oceny zeznań świadków oraz powódki, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd dał wiarę zeznaniom większości świadków, które spójnie korespondowały ze zgromadzonym materiałem dowodowym w sprawie. Logicznie powiązane fakty chronologicznego ciągu zdarzeń, przemawiają za uznaniem relacji świadków za wiarygodne.

Przy ocenie zeznań świadków, Sąd wziął oczywiście pod uwagę fakt, że w większości są oni pracownikami strony pozwanej, a w przypadku K. C., ze pozostawała ona w sporze sądowym ze stroną pozwaną bądź jego rodziną. Jest to jednak typowa sytuacja w sprawach pracowniczych, gdzie świadkami są obecni, bądź byli pracownicy, jednej ze stron, co samo w sobie nie może jeszcze automatycznie podważać ich prawdomówności.

Natomiast w ograniczonym zakresie Sąd dał wiarę świadkom: P. C. oraz P. J. (2). Pomimo, że były to osoby, które miały decydować o wytypowaniu pracowników do zwolnienia, to w czasie swoich zeznań, tak naprawdę nie potrafili w sposób racjonalny i przekonywujący uzasadnić swoich decyzji w kontekście zastosowanych kryteriów doboru. Zeznania te były nacechowane dużą ogólnikowością, brakiem znaczących konkretów. Nie mogły więc stanowić wystarczający dowód na poparcie twierdzeń strony pozwanej.

Zeznania powódki Sąd ocenił jako wiarygodne. Okazały się one bowiem rzeczowe, spójne i logiczne, a przy tym, zgodne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego.

Reasumując, Sąd uznał roszczenie powódki za zasadne i dlatego na podstawie art. 47¹ k.p., w zw. z art. 45 § 1 k.p. **w punkcie I sentencji wyroku** zasądził na jej rzecz 9.472,74 zł brutto tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Wysokość odszkodowania Sąd ustalił w oparciu o zaświadczenie o zarobkach (k. 14), które nie było kwestionowane przez strony w toku postępowania.

Orzeczenie o kosztach **w punkcie II sentencji wyroku**, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z którym, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). W myśl art. 98 § 3 k.p.c., do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.) w zw. z § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804) mówiącym, iż do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe do czasu zakończenia postępowania w danej instancji, wynosiły 180 zł (po nowelizacji rozporządzenia obowiązującego od 01.08.2015 r. do 31.12.2015 r. – gdyż pozew wpłynął 7.12.2015 r.).

W punkcie III sentencji wyroku Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) oraz art. 98 k.p.c. nałożył na stronę pozwaną obowiązek uiszczenia opłaty od pozwu, od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy ustawy (art. 100 ust. 1, art. 96 ust. 1 pkt 4, art. 35 pkt 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych).

Zgodnie bowiem z uchwałą SN z dnia 05.03.2007, Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiszczyć pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do Sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy); z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy (por. uchwała SN z 05.03.2007; sygn. I PZP 1/07; publ. OSNP 2007/19-20/269).

W punkcie IV sentencji wyroku Sąd, nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

O rygorze natychmiastowej wykonalności w pkt IV sentencji wyroku orzeczono na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Mając powyższe na uwadze, orzeczono jak w sentencji.