

Sygn. akt VII Pa 1/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 marca 2018 r.

Sąd Okręgowy w Krakowie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSO Stefania Zdunek-Waliczek (spr.)

SSO Dominika Augustyn

SSR del. Aneta Tomasik-Żukowska

Protokolant sekr. sądowy Wioletta Bugajska

po rozpoznaniu w dniu 15 marca 2018 r. w Krakowie na rozprawie

sprawy z powództwa J. K.

przeciwko Uniwersytetowi (...) w K.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 8 września 2015 r. sygn. akt IV P 322/14/N

I. Oddała apelację.

II. Zasądza od J. K. na rzecz Uniwersytetu (...) w K. 360 (trzysta sześćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego i kasacyjnego.

Dominika Augustyn Stefania Zdunek- Waliczek Aneta Tomasik-Żukowska

Sygn. akt VII Pa 1/18

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 8 września 2015 r., sygn. akt IV P 322/14/N, Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa J. K. przeciwko Uniwersytetowi(...)w K. o przywrócenie do pracy oddalił powództwo (pkt I), zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II) oraz nakazał pobrać od powódki na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie kwotę 168 zł tytułem zwrotu wydatków poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa (pkt III).

Sąd I instancji przyjął za bezsporne, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 3 listopada 1986 r. na czas określony, a od 4 lutego 1987 r. na czas nieokreślony. Od 1 września 2005 r. powódka zajmowała stanowisko specjalisty, a od 1 września 2008 r. stanowisko głównego specjalisty na Wydziale(...). Do obowiązków powódki należała obsługa sekretariatu studenckiego Wydziału (...). W dniu 5 marca 2014 r. strona pozwana wręczyła powódce pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu

wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano naruszenie przez powódkę podstawowego obowiązku pracowniczego polegającego na sumiennym i starannym wykonywaniu obowiązków służbowych. Oceny tej dokonano na podstawie licznych uchybień w pracy polegających na niedbałym i niestarannym wykonywaniu przez powódkę powierzonych obowiązków pracowniczych w zakresie obsługi administracyjnej spraw studenckich w sekretariacie studenckim Wydziału (...). Uchybienia te zostały stwierdzone na podstawie skarg obsługiwanych przez powódkę studentów, które dotyczyły nieuprzejmego traktowania przez powódkę obsługiwanych studentów oraz opieszałości w załatwianiu spraw studenckich polegającej na niewykonaniu rozliczenia studentów i wpisania ich na kolejny rok studiów w systemie (...), które to czynności powinny zostać wykonane na przełomie września i października 2012 r. Nadto strona pozwana wskazała, iż kolejne zdarzenie uzasadniające negatywną ocenę pracy powódki miało miejsce w sekretariacie studenckim Wydziału (...) w dniu 9 września 2013 r., kiedy to powódka nie dołożyła należytej staranności podczas obsługi studentki chcącej złożyć pracę magisterską i odmówiła przyjęcia tej pracy, uzasadniając swoją decyzję brakiem znajomości przez studentkę terminu obrony pracy magisterskiej oraz brakiem poprawnej numeracji stron w dokumencie.

Sąd Rejonowy ponadto ustalił, że w trakcie zatrudnienia powódki na Wydziale (...) Uniwersytetu (...) w K. na zachowanie powódki składane były skargi przez studentów, pracowników sekretariatu oraz pracowników naukowych - począwszy od 2005 r., tj. od początku wykonywania pracy na Wydziale (...). Skargi były składane u dziekana i prodziekana. Najczęściej były to skargi w formie ustnej, jednakże wpływały również skargi pisemne. W skargach, powódce zarzucano brak kultury osobistej, nieuprzejmość, arogancję i brak chęci pomocy w stosunku do obsługiwanych studentów. Powódce zdarzało się krzyczyć zarówno na studentów, jak i na pracowników naukowych. Powódka wypraszała również czasem studentów z sekretariatu. Niektórzy studenci zgłaszali, że boją się cokolwiek załatwiać z powódką. Nadto studenci zarzucali powódce opieszałość w załatwianiu różnych spraw, w tym w rozliczaniu studentów, obliczaniu średniej ocen. Studenci skarżyli się również na udzielanie przez powódkę nieprawidłowych informacji dotyczących organizacji studiów, w tym rozliczenia programu studiów po wyjeździe na program (...). Pod koniec września 2012 r. do prodziekana Wydziału (...) J. F. wpłynęła grupowa skarga studentów, dotycząca nierozliczenia przez powódkę studentów, przez co pozbawieni oni byli możliwości zapisania się na przedmioty na nowy rok akademicki. Była to grupa około 30 studentów. J. F. odbył z powódką rozmowę i powiedział jej, że życzy sobie, aby rozliczyła studentów. Powódka powiedziała J. F., że rozliczy studentów, jednakże po kilku dniach okazało się, że studenci są nadal nierozliczeni. Ostatecznie studenci zostali rozliczeni przez innego pracownika sekretariatu M. S., na polecenie J. F..

Sąd Rejonowy ustalił także, iż u strony pozwanej studenci wypełniają ankiety, w których oceniają pracowników sekretariatu. Wypełnianie ankiet przez studentów nie jest obowiązkowe i zwykle niewielka ilość studentów je wypełnia. Ankiety dotyczą każdego pracownika sekretariatu i polegają na odpowiedzi na pytania dotyczące każdego pracownika, wspólne dla wszystkich pracowników. W ankietach znajduje się pole do swobodnego komentarza. Za rok 2010 albo 2011 powódce przyznano nagrodę pieniężną w związku z pozytywnymi ocenami studentów zawartymi w ankietach. Ówczesny dziekan Wydziału (...) J. P. uważał, że ankiety są niemiarodajne, gdyż wypełnia je mniej niż 30% studentów. Nagroda ww. została powódce przyznana decyzją prorektora, nie - dziekana Wydziału. Powódka otrzymała w ankietach studentów za rok 2012/2013 wiele negatywnych opinii, przez co była wzywana na rozmowy przez dziekana i kanclerza. W ostatnim okresie zatrudnienia powódka miała przydzielonych ponad 400 studentów. Powódka obsługiwała 10 roczników studentów.

W dalszej kolejności Sąd I instancji ustalił, że dziekan i prodziekan na Wydziale (...) niejednokrotnie prosili bezpośrednio przełożoną powódkę K. N. o to, aby przeprowadziła z powódką rozmowę dyscyplinującą. Pracownikowi sekretariatu nie wolno przyjąć pracy magisterskiej, która nie została przepuszczona przez system (...) lub nie została wgrana przez studenta do systemu. Natomiast praca magisterska w praktyce może być przyjęta przez pracownika sekretariatu, jeśli student nie ma jeszcze wyznaczonego terminu obrony pracy magisterskiej. (...) po przepuszczeniu pracy magisterskiej automatycznie nadaje na każdej stronie pracy sumy kontrolne. W systemie (...) pojawiają się konkretne strony pracy magisterskiej, które pracownik sekretariatu musi sprawdzić. Rolą pracownika sekretariatu jest sprawdzenie konkretnych numerów kart pracy magisterskiej i porównanie ich do numerów z systemu (...). Sekretariat

powinien rozliczyć studentów przed rozpoczęciem zapisów na przedmioty na nowy rok akademicki. Bez rozliczenia poprzedniego roku studiów nie można zapisać się na zajęcia oraz nie można złożyć wniosku o przyznanie stypendium. W trakcie zatrudnienia powódki w Wydziale (...) doszło do sytuacji, gdy studentka O. S. przyszła do sekretariatu i poprosiła powódkę o wystawienie średniej ocen w celu dołączenia jej do wniosku o stypendium. Powódka odmówiła wystawienia średniej ocen tłumacząc, iż jest za wcześnie i powiedziała O. S., aby przyszła za kilka dni. W odpowiedzi na to O. S. powiedziała, iż za kilka dni nie da rady przyjść, jednakże powódka nie wyraziła zgody na wystawienie średniej ocen. Ostatecznie O. S. wystawiono średnią ocen tego samego dnia po interwencji prodziekana J. F., który przyszedł do sekretariatu razem z O. S.. Powódka kwestionowała możliwość interwencji w tej sprawie J. F. czyniąc to przy studentce. W dniu 9 września 2013 r. (poniedziałek), studentka A. B. przyszła do sekretariatu Wydziału (...) w celu złożenia wydrukowanej pracy magisterskiej wraz z płytą, indeksem i poświadczeniem wpłaty. A. B. powiedziała powódce, przez którą była obsługiwana, iż obrona pracy magisterskiej odbędzie się w przyszłym tygodniu, jednakże jeszcze nie ma ustalonego konkretnego terminu obrony, ale w najbliższy czwartek ten termin będzie studentce znany i wtedy go przekaże sekretariatowi. W odpowiedzi na to powódka poinformowała A. B., iż przyjmuje pracę magisterską tylko wówczas, gdy jest już ustalony konkretny termin obrony pracy magisterskiej. Następnie powódka sprawdziła wydrukowaną pracę magisterską A. B. i okazało się, że nie na wszystkich stronach pracy są numery z systemu (...). A. B. powiedziała wtedy powódce, że w samochodzie ma drugi egzemplarz pracy z poprawną numeracją, podpisany przez promotora. Jednakże powódka stwierdziła, że skoro A. B. nie ma ustalonego terminu obrony pracy magisterskiej, to i tak nie może przyjąć od niej pracy magisterskiej. Ostatecznie A. B. nie złożyła w tym dniu pracy magisterskiej i wróciła do S., gdzie mieszkała i skąd przyjechała do K. w dniu wizyty w sekretariacie. A. B. nie poinformowała powódki, iż w celu złożenia pracy magisterskiej przyjechała specjalnie do K. ze S.. Po powrocie do S. A. B. napisała maila do swojej promotor R. P., w którym poinformowała ją o zaistniałej sytuacji w sekretariacie. R. P. powiedziała A. B., aby złożyła pracę magisterską u K. N., jeszcze przed ustalonym terminem obrony. Ostatecznie studentka złożyła pracę magisterską kilka dni później u K. N..

Sąd Rejonowy ustalił również, że w trakcie zatrudnienia w Wydziale (...) powódka została pozbawiona przez dziekana Wydziału R. P. premii za wrzesień 2012 r. za nierozliczenie studentów w terminie. Powódka odwołała się od tej decyzji wskazując na nadmiar obowiązków służbowych. Decyzja została podtrzymana przez prorektora J. P.. Na powódkę nałożono również w dniu 15 kwietnia 2013 r. karę nagany w związku z negatywnymi opiniami na temat pracy powódki, wyrażonymi przez studentów w ankietach, jednakże kara ta została uchylona ze względów proceduralnych. We wrześniu 2013 r. strona pozwana przeprowadziła konsultację związkową w sprawie wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Następnie powódka była niezdolna do pracy, a potem na urlopie - nieprzerwanie aż do marca 2014 r.

Powyższych ustaleń faktycznych Sąd I instancji dokonał na podstawie zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, które ocenił jako w pełni wiarygodne. Za niewiarygodne uznano natomiast zeznania powódki w zakresie w jakim nie pokrywały się z zeznaniami świadków. Sąd Rejonowy nie dał przede wszystkim wiary co do jej twierdzeń w przedmiocie jej zachowania w stosunku do obsługiwanych przez nią studentów. Odnośnie wydarzeń z dnia 9 września 2013 r. Sąd I instancji nie dał wiary, temu, iż powódka zaproponowała A. B., aby ponownie wydrukowała prace w kawiarence internetowej, a następnie przyszła do sekretariatu i złożyła prace, bowiem nie sposób przyjąć, że studentka, która przyjechała do K. ze S. nie skorzystała z takiej propozycji. Sąd Rejonowy oddalił wnioski dowodowe zgłoszone przez powódkę w toku postępowania wskazując, iż były one spóźnione.

Sąd I instancji powołując się na art. 45 § 1 k.p. przytoczył przesłanki, od spełnienia których uzależnione jest przywrócenie pracownika do pracy i przyjął, że wszystkie wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę były prawdziwe, dostatecznie skonkretyzowane i merytorycznie uzasadnione. Jak Sąd I instancji m.in. stwierdził, pracodawca wykazał bowiem, że powódka w trakcie zatrudnienia wielokrotnie zachowywała się w sposób nieuprzejmy i arogancki w stosunku do obsługiwanych studentów, a także nie wyrażała chęci udzielenia im pomocy. Powódce zdarzało się podnieść głos na studentów i na pracowników naukowych, jak również wypraszała studentów z sekretariatu. Takie zachowanie powódki sprawiało, iż studenci oraz pracownicy naukowcy regularnie składali do dziekana i prodziekana skargi na zachowanie powódki. W toku postępowania strona pozwana wykazała, iż miały miejsce sytuacje, świadczące o tym, iż powódka obsługując studentów nie wykazywała odpowiedniego

zaangażowania i chęci udzielenia pomocy. Przykładem takiego zachowania powódki była odmowa wystawienia studentce O. S. zaświadczenia o średniej ocen, wymaganego do wniosku o stypendium. Z kolei w 2012 r. powódka nie rozliczyła na czas części studentów, uniemożliwiając im w ten sposób zapisanie się na przedmioty w nowym roku akademickim.

Sąd Rejonowy zauważył, że innym przykładem zachowania powódki świadczącym o jej niewłaściwym postępowaniu w stosunku do obsługiwanych studentów, które stało się bezpośrednim powodem do podjęcia przez pracodawcę decyzji o zwolnieniu powódki, było zdarzenie z 9 września 2013 r., kiedy to powódka odmówiła przyjęcia pracy magisterskiej od studentki A. B., tłumacząc to brakiem ustalonego, konkretnego terminu obrony pracy magisterskiej oraz brakiem numeracji z systemu (...) na wszystkich stronach pracy magisterskiej. W toku postępowania Sąd ustalił, iż znajomość przez studenta konkretnej daty obrony pracy magisterskiej nie była warunkiem koniecznym do przyjęcia przez sekretariat wydrukowanej pracy magisterskiej, podpisanej przez promotora, gdyż w praktyce prace są przyjmowane przez sekretariat w takich sytuacjach i kwestia ta jest zależna od dobrej woli pracownika sekretariatu. Nie ulega wątpliwości, iż powódka nie mogła przyjąć od A. B. pracy magisterskiej bez kompletnej numeracji z systemu (...), jednakże nic nie stało na przeszkodzie, aby A. B. złożyła w tym samym dniu inny egzemplarz pracy magisterskiej z poprawną numeracją, tym bardziej, iż studentka zgłosiła powódce, iż w samochodzie ma egzemplarz z poprawną numeracją. Tymczasem powódka pozbawiła A. B. takiej możliwości, twierdząc, że skoro nie ma ustalonej konkretnej daty obrony pracy magisterskiej to i tak nie może złożyć pracy magisterskiej w tym dniu. Sąd I instancji podkreślił, że R. P. (dziekan Wydziału (...)) i J. P. (prorektor ds. (...)) uważali, że powódka mogła inaczej załatwić sprawę A. B. - powinna po prostu zaoferować powódce pomoc i okazać zwykłą ludzką życzliwość. Taka ocena postępowania powódki jest, zdaniem Sądu I instancji w pełni usprawiedliwiona.

W ocenie Sądu Rejonowego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozostawił wątpliwości, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę było w pełni uzasadnione. O kosztach postępowania Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz wskazał, że powódka została obciążona wydatkami stanowiącymi koszt stawienia świadka, które zadeklarowała się pokryć wniosując o jego przesłuchanie przed Sądem rozpoznającym sprawę, a nie w drodze pomocy sądowej.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka zaskarżając go w całości, zarzucając:

1. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj.:

a) art. 227 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c. i art. 316 k.p.c. poprzez dokonanie ustaleń faktycznych z uwzględnieniem jedynie części materiału dowodowego dostępnego w chwili zamknięcia rozprawy, przy jednoczesnym pozostawieniu bez właściwej oceny omówienia istotnych dla rozstrzygnięcia informacji, wynikających z fragmentów złożonych w sprawie zeznań świadków, tj.:

- zeznań bezpośredniej przełożonej powódki, świadka K. N., w części, w jakiej świadek w sposób wyraźny wskazała na dostrzeżoną przez wszystkich pracowników sekretariatu studenckiego Wydziału (...)U. (...)zasadniczą zmianę zachowań powódki, co pozostaje w wyraźnej sprzeczności z ustaleniami Sądu Rejonowego, zgodnie z którymi objęte zarzutami strony pozwanej zachowania powódki miały się utrzymywać nieprzerwanie aż do września 2013r., a powódka w żaden sposób nie reagowała na formułowane przez pracodawcę zastrzeżenia,

- zeznań osoby sprawującej funkcję organu pracodawcy, który złożył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, tj. przesłuchanej w charakterze świadka K. U. (...) E. K., w części, w jakim świadek ten zeznał, iż w związku z okolicznościami znanymi K. U. (...) w kwietniu 2013r. i przeprowadzoną w ich kontekście rozmową z powódką, pracodawca zdecydował się wymierzyć powódce jedynie karę porządkową, sugerując, iż dopiero ewentualne kolejne, zachowania powódki skutkować będą wypowiedzeniem umowy o pracę. Okoliczność ta jest istotna dla rozstrzygnięcia, gdyż przedmiotowe oświadczenie pracodawcy w praktyce zamyka możliwość uznania za zasadne wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę wyłącznie w oparciu o zdarzenia znane pracodawcy w chwili wymierzenia kary porządkowej, o tyle, o ile w późniejszym okresie nie wystąpiły dalsze okoliczności, które samoistnie lub łącznie ze

wcześniejszymi zdarzeniami uzasadniałyby wypowiedzenie powódce umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracownika.

- zeznań bezpośredniej przełożonej powódki, świadka K. N., w części, w jakiej świadek wyraźnie wskazała na istnienie po stronie studenta formalnego obowiązku przekazania pracownikowi przyjmującemu pracę magisterską informacji o terminie planowanej obrony, z jednoczesnym wskazaniem, iż jedynie z uwagi na indywidualne okoliczności występujące po stronie K. N. (częste nieobecności) świadek ten, w swej osobistej praktyce obsługi studentów decydowała się czynić odstępstwa od ścisłego przestrzegania obowiązującej procedury.

b) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez niewłaściwą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a to:

- zeznań świadków: J. F., E. K., J. P., jak również notatek służbowych i pism zgromadzonych w aktach osobowych powódki, w takim zakresie, w jakim w ocenie Sądu Rejonowego z dowodów tych wynikać ma, iż powódka dopuszczała się w okresie od maja 2013r. do września 2013r. tj. po wymierzeniu jej kary porządkowej w kwietniu 2013r. jakichkolwiek zachowań, które mieściły się w zakresie przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, podczas gdy żaden z dokumentów nie donosi się do konkretnego zachowania powódki z tego okresu (wyjąwszy zdarzenie z 9 września 2013 r.), zeznania świadków nie opisują żadnej konkretnej okoliczności związanej z zachowaniem powódki (wyjąwszy zdarzenie z 9 września 2013 r.) przypadającej pomiędzy majem 2013r. a wrześniem 2013r., a nieoparte żadnymi faktami deklaracje świadków o braku po stronie powódki poprawy, pozostają w sprzeczności z zeznaniami bezpośredniego przełożonego powódki, świadka K. N., w części, w jakiej świadek ten w sposób wyraźny wskazania na dostrzeżoną przez wszystkich pracowników sekretariatu studenckiego Wydziału (...) U. (...) zasadniczą, pozytywną zmianę zachowań powódki

- zeznań świadka A. B., w zakresie w jakim w ocenie Sądu Rejonowego z zeznań tych ma wynikać, iż kwestia niezajomości terminu obrony pracy magisterskiej stanowiła zasadniczy powód odmowy przyjęcia przez powódkę pracy magisterskiej studentki, podczas gdy z zasad logiki i doświadczenia życiowego wynika, iż student, który przyjechał z relatywnie odległej miejscowości do K. w celu złożenia pracy magisterskiej, który udał się w tym celu do sekretariatu studenckiego bezpośrednio po rozmowie z promotorem, i dysponował ponadto w samochodzie drugim egzemplarzem pracy magisterskiej zawierającym (w odróżnieniu od egzemplarza przedkładanego) numeracją systemu antyplagiatowego, próbował by usunąć wszystkie przeszkody jeszcze w tym samym dniu (choćby przez kontakt z promotorem w celu ustalenia terminu obrony) i nie odstępował by od załatwienia sprawy.

c) przepisu art. 217 § 2 k.p.c. poprzez bezzasadne oddalenie wniosków dowodowych powódki z dnia 23 czerwca 2015 r. oraz zawartych w piśmie z dnia 21 lipca 2015 r., w sytuacji gdy wnioski te były istotne dla rozstrzygnięcia, a ich dopuszczenie, w tym w szczególności dopuszczenie wnioskowanych dowodów z dokumentów nie przedłużyło by postępowania, a to zwłaszcza w kontekście czasu, jaki upłynął pomiędzy złożeniem wniosków dowodowych a ostatnią rozprawą.

2. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 45 §1 k.p. poprzez jego błędne stosowanie, polegające na błędnym przyjęciu, iż dokonane wobec powódki wypowiedzenie umowy o pracę było zasadne.

Na tej podstawie powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa, a nadto zasądzenie od strony pozwanej kosztów procesu za obie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana, argumentując niezasadność podniesionych zarzutów apelacji, wniosła o oddalenie wniesionego środka zaskarżenia i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania apelacyjnego.

Sąd Okręgowy w Krakowie wyrokiem z 12 maja 2016 r. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie z 8 września 2015 r. w ten sposób, że przywrócił powódkę J. K. do pracy na Uniwersytecie (...) w K. na poprzednich warunkach oraz orzekł o kosztach sądowych i kosztach procesu za obie instancje.

W ocenie Sądu Okręgowego, trafne okazały się zarzuty apelacji, które zmierzały do podkreślenia, że Sąd I instancji, dokonując ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku, pominął te fragmenty wypowiedzi świadków opisujących nieprawidłowości w sposobie wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych, na podstawie których możliwe było ustalenie relacji czasowych poszczególnych zdarzeń będących przedmiotem zeznań, mających świadczyć o zasadności złożonego powódce wypowiedzenia, w wyniku czego błędnie ustalili brak zmiany w sposobie wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych jako skutku podejmowanych wobec niej przez pracodawcę środków dyscyplinujących. Podobnie zaprezentowana przez Sąd Rejonowy ocena prawna tych okoliczności opiera się na ogólnym przedstawieniu ich analizy, która jednak w swej istocie pomija relacje czasowe między zdarzeniami stanowiącymi o zasadności złożonego powódce wypowiedzenia i wcześniejszymi działaniami podejmowanymi przez pracodawcę względem powódki oraz momentem dokonania przez stronę pozwaną wypowiedzenia powódce stosunku pracy. Sąd Okręgowy odmiennie ocenił także zachowanie powódki z 9 września 2013 r., które - jak podaje strona pozwana - miało stanowić okoliczność przesądzającą o podjęciu decyzji o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy.

Oceniając okoliczności faktyczne sprawy, Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że nie jest pozbawiona zasadności argumentacja apelacji, w której zwraca się uwagę na to, że większość z przytoczonych przez powódkę okoliczności, mających świadczyć o nieprawidłowym, niestaranym i niesumiennym wykonywaniu przez powódkę obowiązków pracowniczych, miała miejsce w 2012 r., a więc w znacznym oddaleniu czasowym od chwili złożenia przez stronę pozwaną kwestionowanego przez powódkę wypowiedzenia z 5 marca 2014 r. Należało to odnieść do ogólnych zastrzeżeń do pracy powódki w zakresie prawidłowości kontaktów z obsługiwanymi przez nią studentami, których to zachowań świadkowie nie lokowali precyzyjnie w czasie, wskazując jedynie, że stanowiły one przyczynę skarg wnoszonych indywidualnie przez studentów lub przez reprezentujący ich interesy na uczelni samorząd studencki. Z ustaleń Sądu I instancji wynikało, że z tych właśnie przyczyn przeprowadzona została w kwietniu 2013 r. rozmowa z powódką przez E. K. pełniącą funkcję kanclerza na pozwanym Uniwersytecie. Ponadto, jeszcze wcześniejszych wydarzeń dotyczyły pozostałe ustalone w zaskarżonym wyroku okoliczności przedstawiane jako uzasadniające rozwiązanie z powódką umowy o pracę w drodze wypowiedzenia (niewywiązanie się powódki z obowiązku terminowego rozliczenia wszystkich obsługiwanym przez nią studentów, wskutek czego część z nich nie mogła zapisać się na zajęcia w kolejnym roku, co skutkowało wniesieniem licznych skarg; odmowa wyliczenia średniej ocen studentce O. S.). Przywołane okoliczności nie zostały przemilczane przez stronę pozwaną jako pracodawcę powódki, lecz wywołały reakcję osób pełniących funkcje we władzach uczelni, np. w postaci rozmów z powódką, które przeprowadzili J. F. i E. K.. Ostatnia rozmowa miała miejsce w kwietniu 2013 r.; przeprowadziła ją z powódką tym razem już sama kanclerz Uniwersytetu. Reakcja ze strony władz Uniwersytetu nie ograniczała się wyłącznie do zwrócenia powódce uwagi, ale spotykały ją w związku z opisanymi sytuacjami również sankcje. Konsekwencją opóźnienia w rozliczeniu studentów we wrześniu 2012 r. było bowiem pozbawienie powódki premii, zaś negatywne oceny powódki ujawnione w kwietniu 2013 r. spowodowały ukaranie jej naganą. Należało przyjąć, że wówczas strona pozwana uznała, że ujawnione nieprawidłowości w sposobie wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych nie stanowią jeszcze dostatecznej podstawy do rozwiązania z nią stosunku pracy, a powzięte środki są wystarczające do skłonienia powódki do zmiany nastawienia do studentów oraz podejścia do wykonywanych obowiązków. Z zeznań J. F. oraz K. N. wynika, że rozmowy te odnosiły w pewnym zakresie skutek i powódka rzeczywiście poprawiała sposób wypełniania swoich obowiązków na zajmowanym stanowisku. Potwierdzała to również okoliczność, że od momentu ukarania powódki naganą w kwietniu 2013 r. do września 2013 r. prawidłowość wykonywania przez nią obowiązków nie została przez nikogo zakwestionowana, w szczególności nie została wniesiona żadna skarga. Dlatego Sąd Okręgowy nie podzielił dokonanych przez Sąd Rejonowy ustaleń o rzekomym braku wpływu zastosowanych wobec powódki środków dyscyplinujących na jej zachowanie. Sąd Okręgowy wskazał, że w związku z powyższym, zasadniczym problemem do rozstrzygnięcia była ocena zdarzenia, jakie miało miejsce 9 września 2013 r., kiedy to powódka odmówiła przyjęcia pracy magisterskiej jednej ze studentek, podczas gdy - zdaniem władz uczelni - przy dołożeniu ze strony powódki wymaganej od niej staranności i zaangażowania w wykonywane obowiązki możliwe było usunięcie stwierdzonych braków formalnych przed przyjęciem tej pracy lub jej przyjęcie i ewentualne uzupełnienie braków na dalszym etapie. W razie przyjęcia, w przytoczonych przez stronę pozwaną okolicznościach, że zarzuty

skierowane pod adresem powódki są zasadne, konieczne byłoby przychylenie się do jej twierdzeń, że przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i aktualna, ponieważ mimo stosowanych wobec powódki kar dyscyplinujących, poprawa sposobu wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych miała charakter czasowy i ponownie ujawniły się w tym zakresie problemy, co uzasadniałoby podjęcie decyzji o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę wobec braku możliwości akceptowania istniejącej sytuacji oraz braku perspektyw na jej poprawę. W ocenie Sądu Okręgowego w sytuacji, jaka miała miejsce 9 września 2013 r., nie można było zarzucić powódce, że jej zachowanie stanowiło przejaw braku starannego wywiązywania się z obowiązków, w szczególności przez brak zainteresowania czy też niedostateczne zaangażowanie się w załatwienie sprawy studentki A. B.. Sąd Okręgowy odmiennie ocenił zebrany materiał dowodowy w tym przedmiocie, akcentując przy tym, że przedstawione przez powódkę wymagania co do pracy magisterskiej były stawiane wszystkim innym studentom, oraz bierną postawę studentki, od której jako od osoby dorosłej również należy oczekiwać minimum dbałości o własne interesy, chociażby przez zasygnalizowanie istnienia okoliczności, które uzasadniałyby odstępianie od obowiązujących reguł przyjmowania przez sekretariat prac magisterskich oraz odnotował, że do opisywanego zdarzenia doszło we wrześniu 2013 r., w czasie gdy powódka była szczególnie obciążona pracą. Ostatecznie, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że zarzuconych powódce zachowań nie można uznać za wykonywanie przez powódkę powierzonej jej pracy w sposób niesumienny czy też niestaranny; takiej ich oceny należy dokonać na chwilę złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu w oparciu o obiektywne kryteria. Jeżeli wcześniej zostały stwierdzone nieprawidłowości w wykonywanej przez nią pracy, to zastosowane wobec niej przez władze uczelni środki dyscyplinujące okazały się skuteczne. Powódka zmieniła swoje postępowanie, co potwierdziła jej bezpośrednia przełożona, równocześnie stwierdzając, że dostrzega możliwość dalszej współpracy z powódką. Sytuacja, która miała miejsce 9 września 2013 r., nie mogła stanowić samoistnej podstawy do wypowiedzenia powódce umowy o pracę, gdyż mimo że nie zachowała się zgodnie z wyrażonymi później oczekiwaniami swojego pracodawcy, to jednak równocześnie nie dopuściła się naruszenia żadnych ciężących na niej wprost obowiązków pracowniczych, choćby w sposób nieumyślny, ani, co więcej, jej zachowanie nie mogło być obiektywnie odczytane jako przejaw złej woli w wykonywaniu powierzonej jej pracy. Z tych przyczyn złożone powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony należało uznać za nieuzasadnione, a wniesione powództwo podlegało uwzględnieniu na podstawie art. 45 § 1 k.p.

W wyniku skargi kasacyjnej wniesionej od powyższego wyroku Sądu Okręgowego przez stronę pozwaną, Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 12 października 2017 r. uchylił zaskarżony wyrok z dnia 12 maja 2016 r. i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w Krakowie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy uznał skargę kasacyjną za jedynie częściowo uzasadnioną, co jednak wystarczyło do jej uwzględnienia. Sąd Najwyższy wskazał, że zarzut naruszenia zaskarżonym wyrokiem art. 45 § 1 k.p. – w wyniku przyjęcia przez Sąd Okręgowy, że podjęte wcześniej wobec pracownika kroki dyscyplinujące, w tym prowadzenie postępowania w celu nałożenia kary porządkowej, wyklucza ujęcie przyczyn będących podstawą tego postępowania jako współprzyczyny wypowiedzenia umowy o pracę – jest uzasadniony. Wskazał, że w orzecznictwie przyjmuje się, że pracodawca nie jest ograniczony w możliwości powołania się na okoliczności uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę, wynikające z oceny zachowania pracownika, nawet jeżeli wcześniej te same przyczyny stały się powodem ukarania pracownika karą porządkową. Sąd Najwyższy zauważył, że do dziś zachowała aktualność teza VII. uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, w której stwierdzono, że zastosowanie wobec pracownika kary porządkowej za określone przewinienie nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że uzasadnia ono wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli waga tego przewinienia jest znaczna. Podobne podejście do kwestii relacji między zastosowaniem kary porządkowej a rozwiązaniem umowy o pracę prezentują wyroki Sądu Najwyższego z 25 października 1995 r., I PRN 77/95 oraz z 18 lutego 2015 r., I PK 171/14. W orzeczeniach tych przyjęto, że możliwe jest rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia na podstawie tego samego zdarzenia, za które została nałożona na pracownika kara porządkowa, gdy waga tego przewinienia jest na tyle znacząca, że okoliczności i konsekwencje (nawet ewentualne) jego popełnienia uzasadniają przekonanie pracodawcy o niemożności dalszego zatrudniania pracownika. Rozwiązanie stosunku pracy nie stanowi bowiem sankcji porządkowej w rozumieniu art. 108 k.p. W orzecznictwie prezentowany jest również pogląd, że możliwe jest nawet powołanie się przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę na fakty będące podstawą

zartatego już ukarania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 sierpnia 2007 r., I PK 82/07 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z 13 lutego 2013 r., I PK 260/12). Zatarciu ulega bowiem kara porządkowa, a nie fakty, które leżały u podstaw jej zastosowania. Tylko karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa się z akt osobowych pracownika po roku jego nienagannej pracy. Samo zdarzenie, które było podstawą zastosowania kary porządkowej, nie ulega jednak zatarciu i nadal ma znacznie, jeżeli nie jest obojętne dla zastosowania innych norm (przepisów) prawa. Zdarzenie to nie uchyla się więc spod oceny i może być przyjęte przez pracodawcę jako podstawa wypowiedzenia umowy o pracę.

W tym kontekście Sąd Najwyższy podzielił kasacyjny zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. w związku z pominięciem przez Sąd Okręgowy w ocenie zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę zdarzeń, które miały miejsce w latach 2012 i 2013 (precyzyjniej - od początku do końca roku akademickiego 2012/2013, poczynając od września 2012 r.) i ograniczeniem oceny przyczyn wypowiedzenia do zdarzenia z 9 września 2013 r. Mimo zainicjowania przez pracodawcę procedury zastosowania środków dyscyplinujących, Sąd Okręgowy nie mógł pominąć okoliczności, które stały się przyczyną wszczęcia procedury nałożenia na powódkę kary porządkowej (w kwietniu 2013 r.), ani okoliczności, które spowodowały obniżenie jej premii (w związku z negatywną oceną jej pracy we wrześniu 2012 r.). Nie można w związku z tym podzielić argumentu Sądu Okręgowego, że widocznie strona pozwana uznała, że ujawnione nieprawidłowości w sposobie wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych nie stanowiły jeszcze dostatecznej podstawy do rozwiązania z nią stosunku pracy w drodze wypowiedzenia i że w ocenie strony pozwanej powzięte środki były wystarczające do skłonienia powódki do zmiany swojego nastawienia do studentów oraz podejścia do wykonywanych obowiązków, co oznacza, że zdarzenia sprzed 9 września 2013 r. nie powinny być brane pod uwagę.

Sąd Najwyższy krytycznie odniósł się też do założenia, że po podjętej przez pracodawcę w kwietniu 2013 r. próbie nałożenia na powódkę kary porządkowej aż do 9 września 2013 r. nie wydarzyło się nic, co mogłoby uzasadniać negatywną ocenę pracy powódki, ponieważ prawidłowość wykonywania przez nią w tym czasie obowiązków nie została przez nikogo zakwestionowana, w szczególności nie została wniesiona żadna skarga. Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że oceny studenckie formułowane są w anonimowych ankietach przeprowadzanych na koniec roku akademickiego, dlatego nietrafna jest teza, że w okresie od kwietnia 2013 r. do września 2013 r. zachowanie powódki było bez zarzutu, skoro nie wpłynęły w tym czasie skargi na jej zachowanie. Zachowanie powódki w tym czasie podlegałoby ocenom przeprowadzonym po zakończeniu roku akademickiego 2012/2013, które byłyby znane pracodawcy dopiero jesienią 2013 r.

Uzasadniony w ocenie Sądu Najwyższego był też zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. w wyniku uznania przez Sąd Okręgowy, że doszło do zdezaktualizowania się przyczyn wypowiedzenia odnoszących się do zdarzeń z przełomu września i października 2012 r. Za uwzględnieniem zdarzeń z całego roku akademickiego 2012/2013 (poczynając od września 2012 r.) przy dokonywaniu oceny aktualności przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę, które zostało złożone 5 marca 2014 r., przemawia okoliczność, że strona pozwana przygotowała się do dokonania wypowiedzenia już we wrześniu 2013 r., do czego jednak nie doszło z przyczyn niezależnych od pracodawcy, ponieważ już po przeprowadzeniu konsultacji związkowej powódka udała się na wielomiesięczne zwolnienie lekarskie, co wykluczało (ze względu na treść art. 41 k.p.) dokonanie wypowiedzenia. Ponieważ jednak przeszkoda w dokonaniu wypowiedzenia już we wrześniu 2013 r. (o takim niewątpliwym zamiarze pracodawcy świadczy przeprowadzenie w tym czasie konsultacji związkowej) powstała niezależnie od strony pozwanej, należało przyjąć, że aktualność przyczyny wypowiedzenia powinna być oceniana na wrzesień 2013 r., a nie na marzec 2014 r., co oznacza, że pod uwagę mogą i powinny być brane zdarzenia z całego roku akademickiego 2012/2013.

Przepis art. 45 § 1 k.p. (ani żaden inny) – odmiennie niż art. 52 § 2 k.p. – nie przewiduje terminu na złożenie przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu. Zachowanie lub utrata aktualności przyczyny wypowiedzenia są relatywizowane do okoliczności konkretnej sprawy. Nie można przyjąć, że w związku z półroczną nieobecnością powódki w pracy spowodowaną chorobą zdezaktualizowały się („przedawniły”) przyczyny, przedstawione jako uzasadnienie wypowiedzenia, sięgające wydarzeń z września 2012 r. Ze względu na prawne ograniczenia możliwości dokonania powódce wypowiedzenia we wrześniu 2013 r., ocena aktualności przyczyn uzasadniających wypowiedzenie

powinna uwzględniać powód odsunięcia w czasie wykonania zamiaru pracodawcy oraz cel wypowiedzenia, którym jest zakończenie przez pracodawcę stosunku pracy z pracownikiem, który nie spełnia jego oczekiwań co do sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych. W uzasadnieniu wypowiedzenia pracodawca zarzucił powódce naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego polegającego na sumiennym i starannym wykonywaniu obowiązków służbowych. Oceny tej dokonał na podstawie licznych uchybień w pracy, polegających na niedbałym i niestarannym wykonywaniu przez powódkę powierzonych jej obowiązków pracowniczych w zakresie obsługi administracyjnej spraw studenckich w sekretariacie studenckim Wydziału (...). Uchybienia te zostały stwierdzone na podstawie skarg studentów, które dotyczyły nieuprzejmego traktowania przez powódkę obsługiwanych studentów oraz opieszałości w załatwianiu spraw studenckich, polegającej na niewykonaniu w terminie rozliczenia studentów i wpisania ich na kolejny rok studiów w systemie (...), które to czynności powinny zostać wykonane na przełomie września i października 2012 r. Były to poważne zarzuty. Zostały potwierdzone w toku postępowania dowodowego. Również Sąd Okręgowy ich nie zakwestionował. Nie stały się nieaktualne tylko dlatego, że pracodawca nie mógł wypowiedzieć powódce umowy o pracę już we wrześniu 2013 r. z powodu jej usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą.

Pozostałe zarzuty strony pozwanej wyrażone w skardze kasacyjnej Sąd Najwyższy uznał za nieuzasadnione.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jest bezzasadna i jako taka podlegała oddaleniu.

W ocenie Sądu Okręgowego orzeczenie Sądu I instancji jest słuszne i odpowiada prawu. Sąd Rejonowy poczynił w sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne i dokonał wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz prawidłowej wykładni i zastosowania wskazanych w uzasadnieniu rozstrzygnięcia przepisów, oceniając dowody z uwzględnieniem zasad doświadczenia życiowego i zasad logicznego rozumowania. Sąd Okręgowy w całości podzielił ustalenia faktyczne i prawne Sądu I instancji, uznając je za własne.

Na wstępie należy zauważyć, że złożenie przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy i nie wymaga przypisywania pracownikowi działania czy zaniechania nacechowanego jakąkolwiek postacią winy, ani też wystąpienia szczególnych okoliczności. Wbrew twierdzeniom pełnomocnika powódki, formułowanym na rozprawie apelacyjnej, uważna lektura oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę skierowanego do powódki prowadzi do wniosku, że J. K. nie zarzucano ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz „zwykłe”, a więc niekwalifikowane szczególną postacią winy naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego polegającego na sumiennym i starannym wykonywaniu obowiązku służbowego – z odwołaniem się do art. 100 § 1 k.p. Tym samym, z uwagi na niepostawienie powódce zarzutu ciężkiego, a więc popełnionego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa, czynu czy zaniechania, nie można postawić znaku równości między oświadczeniem o wypowiedzeniu, jakie otrzymała od pracodawcy, a zwolnieniem dyscyplinarnym.

W ocenie Sądu Okręgowego spór w niniejszej sprawie nie dotyczy tego, czy przyczyny wskazane w oświadczeniu strony pozwanej o wypowiedzeniu umowy o pracę rzeczywiście wystąpiły, lecz tego, czy uzasadniają one rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem ze względu na ich wagę i doniosłość oraz odległość w czasie pomiędzy ich wystąpieniem a złożeniem oświadczenia o wypowiedzeniu. Sąd Okręgowy podzielił zdanie Sądu I instancji, że z materiału dowodowego wynika w istocie, iż przyczyny wskazane przez pracodawcę faktycznie wystąpiły, a także w dostatecznym stopniu uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę.

W tym miejscu, odnosząc się do wskazanych w apelacji zarzutów naruszenia przepisów prawa procesowego, należy uznać zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. za bezzasadny. Stosownie do treści tego przepisu, sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Taka ocena dokonywana jest na podstawie przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego, a ponadto powinna 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 – wając ich moc oraz wiarygodność – odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98). Sąd I instancji nie dopuścił się naruszenia art. 233 k.p.c. Dokonana przez Sąd Rejonowy ocena dowodów została przeprowadzona w sposób zgodny z zasadami logiki i zasadami doświadczenia życiowego. Jeżeli zaś z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Sąd I instancji wnikliwie przeprowadził postępowanie dowodowe, ocenił całokształt materiału dowodowego z tej oceny wyciągnął wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, tyle że są to wnioski odmienne niż formułowane przez samą powódkę. Tym samym, apelacja stanowi w istocie rzeczy jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami faktycznymi poczynionymi przez Sąd Rejonowy w oparciu o poddany ocenie całokształt materiału dowodowego zebranego w sprawie. Po analizie materiału dowodowego w postaci zeznań świadków, Sąd Okręgowy nie dostrzegł takiej treści ich zeznań, w szczególności zeznań E. K., na którą powołuje się powódka w apelacji, to jest, aby świadek zeznał, że „w związku z okolicznościami znanymi Kanclerzowi U. (...) w kwietniu 2013 r. i przeprowadzoną w ich kontekście rozmową z powódką, pracodawca zdecydował się wymierzyć powódce jedynie karę porządkową sugerując, iż dopiero ewentualne kolejne, zachowania powódki skutkować będą wypowiedzeniem umowy o pracę”. E. K. wprost stwierdziła, że jej rozmowa z powódką była pierwsza i jedyna, i była szokiem dla niej, powódka nie przyjmowała żadnego zarzutu, a świadek od razu odniosła wrażenie, że do powódki – kolokwialnie rzecz ujmując – „nic nie docierało”, i poprawa nie nastąpi. Przywołując sytuację z nierozliczeniem studentów, co skutkowało odebraniem powódce premii, zeznała, że powiedziała pani dziekan, że w tej sytuacji zwolniłaby powódkę, do czego nie doszło, bo pani dziekan powiedziała, że trzeba ludziom dawać drugą szansę, wyrażając nadzieję, że powódka zmieni stosunek pracy po rozmowach, co nie nastąpiło. Z żadnego fragmentu zeznań świadka, utrwalonych protokołem rozprawy nie wynika, aby, jak twierdzi powódka, w kwietniu 2013 r. pracodawca zdecydował się wymierzyć powódce jedynie karę porządkową z sugestią, że dopiero ewentualne kolejne zachowania powódki skutkować będą rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem. Tym samym, są to twierdzenia głoślowne.

Zeznania świadków jednoznacznie wskazują, że postawa powódki w pracy odbiegała w negatywny sposób od postawy innych pracowników. Taki wniosek można wyprowadzić w szczególności z zeznań bezpośredniej przełożonej powódki, K. N.. Tytułem przykładu, wskazać można na te fragmenty zeznań, w których świadek twierdził, że w przypadku powódki „może zdarzało się czasem, że miała więcej negatywnych komentarzy (w ankietach) niż inni pracownicy sekretariatu”; „byłam świadkiem sytuacji, że powódka denerwowała się na studentów”; „na początku powódka udzielała informacji spokojnie, a później gdy student podnosił głos powódka również zaczynała podnosić głos (...); powódce zdarzało się to częściej niż innym”; „powódce zdarzało się wyprosić studenta z sekretariatu jeżeli sprawy nie dało się załatwić (...); zdarzało się, że było to w nerwach i podniesionym głosem; coś słyszałam, że studenci mówili, że boją się podejść do powódki”; „była taka sytuacja, że powódka miała 4 albo 5 negatywnych komentarzy ze strony studentów – w ankietach – była wtedy wzywana do pani kanclerz (...), inni pracownicy nie byli wzywani do kanclerza czy dziekana”; „zdarzały się opóźnienia w załatwianiu spraw studentów”; „były opóźnienia powódki w przygotowaniu suplementów; innym też zdarzały się opóźnienia, ale rzadziej, niż powódce”. Można formułować tezę, że nie było to dramatycznie złe, nieakceptowalne w całej rozciągłości zachowanie, ale jego całokształt – podnoszenie głosu, nerwowość, złe traktowanie studentów, przywoływane przez nich w ankietach czy skargach, zaniedbanie w terminowym ich rozliczeniu – uzasadniają stanowisko, że powódka nieuprzejmie ich traktowała i opieszale wykonywała niektóre obowiązki. Na niewłaściwą postawę powódki w pracy, odbiegającą w istocie in minus od pozostałych pracowników sekretariatu, wskazują również zeznania innych świadków, w szczególności J. P., który w latach 2005-2012 pełnił funkcję dziekana Wydziału (...), oraz J. F., prodziekana do spraw studenckich na Wydziale (...) U. (...) od 1 września 2012 r. J. P. wskazywał na nieuprzejmy stosunek powódki do studentów i pracowników naukowych, skutkujący skargami i w następstwie owych, kolejnymi rozmowami z powódką. Podobne zarzuty formułował wobec powódki J. F., również wskazując na przeprowadzanie rozmów w tym przedmiocie z powódką. Podkreślić przy tym należy, że z racji piastowanych stanowisk, to przywołani wyżej świadkowie J. P. i J. F. mieli z pewnością najszerszą wiedzę w przedmiocie skarg co do sposobu pracy powódki i nieuprzejmego odnoszenia się do studentów, bowiem to do nich owe skargi spływały, i to ich zeznania są miarodajne w tym przedmiocie. Opinia

K. N., bezpośredniej przełożonej powódki, formułowana wyłącznie w oparciu o to, co słyszała od innych pracowników sekretariatu (jak zeznała, w ostatnim roku pracy powódki, nie wykonywały już pracy w jednym pomieszczeniu), o poprawie zachowania powódki - skoro to nie do niej wpływały skargi i nie ona je rozpoznawała - nie może być uznana za dowód na „zasadniczą zmianę zachowania powódki”, na jaką powołuje się apelująca. Tym samym, oparcie ustaleń faktycznych na zeznaniach świadków J. F., E. K. i J. P., spójnych i konsekwentnych, wskazujących na powtarzające się skargi co do zachowania powódki oraz swoistą niereformowalność powódki i nieprzyjmowanie żadnej krytyki i zarzutów do swojej pracy, nie stanowi naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów, o jakiej mowa w art. 233 § 1 k.p.c.

W owo nieuprzejme, niezyczliwe traktowanie studentów wpisuje się sytuacja z nieprzyjęciem pracy magisterskiej A. B.. Nic nie stało bowiem na przeszkodzie, aby pracę tę przyjąć, skoro studentka zadeklarowała, że ma w samochodzie egzemplarz z właściwą numeracją i może go zaraz dostarczyć, niezależnie od tego, czy powoływała się na fakt tego, że jest osobą zamiejscową i przyjechała z daleka, czy też nie. Przerzucanie na studentkę odpowiedzialności za nieprzyjęcie pracy z sugestią, że z zasad doświadczenia życiowego wynika, że student, który przyjechał z relatywnie odległej miejscowości w celu złożenia pracy magisterskiej i udał się w tym celu do sekretariatu bezpośrednio po rozmowie z promotorem, i dysponował egzemplarzem pracy magisterskiej z numeracją systemu antyplagiatowego, pozostawionym w samochodzie, próbował by usunąć wszystkie przeszkody jeszcze w tym samym dniu, choćby przez kontakt z promotorem w celu ustalenia terminu obrony i nie odstępował by od załatwienia sprawy, jest nieuzasadnione. Zakłada bowiem z jednej strony, że student pozostaje w tak partnerskich relacjach z promotorem, że wobec odmowy przyjęcia pracy magisterskiej przez sekretariat z powołaniem się na brak wyznaczonego terminu obrony, może domagać się od promotora natychmiastowego ustalenia tego terminu, mimo wcześniejszego poinformowania go przez promotora, że termin obrony zostanie jej czy jemu podany do wiadomości mailem, a z drugiej, że wykaże się asertywnością, a wręcz nieustępliwością w kontakcie z pracownikami sekretariatu. Tymczasem, jak wynika z materiału dowodowego zebranego w sprawie, powódka nie należała do osób, które łatwo było przekonać, o czym była mowa powyżej, i to nawet osobom, które były jej zwierzchnikami. Jak zeznała świadek A. B., „pole do dyskusji w sekretariacie zawsze było małe”; tym samym, uwzględniając postawę powódki, nie sposób czynić jej zarzutu, że „odstąpiła od załatwienia sprawy”.

Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko Sądu I instancji w przedmiocie oddalenia wniosków dowodowych powódki i ich ocenę jako spóźnionych. Ma rację również Sąd Rejonowy wskazując, że bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy pozostaje pozytywna ocena pracy i postawy powódki przez niektórych pracowników U. (...) W szczególności, inne osoby mogły i oceniały ją odmiennie, a decydująca w tym przedmiocie jest ocena pracodawcy.

Oдноśnie rozciągłości czasowej zachowań powódki – jak zauważył Sąd Najwyższy badając skargę kasacyjną w niniejszej sprawie, a który to pogląd podziela Sąd Okręgowy – należy mieć na uwadze, że strona pozwana przygotowała się do dokonania wypowiedzenia we wrześniu 2013 r., do czego nie doszło, ponieważ powódka udała się na wielomiesięczne zwolnienie lekarskie. Tym samym aktualność przyczyny wypowiedzenia powinna być oceniana na wrzesień 2013 r., z uwzględnieniem zdarzeń z całego roku akademickiego 2012/2013. Strona pozwana mogła zatem skutecznie przywołać wszystkie te zarzuty, które ujęła w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, bowiem przyczyny te nie zdezaktualizowały się.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy poprawnie zastosował art. 45 § 1 k.p., uznając, że wypowiedzenie powódce umowy było zasadne. Pracodawca dokonał negatywnej oceny wykonywania obowiązków zawodowych przez powódkę na podstawie licznych uchybień w pracy, polegających na niedbałym i niestarannym wykonywaniu przez powódkę powierzonych jej obowiązków pracowniczych w zakresie obsługi administracyjnej studentów. Jej nastawienie zarówno do studentów, jak i do przełożonych, nie rokowało poprawy. Słusznie zatem przyjął Sąd I instancji, że powództwo o przywrócenie do pracy podlegało oddaleniu.

Sąd Okręgowy oddalił wnioski dowodowe zgłoszone zarówno przez stronę pozwaną, jak i powódkę w toku postępowania apelacyjnego. Strona pozwana podnosiła, że ewentualne przywrócenie do pracy powinno być ocenione w kontekście art. 45 § 2 k.p. jako niecelowe i na tę okoliczność powołała dowody w postaci dokumentów znajdujących się w aktach osobowych oraz zeznania świadków. Dowody te były nieprzydatne w niniejszym postępowaniu, gdyż

Sąd Okręgowy ocenił powództwo jako całkowicie bezzasadne, zatem nie było potrzeby badania zasadności zasądzenia odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy. Z kolei wnioski dowodowe strony powodowej były spóźnione i jako takie podlegały oddaleniu.

O kosztach postępowania apelacyjnego oraz postępowania kasacyjnego Sąd Okręgowy orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, wyrażoną w art. 98 § 1 k.p.c. Na koszty te złożyły się koszty zastępstwa procesowego, ustalone w postępowaniu apelacyjnym na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1, a w postępowaniu kasacyjnym na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 4 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych w brzmieniu obowiązującym na dzień wszczęcia postępowania w danej instancji.