

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 marca 2013 r.

**Sąd Okręgowy we Wrocławiu VII Wydział Pracy**

**w składzie następującym:**

**Przewodniczący SSO Robert Kuczyński (ref.)**

Sędziowie: SSO Anna Nowińska

SSO Wacława Macińska

Protokolant : Małgorzata Miodońska

po rozpoznaniu w dniu 7 marca 2013 r. we Wrocławiu - na rozprawie

sprawy z powództwa E. K.

przeciwko Politechnice (...) we W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji powódki E. K.

od wyroku Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 15 listopada 2012 r. sygn. akt IV P 815/11

**I. oddala apelację,**

**II. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa prawnego w postępowaniu odwoławczym.**

## UZASADNIENIE

powódka E. K. wniosła przeciwko stronie pozwanej Politechnice (...) we W. o przywrócenie do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko oraz zapłaty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W uzasadnieniu powódka podniosła zarzut naruszenia przez pozwanego pracodawcę art. 38 § 1 k.p. Ponadto podała, że z dniem 8 kwietnia 2011 r., decyzją rektora, wydaną na podstawie wyroków zapadłych w sprawach (...) oraz VII Pa 6/11, została przywrócona do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko administratora lokalnej sieci komputerowej. Pomimo przywrócenia jej do pracy, w Instytucie (...) do którego była przyporządkowana organizacyjnie, robiono wszystko, żeby ostatecznie doprowadzić do zwolnienia jej z pracy. Efektem działań pracodawcy był wniosek do rektora z dnia 24 czerwca 2011 r. o rozwiązanie z nią stosunku pracy za wypowiedzeniem, który spotkał się z negatywną opinią Przewodniczącego (...) wyrażoną w piśmie z dnia 1 lipca 2011 r. Powódka nadto podniosła, że w dniu 20 lipca 2011 r. pracodawca podjął kolejną próbę rozwiązania z nią stosunku pracy, wystosowując w tym celu stosowne pismo do rektora, nie powiadamiając tym razem Zakładowej Komisji (...). Jednocześnie powódka podniosła, iż stwierdzenia zawarte w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu jej umowy o pracę godzą w jej dobre imię.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana Politechnika (...) we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podniosła, że przyczyny podane przez nią w piśmie wypowiadającym powódce umowę o pracę były rzeczywiste. Powódka przejawiała bowiem niemożliwą do zaakceptowania postawę pracowniczą, zachowując się często agresywnie nie tylko wobec przełożonych ale i współpracowników, co nie było usprawiedliwione ewentualnymi okolicznościami życia prywatnego. Ponadto powódka rozpowszechniała drogą elektroniczną swoje opinie na temat przełożonych, używając przy tym niewybrednej formy słownej. Strona pozwana wskazała również, że powódka zwracała się pisemnie do przełożonych w najbardziej drobiazgowych i nieistotnych sprawach, kontestując przy tym polecenia przełożonych oraz domagając się nierzadko pisemnego uzasadnienia zasadności wydanego polecenia, ze wskazaniem podstawy prawnej. Takie zachowanie powódki, w ocenie strony pozwanej, ilustruje jej postawę, przejawiającą się w przekonaniu powódki co do nadrzędności jej każdej potrzeby, nad ciężącymi nad nią obowiązkami pracowniczymi. Strona pozwana wskazała nadto, iż pomimo tego, że postępowanie przed Komisją Pojednawczą w 2006 r. zakończyło się ugodowym odstąpieniem od rozwiązania z powódką umowy o pracę, to powódka nie zmieniła swojego stosunku do otoczenia w miejscu pracy, jak również sposobu realizowania obowiązków służbowych. Strona pozwana podniosła również, iż powódka wielokrotnie, bez wcześniejszego uprzedzenia, nagrywała na telefon komórkowy rozmowy z przełożonymi, które następnie umieszczała w sieci.

Wyrokiem z dnia 15 listopada 2012 roku Sąd Rejonowy dla Wrocławia Śródmieścia IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo i nie obciążył powódki kosztami postępowania.

### ***Sąd Rejonowy oparł swój wyrok na następującym ustalonym, przez siebie stanie faktycznym:***

Powódka E. K. była zatrudniona na Politechnice (...) we W. początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 kwietnia 1986 r. do dnia 30 września 1986 r., a następnie od dnia 1 października 1986 r. do dnia 31 października 2011 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.

Z dniem 1 grudnia 2004 r. powódka została przeniesiona do Instytutu (...). Od dnia 1 lutego 2005 r. powódka zajmowała stanowisko administratora lokalnej sieci komputerowej. Do jej zadań na tym stanowisku należało: współudział w utrzymaniu w sprawności laboratoriów, serwerów i urządzeń aktywnych sieci, monitoring krytycznych węzłów, współpraca w zakresie bezpieczeństwa zasobów i sieci, pomoc techniczna (ograniczona) użytkownikom (studentom, pracownikom), prowadzenie prac badawczo – rozwojowych, współudział w pracach związanych z organizacją przez Instytut imprez (np. Zawody w Programowaniu Zespołowym, Festiwal (...)), opracowywanie niezbędnej dokumentacji i instrukcji.

Od dnia 1 września 2008 r. powódka została przeniesiona do Instytutu (...) na Wydziale Informatyki i (...).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.084,80 złotych brutto.

Powódka była członkiem związków zawodowych (...), działających przy Politechnice (...).

W okresie od 2004 roku do 2008 roku przełożoną powódki była J. B..

Od 2008 roku bezpośrednim przełożonym powódki został J. G.- kierownik ds. administracyjnych Instytutu (...) na Wydziale Informatyki i (...).

Od kwietnia 2009 r. do stycznia 2010 r. przełożonym powódki był także G. K. (1), a od dnia 1 lipca 2011 r. bezpośrednim przełożonym powódki został G. K. (2).

W roku 2006 pozwany pracodawca zarzucił powódce brak umiejętności komunikacji i współpracy z zespołem jak i jego otoczeniem, brak otwartości, dobrej woli do współpracy, a także wielokrotne podważanie wiedzy i autorytetu pracowników dydaktycznych przez traktowanie ich w obecności studentów jako niedouczonej i nieodpowiedzialnych. Strony doszły jednak do porozumienia i złożone wówczas z tego powodu wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 20 grudnia 2006 r. zostało cofnięte.

Pomimo ugodowego odstąpienia od rozwiązania z powódką umowy o pracę, E. K. nie zmieniła swojego stosunku do przełożonych i współpracowników, jak również sposobu realizowania obowiązków służbowych.

W czerwcu 2009 r. powódka otrzymała polecenie od ówczesnego przełożonego G. K. (1), wykonania do końca września 2009 r., projektu organizacji infrastruktury informatycznej na wydziale, który ostatecznie wykonała w grudniu 2009 r., tłumacząc się brakiem danych z inwentaryzacji. Przedłożony przez powódkę projekt nie został jednak zaakceptowany przez władze wydziału. Projekt ostatecznie wykonał A. G. w przeciągu dwóch tygodni.

W dniu 1 lutego 2010 r. strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 maja 2010 r. Jako przyczynę wskazano zmianę organizacji pracy w Instytucie (...) po połączeniu dwóch instytutów podległych Wydziałowi Informatyki i (...) i w związku z tym likwidację zajmowanego przez powódkę stanowiska pracy.

Od wręzonego jej wypowiedzenia umowy o pracę powódka odwołała się do Komisji Pojednawczej przy Politechnice (...), jednak postępowanie pojednawcze nie doprowadziło do zawarcia ugody.

W dniu 1 lutego 2010 r. powódka E. K. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 31 maja 2010 r. z powodu zmian organizacyjnych pracy w Instytucie (...), a w szczególności poprzez likwidację zajmowanego przez powódkę stanowiska.

Od otrzymanego oświadczenia powódka odwołała się do Sądu Rejonowego i wyrokiem z dnia 5 listopada 2010 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we W. przywrócił powódkę E. K. do pracy u strony pozwanej na Politechnice (...) we W. na poprzednich warunkach.

Z dniem 8 kwietnia 2011 r., decyzją rektora, powódka została przywrócona do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko administratora lokalnej sieci komputerowej.

Powódka po przywróceniu jej do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko administratora lokalnej sieci komputerowej w dalszym ciągu zachowywała się agresywnie nie tylko wobec przełożonych ale i współpracowników. Niestosowane zachowania powódki nie były incydentalne, wręcz się nasiliły po przywróceniu jej do pracy, nie były też usprawiedliwione ewentualnymi okolicznościami życia prywatnego. Powódka czuła się bardzo pewnie, oświadczając często swojemu przełożonemu J. G., że prędzej ją zwolnią niż ją. Zarówno przełożeni powódki, jak również współpracownicy często żalili się Z. D. Instytutu (...) na współpracę z powódką. W efekcie układali sobie zajęcia tak, aby nie korzystać z jej pomocy.

Powódka również w kontaktach ze współpracownikami zachowywała się agresywnie. Często zarzucała ich pytaniami dotyczącymi sfery zawodowej jak i prywatnej. Podczas takich rozmów, inicjowanych przez powódkę, często ubliżała J. G. oraz podważała jego kompetencje. Większość pracowników strony pozwanej starała się wykonywać swoją pracę z pominięciem powódki, ponieważ kontakt z nią rodził krzyk, agresję oraz ich dyskredytowanie.

E. K. zwracała się pisemnie do przełożonych, w najbardziej drobiazgowych i nieistotnych sprawach, kontestując przy tym polecenia przełożonych oraz domagając się nierzadko pisemnego uzasadnienia zasadności wydanego polecenia, ze wskazaniem stosownej podstawy prawnej. W pozwanej Uczelni nie było praktyką wydawanie bieżących poleceń na piśmie. Pracodawca jedynie powódce wydawał polecenia na piśmie, ponieważ z ustnymi poleceniami często wdawała się w polemikę, kwestionując ich zasadność. Wydawanie powódce poleceń na piśmie było bardzo absorbujące dla przełożonego J. G., a nadto uniemożliwiało mu wykonywanie jego obowiązków, które wówczas musiał wykonać poza godzinami pracy. Zdarzało się również, że powódka ostatecznie odmawiała przełożonemu wykonania polecenia.

W maju 2011 r. między powódką, a jej przełożonym J. G. doszło do kłótni, w sprawie używania przez powódkę czajnika elektrycznego. Przełożony jako inspektor BHP na wydziale polecił powódce, żeby zwróciła czajnik, który nie spełniał wymogów BHP i korzystała z takiego, który spełniał te wymagania. Powódka odmówiła wykonania polecenia, strasząc przełożonego policją i dzwoniąc na prywatny telefon do inspektora BHP. Podczas tej kłótni powódka używała

obraźliwych słów wobec J. G., ubliżała mu, a nadto groziła, że go zwolni. Ostatecznie, po pismach przelożonego do powódki, powódka przekazała czajnik.

Powódka rozpowszechniała również drogą elektroniczną swoje opinie na temat przelożonych, używając przy tym niewybrednej formy słownej.

W dniu 12 maja 2011 r. powódka wysłała do G. K. (1) maila, w załączniku którego został dołączony tekst piosenki z użyciem wulgaryzmów. Piosenka dołączona została również w formie pliku muzycznego. W związku z tym, że piosenka zatytułowana była „Oda do szefa (...)”, G. K. (1) przesłał otrzymanego od powódki maila wraz z załącznikiem w postaci tekstu piosenki do przelożonego powódki J. G.. Piosenka została również przez powódkę rozpowszechniona w Internecie. W związku z zaistniałą sytuacją J. G. zwrócił się wówczas do D. Instytutu (...), z ustnym wnioskiem o rozwiązanie z powódką umowy o pracę.

W czerwcu 2011 r. powódka nie wykonała polecenia J. G. zlikwidowania części starego napisu znajdującego się nad gablotą przed laboratorium. W miejsce napisu Instytut (...) powódka miała umieścić napis Instytut (...). Powódka jedynie drogą elektroniczną wysłała do przelożonego czcionką 70 napis Instytut (...), a powinna to wykonać ręcznie, tj. zakleić lub ściągnąć starą nazwę Instytutu. Ostatecznie polecenie przelożonego wykonane zostało przez D. P. (1).

Kolejnym przykładem agresywnego zachowania powódki w stosunku do innych pracowników była sytuacja jaka miała miejsce między powódką, a M. W. w czerwcu 2011 r., kiedy to powódka żądała od M. W. udostępnienia wszystkich planów urlopowych pracowników Instytutu mówiąc, że zgodnie z kodeksem pracy obowiązuje zasada jawności dokumentów. Kiedy M. W. odmówiła udostępnienia powódkę żądanych dokumentów, powódka zastraszyła ją sądem, mówiąc, że narusza prawo, że „na ślepe wykonywanie poleceń też jest kara”. M. W. przestraszyła się gróźb powódki i w związku z tym zwróciła się do Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych z zapytaniem w tej kwestii. Powódka nie potrzebowała tych wiadomości do wykonywania swoich obowiązków pracowniczych.

Do zakresu obowiązków powódki należała odpowiedzialność materialna za środki trwałe i nietrwałe znajdujące się w zespole laboratorium w budynku (...)w S.(...). W dniu 24 czerwca 2011 r. powódka odmówiła przejścia sprzętu komputerowego od K. J.znajdującego się w laboratorium 130 budynku (...). Nie podpisała wówczas rewersu, informując pracodawcę, że musi w tym celu skonsultować się Inspekcją Pracy.

Od kwietnia do lipca 2011 r. odbywał się remont elewacji budynku (...), tj. budynku, w którym pracowała powódka. Wszyscy pracownicy zostali poinformowani przez przelożonych o konieczności zamykania wszystkich okien przed wyjściem z budynku. Pozostawienie otwartych okien w laboratorium, w którym znajdował się sprzęt, narażało bowiem uczelnię na ewentualną kradzież. Powódka wychodząc z pracy, pozostawiała otwarte okna, w czasie kiedy za oknami stały rusztowania, bowiem przeprowadzany był remont.

E. K. miała obowiązek pracować w instytucie od godziny 7:30 do godziny 15.30. W zakresie jej obowiązków nie było prac zleconych w terenie. Powódka kwestionowała godziny pracy, uważając, że skoro nie ma w sali dydaktycznej, która była pod jej opieką, zajęć dydaktycznych to ona może opuścić miejsce pracy. Zdarzały się w związku z tym sytuacje, że wychodziła z pracy nie informując nikogo dokąd poszła i o której wróci. Samowolne opuszczanie przez powódkę stanowiska pracy powodowało, że inni pracownicy musieli na nią czekać i nie mogli wykonywać swoich obowiązków. Zdarzyło się, że z powodu nieobecności powódki, spowodowanym samowolnym opuszczeniem instytutu, nie odbyły się zajęcia dydaktyczne. Powódka samowolnie opuszczając budynek, kazała pracownikom np. D. P. (2), W. P., M. D., przekazać przelożonemu powódki J. G., że jest na 15-minutowej przerwie.

Zgodnie z obowiązującym u strony pozwanej regulaminem pracy, pracownicy otrzymywali wolne na załatwienie spraw prywatnych, jednakże musieli to później odpracować. W maju 2011 r. oraz w czerwcu 2011 r., powódka odmówiła odpracowania swoich kilkugodzinnych wyjść z pracy celem załatwienia prywatnych spraw, a następnie zgłosiła to roszczenie do Sądu Rejonowego, domagając się od pozwanej Uczelni zapłaty za godziny nadliczbowe.

Powódka wielokrotnie również, bez wcześniejszego uprzedzenia, nagrywała na telefon komórkowy, bądź dyktafon rozmowy z przełożonymi. Za każdym razem kwestionowała polecenia przełożonego J. G., nagrywała wszystkie jego rozmowy z nią, zachowywała się przy tym agresywnie, mówiąc „ja panu pokażę”. Wskazywała wówczas na dyktafon, którym nagrywała przełożonego. Powódka bez pytania o zgodę nagrywała również M. W..

Na początku lipca 2011 r. powódka zwróciła się do J. G. z prośbą o wyrażenie zgody na jej uczestnictwo w szkoleniu z zakresu informatyki. Przełożony wyraził zgodę, pod warunkiem, że po szkoleniu dostarczy materiały ze szkolenia do Instytutu i przeprowadzi szkolenie. Wówczas powódka odmówiła, mówiąc, że przeprowadzania przez nią szkolenia nie ma sensu, gdyż i tak J. G. nie zna się na tym.

Pismem z dnia 24 czerwca 2011 r., D. Instytutu (...), zwrócił się do Rektora Politechniki (...) – T. W. z prośbą o rozwiązanie z powódką umowy o pracę. Powyższy wniosek został poparty przez dziekana Politechniki (...) – J. Ś. (1).

Pismem z dnia 24 czerwca 2011 r., otrzymanym przez Komisję Zakładową (...) w dniu 27 czerwca 2011 r., strona pozwana zwróciła się do Komisji Zakładowej (...) o wyrażenie zgody na wypowiedzenie powódce umowy o pracę. W piśmie zaproponowano rozwiązanie z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem z powodu: odmowy przyjęcia przez powódkę jako administratora lokalnej sieci komputerowej zakresu obowiązków, odmowy wykonania polecenia, tj. przejęcia majątku w części laboratorium (...) budynku (...), odmowy respektowania Regulaminu Pracy, niewłaściwy stosunek do przełożonych, niewykonywanie lub opieszale wykonywanie poleceń służbowych (konieczność wydawania nawet drobnych poleceń na piśmie), a także brak należytej dbałości o majątek w laboratoriach (niezamykanie okien po opuszczeniu miejsca pracy, nawet w momencie opuszczenia pracy po jej zakończeniu w budynku, w którym jest prowadzony remont elewacji).

Pismem z dnia 1 lipca 2011 r., otrzymanym przez stronę pozwaną w dniu 4 lipca 2011 r., Komisja Zakładowa (...) sprzeciwiła się wypowiedzeniu powódce umowy o pracę.

Pismem z dnia 20 lipca 2011 r., D. Instytutu (...) oraz Dziekan Politechniki (...) – J. Ś. (2), zwrócili się do Rektora Politechniki (...) – T. W. z prośbą o rozwiązanie z powódką umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę swojego stanowiska niemożliwą do zaakceptowania i dalszego tolerowania postawę pracowniczą powódki, przejawiającą się w agresywnym i ostentacyjnie negatywnym, wręcz obraźliwym stosunku do przełożonych i współpracowników, uniemożliwiająca jakąkolwiek racjonalną organizację toku pracy, a ponadto kontestowanie czy wręcz kwestionowanie poleceń służbowych lub opieszale ich wykonywanie, przy każdorazowym domaganiu się ich w formie pisemnej mimo powierzonego zakresu obowiązków, lekceważenie obowiązków pracowniczych w zakresie ochrony mienia pracodawcy poprzez zaniedbania w jego zabezpieczeniu i naruszenie obowiązków w zakresie dyscypliny pracy poprzez samowolne opuszczanie miejsca pracy.

W dniu 21 lipca 2011 r. Rektor Politechniki (...) – T. W. wyraził zgodę na rozwiązanie z powódką stosunku pracy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Pismem z dnia 22 lipca 2011 r., otrzymanym przez powódkę tego samego dnia, strona pozwana Politechnika (...) rozwiązała z powódką z dniem 31 października 2011 r. umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazała niemożliwą do zaakceptowania i dalszego tolerowania postawę pracowniczą powódki, przejawiającą się w agresywnym i ostentacyjnie negatywnym, wręcz obraźliwym stosunku do przełożonych i współpracowników, uniemożliwiająca jakąkolwiek racjonalną organizację toku pracy, a ponadto kontestowanie czy wręcz kwestionowanie poleceń służbowych lub opieszale ich wykonywanie, przy każdorazowym domaganiu się ich w formie pisemnej mimo powierzonego zakresu obowiązków, lekceważenie obowiązków pracowniczych w zakresie ochrony mienia pracodawcy poprzez zaniedbania w jego zabezpieczeniu i naruszenie obowiązków w zakresie dyscypliny pracy poprzez samowolne opuszczanie miejsca pracy.

Pismo z dnia 22 lipca 2011 r. zawierające oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, zostało powódce wręczone przez J. G. w obecności G. K. (2). Powódka po wręczeniu jej wypowiedzenia zapoznała się z jego treścią, nie zadawała żadnych pytań przełożonemu. Treść złożonego jej oświadczenia była dla niej jasna i nie widziała sensu rozmowy.

W okresie wypowiedzenia, tj. od dnia 31 sierpnia 2011 r. do dnia 31 października 2011 r., powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Z wnioskiem o zwolnienie powódki ze świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia wystąpił ówczesny jej przełożony G. K. (2), ponieważ wspólne przebywanie z powódką było dla niego bardzo uciążliwe i uniemożliwiało mu spokojne wykonywanie pracy.

Pismem z dnia 27 lipca 2011 r. powódka wystąpiła o wszczęcie postępowania pojednawczego przed Zakładową Komisją Pojednawczą przy Politechnice (...).

Postępowanie pojednawcze przed Zakładową Komisją Pojednawczą przy Politechnice (...), które odbyło się w dniu 10 sierpnia 2011 r., nie doprowadziło do zawarcia ugody między stronami.

Pismem z dnia 17 sierpnia 2011 r. powódka zwróciła się do Zakładowej Komisji Pojednawczej przy Politechnice (...) o skierowanie sprawy do Sądu Pracy.

**Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy zważył,** pozwany pracodawca nie naruszył art. 38 kp i uczynił zadość temu obowiązkowi, bowiem pismem z dnia 24 czerwca 2011 r., otrzymanym przez Komisję Zakładową (...) w dniu 27 czerwca 2011 r., zwrócił się do Komisji Zakładowej (...) w sprawie konsultacji związkowej dotyczącej zamiaru wypowiedzenia powódce umowy o pracę. W piśmie zaproponowano rozwiązanie z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem, jako przyczyny wskazując: odmowę przyjęcia przez powódkę jako administratora lokalnej sieci komputerowej zakresu obowiązków, odmowę wykonania polecenia, tj. przejęcia majątku w części laboratorium (...) budynku (...), odmowę respektowania Regulaminu Pracy, niewłaściwy stosunek do przełożonych, niewykonywanie lub opieszale wykonywanie poleceń służbowych (konieczność wydawania nawet drobnych poleceń na piśmie), a także brak należytej dbałości o majątek w laboratoriach (niezamykanie okien po opuszczeniu miejsca pracy, nawet w momencie opuszczenia pracy po jej zakończeniu w budynku, w którym jest prowadzony remont elewacji). Zgodnie z art. 38 § 2 k.p., jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie umowy o pracę byłoby nieuzasadnione, może w ciągu pięciu dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia. Zgłoszenie zastrzeżenia nie wiąże pracodawcy. O jego skuteczności i ważności decyduje zachowanie formy pisemnej i przestrzeganie ustawowego terminu pięciodniowego do jego zgłoszenia. Niezachowanie ustawowego wymogu formy pisemnej zastrzeżenia wywołuje skutek w postaci jego bezskuteczności. W praktyce sprowadza się to do faktycznego jego braku, a nie milczącej aprobaty zamiaru pracodawcy. Termin pięciodniowy na zgłoszenie przez zakładową organizację związkową umotywowanych zastrzeżeń zaczyna biec dopiero od daty otrzymania przez organizację zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia. Termin zgłoszenia przez organizację związkową umotywowanych zastrzeżeń liczy się od dnia następnego po otrzymaniu przez związki zawiadomienia (art. 111 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) i kończy się z upływem piątego dnia od tej daty (por. wytyczne orzecznictwa dla okręgowych sądów pracy i ubezpieczeń społecznych w przedmiocie wykładni przepisów kodeksu pracy normujących współdziałanie kierownika zakładu pracy z organizacjami związków zawodowych przy rozwiązywaniu umów o pracę, uchwała Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1978 r., V PZP 6/77). Zakładowa organizacja związkowa powinna mieć do swej dyspozycji pełne pięć dni w celu zajęcia stanowiska co do zamierzonego wypowiedzenia. Dokonanie wypowiedzenia przez pracodawcę może nastąpić najwcześniej dnia następnego po upływie ostatniego dnia pięciodniowego okresu zastrzeżonego dla zarządu zakładowej organizacji związkowej (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 23 grudnia 1985 r., I PRN 105/85). Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pracodawcę przed upływem pięciu dni od otrzymania przez związek zawodowy pisemnego zawiadomienia pracodawcy o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę narusza tryb określony w art. 38 k.p., chyba że przed upływem tego okresu związek powiadomi pracodawcę, że nie zgłasza zastrzeżeń do zamierzonego wypowiedzenia.

Kodeks nie określa natomiast terminu, w jakim pracodawca może wypowiedzieć umowę, po prawidłowo przeprowadzonej konsultacji, aby nie narazić się na zarzut naruszenia art. 38 k.p. Należy w tym przypadku uznać, że pracodawca może złożyć wypowiedzenie bez naruszenia art. 38 k.p. dopóty, dopóki istnieje przyczyna podana zakładowej organizacji związkowej jako przyczyna wypowiedzenia (por. tezę 13 uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85).

Pismo w sprawie konsultacji związkowej dotyczące zamiaru wypowiedzenia powódce umowy o pracę Komisja Zakładowa (...) otrzymała w dniu 27 czerwca 2011 r. Pismem z dnia 1 lipca 2011 r., otrzymanym przez stronę pozwaną w dniu 4 lipca 2011 r., Komisja Zakładowa (...) sprzeciwiła się wypowiedzeniu powódce umowy o pracę. Następnie pismem z dnia 20 lipca 2011 r., D. Instytutu (...) oraz Dziekan Politechniki (...) – J. Ś. (2), zwrócili się do Rektora Politechniki (...) – T. W. z prośbą o rozwiązanie z powódką umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę swojego stanowiska niemożliwą do zaakceptowania i dalszego tolerowania postawę pracowniczą powódki, przejawiającą się w agresywnym i ostentacyjnie negatywnym, wręcz obraźliwym stosunku do przełożonych i współpracowników, uniemożliwiającą jakąkolwiek racjonalną organizację toku pracy, a ponadto kontestowanie czy wręcz kwestionowanie poleceń służbowych lub opieszale ich wykonywanie, przy każdorazowym domaganiu się ich w formie pisemnej mimo powierzonego zakresu obowiązków, lekceważenie obowiązków pracowniczych w zakresie ochrony mienia pracodawcy poprzez zaniedbania w jego zabezpieczeniu i naruszenie obowiązków w zakresie dyscypliny pracy poprzez samowolne opuszczanie miejsca pracy. Bezsprzeczne było również, że w dniu 21 lipca 2011 r. Rektor Politechniki (...) – T. W. wyraził zgodę na rozwiązanie z powódką stosunku pracy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Ostatecznie pismem z dnia 22 lipca 2011 r. strona pozwana wypowiedziała powódce zawartą w dniu 1 października 1986 r. umowę o pracę na czas nieokreślony, wskazując jako przyczynę wypowiedzenia niemożliwą do zaakceptowania i dalszego tolerowania postawę pracowniczą powódki, przejawiającą się w agresywnym i ostentacyjnie negatywnym, wręcz obraźliwym stosunku do przełożonych i współpracowników, uniemożliwiającą jakąkolwiek racjonalną organizację toku pracy, a ponadto kontestowanie czy wręcz kwestionowanie poleceń służbowych lub opieszale ich wykonywanie, przy każdorazowym domaganiu się ich w formie pisemnej mimo powierzonego zakresu obowiązków, lekceważenie obowiązków pracowniczych w zakresie ochrony mienia pracodawcy poprzez zaniedbania w jego zabezpieczeniu i naruszenie obowiązków w zakresie dyscypliny pracy poprzez samowolne opuszczanie miejsca pracy.

Wobec powyższego, za bezzasadny Sąd Rejonowy uznał zarzut powódki, jakoby w dniu 20 lipca 2011 r. pracodawca podjął kolejną próbę rozwiązania z nią stosunku pracy, wystosowując w tym celu stosowne pismo do rektora, nie powiadamiając o tym Zakładowej Komisji (...). Z ustalonego stanu faktycznego wynika bowiem bezsprzecznie, że pismem z dnia 20 lipca 2011 r., D. Instytutu (...) oraz Dziekan Politechniki (...) – J. Ś. (2), zwrócili się do Rektora Politechniki (...) – T. W. z prośbą o rozwiązanie z powódką umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, bowiem w dniu 4 lipca 2011 r., strona pozwana otrzymała pismo Komisji Zakładowej (...) w sprawie konsultacji wypowiedzenia powódce umowy o pracę. A zatem pisma z dnia 20 lipca 2011 r., nie można traktować jako kolejną próbę rozwiązania z powódką stosunku pracy, lecz jako kolejny etap niezbędny do rozwiązania z powódką stosunku pracy. Warto w tym miejscu również powołać uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1978 r. (sygn. akt V PZP 6/77), zgodnie z którą tryb współdziałania kierownika zakładu pracy z radą zakładową jest zachowany również wtedy, gdy choć jedna z przyczyn mających uzasadnić rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę podana radzie zakładowej była rzeczywistą.

Zdaniem Sądu Rejonowego strona pozwana dokonała spornego wypowiedzenia także z uzasadnionych przyczyn nie naruszając art. 30 § 4 k.p. Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek podania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia, przyczyny uzasadniającej. Zgodnie z ugruntowaną linią orzecznictwa oraz dominującymi poglądami doktryny przyczyna powinna być rzeczywista i konkretna. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 641/99) 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 1997 r. (sygn. akt I PKN 315/97), 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). Niedopuszczalne są, więc również przyczyny enigmatyczne bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę wypowiedzenia mu pracy. Ponadto ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy jego adresata, tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Rejonowy podkreślił, iż wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Oznacza to, że przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/2000). Nie oznacza to jednak również przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione wypowiadanie umów przez pracodawcę. Musi być ono bowiem oczywiście merytorycznie zasadne, tyle tylko, że ocena zasadności wypowiedzenia – w kontekście stwierdzenia, że wypowiedzenia jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy – powinna być dokonywana przy wyraźnym uwzględnieniu słusznego interesu pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych z pracą. Ustalenia Sądu Rejonowego w zakresie przyczyn wskazanych powódce oparte na zebranych w toku postępowania materiale dowodowym, w tym w szczególności na mailu z dnia 12 maja 2012 r. wraz z załącznikiem, wysłanym przez powódkę do G. K. (1), zeznaniach świadków J. G., G. K. (1), J. B., G. K. (2) – przełożonych powódki, zeznaniach świadków Z. D. Instytutu (...), M. W., D. P. (1), M. D., a także częściowo na przesłuchaniu powoda pozwoliły na wniosek że były one konkretne, a zatem zrozumiałe dla powódki, powódka nie podnosiła bowiem by podane jej przyczyny wypowiedzenia były dla niej niezrozumiałe. Przyczyny te były także rzeczywiste. Z przeprowadzanego w niniejszej sprawie postępowania dowodowego, wbrew twierdzeniu powódki, jednoznacznie wynikało, że jej postawa pracownicza przejawiająca się w agresywnym i ostentacyjnie negatywnym, wręcz obraźliwym stosunku do przełożonych i współpracowników, niewątpliwie utrudniała racjonalną organizację toku pracy. Bezspornym było również, że powódka mimo powierzonego jej zakresu obowiązków każdorazowo domagała się ich w formie pisemnej, kwestionując polecenia służbowe opieszale wykonywała swoje obowiązki pracownicze, lekceważyła obowiązki pracownicze w zakresie ochrony mienia pracodawcy poprzez zaniedbania w jego zabezpieczeniu oraz naruszała obowiązki w zakresie dyscypliny pracy poprzez samowolne opuszczanie miejsca pracy.

Bezspornym było, że powódka pomimo ugodowego zakończenia postępowania przed Komisją Pojednawczą w 2006 r. nie zmieniła swojego stosunku do otoczenia w miejscu pracy, jak również sposobu realizowania obowiązków służbowych. Powódka także po przywróceniu jej do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko administratora lokalnej sieci komputerowej z dniem 8 kwietnia 2011 r. w dalszym ciągu zachowywała się agresywnie nie tylko wobec przełożonych ale i współpracowników. Niewątpliwie o nagannym zachowaniu powódki świadczy mail przez nią wysłany wraz z załącznikiem w postaci piosenki z użyciem wulgaryzmów w dniu 12 maja 2011 r. do G. K. (1). Powódka wprost przyznała „chciałam pokazać, że wszystkie reżimy padają. W pewnym sensie chciałam przekazać w przenośni, że reżim pana G. padnie”. Przykładem agresywnego zachowania powódki w stosunku do innych pracowników była sytuacja jaka miała miejsce między powódką, a M. W. w czerwcu 2011 r., kiedy to powódka żądała od M. W. udostępnienia wszystkich planów urlopowych pracowników instytutu mówiąc, że zgodnie z Kodeksem pracy obowiązuje zasada jawności dokumentów. Kiedy M. W. odmówiła udostępnienia powódce żądanych dokumentów, powódka zastraszyła ją sądem, mówiąc, że narusza prawo. Agresywny i ostentacyjnie negatywny, wręcz obraźliwy stosunek powódki do przełożonych i współpracowników został potwierdzony przez wszystkich słuchanych w sprawie świadków. Z zeznań przełożonego powódki J. G. wprost wynika, że „powódka za każdym razem okazywała formę roszczeniową, próbowała mnie zastraszyć, mówiła podniesionym głosem”. Także świadek G. K. (2) – przełożony powódki od dnia 1 lipca 2011 r. potwierdził, że powódka jest osobą głośną, ma usposobienie choleryczne, wybuchowe. Świadek wprost zeznał: „Dla mnie przebywanie z powódką w jednym pomieszczeniu było uciążliwe, ponieważ przez większą część czasu powódka nudziła się przez co rozpraszała mnie w mojej pracy zadając dużo pytań prywatnych. To ja wnioskowałem o zwolnienie powódki ze świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, ponieważ wspólne przebywanie z powódką było dla mnie bardzo uciążliwe i uniemożliwiało mi spokojne wykonywanie pracy”. Również



przełożony powódki G. K. (1) zeznał: „Powódka nie tylko do przełożonych zwracała się w sposób obraźliwy, ale również do współpracowników m.in. do studentów sprawujących opiekę nad laboratoriami. Po przywróceniu powódki do pracy ja unikałem z nią kontaktu”. Świadek J. B. przełożona powódki w okresie od 2004 roku do 2008 roku zeznała: „Źle współpracowało mi się z powódką. Wynikało to z charakteru powódki. Powódka była osobą wybuchową, bardzo często dążyła do kłótni, przekrzykiwała mnie”. Słuchany w charakterze świadka Z. D. Instytutu (...) zeznał wprost: „głównym powodem wypowiedzenia było niemożliwe do zaakceptowania, agresywne i negatywne zachowanie powódki wobec współpracowników i przełożonych. Od poprzedniego przywrócenia do pracy tj. od kwietnia 2011r. powódka zachowuje się negatywnie. Mówiąc o niemożliwej do zaakceptowania i do dalszego tolerowania postawie pracowniczej powódki przejawiającej się w agresywnym i ostentacyjnie negatywnym, wręcz obraźliwym stosunku do przełożonych miałem na myśli mail, który powódka wystosowała do swojego przełożonego w dniu 12 maja 2011r. Wiele osób skarżyło mi się na powódkę, m.in. pani B., mówiła mi, że powódka krzyczy na nią, podważa jej polecenia, argumenty”. Również słuchany w charakterze świadka M. D. zeznał: „Mieliśmy różnego rodzaju spięcia tzn. przychodząc np. do pracy czułem się osaczony pytaniami powódki. Pytania dotyczyły problemów zawodowych a także czysto prywatnych. Ilość pytań była przytłaczająca. Za każdym razem, gdy w pytaniach pojawiał się pan G., to miałem wrażenie, że powódka ubliża mu np. podważa jego kompetencje mówiąc, że jest zbyt głupi, żeby to zrozumieć. Byłem świadkiem rozmowy telefonicznej między panią K. a panem K., po której pan K. widziałem, że nie może psychicznie dojść do siebie, był roztrzęsiony. Przez telefon cały czas powtarzał, żeby powódka nie krzyczała do niego”. Także słuchany w charakterze świadka D. P. (1), potwierdził, że z powódką nie najlepiej mu się współpracowało oraz, że powódka zwracała się do niego w sposób ostentacyjnie negatywny. Świadek wprost zeznał: „Kiedy wykonywałem swoje zadania to powódka przeszkadzała mi, komentowała moją pracę mówiąc, że ona zrobiłaby to inaczej, lepiej. Powódka zwracała się wówczas do mnie ironicznie, nie odbierałem tego jako rady”. Świadek M. W. z kolei zeznała, że powódka wobec niej próbowała wywierać presję w sprawach służbowych. Świadek zeznała: „miałam wrażenie, że powódka przychodzi do pracy po to, aby jak najwięcej moich błędów złapać i wykorzystać przeciwko mnie. Bałam się każdego spotkania z panią E.”.

Zdaniem Sądu Rejonowego, potwierdziło się także kontestowanie czy wręcz kwestionowanie poleceń służbowych lub opieszale ich wykonywanie, przy każdorazowym domaganiu się ich w formie pisemnej mimo powierzonego zakresu obowiązków. Powódka mimo powierzonego jej zakresu obowiązków każdorazowo domagała się poleceń służbowych w formie pisemnej, kwestionując polecenia służbowe opieszale wykonywała swoje obowiązki pracownicze. Pozwany pracodawca jedynie powódce wydawał polecenia na piśmie, z którymi i tak powódka często wdawała się w polemikę, kwestionując ich zasadność. Takie zachowanie powódki było bardzo absorbujące dla przełożonego J. G., a nadto uniemożliwiał mu wykonywanie jego obowiązków, które z uwagi na opieszałość powódki musiał wykonać poza godzinami pracy. Zdarzało się również, że powódka ostatecznie odmawiała przełożonemu wykonania polecenia. Przełożony powódki G. K. (1) zeznał: „Kilkakrotnie byłem świadkiem gdy powódka ostentacyjnie i negatywnie zachowuje się wobec przełożonego pana G.. Wiem, że powódka kwestionowała polecenia pana G. domagając się polecenia pisemnego. Kilkakrotnie wiem, że polecenia przełożony musiał wydawać pisemnie, ponieważ tego domagała się powódka”. Świadek J. B. przełożona powódki wprost zeznała: „Polecenia powódce wydawałam początkowo ustnie, ale powódka domagała się wszystkiego na piśmie. Było to po przywróceniu powódki do pracy w 2006r. Powódka była jedynym takim pracownikiem. Innym pracownikom nie musiałam wydawać poleceń na piśmie. Zdarzało się, że swoje zadania wykonywała opieszale. Zdarzyło się, że zadanie które kazałam jej wykonać nie wykonywała w terminie, który i tak był określony z dużym zapasem. Nigdy nie usprawiedliwiała uchybienia przez siebie terminu. Powódka miała zakres obowiązków na piśmie. Pomimo tego domagała się pisemnych poleceń służbowych”. Słuchany w charakterze świadka M. D. zeznał: „zdarzyło się, że powódka przy mnie zażądała wydania polecenia na piśmie argumentując to, że jego treść jest bez sensu”. Także słuchany w charakterze świadka D. P. (1) zeznał wprost: „Byłem również świadkiem gdy powódka agresywnie, obraźliwie zwracała się do pana J. G., było to wielokrotnie. Dotyczyło to wydawanych poleceń powódce. Powódka komentowała te polecenia atakowała przełożonego mówiąc np. że ona wykonała swoje polecenie i on niesłusznie kwestionuje je. Praktycznie za każdym razem jak widziałem powódkę z przełożonym panem G. to dochodziło do spięć tzn. agresji i krzyku ze strony powódki. Świadek M. W. również zeznała: Przełożony kierował polecenia do powódki na piśmie i był to jedyny pracownik, któremu wszystkie polecenia były na piśmie kierowane. Wynikało to z faktu, że powódka kwestionowała je, próbowała odroczyć, bagatelizowała je”. Powódka za

każdym razem kwestionowała polecenia przełożonego J. G., nagrywała wszystkie jego rozmowy z nią, zachowywała się przy tym agresywnie, mówiąc „ja panu pokażę”. Wskazywała wówczas na dyktafon, którym nagrywała przełożonego. Powódka bez pytania o zgodę nagrywała również M. W.. Przełożony powódki J. G. wprost zeznał: „Powódka zawsze kwestionowała moje polecenia, za każdym razem nagrywała wszystkie moje rozmowy z nią, zachowywała się przy tym agresywnie mówiąc, że „ja panu pokażę” wskazując na dyktafon, którym nagrywała mnie”. Powódka wprost przyznała: „Prawdą jest, że nagrywałam rozmowy z panem G.. Nie uprzedzałam go, że w danym momencie będę go nagrywać”. Przykładem kwestionowania poleceń służbowych przez powódkę było odmówienie przez powódkę w maju 2011 r. zaprzestania używania czajnika elektrycznego, który nie spełniał wymogów BHP. Ostatecznie powódka zaprzestała używania czajnika, jednakże dopiero po kilku pismach przełożonego do powódki i konsultacji powódki z inspektorem BHP. Z zeznań świadka Z. H., że w sprawie czajnika elektrycznego pomiędzy powódką, a jej przełożonym J. G. doszło do kłótni, podczas której powódka używała obraźliwych słów wobec przełożonego, groziła, że go zwolni, ubliżała mu. Z kolei w czerwcu 2011 r. powódka nie wykonała polecenia J. G. zlikwidowania części starego napisu znajdującego się nad gablotą przed laboratorium, które ostatecznie wykonane zostało przez D. P. (1).

Odnosząc się do lekceważenia przez powódkę obowiązków pracowniczych w zakresie ochrony mienia pracodawcy poprzez zaniedbania w jego zabezpieczeniu, Sąd rejonowy wskazał, że bezspornym było, czego w zasadzie nie kwestionowała powódka, że podczas remontu elewacji budynku (...), tj. budynku, w którym pracowała powódka, który odbywał się od kwietnia do lipca 2011 r. zdarzało się powódce pozostawić otwarte okna w laboratorium, w którym znajdował się sprzęt i opuścić miejsce pracy. Z zeznań przełożonego powódki J. G. wprost wynika „pod koniec czerwca 2011r. przed wypowiedzeniem powódce umowy o pracę W. P. wysłał do mnie notatkę informując mnie, że okna w laboratoriach, w których powódka pracowała są nie zamknięte i że to powódka jako ostatni pracownik nie zabezpieczyła pomieszczenia”. Słuchany w charakterze świadka Z. H. potwierdził, że powódka lekceważyła obowiązki pracownicze w zakresie ochrony mienia poprzez zaniedbania w jego zabezpieczeniu, poprzez pozostawianie otwartych okien i opuszczanie miejsca pracy. Świadek zeznał wprost: „to było niedopuszczalne, ponieważ w tym czasie był przeprowadzany remont, za oknami stały rusztowania i w związku z tym pozostawienie otwartych okien w laboratorium, w którym znajdował się sprzęt, sprzyjało kradzieżom”. Świadek D. P. (3) również zeznał wprost: „Wiem, że powódka lekceważyła obowiązki pracownicze w zakresie ochrony mienia pracodawcy, ponieważ kiedy na zewnątrz był remont elewacji i po rusztowaniu można było bez problemu dostać się do pomieszczeń przez okno, to mieliśmy obowiązek zamykać okna przy każdorazowym wyjściu z pomieszczeń, gdy nie było również zajęć i powódka tego nie robiła. Zdarzyło mi się przychodzić później na dyżur, kiedy powódka już miała dyżur wcześniej, kiedy szedłem do sali obok to okna były pootwierane a w sali nikogo nie było”.

Zdaniem Sądu Rejonowego, potwierdziła się również ostatnia przyczyna wskazana przez pozwanego pracodawcę w jego oświadczeniu o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, czyli naruszenie obowiązków w zakresie dyscypliny pracy poprzez samowolne opuszczanie miejsca pracy. Sąd Rejonowy stwierdził tu, że bezspornym było, że powódka miała obowiązek pracować w instytucie od godziny 7:30 do godziny 15.30 oraz, że w zakresie jej obowiązków nie było prac zleconych w terenie. Słuchani w charakterze świadków współpracownicy powódki potwierdzili, że powódka wielokrotnie samowolnie opuszczała miejsce pracy. Z zeznań przełożonego powódki J. G. wprost wynika, że kolejnym przejawem lekceważenia przez powódkę swoich obowiązków było opuszczanie swojego miejsca pracy i nieinformowanie go wcześniej o tym, a gdy później pytał ją gdzie była to odpowiadała na piśmie, że była w WC. Świadek wprost zeznał: „Wielokrotnie pracownicy informowali mnie, że powódka samowolnie opuszcza budynek. Powódka gdy wychodziła to kazała pracownikom np. D. P. (2), W. P., M. D., przekazać mi, że jest na 15 minutowej przerwie”. Niewątpliwie takie zachowanie powódki zakłócało racjonalną organizację toku pracy, bowiem inni pracownicy musieli na nią czekać i nie mogli wykonywać swoich obowiązków. Jedną nieobecność powódki spowodowała nawet, że nie odbyły się zajęcia dydaktyczne. Również przełożony powódki G. K. (2) przyznał: „W mojej obecności powódka kilkakrotnie opuszczała miejsce pracy tłumacząc, że wychodzi załatwiać sprawy w gmachu głównym, do toalety bądź na papierosa. Kilka razy zdarzyło się, że powódka wychodząc zwróciła się do mnie z informacją, że gdyby dzwonił przełożony to mam mu powiedzieć, że wyszła załatwiać sprawy w gmachu głównym”. Również Z. H. zeznał, że: „Zdarzały się sytuacje, że powódka wychodziła z pracy nie informując nikogo dokąd poszła i o której wróci”. Powyższą okoliczność potwierdził także słuchany w charakterze świadka M. D., zeznając: „Byłem świadkiem jak

powódka wielokrotnie samowolnie opuszczała miejsce pracy prosząc mnie, że jeśli pan G. zadzwoni to mam się z nią skontaktować i dać jej znać, że pan G. ją szuka. Zdarzało się to praktycznie codziennie. Na początku tłumaczyła mi, że wychodzi do budynku (...) załatwić swoje sprawy, a później nie informowała mnie już gdzie idzie. Zdarzało się, że wychodziła na 5 minut a czasem na godzinę”. Świadek D. P. (1) również zeznał wprost: „Zdarzyło się także, że powódka opuściła swoje miejsce pracy nie informując nikogo wcześniej gdzie idzie. Przez to nie można było rozpocząć zajęć praktycznych. Wówczas ja musiałem przyjść, zostałem odwołany ze swoich zajęć. Gdy mieliśmy wspólny dyżur to zdarzało się, że powódka wychodziła i wracała za pół godziny, nie wskazywała celu swojego wyjścia. Zdarzały się również dłuższe wyjścia. Mówiła, że jak G. będzie dzwonił to wyszła na przerwę. Zdarzało się, że w ciągu jednego naszego wspólnego dyżuru – 4 godziny – powódka wychodziła 3 razy na przerwę. Powódka miała klucz od sali, zdarzyło się, że nie mogłem rozpocząć pracy, ponieważ nie było powódki w sali”.

Według Sądu I instancji, istotnym w sprawie było również to, że powódka będąc pracownikiem z ponad dwudziestopięcioletnim stażem miała świadomość zakresu swoich obowiązków oraz to, że pomimo wcześniejszych prób rozwiązania z powódką stosunku pracy, powódka nie zmieniła nic w swoim nagannym zachowaniu. Wręcz przeciwnie, po przywróceniu powódki do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko administratora lokalnej sieci komputerowej w kwietniu 2011 r. czuła się bardzo pewnie i jej naganny stosunek do przełożonych i współpracowników, jak również do sposobu realizowania obowiązków służbowych nabrał jeszcze na mocy.

Sąd Rejonowy podniósł fakt, że sama powódka nie kwestionowała większości swoich nagannych zachowań. Podniosła jedynie, iż mówi w określony sposób, podniesionym głosem do przełożonych, jak i współpracowników. Ponadto przyznała, że była autorem maila do G. K. (1), który zawierał załącznik w postaci piosenki z użyciem wulgaryzmów, którym, jak sama przyznała chciała przekazać w przenośni, że reżim jaj bezpośredniego przełożonego J. G. padnie. Przyznała się również do nagrywania rozmów z J. G. i M. W., bez wcześniejszego uprzedzenia i otrzymania na to ich zgody. Powódka przyznała się również do samowolnego opuszczania miejsca pracy, zeznając wprost: „Zdarzało się, że opuszczałam swoje miejsce pracy, ale nie informowałam pana G., bo uważam, że nie miałam takiego obowiązku”. Powódka potwierdziła również, że nie wykonała polecenia przełożonego, dotyczącego zmiany napisu w gablocie. Przyznała się również do konfliktu z przełożonym w sprawie używania przez nią czajnika elektrycznego bez wymaganego atestu oraz odmowy przejścia majątku w jednej z części laboratorium. Wobec powyższego za chybione Sąd Rejonowy uznał twierdzenie powódki, jakoby nigdy nie odmawiała wykonania obowiązków i nie odmówiła nigdy wykonania żadnego polecenia.

Sąd Rejonowy przytoczył wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r. (sygn. akt I PK 65/05), zgodnie z którym nie narusza przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę (art. 30 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.) uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę, w którym wskazano dwie przyczyny wypowiedzenia, gdy jedna z nich okaże się nieuzasadniona (nie uzasadnia wypowiedzenia).

#### ***Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka i zaskarżyła go w całości, zarzucając mu:***

1. Naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię art. 38 Kodeksu Pracy;
2. Błędy w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia, a mających istotny wpływ na wyrok;
3. Sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z materiałem dowodowym co w konsekwencji doprowadziło do naruszenia prawa procesowego w sposób mający wpływ na rozstrzygnięcie;
4. Nie rozpoznanie istoty sprawy;
5. Naruszenie prawa procesowego poprzez nie zawarcie w uzasadnieniu wyroku Sądu odniesienia się do pism procesowych i dowodów dostarczonych przez powódkę, tj. art. 328;

6. Dowolną ocenę zgromadzonego materiału polegającą na wybiórczym uznaniu dowodów i oparcie się w ustaleniach faktycznych w przeważającej mierze na słowach świadków pominięciem pism procesowych i dowodów powódki – naruszenie prawa procesowego 233 oraz art. 299;

7. Naruszenie prawa zagwarantowanego art. 54 Konstytucji RP.

Wskazując na powyższe powódka wniosła o:

#.

- zmianę wyroku i uznanie powództwa,
- uchylene w zakresie zasądzonych kosztów,

ewentualnie o:

- uchylene wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W obszernym uzasadnieniu i piśmie procesowym z dnia 04.03.2012 r. /k.330/ powódka wdała się w polemikę z poczynionymi przez Sąd Rejonowy ustaleniami i rozważaniami, przy czym znaczna część uzasadnienia nie odnosiła się przedstawionych zarzutów, za to sprawiała wrażenie realizacji przez powódkę niepowstrzymanej potrzeby pisania dla samego pisania.

Powódka wskazała obfitą ilość okoliczności, częściowo takich, na które zwracała już uwagę przed Sądem Rejonowym, a częściowo nowych, przy czym na ich poparcie wskazywała dowody, które przedstawiła już przed Sądem I instancji i które zostały przez Sąd Rejonowy wzięte pod uwagę przy ustalaniu stanu faktycznego, bądź też, z różnych przyczyn wskazanych w uzasadnieniu skarżonego wyroku, oddalone.

**Strona pozwana w odpowiedzi na apelację** /k.315/ wniosła o oddalenie apelacji w całości, a także o zasądzenie na jej rzecz od powódki kosztów zastępstwa prawnego stosownie do wyniku sporu.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja powódki była nieuzasadniona i jako taka podlegała oddaleniu.

W ocenie Sądu Okręgowego, podniesiony przez powódkę w apelacji zarzuty stanowiły jedynie dalece subiektywną a przez to nieuzasadnioną i nieznajdującą potwierdzenia w materiale dowodowym sprawy polemikę z prawidłowymi ustaleniami i rozważaniami poczynionymi przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Sąd Rejonowy przeprowadził wnikliwe i wyczerpujące postępowanie dowodowe, poczynił szczegółowe ustalenia, z których wyprowadził logicznie prawidłowe, a przy tym trafne i niesprzeczne wnioski, które Sąd Okręgowy w pełni zaaprobował i przyjął jako własne.

Ustalenia poczynione przez Sąd I instancji nie tylko że są prawidłowe i znajdują oparcie w materiale dowodowym sprawy, ale także nie przekraczają określonych przepisem art. 233 § 1 k.p.c. granic swobodnej oceny dowodów, której ramy wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, zgodnie z którymi Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2009 r., IV CSK 290/09, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 1980 r., II URN 175/79).

Odnosząc się do **pierwszego zarzutu** powódki naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa materialnego poprzez błędną wykładnię art. 38 Kodeksu Pracy, Sąd Okręgowy uznał, iż jest on bezzasadny. Należy wszak zważyć, iż zgodnie

z zachowującą wciąż swą ponadczasową aktualność uchwałą Sądu Najwyższego w pełnym składzie Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19.05.1978 r. (V PZP 6/77, opubl OSNC 1978/8/127) przewidziane przez kodeks pracy współdziałanie kierownika zakładu pracy z organami związku zawodowego w razie zamierzonego rozwiązania za wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej na czas nie określony (art. 38 k.p.) jest obligatoryjne, powszechne i uprzednie (I.).

II. Przewidziana w art. 38 § 1 k.p. forma pisemna dotyczy zarówno zawiadomienia rady zakładowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, jak i podania przyczyny, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

III. Tryb współdziałania kierownika zakładu pracy z radą zakładową jest zachowany również wtedy, gdy choć jedna z przyczyn mających uzasadnić rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę podana radzie zakładowej była rzeczywistą.

Komisja odwoławcza do spraw pracy lub okręgowy sąd pracy i ubezpieczeń społecznych mogą - jeżeli tryb współdziałania z radą zakładową został zachowany - rozważyć inne od podanych radzie zakładowej przyczyny dla dokonania oceny, czy wypowiedzenie było uzasadnione.”

Sąd Okręgowy podziela wyrażone powyżej poglądy Sądu Najwyższego w całości, co znajduje odzwierciedlenie w ocenie apelacji powódki. Należy wszak zważyć, iż Sąd Rejonowy wszechstronnie i wyczerpująco zbadał kwestię ewentualnego naruszenia przez stronę pozwaną ciężącego na niej obowiązku z art. 38 kp

Sąd Rejonowy ustalił, iż pismo w sprawie konsultacji związkowej dotyczące zamiaru wypowiedzenia powódce umowy o pracę Komisja Zakładowa (...) otrzymała w dniu 27 czerwca 2011 r. Pismem z dnia 1 lipca 2011 r., otrzymanym przez stronę pozwaną w dniu 4 lipca 2011 r., Komisja Zakładowa (...) sprzeciwiła się wypowiedzeniu powódce umowy o pracę. Następnie pismem z dnia 20 lipca 2011 r., D. Instytutu (...) oraz Dziekan Politechniki (...) – J. Ś. (2), zwrócili się do Rektora Politechniki (...) – T. W. z prośbą o rozwiązanie z powódką umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę swojego stanowiska niemożliwą do zaakceptowania i dalszego tolerowania postawę pracowniczą powódki, przejawiającą się w agresywnym i ostentacyjnie negatywnym, wręcz obraźliwym stosunku do przełożonych i współpracowników, uniemożliwiającą jakąkolwiek racjonalną organizację toku pracy, a ponadto kontestowanie czy wręcz kwestionowanie poleceń służbowych lub opieszale ich wykonywanie, przy każdorazowym domaganiu się ich w formie pisemnej mimo powierzonego zakresu obowiązków, lekceważenie obowiązków pracowniczych w zakresie ochrony mienia pracodawcy poprzez zaniedbania w jego zabezpieczeniu i naruszenie obowiązków w zakresie dyscypliny pracy poprzez samowolne opuszczanie miejsca pracy. Bezsprzeczne było również, że w dniu 21 lipca 2011 r. Rektor Politechniki (...) – T. W. wyraził zgodę na rozwiązanie z powódką stosunku pracy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Ostatecznie pismem z dnia 22 lipca 2011 r. strona pozwana wypowiedziała powódce zawartą w dniu 1 października 1986 r. umowę o pracę na czas nieokreślony, wskazując jako przyczynę wypowiedzenia niemożliwą do zaakceptowania i dalszego tolerowania postawę pracowniczą powódki, przejawiającą się w agresywnym i ostentacyjnie negatywnym, wręcz obraźliwym stosunku do przełożonych i współpracowników, uniemożliwiającą jakąkolwiek racjonalną organizację toku pracy, a ponadto kontestowanie czy wręcz kwestionowanie poleceń służbowych lub opieszale ich wykonywanie, przy każdorazowym domaganiu się ich w formie pisemnej mimo powierzonego zakresu obowiązków, lekceważenie obowiązków pracowniczych w zakresie ochrony mienia pracodawcy poprzez zaniedbania w jego zabezpieczeniu i naruszenie obowiązków w zakresie dyscypliny pracy poprzez samowolne opuszczanie miejsca pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy stwierdził, że strona pozwana uczyniła zadość obowiązkowi konsultacji ze związkiem zawodowym zamiaru wypowiedzenia powódce umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, przewidzianemu w art. 38 k.p., co zdaniem Sądu Okręgowego jest zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa materialnego i jako takie nie uzasadnia wzruszenia z tego powodu skarżonego orzeczenia.

Słusznie podniosła strona pozwana w odpowiedzi na apelację i stanowisko to Sąd okręgowy w pełni zaaprobował, że „powódka błędnie przypisuje pracodawcy powinność wręczenia jej oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę opisującego przyczyny, w warstwie werbalnej, identycznie jak w piśmie skierowanym do związków zawodowych. Ustawa bowiem stanowi iż mają być one tożsame w taki znaczeniu, że w okolicznościach sprawy jasne jest, że

zamiar wypowiedzenia ujawniony organizacji zakładowej wynika z tych samych przyczyn co wskazane w oświadczeniu wręczonym pracownikowi .... To przyczyny mają być tożsame a nie postać słowna dokumentów.”

Zdaniem Sądu Okręgowego konieczność kierowania pism identycznej treści stanowiły nieuzasadniony i nadmierny formalizm.

Odnosząc się do **drugiego zarzutu**, a mianowicie rzekomych błędów w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę skarżonego orzeczenia, a mających istotny wpływ na wyrok, należy uznać, iż był on chybiony. Zgodnie z wyrażanym w orzecznictwie poglądem „zarzut błędu w ustaleniach faktycznych, przyjętych za podstawę wyroku, może być tylko wówczas uznany za słuszny, gdy zasadność ocen i wniosków, wyprowadzonych przez sąd orzekający z okoliczności ujawnionych w toku przewodu sądowego, nie odpowiada prawidłowości logicznego rozumowania. Zarzut ten nie może także sprowadzać się do samej polemiki z ustaleniami sądu, wyrażonymi w uzasadnieniu wyroku; niezbędne jest bowiem wykazanie konkretnych uchybień, jakich w zakresie zasad logicznego rozumowania dopuścił się sąd orzekający przy ocenie zebranego materiału dowodowego” (wyrok SN z dnia 10.05.2006 r., (...) 14/06, opubl. LEX nr 471765). Powódka miała zasadniczo odmienne zdanie co do większości ustalonych przez Sąd Rejonowy faktów, lecz jej własne zdania wypowiedziane w trakcie przesłuchania wskazują na to, że to Sąd Rejonowy, a nie powódka, dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego. Powódka bowiem sama przyznała w trakcie przesłuchania /k.257-261/, że współpracowało jej się źle z J. G., „ponieważ jest to typowa osobowość egotyczna, zachowująca się jak król J. z filmu <<Madagaskar>>, a w stosunku do pracowników zachowuje się jak tytułowy bohater z filmu <<Wodzirej>>”. Taka wypowiedź powódki wskazuje jednoznacznie na jej subiektywny sposób postrzegania doświadczonych zdarzeń a także na fakt dokonywania oceny sytuacji życiowych w znacznym oderwaniu od rzeczywistości. Tymczasem rozumowanie Sądu Rejonowego, poddające się pełnej kontroli z racji sporządzenia do wydanego wyroku wyczerpującego uzasadnienia, należy uznać za prawidłowe, logiczne i rzeczowe. Stąd właśnie zarówno ten zarzut, jak i następny, **trzeci zarzut** powódki - sprzeczność istotnych ustaleń Sądu Rejonowego z materiałem dowodowym, co w konsekwencji doprowadziło do naruszenia prawa procesowego w sposób mający wpływ na rozstrzygnięcie – nie można znaleźć uznania w oczach Sądu Okręgowego. Należy dodać, że oba zarzuty są w zasadzie tożsame, co czyni ich osobne omówienie bezprzedmiotowym.

**Czwarty zarzut** powódki – nierozpoznanie przez Sąd Rejonowy istoty sprawy – okazał się nietrafiony. Jak bowiem stwierdził Sąd Najwyższy w uniwersalnym i znajdującym zastosowanie w niniejszej sprawie orzeczeniu „do nierozpoznania istoty sprawy dochodzi wówczas, gdy rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji nie odnosi się do tego, co było przedmiotem sprawy, gdy zaniechał on zbadania materialnej podstawy żądania albo merytorycznych zarzutów strony, bezpodstawnie przyjmując, że istnieje przesłanka materialnoprawna lub procesowa unicestwiająca roszczenie. Do nierozpoznania istoty sprawy przez sąd pierwszej instancji dojdzie w szczególności w razie oddalenia powództwa z uwagi na przyjęcie braku legitymacji procesowej po którejś ze stron albo z uwagi na wygaśnięcie lub przedawnienie roszczenia, jeżeli sąd pierwszej instancji sformułuje takie wnioski na podstawie samych tylko twierdzeń stron, czy po przeprowadzeniu ograniczonego postępowania dowodowego, a sąd drugiej instancji oceny tej nie podzieli” (postanowienie SN z dnia 09.11.2012 r., IV CZ 156/12, opubl. LEX nr 1231340). Istotą sporu w niniejszej sprawie było zbadanie czy złożone powódce przez stronę pozwaną wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione, a także czy naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę w tym trybie. Sąd Rejonowy w uzasadnieniu do skarżonego wyroku poddał szczegółowej analizie wskazane przez stronę pozwaną w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę przyczyny tego wypowiedzenia, a mianowicie rozważył, czy były one rzeczywiste, konkretne i w pełni zrozumiałe dla powódki. Pochylił się także nad zgodnością trybu rozwiązania z powódką umowy o pracę z prawem, w tym badając spełnienie przez stronę pozwaną przesłanej z art. 38 KP. Należy zatem uznać, że Sąd Rejonowy w pełni zbadał istotę sprawy. Świadczy o tym także skarżony wyrok, który w komparacji zawiera określenie przedmiotu sporu, wskazując iż spór toczył się „o przywrócenie do pracy i zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy”. Nie można zatem w żaden sposób przyjąć, iż istota sprawy nie została przez Sąd I instancji rozpoznana.

W przedmiocie **piątego zarzutu**, a mianowicie naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa procesowego poprzez nie zawarcie w uzasadnieniu wyroku odniesienia się do pism procesowych i dowodów dostarczonych przez powódkę, tj. naruszenia art. 328 KPC, Sąd Okręgowy uznał, iż również i ten zarzut jest nieuzasadniony.

Powódka skoro powołała się powołany cały artykuł powinna była wskazać, który z jego przepisów mieszczących się w poszczególnych paragrafach naruszył Sąd I instancji.

Powódka nie wskazała zaś na czym miałyby polegać uchybienie art. 328 § 1 kpc którego treść odnosi się terminu i trybu sporządzania uzasadnienia wyroku.

Prawdopodobnie powódce chodziło o uchybienie przez Sąd Rejonowy § 2 zgodnie z którym „uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Zarzut dotyczący tej części art.328 jednak nie był uzasadniony. Zgodnie z ustaloną linią orzeczniczą sądów powszechnych „zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu pierwszej instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 10.01.2013 r., III APa 63/12, opubl. LEX nr 1254543). Należy z całą mocą zauważyć, że „dopuszczenie się obrazy art. 233 § 1 k.p.c. przez sąd może polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, zasadami nauki albo też na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważenia sprawy. W tym drugim przypadku wyciągnięte przez sąd wnioski mogą być logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym, jednakże sąd czyni je w oparciu o część materiału dowodowego, a pozostałą część tego materiału, która pozwoliłaby na wyciągnięcie innych wniosków, pomija. Swobodna ocena dowodów rozumiana jak wyżej jest prawem sądu orzekającego - stąd kontrola prawidłowości tej oceny dokonywana przez sąd odwoławczy musi być z reguły ostrożna, pamiętać bowiem należy o tym, iż sąd odwoławczy w tym zakresie dokonuje prawidłowości oceny dowodów, których sam nie przeprowadził”. Nadto, że „żaden przepis prawa nie nakłada na sąd obowiązku odnoszenia się w motywach wyroku do wszystkich twierdzeń, jakie są podnoszone w toku procesu przez strony. Zakres koniecznej treści uzasadnienia określa przepis art. 328 § 2 k.p.c.” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 03.10.2012 r., I ACa 435/12, opubl. LEX nr 1223148). Wobec powyższych poglądów, w pełni popieranych przez Sąd Okręgowy, należy uznać, że Sąd Rejonowy nie miał obowiązku odnosić się do wszystkim pism powódki, szczególnie biorąc pod uwagę ich obszerność, obfitość i często brak związku ich treści z przedmiotem sprawy, na co zwraca również uwagę Sąd II instancji.

Trzeba w tym miejscu przywołać publikowane tezy orzeczeń Sądów, zgodnie z którymi „obraza art. 328 § 2 k.p.c. może być skutecznym zarzutem apelacji tylko wtedy, gdy uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie posiada wszystkich koniecznych elementów, bądź zawiera tak kardynalne braki, które uniemożliwiają kontrolę instancyjną. Naruszenie przepisu, określającego wymagania, jakim winno odpowiadać uzasadnienie wyroku sądu (art. 328 § 2 k.p.c.), może być ocenione jako mogące mieć istotny wpływ na wynik sprawy w sytuacjach tylko wyjątkowych, do których zaliczyć można takie, w których braki w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych i oceny prawnej są tak znaczne, że sfera motywacyjna orzeczenia pozostaje nieujawniona bądź ujawniona w sposób uniemożliwiający poddanie jej ocenie instancyjnej” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 28.08.2012 r., III Aua 384/12, opubl. LEX nr 1216269). Podkreśla się bowiem w judykaturze, że „obraza art. 328 § 2 k.p.c. ma miejsce jedynie wówczas, gdy uzasadnienie skarżonego wyroku, nie posiadając wszystkich koniecznych elementów wskazanych w tym unormowaniu lub zawierając oczywiste braki, uniemożliwia dokonanie kontroli apelacyjnej” (wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 13.06.2012 r., I ACa 503/12, opubl. LEX nr 1238500).

Powódka powoływała się w apelacji na dowody oddalone przez Sąd I instancji, w szczególności na uzyskane nielegalnie nagrania jej rozmów z przełożonymi. Z akt sprawy wynika, że powódka nie złożyła przed Sądem Rejonowym zastrzeżeń, co do oddalenia przedmiotowych dowodów, co powoduje, że utraciła ona prawo powoływania się na nie

przed Sądem II instancji, bowiem zgodnie z przepisem art. 162 KPC strony mogą w toku posiedzenia, a jeżeli nie były obecne, na najbliższym posiedzeniu zwrócić uwagę sądu na uchybienia przepisom postępowania, wnosząc o wpisanie zastrzeżenia do protokołu. Stronie, która zastrzeżenia nie zgłosiła, nie przysługuje prawo powoływania się na takie uchybienia w dalszym toku postępowania, chyba że chodzi o przepisy postępowania, których naruszenie sąd powinien wziąć pod rozwagę z urzędu, albo że strona uprawdopodobni, iż nie zgłosiła zastrzeżeń bez swojej winy. Tymczasem przepisy prawa nie nakładają na Sąd II instancji obowiązku wzięcia pod uwagę z urzędu uzasadnionego oddalenia wniosku dowodowego strony, a powódka nie tylko w żaden sposób nie uprawdopodobniła, że nie zgłosiła zastrzeżeń bez swojej winy, ale nawet próby takiego uprawdopodobnienia nie podjęła.

Co więcej, nawet jakby powódka złożyła zastrzeżenia, to i tak należy uznać, że Sąd Rejonowy słusznie oddalił przedmiotowe wnioski dowodowe, jak bowiem stwierdził Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z dnia 10.01.2008 r. (I ACa 1057/07, opubl. LEX nr 466434, OSA 2009/11/56-71) „podstępne nagranie prywatnej rozmowy godzi w konstytucyjną zasadę swobody i ochrony komunikowania się (art. 49 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej). Dowody uzyskane w sposób sprzeczny z prawem nie powinny być w postępowaniu cywilnym co do zasady dopuszczane”, z czym Sąd Okręgowy w pełni się zgadza i co uzasadnia uznanie zarzutu powódki za bezzasadny.

Rozpatrując **szósty zarzut** powódki, a mianowicie dowolną ocenę zgromadzonego materiału polegającą na wybiórczym uznaniu dowodów i oparciu się w ustaleniach faktycznych w przeważającej mierze na słowach świadków pominięciem pism procesowych i dowodów powódki – naruszenie prawa procesowego, tj. przepisów art. 233 KPC oraz art. 299 KPC, Sąd Okręgowy uznał je za bezpodstawne.

Jak bowiem stanowi przepis art. 233 § 1, sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd ocenia na tej samej podstawie, jakie znaczenie nadać odmowie przedstawienia przez stronę dowodu lub przeszkodom stawianym przez nią w jego przeprowadzeniu wbrew postanowieniu sądu.

W orzecznictwie panuje przekonanie, że „sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Taka ocena, dokonywana jest na podstawie przekonania sądu, jego wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego, a nadto winna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - ważąc ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 12.10.2012 r., I ACa 209/12, opubl. LEX nr 1223145). Tak też Sąd Apelacyjny w Krakowie w wyroku z dnia 03.10.2012 r. (III APa 21/12, opubl. LEX nr 1236894) „granice swobodnej oceny dowodów winny być wyznaczone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, w świetle których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych, a wiążąc ich moc i wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie”. W podobnym duchu Sąd Apelacyjny w Lublinie w wyroku z dnia 27.09.2012 r. (III AUa 758/12, opubl. LEX nr 1223279) „tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona.” Stanowisko to poparł również Sąd Apelacyjny we Wrocławiu w wyroku z dnia 31.05.2021 r. (I ACa 499/12, opubl. LEX nr 1238499) „granice swobodnej oceny dowodów wyznaczają trzy czynniki: logiczny, ustawowy oraz ideologiczny. Czynniki logiczny oznacza, że sąd ma obowiązek wyprowadzenia z zebranego w sprawie materiału dowodowego wniosków logicznie poprawnych. Rozumowanie sędziego z reguły ma charakter rozumowania dedukcyjnego (rzadziej redukcyjnego), powinien on zatem kierować się określonymi schematami przewidzianymi w logice formalnej dla tego typu rozumowania. W konsekwencji między wnioskami sądu, które



wyprowadza on przy ocenie poszczególnych dowodów, nie mogą istnieć sprzeczności. Wszystkie wnioski muszą stanowić logiczną całość.” Ostatecznie należy zauważyć, iż powyższą linię orzeczniczą podziela i tut. Sąd Okręgowy, co znajduje wyraz w niniejszym uzasadnieniu.

Zdaniem Sądu II instancji powódka wdała się z dokonaną przez Sąd Rejonowy oceną dowodów w nacechowaną subiektywizmem polemikę, która w żadnym wypadku nie może prowadzić do wzruszenia zaskarżonego wyroku. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy ocenił moc i wiarygodność dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału, przy czym jego ocena środków dowodowych była logiczna, spójna i prawidłowa, stąd Sąd Okręgowy podziela ją w pełnej rozciągłości.

Przepis art. 299 KPC stanowi, że jeżeli po wyczerpaniu środków dowodowych lub w ich braku pozostały niewyjaśnione fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, sąd dla wyjaśnienia tych faktów może dopuścić dowód z przesłuchania stron. Na początku należy wskazać, iż „dowód z przesłuchania stron ma charakter subsydiarny i stanowi jedynie formę uzupełnienia postępowania dowodowego w wypadku, gdy pozostały niewyjaśnione fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 299 k.p.c.). W szczególności zaś nie jest jego rolą umożliwienie stronie osobistego odniesienia się do twierdzeń i wywodów strony przeciwnej” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 03.10.2012 r., I ACa 371/12, opubl. LEX nr 1238220). „Ocena dowodu z zeznań świadka lub przesłuchania strony jest wypadkową treści wypowiedzi, ocen dotyczących samej osoby, jej zdolności zapamiętania i relacjonowania swych spostrzeżeń, oraz sposobu formułowania zeznań na piśmie przez protokolanta, (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14.12.2006 r., I CZ 112/06, opubl. LEX nr 610071).

Sąd II instancji poddał analizie przeprowadzony przez Sąd Rejonowy dowód z przesłuchania powódki, przy czym strona pozwana nie była, przy braku zastrzeżeń stron, przesłuchiwana. Przesłuchanie powódki odbyło się zgodnie z normami przepisanyymi KPC, a wyciągnięte przez Sąd I instancji wnioski z przesłuchania powódki, jak i ocena jej wypowiedzi, była poprawna, zgodne przepisami prawa, zasadami logicznego myślenia i doświadczeniem życiowym. Dlatego Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do uznania, że zarzut powódki w tym zakresie był słuszny.

Odnosząc się do ostatniego – **siódmego zarzutu** naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa zagwarantowanego art. 54 Konstytucji, należy stwierdzić, iż zarzut ten jest nie tylko bezpodstawny, co wręcz, w przypadku stawiania go przez powódkę, kuriozalny.

Przepis art. 54 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 02.04.1997 r. (Dz.U.1997.78.483 ze zm.) stanowi, iż każdemu zapewnia się wolność wyrażania swoich poglądów oraz pozyskiwania i rozpowszechniania informacji.

Ust. 2 cenzura prewencyjna środków społecznego przekazu oraz koncesjonowanie prasy są zakazane. Ustawa może wprowadzić obowiązek uprzedniego uzyskania koncesji na prowadzenie stacji radiowej lub telewizyjnej.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11.08.2010 r. (I CSK 649/09, opubl. LEX nr 798237) orzekł, iż „artykuł 54 Konstytucji zapewnia wolność wyrażania swoich poglądów oraz pozyskiwania i rozpowszechniania informacji. Jednakże, nie jest to wolność do rozpowszechniania informacji nieprawdziwych, naruszających dobre imię innych osób.” Wynika z tego, że Sąd Rejonowy nie dokonał naruszenia cytowanego przepisu, lecz można by się zastanowić nad tym, czy permanentnie agresywna postawa powódki, zarzucającej na przestrzeni całego postępowania prawie wszystkim świadkom kłamstwo, także bezpośrednio na sali rozpraw, co zostało utrwalone w protokołach, nie prowadzi do nadużycia przewidzianej w powołanym przepisie wolności wyrażania swoich poglądów. Dokonywanie przez powódkę takich nadużyć nie jest przedmiotem niniejszego postępowania, lecz nie oznacza to, że Sąd Okręgowy nie może zwrócić powódce uwagi na jej zachowanie. Tym bardziej, że powódka zarzuciła wyrokowi Sądu I instancji naruszenie przepisu Konstytucji zapewniającego wolność pozyskiwania i rozpowszechniania informacji, a sama pozyskała i rozpowszechniała słowa i wykonanie utworu słowno-muzycznego na temat swojego przełożonego, który nie był jej autorstwa, a autorstwa członków grupy artystycznej Zespół (...), o czym powódka nie wspomniała, dokonując w ten sposób naruszenia przepisów prawa autorskiego. Zarzut powódki jest więc oczywiście bezpodstawny, nie wiadomo na czym miałyby polegać i nie może w żadnym razie wzruszyć zaskarżonego wyroku.

Skoro apelacja powódki okazała się bezzasadna, to na zasadzie art. 385 KPC podlegała oddaleniu, co skutkowało orzeczeniem przez Sąd Okręgowy jak w pkt. I. wyroku.

***W pkt. II. wyroku Sąd Okręgowy orzekł o kosztach procesu na zasadzie art. 102 KPC, zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. W orzecznictwie przyjmuje się, że podstawę do zastosowania art. 102 KPC stanowią konkretne okoliczności danej sprawy przekonujące o tym, że w danym przypadku obciążenie strony przegrywającej kosztami procesu na rzecz przeciwnika byłoby niesłuszne, niesprawiedliwe. Stanowią je zarówno fakty związane z samym procesem, jak i leżące poza nim, a dotyczące sytuacji życiowej, stanu majątkowego stron, które powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (postanowienie SN z dnia 14.09.2012 r., I UZ 86/12, opubl. LEX nr 1228427). Powódka nie pracuje, jest osobą o trudnej sytuacji materialnej, pozostaje na utrzymaniu partnera. Tymczasem strona pozwana jest uczelnią wyższą - dużym podmiotem, zatrudniającym wielu pracowników. Należy mieć na uwadze, że sposób skorzystania z przepisu art. 102 KPC jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym sądu orzekającego i do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstąpienie - a jeśli tak, to w jakim zakresie - od generalnej zasady obciążenia kosztami procesu strony przegrywającej spór (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 07.09.2012 r., I ACa 746/12, opubl. LEX nr 1223206). W niniejszej sprawie nie ulega wątpliwości, że dysproporcja majątkowa pomiędzy, z jednej strony znajdującą się w wyjątkowo trudnej sytuacji majątkowej powódką, a z drugiej strony majątną uczelnią wyższą, jest bardzo duża. W takiej sytuacji obciążanie powódki kosztami procesu nie licowałoby z poczuciem sprawiedliwości własnej Sądu Okręgowego, a co za tym idzie zastosowanie przepisu art. 102 KPC jest w sprawie zasadne.***

Zważywszy na powyższe Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji wyroku.