

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 października 2022 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Jarząbek (spr.)

Sędziowie: Dorota Michalska

Małgorzata Kosicka

Protokolant: Magdalena Adamska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 października 2022 r. w Warszawie

sprawy z powództwa D. Z.

przeciwko Bankowi (...) S.A. w W.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Żoliborza w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 12 czerwca 2019r. sygn. VII P 407/11

1. oddała apelację,
2. przyznaje r. pr. M. P. od Skarbu Państwa – kasa Sądu Okręgowego Warszawa - Praga w Warszawie wynagrodzenie w kwocie 120 (sto dwadzieścia) zł, powiększone o podatek VAT, za udzielenie powódce nieopłaconej pomocy prawnej z urzędu,
3. zasądza od D. Z. na rzecz Banku (...) S.A. w W. kwotę 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Sędzia Dorota Michalska Sędzia Małgorzata Jarząbek Sędzia Małgorzata Kosicka

UZASADNIENIE

W dniu 12 czerwca 2019 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wydał wyrok w sprawie z powództwa D. Z. przeciwko Bankowi (...) S.A. z siedzibą w W. o przywrócenie do pracy, uznanie stosowania mobbingu, premię, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, zwrot rzeczy, sygn. akt VII P 407/11:

1. oddalił powództwo;
2. ustalił, że strony ponoszą koszty procesu wg. zasad odpowiedzialności za jego wynik opisanej art. 98 k.p.c., przy czym powódka przegrała sprawę w całości i pozostawił ich szczegółowe wyliczenie referendarzowi sądowemu;
3. nieuiszczoną opłatę od pozwu i poniesione w sprawie wydatki przejął na rachunek Skarbu Państwa.

W pozwie z dnia 30 stycznia 2011 r. powódka D. Z. wniosła przeciwko pozwanemu Bankowi (...) S.A. w W. o uznanie za bezskuteczne i bezzasadne wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 24 stycznia 2011 r., przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach oraz uznanie, że pracodawca w okresie ostatnich dni lipca 2009 r. stosował wobec powódki mobbing. Uzasadniając żądanie, powódka zaprzeczyła przyczynom wypowiedzenia podanym w oświadczeniu pracodawcy. Wskazała, że pracodawca nie zapewnił jej prawidłowego dostępu do materiałów i innych jednostek operacyjnych banku, co uniemożliwiało wykonanie zleconych prac. Nie otrzymała od pracodawcy poleceń dotyczących porządku i organizacji pracy, a na pytania odnośnie do możliwości pozostania po godzinach pracy uzyskiwała pozytywne odpowiedzi. Dzień 7 grudnia 2010 r. był dniem, w którym powódka świadczyła pracę. W dniu 13 stycznia 2011 r. powódka po kilkukrotnym poinformowaniu współpracowników, że źle się czuje, skorzystała z pomocy medycznej. Powódka zaprzeczyła, jakoby łamała zasady współżycia społecznego poprzez zachowania niekorzystnie wpływające na atmosferę pracy w biurze. Jej zdaniem, zachowań takich dopuszczali się przełożeni wobec niej. Powódka dodała, że od końca lipca 2009 r. przełożeni dopuszczali się wobec niej zachowań mobbingowych, przy braku reakcji pracodawcy. Po otrzymaniu wypowiedzenia, powódka w obawie o swoje zdrowie opuściła biuro pozwanego, nie zabierając swoich rzeczy osobistych. W dniu 25 stycznia 2011 r. złożyła na Policji zawiadomienie o stosowaniu wobec niej gróźb karalnych.

W odpowiedzi na pozew z dnia 31 sierpnia 2011 r. pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na jego rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwany podniósł, że powódka otrzymała zadanie przygotowania projektu monitoringu kosztów ubezpieczeniowych zlecone w połowie sierpnia 2010 r. z terminem do wykonania na dzień 1 września 2010 r. Ostatecznie zostało ono częściowo wykonane do dnia 3 stycznia 2011 r., pomimo udzielenia powódce dostępu do dysku wspólnego oraz wsparcia merytorycznego. Zadanie związane z tworzeniem bazy umów ubezpieczeniowych wraz z metryczkami zostało zlecone powódce do wykonania na dzień 3 września 2010 r. Także to zadanie zostało wykonane jedynie częściowo do dnia 3 stycznia 2011 r. Pozwany dodał, że powódka była wielokrotnie proszona o to, by nie świadczyła pracy w czasie ponadnormatywnym. Często jednak powódka przychodziła do pracy wcześniej lub wychodziła później, tłumacząc to koniecznością realizacji prywatnych spraw, które wymagały dostępu do komputera. W dniu 13 stycznia 2011 r. powódka opuściła stanowisko pracy bez wiedzy i zgody przełożonych. Zachowanie powódki wywoływało konflikty, które skutkowały tym, że relacje interpersonalne w Biurze Ubezpieczeń stawały się nie do zniesienia. Z ostrożności procesowej pozwany wniósł o nieorzekanie o przywróceniu do pracy i w to miejsce - w przypadku uwzględnienia powództwa - orzeczenie o odszkodowaniu. Dodał również, że powódka nie wykazała interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie, że stosowano wobec niej mobbing oraz zaprzeczył, jakoby wobec powódki stosowano działania mające znamiona mobbingu.

W piśmie procesowym złożonym na rozprawie w dniu 29 maja 2012 r. powódka zmodyfikowała powództwo, wnosząc o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach, zasądzenie kwoty 3.700 zł brutto tytułem premii za I kwartał 2011 r. oraz kwoty 1.230 zł brutto tytułem premii za kwiecień 2011 r. Podtrzymała zawarte w pozwie żądania wydania rzeczy oraz roszczenia związane z mobbingiem. Nadto wniosła o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy od maja 2011 r. do dnia powrotu do pracy w wysokości 9.556 zł brutto miesięcznie oraz zobowiązanie pozwanego do zwrotu powódce rzeczy osobistych. Powódka wniosła także o zastosowanie przez Sąd art. 102 i art. 103 k.p.c. na wypadek, gdyby przegrała sprawę.

Sąd Rejonowy ustalił, że D. Z. była zatrudniona w Banku (...) S.A. z siedzibą w K. od dnia 3 lipca 2006 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w wymiarze pełnego etatu. Z dniem 1 grudnia 2007 r., na skutek przejścia części zakładu pracy Banku (...) S.A., z mocy art. 231 § 1 i 2 k.p. powódka stała się pracownikiem pozwanego Banku (...) S.A. z siedzibą w W.. Powódka ostatnio (od dnia 1 października 2009 r.) świadczyła pracę na stanowisku eksperta w Departamencie Bezpieczeństwa Banku. Powódka, poza wynagrodzeniem zasadniczym, była uprawniona do otrzymywania:

- premii kwartalnej według zasad wynikających z (...) Banku (...) S.A.;

- bonusu świątecznego według zasad wynikających z ww. układu zbiorowego pracy;
- świadczeń z tytułu wypadku przy pracy według zasad wynikających z ww. układu zbiorowego pracy;
- odprawy emerytalno-rentowej według zasad wynikających z ww. układu zbiorowego pracy.

W pozwanym banku współpraca pomiędzy pracodawcą, a pracownikami opierała się na:

- 1) zrozumieniu misji banku,
- 2) wzajemnym poszanowaniu kompetencji,
- 3) dążeniu do konstruktywnego i efektywnego rozwiązywania problemów,
- 4) poszanowaniu godności osobistej i zawodowej.

Pracownicy zobowiązani byli m. in. do rzetelnego wykonywania pracy oraz kompetentnego i godnego postępowania, kształtującego korzystny wizerunek banku. W zależności od zajmowanego stanowiska i charakteru wykonywanej pracy, pracownicy pozwanego mieli prawo do następujących składników wynagrodzenia: wynagrodzenia zasadniczego, premii, dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, za pracę w porze nocnej, dodatku wyrównawczego wynikającego z § 24 ust. 2 ZUZP i dodatku za konwój wartości, a także nagród z funduszu nagród motywacyjnych oraz bonusu rocznego i bonusu świątecznego.

Pracownikowi spełniającemu określone warunki przysługiwały następujące świadczenia: 1) odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, 2) odzież służbowa (wartość odzieży), 3) odprawa pieniężna z tytułu zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników, 4) dodatkowe wynagrodzenie radców prawnych z tytułu zastępstwa sądowego. Oprócz powyższych składników, pracownikom przysługiwały na warunkach określonych w ogólnie obowiązujących przepisach inne wynagrodzenia, jak: dodatkowe wynagrodzenie i premie za szkolenie zawodowe i praktyczną naukę zawodu; wynagrodzenie za prowadzenie kasy zapomogowo – pożyczkowej; zryczałtowane wynagrodzenie za pełnienie obowiązków społecznego inspektora pracy; wynagrodzenie wypłacane na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło.

Kwartalne premie miały charakter uznaniowy i były przyznawane decyzją dyrektora departamentu, na wniosek dyrektora biura. Przeważnie wynosiły około 12% kwoty miesięcznego wynagrodzenia danego pracownika. Zgodnie z przyjętą praktyką, premię wypłacano w trzech stawkach (ponadprzeciętnej, przeciętnej i poniżej przeciętnej), zgodnie z oceną zaangażowania danego pracownika i stopnia, w jakim wywiązywał się ze swoich obowiązków służbowych oraz wykonał założony plan. Zdarzały się przypadki niewypłacania premii określonym pracownikom departamentu bezpieczeństwa pozwanego, co zazwyczaj wynikało z ich długotrwałej absencji chorobowej.

Zarządzeniem nr (...) z dnia 20 listopada 2009 r. wiceprezes zarządu pozwanego wprowadził „(...) Banku (...) Spółka Akcyjna”. Pozwany w żaden sposób nie tolerował jakichkolwiek działań o charakterze mobbingu w stosunku do pracowników a wobec ich sprawców miano niezwłocznie wyciągać konsekwencje. Każdy pracownik powinien był zawiadomić pracodawcę o każdym zaobserwowanym zjawisku mobbingu w pracy, stosowanym zarówno wobec niego, jak i innych pracowników. Każdy pracownik powinien był wystąpić z pisemną skargą do pracodawcy w powyższym zakresie. Zasadność skarg rozpatrywała komisja antymobbingowa, składająca się z trzech członków - przedstawiciela pionu zasobów ludzkich wskazanego przez pracodawcę, rzecznika karty zasad wskazanego przez pracownika - domniemaną ofiarę mobbingu, a w razie braku jego wskazania - przez (...) (...) oraz psychologa zatrudnionego przez bank.

Pozwany bank należał do międzynarodowej grupy banków (...). W bankach należących do Grupy UniCredit obowiązywał dokument tzw. (...). Dokument ten wskazywał m.in., że wszyscy pracownicy powinni mieć jasno określone role i zakres odpowiedzialności. Szacunek w relacjach z kolegami oznaczał słuchanie ich, poświęcanie im

uwagi, poszanowanie ich wartości, wrażliwości i przekonań, a także niestosowanie jakiegokolwiek formy presji czy przymusu.

Praca powódki w 2008 r. została oceniona jako „bardzo dobra”, zaś w 2009 r. jako „zgodna z oczekiwaniami”.

Powódka od około października 2009 r. rozpoczęła pracę w Departamencie (...) (...) pozwanego banku. Departamentem (...) kierował dyrektor zarządzający J. S. (1), zaś Biurem (...) - M.. Biuro (...) pozwanego składało się z dwóch zespołów: Zespołu (...).

Początkowo zachowanie powódki nie budziło zastrzeżeń innych pracowników tego departamentu. Rozpoczynając pracę w departamencie, powódka przyniosła słodycze, co zostało odebrane pozytywnie przez jej współpracowników. W rewanżu, pracownicy zespołu kupili jej czekoladki.

Na początku sierpnia 2010 r. dyrektor operacyjny Biura (...) w obecności bezpośredniego przełożonego powódki - kierownika zespołu E. K. (1) poleciła powódce, aby ta wykonała projekt modelu monitoringu kosztów ubezpieczeniowych wraz z biblioteczką umów i metryczkami. Przedstawiła również sugestie odnośnie do tego, w jakim kierunku model powinien zostać przygotowany. Wskazała, że monitoring będzie bazą danych w programie E., w której odzwierciedlenie znajdą płatności z faktur ubezpieczeniowych, których koszty ponosił pozwany, nadto zawarte zostaną wszystkie umowy z zakresu bank assurance zawarte przez bank. Celem tego zadania było stworzenie narzędzia umożliwiającego jak najprostszą weryfikację rzeczywistych kosztów ponoszonych przez pozwanego na ubezpieczenia.

Stworzenie biblioteki umów polegało na zinwentaryzowaniu dokumentów znajdujących się w biurze. W momencie powierzenia powódce powyższego zadania, dokumenty te znajdowały się w opisanych segregatorach, zgromadzonych w jednej szafie. Prace polegały na zeskanowaniu wszystkich dokumentów oraz zamieszczeniu skanów na dysku sieciowym, z podziałem na ubezpieczycieli i departamenty.

Powódka odniosła się z aprobatą do powierzonych jej zadań. Ustalono, że zostaną one wykonane w terminie jednego miesiąca, tj. do dnia 1 września 2010 r. Powódka kilka dni później poinformowała E. K. (1), że nie była w stanie wykonać tego polecenia, gdyż nie posiada wszystkich wymaganych informacji.

Co pewien czas K. M. (1) sprawdzała stopień wykonania zadań powierzonych powódce. W wiadomościach e-mail z dnia 11 i 13 sierpnia 2010 r. K. M. (1) zwróciła się do E. K. (2) (dyrektora biura w pionie finansowym) i A. K. (1) (dyrektora operacyjnego w pionie organizacji) z prośbą o konsultacje w zakresie księgowania faktur w (...) oraz rozliczania ubezpieczeń dołączanych do produktów bankowych a rozliczanych przez (...). Wskazała, że w (...) opracowywany był model monitorowania kosztów ubezpieczeń, w związku z czym wymienione w wiadomościach pracownice (m. in. powódka) potrzebowały konsultacji. Adresatki wiadomości w odpowiedzi zaprosiły na konsultacje w zaproponowanym terminie. Również w wiadomościach z dnia 20 i 25 sierpnia 2010 r. K. M. (1) zwróciła się do D. Ż., D. N. i A. E. o przesłanie wymienionych przez nią danych, niezbędnych do przygotowania stosownych materiałów.

W wiadomości e-mail z dnia 5 listopada 2010 r. E. K. (1) zwróciła się do powódki z prośbą o przekazanie monitoringu kosztów, wskazując że koniecznym było uzyskanie w poniedziałek od A. J. dwóch dokumentów. W kolejnej wiadomości e-mail z dnia 16 listopada 2010 r., E. K. (1) poprosiła powódkę, aby po opracowaniu materiału (tabel) dotyczącego monitoringu kosztów opracowała zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami bibliotekę elektroniczną polis ubezpieczeniowych, których koszty ponosił bank, klienci i pracownicy. Poprosiła również o przygotowanie metryczek do ww. umów.

W dniach 1-6 grudnia 2010 r. powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym.

W dniu 7 grudnia 2010 r. E. K. (1) przypomniała powódce, że zgodnie z ustaleniami, prosi o przygotowanie i przekazanie do dnia 10 grudnia 2010 r. kompletu materiałów (tabel dotyczących monitoringu kosztów) oraz do dnia 17 grudnia 2010 r. biblioteki elektronicznej umów ubezpieczeniowych wraz z metryczkami według dołączonego schematu. Dnia 13 grudnia 2010 r. powódka umieściła na dysku sieciowym dla pracowników pozwanego tabele

zawierające częściowe zestawienie umów ubezpieczenia zawartych przez bank oraz wydatków ponoszonych z tego tytułu przez pozwanego. W dniu 30 grudnia 2010 r. E. K. (1) poprosiła powódkę, aby do dnia 3 stycznia 2011 r. przygotowała i przekazała elektroniczną bibliotekę umów wraz z metryczkami. Powódka potwierdziła otrzymanie polecenia.

E. K. (1) (następnie K.) w rozmowach z powódką kilkakrotnie zwracała uwagę na konieczność terminowej realizacji poleconych zadań. Powódka zapewniała, że prace zostaną wykonane w terminie. E. K. (3), w uzgodnieniu z K. M. (1), wyrażała zgodę na przesuwanie terminu zakończenia realizacji tych zadań przez powódkę.

W grudniu 2010 r. powódka odbyła spotkanie z ekspertem w departamencie księgowości pozwanego - M. N.. Podczas spotkania rozmówczyni odpowiadała na pytania powódki co do zakresu danych możliwych do pozyskania z systemu księgowego banku.

W rozmowach z K. M. (1) i E. K. (1) powódka usiłowała przeforsować swój pomysł na wykonanie powierzonych jej zadań, odbiegających od ustaleń poczynionych we wcześniejszych rozmowach z przełożonymi. Sporządzone przez nią do dnia 13 grudnia 2010 r. tabele również nie odzwierciedlały wcześniejszych ustaleń.

W dniu 14 stycznia 2011 r. powódka zwróciła się e-mailowo do A. B., A. Ł. i A. K. (2), reprezentujących różne departamenty pozwanego banku o dostarczenie brakującej dokumentacji związanej z umowami, na podstawie których wykonywała przydzielone jej zadanie.

Z uwagi na niedotrzymywanie przez powódkę kolejnych terminów na realizację wyznaczonych prac, E. K. (1) zaczęła kierować do powódki polecenia na piśmie. Ostatecznie, do dnia 24 stycznia 2011 r., powódka jedynie w części wykonała powierzone jej zadanie z zakresu stworzenia systemu monitoringu kosztów ubezpieczeniowych. Po zakończeniu zatrudnienia powódki, tworzeniem tego projektu zajął się M. B. (1). Ponadto, powódka również częściowo wykonała zadanie polegające na stworzeniu biblioteki umów ubezpieczeń z metryczkami.

Poza powyższymi zadaniami, powódka od sierpnia 2010 r. zajmowała się przygotowywaniem kilku pism dotyczących outsourcingu oraz niektórymi sprawami związanymi z rozliczaniem ponoszonych przez pozwanego kosztów ubezpieczenia.

W dniu 3 sierpnia 2010 r. powódka wzięła udział w szkoleniu (...), zorganizowanym w W. dla grupy 13 wybranych pracowników pozwanego.

Na prośbę powódki, umotywowaną rozpoczęciem studiów prawniczych na Wydziale Prawa i Administracji (...), wyrażono zgodę na świadczenie przez nią pracy w godzinach 7:30 - 15:30. Jednokrotnie wyrażono zgodę na pozostanie powódki w miejscu pracy do godziny 22:00, w celu dokonania elektronicznej rejestracji na zajęcia.

Powódka częstokroć pozostawała w biurze również po zakończeniu godzin jej pracy. Zdarzały się również przypadki przybycia powódki do biura przed godziną rozpoczęcia pracy. Na pytania przełożonych co do przyczyn nieprzestrzegania czasu pracy powódka odpowiadała, że musi przygotować się na zajęcia na studiach, a w domu nie ma komputera z dostępem do Internetu. Pomimo upomnień ze strony przełożonych, powódka nadal pozostawała w pracy po godzinach. Miały również miejsce przypadki przebywania powódki w pracy w dniach, w których korzystała z urlopu wypoczynkowego, co uzasadniała koniecznością skorzystania z drukarki. K. M. (1) informowała powódkę o braku akceptacji dla takiej praktyki.

Powódce nie polecano świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych oraz przychodzenia do pracy w dniach, kiedy przebywała na zwolnieniu lekarskim bądź korzystała z urlopu wypoczynkowego. Nie odmawiano uwzględnienia wniosków powódki o udzielenie urlopu zgodnie z planem urlopów oraz w zakresie dni nieuwzględnionych w tymże planie. E. K. (1) i K. M. (1) przypominały powódce o braku możliwości świadczenia pracy w dniach, w których przebywała na urlopie wypoczynkowym.

Pod koniec 2010 r. miało miejsce krótkie spotkanie pracowników Departamentu (...) pozwanego (w tym powódki) z pełniącym funkcję dyrektora tego departamentu J. S. (2). Podczas spotkania, J. S. (1) przypomniał o obowiązku wpisywania na liście obecności prawidłowych godzin wejścia i wyjścia, zgodnych z obowiązującym harmonogramem pracy.

W dniu 9 grudnia 2010 r. powódka podczas rozmowy z pracownikami pozwanego A. K. (3) i T. A. oświadczyła, że „ma na każdego haczyk”. Na pytanie rozmówczyń dotyczące sprecyzowania swojej wypowiedzi, odpowiedziała: „bo przecież dobrze mieć kogoś w (...)”, oraz z uśmiechem oświadczyła, że należy się bać. Na skutek słów powódki, jej rozmówczynie odczuły dyskomfort psychiczny. Tego samego dnia powódka poinformowała świadczącego pracę w tym samym pokoju co ona M. B. (1), że T. A. „nieźle się przestraszyła”.

W dniu 22 grudnia 2010 r. A. K. (3), T. A. i K. G. w godzinach pracy udały się do pokoju socjalnego (kuchni) w celu umycia kubków. Podczas wykonywania tej czynności, do pokoju weszła również powódka, która oświadczyła, że osoby te celowo wylały wodę, którą zagotowała sobie wcześniej w czajniku. Rozmówczynie próbowały wyjaśnić powódce, że prawdopodobnie inna osoba wylała wodę, nadto na jej prośbę dolały wody do czajnika. Powódka pomimo to nadal wskazywała, że to one wylały wodę. Rozmówczynie tłumaczyły, że woda została dopiero nalana do czajnika, na co powódka odpowiedziała, żeby nie odzywały się do niej w tak agresywny i arogancki sposób. A. K. (3) odpowiedziała powódce, że sama jest agresywna, po czym wraz z T. A. opuściła pomieszczenie.

Powódka kilkakrotnie przynosiła do pracy słodycze, którymi częstowała współpracowników. Ponadto przekazywała im drobne upominki z zagranicznych wyjazdów. Na prośbę K. G., powódka jednokrotnie udzieliła jej porady odnośnie problemów w obsłudze internetowego konta bankowego i przekazała kontakt do osoby zajmującej się tymi kwestiami. K. G. kilkakrotnie pomagała powódce w korzystaniu ze strony internetowej służącej do obsługi studentów (...).

Osoby współpracujące z powódką narzekały na sposób, w jaki powódka się do nich zwracała. Powódka używała m. in. sformułowań:

- „Gdzieś polazła?”, „Przybiję cię za uszy do ściany” (do K. M. (1));
- „Wystroiłaś się jak szczur na otwarcie kanału” (do E. K. (1), gdy udawała się do (...) Banków (...) po odebranie certyfikatu);
- „Czy on jeszcze żyje?” (do T. A. w czasie, gdy jej mąż przebywał w szpitalu);
- „Ty (...)” (do M. B. (1));
- „(...)... męża z domu” (opisując swoją sytuację rodzinną).

W rozmowie z K. G., powódka negatywnie odniosła się do historii dziadka rozmówczynie, który w czasie II wojny światowej przedostał się do Wielkiej Brytanii. Oceniała jego postawę jako tchórzostwo, co spowodowało kłótnię z K. G.. Powódka w rozmowach z innymi pracownikami wskazywała także, że chciałyby mieć pozwolenie na broń, ponieważ było parę osób „do odstrzelenia”.

Zastrzeżenia współpracowników budziła również postawa powódki, która do próśb o wykonanie lub uzgodnienie określonych czynności zazwyczaj ustosunkowywała się negatywnie, odbierając je jako atak na swoją osobę. E. K. (1) i K. M. (1) miały problemy z egzekwowaniem wykonania poleceń wydawanych powódce, która częstokroć akcentowała swoją samodzielność. Powódka zarówno w indywidualnej rozmowie z E. K. (1), jak i w gronie innych pracowników kilkakrotnie informowała, że nie podoba się jej praca u pozwanego, w banku panuje bałagan i chce się przenieść do innej komórki. Informowała również, że rozpoczęła studia prawnicze i chciałyby w przyszłości zostać sędzią.

Osoby współpracujące z powódką miały też zastrzeżenia co do zbyt głośnych rozmów powódki przez telefon oraz nadmiernej gestykulacji i wyrażania emocji. K. G., w celu poprawy skupienia nad pracą, zakładała słuchawki na uszy

i słuchała internetowego radia. Zdarzało się, że powódka podczas rozmów z współpracownikami siedziała z nogami założonymi na biurko. Powódka czasem nie odpowiadała na powitania.

Na skutek zachowań powódki oraz jej wypowiedzi, współpracujące z nią osoby (E. K. (1), T. A., A. K. (3), K. G., M. B. (1)) odczuwały pogorszenie współpracy z powódką i ogólnej atmosfery pracy oraz wzrost nerwowości wśród pracowników biura. Obawiano się dni, kiedy powódka była w złym humorze. Pracownicy sąsiedniego zespołu, w obawie przed kontaktem z powódką, w godzinach porannych nie zapalały światła w pomieszczeniu, w którym świadczyły pracę.

Powódka nie informowała przełożonych ani współpracowników o stosowaniu wobec niej mobbingu przez inne osoby zatrudnione u pozwanego. Nie zaobserwowano, aby wobec powódki stosowano działania polegające na jej nękanii lub zastraszaniu. Powódka o takich sytuacjach nie informowała również centralnego rzecznika (...) (...).

W dniu 13 grudnia 2010 r. miało miejsce spotkanie, w którym udział wzięli: powódka, K. M. (1) oraz dyrektor operacyjny biura zarządzania personelem pionów centrali banku (...). Przyczyną tego spotkania było kolejne uchybienie przez powódkę terminowi na przygotowanie projektu monitoringu kosztów ubezpieczeń i złożenie do K. M. (1) wniosku o udzielenie urlopu wypoczynkowego bez wcześniejszego uzgodnienia z E. K. (3). Wniosek ten nie został uwzględniony, co powódka odczytała jako przejaw mobbingu. Spotkanie, zorganizowane na wniosek K. M. (1), miało na celu wyjaśnienie postępowania powódki i omówienie spraw spornych. Powódka wyraziła zdziwienie faktem zorganizowania spotkania, wskazując że jej zdaniem wszystko było w porządku. Poinformowała, że nie jest zainteresowana przeniesieniem do innej komórki organizacyjnej banku, natomiast jej plany zawodowe wykraczają poza pozwany bank. Powódka dodała, że rozpoczęła studia prawnicze i docelowo chciałaby zostać sędzią. Z przebiegu spotkania K. M. (1) sporządziła notatkę, której treść była kwestionowana przez powódkę. Po odbyciu spotkania, nie zaobserwowano zmian w zachowaniu powódki.

W wiadomości e-mail z dnia 7 grudnia 2010 r., adresowanej do wszystkich pracowników centrali pozwanego ((...)) R. M. i A. Z. (kierujący Departamentem (...) (...) pozwanego) poinformowali, że w dniu 15 grudnia 2010 r. w Centrum Artystycznym (...) w W. odbędzie się przedświąteczne spotkanie pracowników centrali banku. Uczestnictwo w tym spotkaniu wymagało dokonania elektronicznej rejestracji. W dniu 17 grudnia 2010 r. E. K. (1) w wiadomości e-mail do powódki i M. B. (1) przekazała informację, otrzymaną tego samego dnia z sekretariatu wiceprezesa pozwanego M. W. (1), że spotkanie świąteczne dla pracowników pionu odbędzie się w dniu 23 grudnia 2010 r. o godzinie 11:00.

Na parterze budynku, w którym znajdowało się biuro pozwanego funkcjonowała przyzakładowa przychodnia lekarska, prowadzona przez firmę (...). Pracownicy pozwanego mieli prawo do korzystania w godzinach pracy z usług przychodni. W takich przypadkach wymagano, aby pracownik poinformował wcześniej bezpośredniego przełożonego o konieczności skorzystania z pomocy medycznej.

W styczniu 2011 r. powódka jednokrotnie, po wcześniejszym telefonicznym umówieniu wizyty, około godziny 11:00 udała się do powyższej przychodni celem skorzystania z pomocy medycznej. W przychodni przebywała około 15 minut. Powódka nie uzgadniała z przełożonymi swojego wyjścia do przychodni, ani nie poinformowała o tym fakcie.

Za pracę w III i (...) kwartale 2010 r. pozwany, na wniosek K. M. (1), wypłacił powódce premie. Powódka nie otrzymała premii za I kwartał 2011 r. z uwagi na negatywną ocenę jej pracy i stopnia zaangażowania w tym okresie oraz za część II kwartału 2011 r.

Na dzień 1 stycznia 2011 r. powódce przysługiwało prawo do 17 dni urlopu wypoczynkowego zaległego oraz 9 dni urlopu wypoczynkowego bieżącego.

W dniu 28 czerwca 2011 r. powódka zgłosiła do Państwowej Inspekcji Pracy - Okręgowego Inspektoratu Pracy w W. skargi na brak wypłaty przez pozwanego zasiłku chorobowego i premii.

Ostatecznie, po zapoznaniu się z opiniami współpracowników oraz przełożonej powódki oraz zasięgnięciu konsultacji w departamencie kadr, dyrektor zarządzający departamentu bezpieczeństwa pozwanego J. S. (1), w porozumieniu z P.

L., podjął decyzję o wypowiedzeniu zawartej z powódką umowy o pracę. W piśmie z dnia 24 stycznia 2011 r. pozwany oświadczył, że rozwiązuje zawartą z powódką umowę o pracę z zachowaniem 3 - miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 30 kwietnia 2011 r. Jako przyczyny wypowiedzenia podał:

1. nieterminową realizację powierzonych zadań, w tym w szczególności zadania dotyczącego monitoringu kosztów ubezpieczeniowych oraz zadania związanego z tworzeniem elektronicznej bazy umów ubezpieczeniowych wraz z metryczkami;
2. ignorowanie poleceń przełożonych dotyczących porządku i organizacji pracy, w tym zwłaszcza pozostawianie w biurze po godzinach pracy mimo wyraźnego zakazu ze strony przełożonego świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych (17 grudnia 2010 r.), świadczenie pracy w okresie urlopu wypoczynkowego pomimo zdecydowanego stanowiska ze strony przełożonych zakazującego świadczenia pracy w czasie urlopu (np. 7 grudnia 2010 r.) oraz opuszczenie stanowiska pracy bez wiedzy i zgody przełożonych (np. 13 stycznia 2011 r. około godziny 11);
3. łamanie zasad współzycia społecznego poprzez zachowania niekorzystnie wpływające na atmosferę pracy w biurze, w tym zwłaszcza negatywne komentarze dotyczące współpracowników (ich wykształcenia i osiągnięć), wyrażanie opinii na temat braku chęci współpracy z bankiem i wykonywania zadań w (...) oraz tworzenie atmosfery podejrzliwości.

Pismo zawierało pouczenie o prawie i terminie (7 - dniowym) do złożenia odwołania do Sądu Pracy. Oświadczenie pracodawcy zostało odczytane powódce w dniu 24 stycznia 2011 r. o godz. 15:10 przez dyrektora zarządzającego departamentu bezpieczeństwa bankowego pozwanego J. S. (1), w obecności P. L.. Powódka odmówiła pisemnego potwierdzenia otrzymania dokumentu i oświadczyła, że nie zgadza się z przedstawionymi jej zarzutami. Pozwany nadto udzielił powódce urlopu wypoczynkowego w okresie od dnia 25 stycznia 2011 r. do dnia 21 lutego 2011 r. (w wymiarze 20 dni roboczych), zaś na okres od dnia 22 lutego 2011 r. do dnia 30 kwietnia 2011 r. zwolnił powódkę z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Po otrzymaniu wypowiedzenia umowy o pracę, powódka udała się z powrotem do zajmowanego przez siebie pokoju. Po pewnym czasie do pokoju tego przysłała K. M. (1), która poprosiła powódkę o spakowanie swoich rzeczy i opuszczenie stanowiska pracy. Powódka odmówiła wykonania tego polecenia. Następnie do gabinetu powódki przybył również dyrektor departamentu J. S. (1), który ponowił powyższe polecenie. Również w tym przypadku powódka nie opuściła miejsca pracy. Powódka wykonała telefon do pracownika pozwanego zajmującego się kartą zasad. Ostatecznie, powódka w dniu 24 stycznia 2011 r. opuściła biuro pozwanego, pozostawiając rzeczy osobiste, m.in. kwiat, prywatne dokumenty w szafie oraz zawartość biurka.

Po otrzymaniu wypowiedzenia umowy o pracę, powódka zgłosiła się do B. J., reprezentującą działającą u pozwanego organizację związkową. Wyraziła niezadowolenie z faktu wypowiedzenia jej umowy o pracę, informując też, że stosowano wobec niej mobbing. Rozmówczyni pouczyła powódkę o istnieniu procedury antymobbingowej i możliwości zgłoszenia pracodawcy skargi w sprawie mobbingu. Dodała, że u pozwanego funkcjonowali rzecznicy karty zasad, do których mogła skierować taką skargę.

Powódka zwróciła się również do E. R., tj. dyrektora gabinetu prezesa zarządu pozwanego z prośbą o umożliwienie kontaktu z prezesem pozwanego banku oraz podanie danych kontaktowych do przewodniczącego rady nadzorczej.

Pismem złożonym do pozwanego w dniu 31 stycznia 2011 r. (data prezentaty) powódka zwróciła się do przewodniczącego rady nadzorczej pozwanego - J. W. (1) z informacją o wypowiedzeniu jej umowy o pracę. Podała, że jej zdaniem wypowiedzenie oparte było na bezzasadnych i bezpodstawnych zarzutach, nadto dopuszczano się wobec niej działań mobbingowych i gróźb karalnych.

Powódka odebrała część swoich rzeczy osobistych (spakowaną w kontenery) w dniu 27 kwietnia 2011 r. Tego dnia przekazała także pozwanemu użytkowany przez siebie służbowy zestaw komputerowy. Termin odbioru przez powódkę pozostałych ruchomości uzgodniono na dzień 6 maja 2011 r. o godzinie 8:00.

Pozwany powołał komisję w składzie: K. M. (1), M. B. (1), R. P. (1), E. K. (1) i B. J. (przedstawiciel kadr). Zadaniem komisji było spisanie rzeczy osobistych pozostawionych przez powódkę w biurze pozwanego oraz dokonanie ich protokolarnego zwrotu na rzecz powódki. Komisja dokonała przejrzenia rzeczy powódki oraz ich spisu z natury. Dokumenty zgromadzone w szafie powódki zostały posegregowane na dokumenty służbowe oraz dokumenty prywatne, podlegające zwrotowi. W dniu 6 maja 2011 r. komisja dokonała otwarcia szafy oraz kontenera, w budynku (...), pokój (...). Przejrzano i spisano zawartości szafy oraz kontenera. Nadto przejęto komputer służbowy, z którego korzystała powódka. Po oddzieleniu od dokumentów służbowych, prywatne rzeczy i dokumenty powódki zostały przekazane do działu kadr celem zwrotu powódce. Powódka tego dnia nie stawiała się w biurze pozwanego.

W wiadomości e-mail z dnia 12 maja 2011 r. B. J. poinformowała powódkę, że jej prywatne rzeczy były do odbioru w recepcji budynku (...) na terenie (...) (...) w W.. Pismem z dnia 31 sierpnia 2011 r. B. J. poinformowała powódkę, że z uwagi na nieodebranie rzeczy prywatnych z banku, zostaną one wysłane kurierem na adres powódki znany bankowi. W dniu 23 listopada 2011 r. powódka stawiała się w biurze pozwanego i pokwitowała odbiór prywatnych dokumentów i rzeczy, z wyjątkiem spódnicy dżinsowej.

Po rozwiązaniu umowy o pracę z powódką, prace nad systemem monitoringu kosztów ubezpieczeniowych przejęli M. B. (1) i E. K. (3). Przyjęli on odmienny sposób opracowania tego systemu, stanowiącego tabelę w programie E.. Praca M. B. (1) nad stworzeniem systemu monitoringu kosztów ubezpieczeniowych dla pozwanego zajęła nie więcej niż 1,5 tygodnia. Zadania z zakresu stworzenia biblioteki umów ubezpieczeń zostały przekazane do wykonania innym pracownikom pozwanego. Ostatecznie zakończono je w lutym 2011 r.

W wiadomości e-mail wysłanej dnia 24 stycznia 2011 r. o godzinie 15:30 do prezesa zarządu pozwanego A. K. (4), powódka poprosiła o pilne spotkanie z nią w sprawie rozwiązania umowy o pracę. Nadto wspomniała, że działania P. L., J. S. (1), K. M. (1) i E. K. (1) były związane z mobbingiem jaki stosowano wobec jej osoby, jak również obecne działania banku nosiły znamiona celowego zniszczenia osoby powódki.

Pozwany udzielił powódce urlopu wypoczynkowego w okresie od dnia 25 stycznia 2011 r. do dnia 21 lutego 2011 r. oraz zwolnił ją z obowiązku świadczenia pracy w okresie od dnia 22 lutego 2011 r. do dnia 30 kwietnia 2011 r. z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Powódka w dniu 25 stycznia 2011 r. złożyła na Komendzie Rejonowej Policji W. (...) przy ul. (...) zawiadomienie o kierowaniu gróźb karalnych w miejscu jej pracy.

Powódka urodziła się w dniu (...) Na dzień 24 stycznia 2011 r. miała ukończone (...) lat. W dacie otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę powódka nie była w ciąży. Powódka nie była imiennie wskazanym uchwałą zarządu zakładowej organizacji związkowej działającej u pozwanego członkiem zarządu lub pracownikiem upoważnionym do reprezentacji organizacji związkowej wobec pracodawcy.

Wysokość wynagrodzenia powódki liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiła 9.556,00 zł brutto miesięcznie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych dokumentów, zgromadzonych w aktach sprawy oraz w aktach osobowych powódki. Treść oraz prawdziwość tych dokumentów nie były kwestionowane przez strony, a i Sąd nie znalazł podstaw, by czynić to z urzędu, uwzględniając treść art. 245 k.p.c.

Strony nie kwestionowały ponadto treści kserokopii dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, przez co okoliczności nimi stwierdzone Sąd Rejonowy uznał za bezsporne.

Sąd Rejonowy za wiarygodne uznał zeznania świadków E. K. (3) i K. M. (1), mające istotne znaczenie dla poczynienia ustaleń faktycznych w zakresie przyczyny wypowiedzenia oznaczonej numerem 1. W świetle ich zeznań znalazły potwierdzenie zarzuty sformułowane wobec powódki w zakresie nieterminowej realizacji powierzonych zadań. W zgodnych zeznaniach świadkowie ci wskazywali, że powódka, w sierpniu 2011 r. otrzymała zadania stworzenia systemu

monitoringu kosztów ubezpieczeniowych pozwanego oraz biblioteki umów ubezpieczeń. Pierwotny termin realizacji ww. zadań, wyznaczony na dzień 1 września 2011 r., na wniosek powódki był kilkakrotnie przekładany. Ostatecznie, do dnia rozwiązania umowy o pracę, powódka nie wykonała w pełni postawionych jej zadań. W ocenie Sądu, zeznania powyższych świadków pozostawały w pełnej korelacji z pozostałym materiałem dowodowym w postaci m. in. wydruków wiadomości e-mail zawierających korespondencję w przedmiocie realizacji zadań. Świadkowie E. K. i K. M. zwracali nadto uwagę na przypadki niestosownych zachowań powódki, o których mieli wiedzę bezpośrednią bądź od osób trzecich. Podobnie, także świadkowie P. L. i J. S. (1) potwierdzili, że otrzymywali od bezpośrednich przełożonych oraz współpracowników powódki informacje o trudnościach we współpracy z powódką oraz jej zachowaniach, utrudniających pracę w biurze.

W ocenie Sądu Rejonowego brak było również podstaw do kwestionowania mocy i wiarygodności zeznań świadków T. A., A. K. (5), K. G. i M. B. (1). Zeznania powyższych świadków pozostawały logiczne i spójne, nadto znajdowały odzwierciedlenie w treści materiału dowodowego, w tym dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy. Świadkowie ci zgodnie wskazywali na znaczną ilość zdarzeń, podczas których powódka zachowywała się w sposób niestosowny, co rzutowało negatywnie na atmosferę pracy w zespole. Na podstawie zeznań ww. świadków Sąd Rejonowy dokonał ustaleń faktycznych w zakresie okoliczności ujętych w wypowiedzeniu umowy o pracę w ramach przyczyny oznaczonej numerem 3.

Świadkowie B. J. i R. P. (2) w spójnych zeznaniach opisali natomiast czynności podejmowane przez nich w ramach komisji powołanej do zinventaryzowania rzeczy powódki pozostawionych u pozwanego. Świadek E. R. potwierdziła natomiast, że po otrzymaniu wypowiedzenia umowy o pracę, powódka zgłosiła się do niej z prośbą o umożliwienie skontaktowania się z ówczesnym prezesem zarządu pozwanego Banku, A. K. (6) lub przewodniczącym rady nadzorczej J. W. (1). Świadek M. N. potwierdziła z kolei, że powódka kontaktowała się z nią podczas realizacji projektu zleconego jej przez przełożonych.

Natomiast mniej istotne dla sprawy pozostawały zeznania świadków: J. W. (2), P. G., A. N. i W. G., którzy nie mieli wiedzy co do zakresu obowiązków wykonywanych przez powódkę oraz przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powódki. Tak samo oceniono zeznania świadka E. O., z tym jednak zastrzeżeniem, że szczegółowo opisała ona zasady wypłacania premii dla pracowników pozwanego banku. Także świadek G. P., z racji zajmowanego wcześniej stanowiska członka zarządu pozwanego banku, nie miał styczności z powódką, a tym samym bezpośrednio wiedzy na temat wykonywanej przez nią pracy. Informacje w tym zakresie świadek czerpał od innych osób. W ten sam sposób zdaniem Sądu Rejonowego należało ocenić zeznania świadków: S. O., I. K., A. K. (6), M. W. (2), J. W. (1) i L. L.. Osoby te, przesłuchane na wniosek powódki, nie miały bezpośrednio styczności z powódką w czasie, gdy była zatrudniona u pozwanego. Nadto okoliczności wskazywane w ich zeznaniach pozostawały bez związku z przyczynami wskazywanymi w wypowiedzeniu umowy o pracę powódki.

Bez związku z przedmiotem rozpoznawanej sprawy pozostawały zeznania świadka E. G.. Dodać należy, że w świetle uzupełniających zeznań świadka J. W. (1) nie potwierdziła się okoliczność, jakoby pełnomocnik pozwanego wywierał wpływ na treść zeznań tego świadka.

Sąd Rejonowy ocenił wyjaśnienia powódki mając na uwadze całokształt pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. W tym kontekście, nie w pełni wiarygodne okazały się twierdzenia powódki w zakresie, w jakim wskazywała ona na nieprawdziwość przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę. Opisane wcześniej zeznania przeważającej części świadków jednoznacznie wskazywały na okoliczność przeciwną, albowiem zgodnie zwracali oni uwagę na uchybienia powódki, takie jak niepełne wykonywanie poleceń przełożonych oraz nieprzestrzeganie ustalonego czasu pracy. Poza tym, istotne zastrzeżenia współpracowników budziło zachowanie powódki, negatywnie rzutujące na atmosferę pracy w biurze pozwanego. Przesłuchanie powódki zasługiwało natomiast na wiarę w zakresie, w jakim jego treść znalazła potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym sprawy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie. Powódka odwołała się od przedstawionego jej przez pracodawcę w dniu 24 stycznia 2011 r. wypowiedzenia umowy o

pracę, wnosząc o przywrócenie do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy. Żądała również zasądzenia od pozwanego tytułem premii kwot: 3.700 zł (za I kwartał 2011 r.) oraz 1.230 zł (za kwiecień 2011 r.), wydania rzeczy prywatnych przez pozwanego oraz uznania (ustalenia), że pracodawca w okresie od ostatnich dni lipca 2009 r. stosował wobec niej mobbing.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy ocenił zasadność roszczenia o przywrócenie do pracy. W niniejszej sprawie powódka otrzymała oświadczenie pozwanego pracodawcy zawierające wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 24 stycznia 2011 r., zaś pozew o odszkodowanie wniósł w dniu 30 stycznia 2011 r. Dochowała zatem materialnoprawnego terminu, o którym mowa w art. 264 § 1 k.p. w brzmieniu obowiązującym w dacie wypowiedzenia umowy o pracę.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy wskazał, że Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek podawania w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia przyczyną uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, o czym stanowi treść art. 30 § 4 k.p. Od podania przyczyny wypowiedzenia ustawodawca uzależnił zgodność z prawem złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli, chociaż nie sprecyzował w art. 30 § 4 k.p. ani sposobu określenia przyczyny, ani stopnia jej szczegółowości. Obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, wynikający z art. 30 § 4 k.p. ma nie tylko formalny charakter, ale związany jest z oceną zasadności dokonanego wypowiedzenia. Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma bowiem dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy a drugie - jej zasadności. Sprostanie wymaganiom, określonym w art. 30 § 4 k.p. polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Przyczyna musi być uzasadniająca, to znaczy taka, której zaistnienie uzasadnia sięgnięcie przez pracodawcę do instytucji rozwiązania umowy o pracę, przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy.

Przechodząc do rozpoznania meritum Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że pozwany pracodawca w oświadczeniu z dnia 24 stycznia 2011 r. wskazał trzy przyczyny. Po pierwsze, wskazał na nieterminową realizację powierzonych powódce zadań, w szczególności stworzenia monitoringu kosztów ubezpieczeniowych i elektronicznej bazy umów ubezpieczeniowych wraz z metryczkami. Po drugie, zwrócił uwagę na ignorowanie poleceń przełożonych dotyczących porządku i organizacji pracy, w tym pozostawanie w biurze po godzinach pracy, świadczenie pracy w okresie urlopu wypoczynkowego oraz opuszczenie stanowiska pracy bez wiedzy i zgody przełożonych. Po trzecie natomiast zwrócił uwagę na łamanie przez powódkę zasad współżycia społecznego, jako przejaw takich zachowań wskazując negatywne komentarze dotyczące współpracowników, opinie na temat braku chęci współpracy z bankiem i wykonywania zadań w (...) oraz tworzenie atmosfery podejrzliwości.

W zakresie pierwszej przyczyny tj. nieterminowej realizacji powierzonych zadań, w tym w szczególności zadania dotyczącego monitoringu kosztów ubezpieczeniowych oraz zadania związanego z tworzeniem elektronicznej bazy umów ubezpieczeniowych wraz z metryczkami Sąd Rejonowy wskazał, że powódka otrzymała powyższe polecenie na początku sierpnia 2010 r. od K. M. (1) wraz z wytycznymi co do sposobu przygotowania modelu oraz zakresu umów podlegających monitoringowi. Powódka zaaprobowała wyznaczone jej zadanie, zaś pierwotny termin jego realizacji wyznaczono na dzień 1 września 2011 r., przy czym powódka niedługo później poinformowała, że nie posiada wszystkich wymaganych informacji, przez co nie była w stanie wykonać w terminie powierzonych jej zadań. Ponadto w czasie wykonywania projektu przez powódkę, E. K. (1) co pewien czas sprawdzała stan prac i wydawała bieżące polecenia. Powódka przy realizacji powyższego zadania dysponowała wsparciem przełożonych - na jej prośbę K. M. (1) zwracała się do przedstawicieli innych departamentów pozwanego z prośbą o udzielenie powódce określonych informacji, nadto także powódka samodzielnie zgłaszała się do innych pracowników pozwanego w tej kwestii. Ponadto w dniu 30 grudnia 2010 r. E. K. (1) poprosiła powódkę, aby do dnia 3 stycznia 2011 r. przygotowała i przekazała elektroniczną bibliotekę umów wraz z metryczkami. Powódka potwierdziła otrzymanie polecenia. Jak wynikało z zeznań E. K. (1) i K. M. (1), powódka w rozmowach z nimi, pomimo świadomości treści otrzymanych poleceń oraz kilkukrotnego przełożenia wyznaczonego terminu ukończenia prac, próbowała przeforsować swoje pomysły na wykonanie projektu monitoringu, odbiegające od przyjętych wcześniej założeń. Pomysły te nie spotkały się z akceptacją jej przełożonych. E. K. (1) w związku z zaistniałą sytuacją zaczęła kierować

w stosunku do powódki polecenia na piśmie. Ostatecznie, do dnia wypowiedzenia umowy o pracę (po którym nie świadczyła pracy), powódka wykonała jedynie część z postawionych jej zadań w zakresie wykonania projektu systemu monitorowania kosztów ubezpieczeniowych. Podobnie, jedynie w części wykonała polecenie sporządzenia biblioteki umów ubezpieczeniowych.

W zakresie drugiej przyczyny tj. ignorowania poleceń przełożonych dotyczących porządku i organizacji pracy, w tym zwłaszcza pozostawania w biurze po godzinach pracy mimo wyraźnego zakazu ze strony przełożonego świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych (17 grudnia 2010 r.), świadczenia pracy w okresie urlopu wypoczynkowego pomimo zdecydowanego stanowiska ze strony przełożonych zakazującego świadczenia pracy w czasie urlopu (np. 7 grudnia 2010 r.) oraz opuszczenia stanowiska pracy bez wiedzy i zgody przełożonych (np. 13 stycznia 2011 r. około godziny 11) – Sąd Rejonowy zważył, że jak wskazywali w szczególności świadkowie E. K. (3) (K.) i K. M. (1), u pozwanego z zasady pracowano w godzinach 8-16. Powódka złożyła wniosek o zmianę godzin pracy na 7:30 - 15:30, co umotywowwała podjęciem studiów niestacjonarnych. Wniosek ten został uwzględniony. Nie odmawiano także powódce zgody na korzystanie z komputera służbowego z Internetem w celu przygotowania się do zajęć na studiach. Zastrzeżenia przełożonych budziły przypadki pozostawania powódki w biurze pozwanego po zakończeniu godzin jej pracy - powódce komunikowano te zastrzeżenia, jednakże nie spotkały się one z jej adekwatną reakcją, w szczególności powódka nie zaprzestała powyższej praktyki. Świadczenie wskazywali również, że miały miejsce przypadki, gdzie powódka przebywała u pozwanego również w dniach, w których korzystała z urlopu wypoczynkowego; również w tych przypadkach upominano powódkę, wskazując na brak akceptacji dla takiej praktyki (vide zeznania świadka K. M. (1)).

W zakresie trzeciej przyczyny tj. łamania zasad współzycia społecznego poprzez zachowania niekorzystnie wpływające na atmosferę pracy w biurze, w tym zwłaszcza negatywne komentarze dotyczące współpracowników (ich wykształcenia i osiągnięć), wyrażanie opinii na temat braku chęci współpracy z bankiem i wykonywania zadań (...) oraz tworzenie atmosfery podejrzliwości, to materiał dowodowy sprawy w pełni potwierdzał prawdziwość tej przyczyny. Powódka wielokrotnie odnosiła się do swoich współpracowników (m. in. E. K. (1), A. K. (5), T. A., M. B. (1)) w sposób niewłaściwy. Zastrzeżenia współpracowników budziły m. in. „żarty” powódki (np. o znajomym w (...) szerzej w ustaleniach faktycznych) oraz incydent w kuchni, gdzie powódka usiłowała wmówić rozmówcom, że złośliwie wylała jej wodę z czajnika – incydenty te dokumentowano w formie notatek służbowych. Powódka w rozmowach z innymi pracownikami odnosiła się do nich w sposób nieakceptowalny, budzący niepokój rozmówców. Niektórzy pracownicy biura pozwanego wprost starali się unikać kontaktu z powódką, nie chcąc spotkać jej w czasie, gdy miała gorszy dzień. Zachowania powódki powodowały dyskomfort psychiczny wśród jej współpracowników, co zgłaszano zgodnie z drogą służbową, jednakże nie doprowadziło to do jakiegokolwiek poprawy sytuacji.

Reasumując zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w zasadzie potwierdzał istnienie przyczyn, sformułowanych w oświadczeniu pozwanego z dnia 24 stycznia 2011 r. Zatem powództwo o przywrócenie do pracy zdaniem Sądu Rejonowego uznać należy za niezasadne.

Konsekwentnie, nie zasługiwało na uwzględnienie także oparte na art. 47 k.p. roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Ubocznie dodać należało, że powódka żądała przyznania wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy. Jak tymczasem wynika z treści wyżej powołanego przepisu, wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy przysługuje, jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, ponadto z pracownikiem - ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego. Natomiast w realiach sprawy nie było sporne, że powódka w dacie otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę nie pozostawała w okresie ochrony przedemerytalnej (miała ukończone (...) lat) ani nie była w ciąży. Powódka nie wykazała także, jakoby była działaczem związków zawodowych, z mocy art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 263), podlegającym szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Z oczywistych przyczyn żądania tego nie mogły również uzasadniać twierdzenia powódki o precedensowym charakterze niniejszej sprawy. Stąd też nawet w razie

uwzględnienia powództwa o przywrócenie do pracy, powódce nie należałoby się wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w żądanej wysokości.

Odnosząc się do pozostałych roszczeń, Sąd Rejonowy również uznał je za niezasadne. W zakresie roszczenia o zapłatę premii Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z poczynionymi ustaleniami faktycznymi, kwartalne premie miały charakter uznaniowy i były przyznawane na podstawie decyzji dyrektora departamentu, podjętej na wniosek dyrektora biura, poprzedzony oceną zaangażowania danego pracownika oraz stopnia realizacji nałożonego na niego planu. Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził, jakoby istniał jakikolwiek akt pozwanego, w którym jednoznacznie sprecyzowano by kryteria, których spełnienie rodziłoby po stronie danego pracownika roszczenie o przyznanie premii. W tym kontekście, bez istotnego znaczenia dla sprawy pozostawał wskazywany przez powódkę fakt stałego uzyskiwania premii w dłuższym okresie czasu. Wobec powyższego, roszczenie o zapłatę premii, jako nieudowodnione, również nie zasługiwało na uwzględnienie.

Odnosząc się do roszczenia powódki o wydanie rzeczy Sąd Rejonowy zważył, że w realiach niniejszej sprawy powódka formułując żądanie wydania rzeczy, nie sprecyzowała dokładnie, jakie przedmioty majątkowe stanowiące jej własność miałyby pozostawać w bezprawnym władaniu pozwanego. Nadto w zasadzie zaniechała inicjatywy dowodowej w celu wykazania, jakie konkretnie rzeczy pozostawiła w biurze pozwanego. Ustalony stan faktyczny wskazywał, że część swoich rzeczy osobistych powódka odebrała w dniu 27 kwietnia 2011 r. Nie stawiała się natomiast na kolejne spotkanie w celu odebrania reszty jej rzeczy prywatnych, ustalone na dzień 6 maja 2011 r. Tego dnia powołana przez pozwanego komisja protokolarnie dokonała otwarcia szaf w pokoju zajmowanym przez powódkę, posegregowała i spisała dokumenty i inne rzeczy osobiste powódki, oddzielając je od dokumentów służbowych pracodawcy. Ostatecznie, wobec niestawiennictwa powódki w dwóch umówionych datach, jej prywatne rzeczy zostały odesłane kurierem na adres domowy powódki. Ostatecznie, w dniu 23 listopada 2011 r. powódka pokwitowała ich odbiór z zastrzeżeniem braku spódnicy dżinsowej. Również na końcowym etapie postępowania w niniejszej sprawie, powódka nie była w stanie precyzyjnie określić, jakie jej ruchomości miały nadal pozostawać we władaniu pozwanego, a jedynie niestanowczo wskazywała, że nie zwrócono jej „ołówkowej spódnicy”. Znamiennym było jednak, że powódka, w toku niniejszego postępowania zastępowana przez fachowego pełnomocnika procesowego, nie sformułowała jednoznacznego żądania wydania tego składnika majątkowego. Sąd natomiast, stosowanie do art. 321 § 1 k.p.c., był związany treścią powództwa i nie mógł wyrokować co do przedmiotu nieobjętego żądaniem. W konsekwencji, roszczenie o wydanie rzeczy również nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy za niezasadne uznał również roszczenia powódki o uznanie (ustalenie), że stosowano wobec niej mobbing. Powódka dla uzasadnienia roszczenia wywodzonego z faktu stosowania mobbingu, przedstawiła swoją subiektywną ocenę atmosfery panującej w zakładzie pracy oraz zachowania innych pracowników wobec niej. Jednakże, jak wskazywano wcześniej, ustalony stan faktyczny nie potwierdził prawdziwości zarzutu mobbingu stawianego pozwanemu pracodawcy. Przeciwnie natomiast, zasadna okazała się między innymi przyczyna wypowiedzenia obejmująca naruszenie przez powódkę zasad współżycia społecznego, przejawiające się m. in. w wypowiedziach kierowanych do innych pracowników. Sąd Rejonowy zwrócił przy tym uwagę, że ze spójnych zeznań świadków (m.in. K. M. (1), M. B. (1), E. K. (5), T. A., K. G.) wynikało, że charakter powódki, tematy poruszane przez nią w rozmowach z innymi pracownikami oraz ogólny sposób jej bycia negatywnie wpływały na atmosferę pracy w biurze - niektórzy pracownicy wprost starali się unikać kontaktu z powódką, obawiając się jej gorszego humoru. Niektóre zachowania powódki były na tyle uciążliwe dla współpracowników, że na ich temat sporządzano notatki służbowe które przedstawiano przełożonym powódki. Dodać należało, że z materiału dowodowego sprawy nie wynikało, jakoby powódka zgłaszała przełożonym bądź stosownym organom w ramach pozwanego banku jakiegokolwiek przypadki rzekomego mobbingu. Co znamienne, twierdzenia w tym zakresie pojawiły się najwcześniej dopiero w korespondencji powódki z organami pozwanego banku, prowadzonej po wręczeniu wypowiedzenia umowy o pracę.

Ponadto, jak wynika z treści art. 198 k.p.c., dla uwzględnienia żądania ustalenia istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, niezbędne jest wykazanie przez powoda interesu prawnego. Interes prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c. jest kategorią obiektywną. Jest to obiektywna (czyli rzeczywiście istniejąca), a nie tylko hipotetyczna (czyli w subiektywnym odczuciu strony) potrzeba prawna uzyskania ochrony, a zatem wyroku odpowiedniej treści,

występująca wówczas, gdy powstała sytuacja rzeczywistego naruszenia albo zagrożenia naruszenia określonej sfery prawnej. W ocenie Sądu Rejonowego powódka nie wykazała istnienia interesu prawnego w ustaleniu, że w okresie zatrudnienia u pozwanego pracodawcy stosowano wobec niej mobbing. Powódka miała możliwość dochodzenia przez pozwanego roszczeń odszkodowawczych (art. 94³ § 3 i 4 k.p.) wywodzonych z faktu stosowania mobbingu, zaś w postępowaniu tym dokonano by przesłankowej oceny, czy wobec powódki faktycznie stosowano mobbing. Stąd też żądanie uznania (ustalenia), że pracodawca stosował wobec powódki mobbing nie zasługiwało na uwzględnienie jako bezzasadne.

Mając na uwadze całość powyższych rozważań, Sąd Rejonowy orzekł jak w punkcie 1 wyroku, oddalając powództwo w całości.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 2 wyroku, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu (art. 98 § 1 k.p.c.), obciążając nimi w całości powódkę jako stronę przegrywającą w niniejszym postępowaniu. Stosownie do art. 108 § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy orzekł jedynie o zasadach ponoszenia przez strony kosztów procesu, szczegółowe wyliczenie pozostawiając referendarzowi sądowemu. Ubocznie dodać należało, że Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do uwzględnienia opartego na art. 102 k.p.c. wniosku powódki o nieobciążanie jej kosztami sądowymi. W realiach sprawy nie sposób było dopatrzeć się jakichkolwiek „wypadków szczególnie uzasadnionych”, o których mowa w powyższym przepisie, takich jak np. wyjątkowo zła sytuacja majątkowa strony.

W punkcie 3 wyroku Sąd Rejonowy na podstawie art. 100 w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 785, dalej w skrócie: „u.k.s.c.”) orzekł o nieuiszczonej przez powódkę opłacie od pozwu oraz na podstawie art. 97 w zw. z art. 113 ust. 1 u.k.s.c. orzekł o wydatkach poniesionych tymczasowo ze środków Skarbu Państwa. W zakresie opłaty od pozwu, która obciążała tymczasowo Skarb Państwa (art. 100 u.k.s.c.) Sąd Rejonowy miał na uwadze, że powódka została w całości zwolniona od kosztów sądowych. Wobec wygrania sprawy przez pozwanego, nie było podstaw do obciążenia go opłatą od pozwu (stosownie do treści art. 113 ust. 1 u.k.s.c.). Należało ją zatem przejąć na rachunek Skarbu Państwa. Z kolei w zakresie wydatków poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa to w ocenie Sądu Rejonowego nie zaistniały wypadki szczególnie uzasadnione, na podstawie których możliwe byłoby obciążenie powódki wydatkami stosownie do art. 97 u.k.s.c. W konsekwencji, wydatki te należało przejąć na rachunek Skarbu Państwa.

Apelację od powyższego wyroku złożył w dniu 2 września 2019 r. pełnomocnik powódki D. Z., zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w części oddalającej powództwo o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach oraz rozstrzygającej o kosztach procesu (pkt 1 i 2). Strona powodowa zarzuciła skarżonemu rozstrzygnięciu:

1) naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. przez wyprowadzenie wniosków niewynikających z materiału dowodowego i sprzecznych z tym z materiałem dowodowym, błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego oraz brak wszechstronnej oceny materiału dowodowego i przez to błędne przyjęcie że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy potwierdza istnienie przyczyn uzasadniających wypowiedzenie, mimo że:

a) w kontekście ogólnie sformułowanych zarzutów nieterminowości w wykonywaniu obowiązków i ignorowania poleceń przełożonych dotyczących porządku i organizacji pracy, brak jest dowodów w niniejszej sprawie, które świadczyłyby, że:

- były inne przypadki nieterminowej realizacji zadań niż wskazane przykładowo w ramach pierwszej przyczyny wypowiedzenia, w sytuacji gdy z zeznań E. K. (3) i K. M. (1) oraz strony wynika, że powódka realizowała inne jeszcze zadania, a z dokumentów ZUS RMUA 01/11/2010 oraz ZUS RMUA 01/02/2011 wynika, że powódka otrzymała premie uznaniowe za III IIV kwartał 2010 r.,

- były inne zachowania świadczące o generalnym ignorowaniu przez powódkę poleceń przełożonych dotyczących porządku i organizacji pracy niż w terminach wskazanych przykładowo w wypowiedzeniu umowę o pracę, w tym świadczące o zasadności generalnego zarzutu samowolnego (powtarzającego się) opuszczania stanowiska pracy,

b) z zeznań świadków E. K. (3) i K. M. (1) oraz z faktur załączonych do pisma pozwanego z dnia 19 września 2013 r. w zestawieniu z zeznaniami świadków E. K. (3), M. B. (1) i P. G. oraz z pism załączonych do pisma pozwanego z dnia 12 czerwca 2012 (załącznik nr 8,10 i 12) oraz pisma pozwanego z dnia 22 marca 2016 r. oraz z zeznań świadków: A. K. (2), D. Ż., R. F. i I. K. wynika, że powódka doznała przeszkód ze strony pracodawcy w realizacji swoich zadań, a w szczególności przełożeni uniemożliwiali powódce prawidłową realizację zadania stworzenia modelu monitoringu kosztów ubezpieczeniowych, który uwzględniałby faktyczne koszty ubezpieczeń, oraz wykorzystywałyby wyniki działań oraz dane i informacje odpowiednio zrealizowane i dostarczone przez J. W. (2), P. Z. oraz M. N., natomiast dokumenty niezbędne do wykonania elektronicznej bazy umów ubezpieczeniowych wraz z metryczkami nie były dostępne powódce;

c) z ustaleń faktycznych Sądu opartych na zebranych w sprawie materiale dowodowym wynika, że przełożona E. K. (3) po uzgodnieniu z Dyrektorem Operacyjnym Biura (...) wyrażała zgodę na przesuwanie terminu zakończenia realizacji zadań tworzenia modelu monitoringu kosztów ubezpieczeniowych oraz elektronicznej bazy umów ubezpieczeniowych wraz z metryczkami, zaś z treści maili E. K. (3) skierowanych do powódki kolejno z dnia 5 listopada 2010 r., 7 grudnia 2010 r. oraz 30 grudnia 2010 r. nie wynika komunikat, że powódka opóźnia się z realizacją swoich zadań;

d) z zeznań świadków E. K. (3) i K. M. (1) w zestawieniu z odpowiedzią na pozew wynika, że we wskazanych przez pozwanego przypadkach zdarzyło się, że powódka zostawała po godzinach pracy oraz przyszła do zakładu pracy podczas urlopu wypoczynkowego celem załatwienia spraw prywatnych za pozwoleniem swoich przełożonych;

e) z zeznań J. S. (1) wynika, że pracodawca nie określił zasad korzystania przyzakładowego ambulatorium, zaś z akt osobowych powódki nie wynika, że została zapoznana z regulaminem pracy, a konieczność skorzystania z pomocy tego ambulatorium wynikała ze złego samopoczucia;

f) z zeznań świadków M. B. (1), T. A., A. K. (3) i K. G. wynika, że zachowanie powódki miało charakter incydentalny, nie miało wpływu na realizację zadań służbowych pracowników (...), a powódka prezentowała zachowania pozytywnie wpływające na relacje z pracownikami;

2) naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.: art. 45 § 1 w zw. z art. 30 § 4 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie i oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy w sytuacji, gdy:

a) przyczyna wypowiedzenia została niewłaściwie skonkretyzowana wobec sformułowania w wypowiedzeniu ogólnikowego zarzutu nieterminowej realizacji powierzonych zadań oraz ogólnikowego zarzutu ignorowania poleceń przełożonych dotyczących porządku i organizacji pracy, popartych jedynie przykładami zdarzeń i zachowań, co stanowi naruszenie przepisu art. 30 § 4 k.p. ustalającego obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie,

b) nie może być uznane za uzasadnione, w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., wypowiedzenie, w którym jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano zachowanie niekorzystnie wpływające na atmosferę pracy, w przypadku gdy zarzut wypowiedzenia nie stwierdza skutków tego zachowania w kontekście jego wpływu na realizację zadań pracodawcy.

W oparciu o powyższe zarzuty pełnomocnik powódki wniósł o zmianę wyroku w zaskarżonej części i orzeczenie co do istoty sprawy przez przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według

norm przepisanych; ewentualnie o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik powódki stwierdził, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy potwierdza istnienie przyczyn sformułowanych w oświadczeniu pozwanego z 24 stycznia 2011 r. nie ma oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym i jest wynikiem pominięcia części tego materiału oraz niedostatecznej analizy jego pozostałej części. Wskazał przy tym, że zasadniczo przedmiotem wniosków dowodowych pozwanego były jedynie fakty dotyczące nieterminowej realizacji zadania dotyczącego modelu monitoringu kosztów ubezpieczeniowych oraz elektronicznej bazy umów ubezpieczeniowych wraz z metryczkami, natomiast przyczyną wypowiedzenia był zarzut nieterminowej realizacji zadań. Wyniki postępowania dowodowego nie dają zaś podstaw do przyjęcia, że powódka nieterminowo realizowała wszystkie powierzone jej zadania i w tym zakresie brak jest jakichkolwiek ustaleń faktycznych sądu. Niezależnie od powyższego, zdaniem pełnomocnika w sytuacji sporu sądowego dotychczasowa rola pracownika w zakładzie pracy pozwanego pracodawcy zwykle jest deprecjonowana, dlatego ocena zeznań świadków, zwłaszcza dotychczasowych przełożonych powódki, powinna być dokonywana z uwzględnieniem sytuacji poszczególnych uczestników procesu i ich interesów, biorąc pod uwagę doświadczenia życiowe w tym zakresie i należycie skonfrontowana z dowodami z dokumentów. Tymczasem z dokumentów zgromadzonych w sprawie, zwłaszcza wysyłanych do powódki wiadomościach e-mail, nie wynika, że przełożeni kiedykolwiek zarzucali powódce opóźnienia w realizacji zadań. Powódka w okresie zatrudnienia u pozwanego regularnie otrzymywała premie kwartalne, w tym za III i IV kwartał 2010 r. wypłacone odpowiednio w listopadzie 2010 r. i lutym 2011 r. Ponadto w ocenie pełnomocnika ze zgromadzonych dokumentów w zestawieniu z zeznaniami poszczególnych świadków wynika, że powódka doznała przeszkód w realizacji powierzonych jej zadań z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Celem należytego zadania należało uwzględnić faktyczny koszt ubezpieczeń, tj. kwotę wynikającą z faktury pomniejszoną o prowizję należną bankowi, a zatem bez uwzględnienia kwoty, która zgodnie z opisem podlegała rozliczeniu w drodze kompensaty z fakturą za prowizję należną bankowi. Brak zrozumienia w tym zakresie przez przełożonych spowodował, że powódce zarzucono nieprawidłowości przy zrealizowaniu zadania. Ponadto wydłużenie terminu realizacji monitoringu kosztów było spowodowane okolicznościami niezależnymi od powódki, w tym brakiem realizacji odpowiednich czynności i zadań innych osób oraz jednostek organizacyjnych pozwanego. Pełnomocnik zauważył przy tym, że wskutek braku niezwłocznej reakcji sądu na wnioski dowodowe zawarte już w piśmie z 19 marca 2011 r. uniemożliwiło powódce wykazanie, że faktycznie nie opóźniała się w realizacji zleconego jej zadania. Nie jest prawdą, że dokumenty niezbędne do wykonania elektronicznej bazy umów ubezpieczeniowych wraz z metryczkami były zgromadzone w jednej szafie w sposób umożliwiający wykonanie zadania, gdyż z zeznań świadków i treści dokumentów wynika, że biuro ubezpieczeń nie dysponowało wszystkimi umowami.

Podobnie jak w przypadku pierwszej przyczyny, przedmiotem dowodzenia w sprawie uczyniono jedynie zdarzenia, które miały miejsce w dniach przykładowo podanych w nawiasach, w tym dniu, w którym błędnie określono w wypowiedzeniu jako dzień 7 grudnia 2010 r. zamiast 7 stycznia 2010 r. Tym samym brak jest w sprawie ustaleń odnośnie ogólnikowo sformułowanej przyczyny wypowiedzenia ignorowania przez powódkę poleceń przełożonych dotyczących porządku i organizacji pracy. Wskazane w ramach drugiej przyczyny wypowiedzenia nie mogą być przedmiotem zarzutu wobec powódki, bowiem nie została zapoznana z regulaminem pracy pozwanego banku. Zarzuty te są nieprawdziwe, gdyż powódka nie świadczyła pracy w godzinach nadliczbowych ani w czasie urlopów wypoczynkowych. Zdarzało się natomiast, że powódka za pozwoleniem przełożonych została po pracy celem załatwienia spraw prywatnych oraz, że przyszła do zakładu pracy przełożonych w czasie urlopu wypoczynkowego również w celach prywatnych, co potwierdzają zeznania przełożonych powódki. W świetle zebranego materiału dowodowego jako zarzut nie może być traktowanie udania się przez powódkę w dniu 13 stycznia 2011 r. do przykładowego LuxMed-u mieszczącego się w tym samym budynku co zakład pracy. Pozwany nie kwestionował potrzeby powódki udania się do ambulatorium ani faktu, że powódka udała się tam w związku ze złym samopoczuciem. Z kolei z zeznań świadków wynika, że pracodawca nie określił zasad korzystania z ambulatorium, z którego pracownicy pozwanego mogli korzystać w przypadku złego samopoczucia lub choroby. W materiale dowodowym brak również innych przypadków, które pracodawca kwalifikowałby jako samowolne opuszczenie stanowiska pracy. W odniesieniu do trzeciej przyczyny wypowiedzenia, w ocenie pełnomocnika Sąd dokonał niedostatecznej analizy

zeznań świadków na okoliczność zachowania powódki. Z zeznań świadków wynika, że zachowania powódki miały charakter incydentalny, nie miały wpływu na realizację zadań służbowych pracowników (...), a powódka prezentowała zachowania pozytywnie wpływające na relacje z pracownikami. Sąd pominął przy tym dowód z wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie z 22 kwietnia 2013 r., z którego wynikało, że w czasie, którego dotyczy wypowiedzenie, powódka była w czasie rozvodu, co uzasadniało incydentalne zachowania w stosunku do pracowników, gdyż ciężkie przeżycia związane z tym faktem wpływały na nastrój powódki i mogły być udziałem każdego, kto znalazłby się w podobnej sytuacji.

W oparciu o powyższe zdaniem pełnomocnika pierwsza i druga przyczyna wypowiedzenia zostały sformułowane ogólnikowo i nie precyzują dostatecznie powodów zwolnienia powódki z pracy. Z kolei trzecia przyczyna nie może uzasadniać rozwiązania stosunku pracy, gdyż pozwany nie wykazał, by zachowanie powódki wywarło jakikolwiek niekorzystny skutek w sferze realizacji zadań pracowniczych. Samo zachowanie, które zdaniem pozwanego naruszało zasady współżycia społecznego, jeżeli pozostaje bez wpływu na funkcjonowanie zakładu pracy, nie może uzasadniać wypowiedzenia (apelacja k. 1535-1543 a.s.).

W odpowiedzi na apelację z 26 września 2019 r. pozwany Bank (...) S.A. z siedzibą w W. wniósł o oddalenie apelacji powódki w całości oraz zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Pełnomocnik pozwanego ustosunkował się do podniesionych w apelacji zarzutów, uznając je za nietrafne. Zdaniem pełnomocnika pozwanego powódka nieprzekonywująco argumentuje, iż wadliwość oceny materiału dowodowego przejawia się w tym, iż sąd nie przyjął za powódką, że pierwszą z przyczyn wypowiedzenia należy uznać za nieuzasadnioną. Pełnomocnik wyjaśnił, że zadania powódki sprowadzały się do stworzenia bazy danych w programie E. oraz zinwentaryzowaniu dokumentów znajdujących się w biurze. Niewiarygodnie brzmią argumenty, że przeszkodą w wykonywaniu pracy była odmienna koncepcja stworzenia monitoringu kosztów ubezpieczeniowych oraz projektu modelu monitoringu, jaki przedstawiła jej przełożona. Zadaniem powódki był wykonanie polecenia, tymczasem wielokrotne i uporczywe kwestionowanie tych poleceń przyczynił się do wykonania powierzonych jej zadań w terminie. Pełnomocnik pozwanego podzielił również ustalenia Sądu Rejonowego, iż powódka przebywała w pracy w dniach, w których korzystała z urlopu wypoczynkowego, mimo, że jej przełożona informowała ją o braku akceptacji dla takiej praktyki. Ponadto materiał dowodowy potwierdził prawdziwość trzeciej przyczyny wypowiedzenia, co znajduje pokrycie w zeznaniach świadków. Powyższe okoliczności prowadzą do wniosku, iż Sąd Rejonowy prawidłowo zastosował art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. (odpowiedź na apelację k. 1553-1556 a.s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja była niezasadna.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał analizy materiału dowodowego, poczynił prawidłowe ustalenia w zakresie stanu faktycznego oraz zastosował przepisy, skutkiem czego zaskarżony wyrok zawiera trafne i odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Sąd Okręgowy podziela dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne i argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, przyjmując ustalenia i oceny tego Sądu za własne w myśl art. 387 § 2¹ pkt 1 i 2 k.p.c.

Argumentacja strony powodowej skupiła się na zakwestionowaniu ustaleń poprzedzających rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w zakresie roszczenia powódki o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach. W tym też zakresie apelacja skupiała się w znacznym stopniu na zarzucie naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Zgodnie ze stanowiskiem skarżącej Sąd Rejonowy dokonał błędnej, sprzecznej z zasadami logiki i zasadami doświadczenia życiowego oceny materiału dowodowego i wyprowadził z tego materiału wnioski, które z niego nie wynikają i są z nim sprzeczne. Konsekwencją powyższych uchybień było nieprawidłowe przyjęcie, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy potwierdza istnienie przyczyn uzasadniających wypowiedzenie powódce umowy o pracę. W tym też kontekście pełnomocnik powódki zarzucił skarżonemu wyrokowi naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 k.p. poprzez uznanie wskazanych przez pozwanego pracodawcę wypowiedzenia za skonkretyzowane i rzeczywiste.

Zważyć należy, że prawidłowe rozstrzygnięcie każdej sprawy uzależnione jest od spełnienia przez Sąd dwóch obowiązków procesowych, tj. przeprowadzenia postępowania dowodowego w sposób określony przepisami procesowymi oraz dokonania wszechstronnej oceny całokształtu okoliczności ujawnionych w toku rozprawy głównej. Przy czym rozstrzygnięcie to winno również znajdować oparcie w przepisach prawa materialnego adekwatnych do poczynionych ustaleń faktycznych. Rozpoznanie zarzutów apelacji winno w pierwszej kolejności dotyczyć zarzutów naruszenia prawa procesowego oraz tych, odnoszących się do ustaleń faktycznych w sprawie, albowiem jedynie w niewadliwie ustalonym stanie faktycznym możliwa jest ocena stosowania przez Sąd I instancji przepisów prawa materialnego (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 15 października 2001 r., I CKN 102/99 oraz z dnia 28 maja 1999 r., I CKN 267/99; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2000 r., II CKN 300/00).

Jak wspomniano wyżej, osiã zarzutów apelacji był w szczególności art. 233 § 1 k.p.c., zgodnie z którym sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Przepis ten wyraża zasadę swobodnej oceny dowodów, polegającą na rozumowaniu w oparciu o wymogi wyznaczone przepisami prawa procesowego, doświadczeniem życiowym oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Przeciwnieństwem swobodna ocena dowodów jest ocena dowolna, tj. taka, która nie znajduje oparcia w materiale dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy lub jest nielogiczna albo też sprzeczna z zasadami doświadczenia życiowego (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98; z 5 sierpnia 1999 r., II UKN 76/99; z dnia 19 czerwca 2001 r., II UKN 423/00). Jeżeli z danego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona tylko wtedy gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych (por. orzeczenia Sądu Najwyższego: postanowienie z dnia 11 stycznia 2001 r., I CKN 1072/99; postanowienie z dnia 17 maja 2000 r., I CKN 1114/99; wyrok z dnia 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99). Dokonując analizy materiału dowodowego sąd powinien prowadzić taki tok rozumowania, na skutek którego dojdzie do sformułowania logicznie poprawnych wniosków składających się w jedną spójną całość, zgodną z doświadczeniem życiowym. Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga więc udowodnienia, że powyższa okoliczność nie zachodzi, konieczne jest więc wskazanie nieprawidłowości procesu myślowego przeprowadzonego przez sąd do których doszło przy przyjęciu kryteriów oceny dowodów lub stosowania kryteriów oceny podczas analizy dowodów. Nieprawidłowości powinny mieć charakter obiektywny, to jest niezależny od indywidualnych doświadczeń życiowych i poglądów stron.

Obraza przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. może polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, czy zasadami nauki, albo na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego sprawy. W tym drugim przypadku wyciągnięte przez sąd wnioski mogą być logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym, jednakże poczynione są w oparciu tylko o część materiału dowodowego, z pominięciem pozostałej części tego materiału, która pozwoliłaby na wyciągnięcie innych wniosków (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 26 kwietnia 2018 r., V AGa 130/18). Ocena dowodów dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego powinna opierać się na zasadach logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego. Powinna być także dokonana z punktu widzenia celowości i racjonalności podejmowanych przez uczestników określonych czynności (operacji) gospodarczych, finansowych i prawnych oraz ich życiowego prawdopodobieństwa (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2018 r., II CSK 241/17). Ramy swobodnej oceny dowodów muszą być zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnego poziomu świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego, a granice swobodnej oceny dowodów wyznaczają trzy czynniki: logiczny, ustawowy oraz ideologiczny. Czynniki logiczny oznacza, że sąd ma obowiązek

wyprowadzenia z zebranego w sprawie materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych. Rozumowanie sędziego z reguły ma charakter rozumowania dedukcyjnego (rzadziej redukcyjnego), powinien on zatem kierować się określonymi schematami, przewidzianymi w logice formalnej dla tego typu rozumowania. W konsekwencji między wnioskami sądu, które wyprowadza on przy ocenie poszczególnych dowodów, nie mogą istnieć sprzeczności, a wszystkie wnioski muszą stanowić logiczną całość (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 20 kwietnia 2018 r., I ACa 1438/17). W ramach swobody oceny dowodów, mieści się też wybór określonych dowodów spośród dowodów zgromadzonych, pozwalających na rekonstrukcję istotnych w sprawie faktów. Sytuacja, w której w sprawie pozostają zgromadzone dowody mogące prowadzić do wzajemnie wykluczających się wniosków, jest sytuacją immanentnie związaną z kontradiktoryjnym procesem sądowym. Weryfikacja zatem dowodów i wybór przez sąd orzekający w pierwszej instancji określonej grupy dowodów, na podstawie których sąd odtwarza okoliczności, które w świetle przepisów prawa materialnego stanowią o istotnych w sprawie faktach stanowi realizację jednej z płaszczyzn swobodnej oceny dowodów. Powiązanie przy tym wynikających z dowodów tych wniosków w zgodzie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego wyklucza możliwość skutecznego zdyskwalifikowania dokonanej przez sąd oceny, tylko z tej przyczyny, że w procesie zgromadzono też dowody, prowadzące do innych, niż wyprowadzone przez sąd pierwszej instancji, wniosków (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 8 maja 2018 r., I AGa 33/18).

Odnosząc cytowane wyżej poglądy judykatury na tło podniesionych w apelacji zarzutów Sąd Okręgowy nie dopatrywał się nieprawidłowości w ustaleniach poczynionych przez Sąd Rejonowy w zakresie okoliczności składających się na stan faktyczny sprawy. Sąd Rejonowy zebrał w toku postępowania w pierwszej instancji trwającego kilka lat bogaty materiał dowodowy, obejmujący liczną dokumentację przedłożoną przez obie strony, dowody z zeznań 28 świadków, jak również dowody z przesłuchania powódki. Obszerny materiał dowodowy zebrany przez Sąd Rejonowy pozwolił na prawidłowe i szczegółowe ustalenie okoliczności istotnych z punktu widzenia niniejszej sprawy oraz przyczynił się do poprowadzenia przez ten Sąd rozumowania skutkującego sformułowaniem logicznej konkluzji w postaci zapadłego w sprawie wyroku. W tym stanie rzeczy zarzuty naruszenia granicy art. 233 § 1 k.p.c. nie znajdowały uzasadnienia. Stanowisko skarżącej w istocie sprowadza się do stwierdzenia, że zebrany w sprawie materiał dowodowy nie potwierdza zasadności wskazanych przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Wprawdzie zarzuty apelacji zawierają argumenty i okoliczności mające świadczyć za potwierdzeniem tego stanowiska, niemniej jednak zostały sformułowane w sposób ogólny, a ich treść ograniczała się do negocjacji ustaleń Sądu Rejonowego przy jednoczesnej prezentacji własnej interpretacji materiału dowodowego i okoliczności sprawy. Zarzuty błędnej oceny dowodów dotyczyły całości materiału dowodowego oraz wywiedzionych z nich wniosków, nie zaś konkretnych dowodów, a argumentacja nie wskazywała żadnych okoliczności, które świadczyłyby o istnieniu błędów w rozumowaniu Sądu Rejonowego, jego sprzeczności z regułami logiki czy doświadczenia życiowego. Zarzuty powódki w zakresie domniemanego naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 k.p.c. miały charakter polemiczny, polegały na prezentacji własnej interpretacji poszczególnych dowodów oraz stanowiły wyraz subiektywnej oceny zdarzeń strony powodowej, pozostających w oderwaniu od materiału dowodowego zebranego w toku postępowania przed Sądem Rejonowym.

Odnosząc się do poszczególnych zarzutów apelacji Sąd Okręgowy zważył, że w znacznej części dotyczyły one ustaleń faktycznych związanych z pierwszą przyczyną wypowiedzenia wskazaną w oświadczeniu pracodawcy z 24 stycznia 2011 r., tj. zarzutem nieterminowej realizacji zadań. Zgodnie z argumentacją powódki, zarzutem pozwanej była nieterminowa realizacja zadań dotyczących monitoringu kosztów ubezpieczeniowych oraz zadania związanego z tworzeniem elektronicznej bazy umów ubezpieczeniowych wraz z metryczkami, natomiast wyniki postępowania dowodowego nie dają podstaw do przyjęcia, że powódka nieterminowo realizowała wszystkie powierzone jej zadania. W ocenie pełnomocnika Sąd Rejonowy nie poczynił w tym zakresie żadnych ustaleń, ograniczając się jedynie do stwierdzenia, że od sierpnia 2010 r. powódka zajmowała się przygotowaniem kilku pism dotyczących outsourcingu oraz niektórymi sprawami związanymi z rozliczaniem ponoszonych przez pozwanego kosztów ubezpieczenia, nie dokonując ustaleń, czy w tym zakresie powódka realizowała zadania terminowo. Sąd Okręgowy nie podzielił jednak tego stanowiska. Po pierwsze, z treści oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem jednoznacznie wynika, że pracodawca wiązał zarzut nieterminowej realizacji powierzonych powódce zadań głównie z zadaniami, jakie zostały wymienione powyżej – to jest, dotyczącymi monitoringu kosztów

ubezpieceniowych oraz tworzeniem elektronicznej bazy umów ubezpieczeniowych z metryczkami, o czym świadczy zwrot „w szczególności”. Z treści oświadczenia nie wynika natomiast, że pracodawca zarzucał powódce nieterminową realizację wszystkich powierzonych jej zadań. Tym samym na tej właśnie kwestii winno skupić się postępowanie dowodowe Sądu Rejonowego, co też znajduje odzwierciedlenie zarówno we wnioskach dowodowych stron, jak i na tle ustaleń stanowiących podstawę skarżonego rozstrzygnięcia. Po drugie, materiał dowodowy potwierdza, że zadania utworzenia monitoringu kosztów ubezpieczeniowych oraz bazy umów z metryczkami stanowiły główne zadania powódki. Wprawdzie świadkowie K. M. (1) oraz E. K. (3) (poprzednio K.) wskazywały na realizowanie przez powódkę również innych zadań, w tym związanych z wysyłaniem pism w sprawie umów outsourcingowych w sprawie przekazania do brokera i do jednostki, która współpracuje z podmiotami outsourcingowymi, jednakże zgodnie podkreśliły, iż zadania wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę stanowiły podstawowe obowiązki powódki, jakie miała wykonać. Również sama powódka ani w pismach procesowych, ani w swoich zeznaniach nie wskazywała na inne zadania, jakie miała wykonywać. Pozwala to na uznanie, że zarówno zadanie dotyczące monitoringu kosztów, jak i stworzenia bazy umów ubezpieczeniowych, stanowiły główne zadania powódki, a wskazany w wypowiedzeniu zarzut ich nieterminowej realizacji stanowił zasadną przyczynę rozwiązania z nią umowy o pracę. Tak określona przyczyna wypowiedzenia była wystarczająca do zawężenia ciężaru dowodu spoczywającego po stronie pozwanego, a zarazem zakresem ustaleń, jakie Sąd Rejonowy winien był poczynić, do kwestii związanych z realizowaniem przez powódkę wspomnianych wyżej zadań.

W ocenie Sądu Okręgowego za niezasadną należało również uznać argumentację strony skarżącej w zakresie, w jakim wskazywała, iż z dokumentów zgromadzonych w sprawie nie wynika, by przełożeni kiedykolwiek zarzucali powódce opóźnienie w realizacji zadań. Istotnie, treść powołanych w apelacji wiadomości e-mail z listopada i grudnia 2010 roku kierowanych do powódki przez E. K. (3) nie zawiera jednoznacznego komunikatu o tym, że powódka opóźnia się z wykonaniem monitoringu kosztów ubezpieczeniowych i biblioteki umów. Tym niemniej, w każdej z wiadomości przełożona powódki odwołuje się do wcześniejszych rozmów i ustaleń. W wiadomości e-mail z 8 listopada 2010 r. E. K. (3) napisała, że „zgodnie z naszą rozmową proszę o przekazanie kompletu materiałów dotyczących monitoringu kosztów”. W podobnym tonie przełożona powódki wypowiedziała się w wiadomości e-mail z 16 listopada 2010 r., w którym poprosiła powódkę o przygotowanie pism oraz o opracowanie biblioteki elektronicznej „zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami”. Powyższe stwierdzenia wskazują, iż kwestia będąca przedmiotem wiadomości była przedmiotem wcześniejszej rozmowy przełożonej z powódką. Okoliczność ta wynika natomiast z zeznań świadków, w tym wspomnianej E. K. (3) oraz K. M. (1). Świadczyli oni, że nie było kwestionowane przez stronę powodową, że powierzenie powódce zadań związanych z monitoringiem kosztów ubezpieczeniowych oraz elektronicznej bazy umów nastąpiło w sierpniu 2010 roku, jak również, że termin na wykonanie przez powódkę wspomnianych wyżej zadań, pierwotnie ustalony na 1 września 2010 r., był kilkakrotnie przekładany – najpierw o miesiąc, a następnie co dwa tygodnie. Potwierdza to, że powódce zgłaszano uwagi co do opóźnienia w realizacji powierzonych jej zadań, gdyż w innym przypadku termin nie byłby wydłużany. W tym też kontekście pełnomocnik powódki wskazywał, że w sytuacji sporu sądowego dotychczasowa rola pracownika jest deprecjonowana, dlatego ocena zeznań świadków, zwłaszcza dotychczasowych przełożonych powódki, powinna być dokonywana z uwzględnieniem sytuacji poszczególnych uczestników procesu i ich interesów, biorąc pod uwagę doświadczenie życiowe w tym zakresie i należycie skonfrontowana z dowodami z dokumentów. Sam jednak fakt, iż powódka i świadkowie pozostawali w relacji pracowniczej, nie stanowi autonomicznie przesłanki przemawiającej za negatywną oceną zeznań świadków będących przełożonymi powódki. Każdy dowód przeprowadzony przez sąd podlega bowiem ocenie zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 233 § 1 k.p.c. Takie odgórne przyjęcie byłoby zresztą trudne do pogodzenia z faktem, że w sprawach z zakresu prawa pracy przeprowadzenie dowodów ze świadków będących pracownikami danego pracodawcy będącego stroną procesu jest nie tylko typowe, a często konieczne do prawidłowego ustalenia stanu faktycznego sprawy. W apelacji strona skarżąca nie wskazała innych okoliczności mających rzutować na wiarygodność świadków, a które tym samym winne być wzięte pod rozwagę przez Sąd I instancji. Jednocześnie, zdaniem Sądu Okręgowego, brak wyraźnego sformułowania wobec powódki zarzutu opóźnienia w realizacji zadań w powołanych przez pełnomocnika wiadomościach e-mail nie świadczy o tym, że tego rodzaju zarzuty nie były wobec powódki kierowane w trakcie rozmów z przełożonymi, co zresztą świadkowie potwierdzili.

W kontekście powyższego nie miała znaczenia okoliczność otrzymania przez powódkę premii za III i IV kwartał 2010 r. Sąd Okręgowy zwrócił przy tym uwagę, iż powołanie się na tą okoliczność w apelacji jest niejasne, gdyż z zgodnie z jej argumentacją z tej okoliczności należałoby wnioskować, iż nie było podstaw do nieprzyznania powódce premii. Jednakże zakres zaskarżenia apelacji – choć obejmuje pkt 1 oddalający roszczenia powódki – dotyczył wyłącznie roszczenia o przywrócenia do pracy, nie zaś równolegle dochodzonego przez powódkę przed sadem I instancji roszczenia o premię. Nadto fakt otrzymania premii przez powódkę za III i IV kwartał 2010 r. nie świadczy jednoznacznie o terminowym wykonaniu powierzonych jej zadań. Można wprawdzie ocenić to jako pewien przejaw niekonsekwencji pracodawcy. Sąd miał jednak na względzie zeznania K. M. (1), która wskazała, że przyznane powódce premie miały charakter motywacyjny, jak również relacje J. S. (1), który wyjaśnił, że premia została powódce przydzielona w dużej mierze ze względu na to, by nie eskalować złej atmosfery relacji międzyludzkich w biurze ubezpieczeń. Gdyby jednak rozważać kwestię otrzymania przez powódkę premii jako mającą znaczenie dla oceny jej pracy, to należałoby również uwzględnić i to, że ostatecznie powódka nie otrzymała premii za I kwartał 2011 r. i jedynie częściowo za II kwartał 2011 r. z uwagi na negatywną ocenę jej pracy i stopnia zaangażowania w tym okresie.

Odrębną kwestią, będącą przedmiotem zarzutów apelacji, było stanowisko powódki co do tego, że nie można mówić o opóźnieniu w realizacji zadań w ramach pierwszej przyczyny wypowiedzenia, gdyż doznała przeszkód w ich realizacji z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. W tym też zakresie w apelacji przytoczono szereg kwestii, których Sąd Rejonowy miał nie uwzględnić, takich jak ewolucyjny charakter modelu monitoringu kosztów ubezpieczeń, trudności związane ze sposobem opisanie faktur, działania i zaniechania innych jednostek organizacyjnych oraz ich pracowników, czy też brak dokumentów potrzebnych do wykonania zadania. Odnosząc się do tych kwestii, zdaniem Sądu Okręgowego, w pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na sam opis i charakter powierzonych powódce zadań. Zgodnie z zeznaniami E. K. (3) oraz K. M. (1), które w tym też zakresie nie były przez powódkę kwestionowane, zadanie monitoringów kosztów miało polegać na stworzeniu bazy, w której miały być odzwierciedlone płatności z faktur ubezpieczeniowych, których koszt ponosi bank. Baza miała mieć charakter przejrzystego zestawienia w formie tabeli excel, w której miał być wykaz wszystkich umów bank assurance funkcjonujących w banku na podstawie którego możliwe było monitorowanie kosztów ubezpieczeń ponoszonych w banku. Baza miała służyć temu, aby pracownicy mogli korzystając z niej w sposób wygodny, znaleźć jak wyglądają poszczególne płatności z danej umowy, jak wygląda skala tych płatności w ramach departamentów i pionów, a także ubezpieczycieli. Z kolei zadanie stworzenia biblioteki umów polegało na zinwentaryzowaniu tych dokumentów, które były dostępne w (...), co sprowadzało się do zeskanowania tych dokumentów i umieszczenia ich na dysku sieciowym w sposób uzgodniony oraz w podziale na ubezpieczycieli i departamentów.

Świadkowie wskazali przy tym – i w tym też zakresie można poniekąd podzielić stanowisko skarżącej podnoszone w apelacji – iż sam projekt stworzenia monitoringu kosztów miał charakter ewolucyjny, co sugeruje, iż jego założenia były poddawane pewnym zmianom również na etapie jego realizacji. Nie przeczy to jednoczesnemu wskazaniu przez świadków, iż ogólny zarys projektu oraz cel jaki miał spełniać był sformułowany na etapie powierzenia odwołującej realizacji tego zadania. Na tym tle brak w materiale dowodowym jednoznacznego stwierdzenia, by potencjalne zmiany, których zasadność wprowadzenia nastąpiła później w ramach „ewolucyjności” projektu, miałyby wpłynąć na terminowość wykonania zadania przez powódkę. Wspomnianego wyżej ewolucyjnego charakteru realizowanego przez powódkę zadania monitoringu kosztów ubezpieczonych należy, w ocenie Sądu Okręgowego, upatrywać w kontekście innego z podniesionych zarzutów, a dotyczącego przeszkód, jakie powódka miała napotykać w realizacji tego zadania, a które wynikały z zaniechań innych pracowników oraz jednostek organizacyjnych pozwanej. I tak, pełnomocnik wskazał, że J. W. (2) z Departamentu (...) miał udostępnić dane dotyczące budżetu przychodów z ubezpieczeń potrzebnych do monitoringu kosztów. Jednak zeznający w charakterze świadka J. W. (2) wskazał, że nie pamięta, by w 2010 roku biuro ubezpieczeń zwracało się do niego o udostępnienie danych dotyczących budżetu przychodów. Z kolei zeznania E. K. (3) i K. M. (1) wskazują, że dane w tym zakresie nie były potrzebne do wykonania zadania, gdyż monitoring bazował na kosztach ubezpieczeniowych, a nie przychodach. E. K. (3) zeznała wprawdzie, że „przez pewien czas czekałyśmy na dane od pana J. W. (2)” (zgodnie z cytatem w apelacji) ale dodała też, że „nie były one aż tak istotne, aby blokować wykonania monitoringu części kosztowej, kwestia przychodowa była dodatkowa” (k. 310 a.s.). Wskazała też, że był to „gorący okres” i poleciła powódce, by skupić się na kosztach, gdyż jest to zadanie

podstawowe. Oprócz kwestii powyższej pełnomocnik powołał się na okoliczność, że P. Z. z Departamentu Logistyki miał ujednoczyć nazewnictwo ubezpieczycieli, co ostatecznie nie nastąpiło. Powołał w tym zakresie zeznania E. K. (3), która jednak w dalszej części zeznań wskazała, że ujednoczenie nazw i wykorzystanie systemu (...) do zadań biura również nie było potrzebne, gdyż faktury z (...) nie przechodziły przez ten system. Okoliczność tę potwierdził w swoich zeznaniach świadek M. B. (1), wskazując, iż nie słyszał o konieczności ujednoczenia nazewnictwa ubezpieczycieli oraz wskazując na brak potrzeby wykorzystania systemu (...). Pełnomocnik wskazał również, że przy udziale M. N. z Biura Rachunkowości miał być zorganizowany przez informatyków system ułatwiający pobieranie danych do monitorowania kosztów ubezpieczeń dotyczących kosztów i przychodów z ubezpieczeń. Niemniej jednak z zeznań M. N. wynika jedynie, iż rozmawiała z powódką na temat systemu księgowego. Powódka pytała ją o to co jest w systemie, czego ona by potrzebowała i co ewentualnie można byłoby zamówić w Departamencie Informatyki, żeby powstał jakiś raport/wsparcie na tej zasadzie, że z systemu księgowego miałyby być wyciągane pewne dane. Świadek zeznała, iż nie deklaruje powódce, że zorganizuje stworzenie takiego systemu – czy to samodzielnie, czy też w ramach Departamentu Informatyki. Miał powstać raport z danych księgowych pod ułatwienie pracy dla obsługi księgowej. Świadek wyjaśniła, że księgowość księguje różne zdarzenia gospodarcze, w tym z zakresu ubezpieczeń bankowych, w związku z tym pewne dane w księgowości można wykorzystać. Ostatecznie raport nie powstał, co potwierdziła świadek E. K. (3), wskazując, że podczas spotkania z M. N. stwierdziły, że wykorzystanie systemu księgowego nie jest konieczne. Warto przy tym zaznaczyć, że świadek M. N. zeznała również, iż w II połowie 2010 roku nie było problemów z różnymi nazwami ubezpieczycieli, a dostawców nakłada wyłącznie Departament Księgowości i Departament Zakupów Centralnych.

W ocenie Sądu Okręgowego materiał dowodowy nie dawał również podstaw do stwierdzenia, zgodnie z twierdzeniami strony apelującej, iż powódka doznała przeszkód ze strony pracodawcy w realizacji powierzonych jej zadań, a tym samym nie może być mowy o opóźnieniu z jej strony. Jako przykład działania przełożonych w tym zakresie pełnomocnik wskazał brak zrozumienia ich strony problemu opisu faktur, z których wynika, iż celem należytego wykonania zadania należało uwzględnić faktyczny koszt ubezpieczeń, tj. kwotę wynikającą z faktury o pomniejszoną prowizję należną bankowi (przychód banku), a zatem bez uwzględnia kwoty, która zgodnie z opisem podlegała rozliczeniu w drodze kompensaty z fakturą za prowizję należną bankowi. Brak zrozumienia w tym zakresie przez przełożonych spowodował, że powódce zarzucono nieprawidłowości w realizacji zadania. Powyższy argument jest jednak o tyle niezasadny, że powódce zarzucono nieterminową realizację powierzonych jej zadań. Natomiast podnoszona przez pełnomocnika kwestia dotyczy jedynie elementu realizowanego przez nią zadania monitoringu kosztów ubezpieczeniowych. W ocenie Sądu gdyby przyjąć, że powódka realizując powierzone jej zadanie napotkała trudności z rozstrzygnięciem kwestii uwzględnienia bądź nieuwzględnienia kwoty stanowiącej zgodnie z treścią faktury kompensatę prowizji, to miała możliwość wyjaśnienia tej kwestii z przełożonymi zlecającymi jej zadanie. Przełożeni powódki zeznali, że na przełomie drugiej połowy 2010 roku wielokrotnie rozmawiali z powódką odnośnie realizacji powierzonych jej zadań. Tym samym rozwiązanie kwestii stanowiącej problem (to jest, jak te koszty uwzględnić w tworzonym monitoringu bądź też czy uwzględniać je w ogóle) mógł zostać wyjaśniony w trakcie konsultacji z przełożonymi. Z zeznań świadków wynika natomiast, że powódka nie stosowała się do dokonanych z przełożonymi ustaleń i forsowała własną koncepcję realizacji zadania. Podobnie Sąd Okręgowy ocenił inny zarzut powódki, zgodnie z którym jej przełożeni zwracali się o umowy ubezpieczeniowe do innych jednostek dopiero w styczniu 2011 roku i co miało świadczyć o braku zaniechań ze strony powódki. Sąd zważył, że pisma w tej sprawie zostały wprawdzie sporządzone i podpisane przez K. M. (1) w styczniu 2011 roku (k. 269 a.s., k. 271 a.s., k. 273 a.s., k. 1128 a.s.), ale zostały wysłane przez powódkę, co potwierdza porównanie nazwy tematu e-maila kierowanego przez powódkę do dyrektorów oraz nazwy pisma. To zaś koresponduje z zeznaniami E. K. (3), która wskazała, że powódka dopiero w styczniu 2011 roku zwracała się do innych jednostek o umowy ubezpieczenia. Zdaniem Sądu należało mieć przy tym na względzie, że skoro powódka była zobowiązana do stworzenia bazy umów, to niewątpliwie potrzebne były jej stosowne egzemplarze dokumentów. Dokumenty te, zgodnie z relacjami ww. świadków, w momencie powierzenia powódce pracy były w jednej szafie, w opisanych segregatorach. W sytuacji braku któregoś z potrzebnych powódce egzemplarzy nic nie stało na przeszkodzie ku temu, by zwrócić się do stosownego działu o przesłanie takiego egzemplarza, także za pośrednictwem przełożonych. O ile na tle powyższego można przyjąć, że dokumentacja mogła być niepełna, o tyle nic nie stało powódce na przeszkodzie – a przynajmniej takich przeszkód powódka nie

wskazała – by zwrócić się o stosowne dokumenty do innych jednostek organizacyjnych pozwanej. Wykonała to jednak dopiero w styczniu 2011 roku na polecenie przełożonych. Również zeznania świadków nie potwierdzają, by powódka doznawała jakichkolwiek przeszkód ze strony pracodawcy, a w szczególności, że przełożeni uniemożliwili jej prawidłową realizację zadań. Z zeznań D. Ż. nie wynika, że biuro ubezpieczeń nie dysponowało wszystkimi umowami niezbędnymi do wykonania elektronicznej bazy umów. Świadek odnosząc się do czasu przeszłego wskazała, iż była taka informacja, że należy przygotować zbiór umów i przekazać do określonej jednostki oraz że było to „zrobione jakby historycznie jednorazowo w którymś momencie”, natomiast aktualnie każda umowa lub aneks są przekazywane na bieżąco. Powyższa okoliczność nie wynika również z zeznań I. K.. Świadek potwierdziła jedynie, że obowiązkiem Centrum (...) jest przysyłanie umów ubezpieczeniowych do (...), nie jest to jednak wystarczające do stwierdzenia, by istniały przeszkody do otrzymania przez powódkę konkretnego egzemplarza umowy wskutek wystosowania pisemnej prośby lub wniosku – co zresztą, zgodnie z powołanymi wyżej załącznikami do pism procesowych pozwanej, faktycznie miało miejsce, choć ze znacznym opóźnieniem od momentu, w którym powierzono jej zadanie stworzenia bazy umów.

Sąd Okręgowy nie podzielił również zarzutu niedostatecznej analizy zeznań świadków M. B. (2), T. A., A. K. (3) i K. G.. Zgodnie ze stanowiskiem skarżącej z zeznań ww. świadków wynika, że zachowanie powódki miało mieć charakter incydentalny, nie miało wpływu na realizację zadań służbowych pracowników (...), sama zaś powódka prezentowała zachowania pozytywnie wpływające na relacje z pracownikami.

W ocenie Sądu II instancji tak sformułowany zarzut nie odnosił się jednak bezpośrednio do ustaleń, jakie Sąd Rejonowy poczynił w sprawie, a które dotyczyły trzeciej z wymienionych w oświadczeniu pracodawcy przyczyn wypowiedzenia. W szczególności w apelacji nie zanegowano ustaleń Sądu Rejonowego co do tego, że praktycznie każdy z wymienionych wyżej świadków potwierdził, iż powódka w trakcie pracy przejawiała negatywne zachowania mające wpływ na atmosferę w pracy. Świadkowie wskazywali między innymi na to, że powódka prowadziła głośne rozmowy przez telefon, używała słów powszechnie uważanych za wulgarne, kierowała do pracowników niestosowne uwagi (szczegółowo wymienione w uzasadnieniu skarżonego wyroku, dot. przykładowo ich wyglądu, wykształcenia, osiągnięć) oraz informowała że nie podoba jej się praca u pozwanego, a w banku pracuje bałagan. Podobnie świadkowie potwierdzili, że miały miejsce incydenty z powódką, dotyczące m. in. kłótni powódki z innymi pracownikami w pokoju socjalnym w sprawie wody w czajniku, wypowiedzi powódki o dziadku świadek K. G. czy też wulgarnego oświadczenia powódki o „wyrzuceniu” męża z domu. Praktycznie każdy ze świadków wskazał, że obecność powódki oraz jej zachowania wprowadzały nerwową atmosferę, a dodatkowo, z uwagi na jej wahania nastrojów, nie było wiadomo jak w danym dniu powódka będzie się zachowywać, zaś część pracowników unikała z tego powodu potencjalnego spotkania z powódką. Z tej perspektywy powołane w treści zarzutu okoliczności nie odnoszą się do powyższych ustaleń, stanowią natomiast prezentację innych kwestii, na które zgodnie ze stanowiskiem strony należało zwrócić uwagę przy ocenie zasadności omawianej przyczyny wypowiedzenia – co nie jest tożsame z brakiem dokonania przez Sąd Rejonowy ustaleń w tym zakresie czy też niewzięciem ich pod uwagę przy ocenie zasadności powództwa, czemu też przeczy treść uzasadnienia skarżonego wyroku. Również w ocenie Sądu Okręgowego brak podstaw ku temu, by czynić Sądowi I instancji zarzuty w tym zakresie. Przede wszystkim wbrew stanowisku apelującej Sąd Rejonowy ustalił również i to, że powódka przejawiała pozytywne zachowania w stosunku do innych pracowników (...). Z dokonanych w tym zakresie ustaleń, w oparciu o zeznania m. in. ww. świadków, wynika, że powódka czasami przynosiła do pracy słodycze, pomagała świadek K. G. w problemie z kontem internetowym i skontaktowała ją ze znajomą w oddziale, która pomogła jej ten problem rozwiązać, a także wymieniała z A. K. (3) uwagi na temat aplikacji oraz związanych z tym pomocy naukowych. Jednak sam fakt występowania po stronie powódki zachowań pozytywnych nie neguje, że powódka przejawiała inne zachowania, które miały wpływ na atmosferę w pracy. W tym też kontekście zdaniem Sądu nie można przyjąć, że negatywne zachowania powódki miały charakter incydentalny. Przeciwnie, z relacji świadków wynika, iż zachowania te były stosunkowo częste. Sąd zwrócił przy tym uwagę na pewną dysproporcję między zachowaniami powódki o charakterze pozytywnym, a negatywnym. Uznając, że negatywne zachowania powódki miały charakter incydentalny, to tym bardziej za takie należałoby uznać zachowania pozytywnie wpływające na relacje z pracownikami, które w zasadzie ograniczał się do przyniesienia słodyczy oraz okazjonalnego udzielania pomocy innym współpracownikom. Wymaga przy tym podkreślenia, że podniesiona w apelacji okoliczność braku wpływu zachowań powódki na realizację zadań służbowych pracowników (...) nie oznacza, że

zachowaniem powódki nie można przypisać cech negatywnych. Samo negatywne zachowanie pracownika może bowiem wpływać na obniżenie atmosfery pracy w biurze, co zresztą było przedmiotem zarzutu pracodawcy zgodnie z przyczyną wypowiedzenia. Nie jest w tym zakresie konieczne ustalenie dalej idących skutków, w szczególności, że pracodawca formułując tą przyczynę wypowiedzenia nie wskazał, by zachowanie powódki miało wpływ na realizację zadań służbowych. Z zeznań świadka M. B. (1) – na które pełnomocnik powódki powoływał się formułując omawiany zarzut – wynika jedynie, że zachowanie powódki nie miało wpływu na jego pracę. W oparciu o te zeznania nie można natomiast przyjąć braku wpływu tych zachowań na efektywność pozostałych pracowników. Pełnomocnik zarzucił również, że w czasie, którego dotyczy wypowiedzenie, powódka była w trakcie rozwodu, co mogło stanowić obiektywną przyczyną nieprzyjemnych sytuacji w stosunku do pracowników. Zdaniem Sądu Okręgowego można zgodzić się z twierdzeniem, że fakt negatywnych przeżyć, jakich pracownik doświadcza w życiu prywatnym, może uzasadniać traktowanie jego zachowania i postaw w środowisku pracowniczym mniej rygorystycznie, z pewnym wyczuciem lub dozą tolerancji. Nie powinno jednak zmierzać do braku jakiegokolwiek reakcji na takie zachowania, czy też ich cichej akceptacji. Przy tym, jak wynika z zeznań świadków, nie wszyscy pracownicy wiedzieli o tym, że powódka rozwodzi się z mężem, co mogło skutkować odbiorem jej zachowań jako negatywnych bez wyraźnej przyczyny.

Sąd Okręgowy częściowo podzielił natomiast zarzuty naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w zakresie oceny dowodów i ustalonych na tym tle okoliczności związanych z drugą przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę, tj. ignorowania poleceń przełożonych dotyczących porządku i organizacji pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego należy podzielić stanowisko powódki co do tego, że Sąd Rejonowy nie poczynił pełnych i wszechstronnych ustaleń w zakresie powołanych w oświadczeniu przykładowych okoliczności związanych z kierowanymi wobec powódki zarzutami. W tym kontekście należy wskazać, że pracodawca wskazał w wypowiedzeniu dzień 7 grudnia 2010 r. jako dzień, w którym powódka miała świadczyć pracę w czasie urlopu wypoczynkowego. Tymczasem zarówno z treści powództwa, jak i zeznań powódki, wynika, że w tym dniu nie przebywała na urlopie wypoczynkowym. Okoliczności tej nie kwestionował pozwany, który w odpowiedzi na pozew wskazał jedynie, że powyższa data została wskazana omyłkowo, zaś prawidłowa data, w której miała mieć miejsce powoływana w wypowiedzeniu okoliczność świadczenia pracy na urlopie wypoczynkowym to dzień 7 stycznia 2011 r. Warto przy tym zaznaczyć, że choć wskazanie powyższej daty, nawet jeśli błędne, miało jedynie charakter przykładowy. Z zeznań E. K. (3) i K. M. (1) wynika przy tym, że powódka miała „wielokrotnie” świadczyć pracę w trakcie urlopu wypoczynkowego, jak również zostawać po godzinach pracy w celach prywatnych, co też Sąd Rejonowy przyjął jako podstawę ustaleń faktycznych w niniejszej sprawie. Niemniej jednak Sąd Okręgowy zważył, że świadkowie nie tylko nie byli w stanie wskazać kiedy dokładnie powyższe sytuacje miały miejsce, lecz również nie byli w stanie potwierdzić, by do wskazanych przez pracodawcę przykładowych sytuacji pozostawania w pracy po godzinach bądź przychodzenia do pracy w trakcie urlopu wypoczynkowego faktycznie doszło w dniach wskazanych w treści wypowiedzenia umowy o pracę. Przykładowo świadek K. M. (1) zeznała, że w dniu 17 grudnia 2010 r. poinformowała ją o chęci pozostania w pracy po godzinach w celu realizacji zadania monitoringu kosztów ubezpieczeń, na co przełożona nie wyraziła zgody, choć jednocześnie nie potwierdziła, by powódka w tym dniu wbrew jej stanowisku faktycznie pozostała w pracy po godzinach. Świadczyli przy tym, co zostało pominięte przez Sąd Rejonowy przy ustaleniach faktycznych, że mimo powtarzających się sytuacji pozostawania przez powódkę po godzinach pracy oraz przychodzenia do pracy w trakcie urlopu wypoczynkowego, a także komunikowania powódce sprzeciwu wobec takich działań, ostatecznie przełożeni powódki jej to umożliwiali, co wprost potwierdzają zeznania świadka E. K. (3) (k. 312 a.s.). Poniekąd należy również podzielić stanowisko apelującej w zakresie okoliczności dotyczących samowolnego opuszczania przez powódkę stanowiska pracy bez wiedzy i zgody przełożonych. Podobnie jak w przypadku sytuacji omówionych wyżej, pracodawca przykładowo wskazał, że miało to miejsce 13 stycznia 2011 r. około godziny 11:00. Powódka potwierdziła, że taka sytuacja miała miejsce, wskazując w zeznaniach oraz w treści pozwu, że w tym dniu udała się do ambulatorium z uwagi na złe samopoczucie, jak również, że nie informowała przełożonych o opuszczeniu stanowiska w tym celu. Sąd Rejonowy poczynił w tym zakresie ustalenia bazując na zeznaniach świadków K. M. (1) oraz J. S. (1), przy czym w zakresie zeznań drugiej z wymienionych osób pominął wskazaną przez świadka okoliczność nieokreślenia przez pracodawcy zasad korzystania z ambulatorium. Wymaga przy tym zaznaczenia, że świadek K. M. (1) zeznała, iż nie pamięta kiedy powódka opuszczała miejsce i pracy oraz nie potwierdziła, by taka sytuacja miała miejsce 13 stycznia 2011 r.

Rozstrzygnięcie powyższych kwestii pozwalało na przejście do oceny zarzutów naruszenia prawa materialnego, które zgodnie z twierdzeniami apelacji przyjęło postać naruszenia art. 45 § 1 k.p. oraz art. 30 § 4 k.p. poprzez oddalenie powództwa o przywrócenie powódki do pracy wskutek uznania wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn za konkretne i uzasadnione.

Dla prawidłowego odniesienia się do podniesionych w apelacji zarzutów warto przypomnieć, że 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. W przypadku roszczeń odszkodowawczych pracownika, dochodzonych z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, sąd pracy bada zatem, po pierwsze, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy zostały spełnione wymogi formalne (określone w art. 30 § 4 k.p.), a następnie, czy wypowiedzenie to jest uzasadnione. Wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione zarówno wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna okazała się pozorna, lecz również wówczas, gdy ze względu na jej wagę lub charakter była niewystarczająca do rozwiązania stosunku pracy. Element „prawdziwości” wypowiedzenia jest również badaniem jego „zasadności”, i nawet w sytuacji ograniczenia zarzutów pracownika wyłącznie do kwestii prawdziwości wskazanej w wypowiedzeniu przyczyny nie można uznać, że zakres postępowania dowodowego powinien się ograniczać jedynie do weryfikacji prawdziwości (rzeczywistości) okoliczności (faktów, zdarzeń, zachowań) powołanych jako przyczyna wypowiedzenia, nie sięgając badania zasadności przyczyny (czy prawdziwe, potwierdzone okoliczności jednocześnie uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę) (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 października

2017 r., II PK 300/16). W utrwalonym orzecznictwie przyjmuje się, że pracodawca może określać przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na różne sposoby. Liczy się jedynie to, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Dlatego wymaganie wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczne z koniecznością sformułowania jej w sposób jak najbardziej precyzyjny, szczegółowy i drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06; z dnia 8 stycznia 2008 r., I PK 177/07; z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 82/08). Zasadność wypowiedzenia w tym zakresie powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania i ma między innymi służyć racjonalizowaniu zatrudnienia zgodnie z potrzebami pracodawcy. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, jednakże nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Przekłada się to na postępowanie dowodowe, które co do zasady ogranicza się do tego, że pracodawca jest zobowiązany wykazać istnienie właściwej przyczyny, którą podał pracownikowi. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych przez pracodawcę (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98; z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98; z dnia 28 października 1998 r., I PKN 398/98; z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/00; zob. wyrok Sądu Najwyższego z 8 stycznia 2008 r., II PK 119/07).

W kontekście cytowanych wyżej poglądów orzecznictwa Sąd Okręgowy poddał ponownej analizie zasadność przyczyn wskazanych w oświadczeniu pozwanego z 24 stycznia 2011 r. o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem. Wskutek tej analizy, Sąd Okręgowy, odmiennie niż uczynił to Sąd I instancji, uznał, iż druga z przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę jest niezasadna, a ponadto częściowo nie spełnia kryterium konkretności, o którym mowa w art. 30 § 4 k.p. Po pierwsze, za niezasadny należało uznać zarzut pozostawiania przez powódkę po godzinach pracy mimo wyraźnego zakazu ze strony przełożonego pracy w godzinach nadliczbowych. Jak wyjaśniono powyżej, wprawdzie z zeznań E. K. (3) oraz K. M. (1) wynika, że wielokrotnie wyrażały sprzeciw wobec pozostawiania przez powódkę po godzinach pracy, jednakże z innych okoliczności wskazywanych przez świadków wynika, że co najmniej tolerowały takie zachowania powódki. W szczególności z zeznań E. K. (3) wynika, że powódka informowała ją o chęci pozostania w pracy po godzinach w celu załatwienia spraw prywatnych i było jej to umożliwiane.

Zdaniem Sądu Okręgowego należy to ocenić jako dorozumianą akceptację zachowań powódki. Skoro bowiem sytuacja miała miejsce wielokrotnie, a mimo sprzeciwu przełożonych powódce ostatecznie umożliwiano pozostawanie w pracy po godzinach, to okoliczność ta nie może być poczytywana powódce na niekorzyść. Z zeznań świadków nie wynika przy tym, by powódka z tytułu pozostawania w pracy po godzinach (co miało być jej umożliwiane) wysuwała wobec pracodawcy jakiegokolwiek roszczenia, przykładowo domagając się zaliczenia tego czasu pracy jako pracy w godzinach nadliczbowych. K. M. (1) wskazała natomiast, że tylko raz powódka zwróciła się do niej z prośbą o możliwość pozostania dłużej w pracy w celu dokonania rejestracji na zajęcia w systemie elektronicznym, na co dyrektor biura wyraziła zgodę. W pozostałym zakresie brak natomiast dowodów pozwalających na jednoznaczne stwierdzenie, iż powódka pozostawała po godzinach pracy mimo wyraźnego sprzeciwu przełożonych. Na tle materiału dowodowego nie można przyjąć, że taka sytuacja miała miejsce w przykładowo wskazanym przez pracodawcę dniu 17 grudnia 2010 r. Jak sygnalizowano w rozważaniach powyżej, zgodnie z relacjami świadka K. M. (1) powódka w tym dniu miała zwrócić się do niej z prośbą, iż chce zostać po godzinach w pracy w celu dokończenia projektu, co spotkało się ze zdecydowanym sprzeciwem świadka. Jednocześnie świadek nie była w stanie potwierdzić, czy powódka, mimo braku zgody, faktycznie w tym dniu wykonywała pracę po godzinach pracy, zaś okoliczność ta nie wynika z żadnego innego dowodu załączonego do akt sprawy. Po drugie, jak wspomniano przy ocenie zarzutów naruszenia przepisów prawa procesowego, zgodnie ze stanowiskami stron powódka faktycznie świadczyła pracę w dniu 7 grudnia 2010 r. i nie przebywała w tym czasie na urlopie wypoczynkowym. Wprawdzie pozwany wyjaśniał, iż data ta została wskazana omyłkowo, zaś powódka faktycznie miała świadczyć pracę będąc na urlopie wypoczynkowym w dniu 7 stycznia 2011 r., jednakże zdaniem Sądu nie jest to argumentacja zasadna i świadczy o braku skonkretyzowania przyczyny wypowiedzenia przez pracodawcę. Skoro pracodawca zarzucał powódce świadczenie pracy w trakcie urlopu wypoczynkowego, to powołując tą okoliczność jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę winien wskazać w jakich dniach taka sytuacja miała miejsce. Wskazanie daty przykładowej, lecz błędnej, nie spełnia powyższego kryterium. Z tej też perspektywy podana przez pracodawcę okoliczność mogła być dla powódki obiektywnie niezrozumiała, co świadczy o braku jej konkretności, tym bardziej, iż pracodawca nie wskazywał na inne przykłady (daty) w których powódka miała by świadczyć pracę mimo przebywania na urlopie wypoczynkowym. Również z materiału dowodowego nie wynikało kiedy miałyby dochodzić do takich sytuacji. Jednocześnie należało mieć na uwadze, że zgodnie z zeznaniami E. K. (3) powódka – w dniach, w których przychodziła do pracy w czasie urlopu – nie świadczyła pracy, co potwierdza ocenę braku zasadności omawianego zarzutu składającego się na wskazaną przez pracodawcę przyczynę wypowiedzenia. Ostatecznie, zdaniem Sądu Okręgowego w realiach niniejszej sprawy brak było również podstaw do czynienia powódce zarzutu w związku z opuszczeniem przez powódkę stanowiska bez wiedzy i zgody przełożonych 13 stycznia 2011 r. około godziny 11. Oceniając tą kwestię należy mieć w pierwszej kolejności na względzie, że zgodnie z wcześniejszymi rozważaniami, powódka przyznała, że taka okoliczność miała miejsce. Była przy tym związana z jej wizytą w ambulatorium w ramach przyzakładowej placówki medycznej znajdującej się na parterze budynku, w którym pracowała. W ocenie Sądu Okręgowego opuszczenie przez pracownika stanowiska pracy celem udania się do lekarza w związku z nagłym pogorszeniem stanu zdrowia nie powinno być postrzegane jako naruszenie porządku pracy, niemniej jednak powódka winna była o tym fakcie poinformować przełożoną. Potwierdził to J. S. (1), dyrektor departamentu bezpieczeństwa, a więc jednostki organizacyjnej nadrzędnej nad biurem ubezpieczeń, który zeznał, że pracownik informuje bezpośredniego przełożonego o tym, że idzie do ambulatorium. Na tym tle zdaniem Sądu wizytę powódki w ambulatorium, nawet znajdującym się w tym samym budynku, należy co do zasady traktować jako opuszczenie stanowiska (miejsca) pracy, który to fakt powinien zostać przez nią zgłoszony bezpośrednio przełożonemu, bądź też innemu pracownikowi celem przekazania tej informacji odpowiedniej osobie. Okoliczność ta nie zmienia jednak faktu, że pozwany w toku postępowania nie wykazał, iż powódka otrzymała jednoznaczny komunikat o konieczności informowania pracodawcy o chęci skorzystania z usług przyzakładowej placówki medycznej. W tym też kontekście znaczenia nabierają zeznania świadka J. S. (1), który wskazał, że pracodawca nie określił zasad korzystania ambulatorium. Dodatkowo również z zeznań świadka K. M. (1) wynika, że gdy pracownik źle się poczuł, to umawiał się na wizytę i schodził on do lekarza. Na tym tle brak jednoznacznych podstaw do zarzucania powódce naruszenia organizacji pracy, skoro pracodawca nie wykazał jakie zasady tej organizacji powódka miałaby naruszyć bądź które polecenia przełożonych w tym zakresie miałaby zignorować.

Jednocześnie Sąd Okręgowy nie dopatrył się naruszenia przepisów prawa materialnego w zakresie dokonanych przez Sąd Rejonowy ocen prawnych w ramach pozostałych przyczyn wypowiedzenia. Przede wszystkim Sąd nie podzielił argumentu, zgodnie z którym pierwsza z przyczyn – dotycząca nieterminowej realizacji zadań – nie została sformułowana w sposób dostatecznie konkretny. Kwestia ta była sygnalizowana we wcześniejszych rozważaniach, dodatkowo należy jednak wskazać, że zarówno zebrany w sprawie materiał dowodowy, jak i okoliczności sprawy, potwierdzają, że pozwany formułując tę przyczynę spełnił wymóg konkretności. Należy przy tym zaznaczyć, że analiza spełnienia przez pracodawcę wymogu określonego w art. 30 § 4 k.p. nie sprowadza się wyłącznie do analizy formalnej treści samej treści tego oświadczenia. Oceniając zgodność z prawem rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę, w tym analizując przyczynę i jej skonkretyzowanie rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę należy badać (uwzględniając całokształt materiału dowodowego sprawy i stan faktyczny, który doprowadził pracodawcę do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy), czy pracownik rozumiał (powinien rozumieć) stawiane mu zarzuty i ich istotę, a nie ograniczać się jedynie do treści werbalnej samego oświadczenia pracodawcy, które w szczególnych okolicznościach może być lakoniczne, jeżeli strony sporu (przede wszystkim pracownik) wiedziały co się za nim kryje. Co więcej, wskazuje się, że pewna konkretyzacja wskazanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia w sądowym postępowaniu odwoławczym jest dopuszczalna, lecz tylko wtedy, gdy dotyczy to jedynie możliwości uzupełnienia opisu wskazanej przyczyny wypowiedzenia w oparciu o okoliczności oczywiście znane zwalnianemu pracownikowi, które występują jako sekwencja powiązanych związkiem przyczynowo-skutkowym zdarzeń objętych wskazaną na piśmie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 1 marca 2017 r., II PK 382/15; z dnia 25 kwietnia 2019 r., I PK 19/18). Na tle powyższego Sąd Okręgowy zważył, że omawiana przyczyna zawiera dokładny opis okoliczności – wskazanie jakie zadania zostały powódce powierzone i które nie zostały przez nią terminowo zrealizowane (a więc na czym polegało uchybienie w ich realizacji). Nie można przy tym pomijać, że już z treści pozwu wynika, iż powódka miała świadomość z czym podana przez pracodawcę przyczyna jest związana. Odnosząc się do tej przyczyny powódka podnosiła jedynie, że pracodawca nie dostarczał jej materiałów i nie zapewnił jej prawidłowego dostępu do materiałów niezbędnych do realizacji zadań. Powyższe należy interpretować w ten sposób, iż powódka co do zasady nie kwestionowała, że doszło do nieterminowej realizacji powierzonych jej zadań, lecz twierdziła, że nie nastąpiło to z jej winy, lecz przyczyn leżących po stronie pracodawcy, a konkretnie dyrektora biura ubezpieczeń i kierownika zespołu. Oznacza to, że powódka rozumiała przyczyny wypowiedzenia, ale się z nimi nie zgadzała. Z tej perspektywy nawet gdyby przyjąć, że omawiana przyczyna była niejasna, to powódka miała wiedzę o okolicznościach w niej powołanych. Sąd Okręgowy nie miał również wątpliwości – i w tym też zakresie podzielił w pełni stanowisko Sądu Rejonowego – że omawiana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista. Powódka otrzymała bowiem do realizacji dwa zadania, które miała zrealizować we wskazanym przez przełożonych terminie. Mimo podjęcia działań przez powódkę zadania nie zostały zrealizowane ani w terminie pierwotnym, ani też w udzielanych na prośbę powódki terminach dodatkowych. Ostatecznie zadania zostały wykonane przez powódkę w sposób niepełny, jedynie częściowo, a ich dokończenie zostało powierzone innym pracownikom pozwanej. Podnoszone przez powódkę okoliczności, jakoby przyczyny nieterminowej realizacji zadania leżały po stronie pracodawcy oraz jej przełożonych, nie znajdowały potwierdzenia w zebranych w sprawie materiale dowodowym, do czego też Sąd Okręgowy odniósł się w rozważaniach wcześniejszych. W tym stanie rzeczy Sąd II instancji nie znalazł podstaw do wzruszenia ustaleń i ocen Sądu I instancji w zakresie, w jakim prowadziły do uznania pierwszej z przyczyn wypowiedzenia za konkretną i rzeczywistą.

Rozpoznając sprawę Sąd Okręgowy nie stwierdził również nieprawidłowości po stronie Sądu Rejonowego w zakresie oceny trzeciej z przyczyn wypowiedzenia, dotyczącej zarzutu łamania przez powódkę zasad współzycia społecznego. W tym kontekście za nieuzasadnione należało uznać zarzut naruszenia rat. 45 § 2 k.p. Uzasadniając ten zarzut pełnomocnik powódki powołał się na pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 lutego 1997 r., I PKN 15/97 w którym stwierdzono, że w sprawie, w której czyni się pracownikowi zarzut naruszenia zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy, wskutek jego postępowania stwarzającego napięcia, konflikty i zagrożenia spokoju, istotne jest przede wszystkim to, czy przypisywane pracownikowi postępowanie miało miejsce i jakie wywołało skutki. Takie jednak skutki zachowanie powódki wywołało, na co wprost wskazywali przesłuchani w sprawie świadkowie. Przede wszystkim świadkowie potwierdzili, a strona powodowa temu skutecznie nie zaprzeczyła, że powódka w trakcie pracy przejawiała różnego rodzaju zachowania negatywne, polegające m. in. na niestosownych

komentarzach kierowanych wobec pracowników i na temat pracy w banku, używaniu wulgaryzmów, braku współpracy z przełożonymi. Co jednak istotniejsze z perspektywy wspomnianego zarzutu, z zeznań świadków wynika, że w następstwie zachowań powódki dochodziło do pogorszenia atmosfery wśród pracowników, co przejawiało się nerwowością w kontaktach z powódką, obawą przed tym w jakim nastroju powódka przyjdzie w danym dniu do pracy, czy też zmiany zachowań i przyzwyczajęń pracowników w celu unikania kontaktów z powódką (np. wykonywanie pracy przy użyciu słuchawek czy też praca przy zgaszonym świetle). Z całokształtu zeznań osób, które współpracowały z powódką – zarówno współpracowników, jak i jej przełożonych – jednoznacznie wynika, że zachowania powódki były odbierane jako wcześniej niespotykane i problematyczne, gdyż współpracownicy starali się nie zaogniać nerwowych sytuacji z powódką. W tym też ujęciu zdaniem Sądu Okręgowego zachowanie powódki bezspornie wywarło skutki w postaci pogorszonej atmosfery pracy, co mając na względzie zasady doświadczenia życiowego, niewątpliwie ma wpływ na efektywność pracy całego zespołu pracowników i zmniejsza poziom satysfakcji z pracy w danym środowisku.

W konsekwencji powyższych rozważań Sąd Okręgowy podzielił częściowo zarzuty naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa materialnego w postaci art. 45 § 1 i art. 30 § 4 k.p. Sąd I instancji nie poddał należytej analizie drugiej ze wskazanych przyczyn wypowiedzenia, a w szczególności nie ustalił wszystkich okoliczności mogących mieć znaczenie dla oceny roszczenia powódki w tym zakresie, co skutkowało błędnym uznaniem tej przyczyny za dostatecznie skonkretyzowaną i uzasadniającą wypowiedzenie powódce umowy o pracę. Niezależnie jednak od powyższych ustaleń i ocen Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do stwierdzenia uchybień w zakresie zastosowania przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego dotyczących pozostałych dwóch przyczyn wypowiedzenia – nieterminowej realizacji powierzonych powódce zadań oraz łamania zasad współżycia społecznego w miejscu pracy. Powyższe oznacza, że mimo zasadności części zarzutów i podważenia jednej z przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę, wypowiedzenie to należało uznać za uzasadnione. Niewątpliwie bowiem uznanie jednej ze wskazanych przez pracodawcę okoliczności, jakie miały uzasadniać wskazane przez niego przyczyny wypowiedzenia, może skutkować uznaniem przedmiotowego wypowiedzenia za spełniające wspomniane na wstępie wymogi zasadności. W orzecznictwie sądów powszechnych wciąż dominujący ma charakter linia orzecznicza, zgodnie z którą pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę i wypowiedzenie jest uzasadnione gdy choćby jedna z nich jest usprawiedliwiona (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r. I PK 61/05, także: przykładowo wyroki Sądów Okręgowych: w Toruniu z dnia 26 stycznia 2018 r., IV Pa 68/17; w Suwałkach z dnia 30 listopada 2017 r., III Pa 39/17; w Olsztynie z dnia 24 listopada 2017 r., IV Pa 124/17). Uznanie dwóch z trzech wskazanych przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia należało zatem uznać za wystarczające do uznania wypowiedzenia powódce umowy o pracę za skuteczne i zgodne z prawem. Za powyższym zdaniem Sądu Okręgowego przemawia również ranga okoliczności przytoczonych jako podstawy rozwiązania umowy z powódką. Tym samym należało stwierdzić, że skarżone rozstrzygnięcie nie narusza art. 45 § 1 k.p., gdyż oddalenie powództwa w zakresie roszczenia o przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach było zasadne. Brak zatem podstaw do zmiany skarżonego wyroku zarówno w zakresie tego roszczenia, jak i rozstrzygnięcia o kosztach procesu, zgodnie z żądaniem skarżącej.

Podsumowując zatem powyższe wywody Sąd Okręgowy zważył, że apelacja powódki nie mogła skutkować wzruszeniem zaskarżonego wyroku. Sąd Rejonowy zebrał w toku postępowania obszerny materiał dowodowy pozwalający na poczynienie ustaleń stanu faktycznego w zakresie niezbędnym do prawidłowego rozpoznania sprawy, a przez to – co do zasady – prawidłowego zastosowania przepisów prawa materialnego. Apelacja skarżącej nie zawierała natomiast argumentów mogących wzruszyć kwestionowane rozstrzygnięcie. Wprawdzie Sąd Okręgowy odmiennie niż Sąd I instancji ocenił niektóre

z okoliczności niniejszej sprawy, jednakże było to skutkiem stwierdzonej konieczności uzupełnienia poczynionych w toku I instancji ustaleń, nie zaś daleko idących błędów mogących mieć wpływ na rozstrzygnięcie co do meritum. Stwierdzone przez Sąd Okręgowy błędy w ustaleniach popełnione przez Sąd Rejonowy miały jednostkowy charakter, a przez to nie dotyczyły kwestii istotnych i tym samym nie miały wpływu na ocenę zasadności rozwiązania z powódką umowy o pracę.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej, o czym orzekł jak w sentencji wyroku zgodnie z pkt 1.

W pkt 2 wyroku Sąd Okręgowy przyznał radcy prawnemu M. P. kwotę 120,00 zł powiększoną o podatek od towarów i usług tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej D. Z. z urzędu ze Skarbu Państwa – na podstawie § 15 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 4 ust. 2 pkt 4 i ust 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 68).

W pkt 3 wyroku Sąd Okręgowy orzekł o kosztach procesu na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c., zasądzając od powódki na rzecz pozwanej zwrot kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej w wysokości ustalonej na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 i 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 265).

Sędzia Dorota Michalska Sędzia Małgorzata Jarząbek Sędzia Małgorzata Kosicka