

Sygn. akt IV Pa 42/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 października 2021 r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: sędzia Alicja Romanowska

po rozpoznaniu w dniu 20 października 2021 r. w Elblągu na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa M. T.

przeciwko (...) Administracji Skarbowej w O.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Ostródzie

z dnia 8 czerwca 2021 r. sygn. akt IV P 47/21

I oddala apelację,

II zasądza od powódki M. T. na rzecz pozwanej (...) Administracji Skarbowej w O. kwotę 120,00 (sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Sygn. akt IV Pa 42/21

UZASADNIENIE

M. T. wniosła o przywrócenie jej do pracy w (...) Administracji Skarbowej w O. na poprzednich warunkach pracy i płacy i zasądzenie na jej rzecz od pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy. Powódka ewentualnie wniosła o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz odszkodowania w kwocie 12 300 zł wraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy oraz nakazanie pozwanej zmiany świadectwa pracy powódki w punkcie 4. poprzez wykreślenie dotychczasowego brzmienia jego treści i wskazanie: „Stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem – art. 30 § 1 pkt 2 k.p.”. Ponadto powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka podniosła, że stosunek pracy z powódką został rozwiązany przez pozwaną w trybie dyscyplinarnym, w trakcie trwania ochrony trwałości stosunku pracy określonym w art. 39 k.p. Według powódki pracodawca nie dokonał także konsultacji zamiaru wypowiedzenia ze związkami zawodowymi ani nie wszczął procedury z art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych. Zdaniem powódki wskazana w wypowiedzeniu przyczyna nie jest konkretna i rzeczywista. Powódka nie została zapoznana z notatką służbową Szpitala w O., nie zna jej treści. Ponadto powódka zaprzeczyła by naruszyła obowiązki pracownicze, w tym w szczególności by powoływała się na okoliczność zatrudnienia w organach skarbowych lub innych zachowań godzących w wizerunek urzędu. Powódka podała, że zasady godnego zachowania w pracy oraz poza nią w odniesieniu do pracowników Krajowej Administracji Skarbowej reguluje Zarządzenie nr 70 Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 października 2011 r. w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej oraz Zarządzenie Szefa Krajowej Administracji Skarbowej z dnia 4 stycznia 2019 r. w sprawie zasad etyki funkcjonariuszy Służby Celno-

Skarbowej. Nakaz godnego zachowania się w służbie i poza nią został przez ustawodawcę wprost i bezpośrednio zaliczony do kategorii obowiązków pracowniczych skutek jego naruszenia jest identyczny jak naruszenia innych obowiązków pracowniczych. Natomiast nagminne powtarzające się naruszenie tych obowiązków może skutkować karą nagany postępowaniem dyscyplinarnym a nawet wypowiedzeniem. Jednorazowe zachowanie w szpitalu nawet jeżeli byłoby niewłaściwe, to takiemu pojedynczemu zachowaniu pod wpływem silnego stresu wynikającego z bezsilności i izolacji w trakcie leczenia poważnej choroby, która u osób w wieku powódki zgodnie z informacjami medialnymi była chorobą zagrażającą jej życiu, nie można przypisać ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych uzasadniającego dyscyplinarne rozwiązanie z powódką stosunku pracy. Pracodawca dysponuje licznymi narzędziami pozwalającymi na reakcję, pomimo takiej możliwości pracodawca nie zastosował innych środków dyscyplinujących lub wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, a zastosowany przez pracodawcę środek w postaci zwolnienia dyscyplinarnego jest środkiem zbyt daleko idącym, a złożenie przez pracodawcę wypowiedzenie jest niezgodne z prawem.

W odpowiedzi na pozew (...) Administracji Skarbowej w O. wiosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenia na jej rzecz od powódki zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pisma procesowego pozwana wskazała m.in., że zwróciła się pisemnie do działającej u niej 10 zakładowych organizacji związkowych o podanie informacji, czy powódka jest członkiem danej organizacji związkowej lub czy dany związek zawodowy wyraził zgodę na obronę jej praw pracowniczych. Negatywną odpowiedź na oba pytania pracodawca otrzymał od 7 działających u niego organizacji związkowych, zaś 3 pozostałe organizacje nie udzieliły pracodawcy odpowiedzi w terminie 5 dni od dnia otrzymania pisma. Stąd też jej zdaniem, pracodawca został zwolniony z obowiązku współdziałania z działającymi u niego zakładowymi organizacjami związkowymi w sprawach dotyczących powódki oraz nie doszło do zarzucanego przez powódkę naruszenia. Zdaniem pozwanej także spełnione zostało przez pracodawcę, kryterium konkretności i rzeczywistości przyczyny rozwiązania umowy o pracę. W treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy pozwana powołała się na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych powódki wskazując, że w dniu 25 lutego 2021 r. do Naczelnika Urzędu Skarbowego w O. wpłynęła notatka służbowa ze Szpitala w (...) S. A., w której zostało opisane zdarzenie z dnia 24 lutego 2021 r. z czynnym udziałem powódki. Wyjaśniono w wypowiedzeniu, że z notatki wynika, że podczas pobytu w szpitalu powódka wszczęła awanturę i znieważała personel szpitala używając przy tym wulgaryzmów, wyzwisk i obraźliwych słów. Ponadto, powołując się na możliwości wynikające z zatrudnienia w Urzędzie Skarbowym w O., powódka groziła pracownikom szpitala konsekwencjami zwolnienia z pracy, jak również wstrzymania dotacji finansowych dla szpitala. Powyższym, zdaniem pozwanej, powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych określonych w Regulaminie Pracy (...) Administracji Skarbowej w O., a mianowicie godnego zachowania się w pracy i poza nią. Szczególnie niedopuszczalnym było powoływanie się na okoliczność zatrudnienia w organach skarbowych w celu zastraszenia personelu szpitala, co negatywnie wpłynęło na wizerunek urzędu, w którym powódka pracowała, jak również Krajowej Administracji Skarbowej. W opinii pozwanej tak ujęta przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie mogła budzić po stronie powódki wątpliwości, co do okoliczności stanowiących podstawę rozwiązania umowy. Powódka miała realną możliwość dokonania racjonalnej oceny faktycznego istnienia przyczyny i podjęcia decyzji, czy zasadnym jest zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy, co też powódka uczyniła. Zdaniem pracodawcy, podana przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest zrozumiała dla osoby postronnej, a więc tym bardziej musiała ona być zrozumiała dla pracownika, którego bezpośrednio dotyczyły zarzuty wskazane w treści oświadczenia pracodawcy.

Wyrokiem z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie IV P 47/21 Sąd Rejonowy w Ostródzie w pkt I oddalił powództwo, w pkt II odstąpił od obciążenia powódki obowiązkiem zwrotu kosztów procesu na rzecz strony pozwanej natomiast w pkt III orzekł, że koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach i wnioskach:

M. T. była zatrudniona w (...) Administracji Skarbowej w O., a wcześniej u jej poprzednika prawnego (Urząd Skarbowy w O.) od dnia 12 maja 2000 r. W okresie zatrudnienia powódka wykonywała pracę na stanowiskach pomocniczych,

obsługi, tj. referent, maszynistka, starsza maszynistka - telefonistka, sekretarka telefonistka, sekretarka - operator urządzeń elektronicznych, sekretarka w Urzędzie Skarbowym w O..

Powódka w trakcie zatrudnienia była zobowiązana do przestrzegania wewnętrznych aktów normatywnych. Ponadto zgodnie z zakresem obowiązków powódka była zobowiązana do przestrzegania w pracy i poza pracą zasad wynikających z ustawy o pracownikach służby cywilnej oraz przestrzegania zasad etyki członka korpusu służby cywilnej. Powódka w 2017 r. ukończyła dziewięciogodzinne szkolenie dotyczące etyki w służbie cywilnej, obejmujące zasady i etykę służby cywilnej i korpusu służby cywilnej. Ponadto w miejscu pracy były wywieszane informacje dotyczące zasadach etyki pracowników urzędu.

Zgodnie z obowiązującym u pozwanej Regulaminem Pracy (...) Administracji Skarbowej w O. do obowiązków wszystkich pracowników należy godne zachowywanie się w pracy i poza nią. Powódka wielokrotnie zapoznawała się z obowiązującym u pracodawcy regulaminem organizacji pracy oraz zakresem obowiązków, co potwierdzała własnoręcznym podpisem.

Każdorazowo powódka przy zawieraniu umowy o pracę była świadoma warunków pracy i obowiązków z niej wynikających oraz konsekwencji dyscyplinarnych za niestosowanie się do nich, godziła się na nie, akceptując ich treść oraz zobowiązując się do ich stosowania.

W 2008 r. wobec powódki przełożony zgłaszał zastrzeżenia do jej pracy w zakresie niewłaściwego wykonywania obowiązków i poleceń przełożonego. Zarzucono powódce, że wychodziła poza swoje kompetencje i uprawnienia, zaburzając jednocześnie pracę działu oraz urzędu w zakresie bezpośredniej obsługi. Ponadto zgłaszano niewłaściwe zachowanie powódki wobec współpracowników, a szczególności w stosunku do bezpośredniego przełożonego. Przełożony wnioskował o przeniesienie powódki do innej komórki organizacyjnej, wskazując brak możliwości dalszej współpracy.

Ponadto powódka była karana dyscyplinarnie za nieprzestrzeganie regulaminu pracy, nieprzestrzeganie czasu pracy, dezorganizację pracy, niewłaściwe zachowania wobec współpracowników. Naczelnik Urzędu sprawował bezpośredni nadzór nad wykonywanymi przez powódkę czynnościami, dokonywano przenosin powódki do innych pomieszczeń, w celu zapobieżenia niepożądanym zachowaniom wobec innych pracowników, przeprowadzono mediację między pracownikami, w związku z działaniami powódki. W przeszłości Wydział Komunikacji w M. wniósł na powódkę skargę dotyczącą jej zachowania, polegającego na powoływaniu się na wpływy, z uwagi na swoje zatrudnienie.

M. T. w okresie od 17 lutego 2021 r. do 27 lutego 2021 r. przebywała w Jednoimiennym Szpitalu (...) w O., przyjęta w stanie ogólnie średnim z powodu (...)19 oraz z zaostrzeniem objawów z nasilającą się dusznością spoczynkową, kaszlem, osłabieniem, bólem głowy i gorączką. Po podaniu tlenu z maską z rezerwuarem, stwierdzono u powódki zdecydowaną poprawę samopoczucia. Powódka leczona była na zapalenia płuc w przebiegu infekcji (...)2. W trakcie pobytu stosowano leczenie zachowawcze i antybiotykoterapię oraz kontynuowano farmakoterapię chorób współistniejących. Od dnia 27 lutego 2021 r. powódka nie zgłaszała dolegliwości, zaprzestano tlenoterapii. Tego dnia, wobec stwierdzenia braku zagrożenia epidemiologicznego, powódka została wypisana ze szpitala.

W międzyczasie, tj. w dniu 24 lutego 2021 r. personel szpitala zauważył, że u jednego z pacjentów leżących w Oddziale znacznie pogorszenie się stanu ogólnego. Chory był bez kontaktu logicznego, leżący, okresowo pobudzony, rozbierający się, wstający z łóżka bezwiednie. Powiadomiono Ordynatora Oddziału L. R. i ustalono, że pacjent wymaga przełożenia i zapewnienia bezpieczeństwa, które dałoby łóżko „010-mowe” wyposażone w barierki, obsługę elektryczną materaca oraz materac przeciwodleżynowy. Oddział dysponował czterema takimi łóżkami, natomiast wszystkie były zajęte. Zdecydowano, że pacjent w najlepszym stanie ogólnym, chodzący zostanie przeniesiony na zwykłe łóżko szpitalne. Stwierdzono, że M. T. była w najlepszym stanie ogólnym i mogła zostać przeniesiona na standardowe łóżko szpitalne. Poproszono M. G. (1) - salową, aby dokonała zamiany łóżek. M. G. (1) poinformowała M. T. o potrzebie zamiany łóżek. Powódka wyraziła na to zgodę, zapytała jedynie, kto podjął taką decyzję. Wówczas salowa poinformowała powódkę, że to decyzja ordynatora oraz że pielęgniarki mogą udzielić szczegółowych informacji. Salowa zaczęła zmianę łóżek, natomiast powódka, czekając na zakończenie zmiany łóżka, zaczęła rozmawiać przez

telefon i mówić o salowej używała słów wulgarnych i obraźliwych. M. G. (1) zwróciła powódce uwagę, żeby grzeczniej się o niej wypowiadała. Zmiana Łóżka trwała ok. 20 minut, natomiast powódka zaczęła nieadekwatnie do sytuacji okazywać swoje niezadowolenie, komentując niewłaściwie zaistniałą sytuację. W międzyczasie powódka skontaktowała się telefonicznie z ordynatorem z pretensjami, że niewłaściwa osoba przekazywała jej informację o decyzji zmiany łóżka. Po rozmowie z nim również zaczęła go obrażać i komentować jego zachowanie, przy obecności salowej. Powódka okazała silne wyburzenie na widok nowo przydzielonego jej łóżka, zaczęła powoływać się na swoje zatrudnienie oraz stwierdziła, że połowę pracowników szpitala trzeba zwolnić. Swoim zachowaniem M. T. doprowadziła do płaczu M. G. (1). Kolejno M. T. skontaktowała się telefonicznie z pokojem dyżurnym pielęgniarek, telefon odebrała A. P.. Powódka również i w trakcie tej rozmowy była silnie wzburzona i okazała w sposób niewłaściwy swoje niezadowolenie z zaistniałej sytuacji, używając przy tym słów wulgarnych i obraźliwych, w tym w stosunku do rozmówcy. W sposób wulgarny żądała cofnięcia zamiany łóżek. Groziła pielęgniarce, że zostanie zwolniona, że pozbawi szpital dodatków covidowych, powołując się na swoje zatrudnienie w urzędzie skarbowym. O zaistniałej sytuacji został powiadomiony ordynator. Następnego dnia ordynator, będąc na obchodzie z położną D. A. stawił się w sali zajmowanej przez powódkę, jednocześnie chcąc wyjaśnić zdarzenie z poprzedniego dnia i załagodzić sytuację. W trakcie rozmowy powódka również była wzburzona i niewłaściwie się zachowywała, nawet wyprosiła z sali położną. Powódka nie dawała dojść do głosu rozmówcom, przerywała im wypowiedzi. Na pytanie ordynatora, dlaczego nie chce zamienić łóżek, odpowiedziała „że to jest po prostu wygodniejsze”. O całej sytuacji została powiadomiona Dyrektor do Spraw Medycznych B. S.. O powyższym zdarzeniu osoby biorące udział w zdarzeniu postanowiły zawiadomić pracodawcę pozwanej, co też uczynił ordynator telefonicznie Naczelnik Urzędu zwrócił się do ordynatora o sporządzenie notatki z przedmiotowego zdarzenia i jej przekazania.

Po otrzymaniu informacji o powyższym zachowaniu powódki Naczelnik Urzędu Skarbowego w O. pismem z dnia 1 marca 2021 r. zwrócił się do Dyrektora (...) Administracji Skarbowej w O. o rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, nie widząc przy tym możliwości kontynuowania świadczenia pracy przez powódkę, jednocześnie przekazując notatkę służbową sporządzoną przez pracowników Szpitala w O.. Wskazano wówczas, że powódka już wcześniej naruszała obowiązujący u pracodawcy regulamin pracy, a podejmowane przez pracodawcę działania w celu łagodzenia i eliminowania niepożądanych zachowań, nie przyniosły oczekiwanego rezultatu.

(...) Administracji Skarbowej w O. pismem z dnia 26 lutego 2021 r. rozesłanym drogą elektroniczną zwróciła się pisemnie do działających u niej 10 zakładowych organizacji związkowych: Komisji Zakładowej (...) przy (...) Administracji Skarbowej w O., Związku Zawodowego (...) Urzędu Skarbowego w E., Związku Zawodowego (...) w O., Związku Zawodowego (...) Skarbowych przy Urzędzie Skarbowym w O., (...) Związku Zawodowego przy (...) Skarbowej w O., (...) Organizacji (...) w (...) Administracji Skarbowej w O., (...) Oddział w O., Związku Zawodowego (...) (...) Celnej w O. Oddział w O., Związku Zawodowego (...), Związku Zawodowego (...) o podanie informacji, czy powódka jest członkiem danej organizacji związkowej lub czy dany związek zawodowy wyraził zgodę na obronę jej praw pracowniczych. Negatywną odpowiedź na oba pytania pracodawca otrzymał od 7 działających u niego organizacji związkowych, zaś 3 pozostałe organizacje nie udzieliły pracodawcy odpowiedzi w terminie 5 dni od dnia otrzymania pisma.

Z dniem 12 marca 2021 r. M. T. drogą pocztową otrzymała pisemne oświadczenie I. Administracji Skarbowej w O. o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. W oświadczeniu tym wskazano, że przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę jest to, że w dniu 24 lutego 2021 r., podczas pobytu w szpitalu powódka wszczęła awanturę i znieważyła personel szpitala używając przy tym wulgaryzmów, wyzwisk i obraźliwych słów. Ponadto powołując się na możliwości wynikające z zatrudnienia w Urzędzie Skarbowym w O., powódka groziła pracownikom szpitala konsekwencjami zwolnienia z pracy, jak również wstrzymania dotacji finansowych dla szpitala. W ocenie pracodawcy powódka zachowaniem tym dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych określonych w Regulaminie Pracy I. Administracji Skarbowej w O., a mianowicie godnego zachowania się w pracy i poza nią. Zdaniem pracodawcy również, zachowanie takie jest naganne i niewłaściwe oraz nie mieści się w kategorii godnego zachowania, a zatem narusza podstawowe obowiązki pracownicze. Szczególnie niedopuszczalnym pracodawca uznał powoływanie się na okoliczność zatrudnienia w

organach skarbowych w celu zastraszenia personelu szpitala, co negatywnie wpłynęło na wizerunek urzędu, w którym powódka pracuje, jak również Krajowej Administracji Skarbowej.

Sąd Rejonowy wskazał, że stan faktyczny w niniejszej sprawie ustalił na podstawie dowodów ze źródeł osobowych oraz na podstawie zgromadzonego w toku postępowania materiału dowodowego w postaci dokumentów. Sąd I instancji podkreślił, że dowody znajdujące się w aktach sprawy (w szczególności aktach osobowych powódki) nie budziły wątpliwości Sądu i stron w zakresie swej wiarygodności. Nie były one kwestionowane przez strony postępowania, a nadto nie zachodziły również żadne wątpliwości, co do ich formy bądź treści.

Ponadto Sąd Rejonowy podał, że skorzystał także z zeznań świadków, które potwierdziły i uzupełniły treści wynikające z dokumentów. Sąd Rejonowy wskazał, że oparł się na tej części zeznań, które pozostawały w bezpośrednim związku z przedmiotem sprawy, a ponadto korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, gdyż były, jasne, konkretne i nie przedstawiały w tym zakresie treści niezgodnych między sobą.

Zeznania świadków B. G. (1), A. P., D. A. i L. R. zostały przez Sąd I instancji uznane, za w pełni wiarygodne, gdyż świadkowie ci byli naocznymi świadkami zachowań powódki w szpitalu w dniu 24 lutego 2021 r. Świadkowie ci w konsekwentny i wiarygodny sposób przekazali, jak zachowała się powódka i jakich słów użyła. Każda z wymienionych osób przedstawiła zaistniałą sytuację z własnej perspektywy, zgodnie ze swoim stanem wiedzy, a ich zeznania były spontaniczne i składane w sposób swobodny.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że zeznania świadków J. D., B. S. miały w niniejszej sprawie charakter pomocniczy, albowiem wymienione osoby nie były naocznymi świadkami zajścia z udziałem powódki. Przedstawiły natomiast relacje i reakcje innych osób, które uczestniczyły w zdarzeniu. Sąd I instancji wskazał, że wymienione osoby nie miały żadnych powodów, by zeznawać na niekorzyść powódki, a ich zeznania były rzeczowe i składane w sposób spontaniczny, co przekonywało o ich wiarygodności. Świadkowie potwierdzili, że powódka wielokrotnie niekulturalnie i wulgarnie odnosiła się do pracowników szpitala, powołując się na swoje zatrudnienie u pozwanej i w związku z tym grożąc im negatywnymi konsekwencjami.

Dokonując oceny zeznań P. L., K. U. i M. G. (2) Sąd Rejonowy również uznał je za w pełni wiarygodne. Sąd I instancji podał, że świadkowie ci jako przełożeni powódki i współpracownicy przedstawili zachowanie się powódki w pracy, znaczenia zasad etyki zawodowej pracowników urzędów skarbowych oraz sposób informowania pracowników o obowiązku ich przestrzegania. Zeznania te, w ocenie Sądu Rejonowego, zasługiwały na wiarę, bowiem wzajemnie się uzupełniają i potwierdzają.

Sąd I instancji zaznaczył, że nie dał wiary wyjaśnieniom powódki w zakresie, w jakim przedstawiła przebieg zdarzenia w szpitalu zaprzeczając swojemu nagannemu zachowaniu, bowiem stoją one w sprzeczności z zeznaniami przesłuchanych w sprawie świadków - pracowników szpitala. W ocenie Sądu Rejonowego zeznania powódki stanowią przyjętą przez nią linię obrony procesowej. Sąd I instancji podkreślił, że w bezpośrednim kontakcie z powódką mimo, że powódka przeprosiła pracowników szpitala na rozprawie, to jej słowa i postawa pokazała, że w dalszym ciągu nie przyjmuje, że zachowała się w sposób naganny.

Sąd Rejonowy oceniając zeznania świadka R. Ź. wskazał, że nie wniosły istotnych okoliczności do sprawy. Sąd I instancji podał, że świadek ten pomimo, że dzielił jeden pokój w pracy, to nie miał wiedzy o prawidłowości wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych.

Zdaniem Sądu Rejonowego powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd I instancji wskazał, że w niniejszej sprawie powódka domagała się m. in. się ochrony prawnej na podstawie przepisu art. 56 § 1 k.p., w myśl którego pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Zgodnie z przepisem art. 58 k.p., odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Natomiast zgodnie z art. 30 k.p. jak wskazał Sąd I instancji, oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony musi być złożone w formie pisemnej i podawać przyczynę dokonania tej czynności prawnej. Wśród cech, jakie powinny charakteryzować przyczynę uzasadniającą oświadczenie rozwiązania umowy o pracę, wskazuje się: jasność, konkretność, precyzję, prawdziwość i rzeczywistość przyczyny. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 52 § 1 k.p.

Sąd Rejonowy przywołał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r. w sprawie I PKN 423/98 (Lex), w którym to Sąd Najwyższy wskazał, że pracodawca nie może uzupełniać braku wskazania konkretnej przyczyny po wniesieniu powództwa, zaś w sytuacji kwestionowania przyczyn wypowiedzenia przez pracownika, zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., ciężar dowodu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia spoczywa na pracodawcy. Sąd I instancji podkreślił również, że w razie sporu co do istnienia przyczyn wypowiedzenia ciężar dowodu spoczywa na zakładzie pracy (pracodawcy). Pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1977 rok, IPRN 17/77, Lex).

Sąd I instancji podkreślił, że zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Należy również nadmienić, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z należytą ostrożnością. Sąd Rejonowy zaznaczył, że wskazany tryb rozwiązania stosunku pracy należy bowiem do nadzwyczajnych i jego zastosowanie powinno być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, wskazującymi na rażąco negatywną postawę pracownika. Nadto Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że zgodnie z utrwalonym poglądem wyrażonym w orzecznictwie, w użytym w powołanym przepisie pojęciu „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się zasadniczo trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (przejawiająca się w naruszeniu podstawowego obowiązku pracowniczego), która skutkuje z kolei naruszeniem albo zagrożeniem interesów pracodawcy, a także zawinienie pracownika obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2013 roku, sygn. akt II PK 81/13, LEX nr 1438800, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2018 roku, sygn. akt II PK 233/17, LEX nr 2590753, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 roku, sygn. akt II PK 46/09, LEX nr 533035).

Sąd I instancji zaznaczył, że w razie rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., ocena rodzaju i stopnia winy powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2008 roku, II PK 332/07, Lex). W związku z tym, jak wskazał Sąd I instancji, nie musi dojść do naruszenia interesów pracodawcy, a sąd oceniający zasadność rozwiązania umowy o pracę w powołanym trybie obowiązany jest zbadać, czy interesy pracodawcy zostały zagrożone. W tym zakresie Sąd Rejonowy podzielił stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 24 lutego 2012 r. (II PK 143/11), zgodnie z którym uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy nie musi być jedynie zawinione uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być również zawinione i bezprawne zachowanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy. Tak więc samo wystąpienie szkody i jej wysokość stanowi jedynie kryterium pomocnicze. Sąd I instancji podkreślił, że podobne stanowisko zajął także Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 czerwca 2016 r. (II PK 135/16, LEX nr 2076686), według którego ocena ciężkości naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych powinna uwzględniać całokształt okoliczności sprawy. Jedną z tych okoliczności może być wyrządzenie szkody i jej rozmiar. Zdaniem Sądu Rejonowego nie jest prawidłowe przyjęcie, że w sytuacji, kiedy naruszenie obowiązku pracowniczego nie wyrządza szkody wyłącza to możliwość kwalifikacji tego naruszenia jako ciężkiego. Wyrządzenie szkody jest bowiem jedynie kryterium pomocniczym i uzupełniającym podstawowe kryterium oceny jakim jest wina (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 października 2011 roku, II PB 8/11, Lex). W ocenie Sądu I instancji pracodawca może stosować art. 52 § 1 pkt 1 k.p. także wtedy, gdy zawinione działanie pracownika powoduje tylko zagrożenie

jego interesów. Ciężkie i zawinione naruszenie podstawowych obowiązków nie występuje tylko wtedy, gdy wystąpi konkretny skutek (szkoda). Samo zagrożenie interesów pracodawcy może powodować utratę zaufania pracodawcy i stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę w szczególnych trybie (wyrok Sądu Najwyższego z 22 marca 2016 roku, II PK 37/15, LEX 2026396, wyrok Sądu Najwyższego z 20 stycznia 2015 roku I PK 137/14, LEX 1652711). Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać jedynie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to, jak podkreślił Sąd Rejonowy, obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 9 lutego 2016 roku, II PK 330/14, LEX 2046359, postanowienie Sądu Najwyższego z 25 września 2014 roku, I PK 82/14).

W dalszej części rozważań Sąd I instancji wskazał, że stosownie do art. 39 k.p., pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwi mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Sąd Rejonowy zaznaczył, że ochrona pracownika w wieku przedemerytalnym dotyczy jednak wyłącznie wypowiedzenia, co oznacza, że pracodawca jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę takiego pracownika bez wypowiedzenia, tj. z winy pracownika.

Sąd I instancji wskazał, że zgodnie zaś z art. 52 § 2 k.p. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1. miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Natomiast stosownie do § 3 tego artykułu pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

Natomiast artykuł 52 § 3 k.p., jak podał Sąd I instancji, nakłada na pracodawcę obowiązek zasięgnięcia opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej odnośnie do zamiaru rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jednocześnie, art. 23² k.p. ustala zasadę, że jeśli przepisy prawa pracy przewidują współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, pracodawca ma obowiązek współdziałać z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika z tytułu jego członkostwa w związku zawodowym, albo wyrażenia zgody na obronę praw pracowniczych pracownika niezrzeszonego w związku - zgodnie z ustawą o związkach zawodowych. Sąd I instancji podkreślił, że obowiązek zasięgnięcia opinii zakładowej organizacji związkowej o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem reprezentowanym przez ten związek spoczywa na pracodawcy tylko wówczas, gdy posiada on wiedzę, że pracownik jest objęty ochroną związkową. Zatem taka powinność po stronie pracodawcy nie występuje wówczas, gdy mimo dopełnienia ze swej strony należytej staranności, nie dysponuje wiedzą w tym przedmiocie (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 września 2016 roku III PK 144/15, LEX nr 2572994).

Sąd Rejonowy zaznaczył również, że zgodnie z treścią art. 30 ust. 1-3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jeżeli u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, każda z nich broni praw i reprezentuje interesy swoich członków. Osoba wykonująca pracę zarobkową niezrzeszona w związku zawodowym ma prawo do obrony swoich praw na zasadach dotyczących osób wykonujących pracę zarobkową będących członkami związku, jeżeli wybrana przez nią zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na obronę jej praw. W indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę w rozumieniu art. 3 k.p. do współdziałania z zakładową organizacją związkową, przed podjęciem działania, pracodawca w rozumieniu art. 3 k.p., jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracowniku korzystającym z jej obrony, zgodnie z ust. 1 i 2. Nieudzielenie tej informacji w terminie 5 dni od dnia otrzymania przez zakładową organizację związkową wniosku zwalnia pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku k.p. z obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tego pracownika.

Sąd Rejonowy wskazał, że rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia, koniecznym było ustalenie, czy pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc m. in. czy oświadczenie złożone pracownikowi spełniało wymogi formalne, w tym czy podana przyczyna rozwiązania umowy była rzeczywista i prawdziwa, również co istotne, co zakwestionowała powódka, czy

pozwana spełniła wymóg konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową. Ponadto Sąd Rejonowy był zobowiązany do zbadania, czy wskazana przyczyna rozwiązania umowy uzasadniała zastosowanie trybu z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd I instancji po dokonaniu analizy ustalonego stanu faktycznego doszedł do wniosku, że odpowiedzi na te pytania są pozytywne, a powództwo wywiedzione przez powódkę nie zasługiwało na uwzględnienie.

W ocenie Sądu I instancji pozwana bezsprzecznie złożyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę na piśmie, ze wskazaniem przyczyny rozwiązania umowy o pracę oraz w ciągu jednego miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Ponadto wbrew twierdzeniom powódki pozwana była zwolniona z obowiązku współdziałania ze związkami zawodowymi w sprawie rozwiązania umowy o pracę z powódką. Sąd Rejonowy zaznaczył, że pracodawca ze swej strony wskazał należytą staranność w zakresie obowiązku współdziałania ze związkami zawodowymi. Zwrócił się do wszystkich związków zawodowych o informację czy powódka nie jest ich członkiem albo czy związki zawodowe wyraziły zgodę na objęcie jej ochroną i otrzymał odpowiedzi negatywne, a w 3 przypadkach nie otrzymał odpowiedzi.

Nadto w ocenie Sądu I instancji przyczyna wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia z winy pracownika jest jasna, konkretna i zrozumiała dla przeciętnego odbiorcy, tym bardziej powinna być taka dla powódki. Przyczyna ta została opisana obszernie i szczegółowo. Pracodawca wyjaśnił okoliczności faktyczne uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę. Wskazując ich czas i miejsce. Natomiast jak podkreślił Sąd I instancji, przeprowadzone postępowanie dowodowe jednoznacznie wykazało, że wskazana przyczyna była rzeczywista. Z analizy materiału dowodowego Sąd Rejonowy wyciągnął wnioski, że okoliczności wskazane jako uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę były prawdziwe oraz miały miejsce w rzeczywistości, co skutecznie wykazała strona pozwana.

Odnosząc się do kwestii bezprawności zachowania powódki należy Sąd Rejonowy wskazać, że nie była ona pracownikiem służby cywilnej, jak również urzędnikiem państwowym, na których ciąży wprost wskazany ustawowy obowiązek godnego zachowania w pracy i poza nią (art. 76 ust. 1 pkt. 7 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej oraz art. 17 ust. 2 pkt. 7 ustawy z dnia 16 września 1982 roku o pracownikach urzędów państwowych). Sąd I instancji podał, że zgodnie z art. 2 ustawy o służbie cywilnej, służba cywilna obejmuje wyłącznie osoby wykonujące merytoryczne zadania państwa w urzędach administracji rządowej. W konsekwencji w skład korpusu służby cywilnej nie wchodzi wszystkie osoby zatrudnione w wymienionych w tym artykule jednostkach, lecz jedynie te spośród nich, które zajmują stanowiska urzędnicze. Poza korpusem pozostają zatem pracownicy zatrudnieni na stanowiskach organów administracji, członkowie gabinetów politycznych oraz personel pomocniczy i obsługowy (J. Stelina [w:] Komentarz do ustawy o służbie cywilnej [w:] Prawo urzędnicze. Komentarz, red. K. W. Baran, Warszawa 2014, art. 3., Lex). Jak również rozdział 3 ustawy o pracownikach urzędów państwowych reguluje zarówno obowiązki, jak i prawa urzędników państwowych. Przepisów kształtujących w sposób szczególny obowiązki urzędnicze nie stosuje się do pracowników niebędących urzędnikami państwowymi. Oznacza to, jak zaznaczył Sąd I instancji, że sferę ich obowiązków kształtują przepisy powszechnego prawa pracy. Ustawodawca uznał więc, że zastosowanie rozwiązań prawnych charakterystycznych dla prawa urzędniczego jest uzasadnione tylko w przypadku stanowisk merytorycznych (Ł. Pisarczyk [w:] Komentarz do ustawy o pracownikach urzędów państwowych [w:] Prawo urzędnicze. Komentarz, red. K. W. Baran, Warszawa 2014, art. 17. Lex).

Sąd Rejonowy wskazał, że powódka jako pracownik niebędący urzędnikiem państwowym i nienależący do korpusu służby cywilnej, była zobowiązana do godnego zachowania się w pracy i poza nią na podstawie Regulaminu Pracy I. Administracji Skarbowej w O.. Zgodnie z art. 9 k.p. oparte na ustawie regulaminy określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy, stanowią źródła prawa pracy. Stosownie do art. 104 § 1 k.p. regulamin pracy ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników.

Ponadto Sąd I instancji zaznaczył, że zgodnie z art. 94 pkt 1 k.p. pracodawca jest zobowiązany zaznajamiać pracowników podejmujących pracę m.in. z zakresem ich obowiązków oraz sposobem świadczenia pracy. Sąd Rejonowy wskazał, że powódka w trakcie swojego zatrudnienia u pozwanej była zaznajamiana z zakresem czynności w formie pisemnej, który był wielokrotnie, ale nieznaczająco modyfikowany. Powódka była zobowiązana m. in. do godnego

zachowania się w pracy i poza nią, jak również do przestrzegania kodeksu etyki służby cywilnej. Ponadto pracodawca kładł duży nacisk na przestrzeganie kodeksu etyki służby cywilnej, propagując jego postanowienia, wywieszając jego treść w samym budynku urzędu skarbowego oraz kierując pracowników na stasowane szkolenia w tym zakresie, w którym również i powódka brała udział.

Sąd Rejonowy wskazał także, że pojęcie godnego zachowania się w służbie i poza nią zostało doprecyzowane w § 14 Zarządzenia nr 70 Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 października 2011 roku w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej. W świetle tego przepisu zasada godnego zachowania polega w szczególności na wykonywaniu pracy z respektem dla reguł współzycia społecznego i kultury osobistej, poszanowania godności innych osób, w tym podwładnych, kolegów i przełożonych; życzliwości wobec ludzi i zapobieganiu powstawaniu konfliktów w pracy, w relacjach z obywatelami oraz współpracownikami; właściwym zachowaniu się również poza pracą, unikaniu niepożądanych zachowań mających negatywny wpływ na wizerunek państwa, służby cywilnej i urzędu.

W ocenie Sądu I instancji godne zachowanie w pracy i poza nią odnosi się również do pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) oraz obowiązku przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.). Sąd Rejonowy zaznaczył, że do treści przepisu dotyczącego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) zalicza się nie tylko powinność zobowiązującą pracownika do dbania o mienie (narzędzia, maszyny, urządzenia elektroniczne czy komputerowe) pracodawcy, lecz również dobra niematerialne, jakimi są dobre imię czy prestiż w środowisku. Naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy może się także wyrażać w nagannym zachowaniu pracownika, prowadzącym do naruszenia dobrego imienia lub wizerunku pracodawcy. Przykładowo, jak wskazał Sąd Rejonowy, mogą to być zachowania nieliczące z powagą danej instytucji lub urzędu lub publiczne wypowiedzi uwłaczające osobom zajmującym kierownicze stanowiska albo renomie firmy. Jako naruszenie obowiązku dbałości o dobro pracodawcy może być kwalifikowane wydarzenie niezwiązane z istotą i celem stosunku pracy, które szkodzi dobremu imieniu oraz reputacji pracodawcy, zwłaszcza jeżeli uchybia prestiżowi niezbędnemu do wykonywania statutowych zadań pracodawcy, co jest regułą przy zatrudnieniu w sferze publicznej, a zwłaszcza wtedy, gdy dana instytucja odpowiada za przestrzeganie porządku prawnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 2003 roku, I PK 172/02, Lex),

Obowiązek pracownika przestrzegania zasad współzycia społecznego odnosi się do stosowania norm o charakterze pozaprawnym, zwłaszcza norm moralnych, obyczajowych, etycznych i zwyczajów. Sąd I instancji wskazał, że odesłanie w art. 100 § 2 pkt 6 k.p. do przestrzegania tych norm w zakładzie pracy oznacza nie tylko tyle, że pracownik ma obowiązek ich stosowania w jednostce organizacyjnej będącej miejscem pracy, ale także to, że pracownik ma obowiązek stosowania się do reguł zachowania akceptowanych przez społeczność zakładową, co służy zapewnieniu kształtowania dobrej atmosfery w miejscu pracy, wpływającej na prawidłową i niezakłóconą współpracę między pracownikami jak i samego pracodawcy. W ocenie Sądu Rejonowego obowiązek przestrzegania zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy obejmuje więc również powstrzymywanie się poza miejscem pracy od takich zachowań, które wywołują lub potęgują wzajemnie negatywny stosunek współpracowników i konflikty w środowisku pracy, jak również opinię publiczną tych pracowników, co ma wpływ na ich pracę. Oznacza to, że art. 100 § 2 pkt 6 k.p. powinien być rozumiany w ten sposób, iż określony w nim obowiązek przestrzegania zasad współzycia społecznego ciąży na pracowniku nie tylko w czasie wykonywania pracy i w miejscu pracy, ale także i w innym czasie i miejscu, gdy zachowania pracownika pozostają w sferze stosunku pracy lub gdy ściśle są z tą sferą związane i odnoszą się do współpracowników i pracodawcy.

Wobec powyższego Sąd Rejonowy ocenił zachowanie powódki polegające na tym, że podczas pobytu w szpitalu wszczęła awanturę i znieważała personel szpitala używając przy tym wulgaryzmów, wyzwisk i obraźliwych słów; ponadto powołując się na możliwości wynikające z zatrudnienia w Urzędzie Skarbowym w O., groziła pracownikom szpitala zwolnieniem z pracy, jak również wstrzymaniem dotacji finansowych dla szpitala, należy uznać za zachowanie niegodne poza pracą, pozostające w związku z pracą. Powyższym zachowaniem, zdaniem Sądu I instancji, powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych określonych w Regulaminie Pracy I. Administracji Skarbowej w O., w kodeksie etyki służby cywilnej, do przestrzegania którego była zobowiązana, oraz

nie dochowała podstawowych obowiązków pracownika w zakresie dbania o dobro zakładu pracy i przestrzegania zasad współżycia społecznego. Sąd Rejonowy podkreślił, że działania powódki noszą znamiona winy umyślnej, bowiem działała ona z pełną świadomością naruszenia zasad etycznych obowiązujących ją jako pracownika Urzędu Skarbowego. W sposób celowy powoływała się na swoje zatrudnienie w Urzędzie Skarbowym, zapowiadając negatywne konsekwencje dla szpitala i jego pracowników, po to, by wymusić na pracownikach szpitala pozostawienie do jej użytku wygodniejszego łóżka, mimo, że było ono potrzebne do ratowania życia i zdrowia pacjenta, który tego wymagał. W ocenie Sądu I instancji opisane zachowanie jednoznacznie wskazuje, że powódka bezpośrednio godziła w istotne interesy zakładu pracy, a zwłaszcza w jego dobre imię, podważając zaufanie do jego rzetelności i legalności działania.

Wobec powyższego Sąd rejonowy w pkt I sentencji wyroku oddalił powództwo jako bezzasadne na podstawie powyższej przytoczonych przepisów, stwierdzając że rozwiązanie umowy o pracę z powódką było zgodne z przepisami prawa.

Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z art. 108 § 1 zd. 1 k.p.c. sąd rozstrzyga o kosztach w każdym orzeczeniu kończącym sprawę w instancji. Według ogólnej zasady wyrażonej w art. 98 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązania jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Wobec powyższego Sąd I instancji uznał powódkę za przegrywającą sprawę. Jednakże art. 102 k.p.c., stanowi, że w przypadku szczególnie uzasadnionym sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Powyższy przepis przewidujący możliwość nieobciążania strony kosztami procesu, dotyczy wyłącznie wypadków szczególnie uzasadnionych. Wobec tego, jak zaznaczył Sąd I instancji, wskazany przepis urzeczywistnia zasadę słuszności i jako wyjątkowy - stanowiący wyłom w zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu - nie podlega wykładni rozszerzającej. Do kręgu okoliczności, które powinny być brane pod uwagę przez sąd przy ocenie przesłanek z art. 102 k.p.c. należą przede wszystkim fakty związane z samym przebiegiem procesu, tj. podstawa oddalenia żądania, zgodność zamiarów stron w sprawach dotyczących stosunku prawnego, który może być ukształtowany tylko wyrokiem, szczególna zawilość lub precedensowy charakter sprawy albo subiektywne przekonanie powoda co do zasadności zgłoszonego roszczenia - trudne do zweryfikowania a lirrline, a ponadto sposób prowadzenia procesu przez stronę przegrywającą albo niesumienne lub oczywiście niewłaściwe postępowanie strony wygrywającej, która w ten sposób wywołała proces i koszty połączone z jego prowadzeniem, (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2011 roku, II CZ 105/11, LEX nr 1102858). Biorąc pod uwagę powyższe, na podstawie art. 102 k.p.c., Sąd Rejonowy odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu, kierując się zasadami słuszności. Sąd Rejonowy wskazał, że droga sądowa stanowiła jedyny sposób zweryfikowania twierdzeń i żądań powódki, która swoją postawą nie spowodowała przewlekłości postępowania, jak również nie naraziła przeciwnika na zwiększone koszty. Zastosowanie art. 102 k.p.c. uzasadnione było również aktualną sytuacją życiową i majątkową powódki, która utraciła zatrudnienie u pozwanej, będąc w okresie przedemerytalnym. Z powyższych względów, w ocenie Sądu I instancji, uzasadnione było odstąpienie od obciążania powódki kosztami procesu, o czym orzekł w pkt II wyroku.

Sąd Rejonowy orzekł, że nieuiszczone przez powódkę koszty sądowe w postaci opłaty od pozwu, na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2015 r. o kosztach sądowych ponosi Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z przyjętym rozstrzygnięciem o kosztach nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony pozwanej, jako wygrywającej proces, natomiast powódka była zwolniona z obowiązku ich uiszczenia z mocy ustawy.

Apelację od wyroku wniosła powódka zaskarżając go w części dotyczącej pkt I. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

a) naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów w postaci zeznań świadków poprzez ustalenie, że niewłaściwe zachowanie powódki w szpitalu było zawinione oraz naruszało interes pracodawcy, podczas gdy w prawidłowo ustalonym stanie faktycznym powódka była pod wpływem silnego stresu związanego z procesem leczenia w izolacji, sytuacja była nadzwyczajna a wszelkie wypowiedzi powódki były pozbawione jakiegokolwiek mocy sprawczej, żaden ze świadków nie traktował słów powódki na poważanie, nie nadawał im żadnej mocy sprawczej, były one nieprzyjemne i miejscami zgodnie z relacjami świadków wulgarnie w związku z nadzwyczajnym wzburzeniem powódki wywołanym poczuciem bezsilności i izolacji i w jej subiektywnym odczuciu złym traktowaniem,

b) naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów w postaci zeznań świadków i przesłuchania strony, poprzez ustalenie działania powódki z winy umyślnej, działała ona bowiem z pełną świadomością naruszenia zasad etycznych obowiązujących ją jako pracownika Urzędu Skarbowego, podczas gdy w prawidłowo ustalonym stanie faktycznym powódka była pod wpływem silnego stresu związanego z procesem leczenia w izolacji, sytuacja była nadzwyczajna a wszelkie wypowiedzi powódki były pozbawione jakiegokolwiek mocy sprawczej, żaden ze świadków nie traktował słów powódki na poważanie, nie nadawał im żadnej mocy sprawczej, były one nieprzyjemne i miejscami, zgodnie z relacjami świadków wulgarne, w związku z nadzwyczajnym wzburzeniem powódki wywołanym poczuciem bezsilności i izolacji i w jej subiektywnym odczuciu złym traktowaniem,

c) naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez ustalenie, że powódka naruszyła dobro zakładu pracy, podczas gdy w prawidłowo ustalonym stanie faktycznym okoliczność ta nie została wykazana ani wyszczególniona,

d) naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez ustalenie, że świadek D. A. była naocznym świadkiem, podczas gdy zgodnie z jej zeznaniami (nagranie : 1:18:19) nie uczestniczyła w żadnym kontakcie z powódką osobiście wszelką wiedzę miała ze słyszenia. Powódka ze wskazanych świadków w szpitalu miała kontakt osobisty z Panią B. G. (1), która usłyszała rozmowę telefoniczną powódki (powódka nie zwracała się bezpośrednio do Pani B. G. (2) co świadek potwierdziła). Nadto powódka miała osobisty kontakt z Panem L. R. oraz telefoniczny z Panią A. P..

e) naruszenie art. 327¹ § 1 pkt 1) k.p.c. poprzez sprzeczność w zakresie ustaleń Sądu Rejonowego w zakresie czy powódka jest pracownikiem służby cywilnej poprzez wskazanie w ustalonym stanie faktycznym, że powódka jest pracownikiem służby cywilnej, a w dalszych rozważaniach sądu wskazanie, że powódka nie jest pracownikiem służby cywilnej, co mogło mieć wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, bowiem pracowników służby cywilnej dotyczy zarządzenie § 14 Zarządzenia nr 70 Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 października 2011 r. w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnego, podczas gdy osób, które nie są pracownikami służby cywilnej nie dotyczą wskazane w rozporządzeniu obowiązki,

f) naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez jego zastosowanie, w sytuacji gdy ciężar gatunkowy zachowania pracownika jest niewystarczający, aby zgodnie z prawem dokonać zwolnienia w trybie dyscyplinarny, a zachowanie pracownika pozostawało bez związku z pracą, brak jest również umyślnego zawinienia, a zachowanie to miało charakter incydentalny jednorazowy,

g) art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że wynikająca z tego przepisu norma prawna dotyczy zachowań pracownika poza pracą, podczas gdy zgodnie z prawidłową wykładnią tego przepisu odnosi się on tylko i wyłącznie do zachowań w miejscu pracy lub w związku z pracą.

Wobec powyższych zarzutów powódka wniosła o:

1. zmianę wyroku i przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy u pozwanej (...) Administracji Skarbowej w O. i zasądzenie na rzecz powódki od pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy ewentualnie o :

1. zmianę wyroku i zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki odszkodowania w kwocie 14.667,72 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy;

2. nakazanie pozwanej zmiany świadectwa pracy powódki w punkcie 4 poprzez wykreślenie dotychczasowego brzmienia jego treści i wskazanie: „Stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem — art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu Pracy”.

Nadto powódka wniosła o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji powódka wskazała, że zachowanie poza miejscem pracy, nie odnoszące się w żaden sposób do współpracowników, nie stanowi ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, nadto zachowaniu tego w związku z okolicznościami towarzyszącymi zdarzeniu z dnia 24 lutego 2021r. nie sposób przypisać winy umyślnej.

Powódka podała, że zgodnie z Wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2008 r. I PK 2/08 obowiązek pracownika dotyczący przestrzegania zasad współżycia społecznego jest prawnym obowiązkiem stosowania norm o charakterze pozaprawnym, zwłaszcza norm moralnych, obyczajowych, etycznych i zwyczajów. Odesłanie w art. 100 § 2 pkt 6 k.p. do przestrzegania tych norm w zakładzie pracy oznacza nie tylko tyle, że pracownik ma obowiązek ich stosowania w jednostce organizacyjnej będącej miejscem pracy, ale także to, że pracownik ma obowiązek stosowania się do reguł zachowania akceptowanych przez społeczność zakładową, co służy zapewnieniu kształtowania dobrej atmosfery w miejscu pracy, wpływającej na prawidłową i niezakłóconą współpracę między pracownikami (por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lipca 1998 r., II UKN 12/98, OSNAPiUS 1999 nr 13, poz. 435). Obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy obejmuje więc również, jak wskazała powódka, powstrzymywanie się poza miejscem pracy od takich zachowań, które wywołują lub potęgują wzajemnie negatywny stosunek współpracowników i konflikty w środowisku pracy. Dotyczy to w szczególności sytuacji, gdy przyczynę sprzecznego z zasadami współżycia społecznego zachowania jednego pracownika względem drugiego stanowi przeniesiony poza teren zakładu pracy konflikt związany z procesem pracy lub - jak w przypadku objętym rozpoznawaną skargą kasacyjną - z „różnicy zdań” pomiędzy dwoma działającymi u tego samego pracodawcy organizacjami związkowymi. Zdaniem powódki art. 100 § 2 pkt 6 k.p. powinien być rozumiany w ten sposób, iż określony w nim obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego ciąży na pracowniku nie tylko w czasie wykonywania pracy i w miejscu pracy, ale także i w innym czasie i miejscu, gdy zachowania pracownika pozostają w sferze stosunku pracy lub gdy ściśle są z tą sferą związane odnosząc się do współpracowników. W takim bowiem przypadku zachowanie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego przekłada się wprost na stosunki międzyludzkie w miejscu pracy. W przedmiotowej sprawie zachowanie powódki w szpitalu pozostawało bez związku z pracą. Powódka z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą zakaźną przebywała w szpitalu.

Apelantka zaznaczyła, że jej zachowanie w szpitalu wynikało z strachu, smutku, rozdrażnienia i bezradności. Szpital nie podjął żadnych skutecznych działań w celu uspokojenia pacjentki. Pacjenci w kryzysowych sytuacjach reagują emocjonalnie, może to być histeria, płacz jak również zachowania agresywne, pacjenci np. krzyczą, używają wulgaryzmów lub nawet powodują samookaleczenia. Należy oczekiwać, że w przypadku takich zachowań szpital udzieli pacjentowi pomocy, a nie ograniczy się do powiadomienia pracodawcy o niewłaściwych zachowaniach pacjenta w procesie leczenia. Powódka nie była w związku z jej zachowaniem lokowana ani poddana opiece psychologicznej. Bez względu na treść jej wypowiedzi to ona była podmiotem słabszym, pacjentem, w szczególnej sytuacji, bowiem nie mogła nawet opuścić szpitala, nie mogła samo decydować o sobie przebywając w strefie czerwonej, nie mogła zwrócić się do osób decyzyjnych w sprawie jej sytuacji. Powódka wskazała, że szpital ograniczał natomiast wejścia do strefy czerwonej swojego personelu z przyczyn technicznych oraz związanych z bezpieczeństwem i korzystał z pomocy osób nieprzeszkolonych w zakresie komunikacji z pacjentem do przekazywania informacji związanych z procesem leczenia.

W przedmiotowej sprawie apelantka, w związku z postawionymi zarzutami w żaden sposób nie próbuje wykazać, że jej zachowanie było adekwatne i nie dostrzega w nim nieprawidłowości. Przeciwnie, powódka przeprosiła za swoje zachowanie rozumiejąc, iż jej reakcja była nieadekwatna i zachowaniem tym sprawiła przykrość opiekującym się nią osobom, które wykonywały polecenia swoich przełożonych i nawet nie miały możliwości ich zmiany, a konieczność zamiany łóżka była spowodowana obiektywną potrzebą zapewnienia opieki innemu pacjentowi. Tej jasnej oceny sytuacji powódka nie miała jednak w dniu 24 lutego 2021 r. Sytuacja, w związku z pandemią C.-19 jest sytuacją wyjątkową i sposób reakcji poszczególnych osób znacznie się różni. Pozbawione jakiegokolwiek mocy sprawczej wypowiedzi powódki, która nie jest pracownikiem służby cywilnej, która nie przyznaje lub nie odbiera komukolwiek dotacji lub nie zwalnia pracowników szpitala w związku z zeznaniami świadków, którzy zgodnie potwierdzili, że nikt tych słów nie traktował poważnie. Pracownicy szpitala nie zgadzali się z wulgarnym zachowaniem i oczekiwali więcej szacunku dla swojej pracy, w której występowało wiele stresogennych bodźców, atmosferę w pracy pogarszał rygor sanitarny, kombinezony ograniczyły kontakt z pacjentem i ciągle ryzyko potencjalnego zakażenia.

W świetle przytoczonych zarzutów ciężar gatunkowy zachowania pracownika w związku z brakiem zawinienia oraz miejsca zdarzenia jest niewystarczający do zwolnienia pracownika w trybie dyscyplinarnym. Nie występuje zawinienie oraz brak jest statusu pracownika w służbie cywilnej.

Pozwana w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych wraz z kosztami zastępstwa procesowego.

Pozwana wskazała, że zarzut naruszenia przez Sąd I instancji dyspozycji art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 327¹ § 1 pkt 1 k.p.c., a tym samym dokonania wadliwych ustaleń faktycznych w analizowanym zakresie i wadliwego sformułowania uzasadnienia orzeczenia, uznać należy za postawiony w sposób nieskuteczny. Pozwana zaznaczyła, że apelująca przedstawiła własną wersję istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy faktów, wyprowadzoną wyłącznie z treści własnych zeznań i jedynie na tej podstawie usiłując zdyskredytować ustalenia faktyczne przedstawione w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, odwołując się nie tylko do pozostałych przeprowadzonych w sprawie dowodów, w tym dowodów z dokumentów, ale także elementarnych zasad logiki i doświadczenia życiowego. Tego rodzaju argumentacja, odbiera jej walor wszechstronności, czego bezwzględnie wymaga dyspozycja art. 233 § 1 k.p.c. i art. 327¹ § 1 pkt 1 k.p.c. To zaś czyni zarzuty te nieuzasadnionymi.

Pozwana wskazała, że zachowała wszystkie przewidziane prawem wymogi formalne, dotyczące rozwiązywania umów o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Oświadczenie pracodawcy zostało złożone w formie pisemnej, do czego zobowiązuje art. 30 § 3 k.p., ponadto, w zgodzie z art. 30 § 4 k.p., wskazana została przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Oświadczenie pracodawcy zawierało także pouczenie o przysługującym powódce prawie odwołania do sądu pracy. Nie doszło również do naruszenia przepisu art. 52 § 2 k.p., zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Spełnione zostało także przez pracodawcę, kryterium konkretności przyczyny rozwiązania umowy o pracę zostało. W treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pozwana powołała się na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych wskazując, że w dniu 25 lutego 2021 r. do Naczelnika Urzędu Skarbowego w O. wpłynęła notatka służbowa ze Szpitala w (...) S. A., w której zostało opisane zdarzenie z dnia 24 lutego 2021 r. z czynnym udziałem powódki. Wyjaśniono w wypowiedzeniu, że z notatki wynika, że podczas pobytu w szpitalu powódka wszczęła awanturę i znieważała personel szpitala używając przy tym wulgaryzmów, wyzwisk i obraźliwych słów. Ponadto, powołując się na możliwości wynikające z zatrudnienia w Urzędzie Skarbowym w O., powódka groziła pracownikom szpitala konsekwencjami zwolnienia z pracy, jak również wstrzymania dotacji finansowych dla szpitala.

Pozwana zaznaczyła, że powyższym zachowaniem, jak wskazano w wypowiedzeniu z dnia 9 marca 2021 r., powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych określonych w Regulaminie Pracy I. Administracji Skarbowej w O., a mianowicie godnego zachowania się w pracy i poza nią. W ocenie pozwanej, zachowanie takie było naganne i niewłaściwe oraz nie mieściło się w kategorii godnego zachowania, a zatem naruszało podstawowe obowiązki pracownicze. Szczególnie niedopuszczalnym jest, jak wskazała pozwana, powoływanie się na okoliczność zatrudnienia w organach skarbowych w celu zastraszenia personelu szpitala, co negatywnie wpłynęło na wizerunek urzędu, w którym powódka pracowała, jak również Krajowej Administracji Skarbowej.

Tak ujęta przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie mogła budzić po stronie powódki wątpliwości, co do okoliczności stanowiących podstawę rozwiązania umowy. Powódka miała realną możliwość dokonania racjonalnej oceny faktycznego istnienia przyczyny i podjęcia decyzji, czy zasadnym jest zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy, co też powódka uczyniła. Zdaniem pozwanej, podana przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest zrozumiała dla osoby postronnej, a więc tym bardziej musiała ona być zrozumiała dla pracownika (powódki), którego bezpośrednio dotyczyły zarzuty wskazane w treści oświadczenia pracodawcy.

Wskazana przez pozwaną przyczyna rozwiązania umowy o pracę była również przyczyną rzeczywistą. Jak bowiem wynika ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego w dniu 24 lutego 2021 r. zaistniała konieczność

- uzasadniona medycznymi przesłankami - zamiany łóżek dwójki pacjentów: powódki, jako pacjentki w najlepszym stanie ogólnym oraz innego pacjenta znajdującego się w znacznie gorszym stanie zdrowotnym. Poproszono członka ekipy sprzątającej - Panią M. G. (1), aby po sprzątnięciu oddziału dokonała zamiany łóżek, na która ta zamianę powódka wyraziła zgodę. Po chwili do powódki zadzwonił telefon i w odbywającej się rozmowie telefonicznej powódka używając słów uznanych powszechnie za bardzo niecenzuralne, wulgarne i obraźliwe utyskiwała na uzgodnioną z nią zamianę łóżek szpitalnych. Swoim zachowaniem i obelżywym słownictwem doprowadziła do płaczu Panią M. G. (1). Powódka wykonała również telefon do ordynatora zgłaszając pretensje odnośnie zamiany łóżek wskazując, że na zamianę łóżek z oiomowego na zwykle szpitalne się nie godzi, jako przyczynę wskazując wygodę związaną z korzystania z łóżka oiomowego. Powódka zadzwoniła również do położnej specjalistki - Pani A. P. i groziła jej w rozmowie telefonicznej, zwolnieniem z pracy. W sposób wulgarny zażądała cofnięcia zamiany łóżek. Zwzywała też ordynatora przy użyciu słów niecenzuralnych. Ordynator, w celu wyjaśnienia i załagodzenia zaistniałej sytuacji podjął próby telefonicznego kontaktu z powódką, jednak ta nie odbierała telefonu. Powódka wystosowała także groźby wobec personelu szpitala, powołując się na pracę w Urzędzie Skarbowym w O. i strasząc personel medyczny za pomocą ordynarnego słownictwa, zwolnieniem z pracy i cofnięciem dotacji przyznanych szpitalowi. Jednocześnie, jak podkreślał personel szpitala w sporządzonych z zaistniałego zdarzenia notatkach służbowych, powódka w trakcie wywołanej przez siebie awantury oraz przez cały czas pobytu na oddziale, pozostawała w pełnym kontakcie słownym i logicznym.

Pozwana wskazała, że w myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p., pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszenie obowiązków pracowniczych. Natomiast ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Pozwana zaznaczyła, że przepis art. 100 k.p. formułuje uniwersalne standardy zachowań pracowników w stosunkach pracy, którym zazwyczaj, ze względu na ich doniosłość dla zabezpieczenia prawidłowego przebiegu procesów pracy, można nadać cechę podstawowości. Pracodawca we wskazanym przepisie przywołał m.in. obowiązek dbania o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Opisane w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę działania powódki stanowiły ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, w szczególności takich jak powinność dbania o dobro zakładu pracy.

Odnosząc się zatem do zachowania powódki w dniu 24 lutego 2021 r., pozwana wskazała, że sposób zachowania powódki i wypowiedziane przez powódkę treści stanowiły naruszenie powinności dbania o dobro zakładu pracy.

Pozwana zaznaczyła, że zachowanie powódki naruszało jej podstawowe obowiązki jako pracownika. Naruszenie to miało charakter umyślny, rażący i w wysokim stopniu naganny. Powódka uciekła się bowiem w sporze z pracownikami Szpitala w O. do wulgarnych i obelżywych wypowiedzi oraz gróźb, co jest zachowaniem niedopuszczalnym i karygodnym. Pozwana podkreśliła, że pracownik ma obowiązek nie tylko przestrzegać zasad współzycia społecznego, lecz również ma obowiązek „godnego” zachowania, a więc nie tylko „neutralnego” w odniesieniu do zasad współzycia społecznego, lecz przede wszystkim takiego, które w świetle wzorców etycznych wynikających z tychże zasad, oceniane jest pozytywnie. Pracownicy KAS i ich zachowanie musi być oceniane przez pracodawcę przede wszystkim pod kątem tego, w jaki sposób rzutuje ono na wizerunek służb państwowych, w których pracownicy KAS realizują swe obowiązki. Pozwana podkreśliła, że niedopuszczalne i w wysokim stopniu naganne jest rozwiązywanie przez pracowników KAS nieporozumień i sporów w drodze nielicującej z godnością osób realizujących zadania państwa, w szczególności w drodze kierowania pod adresem drugiej strony konfliktu/sporu, wulgaryzmów i gróźb. Zachowania takie trudno usprawiedliwić nawet w kontaktach między pracownikami, natomiast w kontaktach między pracownikami KAS, a osobami trzecimi, częstokroć „klientami” KAS zasługują one na szczególnie zdecydowanie potępienie ze strony pracodawcy.

W ocenie pozwanej, zachowanie powódki wyczerpuje wszystkie znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Zachowanie powódki było niewątpliwie bezprawne, skoro naruszało objęte treścią

stosunku pracy obowiązki, a nadto zawinione, bowiem psychiczny stosunek powódki do zasad godnego zachowania się poza zakładem pracy był naganny oraz powodujące narażenie pracodawcy na szkodę, w szczególności w zakresie jego dobrego imienia i reputacji oraz wizerunku Krajowej Administracji Skarbowej.

Pozwana zaznaczyła także, że pracownik przebywający w szpitalu nadal pozostaje w stosunku pracy i spoczywają na nim nadal wszystkie te obowiązki pracownicze, które nie dotyczą bezpośrednio wykonywania (świadczenia) pracy. Jest to tym bardziej oczywiste w przypadku pracownika KAS, który ma obowiązek określonego zachowania nie tylko „w pracy”, ale także „poza nią” (tj. w czasie niewykonywania obowiązków służbowych). Pozwana wskazała, że powódka jest osobą dorosłą, dojrzałą, mającą wieloletni staż pracowniczy. Posiada wystarczająco duże doświadczenie życiowe i zawodowe, aby z rozeznanie i rozwagą pokierować swoimi działaniami. Powódka mogła i powinna tak pokierować swymi czynami, aby nie doprowadzać do awantur w szpitalu. Okoliczności sprawy nie usprawiedliwiały zdaniem pozwanej agresywnej i wybuchowej reakcji powódki. W przekonaniu pozwanej, zachowanie powódki w dniu 24 lutego 2021 r., w oczywisty sposób godziło w jej podstawowe obowiązki pracownicze, w tym przede wszystkim w obowiązek zachowywania się poza zakładem pracy w sposób zgodny z zasadami współżycia społecznego, a więc w sposób niekonfliktowy, kulturalny i godny, nacechowany szacunkiem dla innych ludzi i świadczący o umiejętności rozwiązywania sporów w drodze rzeczowej i konstruktywnej rozmowy. Uchybienie powódki miało na tyle drastyczny i rażący charakter, że w pełni uzasadniało rozwiązanie z nią stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. - zwłaszcza, że postawa powódki po opisywanym zdarzeniu potwierdza prawidłowość decyzji pracodawcy. Pozwana podkreśliła, że powódka do momentu rozprawy przed Sądem I instancji nie wykazała chęci wyjaśnienia zajścia, czy też przeproszenia za nie, nie dostrzegając najwyraźniej w zdarzeniu 24 lutego 2021 r. niczego nagannego, czy niewłaściwego.

Pozwana zaznaczyła, że działaniom powódki należy przydać walor ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a działania strony pozwanej, polegające na rozwiązaniu z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie sposób uznać za nadużycie.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki podlegała oddaleniu, „ponieważ nie zawiera zarzutów skutkujących zmianą wyroku Sądu I instancji.

Na wstępie podkreślić należy, że prawidłowe rozstrzygnięcie każdej sprawy cywilnej uzależnione jest od spełnienia dwóch podstawowych obowiązków procesowych, czyli przeprowadzenia postępowania dowodowego w sposób określony przepisami procesowymi oraz dokonania wszechstronnej oceny całokształtu okoliczności ujawnionych w toku rozprawy. Rozstrzygnięcie sądu powinno być oparte na przepisach prawa materialnego adekwatnych do poczynionych ustaleń faktycznych. W orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że niezależnie od podniesionych zarzutów, sąd odwoławczy jest zobowiązany do stosowania z urzędu właściwego prawa materialnego do rozstrzyganego stanu faktycznego (tak Sąd Najwyższy w uchwale 7 sędziów z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, opubl. OSNC 2008, Nr 6, poz. 55). Ponadto w judykaturze podkreśla się, że jakkolwiek postępowanie apelacyjne jest postępowaniem odwoławczym i kontrolnym, to jednak zachowuje charakter postępowania rozpoznawczego. Tym samym sąd drugiej instancji ma pełną swobodę jurysdykcyjną, ograniczoną jedynie formą zaskarżenia. Usytuowanie Sądu II instancji, jako sądu ad meritum oznacza więc – w granicach wniesionej apelacji – powinność Sądu rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz dokonania jego własnej samodzielnej oceny prawnej. W konkluzji powyższych uwag stwierdzić należy, że stanowisko Sądu Okręgowego w zakresie ustaleń faktycznych oraz w zakresie ich oceny prawnej pokrywa się z argumentacją zaprezentowaną przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Sąd Okręgowy, oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd Rejonowy, uznał je za własne, co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998r., sygn. akt I PKN 339/98, OSNAPiUS z 1999r. z.24, poz. 776).

Zarzuty podniesione w apelacji okazały się nieuzasadnione.

W ocenie Sądu Okręgowego chybiony jest zarzut apelantki, dotyczący naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 k.p.c. Przepis art. 233 § 1 k.p.c., stanowi, że Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Nie ma podstaw, aby zarzucić Sądowi Rejonowemu dowolną ocenę zebranego materiału dowodowego. Wszystkie ustalenia faktyczne znajdują potwierdzenie w dowodach zebranych w sprawie i brak jest istotnych okoliczności faktycznych, które Sąd Rejonowy pominął dokonując ustaleń. Sąd I instancji w uzasadnieniu wyroku wprost wskazał, że zachowanie powódki polegające na tym, że podczas pobytu w szpitalu wszczęła awanturę i znieważała personel szpitala używając przy tym wulgaryzmów, wyzwisk i obraźliwych słów. Ponadto powołując się na możliwości wynikające z zatrudnienia w Urzędzie Skarbowym w O., groziła pracownikom szpitala zwolnieniem z pracy, jak również wstrzymaniem dotacji finansowych dla szpitala, należy uznać za niegodne poza pracą, pozostające w związku z pracą. Sąd I instancji zaznaczył, że powyższym zachowaniem powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych określonych w Regulaminie Pracy I. Administracji Skarbowej w O., w kodeksie etyki służby cywilnej oraz nie dochowała podstawowych obowiązków pracownika w zakresie dbania o dobro zakładu pracy i przestrzegania zasad współżycia społecznego. Sąd Rejonowy podkreślił, że takie działania powódki noszą znamiona winy umyślnej, ponieważ działała ona z pełną świadomością naruszenia zasad etycznych obowiązujących ją jako pracownika Urzędu Skarbowego. Celowo powoływała się na swoje zatrudnienie w Urzędzie Skarbowym, zapowiadając negatywne konsekwencje dla szpitala i jego pracowników, po to by wymusić na pracownikach szpitala pozostawienie do jej użytku wygodniejszego łóżka, pomimo że było ono potrzebne do ratowania życia i zdrowia innego pacjenta. Sąd I instancji wskazał, że takie zachowanie powódki jednoznacznie godziło w istotne interesy zakładu pracy, a zwłaszcza jego dobre imię, podważając zaufanie do jego rzetelności i legalności działania.

Powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy wywiódł na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, dokonał obszernego wyjaśnienia które okoliczności uznał za udowodnione, a którym odmówił waloru prawdziwości. Ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego tutaj. Sąd uznał za prawidłowe i w pełni je podziela.

Jeszcze raz podkreślić należy, że Sąd Rejonowy poczynił rozważania, którym to nie sposób przypisać braku logiki czy wyjścia poza zasady doświadczenia życiowego. Przepis art. 233 § 1 k.p.c., regulujący kwestię zasad swobodnej oceny dowodów, uprawnia sąd do oceny wiarygodności i mocy dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału sprawy. Z jednej zatem strony sąd orzekający uprawniony jest do oceny tychże dowodów według własnego przekonania, z drugiej natomiast sam jest zobowiązany do wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Uprawnienie sądu do oceny dowodów według własnego przekonania nie oznacza dowolności w tej ocenie. Poza sporem winno być, że dokonując tej oceny sąd nie może ignorować zasad logiki, osiągnięć nauki, doświadczenia czy też wyciągać wniosków nie wynikających z materiału dowodowego. Dopuszczenie się obrazy art. 233 § 1 k.p.c. przez sąd może zatem polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, zasadami nauki albo też na nie dokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważenia sprawy. Dokonana w sprawie przez Sąd Rejonowy ocena dowodów nie narusza zasady wyrażonej w powyższym przepisie, ponieważ Sąd I instancji wyprowadził ze zgromadzonego materiału dowodowego wnioski, które są poprawne pod względem logicznym oraz zgodne z zasadami doświadczenia życiowego. Nie można bowiem uznać, że doszło do naruszenia wskazanego powyżej artykułu tylko z tej przyczyny, że z konkretnych dowodów można także wywieść odmienne, korzystne dla strony apelującej fakty. Nie dopuścił się więc Sąd Rejonowy dowolności w ocenie dowodów. Wbrew stanowisku apelantki Sąd I instancji w sposób pełny dokonał analizy materiału dowodowego i w sposób kompleksowy ocenił zarówno dowody z dokumentów jak i osobowych źródeł dowodowych. Argumenty, które zostały przytoczone w apelacji wskazujące, że powódce nie można przypisać winy umyślnej, ponieważ jej zachowanie wynikało z silnego stresu związanego z procesem leczenia w izolacji, a wszelkie wypowiedzi powódki pozbawione były mocy sprawczej, żaden ze świadków nie traktował słów powódki na poważnie, nie pozwalają na zmianę ustaleń faktycznych i nie wpływają na ostatecznie, prawidłowo ustalony przez Sąd Rejonowy stan faktyczny. Również zarzut naruszenia przez Sąd I instancji swobodnej oceny dowodu poprzez ustalenie, że świadek D. A. była naocznym świadkiem zachowania powódki, podczas gdy jak wynika z jej zeznań wszelką wiedzę o zajściu miała ze słyszenia, nie jest zarzutem który skutecznie podważyłby orzeczenie Sądu Rejonowego. Sąd I instancji wskazał, że zeznania świadków B. G. (1), A. P., D. A. i L. R. uznał za w pełni wiarygodne, gdyż świadkowie ci byli naocznymi świadkami zachowania

powódki w szpitalu w dniu 24 lutego 2021 r. W tym miejscu należy wskazać, że sam fakt, że świadek D. A. nie była bezpośrednim świadkiem zachowania powódki do jakiego doszło przy wymianie łóżka oraz nie była bezpośrednio obecna przy rozmowie powódki z dyżurną, natomiast o zaistniałej sytuacji dowiedziała się od podległego personelu oraz ordynatora, nie świadczy o tym, że Sąd Rejonowy uznając jej zeznania za wiarygodne dopuścił się dowolności w ocenie materiału dowodowego. Podkreślić należy, że każdy ze wskazanych świadków przedstawił zaistniałą sytuację z własnej perspektywy, zgodnie z posiadanym stanem wiedzy. W tym również zeznania złożone przez świadka D. A., pomimo tego, że nie była ona naocznym świadkiem zaistniałych wydarzeń korelowały z zeznaniami złożonymi przez pozostałych świadków. Nadto były one jasne, konkretne rzeczowe co przekonywało o ich wiarygodności. Podkreślić należy, że Sąd Rejonowy ustalając stan faktyczny nie opierał się tylko i wyłącznie na zeznaniach świadka D. A., ale stan faktyczny sprawy ustalił również w oparciu o inne źródła dowodowe ze źródeł osobowych oraz na podstawie całego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie w tym również na podstawie dokumentów.

Odnosząc się do naruszenia art. 327¹ § 1 pkt 1 k.p.c. poprzez wskazanie przez Sąd Rejonowy w ustalonym stanie faktycznym, że powódka jest pracownikiem służby cywilnej natomiast w dalszych rozważaniach Sąd I instancji wskazał, że powódka nie jest pracownikiem służby cywilnej. Powyższe zdaniem powódki mogło mieć istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, ponieważ pracowników służby cywilnej dotyczy § 14 Zarządzenia nr 70 Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 października 2011 r. w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej, natomiast osób które nie są pracownikami służby cywilnej nie dotyczą wskazane w rozporządzeniu obowiązki.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że w judykaturze przyjmuje się, że obraza art. 327¹ § 1 pkt 1 k.p.c. (uprzednio 328 § 2) może być przedmiotem zarzutu w apelacji tylko w wyjątkowych okolicznościach, tj. wtedy, gdy wady uzasadnienia uniemożliwiają dokonanie kontroli instancyjnej, a jego 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. W przedmiotowej sprawie w żadnym przypadku nie można uznać, że Sąd Rejonowy sporządził uzasadnienie wyroku w sposób nieodpowiadający wymogom omawianej regulacji. Sąd ten, wbrew twierdzeniom apelującego, dokonał oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w sposób szczegółowy wskazując, z jakich przyczyn określonym dowodom dał wiarę, a z jakich wiary tej domówił. W dalszej kolejności w uzasadnieniu wyroku zaprezentowane zostały ustalenia faktyczne z odwołaniem się do treści dowodów stanowiących ich podstawę. Sąd I instancji w sposób precyzyjny wskazał na normy prawa materialnego znajdujące zastosowanie w niniejszej sprawie, przedstawił wypracowaną w orzecznictwie ich interpretację i w końcu przeprowadził proces subsumcji, dając mu wyraz w pisemnych motywach. Uzasadnienie zawiera więc wszystkie elementy konstrukcyjne wskazane w art. 327¹ § 1 k.p.c. Pozwala ono w pełni poznać motywy, którymi kierował się Sąd Rejonowy wydając rozstrzygnięcie. Co zaś tyczy się wskazania przez Sąd Rejonowy w stanie faktycznym, że powódka była zobowiązana była do przestrzegania zasad wynikających z ustawy o pracownikach służby cywilnej oraz przestrzegania zasad etyki członka korpusu służby cywilnej, natomiast z treści uzasadnienia wynika, że nie była ona pracownikiem służby cywilnej zatem nie dotyczą ją wskazane w rozporządzeniu obowiązki wskazać należy, że treść całości uzasadnienia prowadzi do jednoznacznego wniosku, że powódka nie była pracownikiem służby cywilnej. Prawidłowo Sąd Rejonowy wskazał, że art. 2 ustawy o służbie cywilnej obejmuje wyłącznie osoby wykonujące merytoryczne zadania państwa w urzędach administracji rządowej. W konsekwencji w skład korpusu służby cywilnej wchodzi osoby, które zajmują stanowiska urzędnicze. Poza korpusem pozostają pracownicy zatrudnieni na stanowiskach organów administracji, członkowie gabinetów politycznych oraz personel pomocniczy i obsługowy. Powódka w czasie zatrudnienia u pracodawcy zajmowała stanowisko administracyjno – biurowe w D. (...) Bezpośredniej. Zakres wykonywanych przez nią obowiązków jednoznacznie wskazuje, że nie podejmowała ona decyzji merytorycznych zatem nie można było uznać jej za pracownika służby cywilnej. Jednocześnie powódka nie będąc pracownikiem korpusu służby cywilnej zobowiązana była na podstawie Regulaminu Pracy I. Administracji Skarbowej w O. do przestrzegania zasad etyki członka korpusu służby cywilnej. Powódka odbyła nawet w tym zakresie szkolenie.

Zatem na powódce ciążył obowiązek przestrzegania kodeksu etyki służby cywilnej, które zostało doprecyzowane w § 14 zarządzenia z dnia 6 października 2011 r. w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby

cywilnej oraz w sprawie etyki korpusu służby cywilnej. Przepis ten stanowi między innymi, że zasada godnego zachowania polega w szczególności na wykonywaniu pracy z respektem dla reguł współżycia społecznego i kultury osobistej, poszanowania godności innych osób, w tym podwładnych, kolegów i przełożonych i życzliwości wobec ludzi i zapobieganiu powstawaniu konfliktów w pracy, w relacjach z obywatelami oraz współpracownikami. Zatem niezasadny jest zarzut powódki, że przestrzeganie zasad służby cywilnej oraz zasad etyki korpusu służby cywilnej nie dotyczą powódki. Była ona zobowiązana do zachowania kultury osobistej, należytej formy wypowiedzi i szacunku dla innych osób również poza zakładem pracy. Natomiast zachowanie powódki polegające na ubliżaniu pracownikom szpitala nie mieści się w kategorii godnego zachowania nie tylko w zakładzie pracy ale również poza nim. Nie sposób więc Sądowni I instancji w aspekcie stawianego naruszenia art. 327¹ § 1 pkt 1 k.p.c. czegokolwiek skutecznie zarzucić.

Apelantka zarzuciła również naruszenie przez Sąd Rejonowy art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Powódka wskazała, że ciężar gatunkowy zachowania apelantki jest niewystarczający, aby zgodnie z prawem dokonać zwolnienia w trybie dyscyplinarnym. Zachowanie powódki pozostaje bez związku z pracą, brak jest również umyślnego zawinienia a jej zachowanie miało charakter incydentalny, jednorazowy.

Sąd Okręgowy nie podziela zaprezentowanego przez apelantkę stanowiska. W pierwszej kolejności należy zaznaczyć, że zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2020 r, sygn. akt III PK 212/19, Lex nr 3144403). Nie chodzi zatem o jakiegokolwiek naruszenie obowiązków pracowniczych, lecz o naruszenie kwalifikowane. Zachowanie powódki polegające na ubliżaniu pracownikom szpitala, używaniu wobec nich wyzwisk oraz grożenie pracownikom szpitala konsekwencjami zwolnienia z pracy, jak również wstrzymania dotacji finansowych dla szpitala bez wątpienia było działaniem celowym i świadomym i jako takie wypełniło przesłanki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Podkreślić należy, że powódka została przeszkolona przez pracodawcę do wykonywania swoich obowiązków, powódka przy zawieraniu umowy o pracę była świadoma warunków pracy i obowiązków z niej wynikających oraz konsekwencji dyscyplinarnych za niestosowanie się do nich. Powódka w 2017 r. ukończyła szkolenie dotyczące etyki w służbie cywilnej obejmującej zasady i etykę służby cywilnej i korpusu służby cywilnej. Nadto powódka wielokrotnie zapoznawała się z obowiązującym u pracodawcy regulaminem organizacji pracy oraz zakresem obowiązków, co potwierdzała własnoręcznym podpisem. Powódka była w pełni świadoma swojego postępowania. Zachowanie powódki było naganne i powodowało realne zagrożenie poniesienia przez pracodawcę negatywnych konsekwencji ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, w szczególności w zakresie jego dobrego imienia, reputacji i wizerunku. Mając na uwadze powyższe nie można zgodzić się ze stanowiskiem apelantki, że jej zachowanie było incydentalne, jednorazowe, a wypowiedzianych przez nią słów żaden pracownik szpitala nie traktował poważnie. Tym bardziej, że jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego powódka była wcześniej karana za nieprzestrzeganie regulaminu pracy, dezorganizację pracy, niewłaściwe zachowania wobec współpracowników.

Powódka zarzuciła również naruszenie art. 100 § 2 pkt 4 k.p. polegające na uznaniu przez Sąd Rejonowy, że wynikająca z tego przepisu norma prawna dotyczy zachowań pracownika poza pracą, podczas gdy odnosi się ona tylko i wyłącznie do zachowań w miejscu pracy lub w związku z pracą. Sąd Okręgowy nie podziela ww. stanowiska apelantki. Zgodnie ze wskazanym artykułem pracownik powinien dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Pracownik z jednej strony powinien powstrzymać się od działań, które mogą być niekorzystne dla pracodawcy i które mogłyby narazić zakład pracy na szkodę. Z drugiej strony jest zobowiązany podejmować działania korzystne dla pracodawcy. Przy czym należy zwrócić uwagę, iż w kontekście dbałości o dobro zakładu pracy istotne jest zachowanie pracownika nie tylko w pracy, ale również poza godzinami pracy.

Nadto należy wskazać, że Kodeks Pracy określa podstawowe obowiązki pracownika. Zgodnie z art. 100 § 2 k.p. pracownik zobowiązany jest w szczególności między innymi do: dbania o dobro zakładu pracy, chronienia jego imienia, zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Przy czym wynikający z art. 100 § 2 pkt 6 k.p. obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy obejmuje również powstrzymywanie się poza miejscem i czasem pracy od takich zachowań, które wywołują lub potęgują wzajemnie negatywny stosunek współpracowników i konflikty w środowisku pracy na tle przynależności do różnych działających u pracodawcy organizacji związkowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2008 r., sygn. akt I PK 2/08, Lex nr 531844). Natomiast z powinności dbania przez pracownika o dobro zakładu pracy wynikają obowiązki właściwego postępowania pracownika w konkretnych sytuacjach nie tylko tych związanych bezpośrednio z wykonywaniem pracy. Zachowanie powódki polegające na wulgarnym żądaniu cofnięcia zamiany łóżek, stosowaniu gróźb wobec personelu medycznego oraz powoływania się na okoliczności zatrudnienia w organach skarbowych w celu zastraszenia personelu szpitala bez wątplenia było zachowaniem negatywnym, sprzecznym z dobrem pracodawcy oraz zasadami współżycia społecznego. Przebywanie powódki w szpitalu w związku ze złym stanem zdrowia nie zwalniało ją z obowiązku zachowania się poza zakładem pracy, w czasie w którym nie świadczyła bezpośredniej pracy, w sposób godny z zasadami współżycia społecznego oraz chroniący dobro zakładu pracy polegający na unikaniu konfliktów, zachowania kultury osobistej, szacunku dla innych osób.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy uznał, że zarzuty apelacji są chybione. Nie ujawniły się również z urzędu żadne takie okoliczności, które mogłyby wskazywać, że zaskarżony wyrok nie odpowiada prawu. Musiało to skutkować oddaleniem apelacji na podstawie art. 385 k.p.c. (pkt I wyroku). Trzeba podkreślić, że zgodnie z art. 108 § 1 zdanie pierwsze k.p.c. Sąd rozstrzyga o kosztach w każdym orzeczeniu kończącym sprawę w instancji. W myśl natomiast art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Stroną przegrywającą w niniejszej sprawie jest powódka dlatego zgodnie z § 10 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości o z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2018. 265) Sąd zasądził od powódki na rzecz pozwanej I. Administracji Skarbowej w O. kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą (pkt II wyroku).