

# UZASADNIENIE

## **wyroku z 7 września 2015 roku**

Wnioskiem z 22 września 2015 r. M. W. wniosła o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. W uzasadnieniu żądania wnioskodawczyni wskazała, że w dniu 30 czerwca 2014 r. Instytut (...) (...) w W. złożyła oświadczenie woli o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, które zostało w tym samym dniu wysłane pocztą. M. W. nie przebywała pod adresem wskazanym w zakładzie pracy, z uwagi na konieczność leczenia się w W.. Nadto powódka wskazała, że od dnia 1 lipca 2014 r. do dnia 15 września 2014 r. z powodu długotrwałej niezdolności do pracy przebywała na zwolnieniach lekarskich. Choroba i stan psychiczny nie pozwalał na podjęcie czynności w terminie (wniosek k. 3-7).

Jednocześnie pozwem z 22 września 2014 r. powódka złożyła odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę z 30 czerwca 2014 r. i wniosła o uznanie dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, nałożenie na stronę pozwaną - Instytut (...) (...) w W. obowiązku dalszego zatrudniania powódki, przywrócenie powódki do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy. Uzasadniając swoje żądanie powódka wskazała, że pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę w czasie jej usprawiedliwionej nieobecności, a nadto wskazał, że przyczyną wypowiedzenia jest fakt niedostarczenia pracodawcy stosownych dokumentów usprawiedliwiających nieobecność na cotygodniowych zebraniach zakładu. Wskazano również, iż próby kontaktu z powódką w sprawach służbowych były bezskuteczne i pozostawały bez odpowiedzi. Z takim stanowiskiem pracodawcy powódka się nie zgadza, ponieważ strona pozwana w sposób nieprecyzyjny i niekonkretny wskazała przyczyny wypowiedzenia (pозew k. 45 – 50).

W odpowiedzi na pozew Instytut (...) (...) w W. wniosł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Uzasadniając swoje żądanie pozwany wskazał, że po złożeniu w lutym 2012 r. korekty planu pracy doktorskiej powódka zaczęła zaniedbywać swoje obowiązki naukowe, m. in. nie pojawiała się na cotygodniowych zebraniach zakładu i przestała kontaktować się z promotorem. W dniu 17 maja 2013 r. powódka złożyła wniosek o urlop bezpłatny. W trakcie trwania urlopu bezpłatnego u pracodawcy powódka wszczęła przewód doktorski na tożsamy temat w konkurencyjnym instytucie nauk prawnych i w dniu 18 marca 2014 r. uzyskała stopień doktora nauk prawnych w tejże jednostce. Pozwany po wyrażeniu dezaprobaty w takim zachowaniu pracownika i w związku z innymi uchybieniami powódki wypowiedział w dniu 30 czerwca 2014 r. umowę o pracę na czas nieokreślony, które to wypowiedzenie zostało powodce wysłane tego samego dnia pocztą, a następnie załączone do wiadomości elektronicznej z dnia 29 lipca 2015 r. (odpowieź na pozew k. 87 – 103).

## **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.**

M. W. była zatrudniona w Instytucie (...) (...) w W. (dalej: (...)) od 2 stycznia 2007 roku na stanowisku asystent w grupie pracowników naukowych w Zakładzie (...) (...) na podstawie umów o pracę na czas określony, a od 1 stycznia 2012 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (okoliczność bezsporna, a nadto dowód: umowa o pracę na czas określony k. 52 – 53; aneksy do umowy o pracę na czas określony k. 54, 55; umowa o pracę na czas określony k. 56 – 57; umowa o pracę na czas nieokreślony k. 59 – 60).

W dniu 27 listopada 2009 r. na posiedzeniu rady naukowej (...) podjęta została uchwała o otwarciu przewodu doktorskiego M. W. na temat (...). Funkcję promotora rozprawy powierzono dr hab. A. H., Kierownikowi Katedry (...) (...) (...) (...) (okoliczność bezsporna).

Do zadań M. W. w ramach stosunku pracy należało między innymi wykonywanie zadań statutowych jednostek naukowych, w szczególności prowadzenie badań naukowych i prac rozwojowych, ogłaszanie oraz upowszechnianie ich wyników, a także udział w realizacji podjętych przez jednostkę zadań w zakresie kształcenia. Do zadań M. W. należało również stawianie się na cotygodniowych dyżurach (zebraniach zakładu) w czasie i miejscu wskazanym przez

pracodawcę (okoliczność bezsporna, a nadto dowód: regulamin do spraw okresowej oceny pracowników naukowych (...) k. 77)

Powódka w ramach planu doktoratu, nad którym prace rozpoczęła 1 stycznia 2007 r., w (...)przygotowała i opracowała wiele badań, publikacji oraz rozpraw naukowych przykładowo takich jak: (...), (...), a także przygotowywała rozprawę doktorską pod tytułem (...). W tym celu, w ramach stosunku pracy z pozwanym, powódka prowadziła badania empiryczne. Wyniki swoich badań dotyczących powstania spółki jawnej powódka opublikowała w 2010 i 2011 roku . Praca naukowo - badawcza jaką wykonywała M. W.w czasie zatrudnienia w (...)była wysoko oceniana przez kierownika zakładu prof. dr hab. A. B.(okoliczność bezsporna, a nadto opinia k. 116-117, zeznania powódki k. 588 - 590).

W dniu 25 lutego 2013 r. M. W. złożyła wniosek urlopowy obejmujący jej nieobecność w pracy: 8 dni w marcu 2013 r. – w tym trzy kolejne wtorki, które to dni obejmowały jej cotygodniowe dyżury (zebrania zakładu) oraz 12 dni w kwietniu 2013 r. – w tym trzy kolejne wtorki, które to dni obejmowały jej cotygodniowe dyżury (zebrania zakładu). W dniu 8 kwietnia 2013 r. M. W. złożyła kolejny wniosek urlopowy obejmujący 4 dni nieobecności w pracy 14.05 – 17.05.2013 r. (w tym jeden wtorek obejmujący dyżur – zebranie zakładu). Dnia 17 maja 2013 r. M. W. złożyła wniosek o udzielenia urlopu bezpłatnego w okresie od 20 maja 2013 r. do dnia 31 maja 2014 r. Zastępca Dyrektora (...) prof. dr hab. I. R. wyraziła zgodę na udzielenie urlopu bezpłatnego, z zaznaczeniem, że od dnia 20 maja do 6 czerwca 2013 r. pracownik wykorzysta urlop wypoczynkowy przysługujący za 2013 r., a od 7 czerwca 2013 r. do dnia 31 maja 2013 r. będzie przebywała na urlopie bezpłatnym (okoliczność bezsporna, a nadto dowód: wnioski urlopowe k. 128 – 137, zgoda dyrektora k. 138).

Uchwałą z 4 czerwca 2013 r. Rady Wydziału (...)Uniwersytetu (...)wszczęto przewód doktorski w sprawie nadania mgr M. W.stopnia doktora nauk prawnych w zakresie prawa. Temat rozprawy doktorskiej ustalono na: (...). Do tej pracy powódka wykorzystala badania empiryczne prowadzone w ramach stosunku pracy z pozwanym. (dowód: uchwała k. 140, zeznania powódki k. 588 - 590).

Pismem z 6 czerwca 2013 r. dr hab. A. H. (2) złożył rezygnację z funkcji promotora w przewodzie doktorskim M. W.. Uchwałą z 25 października 2013 r. Rada Naukowa (...) zadecydowała o zamknięciu przewodu doktorskiego M. W. (okoliczność bezsporna, a nadto dowód : pismo k. 142, wyciąg z posiedzenia k. 143 – 144).

W dniu 6 września 2013 r. Wydział (...)(...)ogłosił, że 18 marca 2014 r. o godz. 10:00 odbędzie się publiczna obrona rozprawy doktorskiej mgr M. W.na temat : (...). Tego samego dnia Rada Wydziału (...)(...)podjęła uchwałę o nadaniu mgr M. W.stopnia naukowego doktora nauk prawnych w zakresie prawa, na podstawie powyższej rozprawy doktorskiej (okoliczność bezsporna, a nadto dowód: informacja k. 146, zaświadczenie k. 149).

Pismem datowanym na 31 marca 2014 r. dr M. W. poinformowała pracodawcę o uzyskanym stopniu doktora nauk prawnych w innej jednostce naukowej. W dniu 9 maja 2014 r. odbyło się spotkanie pracownika z prof. dr hab. W. C., na którym dyrektor (...) wyraził dezaprobatę wobec zachowania M. W. polegającym na obronie rozprawy doktorskiej w konkurencyjnej jednostce naukowej, nadto pracodawca zaznaczył, że były promotor dr M. W. zwrócił uwagę na jej wcześniejsze liczne nieobecności w pracy. Pracownik nagrał bez informowania pracodawcy o tej okoliczności powyższą rozmowę (dowód: przesłuchanie strony powodowej i pozwanej nośnik audio wideo k. 591).

Pozwany otrzymał od Centralnej Komisji do Spraw Stopni i Tytułów pismo, w którym komisja zaznaczyła, że co do zasady równoległe prowadzenie dwóch przewodów doktorskich jest niedopuszczalne. Nadto komisja zwróciła uwagę, że M. W. otwierając drugi przewód doktorski nie wycofała pierwszego wniosku w tym przedmiocie, ani nie poinformowała macierzystej jednostki o tej okoliczności. Jednocześnie stwierdzono, że uchwała (...) o nadaniu M. W. stopnia doktora nauk prawnych w dyscyplinie prawo jest prawomocna, to samo postępowanie doktorantki w stosunku do (...) jako pracownika naukowego można kwalifikować jako postępowanie niezgodne z dobrymi obyczajami w nauce (dowód: pismo k. 163 – 164).

Urlop bezpłatny dr M. W.zakończył się w dniu 31 maja 2014 r. Kierownik Zakładu (...)(...) (...)prof. dr hab. A. B. (2)oraz Zastępca Dyrektora (...)prof. dr hab. I. R.wyrazili dezaprobatę do Dyrektora (...)prof. dr hab. W. C.wobec zachowania

dr M. W. odnoszącego się do obrony jej rozprawy doktorskiej poza macierzystą jednostką naukową i wobec złamania dobrych obyczajów nie wyobrażali sobie dalszego zatrudniania jej w (...)(dowód: zeznania świadka I. R.k. 573 – 574 verte; przesłuchanie strony pozwanej nośnik audio – wideo k. 591).

W czerwcu 2014 r. dr M. W. nie przebywała na urlopie, mimo to z pracownikiem w rzeczonym okresie kontakt był utrudniony. Zarówno na telefony, jak i maile pracownik nie reagował. Dr M. W. w czerwcu 2014 r. jako sekretarz studiów podyplomowych z prawa cywilnego nie przekazała materiałów do archiwum, ponieważ nie można się było z nią w tej sprawie porozumieć. Pracownicy kadr, jak i osoby przebywające na co dzień w (...) nie widywały dr M. W. w pracy, nadto kierownik zakładu prof. dr hab. A. B. (2) również nie miał kontaktu z powódką i nie mógł ją skłonić do uczestniczenia w zebraniach zakładu (dowód : zeznania świadków D. L. k. 566 verte – 567 verte; prof. dr hab. I. R. k. 573 – 574 verte, przesłuchanie strony pozwanej nośnik audio – wideo k. 591).

Pracodawca pismem z 30 czerwca 2014 r. wypowiedział dr M. W. umowę o pracę na czas nieokreślony z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 października 2014 r. Jako powód wypowiedzenia umowy o pracę (...) podał zaprzestanie świadczenia pracy w czerwcu 2014 r. bez podania powodu oraz niedostarczenia pracodawcy do dnia wypowiedzenia umowy stosownych dokumentów usprawiedliwiających nieobecność na cotygodniowych zebraniach zakładu. Nadto próby skontaktowania się z pracownikiem w pilnych sprawach służbowych telefonicznie i pocztą elektroniczną były bezskuteczne i pozostały bez odpowiedzi. Na decyzję o wypowiedzeniu umowy miała również wpływ okoliczność nieetycznego zachowania wobec pracodawcy, polegającego na niepoinformowaniu o otworzeniu przewodu doktorskiego na (...) w W.. Zgodnie z wiedzą posiadaną przez pracodawcę tematy obu rozpraw doktorskich były identyczne, a co za tym idzie, należało przypuszczać, że pracownik wykorzystał materiały uzyskane w trakcie trwania stosunku pracy w (...), których zgromadzenie finansował pracodawca. Nadto pracodawca pouczył pracownika o prawie do wniesienia odwołania (dowód: wypowiedzenie k. 36 – 37).

Wypowiedzenie umowy o pracę zostało w dniu 30 czerwca 2014 r. wysłane pocztą dr M. W. na adres podany przez powódkę w umowie o pracę i znajdujący się w aktach osobowych : ul. (...), (...)-(...) K.. Pierwsze awizo zostało pozostawione w skrzynce oddawczej pracownika w dniu 2 lipca 2014 r., w związku z nieodebraniem awiza pozostawiono ponowne awizo dnia 10 lipca 2014 r. Powódka nie odebrała wypowiedzenia, w konsekwencji czego zostało ono odesłane do nadawcy i doręczone mu w dniu 23 lipca 2014 r. (dowód: koperta k. 179 – 180, śledzenie przesyłek poczty polskiej k. 182, akta osobowe dołączone do akt sprawy).

Wypowiedzenie umowy o pracę zostało ponownie wysłane pracownikowi w dniu 29 lipca 2014 r. na adres, który powódka wskazała w kwestionariuszu osobowym jako adres do korespondencji: ul. (...), (...)-(...) W.. Tego samego dnia wypowiedzenie zostało zeskanowane przez sekretariat pozwanego i wysłane na prywatny adres mailowy powódki. Powódka ponownie nie odebrała korespondencji w związku z czym przesyłka ponownie wróciła do nadawcy (...) w dniu 22 sierpnia 2014 r. (dowód: koperta k. 185 – 186, wiadomość elektroniczna k. 184).

W dniach od 1 lipca 2014 r. do dnia 15 września 2014 r. dr M. W. pozostawała niezdolna do pracy, na dowód czego systematycznie przekładała zaświadczenia lekarskie do (...) w W.. Pierwsze z nich wystawione zostało w dniu 3 lipca 2014 r. i obejmuje okres niezdolności do pracy od 1 lipca 2014 r. Ocena stanu zdrowia dr M. W. została przeprowadzona przez lek. med. P. R., który stwierdził w historii choroby, że świadomość pacjentki pozostaje jasna, a orientacja pełna, pacjentka cierpi na zaburzenia, jednakże w związku z tym zastosowano odpowiednie leczenie farmakologiczne. Do historii choroby powódka (data pierwszej rejestracji to 3 lipca 2014 r.), podała miejsce stałego zamieszkania (...)- (...) A. k. R. (zakreślony w kółko), a nadto podała adres ul. (...) w W.. (dowód: kopie zaświadczeń lekarskich wraz z potwierdzeniem ich odbioru k. 62 – 71; historia choroby k. 275 – 282).

**Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie** wyżej wskazanych dokumentów złożonych do akt sprawy oraz twierdzeń stron co do okoliczności bezspornych. Dokumenty, w zasadzie w większości stanowiły dokumenty prywatne i kserokopie dokumentów prywatnych w rozumieniu art. 245 k.p.c. Sąd włączył je do materiału dowodowego traktując w oparciu o przepis art. 308 k.p.c. jako dowód z wizerunku dokumentów odwzorowujących oryginał. Strony

nie kwestionowały zgodności tych kserokopii z oryginalnymi dokumentami. Stosownie więc do treści art. 233 § 1 k.p.c. Sąd, dokonując ich oceny w ramach swobodnej oceny dowodów uznał je za wiarygodne i przydatne dla ustalenia stanu faktycznego.

Sąd ocenił zeznania świadków D. L. i prof. dr hab. I. R. jako wiarygodne i korespondujące z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym. W szczególności Sąd uznał za przydatne zeznania prof. dr hab. I. R., w których świadek wskazała, że powódka była sekretarzem studiów podyplomowych z prawa cywilnego dla sędziów i wystąpiła konieczność pilnego kontaktu z powódką w czerwcu 2014 r. celem przekazania materiałów do archiwum instytutu. Świadkowi nie udało się skontaktować z powódką, mimo że kilkakrotnie dzwoniła na numer prywatny uzyskany w sekretariacie instytutu. Nadto świadek zeznała, że pytała się kierownika zakładu prof. dr hab. B. o kontakt z powódką i czy przychodzi ona na zabrania zakładu, na co uzyskała odpowiedź negatywną. Kluczowe były również zeznania świadka, w których wskazała, że dr M. W. postąpiła niezgodnie z przepisami i dobrymi obyczajami otwierając przewód doktorski na innej uczelni. Świadek zaznaczyła, że powódka obroniła doktorat na podstawie materiałów i tematu badawczego, który był realizowany za pieniądze pracodawcy, czyli pensję powódki. W ocenie zastępcy dyrektora (...) było to zachowanie nierzetelne, w wyniku którego instytut utracił zaufanie do powódki. Sąd uznał zeznania tych świadków za szczere, a stwierdzenia w nich padające za prawdziwe. W ocenie Sądu świadkowie przedstawili fakty według swojej najlepszej wiedzy, nie mając na celu zatajania czegokolwiek. W konsekwencji Sąd poczynił na tej podstawie ustalenia stanu faktycznego.

Ponadto Sąd oparł się na dowodzie z przesłuchania stron. Oceniając dowód z przesłuchania stron postępowania wprost zainteresowanych konkretnym i korzystnym dla siebie rozstrzygnięciem – Sąd uwzględnił w pierwszej kolejności subsydiarność tego dowodu z art. 299 k.p.c. Sąd opierał się na tym przesłuchaniu tylko posiłkowo wążąc konsekwencję zawartych w nich treści i odnosząc je do zgromadzonego już w sprawie materiału dowodowego. Niemniej jednak przesłuchaniu strony pozwanej nie można odmówić waloru wiarygodności w całości. Pozwany – dyrektor (...) wskazał na dwie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Po pierwsze na obronie doktoratu poza (...) i na uchylaniu się od obowiązku świadczenia pracy w czerwcu 2014 r., które polegało na niestawianiu się na zebraniach zakładu, mimo fizycznego stawiania się we wtorki, w dni zebrań. W ocenie pracowników administracji powódka wychodziła przed zebraniem zakładu. Pozwany nadto wskazał, że kierownik zakładu prawa prywatnego i inni pracownicy odnoszą się negatywnie do dalszego zatrudniania powódki wobec zachowania polegającego na obronie rozprawy doktorskiej poza macierzysta jednostką. Sąd zawierzył przesłuchaniu strony pozwanej albowiem w ocenie Sądu wyjaśnienia te złożone zostały w sposób szczery, bez woli zatajania czegokolwiek czy prezentowania okoliczności faktycznych w sposób nieobiektywny. Ponadto były one spójne i logiczne oraz znajdowały oparcie w dokumentach przyjętych za podstawę dokonanych ustaleń faktycznych.

Odnosząc się do przesłuchania strony powodowej Sąd kierując się zasadami wskazanymi powyżej ocenił je jako wiarygodne jedynie w części dotyczącej okoliczności niespornych. W pozostałym zakresie Sąd im nie zawierzył, ponieważ były one wewnętrznie sprzeczne, niespójne z materiałem dowodowym z dokumentów i chaotyczne. W pierwszej kolejności należy wskazać, że powódka zeznała, iż stawiała się we wtorki w instytucie, czyli w dni, które były przeznaczone na zebrania zakładu. Obecność powódki w tych dniach miała charakter dyżuru, czyli oczekiwania na konieczność jej działania w ramach potrzeby. Jednakże z przesłuchania na rozprawie wynika, że powódka nie stawiała się na zebrania, wskazując, że nie wie czy takie się odbywały. Konfrontując to przesłuchanie z pozostałym materiałem dowodowym należy wywieść, że powódka unikała spotkania z kierownikiem zakładu i innymi pracownikami instytutu, skoro mimo jej obecności, większość osób miała utrudniony z nią kontakt i fizycznie nie widział jej w zakładzie pracy. Następnie powódka wskazuje, że skoro przebywała na urlopie bezpłatnym i nie świadczyła pracy, to nie musiała informować pozwanego o otwarciu przewodu na innej uczelni. W dalszej kolejności powódka zeznaje, że 6 czerwca 2013 r. nastąpiło otwarcie przewodu na (...) jest to zeznanie nieprawdziwe, bowiem otwarcie przewodu miało miejsce 4 czerwca 2013 r. (kopia uchwały nr 156/2012/2013 k. 140). Okoliczność ta ma szczególne znaczenie mając na uwadze fakt, że w dniu 4 czerwca 2013 r. powódka nie przebywała jeszcze na urlopie bezpłatnym (od 7 czerwca 2013 r.), a więc jej twierdzenia o braku konieczności informowania pozwanego o otwarciu przewodu na innej uczelni są sprzeczne i nie mają oparcia w pozostałym materiale dowodowym. Co więcej powódka wskazała, że z powodu choroby lekarz

nakazał jej wyłączenie się z bieżących czynności i zgodnie z zaleceniami tak też zrobiła. Jednakże z kopii zaświadczeń lekarskich, a w szczególności z potwierdzeń ich otrzymywania przez instytut wynika okoliczność przeciwna. Skoro powódka nie była w stanie zajmować się bieżącymi czynnościami pracowniczymi to jak zorganizowała dostarczanie zaświadczeń do pracodawcy, a co więcej uzyskiwała stosowne potwierdzenia ich odbioru, co mogłoby wskazywać na szczególną dbałość w zajmowaniu się bieżącymi sprawami. Z powyższych względów Sąd odmówił wiarygodności i mocy dowodowej przesłuchaniu strony powodowej we wskazanym zakresie.

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje.**

Powództwo zasługiwało na oddalenie w całości.

W pierwszej kolejności należy się odnieść do wniosku powódki o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony.

Zgodnie z art. 264 § 1 kodeksu pracy (Dz. U. 1974 nr 24 poz. 141) odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę. Natomiast zgodnie z art. 265 § 1 k.p. jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 21 i w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Należy zatem uznać, że główną przesłanką decydującą o przywróceniu pracownikowi terminu do wniesienia odwołania jest brak winy w niedokonaniu czynności. Brak winy pracownika w przekroczeniu terminu z art. 264 § 2 k.p. ocenia się „w płaszczyźnie jego subiektywnej oceny stanu rzeczy, zwłaszcza z uwzględnieniem stopnia jego wykształcenia i posiadanej wiedzy prawniczej oraz doświadczenia życiowego, a także z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności, jakiej można wymagać od strony dbającej należyście o swoje interesy” (wyrok z 2 kwietnia 2008 r., I PK 274/2007, LexPolonica nr 2032201).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy należy wskazać, co następuje. Pracodawca wysłał pracownikowi wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 30 czerwca 2014 r. na adres wskazany przez powódkę jako adres korespondencyjny: ul. (...), (...)-(...) K.. Taki adres widnieje w aktach osobowych powódki. Przesyłka nie podjęta w terminie została awizowana podwójnie i odesłana do nadawcy. Co istotne pierwsze awizo pozostawiono w skrzynce oddawczej powódki 2 lipca 2014 r. (3 lipca 2014 r. powódka udała się do lekarza i uzyskała zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy od dnia 1 lipca 2014 r., które było przedłużane kolejnymi zwolnieniami, łącznie do dnia 15 września 2014 r.). Następnie – w dniu 29 lipca 2014 r. pracodawca zdecydował się ponownie wysłać pracownikowi wypowiedzenie, tym razem na znany mu adres zamieszkania w W.: ul. (...), (...)-(...) W.. Tego samego dnia wypowiedzenie zostało również zeskanowane przez sekretariat i wysłane na prywatny adres mailowy. Powyższe fakty wskazują, że pozwany dopełnił należytej staranności i wysłał pracownikowi wypowiedzenie na wszystkie znane mu adresy do korespondencji powódki, w tym adres poczty elektronicznej. Powódka żadnej korespondencji od pracodawcy nie odebrała, a nadto złożyła na rozprawie oświadczenie, że w czerwcu 2014 r. zamieszkiwała w P., co jest sprzeczne z załączoną przez powódkę historią choroby (k. 275-282) gdzie jako miejsce stałego zamieszkania jest wpisany (...)-(...) A. k. R. i zakreślony w kółko, a nadto podana ul. (...) w W.. Jak wynika z karty - data pierwszej rejestracji choroby to 3 lipca 2014 r., a więc oświadczenie powódki należy uznać za mijające się z prawdą. Nadto z historii choroby wynika, że powódka zachowała świadomość i jej orientacja była pełna, a co więcej systematycznie dostarczała zaświadczenia lekarskie do pracodawcy i uzyskiwała potwierdzenie ich odbioru.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd uznał, że wniosek powódki o przywrócenie terminu nie zasługuje na uwzględnienie. Przede wszystkim powódka jako doktor nauk prawnych, osoba wyróżniająca się ponadprzeciętną wiedzą prawniczą, której zasady doświadczenia życiowego nie są obce – wiedziała lub przypuszczała co najmniej, że pracodawca wypowie jej umowę o pracę. Okoliczności wypowiedzenia były jej znane, a dotyczyły obrony rozprawy doktorskiej w konkurencyjnej jednostce naukowej. Mimo to powódka nie odbierała korespondencji od pracodawcy oraz nie odbierała wiadomości elektronicznych do dnia 16 września 2014 r.

Sąd uznał, że powódka miała możliwość, a co więcej posiadała wiedzę o wypowiedzeniu wcześniej, niż podaje w swoich twierdzeniach. Zgodnie bowiem z treścią art. 60 k.c., z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia

jej wolę w sposób dostateczny, w tym również przez ujawnienie tej woli w postaci niepodpisanego dokumentu (oświadczenie woli). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 stycznia 2013r. (sygn. akt II CSK 302/12, LEX nr 1288635) wyraził stanowisko, zgodnie z którym czynność prawna jest dokonana przez fakty konkludentne, jeżeli wyrażają one niewątpliwą treść oświadczenia woli, natomiast nie mogą one stanowić podstawy przypisania czynnościom prawnym treści, jaka z nich nie wynika. Treść tą może natomiast uzupełnić ustawa, zasady współżycia społecznego i ustalone zwyczaje (art. 56 k.c.).

Sąd Rejonowy uważa, że pracodawca słusznie wysłał wiadomość elektroniczną z wypowiedzeniem na adres prywatny powódki, bowiem w istocie przebywała ona na zwolnieniu lekarskim. Całość okoliczności wskazuje, że powódka bez nadmiernych trudności mogła się zapoznać z wypowiedzeniem umowy o pracę (najmniej w dniu 21 sierpnia 2014 r.) i wnieść od niego odwołanie w terminie. W wyroku z dnia 4 grudnia 1998 r., I PKN 491/98, Sąd Najwyższy uznał, że odmowa podjęcia przesyłki zawierającej oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę nie stanowi podstawy do przywrócenia uchybionego terminu z art. 264 § 1 KP. Sąd Najwyższy powołał się na wyrok z dnia 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96 (OSNAPiUS 1997 r. Nr 15, poz. 268), który zawiera analogiczny pogląd. Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni podziela powyższe zapatrywania i z uwagi na wskazane powyżej okoliczności odmawia przywrócenia powódce terminu.

Zgodnie z uchwałą 7 sędziów Sądu Najwyższego z 14 marca 1986 r. o sygn. akt III PZP 8/86 terminy przewidziane w art. 256 i 264 k.p. są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywracania terminu. Sąd oddala powództwo, jeżeli pozew wniesiony został po upływie terminów określonych w art. 264 k.p., których nie przywrócono, oraz po upływie terminów określonych w art. 256 k.p. Zatem zgodnie z niezachwianym stanowiskiem doktryny i judykatury powództwo wniesione po terminie do odwołania się od wypowiedzenia umowy o pracę podlega oddaleniu. Powódka nie udowodniła w żaden sposób, zgodnie z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., podnoszonych przez siebie okoliczności. Dlatego też niniejsze powództwo należało oddalić już tylko na podstawie art. 264 § 1 k.p. jako wniesione po terminie.

Powódka podniosła także, że wypowiedzenie jej umowy o pracę jest nieuzasadnione i domaga się przywrócenia do pracy bowiem zarówno stanowisko, charakter jak i rodzaj pracy umożliwiają dalsze wykonywanie obowiązków pracowniczych. Argumenty pozwanego o utracie zaufania nie mogą mieć wpływu na wzajemną współpracę stron, bowiem powódka swoją pracę naukową wykonuje samodzielnie i indywidualnie.

Odnosząc się do powyższego należy poczynić następujące uwagi. Zgodnie z art. 32 § 1 k.p. każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Jednakże zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Zatem art. 45 k.p. wprowadza dwie przesłanki odwołania się pracownika od wypowiedzenia, a mianowicie: wypowiedzenie formalnie niezgodne z prawem i wypowiedzenie niezgodne z prawem ze względu na brak zasadności wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony. Odnosząc się do pierwszej z przesłanek należy wskazać, że wypowiedzenie było formalnie zgodne z prawem. Wypowiedzenie przez (...) nastąpiło najpóźniej 21 sierpnia 2014 r. Nadto w treści wypowiedzenia wskazano przyczyny, dla których pracodawca zdecydował się na rozwiązanie stosunku pracy i stosowne pouczenie o przysługującym odwołaniu.

Więcej trudności natomiast stwarza ustalenie, kiedy wypowiedzenie jest uzasadnione. Należy wskazać, że ta przesłanka odwołania się pracownika od złożonego mu oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę dotyczy jedynie umowy zawartej na czas nieokreślony. Dla tej tylko umowy ustawodawca stworzył konstrukcję powszechnej ochrony przed wypowiedzeniem umowy. Ma ona charakter powszechny i oparta jest na klauzuli generalnej merytorycznej zasadności wypowiedzenia.

W wypowiedzeniu pracodawca (...) wskazał, że powodem podjęcia takiej decyzji przez pracodawcę jest zaprzestanie świadczenia pracy w czerwcu 2014 r. bez podania powodu i niedostarczenia pracodawcy stosownych dokumentów usprawiedliwiających nieobecność. Nadto pracodawca wskazał, że na decyzję o rozwiązaniu umowy pracę wpłynęło nieetyczne zachowanie pracownika, polegające na niepoinformowaniu o otworzeniu przewodu doktorskiego na (...) w W. równoległe trwającego w (...). Pracodawca wskazał również na nieodpowiednie zachowania powódki wobec kierownika zakładu i promotora obejmujące ignorowanie przełożonych oraz unikanie kontaktu. Wobec powyższego pracodawca nie widział możliwości dalszej współpracy z dr M. W..

Powyższe wskazuje, że pracodawca – co podniósł w swoim stanowisku procesowym - utracił zaufanie do powódki jako pracownika naukowego. Zachowania pracownika powodujące utratę zaufania mogą być rozmaite, np. okłamywanie pracodawcy, oczernianie go, nielojalność. Niewątpliwie utrata zaufania ma w pewnym sensie charakter subiektywny, zależny od odczucia pracodawcy. Ma charakter przeżycia wewnętrznego, które jest bardzo trudne do weryfikacji. Dlatego nie można wykluczyć nadużywania tego powodu do rozstania się z niewygodnym pracownikiem. W związku z tym Sąd Najwyższy wielokrotnie zajmował się tą problematyką, próbując wskazywać, jakim warunkom powinno odpowiadać wypowiedzenie z tej właśnie przyczyny. W wyroku z 25 listopada 1997 r. (I PKN 385/97, LexisNexis nr 330812, OSNAPiUS 1998, nr 18, poz. 538), podkreślił, iż rozstanie się z pracownikiem z powodu utraty zaufania jest możliwe, „jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń”. Każdy przypadek więc musi być dokładnie zbadany przez organ orzekający, aby zapobiec ewentualnym nadużyciom ze strony pracodawców. Okoliczności, na które powołuje się pracodawca, powinny być na tyle poważne, by obiektywnie można było stwierdzić, iż mogły one spowodować utratę zaufania do pracownika. W wyroku z 23 stycznia 2001 r. (I PKN 212/2000, LexisNexis nr 357246, OSNAPiUS 2002, nr 19, poz. 458) Sąd Najwyższy podkreślił, iż zachowanie pracownika nie musi mieć charakteru zawinionego, aby uzasadniało wypowiedzenie umowy o pracę z powodu utraty zaufania.

Nie można zapominać o tym, że właściwa atmosfera, dobre relacje między stronami stosunku pracy mają ogromny wpływ na funkcjonowanie zakładu pracy. Mając to na uwadze, Sąd Najwyższy w wyroku z 10 września 1998 r. (I PKN 306/98, LexisNexis nr 340258, OSNAPiUS 1999, nr 19, poz. 610) uznał, iż zaufanie tworzy wyjątkową więź między pracodawcą a pracownikiem, niezbędną do właściwej współpracy. Jeśli więc go zabraknie, może to uzasadniać w konkretnym przypadku wypowiedzenie umowy o pracę.

Powódka podnosiła natomiast, że utrata zaufania pomiędzy nią, a pracodawcą nie może decydować o zaprzestaniu jej pracy w (...), bowiem jej czynności mają charakter indywidualny i samodzielny. Z takim stanowiskiem powódki nie można się zgodzić. Po pierwsze powódka jest pracownikiem naukowym, której zadaniem między innymi jest uzyskiwanie dalszych stopni naukowych, a więc rozwój nie tylko jej indywidualnych kompetencji, ale również rozwój jednostki naukowej, w której pracuje; przynoszenie jej sukcesów, przeprowadzenie dla niej badań i rozpowszechnianie dobrego imienia o pracodawcy. Natomiast powódka zdecydowała się przenieść swój dorobek naukowy uzyskany z pomocą pracodawcy (wypłacanie pensji, status pracownika naukowego, kontakty rozwinięte w środowisku naukowym) do innej jednostki naukowo – badawczej i obronienie tam swej rozprawy doktorskiej, która była niemal identyczna, jak ta nad którą pracowała powódka w (...).

W ocenie Sądu takie zachowanie powódki wywołało uzasadnione poczucie braku zaufania pracodawcy do pracownika. Co więcej należy zrozumieć i poprzeć stanowisko (...), że skoro powódka obroniła doktorat poza macierzystą jednostką, to tym bardziej może podobnie postąpić w przypadku ewentualnej obrony rozprawy habilitacyjnej. Sąd wskazuje że działanie powódki wywołało u pracodawcy uzasadnioną utratę zaufania do pracownika i z tego powodu wypowiedzenie umowy o pracę należy uznać za uzasadnione. Zgodnie z Wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 2014 r. o sygn. I PK 122/14 w przypadku, gdy uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia byłaby utrata zaufania spowodowana naruszeniem "zwykłych" obowiązków pracowniczych, konieczne jest wskazanie konkretnej i rzeczywistej przyczyny oraz obiektywnych i racjonalnych przesłanek utraty zaufania, które wykluczają subiektywne i arbitralne oceny pracodawcy. W ocenie Sądu taką obiektywną i racjonalną przyczynę utraty zaufania pracodawca wykazał, która nadto uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony. Należy podkreślić, że powódka w swojej

pracy obronionej na Uniwersytecie (...)w W.wykorzystała badania empiryczne prowadzone w ramach stosunku pracy z pozwanym. Zgodnie z art. 12 i 14 ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz.U.2006.90.631 j.t.) wyniki badań empirycznych należą do pracodawcy. Powódka w trakcie procesu nie wykazała (na podstawie art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.), że mogła prawami do badań empirycznych swobodnie dysponować w oparciu o regulacje obowiązujące u pozwanego, a wynikające z art. 94<sup>a</sup> ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz.U. z 2015 r., poz. 1082 j.t. ).

Art. 94 w/w ustawy wprost określa podstawowe obowiązki pracownicze pracownika naukowego, prowadząc badania empiryczne, powódka wywiązywała się więc z zawartej z pozwanym umowy o pracę. Natomiast później owoce swojej pracy nie wykorzystała w ramach przewodu doktorskiego otwartego u swojego pracodawcy, tylko dokonując kosmetycznej zmiany tytułu pracy z „Powstanie (...)” na „Utworzenie (...)” otwierała przewód doktorski na Uniwersytecie (...)w W.. Tym samym nie wywiązała się z nałożonych na nią umową o pracę obowiązków, z racji zatrudnienia u pozwanego w grupie pracowników naukowych. Zachowanie powódki było nie tylko sprzeczne z dobrymi obyczajami w środowisku naukowym (takie stanowisko zajęła Centralna Komisja do spraw Stopni i Tytułów), ale z umową łączącą powódkę z pozwanym.

Wyraz „powstać” i „utworzyć” to wyrazy bliskoznaczne. „Powstać” to zacząć istnieć w przestrzeni, w czasie, w rzeczywistości lub w czyjejś świadomości (internetowy słownik języka polskiego PWN - <http://sjp.pwn.pl/sjp/powstac;2506783.html>). „Utworzyć” to zorganizować, założyć coś, co do tej pory nie istniało; spowodować powstanie czegoś; uformować się w pewien sposób (internetowy słownik języka polskiego PWN - <http://sjp.pwn.pl/sjp/utworzyc;2533885.html>). Dlatego też w ocenie Sądu zmiana tytułu była jedynie kosmetyczna.

Na marginesie należy w tym miejscu podnieść, że również pracownik nie miał zaufania do pracodawcy. Dr M. W. bez poinformowania pracodawcy nagrała rozmowę przeprowadzoną z dyrektorem instytutu, jak sama wskazując, celem przygotowania się do ewentualnego procesu. Skoro zatem powódka już 9 maja 2014 r. czyniła przygotowania do procesu to w ocenie Sądu nie tylko mogła się spodziewać wypowiedzenia umowy o pracę i odwołać się od niego w terminie, ale również sama nie miała zaufania do pracodawcy. Należy więc wyrazić asumpt, że obie strony umowy o pracę żywiły w stosunku do siebie podobny brak zaufania, który jest przecież niezbędny do poprawnego ułożenia stosunków pracowniczych.

W dalszej kolejności należy się odnieść do nieusprawiedliwionych nieobecności w pracy powódki w czerwcu 2014 r., którą to przyczynę pracodawca również wskazał w wypowiedzeniu. Nie należy w tym miejscu ukrywać, że jest ona trudna do oceny, z uwagi na specyfikę pracy i rzadki obowiązek stawiania się powódki w zakładzie pracy. Z materiału dowodowego wynika, że powódka winna się stawiać na cotygodniowych spotkaniach zakładu prawa prywatnego. Pracownicy wskazywali, że powódka była widywana w instytucie rzadko, stawiała się przed zebraniem zakładu, po czym wychodziła, a nadto unikała kontaktu z przełożonymi. Trudno się nie zgodzić z takim stanowiskiem strony pozwanej badając materiał dowodowy w niniejszej sprawie. Świadkowie i przesłuchana strona pozwana potwierdzili, że z powódką był utrudniony kontakt, nadto już z analizy wniosków urlopowych powódki należy wywieść, że były one składane głównie w okolicach cotygodniowych wtorkowych spotkań. Nadto sytuacja odnosząca się do obrony doktoratu powódki tworzy logiczny ciąg zdarzeń, że powódka w istocie unikała kontaktu z kierownictwem instytutu. Dlatego też Sąd rozpoznając łącznie obie przyczyny wskazane w treści wypowiedzenia umowy o pracę, uznał je za spójne, zgodne z zasadami doświadczenia życiowego i przede wszystkim za uzasadnione.

Z powyżej opisanych względów Sąd uznał, że żądanie powódki o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy za nieuzasadnione i dlatego też oddalił powództwo w całości na podstawie art. 45 § 1 k.p. a contrario.

Sąd na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 6 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 i 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. 2002 nr 163 poz. 1348) obciążył powódkę obowiązkiem zwrotu kosztów procesu, na co składała się kwota 1.920 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego ( 60 zł + 60



zł + (2.400 zł x 75%). Powyższe rozstrzygnięcie oparto zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania wyrażoną w powyżej wskazanych art. 98 k.p.c.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Z 2005 r. nr 167 poz. 1398 ze zmianami) Sąd zgodnie z zasadą obowiązującą przy zwrocie kosztów procesu obciążył powódkę kosztami sądowymi w kwocie 1.086 zł (opłata sądowa od pozwu w postępowaniu zwykłym), których strona – powódka nie miała obowiązku uiścić.

SSR Rafał Młyński

## ZARZĄDZENIE

(...).

SSR Rafał Młyński