

Sygn. akt IV P 757/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 marca 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Joanna Król-Szymielewicz

Ławnicy: Krystyna Kruzel, Agata Kubacka

Protokolant: Magdalena Stankiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 9 marca 2017 r. we W.

sprawy z powództwa A. G. (1)

przeciwko Uniwersytetowi Przyrodniczemu we W.

o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę, wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe i zadośćuczynienie z tytułu mobbingu

I. zasądza na rzecz powódki A. G. (1) od (...) Przyrodniczego we W. kwotę 49.156,84 zł (słownie: czterdzieści dziewięć tysięcy sto pięćdziesiąt sześć złotych osiemdziesiąt cztery grosze), a w tym:

- 17.172,84 zł brutto tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę;

- 28.000 zł tytułem zadośćuczynienia z tytułu mobbingu;

- 3.984 zł brutto tytułem wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe;

II. umarza postępowanie w zakresie ograniczonych roszczeń pozwu;

III. zasądza na rzecz powódki od strony pozwanej kwotę 1860 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. nakazuje stronie pozwanej, aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa tut. Sądu) kwotę 2.976,30 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych;

V. nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.724,28 zł brutto.

UZASADNIENIE

Powódka A. G. (1) pozwem z dnia 20.08.2013r. ostatecznie sprecyzowanym pismem procesowym z dnia 31.01.2017r. (k.442-450), domagała się zasądzenia od strony pozwanej – (...) Przyrodniczego we W. łącznej sumy 49.156,84 zł tytułem:

1) odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w kwocie 17.172,84 zł brutto odpowiadającej trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia powódki uzyskiwanego u strony pozwanej,

2) zadośćuczynienia za skutki mobbingu i nierównego traktowania w miejscu pracy w kwocie 28.000 zł,

3) wynagrodzenia za 83 godziny ponadwymiarowe w kwocie 3.320 zł brutto, a po wyliczeniu tej kwoty przez stronę pozwaną – w kwocie 3.984 zł (wyliczenie strony pozwanej k.533, rozszerzenie powództwa k.535).

Wobec tego, że w toku postępowania powódka pismem z dnia 29.11.2013r. (k.92-98) wniosła nadto o zobowiązanie pracownika strony pozwanej – prof. dr hab. D. P. (1) do przeproszenia powódki za działania mobbingowe, Sąd postanowieniem z dnia 19.09.2014r. (k.287) wyłączył do odrębnego rozpoznania wskazane roszczenie powódki i na podstawie art. 200 §1 k.p.c. w zw. z art. 17 pkt.1 k.p.c. uznał się niewłaściwym rzeczowo do jego rozpoznania oraz przekazał to roszczenie do rozpoznania Sądowi Okręgowemu we Wrocławiu I Wydział Cywilny jako rzeczowo i miejscowo właściwemu.

Nadto powódka na rozprawie w dniu 19.02.2014r. (k.169) wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 240 zł brutto tytułem wynagrodzenia za opiekę przy pisaniu pracy inżynierskiej. Wobec uiszczenia na jej rzecz tej kwoty przez stronę pozwaną w toku procesu, powódka na rozprawie w dniu 27.02.2017r. (k.507) cofnęła pozew odnośnie tego roszczenia, a strona pozwana wyraziła zgodę na cofnięcie pozwu w tym zakresie przez powódkę.

W uzasadnieniu swoich roszczeń, w pierwotnym pozwie (k. 3-5) powódka podała, że w dniu 13.08.2013r. strona pozwana rozwiązała z nią umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia licząc od dnia 1.12.2013r., na podstawie art.124 ust.1 pkt.3 oraz art. 120 i art. 125 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym oraz na podstawie §77 ust 2 i §136 Statutu (...) Przyrodniczego we W.. Pracodawca uzasadniając wypowiedzenie, wskazał, iż powódka uzyskała negatywną ocenę w czteroletniej ocenie nauczycieli akademickich za lata 2009-2012r. Powódka zarzuciła, że przeprowadzona przez stronę pozwaną procedura oceny oraz okoliczności mającego miejsce głosowania nad wnioskiem dotyczącym rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, odbywającego się podczas Rady Wydziału Przyrodniczo – Technologicznego w dniu 18.06.2013r. zostały dokonane w sposób nieprawidłowy.

Jednocześnie powódka wskazała na nieprawidłowości przy wypowiedzeniu umowy o pracę po stronie pozwanej polegające na:

1. niewydaniu rozporządzenia w sprawie przeprowadzenia e-oceny nauczycieli za okres 2009-2012r. przez Rektora (...) Przyrodniczego;
2. objęciu arkuszem oceny - oceny działalności nauczycieli za lata poprzedzające jego wprowadzenie uchwałą Senatu (...) Przyrodniczego we W. nr 100/2010 r. w dniu 17.12.2012r. tj. lata 2009-2010 r.;
3. zastosowaniu arkusza e-oceny niespełniającym wymogów wprowadzającej go uchwały. Arkusz ten, wbrew wymogom z § 91 pkt 9 statutu, nie został zatwierdzony przez Senat (...) Przyrodniczego we W.;
4. odczytaniu w dniu 18.06.2013 r. podczas Rady Wydziału Przyrodniczo – Technologicznego, wbrew ustalonymu obrządkowi obrad, listu D. P. (1) zarzucającego stronniczość i brak kompetencji Kierownikowi Katedry powódki, podważając w ten sposób jego opinię na temat powódki. Tym samym list ten, jednoznacznie wpłynął na wynik głosowania Rady Wydziału.

W piśmie z dnia 29.11.2013r. (k. 29-35) powódka wskazała na dalsze okoliczności, polegające na tym, że:

1. wystawiona na jej temat negatywna opinia co do jej możliwości uzyskania stopnia doktora habilitowanego do dnia 30.09.2015r., podyktowana była uzyskaniem negatywnej oceny za lata 2009-2012r. Jednocześnie opinia ta pozytywnie rozstrzygała potencjalną możliwość uzyskania stopnia doktora habilitowanego w terminie późniejszym. Również ta opinia przeważała nad wynikiem głosowania z dnia 18.06.2013r.;
2. pismo z dnia 23.08.2013r., podpisane zostało wyłącznie przez przewodniczącego Uczelnianej Komisji Pojednawczej, gdy winno być podpisane przez wszystkich członków komisji. Jednocześnie, zdaniem powódki, w komisji nie powinny zasiadać osoby, które wydały opinie na jej temat;

3. odczytanie listu D. P. (1), zostało potraktowane jako opinia wyłącznie w sprawie powódki oraz R. Ś., nie zaś jako opinia w sprawie wszystkich adiunktów, których dotyczyło głosowanie;
4. D. P. (1), jako osoba niechętna powódce, w szczególny sposób wpłynęła na rozwiązanie stosunku pracy z powódką, poprzez wyrażanie na jej temat negatywnych opinii;
5. Dziekan Wydziału Przyrodniczo-Technologicznego nie ustosunkował się, co do wniosku o możliwość udzielenia odpowiedzi i sprostowania otrzymanego od D. P. (1) listu;
6. odsunięto powódkę, w związku z wypowiedzeniem stosunku pracy, od prowadzonych przez nią zajęć dydaktycznych; pozbawiając ją tym samym 86,4 godzin pracy, za które powinna otrzymać wynagrodzenie.

Ponadto powódka zarzuciła stronie pozwanej, że w wyniku jej działań o znamionach mobbingu w rozumieniu art. 94 § 1 k.p. oraz § 7 pkt 6 Regulaminu Pracy (...), doszło do złamania praw pracownika oraz rozstroju jej zdrowia psychicznego. Uzasadniając swoje stanowisko, co do zarzucanego mobbingu, powódka wskazała, że wpływ na jej rozstrój zdrowia miało upublicznienie jej negatywnej oceny okresowej, poprzez umieszczenie informacji o tym w porządku obrad Rady Wydziału oraz protokole z tego posiedzenia. Podniosła przy tym, że upubliczniona została wyłącznie ocena dotycząca powódki, mimo iż ocen negatywnych pracowników było więcej. Przejawem dyskryminacji miał być również fakt odczytania przedmiotowego listu bezpośrednio przed głosowaniem, w którym to podważone zostały umiejętności dydaktyczne powódki oraz jej przydatność zawodowa, jako pracownika. Choć głosowanie dotyczyło siedmiu pracowników, to tylko z trojgiem rozwiązano stosunek pracy, w tym dwojgiem osób, których tyczył się list D. P. (1).

Zarzuciła zarazem, że rozwiązanie stosunku pracy podyktowane było osobistym zaangażowaniem i niechęcią D. P. (1) wobec powódki, objawiającym się zwłaszcza rozsyłaniem do pracowników wydziału odpowiedzi za pośrednictwem poczty e-mail, w odpowiedzi na list powódki oraz R. Ś., w której to opisała jak nisko ceni powódkę i jej pracę. Nie wsparła ona również powódki, poprzez podpisanie listu skierowanego do Rektora, gdy uczyniła to pozostała kadra Katedry powódki.

Jednocześnie zignorowanie przez Dziekana strony pozwanej wniosku powódki o możliwość udzielenia odpowiedzi na list D. P. (1), posiadało znamiona dyskryminacji.

Powódka wskazała także, że spotykała się z szeregiem innego rodzaju trudności w kontakcie z dziekanatem, objawiającym się zwłaszcza niechęcią w wydaniu kopii listu D. P. (1) oraz protokołu z wynikami głosowania Rady Wydziału.

Wszystkie te okoliczności, na przestrzeni ostatnich miesięcy pracy powódki, w tym zwłaszcza podejmowanych przez stronę pozwaną decyzji dotyczących pensum oraz nadgodzin – wywołały stres i uczucie upokorzenia u powódki.

Powódka podniosła również, że jest ofiarą stalkingu w miejscu pracy. Działania skierowane przeciwko powódce objawiać się miały poprzez rozsyłanie wśród pracowników listów i wiadomości e-mail o treściach obraźliwych, ośmieszających oraz komentujących życie zawodowe i prywatne powódki. Efektem tychże działań było szerzenie się plotek, co wywołało uczucie dyskomfortu w pracy oraz niską samoocenę, niechęć do realizacji zadań oraz brak zaufania do współpracowników, z którymi powódka ograniczyła kontakty. Otrzymywała ona również wulgarne wiadomości sms. Mimo zgłoszeń powódki, władze uczelni pozostawały obojętne na jej wezwania.

Skutkiem tychże wszystkich wyżej opisanych działań był rozstrój zdrowia psychicznego powódki, skutkujący koniecznością zasięgnięcia trzykrotnej porady lekarskiej, w tym dwukrotnie u psychiatry. Wobec czego skorzystała ona ze zwolnienia lekarskiego na 14 a następnie na 21 dni.

W piśmie procesowym z dnia 31.01.2017r. powódka zarzuciła iż nie można przyjąć, aby nie uzyskała stopnia naukowego doktora habilitowanego w terminie, albowiem wprowadzony wraz z nowelizacją art. 120 ustawy Prawo o

szkolnictwie wyższym ośmioletni termin na jego uzyskanie, rozpoczął swój bieg z wejściem w życie tej nowelizacji tj. z dniem 01 października 2013 r. Zarzuciła, iż do terminu ośmioletniego nie powinno wliczać się okresów zatrudnienia na stanowisku adiunkta sprzed nowelizacji ustawy.

Zdaniem powódki, okres jej zatrudnienia na pozwanej uczelni od 01.10.2013r. powinien być liczony na nowo i w związku z tym od tej daty przysługuje jej termin ośmiu lat na uzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego. Stanowisko to powódka poparła poglądami doktryny, tj. komentatorów przepisów prawa oraz twierdzeniami Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego zawartymi zwłaszcza w piśmie z dnia 23.01.2012r.

Strona pozwana - (...) Przyrodniczy we W. w odpowiedzi na pozew (k. – 16-19) wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana wskazała, że łączący strony stosunek pracy został powódce wypowiedziany ze skutkiem na dzień 28.02.2013r., na podstawie art. 124 ust. 1 pkt 3, art. 120 i 125 ustawy z dnia 27.07.2005r. – prawo o szkolnictwie wyższym w zw. z §77 ust 2 i § 136 oraz § 82 ust 1, 3 i 6 Statutu strony pozwanej.

Dalej wskazała, że powódka wystąpiła do Komisji Pojednawczej przed wytoczeniem powództwa o rozpatrzenie jej sprawy, która stwierdziła, że rozwiązanie stosunku pracy z powódką nastąpiło zgodnie z ustawą prawo o szkolnictwie wyższym i statutem strony pozwanej.

Podniosła przy tym, że powódka we wniesionym pierwotnie pozwie, nie kwestionowała przyczyn wypowiedzenia. Jej zarzuty, co do niewydania przez rektora zarządzenia o przeprowadzeniu oceny okresowej za lata 2009-2012r., wprowadzenia arkusza oceny za lata 2009-2012r. uchwałą senatu nr 100/2010 z dnia 17.12.2010 r. oraz naruszenia Regulaminu Wydziału poprzez odczytanie na posiedzeniu Rady Wydziału listu D. P. (1) – strona pozwana uznała za nietrafne. Wskazała przy tym, że przeprowadzenie oceny zostaje zainicjowane zarządzeniem rektora. Ocena za okres 2009–2012r. zainicjowana została zaś pismem pełnomocnika rektora 17.01.2013r.

Zakwestionowała również wpływ przyjęcia arkusza oceny za okres 2009-2012r. na system oceny, gdyż nauczyciele akademicy strony pozwanej, zgodnie z art. 132 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym oraz § 91 ust 1-10 statutu wiedzieli, że wszyscy podlegają okresowej ocenie. Zdawali sobie również sprawę, iż zgodnie z art. 91 § 11 statutu negatywna ocena działalności naukowej pracownika naukowo-dydaktycznego oraz naukowego jest jednoznaczna z negatywną oceną końcową.

Dalej wskazała, że zastosowany arkusz oceny, to bazodanowy system informatyczny, do którego zostały przeniesione ustalenia zawarte w arkuszu oceny okresowej, wprowadzonym uchwałą senatu nr 100/2010. Przy czym ten program komputerowy nie jest przepisem wewnętrznym, lecz jedynie narzędziem umożliwiającym elektroniczne wypełnienie arkusza oceny. Nie wymaga on tym samym, wprowadzenia w życie uchwałą senatu.

Podniosła ona dalej, że zarzut, zgodnie z którym odczytanie listu D. P. (1) naruszyło regulamin Rady Wydziału należy uznać za chybiony. D. P. (1) jest członkiem Rady Wydziału i miała prawo przedstawić swoje stanowisko w sprawie w tejże formie, ze względu na jej pobyt w szpitalu.

Co do podstaw wypowiedzenia, strona pozwana wskazała, że upatrywała je w uzyskaniu negatywnej oceny pracy przez powódkę za okres 2009-2012r. Wobec wymaganych 30 punktów, powódka uzyskała jedynie 6. Przy czym okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego zgodnie z §136 w zw. z §77 statutu strony pozwanej – nie może trwać dłużej niż 9 lat. Zgodnie z uzyskaną przez powódkę opinią Wydziałowej Komisji Oceniającej i Wydziałowej Komisji (...) z dnia 7.05.2013 r., osiągnięcia naukowe powódki nie roszą nadziei na uzyskanie w przeciągu 2 lat dorobku naukowego uprawniającego do wystąpienia o nadanie stopnia doktora habilitowanego. Wobec czego, brak było podstaw do dalszego przedłużania okresu zatrudnienia powódce.

Ponadto strona pozwana podniosła, że powódka nie odwołała się od oceny Wydziałowej Komisji Oceniającej do Odwoławczej Komisji Oceniającej, co w opinii strony pozwanej rozumieć należy, jako akceptację uzyskanej oceny.

Ostatecznie pozwana uczelnia wskazała, że (...) Wydziału Przyrodniczo-Technologicznego uchwałą nr 96/2013 z dnia 18.06.2013 r. pozytywnie zaopiniowała wniosek z dnia 16.05.2013 r. dotyczący rozwiązania stosunku pracy z powódką.

W toku procesu, odnośnie roszczenia powódki o zapłatę za pozbawienie jej godzin ponadwymiarowych, strona pozwana wskazała, iż powódka faktycznie nie została ich pozbawiona. Wskazane godziny nie zostały jej w ogóle przydzielone, nadto strona pozwana nie była zobowiązana jej tych godzin udzielać.

Odnosząc się do zarzutu mobbingu oraz idącego za nim żądaniem zapłaty kwoty zadośćuczynienia za doznane krzywdy, strona pozwana zaprzeczyła twierdzeniom powódki. Wskazała przy tym, że nie można uznać negatywnej oceny okresowej oraz opinii wydziałowych Komisji - oceniającej i do spraw rozwoju kadry naukowej, wszczęcia procedury związanej z rozwiązaniem stosunku pracy z powódką, w tym zwrócenia się do Rady Wydziału o wyrażenie opinii o której mowa w art. 125 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym oraz § 95 ust 3 Statutu – za przejaw mobbingu w rozumieniu art. 94³ § 2 k.p. Zarazem brak jest podstaw do takiego uznania odczytania na posiedzeniu Rady Wydziału listu D. P. (1). List ten zawierał ogólną opinię, co do zatrudniania na stanowisku adiunkta osób, które w ocenianym okresie nie uzyskały żadnych lub znikomą ilość punktów z zakresu dotyczącego publikacji naukowych. Samo odczytanie tego listu nie stanowiło w żaden sposób naruszenia obowiązującego regulaminu obrad Rady Wydziału. Stanowisko w tymże liście jest merytoryczne i obiektywne. Również i rozesłanie wiadomości e-mail D. P. (1) stanowi jedynie ustosunkowanie do wiadomości kierowanych przez powódkę oraz R. Ś. do pracowników Wydziału. Nadto rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn samego mobbingu, wobec czego brak jest podstaw do zasądzenia odszkodowania.

Odnosnie zadośćuczynienia za doznane krzywdy z tytułu mobbingu, pozwana uczelnia wskazała, że powódka nie wykazała zarówno powstania uszczerbku na zdrowiu lub jego rozstroju jak i jego rozmiaru. Zarazem odnośnie zarzutu stalkingu wskazała, że odpowiedzialność ta ma charakter indywidualny, wobec czego brak jest legitymacji procesowej biernej w tymże zakresie po stronie pozwanej.

Postanowieniem z dnia 16.09.2014r. (k.286) Sąd zawiesił postępowanie w sprawie do czasu prawomocnego zakończenia postępowania karnego toczącego się przeciwko prof. dr hab. D. P. (1). Niniejsze postępowanie zostało następnie podjęte postanowieniem z dnia 07.11.2016r. (k.371).

W oparciu o zgromadzony materiał dowodowy, Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. G. (1) była zatrudniona u strony pozwanej – na Uniwersytecie Przyrodniczym we W., w okresie od 01.02.2003r. do dnia 28.02.2014r. na podstawie aktu mianowania, w oparciu o art. 86 ust. 3 i art. 88 ust.1 ustawy z dnia 12.09.1990r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65 z 1990r., poz.385), na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku – adiunkta w Katedrze Łąkarstwa i Kształtowania Terenów Z. na Wydziale Rolniczym.

Powódka posiada stopień naukowy doktora nauk rolniczych w zakresie agronomii, który uzyskała w dniu 20.05.2003r.

W okresie od dnia 21.02.2008r. do dnia 20.07.2008r. powódka korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia.

Średnie wynagrodzenie powódki z ostatnich 3-miesięcy pracy, liczone jako ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 5.724,28 zł brutto.

Dowód: - akt mianowania, dyplom uzyskania stopnia naukowego doktora – w aktach osobowych powódki;

- zaświadczenie o wynagrodzeniu powódki: k. 49.

Bezpośrednim przełożonym powódki był kierownik Katedry Kształtowania A. i Terenów Z. prof. dr hab. L. K..

Dziekanem Wydziału Przyrodniczo-Technologicznego, w skład którego wchodziła Katedra Kształtowania A. i Terenów Z., był prof. dr hab. A. S..

W okresie od 01.09.2008r. do 31.08.2016r. rektorem pozwanej uczelni był prof. dr hab. R. K. (1).

Prorektorem ds. studenckich i kształcenia była wówczas prof. dr hab. D. P. (1).

Prof. L. K. i prof. D. P. (1) do 2010r. pozostawali w związku partnerskim.

Od roku 2012 partnerką prof. L. K. została powódka A. G. (1). W okresie od 16 sierpnia 2012r. do 09 maja 2014r. prof. D. P. (1) wysyłała do powódki szereg obraźliwych, wulgarnych anonimowych esemesów z ordynarnymi sformułowaniami dotyczącymi życia seksualnego powódki (sms-y o treści: „dzielnicowa k...”, „stara p...”, „wyje... p...”, „nie naje...łaś się od wczoraj”, „dajesz d... wyruchana suko”, „stara k... dałaś d... sponsorowi”, „ty wyje...ana niewyżyta ciągle pi...do”).

Ponadto prof. D. P. (1) we wskazanym okresie czasu wysyłała szereg anonimowych listów pocztą elektroniczną do prof. L. K., do pracowników pozwanej uczelni, do rektora prof. R. K. (1), do dziekana Wydziału Przyrodniczo-Technologicznego prof. A. S., do doktorantów, związków zawodowych, samorządu studenckiego a nawet do różnych organizacji w Polsce, w których zawierała ordynarne sformułowania dotyczące życia seksualnego powódki i prof. L. K. (np. „że osoby te kopulują”, w których prof. K. jest nazywany „figlującym ostatkiem sił”, w których „gratuluje mu się dziewczyny – najgłupszego pracownika w Wydziale, która nie wydała żadnej publikacji, władze uczelni mają z nią problem, ale dobrze daje d...”, że po świętach „potłuczony profesorek” opłacił wyjazd powódce, która „mu dawała swej wielkiej d... w terenie” e-mail o treści: „wasz profesorek K. posuwa G.”).

W dniu 02.06.2013r. prof. D. P. (1) wysłała również obraźliwego wobec prof. K. i powódki, sms-a do syna prof. K., M. K., w którego treści wskazała, że: „krążą po uczelni anonimy na temat prof. K., że spotyka się z G. i że traktuje ją jak kochankę”. W sms-ie tym prof. P. nazwała powódkę: „Ta mocno zużyta przez innych stara panna jest najgorszym pracownikiem naukowym na uczelni, (...) a profesor broni jej bez wstydu, faworyzuje, sypia z nią urywając się z pracy, jeździ z nią na konferencje jako sexservice”.

W dniu 23.05.2014r. dokonano przeszukania mieszkania D. P. (1), gdzie zabezpieczono 3 komputery, posiadające możliwość łączenia się z sieciami wi-fi przez baterie pozwalające na ich użytkowanie w dowolnym miejscu. Analiza danych zapisanych na dyskach twardej komputerów wykazała, że autorką anonimowych e-maili wysyłanych do różnych pracowników pozwanej uczelni oraz anonimowych sms-ów wysyłanych do powódki, była prof. D. P. (1).

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia II Wydział Karny wyrokiem z dnia 21.10.2015r. sygn. akt II K 981/14 warunkowo umorzył postępowanie karne na okres dwóch lat próby wobec oskarżonej D. P. (1) za czyn polegający na tym, że D. P. (1) w okresie od 18.06.2012r. do 09.05.2014r. uporczywie nękała pracowników (...) Przyrodniczego we W. L. K. i A. G. (1) poprzez wysyłanie z różnych kont pocztowych oraz poprzez bramkę sms, które znajdowały się na serwisach internetowych zajfon.pl, interia.pl, autograf.pl, opoczta.pl, vp.pl, listów pocztą elektroniczną do pokrzywdzonych, ich przełożonych i współpracowników oraz wiadomości tekstowych do pokrzywdzonych, co wzbudzało u pokrzywdzonych uzasadnione poczucie zagrożenia i istotnie naruszyło ich prywatność, tj. w sprawie o przestępstwo stalkingu spenalizowane w art. 190a §1 k.k.

Nadto Sąd ten orzekł od oskarżonej nawiązki na rzecz L. K. i A. G. (1) w wysokości po 1.000 zł i zobowiązał oskarżoną D. P. (1) do przeproszenia obojga pokrzywdzonych w obecności rektora pozwanej uczelni.

Po rozpoznaniu apelacji od w/w wyroku zarówno oskarżonej jak i pokrzywdzonych jako oskarżycieli posiłkowych, Sąd Okręgowy we Wrocławiu IV Wydział Karny Odwoławczy wyrokiem z dnia 06.10.2016r., sygn. akt IV Ka 191/16 zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że ustalił, iż czyn przypisany oskarżonej miał miejsce w okresie od 16.08.2012r. do

09.05.2014r. oraz podwyższył nawiązki orzeczone wobec pokrzywdzonych od oskarżonej do kwoty po 5.000 zł na rzecz każdego z pokrzywdzonych. W pozostałym zakresie Sąd Okręgowy utrzymał wyrok Sądu I instancji w mocy.

Dowód: - stwierdzenie wyboru prof. R. K. (1) na stanowisko rektora: k.51-52;

- wyrok SR dla Wrocławia-Śródmieścia II Wydział Karny z dnia 21.10.2015r. sygn. akt II K 981/14 wraz z uzasadnieniem: k.405-427;

- wyrok Sądu Okręgowego we Wrocławiu IV Wydział Karny Odwoławczy z dnia 06.10.2016r., sygn. akt IV Ka 191/16 wraz z uzasadnieniem: k.428-437.

Z treści w/w e-maili wysyłanych przez prof. P. do różnych pracowników pozwanej uczelni jednoznacznie wynikało, że dotyczą one życia seksualnego prof. K. i powódki. Nadto w e-mailach tych prof. P. nazywała powódkę „najgorszym i najgłupszym pracownikiem na Wydziale Przyrodniczo-Technologicznym”. W jednym z anonimowych e-maili, wysłanym do rektora prof. R. K. (1) w dniu 09.07.2013r., prof. P. napisała: „Nie dość że dr G. to najgorszy pracownik na WP-T, to jeszcze pod specjalną ochroną kierownika Katedry. (...) Wniosek nasuwa się jeden: w życiu trzeba umieć się odpowiednio ustawić, a w tym przypadku odpowiednio położyć”.

Na skutek otrzymywania w/w sms-ów oraz wysyłania e-maili do pracowników pozwanej uczelni na temat powódki, powódka czuła się poniżona i ośmieszona. Wywoływały one u powódki ocenę zaniżonej przydatności zawodowej, czuła się wyobcowana z grona współpracowników. Ciężko było wówczas powódce przychodzić do pracy, każdego dnia spodziewała się wiadomości o kolejnym obelżywym, ośmieszającym ją e-mailu, miała wrażenie, że oczy wszystkich pracowników zwrócone są na nią, gdyż pracownicy śmieją się z niej. Początkowo powódka każdego ze współpracowników podejrzewała o autorstwo tych sms-ów i e-maili, bo nie wiedziała kto mógł je rozsyłać. Pracownicy Katedry rozmawiali pomiędzy sobą na temat treści otrzymywanych e-maili i wiedzieli, że chodzi w nich o powódkę i prof. K., gdyż treść tych e-maili była jednoznaczna. Rozmawiali o tych e-mailach nawet pracownicy z innych uczelni, gdyż zdarzyło się, że koleżanka powódki z Politechniki (...) zapytała kiedyś powódkę „co ty wyrabiasz na tej uczelni?”.

W ocenie powódki, jej obraz jako kobiety i pracownika naukowego, w świetle tych e-maili, był całkowicie zszargany.

Czasami z treści sms-ów wynikało, że ich autor wie, czy powódka w danej chwili jest w domu, dlatego powódka zaczęła gasić światło, kiedy była w domu, czuła się śledzona, obserwowana. Powódka psychicznie czuła się bardzo źle, źle sypiała, żyła w ciągłym stresie i napięciu psychicznym, co przyniesie nowy dzień, czy pojawią się kolejne obraźliwe wobec niej sms-y i e-maile.

Na skutek wysyłanych do powódki sms-ów i e-maili rozsyłanych przez D. P. (2) do pracowników i różnych instytucji pozwanej uczelni, powódka doznała rozstroju zdrowia przejawiającego się pod postacią zaburzeń adaptacyjnych.

W okresie od 19.06.2013r. do 03.07.2013r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, wystawionym co prawda przez lekarza internistę, ale z powodu złego samopoczucia psychicznego, wywołanego sytuacją zaistniałą w pracy na pozwanej uczelni.

W okresie od 12.07.2013r. do 01.08.2013r. powódka przebywała na dalszym zwolnieniu lekarskim wystawionym przez lekarza psychiatrę. Podczas wizyty u lekarza psychiatry w dniu 11.07.2013r. lekarz psychiatra odnotował, że pacjentka: „Jest ofiarą stalkingu. Dostaje sms-y o zagrażającej treści – wynika z tego, że jest obserwowana, współpracownicy dostają maile oczerniające. Problem trwa od kilkunastu miesięcy. Zaczyna myśleć paranoicznie. Czuje się śledzona, podsłuchiwana. (...) Nastrój sytuacyjnie obniżony, napęd zredukowany”.

W dniu 08.10.2013r. powódka udała się na wizytę lekarską do psychiatry, gdzie otrzymała receptę na lek przeciwdepresyjny.

Dowód: - e-mail z 09.07.2013r.: k.140;

- rachunek za wizytę u psychiatry i recepta: k.145-146;
- informacja lekarza psychiatry: k.167;
- zwolnienia lekarskie powódki: k.144;
- zeznania świadków: L. K.: k.509-512, R. Ś.: k.512-513;
- opinia główna biegłej sądowej psychiatry: k.198;
- opinia uzupełniająca biegłej psychiatry: k.305-307,
- zeznania biegłej psychiatry: k.285;
- przesłuchanie powódki: k.513-515 oraz k.169 odwrót (transkrypcja k.228-241).

Kierując się zaleceniem, jakie powódka otrzymała na pierwszej wizycie u lekarza psychiatry, aby napisała e-maila do wszystkich pracowników wyjaśniając sytuację z jej punktu widzenia, dając upust swym emocjom i odczuciom, powódka w dniu 02.10.2013r. skierowała do rektora i wszystkich pracowników Katedry e-maila, w którym wskazała, że „postanowiła przerwać milczenie i zabrać głos, bo uważa, że wobec braku reakcji władz uczelni na takie bezkarne praktyki szkalujące jej pracowników, ktoś powinien coś zrobić”. Powódka w e-mailu tym wyjaśniła, że złożyła zawiadomienie na Policji, iż jest ofiarą stalkingu, że otrzymuje sms-y o wulgarnej treści, zawierające wyzwiska i groźby i jest uporczywie nękana poprzez wysyłanie anonimowych listów oczerniających ją.

Powódka zgłosiła na Policji fakt podejrzenia popełnienia wobec niej przestępstwa stalkingu, lecz Policja dwukrotnie umorzyła postępowanie przygotowawcze. Ostatecznie na skutek zawiadomienia pozwanej uczelni o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, Policja skutecznie wszczęła postępowanie karne, które zakończyło się w/w wyrokami sądowymi. W dniu 13.06.2014r. Prokurator wydał postanowienie o przedstawieniu prof. D. P. (1) zarzutów.

Powódka rozmawiała z ówczesnym rektorem prof. R. K. (1) i prosiła go, aby porozmawiał z prof. P., gdyż działania prof. P. negatywnie wpływają na wizerunek powódki na uczelni. Ponadto prof. L. K. rozmawiał z rektorem K. o działaniach mobbingowych kierowanych wobec niego i wobec powódki przez D. P. (1). Na wniosek prof. K. rektor powołał komisję antymobbingową. Jednakże następnie na wyraźną prośbę przewodniczącego tej komisji, prof. K. wycofał swój wniosek o powołanie komisji antymobbingowej.

Aktualnie prof. R. K. (1) nie pamięta, aby prof. K. skarżył się wobec niego na nękanie i mobbingowanie lub aby robiła to powódka. Nie pamięta też treści w/w e-maila powódki z dnia 02.10.2013r., którego powódka w pierwszej kolejności skierowała do niego jako do rektora uczelni i w którym napisała, że jest ofiarą stalkingu i na czym polega nękanie jej osoby przez stalkera.

Obrażliwe e-maile dotyczące osoby powódki i prof. K. otrzymywał również dziekan Wydziału Przyrodniczo-Technologicznego, na którym pracowała powódka, prof. A. S.. Prof. S. rozmawiał o tej sprawie z prof. K., ale podobnie jak rektor, nie podjął żadnych działań zmierzających do przerwania obraźliwego wobec powódki procederu.

Dowód: - e-mail powódki z 03.10.2013r.: k.138 i k.141;

- zeznania świadka R. K. (1): k.507-509;
- zeznania świadka L. K.: k.509-512,
- przesłuchanie powódki: k.513-515 oraz k.169 odwrót (transkrypcja k.228-241);
- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej dziekana Wydziału Przyrodniczo-Technologicznego prof. A. S. k.169 odwrót (transkrypcja k.241-258).

Pismem prof. J. S. (1) - pełnomocnika Rektora - z dniem 21.01.2013r. uruchomiona została okresowa ocena nauczycieli akademickich za lata 2009-2012r. Ocena ta przebiegała na bazie dotychczasowego arkusza oceny nauczycieli akademickich, zatwierdzonego Uchwałą Senatu (...) Przyrodniczego we W. nr (...) z dnia 17.12.2010r. Przeprowadzona została za pomocą bazodanowego systemu informatycznego, w którym nauczyciele akademicy wprowadzać mieli dane z zakresu swojej działalności podlegającej ocenie.

Dowód: - pismo pełnomocnika Rektora: k. 53;

- uchwała nr 100/2010 z dnia 17.12.2010r.: k. 56.

Powódka, w oparciu o przeprowadzoną ocenę elektroniczną, w dniu 28.03.2013r. uzyskała negatywną ocenę okresową Komisji Wydziałowej za lata 2009-2012. Poprzednia ocena pracy powódki, za lata 2005-2008, była pozytywna.

Ocena negatywna uzasadniona była nieuzyskaniem minimalnej liczby punktów za publikacje wg. Listy MNiSzW, niezbędnej do uzyskania pozytywnej oceny w okresowej ocenie nauczycieli akademickich z działalności naukowej.

Zgodnie z § 91 ust 11 Statutu (...) Przyrodniczego we W. negatywna ocena działalności naukowej pracownika naukowo-dydaktycznego jest jednoznaczna z negatywną oceną końcową.

Powódka nie odwołała się od uzyskanej oceny negatywnej, w przewidzianym trybie.

Dowód: - ocena Komisji Wydziałowej: k. 70-71;

- Statut strony pozwanej: k.77-86;

- ocena pracy powódki za lata 2005-2008: k.175-181.

Wydziałowa Komisja Oceniająca oraz Wydziałowa Komisja ds. Kadry Naukowej w dniu 7.05.2013r., wobec uzyskania negatywnej oceny okresowej przez powódkę, wyraziła negatywną opinię o perspektywie uzyskania stopnia naukowego doktora habilitowanego przez powódkę w terminie do dnia 30.09.2015r.

Opinia ta wyrażona została w oparciu o informacje o dotychczasowym dorobku naukowym i organizacyjnym oraz planach naukowych na najbliższe lata powódki, jak i na podstawie opinii kierownika Katedry Kształtowania A. i Terenów Z. prof. L. K..

Komisja nie stwierdziła, aby możliwym było uzyskanie przez powódkę stopnia naukowego doktora habilitowanego do dnia 30.09.2015r., przy czym pozytywnie oceniła możliwość habilitacji powódki w terminie późniejszym.

Dowód: - opinia z dnia 7.05.2013 r.: k. 72.

Zgodnie z § 77 ust. 2 Statutu strony pozwanej, okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może trwać dłużej niż osiem lat, z zastrzeżeniem § 136.

Zaś w myśl § 136, okres zatrudnienia adiunkta przewidziany w § 77 ust.2 liczony jest od dnia 01.10.2013r., a do tego terminu obowiązuje następująca zasada: „okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, nie może trwać dłużej niż dziewięć lat. Okres ten może być przedłużony o kolejne okresy dwuletnie, każdorazowo pod warunkiem wykazania się zadowalającą aktywnością naukową. Oceny dokonuje wydziałowa komisja oceniająca, na podstawie kryteriów określonych przez radę wydziału.”

Dowód: - Statut strony pozwanej: k.77-86.

Pismem z dnia 16.05.2013r. Prodzikan Wydziału Przyrodniczo-Technologicznego prof. J. S. (2), w związku z uzyskaniem m. in. przez powódkę negatywnej oceny za lata 2009-2012, zwrócił się do Rektora (...) Przyrodniczego

we W. R. K. (1) z wnioskiem o rozwiązanie stosunku pracy z siedmioma adiunktami zatrudnionymi na Wydziale Przyrodniczo-Technologicznym: z powódką dr A. G. (1), z dr A. D., dr R. K. (2), dr P. M., dr J. P., dr R. Ś. i dr A. G. (2).

Dowód: - pismo z dnia 16.05.2013r.: k. 73.

W piśmie z dnia 6.06.2013r. Kierownik Katedry Kształtowania A. i Terenów Z. prof. L. K., wyraził pozytywną opinię, co do możliwości uzyskania stopnia doktora habilitowanego przez powódkę w najbliższym czasie. Kierownik Katedry wskazał, iż powódka pomimo stosunkowo skromnego dorobku publikacyjnego posiada jednak znaczny materiał badawczy z zakończonych i prowadzonych obecnie doświadczeń, bowiem ma założone 3 doświadczenia polowe dotyczące sposobu uprawy łąk kwietnych oraz prowadzi badania dotyczące zwiększenia pożytku dla trzmieli poprzez wprowadzenie odpowiednich mieszanek kwiatowych. Kierownik Katedry zaznaczył także, że wynik oceny pracy powódki nie jest efektem jej zaniedbań, ale efektem trzykrotnej zmiany jednostki oraz braku opiekuna merytorycznego.

Dowód: - opinia z dnia 6.06.2013r.: k. – 116.

W dniu 18.06.2013r. odbyło się posiedzenie Rady Wydziału Przyrodniczo-Technologicznego (...) Przyrodniczego we W.. W punkcie 9 porządku obrad przewidziano głosowanie w sprawie wyrażenia opinii w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy z pracownikami zatrudnionymi na stanowisku adiunktów na tym Wydziale, którzy otrzymali negatywną ocenę za lata 2009-2012, tj. z następującymi osobami: z powódką dr A. G. (1), z dr A. D., dr R. K. (2), dr P. M., dr J. P., dr R. Ś. i dr A. G. (2).

Przed głosowaniem dziekan Wydziału prof. A. S. odczytał, nadesłany za pomocą poczty e-mail, list prof. D. P. (1) przebywającej wówczas na zwolnieniu lekarskim - w szpitalu, w którym wyraziła ona swoją negatywną opinię odnośnie dalszego zatrudniania tylko dwóch pracowników, którzy otrzymali negatywną ocenę okresową: powódki i dr R. Ś..

Odczytanie tego listu nie było wcześniej zamieszczone w porządku obrad. Tymczasem zgodnie z § 3 ust. 3 Regulaminu Rady Wydziału (...) Przyrodniczego we W.: „Zaproszenia na posiedzenia Rady wraz z proponowanym porządkiem obrad i szczegółowymi materiałami winny być doręczone jego uczestnikom co najmniej na 7 dni przed terminem posiedzenia, z wyjątkiem posiedzeń nadzwyczajnych”.

Prof. P. zawsze wyrażała swoje zdanie i opinie na dany temat w sposób stanowczy, pewny siebie, autorytatywny.

W liście tym prof. P. wskazała, że ze zdziwieniem i niepokojem przeczytała w opiniach kierownika Katedry o możliwościach dalszego zatrudnienia powódki i dr Ś. na uczelni na stanowiskach starszych wykładowców. Podała, że powódka i dr Ś. to pracownicy o najsłabszym dorobku naukowym „spośród 7 dziś opiniowanych”, a chęć ich zatrzymania za wszelką cenę odbywa się z ogromną szkodą dla pozostałych, którzy się rozwijają i publikują.

Istnieją dwie wersje tego listu. Po odbytej R. Wydziału w dniu 18.06.2013r., prof. K. poprosił dziekana Wydziału prof. S. o udostępnienie mu tekstu listu prof. P.. Otrzymał on wówczas od prof. S. tzw. skróconą wersję listu o jeden (przedostatni) akapit – k.190. Następnie, kiedy powódka na potrzeby niniejszego procesu sądowego ubiegała się o wydanie jej treści tego listu, w sierpniu 2013r. otrzymała z dziekanatu nieco inną wersję listu, poszerzoną o jeden akapit – k.189. W akapicie tym napisano: „Chciałabym, aby moja wypowiedź miała także aspekt ogólniejszy, wręcz etyczny. Pytam czemu służy i jak oceniać w sensie moralnym przenoszenie pracowników, którzy nie wywiązują się ze swoich obowiązków, na stanowisko wykładowcy (w domyśle posiada ciepła i spokojna) na tle pozostałych pracowników naukowych rzetelnie pracujących, pod presją czasu i ciągłego rozliczania? Dla jednych nagroda, dla drugich lara?”

Po odczytaniu w/w listu prof. P., jeden z członków Rady Wydziału, prof. K. zabrał głos, mówiąc, że jest zażenowany formą tego listu oraz że szkoda, że list ten nie miał formy otwartej i że „każdy może pisać sobie różne listy”.

Dowód: - protokół nr (...) z dnia 25 czerwca 2013r.: k. – 110-112;

- stenogram z zapisu nagrania przebiegu posiedzenia Rady Wydziału z 18.06.2013r.: k.278281;

- listy prof. D. P. (1): k. 189-190;

- Regulaminu Rady Wydziału (...) Przyrodniczego we W.: k.463-465.

Na wniosek Dziekana Wydziału Przyrodniczego-Technologicznego prof. A. S. z dnia 16.05.2013r. (...) Wydziału Przyrodniczo-Technologicznego (...) Przyrodniczego we W., uchwałą nr 92 z dnia 18.06.2013r. pozytywnie zaopiniowała wniosek o rozwiązanie stosunku pracy z: powódką A. G. (1), dr A. Ś. i z dr J. P.. Odnośnie pozostałych czterech osób, wynik głosowania był negatywny.

Na wynik głosowania bezpośredni wpływ miało uprzednie odczytanie przez dziekana listy prof. D. P. (1) odnoszącego się tylko do dwóch osób spośród siedmiu opiniowanych: powódki i dr. Ś.. Głosowanie poprzedziło także wysłanie począwszy od 16.08.2012r. przez prof. P. do pracowników uczelni szeregu obraźliwych wiadomości e-mailowych na temat powódki i prof. K..

Dr R. Ś. pozostawał w konflikcie z prof. D. P. (1) i nie był osobą przez nią lubianą.

Dowód: - uchwała nr 92/2013: k. 75;

- zeznania świadków: L. K.: k.509-512, R. Ś.: k.512-513.

Pismem z dnia 02.08.2013r. doręczonym powódce w dniu 13.08.2013r. strona pozwana rozwiązała z powódką stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który rozpoczął swój bieg z dniem 01.12.2013r. i upłynął z dniem 28.02.2014r.

Jako podstawę prawną strona pozwana wskazała: art. 124 ust 1 pkt. 3, art. 120 i 125 ustawy z dnia 27.07.2005r. – Prawo o szkolnictwie wyższym oraz § 77 ust.2 w zw. z § 136 i § 82 ust. 1, 3 i 6 statutu strony pozwanej.

Żaś jako przyczynę wypowiedzenia pozwana uczelnia podała: otrzymanie negatywnej oceny za lata 2009-2012 oraz że: „art. 120 w zw. z art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym oraz §77 ust.2 i § 136 statutu stanowią, iż okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, nie może trwać dłużej niż dziewięć lat. Okres ten może być przedłużony o kolejne okresy dwuletnie, każdorazowo pod warunkiem wykazania się zadowalającą aktywnością naukową. Zatrudnienie powódki na stanowisku adiunkta trwa od 01.02.2003r., a według oceny Wydziałowej Komisji Oceniającej oraz Wydziałowej Komisji ds. Kadry Naukowej, dotychczasowe osiągnięcia naukowe powódki nie roszą nadziei na uzyskanie w ciągu najbliższych dwóch lat dorobku naukowego uprawniającego do wystąpienia o nadanie stopnia doktora habilitowanego”.

Dowód: - wypowiedzenie stosunku pracy: k.6.

Pismem z dnia 14.08.2013r. powódka złożyła do Komisji Pojednawczej (...) Przyrodniczego we W. wniosek o ponowne rozpatrzenie zasadności wypowiedzenia jej stosunku pracy.

W piśmie tym wskazała, że wpływ na jej znikomą ilość materiałów do publikacji miał urlop dla poratowania zdrowia w 2008r. Wskazała dalej, że złożyła pięć doświadczeń oraz kończy podjęte już badania. Ponadto wskazała, iż w związku z zakończeniem badań na temat oceny przydatności zawsze zielonych krzewów okrywowych do nasadzeń w terenach miejskich – planuje jesienią 2015r. rozpocząć cykl publikacji, które pozwolą na wszczęcie przewodu habilitacyjnego. Podniosła przy tym, że zgodnie z opinią Wydziałowej Komisji Oceniającej i Wydziałowej Komisji ds. (...) pozytywnie oceniona została jej możliwość uzyskania stopnia doktora habilitowanego w terminie późniejszym. Wskazała również, że wpływ na rozwiązanie jej stosunku pracy miały rozsyłane do pracowników strony pozwanej wiadomości e-mail na jej temat.

Dowód: - pismo powódki z dnia 14.08.2013r.: k. 19.

W dniu 23.08.2013r. odbyło się posiedzenie Komisji Pojednawczej. Komisja Pojednawcza stwierdziła, że rozwiązanie stosunku pracy z powódką nastąpiło zgodnie z ustawą z dnia 7.07.2005r. Prawo o szkolnictwie wyższym oraz ze Statutem (...) Przyrodniczego we W.. Pod tymże protokołem podpis złożyli wszyscy członkowie Komisji.

Dowód: - protokół z dnia 23.08.2013r.: k. 162;

- pismo z dnia 23.08.2013r.: k. 21.

Ostatecznie strona pozwana rozwiązała stosunek pracy na stanowisku adiunkta z sześcioma adiunktami spośród siedmiu opiniowanych na R. Wydziału w dniu 18.06.2013r.: z powódką dr A. G. (1), z dr R. Ś., z dr A. D., dr R. K. (2), dr P. M., dr J. P.. Nie rozwiązano stosunku pracy z dr A. G. (2), gdyż przez cały 2013r. była ona na zwolnieniach lekarskich i na urlopie dla poratowania zdrowia. Pracuje ona do dzisiaj na pozwanej uczelni na stanowisku adiunkta.

Od następnego dnia po upływie okresu wypowiedzenia, strona pozwana nawiązała nowe stosunki pracy na stanowiskach starszych wykładowców z: dr A. D., dr R. K. (2), dr P. M..

Z dr J. P. nawiązano stosunek pracy na stanowisku specjalisty także od dnia następującego po upływie okresu wypowiedzenia jej stosunku pracy na stanowisku adiunkta.

Jedynie powódce i dr R. Ś. strona pozwana nie zaproponowała ponownego zatrudnienia np. na stanowisku starszego wykładowcy. W liście odczytanym na posiedzeniu Rady Wydziału w dniu 18.06.2013r. prof. D. P. (1) wyraźnie wskazała, że zatrudnienie powódki i dr Ś. na tym stanowisku nie powinno mieć miejsca.

Dr R. Ś. został przywrócony do pracy na pozwanej uczelni na stanowisku adiunkta wyrokiem Sądu Okręgowego we Wrocławiu z dnia 14.07.2015r. sygn. akt IX Pa 33/16 wydanym na skutek rozpoznania apelacji powoda R. Ś. od wyroku tut. Sądu Rejonowego z dnia 30.09.2015r., sygn. akt X P 252/14.

Dowód: - wykaz stanowisk, na jakich zostali zatrudnieni adiunkci: k.491,

- pisma w sprawie zatrudnienia byłych adiunktów na stanowiskach starszych wykładowców: k.520-532,

- zeznania świadka R. Ś.: k.512-513.

Uchwałą nr 60/2013 z dnia 21.06.2013r. Senatu (...) Przyrodniczego we W. ustalone zostały obowiązki pracowników naukowo-dydaktycznych, dydaktycznych i doktorantów; pensum dydaktyczne, warunki jego obniżenia i rozliczania oraz liczebności grup studenckich.

Zgodnie z § 2 ust. 1 tegoż aktu przez pensum dydaktyczne należy rozumieć obowiązkowy wymiar zajęć dydaktycznych nauczyciela akademickiego wynikający z zatrudnienia w Uniwersytecie Przyrodniczym we W.. Pensum roczne określa się w godzinach obliczeniowych.

Pensum roczne dla pracowników zatrudnionych na stanowisku adiunkta ustalone zostało w wymiarze 240 godzin - §2 ust. 2 pkt 4).

Zgodnie z §6 ust. 3 tegoż aktu godziny ponadwymiarowe są to godziny, które stanowią nadwyżkę ponad ustalone pensum wynikającą z powierzonych i faktycznie zrealizowanych godzin dydaktycznych.

Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych przyznaje się, po dokonaniu rozliczenia faktycznie zrealizowanych godzin ponadwymiarowych i po rozliczeniu rocznego pensum dydaktycznego, raz w roku po zakończeniu roku akademickiego, według stawek określonych stosownym zarządzeniem rektora, obowiązujących w ostatnim dniu okresu, którego dotyczy rozliczenie –§6 ust. 6.

Zgodnie z §6 ust. 10 określając sposób ustalania i zaliczania godzin pracy, w tym godzin ponadwymiarowych przypadających w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy w celu ustalenia wynagrodzenia przysługującego w tym okresie, uwzględnia się następujące zasady:

- 1) w czasie choroby lub innej nieprzewidzianej, usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela akademickiego godziny zajęć dydaktycznych wynikające z pensum dydaktycznego, które według planu zajęć przypadająby za okres tej nieobecności, zalicza się do celów ustalenia liczby godzin zajęć dydaktycznych, jako godziny przepracowane zgodnie z planem;
- 2) ilość godzin ponadwymiarowych ustala się na podstawie rozliczenia faktycznie przepracowanych godzin.

W myśl §6 ust.11, nauczycielowi akademickiemu, dla którego nie zaplanowano obciążenia dydaktycznego z powodu: długotrwałej choroby lub usprawiedliwionej nieobecności spowodowanej np. odbywaniem stażu naukowego lub zawodowego, urlopem: macierzyńskim, rodzicielskim, bezpłatnym, dla poratowania zdrowia, naukowym, w celu ustalenia obowiązującego wymiaru godzin obowiązujących do realizacji w danym roku akademickim, zalicza się, jako usprawiedliwione godziny obliczeniowe w wysokości 1/30 obowiązującego pensum za każdy tydzień nieobecności przypadającej na okres, w którym prowadzone są zajęcia dydaktyczne. Dotyczy to również planowanego wygaśnięcia stosunku pracy przed zakończeniem roku akademickiego.

§ 6 ust.12 stanowi z kolei, iż nauczycielom akademickim, którzy korzystają z zaliczenia godzin jako usprawiedliwione z powodów wymienionych w ust.11 nie można zlecać zajęć w wymiarze przekraczającym wymiar godzin zaplanowany od momentu ustania przyczyny usprawiedliwionej nieobecności.

Nauczycielowi zatrudnionemu w trakcie trwania roku akademickiego w pełnym wymiarze pracy ustala się pensum proporcjonalnie do przepracowanego okresu w danym roku akademickim wg zasady: pensum ustalone dla danego stanowiska pomniejszone o 1/30 obowiązującego pensum za każdy tydzień nieobecności przypadającej na okres, w którym prowadzone są zajęcia dydaktyczne. Przepracowane godziny ponad ustalony wymiar pensum są zaliczane, jako godziny ponadwymiarowe – § 6 ust. 13.

Dowód: - uchwała nr 60/2013: k. 119-126.

We wrześniu 2013r. powódka otrzymała przydział godzin dydaktycznych na semestr zimowy roku akademickiego 2013/2014: 60 godzin wykładów i 151 godzin ćwiczeń, razem 211 godzin dydaktycznych.

Obowiązkowe pensum dla powódki jako adiunkta w semestrze zimowym wynosiło 120 godzin plus 8 godzin semestru letniego, gdyż okres wypowiedzenia powódce stosunku pracy obejmował także tydzień semestru letniego, łącznie 128 obowiązkowych godzin dydaktycznych.

Pierwotny przydział godzin dla powódki obejmował nadto 83 godziny ponadwymiarowe (128 godzin obowiązkowych + 83 ponadwymiarowych = 211 godzin pierwotnego przydziału). Godziny ponadwymiarowe obejmowały 4 przedmioty fakultatywne, których program wymyśliła i opracowała w sposób autorski powódka. Studenci dokonali wyboru tych przedmiotów fakultatywnych na przełomie maja i czerwca 2013r.

Z uwagi na fakt, że – jak już wskazano powyżej – z §6 ust.6 uchwały senatu z 21.06.2013r. wynika, iż wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych przyznaje się tylko raz w roku po zakończeniu roku akademickiego, prof. L. K., aby umożliwić wypłatę należności za godziny ponadwymiarowe dla powódki po zakończeniu semestru zimowego, a nie dopiero po zakończeniu roku akademickiego, zwrócił się z pismem z dnia 11.09.2013r. do rektora prof. R. K. (1) o wyrażenie zgody na zlecenie powódce prowadzenia tych godzin w formie umowy zlecenia.

Rektor pismem z 19.09.2013r. udzielił odpowiedzi, iż nie może wyrazić zgody na zawarcie umowy zlecenia, ale jeśli powódka przeprowadzi w semestrze zimowym roku akademickiego 2013/2014 godziny ponadwymiarowe, to otrzyma za nie wynagrodzenie.

Następnie prof. L. K. pismem z dnia 25.09.2013r. zwrócił się do prorektora ds. studenckich i kształcenia prof. D. P. (1) z prośbą o ustalenie godzinowego pensum powódki, z uwagi na fakt otrzymania przez nią wypowiedzenia stosunku pracy z dniem 28.02.2014r. oraz o informację, w jaki sposób byłyby rozliczone w tym przypadku godziny ponadwymiarowe.

Prof. D. P. (1) odpowiedziała dopiero pismem z dnia 07.10.2013r., kiedy już od tygodnia trwał rok akademicki i zarówno studenci jak i powódka pozostawali w niepewności, czy odbędą się przedmioty fakultatywne prowadzone przez powódkę. Prof. P. wskazała, że zgodnie z §6 ust.11 uchwały senatu z 21.06.2013r. obowiązkowy wymiar godzin dydaktycznych powódki wynosić będzie 128 godzin. Natomiast zgodnie z §6 ust.12 uchwały, osobie, która ma ustalony nowy obowiązkowy wymiar godzin na podstawie §6 ust.11 nie można zlecać zajęć w wymiarze większym niż ustalony na nowo.

W odpowiedzi na to pismo, prof. L. K. kolejnym pismem złożonym w sekretariacie rektora w dniu 07.10.2013r. zwrócił się do prof. P. o wyjaśnienie sytuacji powódki i o informację, czy powódka otrzyma wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe. Prof. K. wskazał, że jego zdaniem do sytuacji powódki znajduje zastosowanie § 6 ust. 11 i ust. 13 uchwały senatu z 21.06.2013r., a nie § 6 ust. 12 tej uchwały. Bowiern przyczyna nieobecności powódki ustaje po wykonaniu przez nią godzin ponadwymiarowych, a nie jak przytoczyła prof. P. w swoim piśmie – „od momentu ustania usprawiedliwionej nieobecności”.

Ostatecznie, na skutek działań prof. D. P. (1) powódka w roku akademickim 2013/2014 przepracowała tylko 128 obowiązkowych godzin dydaktycznych i została pozbawiona 83 godzin ponadwymiarowych, a Katedra utraciła przedmioty fakultatywne, które miała prowadzić ze studentami powódka w ramach godzin ponadwymiarowych.

Należne powódce wynagrodzenie za 83 godziny ponadwymiarowe wynosi 3.984 zł brutto.

Dowód: - przydział godzin na semestr zimowy (...); k.127;

- pismo prof. L. K. z 11.09.2013r.: k.130;

- pismo rektora z 19.09.2013r.: k.131;

- pismo prof. L. K. z 25.09.2013r.: k.132;

- pismo prof. D. P.: k.128;

- pismo prof. L. K. z 07.10.2013r.: k.134-135;

- wyliczenie wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe powódki przez stronę pozwaną: k.533;

- zeznania świadków: L. K.: k.509-512, A. B.: k.184 (transkrypcja: k.259-264);

- przesłuchanie powódki: k.513-515 oraz k.169 odwrot (transkrypcja k.228-241).

Dla powódki okres pracy na pozwanej uczelni od momentu otrzymania wypowiedzenia stosunku pracy w dniu 13.08.2013r. do upływu okresu wypowiedzenia w dniu 28.02.2014r. był najgorszym okresem pracy u strony pozwanej. Był to czas, kiedy powódka wiedziała, że niebawem ustanie jej stosunek pracy, czuła się zupełnie niepotrzebna na uczelni, a w dalszym ciągu (aż do 09.05.2014r.) otrzymywała obraźliwe, wulgarne sms-y, zaś szkalujące jej osobę anonimowe listy w drodze poczty elektronicznej były nadal wysyłane do różnych pracowników uczelni. Kiedy powódka myślała, że nic gorszego już nie może jej spotkać na tej uczelni, w październiku 2013r. odebrano jej przydzielone wcześniej 83 godziny ponadwymiarowe i nie mogła prowadzić aż 4 swoich autorskich przedmiotów ze studentami.

Za tymi wszystkimi krzywdzącymi powódkę, obraźliwymi i niezgodnymi z prawem działaniami wobec powódki, stała prof. D. P. (1). Władze uczelni tj. rektor i dziekan Wydziału Przyrodniczo-Technologicznego, na którym pracowała

powódka, nie zrobili nic, aby temu przeciwdziałać. Powódka czuła się koszmarne, miała poczucie, że jeśli ktoś jest osobą wysoko postawioną na uczelni – to może wszystko zrobić i ujdzie mu to bezkarnie.

Prof. P. „interesowała się” losami powódki, nawet po ustaniu stosunku pracy powódki łączącego ją ze stroną pozwaną, gdyż w komputerze prof. P. Policja znalazła pliki dotyczące udziału powódki w konkursie na stanowisko pracy na innej uczelni, w W..

Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. po dniu 28.02.2014r., powódka pracowała na uczelni w W. do końca czerwca 2014r. W lipcu, sierpniu i wrześniu 2014r. nie uzyskiwała żadnych poborów. Od października 2014r. do marca 2015r. otrzymywała zasiłek dla osób bezrobotnych wynoszący ok. 600 zł na rękę. W marcu 2015r. założyła działalność gospodarczą, z której jednak nie uzyskała żadnych dochodów. Dopiero od września 2015r. udało jej się podjąć pracę na 1/2 etatu w szkole średniej w D. za wynagrodzeniem miesięcznym wynoszącym 1.100 zł netto.

Dowód: - przesłuchanie powódki: k.513-515 oraz k.169 odwrót (transkrypcja k.228-241).

Prof. D. P. (1) nadal pracuje na pozwanej uczelni. Toczy się wobec niej postępowanie dyscyplinarne przed Komisją Dyscyplinarną powołaną przez Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego, które było zawieszona na czas trwania postępowania karnego.

Dowód: - postanowienia wydane przez Komisję Dyscyplinarną: k.451-460.

Mając na uwadze powyższe ustalenia stanu faktycznego Sąd zważył, co następuje:

Powództwo było uzasadnione w całości. Powódka w niniejszym procesie zgłosiła ostatecznie trzy roszczenia wobec pozwanej uczelni: o zapłatę zadośćuczynienia za skutki mobbingu, o odszkodowanie za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie stosunku pracy i o zapłatę wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, a w tym: na dokumentach zawartych w aktach osobowych powódki, na protokole z posiedzenia Rady Wydziału z 18.06.2013r., na treści okresowych ocen pracy powódki, opinii Wydziałowej Komisji Oceniającej z 07.05.2013r. i na opinii bezpośredniego przełożonego powódki z 06.06.2013r., na korespondencji prowadzonej pomiędzy prof. K. a prof. P. w sprawie godzin ponadwymiarowych powódki oraz na treści wyroku Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia II Wydział Karny z dnia 21.10.2015r. sygn. akt II K 981/14 wraz z uzasadnieniem i wyroku Sądu Okręgowego we Wrocławiu z dnia 06.10.2016r. sygn. akt IV Ka 191/16 wraz z uzasadnieniem.

Nadto dokonując ustaleń stanu faktycznego Sąd uznał za w pełni wiarygodne zeznania świadków prof. L. K. i dr R. Ś., oceniając je jako rzeczowe, jasne i konkretne.

Sąd oparł się także na zeznaniach świadka prof. A. B. (prodziekana na Wydziale Przyrodniczo-Technologicznym), przesłuchanej zwłaszcza na okoliczność sposobu zlecenia na pozwanej uczelni godzin ponadwymiarowych i przyczyn ostatecznego pozbawienia ich powódki, z tym, że w istocie rzeczy dokonana przez Sąd ocena odebrania przez stronę pozwaną powódce 83 godzin ponadwymiarowych oparta była bezpośrednio na materiale źródłowym, tj. na analizie przepisów uchwały senatu pozwanej uczelni nr (...) z dnia 21.06.2013r. ustalającej obowiązki pracowników naukowo-dydaktycznych, dydaktycznych i doktorantów; pensum dydaktyczne, warunki jego obniżenia i rozliczania oraz liczebność grup studenckich.

W ustaleniach stanu faktycznego sprawy Sąd wziął także pod uwagę zeznania świadka prof. R. K. (1), rektora pozwanej uczelni w okresie od 01.09.2008r. do 31.08.2016r. Wskazać jednakże należy, iż świadek zadziwiająco często zasłaniał się niepamięcią odnośnie takich kwestii, jak fakt zgłaszania mu przez powódkę w rozmowie z nim, żeby porozmawiał z prof. P., że jej działania wpływają negatywnie na sytuację powódki na uczelni. Świadek nie pamiętał również, aby prof. K. skarżył się wobec niego na nękanie i mobbingowanie, nie pamiętał też treści e-maila powódki z dnia 02.10.2013r.,

którego powódka w pierwszej kolejności skierowała do niego jako do rektora uczelni i w którym napisała, że jest ofiarą stalkingu i na czym polega nękanie jej osoby przez stalkera.

Podobnie Sąd odniósł się do zeznań przesłuchanego w charakterze strony pozwanej dziekana Wydziału Przyrodniczo-Technologicznego prof. A. S.. Osoby sprawujące władzę na pozwanej uczelni, tj. rektor i dziekan zeznają tak, jakby na uczelni nie działo się nic negatywnego i krzywdzącego wobec powódki. Dziekan prof. S. jednak wyraźnie wskazał w swych zeznaniach, że znał „sprawę powódki”, gdyż tak jak i inni pracownicy Wydziału Przyrodniczo-Technologicznego otrzymywał anonimowe listy pomawiające i obrażające powódkę i prof. K.. Dziekan S. zeznał także, że podejmując decyzję o odebraniu powódce godzin ponadwymiarowych w semestrze zimowym roku akademickiego 2013/2014r. oparł się właśnie na pisemnym stanowisku prof. P.: „ja znam tę ostateczną opinię, która była artykułowana przez Panią prorektor P., że takich nadgodzin powódka nie powinna realizować. Ja się z tym zgodziłem” (k.254).

Za całkowicie wiarygodne i prawdziwe Sąd uznał zeznania powódki przesłuchanej w charakterze strony. Zeznania powódki znajdują potwierdzenie zwłaszcza w treści ustaleń poczynionych w uzasadnieniach prawomocnych wyroków Sądów Karnych: Rejonowego z dnia 21.10.2015r. sygn. akt II K 981/14 i Sądu Okręgowego z dnia 06.10.2016r. sygn. akt IV Ka 191/16.

Sąd zważył, iż fakt stosowania mobbingu wobec powódki A. G. (1) na pozwanej uczelni jest bezsprzeczny i oczywisty, nie tylko w świetle materiału dowodowego zgromadzonego bezpośrednio przed tutejszym Sądem ale i na podstawie dowodów zgromadzonych w procesie karnym toczącym się przeciwko prof. D. P. (1).

Podstawę prawną roszczenia powódki o zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia na skutek mobbingu pracodawcy stanowią przepisy art. 94³ k.p. Zgodnie z art. 94³ § 1 - §3 k.p.: „Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

§ 2. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

§ 3. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.”

Wskazane powyżej przepisy nakładają na pracodawcę obowiązek uczynienia środowiska pracy wolnym od mobbingu. Definicja mobbingu sformułowana w art. 94³ § 2 k.p. znajduje zastosowanie do działań lub zachowań dotyczących pracownika lub skierowanych przeciwko konkretnemu pracownikowi. W świetle tej definicji mobbing może przybrać postać prześladowania pracownika przez pracodawcę, przez osobę dokonującą w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy, przez innego pracownika (pracowników), jak również przez osobę świadczącą na rzecz pracodawcy pracę na innej podstawie niż stosunek pracy.

Ponadto zgodnie z art. 94³ § 2 k.p. znamiona mobbingu posiadają działania lub zachowania polegające na uporczywym lub długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika. Cechą mobbingu jest zatem ciągłość oddziaływania na pracownika, która wyłącza poza zakres tego zjawiska czyny o charakterze jednorazowym. Dla uznania danego przypadku za mobbing niezbędne jest stwierdzenie, że pracownik był poddany nękaniu lub zastraszaniu przez odpowiedni okres. Ocena uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika ma charakter zindywidualizowany i musi być odnoszona do każdego, konkretnego przypadku.

Do znamion mobbingu należy również ocena skutków, jakie wywołać może uporczywe lub długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika. Skutkiem mobbingu może być zaniżona ocena przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. (vide: komentarz do art. 94³ k.p., U.Jackowiak, M.Piankowski, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M.Zieleniecki, Lex Omega).

W rozpoznawanej sprawie Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia II Wydział Karny wyrokiem z dnia 21.10.2015r. sygn. akt II K 981/14 warunkowo umorzył postępowanie karne na okres dwóch lat próby wobec oskarżonej D. P. (1) za czyn polegający na tym, że D. P. (1) w okresie od 18.06.2012r. do 09.05.2014r. uporczywie nękała pracowników (...) Przyrodniczego we W. L. K. i A. G. (1) poprzez wysyłanie z różnych kont pocztowych oraz poprzez bramkę sms, które znajdowały się na serwisach internetowych zajfon.pl, interia.pl, autograf.pl, opoczta.pl, vp.pl, listów pocztą elektroniczną do pokrzywdzonych, ich przełożonych i współpracowników oraz wiadomości tekstowych do pokrzywdzonych, co wzbudzało u pokrzywdzonych uzasadnione poczucie zagrożenia i istotnie naruszyło ich prywatność, tj. w sprawie o przestępstwo stalkingu spenalizowane w art. 190a §1 k.k.

Po rozpoznaniu apelacji od w/w wyroku zarówno oskarżonej jak i pokrzywdzonych jako oskarżycieli posiłkowych, Sąd Okręgowy we Wrocławiu IV Wydział Karny Odwoławczy wyrokiem z dnia 06.10.2016r., sygn. akt IV Ka 191/16 jedynie nieznacznie zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że ustalił, iż czyn przypisany oskarżonej miał miejsce w okresie od 16.08.2012r. do 09.05.2014r. oraz podwyższył nawiązki orzeczone wobec pokrzywdzonych od oskarżonej do kwoty po 5.000 zł na rzecz każdego z pokrzywdzonych. W pozostałym zakresie Sąd Okręgowy utrzymał wyrok Sądu I instancji w mocy.

Zdaniem Sądu rozpoznającego niniejszą sprawę, pozwana uczelnia ponosi w pełni odpowiedzialność za działania swojego pracownika - profesora zwyczajnego D. P. (1) i za to, że władze uczelni we wskazanym długotrwałym okresie uporczywego nękania, obrażania, zastraszania, poniżania, pomawiania powódki przez profesor P., nie zrobiły nic, aby temu przeciwdziałać.

Te wulgarne, obraźliwe listy, prof. P. wysyłała drogą e-mailową do wielu pracowników pozwanej uczelni, do samorządu studenckiego, związków zawodowych, ale i w tym także do ówczesnego rektora prof. R. K. (1) i dziekana Wydziału Przyrodniczo-Technologicznego, na którym pracowała powódka - do prof. A. S., ale osoby te nie podjęły żadnych kroków, aby wszcząć wewnętrzne postępowanie na uczelni mające na celu ustalenie osoby stalkera i aby zablokować domeny internetowe, z których przychodziły listy. Prof. L. K. zeznał: „W tym czasie kiedy się to wszystko działo, ani rektor ani prorektor nie podejmowali żadnych działań. Mówili, że trzeba mieć grubą skórę.” Powódka zaś zeznała: „Chronione są osoby, które są wysoko postawione. Uczelnia w ogóle nie widzi mobbingu w rzeczach, które się dzieją. Wszystko jest zamiatane pod dywan”.

Jak zaś wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22.01.2015r. sygn. akt III PK 65/14, „kto nie przeciwdziała mobbingowi ten się do niego przyczynia”.

Oburzenie i niesmak budzi fakt, że takie zachowania miały miejsce na uczelni wyższej i były stosowane przez osobę będącą profesorem jak i fakt, że pozwana uczelnia przyzwalała na te zachowania przez tak długi okres czasu: od 16.08.2012r. do końca zatrudnienia powódki u strony pozwanej i dalej - bo aż do 09.05.2014r.

Dlatego Sąd wskazuje, iż zadośćuczynienie, które Sąd zasądził w punkcie I-wszym sentencji wyroku od strony pozwanej na rzecz powódki w kwocie 28.000 zł, jak o to wnosiła powódka, stanowi minimalną kwotę należną powódce za skutki rozstroju zdrowia doznanego przez powódkę na skutek mobbingu na pozwanej uczelni. Sąd miał przy tym na uwadze okoliczność, iż Sąd Okręgowy we Wrocławiu IV Wydział Karny Odwoławczy wyrokiem z dnia 06.10.2016r., sygn. akt IV Ka 191/16 orzekł nawiązkę na rzecz powódki od oskarżonej D. P. (1) w kwocie 5.000 zł. Jednakże zdaniem tut. Sądu, wskazana nawiązka miała jedynie charakter symboliczny i została orzeczona po to, aby w sytuacji warunkowego umorzenia postępowania karnego, oskarżona D. P. (1) poniosła jednak jakąś dolegliwość za skutki swego przestępczego działania.

W ocenie Sądu, w rozpoznawanej sprawie kwota zadośćuczynienia w wysokości 28.000 zł nie jest wygórowana, a to po pierwsze z uwagi na bardzo długi okres nękania, obrażania i zastraszania powódki sms-ami przed prof. P.. Po drugie zaś, kwoty tej nie sposób uznać za wygórowaną z uwagi na skutki, jakie działania mobbingowe wywołały w sferze życia zawodowego i osobistego powódki oraz ze względu na ich wpływ na zdrowie psychiczne powódki.

Działania prof. P. spowodowały, że powódka musiała zakończyć karierę zawodową i rozwój naukowy na pozwanej uczelni.

Ponadto jak zeznała powódka i co potwierdził świadek prof. L. K., na skutek otrzymywania sms-ów oraz wysyłania e-maili do pracowników pozwanej uczelni na temat powódki, powódka czuła się poniżona i ośmieszona w oczach współpracowników, odizolowana z grona współpracowników. Wywoływały one u powódki ocenę zaniżonej przydatności zawodowej. Powódka zeznała: „Chodziłam do pracy z duszą na ramieniu. Najchętniej chciałam chodzić w okularach słonecznych w budynku (...) Miałam wrażenie, że wszyscy na mnie patrzą i wytykają palcami. Ja się zamykałam przed ludźmi.” W ocenie powódki, jej obraz jako kobiety i pracownika naukowego, w świetle tych e-maili, był całkowicie zszargany.

Ponadto powódka wskazała, iż psychicznie czuła się bardzo źle, źle sypiała, żyła w ciągłym stresie i napięciu psychicznym, co przyniesie nowy dzień, czy pojawią się kolejne obraźliwe wobec niej sms-y i e-maile na uczelni.

Na okoliczność ustalenia, czy warunki, jakie zaistniały w miejscu pracy powódki, związane z otrzymywaniem przez nią sms-ów oraz z wysyłaniem anonimowych e-maili do pracowników uczelni na temat powódki, wywołały rozstrój zdrowia u powódki, Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego sądowego lekarza psychiatry.

Pierwszą opinię biegła psychiatra sporządziła opierając się jedynie na dokumentacji medycznej przedstawionej przez powódkę z dwóch wizyt u lekarzy psychiatrów, dlatego Sąd dopuścił dowód z opinii uzupełniającej, którą biegła sporządziła po przeprowadzeniu osobistego badania powódki, a także Sąd przesłuchał biegłą na rozprawie (k.284-285).

Zarówno opinię główną jak i uzupełniającą Sąd uznał za w pełni wiarygodne dowody w sprawie, albowiem opinie są jasne, spójne i konkretne. Sąd uznał za zbędne dopuszczanie dowodu z kolejnej opinii uzupełniającej na okoliczność ustalenia, czy do zaburzeń adaptacyjnych powódki przyczynił się stres związany z wypowiedzeniem umowy o pracę powódce, a o co wносиła strona pozwana w piśmie z dnia 30.12.2014r. (k.318). Bowiern biegła w swej opinii uzupełniającej wyraźnie i kategorycznie stwierdziła, iż powódka w związku z warunkami, jakie zaistniały w jej miejscu pracy, tj. otrzymywanie e-maili, sms-ów i głuchych telefonów, doznała rozstroju zdrowia psychicznego pod postacią zaburzeń adaptacyjnych (k.307), a nie na skutek otrzymania wypowiedzenia stosunku pracy.

Także w pierwszej opinii, z dnia 05.05.2014r. (k.198) biegła psychiatra wskazała, iż: „u powódki wystąpiły zaburzenia adaptacyjne w związku z problemem, który powódka określa jako stalking i odnosi go do współpracowników”.

W tej sytuacji Sąd uznał, że wniosek strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z kolejnej opinii uzupełniającej biegłej psychiatry zmierza jedynie do zbędnej zwłoki w postępowaniu i jako taki wniosek ten został oddalony postanowieniem Sądu wydanym na rozprawie w dniu 27.02.2017r. (k.515).

Nie może być bowiem tak, że na skutek wydania przez biegłego sądowego niekorzystnej dla strony opinii, Sąd ma obowiązek dopuszczać dowody z coraz to kolejnych opinii biegłych sądowych. Takie wnioski dowodowe zmierzają jedynie do zbędnej zwłoki w postępowaniu i dlatego na podstawie art. 217 §3 k.p.c. winny podlegać oddaleniu. Jak podnosi się w orzecznictwie: „Sąd nie jest zobowiązany do uwzględniania kolejnych wniosków dowodowych strony tak długo, aż udowodni ona korzystną dla siebie tezę i pomija je od momentu dostatecznego wyjaśnienia spornych okoliczności sprawy” (vide: wyrok SN z 19.03.1997r., II UKN 45/97, OSNP 1998/1/24).

Reasumując, wobec zaistnienia w rozpoznawanej sprawie wszystkich kodeksowych znamion mobbingu w postępowaniu strony pozwanej wobec powódki i wobec spełnienia przesłanek do zasądzenia na rzecz powódki zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem, Sąd w pkt. I-wszym sentencji wyroku na podstawie art. 94³ § 3 k.p. zasądził na rzecz powódki od strony pozwanej kwotę 28.000 zł zadośćuczynienia za skutki mobbingu.

Oprócz tego, że jak już wskazano powyżej, na wysokość przyznanego powódce zadośćuczynienia wpływ miał długi okres nękania powódki, intensywność i uporczywość tych działań oraz rozmiar doznanej przez powódkę krzywdy w

postaci rozstroju zdrowia psychicznego powódki, a także załamania się jej kariery naukowej. Sąd przy ustalaniu kwoty zadośćuczynienia miał także na uwadze wskazywany przez powódkę fakt, że wskutek działań prof. P. pozostawała ona bez żadnych dochodów przez okres ok. 7-8 miesięcy. Bowiern jak zostanie to wykazane poniżej, wypowiedzenie powódce stosunku pracy nastąpiło również na skutek działań prof. P., a w okresie od sierpnia do września 2014r. i od kwietnia do sierpnia 2015r. powódka pozostawała bez żadnych dochodów. Zasądzona na rzecz powódki kwota 28.000 zł i tak nie stanowi równowartości wynagrodzenia, jakie za osiem miesięcy pracy powódka otrzymałaby pracując u strony pozwanej (5.724,28 zł x 8 = 45.794,24 zł).

W dalszej kolejności Sąd ocenił roszczenie powódki o odszkodowanie za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie stosunku pracy.

Strona pozwana jako podstawę prawną wypowiedzenia powódce stosunku pracy wskazała: art. 124 ust 1 pkt. 3, art. 120 i 125 ustawy z dnia 27.07.2005r. – Prawo o szkolnictwie wyższym oraz § 77 ust.2 w zw. z § 136 i § 82 ust. 1, 3 i 6 statutu strony pozwanej.

Zaś jako przyczynę wypowiedzenia pozwana uczelnia podała: otrzymanie negatywnej oceny za lata 2009-2012 oraz że: „art. 120 w zw. z art. 125 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym oraz §77 ust.2 i § 136 statutu stanowią, iż okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, nie może trwać dłużej niż dziewięć lat. Okres ten może być przedłużony o kolejne okresy dwuletnie, każdorazowo pod warunkiem wykazania się zadowolającą aktywnością naukową. Zatrudnienie powódki na stanowisku adiunkta trwa od 01.02.2003r., a według oceny Wydziałowej Komisji Oceniającej oraz Wydziałowej Komisji ds. Kadry Naukowej, dotychczasowe osiągnięcia naukowe powódki nie roszą nadziei na uzyskanie w ciągu najbliższych dwóch lat dorobku naukowego uprawniającego do wystąpienia o nadanie stopnia doktora habilitowanego”.

W dacie 13.08.2013r., kiedy strona pozwana złożyła powódce oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy, obowiązywał przepis art. 120 ustawy z dnia 27.07.2005r. Prawo o szkolnictwie wyższym, w brzmieniu następującym: „Okres zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora oraz okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, a także warunki skracania i przedłużania oraz zawieszania tych okresów określa statut.”

Statut pozwanej uczelni, uchwalony w dniu 24.02.2012r. stanowi w § 77 ust. 2, iż okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może trwać dłużej niż osiem lat, z zastrzeżeniem § 136.

W myśl § 136 statutu, okres zatrudnienia adiunkta przewidziany w § 77 ust.2 liczony jest od dnia 01.10.2013r., a do tego terminu obowiązuje następująca zasada: „okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, nie może trwać dłużej niż dziewięć lat. Okres ten może być przedłużony o kolejne okresy dwuletnie, każdorazowo pod warunkiem wykazania się zadowolającą aktywnością naukową. Oceny dokonuje wydziałowa komisja oceniająca, na podstawie kryteriów określonych przez radę wydziału.”

Jak wynika z powyższego, statut pozwanej uczelni został dostosowany w 2012 roku do nowego brzmienia art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym.

Bowiern ustawą z dnia 18.03.2011r. o zmianie ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2011r., Nr 84, poz.455) zmieniono treść przepisu art.120 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym. Ustawa nowelizacyjna przewidziała ponad dwu i pół-letni okres vacatio legis dla wejścia w życie zmiany tego przepisu, stanowiąc w art. 38 pkt.5, iż zmiana art.120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym wchodzi w życie z dniem 01.10.2013r.

Od dnia 01.10.2013r. art.120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym stanowi: „Okres zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora oraz okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, a także warunki skracania i przedłużania oraz

zawieszania tych okresów określa statut, z tym że zatrudnienie na każdym z tych stanowisk osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora lub doktora habilitowanego nie może trwać dłużej niż osiem lat.” (obecnie jest to art.120 ust.1).

W dniu 01.10.2014r., dodano jeszcze do tego artykułu ustęp 2) o treści: „2. Do okresu, o którym mowa w ust. 1, nie wlicza się przerwy związanej z:

1) urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowym urlopem macierzyńskim, dodatkowym urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim lub urlopem wychowawczym, udzielonych na zasadach określonych w przepisach ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy;

2) pobieraniem zasiłku chorobowego lub świadczenia rehabilitacyjnego w związku z niezdolnością do pracy, w tym spowodowaną chorobą wymagającą rehabilitacji leczniczej.” (Dz.U. 2014, 1198).

Jak wynika z powyższego, wprowadzie złożenie powódce oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy nastąpiło jeszcze pod rządami dawnego przepisu art. 120 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, jednakże okres wypowiedzenia powódce stosunku pracy rozpoczął swój bieg już pod rządami nowego art. 120 tej ustawy, obowiązującego od dnia 01.10.2013r.

W dniu 01.10.2013r. powódka była jeszcze pracownikiem strony pozwanej, a okres wypowiedzenia jej stosunku pracy rozpoczął swój bieg dopiero od dnia 01.12.2013r. i upłynął z dniem 28.02.2014r.

Wobec tego, zdaniem Sądu do sytuacji prawnej powódki powinien znaleźć zastosowanie przepis art. 120 znowelizowanej ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym w brzmieniu obowiązującym począwszy od dnia 01.10.2013r.

Od dnia 01.10.2013r. obowiązuje zaś zasada, iż okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, a także warunki skracania i przedłużania oraz zawieszania tego okresu określa statut, z tym że zatrudnienie na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może trwać dłużej niż osiem lat.

Wprowadzie ustawa nowelizacyjna, z dnia 18.03.2011r. (Dz.U. z 2011r., Nr 84, poz. 455) nie określiła w swych przepisach w sposób jednoznaczny, od kiedy należy liczyć ów ośmioletni okres zatrudnienia osób nieposiadających stopnia naukowego doktora habilitowanego na stanowisku adiunkta, jednakże kwestię tę wyjaśnia statut pozwanej uczelni, stanowiąc w § 136 , iż ośmioletni okres zatrudnienia adiunkta przewidziany w § 77 ust.2 liczony jest począwszy od dnia 01.10.2013r.

Ponadto tak też orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12.01.2016r. sygn. akt II PK 195/15 wydanym na skutek rozpoznania skargi kasacyjnej powódki w tamtej sprawie od wyroku Sądu Okręgowego we Wrocławiu z dnia 05.03.2015r., sygn. akt VII Pa 37/15. W wyroku tym SN wskazał również, iż ośmioletni okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta począwszy od dnia 01.10.2013r. powinien być liczony na nowo, tj. nie powinno się uwzględniać okresów zatrudnienia na stanowisku adiunkta przypadających przed dniem 01.10.2013r.

Tym samym, powódce od dnia 01.10.2013r. należało otworzyć na nowo ośmioletni okres na uzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego i wypowiedzenie stosunku pracy powódce z powodu nieuzyskania w wymaganym terminie stopnia doktora habilitowanego, gdzie okres wypowiedzenia rozpoczął swój bieg dopiero od dnia 01.12.2013r., było nieuzasadnione.

Prawdą natomiast jest, iż powódka za lata 2009-2012 uzyskała negatywną ocenę swojej pracy naukowej na pozwanej uczelni.

Jak jednak wskazuje w swoim najnowszym orzecznictwie Sąd Najwyższy, w przypadku wskazania przez pracodawcę pracownikowi więcej niż jednej przyczyny wypowiedzenia i stwierdzenia, że niektóre z tych przyczyn są nieprawdziwe,

przyczyny prawdziwe powinny pozostawać w odpowiedniej proporcji do przyczyn nieprawdziwych. W przeciwnym razie wypowiedzenie może zostać zakwestionowane pomimo stwierdzenia zasadności jednej czy dwóch spośród większej liczby przyczyn wypowiedzenia (por. wyrok SN z 14.04.2015r., sygn. akt II PK 140/14).

Nadto Sąd Najwyższy podkreśla, iż istnieje różnica między przyczyną wypowiedzenia, o której mowa w art. 30 § 4 k.p., a uzasadnionym wypowiedzeniem w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Z brzmienia tych przepisów wynika, że podana przyczyna jest tylko częścią uzasadnienia i że przyczyna ta, nawet gdy jest prawdziwa, może nie uzasadniać wypowiedzenia.

Ocena zasadności wypowiedzenia nie może ograniczać się do przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, która - jakkolwiek stanowi najistotniejszy element wypowiedzenia - nie wyczerpuje jednak w pełni tego pojęcia. Uwzględnieniu w ramach art. 45 k.p. podlegają takie przymioty pracownika, jak jego dotychczasowy stosunek do pracy, staż pracy, kwalifikacje zawodowe. Przez ich pryzmat należy oceniać przyczynę wypowiedzenia. Przyczyna wypowiedzenia musi być prawdziwa – może jednak nie być wystarczająca do rozwiązania stosunku pracy (vide: wyrok SN z 20.01.2015r. sygn. akt I PK 140/140).

Mając na uwadze powyższe, Sąd zważył, iż wprawdzie druga z podanych powódce przyczyn wypowiedzenia – negatywna ocena jej pracy za lata 2009-2012 - była prawdziwa, to jednak w ocenie Sądu, w świetle wszystkich okoliczności rozpoznawanej sprawy, nie stanowiła ona wystarczająco uzasadnionej przyczyny do rozwiązania z powódką stosunku pracy.

Wskazana ocena negatywna była pierwszą negatywną oceną pracy powódki. Ponadto przełożony powódki, Kierownik Katedry Kształtowania A. i Terenów Z. prof. L. K., w piśmie z dnia 6.06.2013r. wyraził pozytywną opinię co do możliwości uzyskania stopnia doktora habilitowanego przez powódkę w najbliższym czasie. Kierownik Katedry wskazał, iż powódka pomimo stosunkowo skromnego dorobku publikacyjnego posiada jednak znaczny materiał badawczy z zakończonych i prowadzonych obecnie doświadczeń, bowiem ma założone 3 doświadczenia polowe dotyczące sposobu uprawy łąk kwietnych oraz prowadzi badania dotyczące zwiększenia pożytku dla trzmieli poprzez wprowadzenie odpowiednich mieszanek kwiatowych. Kierownik Katedry zaznaczył także, że wynik oceny pracy powódki nie jest efektem jej zaniedbań, ale efektem trzykrotnej zmiany jednostki oraz braku opiekuna merytorycznego.

Nade wszystko zaś, w niniejszej sprawie nie można tracić z pola uwagi okoliczności, iż strona pozwana w sposób nierówny i dyskryminujący potraktowała powódkę w trakcie procedury wypowiedzenia jej stosunku pracy.

Bowiem na samym początku obrad Rady Wydziału Przyrodniczo-Technologicznego w dniu 18.06.2013r., podczas których (...) miała głosować w sprawie wyrażenia opinii w przedmiocie rozwiązania stosunków pracy z adiunktami, którzy otrzymali negatywną ocenę za lata 2009-2012, dziekan Wydziału prof. S. odczytał nadesłany za pomocą poczty e-mail, list prof. D. P. (1) przebywającej wówczas na zwolnieniu lekarskim - w szpitalu, w którym wyraziła ona swoją negatywną opinię odnośnie dalszego zatrudniania tylko dwóch pracowników, którzy otrzymali negatywną ocenę okresową: powódki i dr R. Ś..

Odczytanie tego listu nie było wcześniej zamieszczone w porządku obrad i stanowiło naruszenie obowiązującego § 3 ust. 3 Regulaminu Rady Wydziału (...) Przyrodniczego we W., zgodnie z którym: „Zaproszenia na posiedzenia Rady wraz z proponowanym porządkiem obrad i szczegółowymi materiałami winny być doręczone jego uczestnikom co najmniej na 7 dni przed terminem posiedzenia, z wyjątkiem posiedzeń nadzwyczajnych”.

Posiedzenie Rady Wydziału w dniu 18.06.2013r. nie było posiedzeniem nadzwyczajnym.

Zgodzić się przy tym należy z powódką, iż zadziwiającym jest, że skoro – jak twierdzi strona pozwana – list ten stanowił głos w dyskusji, to dlaczego nie został załączony do protokołu z posiedzenia Rady Wydziału z dnia 18.06.2013r. jako załącznik. Zaś powódka musiała dołożyć wielu starań, aby ostatecznie otrzymać w dziekanacie w sierpniu 2013r. tekst

tego listu. Nadto zdziwienie budzi fakt, że istnieją dwie wersje tego listu: jedną uzyskał profesor K. zaraz po R. Wydziału w czerwcu 2013r. od dziekana S., a drugą – w dziekanacie w sierpniu 2013r. wydano powódce (k.189 i k.190).

We wskazanym liście prof. P. podała, że ze zdziwieniem i niepokojem przeczytała w opiniach kierownika Katedry o możliwościach dalszego zatrudnienia powódki i dr Ś. na uczelni na stanowiskach starszych wykładowców. Podała, że powódka i dr Ś. to pracownicy o najslabszym dorobku naukowym „spośród 7 dziś opiniowanych”, a chęć ich zatrzymania za wszelką cenę odbywa się z ogromną szkodą dla pozostałych, którzy się rozwijają i publikują.

(...) Wydziału Przyrodniczo-Technologicznego w dniu 18.06.2013r. pozytywnie zaopiniowała wniosek o rozwiązanie stosunku pracy z: powódką A. G. (1), dr A. Ś. i z dr J. P.. Odnośnie pozostałych czterech osób, wobec których odbywało się głosowanie w sprawie wyrażenia opinii w przedmiocie rozwiązania z nimi stosunków pracy, wynik głosowania był negatywny.

Jak wskazali świadkowie: prof. L. K. i dr R. Ś., na wynik głosowania bezpośredni wpływ miało uprzednie odczytanie przez dziekana listu prof. D. P. (1) odnoszącego się tylko do dwóch osób spośród siedmiu opiniowanych: powódki i dr Ś.. Należy mieć również na uwadze fakt, że głosowanie poprzedziło także wysyłanie począwszy od 16.08.2012r. przez prof. P. do pracowników uczelni szeregu obraźliwych wiadomości e-mailowych na temat powódki i prof. K..

Odczytanie listu prof. P. na początku obrad Rady Wydziału w dniu 18.06.2013r. stanowiło ewidentnie nierówne potraktowanie powódki (a także dr Ś.) w porównaniu z pozostałymi osobami, których miało dotyczyć głosowanie.

Bez znaczenia pozostaje przy tym fakt, że ostatecznie strona pozwana rozwiązała stosunek pracy nie tylko z powódką i z dr Ś., ale i z dr A. D., dr R. K. (2), dr P. M. oraz dr J. P.. (Nie rozwiązano stosunku pracy z dr A. G. (2), gdyż przez cały 2013r. była ona na zwolnieniach lekarskich i na urlopie dla poratowania zdrowia.)

Bowiem zauważyć należy, iż od następnego dnia po upływie okresu wypowiedzenia, strona pozwana nawiązała nowe stosunki pracy na stanowiskach starszych wykładowców z: dr A. D., dr R. K. (2), dr P. M., a z dr J. P. na stanowisku specjalisty.

Jedynie powódce i dr R. Ś. strona pozwana nie zaproponowała ponownego zatrudnienia np. na stanowisku starszego wykładowcy. W liście odczytanym na posiedzeniu Rady Wydziału w dniu 18.06.2013r. prof. D. P. (1) wyraźnie przecież wskazała, że zatrudnienie powódki i dr Ś. na tym stanowisku nie powinno mieć miejsca.

Takie postępowanie strony pozwanej jest rażąco niesprawiedliwe i dyskryminujące w odniesieniu do powódki i stanowi o naruszeniu prawa przy rozwiązywaniu stosunku pracy z powódką.

W tych okolicznościach, Sąd uznał roszczenie powódki o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie stosunku pracy jako w pełni uzasadnione. W związku z tym, iż w niniejszej sprawie okres wypowiedzenia powódce stosunku pracy wynosił trzy miesiące, Sąd w punkcie I-wszym sentencji wyroku, na podstawie art. 136 ust.1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym w zw. z art. 47¹ k.p. zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 17.172,84 zł brutto tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, która to kwota jest zgodna z zaświadczeniem o zarobkach przedłożonym w toku postępowania przez stronę pozwaną (k. 49: 5.724,28 zł brutto x 3).

Uzasadnionym okazało się być również trzecie z roszczeń zgłoszonych przez powódkę, tj. o zasądzenie wynagrodzenia za odebrane powódce 83 godziny ponadwymiarowe w kwocie 3.984 zł brutto.

W ocenie Sądu, podstawę prawną tego roszczenia stanowią przepisy art. 471 §1 kc. z zw. z art. 361 §2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Zgodnie z art. 471 §1 k.c.: „dłużnik zobowiązany jest do naprawienia szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, chyba że niewykonanie lub nienależyte wykonanie jest następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi”.

Sąd zważył, iż strona pozwana w sposób nienależyty wywiązała się z realizacji stosunku pracy z powódką w zakresie przydzielenia jej godzin ponadwymiarowych w semestrze zimowym roku akademickiego 2013/2014. W rezultacie powódka utraciła wynagrodzenie za te godziny, wynoszące – zgodnie z wyliczeniami przedstawionymi przez stronę pozwaną - 3.984 zł brutto.

Jak wynika z zeznań powódki i świadka prof. L. K., jeszcze pod koniec roku akademickiego 2012/2013, na przełomie maja-czerwca 2013r. studenci wybrali cztery przedmioty fakultatywne na kolejny rok akademicki 2013/2014, których program nauczania opracowała powódka i które miała prowadzić powódka (i tylko ona je mogła prowadzić, bo były to jej autorskie przedmioty).

We wrześniu każdego roku nauczyciele akademicy u strony pozwanej otrzymują obciążenia (przydział) godzin dydaktycznych. We wrześniu 2013r. powódka otrzymała przydział godzin dydaktycznych: 60 godzin wykładów i 151 godzin ćwiczeń, razem 211 godzin dydaktycznych. W tym było 128 godzin obowiązkowych godzin dydaktycznych dla powódki, bo tyle wynosiło jej pensum na okres od 01.10.2013r. do 28.02.2014r. oraz 83 godziny ponadwymiarowe (były to wskazane 4 przedmioty fakultatywne wybrane już przez studentów).

Z uwagi na fakt, że z §6 ust.6 uchwały senatu z 21.06.2013r. wynika, iż wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych przyznaje się tylko raz w roku po zakończeniu roku akademickiego, prof. L. K., aby umożliwić wypłatę należności za godziny ponadwymiarowe dla powódki po zakończeniu semestru zimowego (bo wtedy ustawał jej stosunek pracy), a nie dopiero po zakończeniu roku akademickiego, zwrócił się z pismem z dnia 11.09.2013r. do rektora prof. R. K. (1) o wyrażenie zgody na zlecenie powódce prowadzenia tych godzin w formie umowy zlecenia. Rektor pismem z 19.09.2013r. udzielił odpowiedzi, iż nie może wyrazić zgody na zawarcie umowy zlecenia, ale jeśli powódka przeprowadzi w semestrze zimowym roku akademickiego 2013/2014 godziny ponadwymiarowe, to otrzyma za nie wynagrodzenie.

Następnie prof. L. K. pismem z dnia 25.09.2013r. zwrócił się do prorektora ds. studenckich i kształcenia prof. D. P. (1) z prośbą o ustalenie godzinowego pensum powódki, z uwagi na fakt otrzymania przez nią wypowiedzenia stosunku pracy z dniem 28.02.2014r. oraz o informację, w jaki sposób byłyby rozliczone w tym przypadku godziny ponadwymiarowe.

Jak zeznał prof. K. – dziś wie on już, że uczynił to niepotrzebnie.

Bowiem prof. D. P. (1) pismem z dnia 07.10.2013r. odpowiedziała mu, że zgodnie z §6 ust.11 uchwały senatu z 21.06.2013r. obowiązkowy wymiar godzin dydaktycznych powódki wynosić będzie 128 godzin. Ponadto zgodnie z §6 ust.12 tej uchwały, osobie, która ma ustalony nowy obowiązkowy wymiar godzin na podstawie §6 ust.11 nie można zlecać zajęć w wymiarze większym niż ustalony na nowo.

W rezultacie, jak zeznał dziekan Wydziału Przyrodniczo-Technologicznego prof. S., kierując się w/w pismem prof. P., odebrał on powódce godziny ponadwymiarowe w semestrze zimowym roku akademickiego 2013/2014r. Jak już wskazywano to na początku niniejszych rozważań, swoją decyzję dziekan oparł właśnie na pisemnym stanowisku prof. P., gdyż zeznał: „ja znam tę ostateczną opinię, która była artykułowana przez Panią prorektor P., że takich nadgodzin powódka nie powinna realizować. Ja się z tym zgodziłem” (k.254).

Tymczasem w ocenie Sądu, argumentacja prof. P. przedstawiona w jej piśmie z dnia 07.10.2013r. była zupełnie nielogiczna. Do sytuacji prawnej powódki, w której na dzień 28.02.2014r. zaplanowane było ustanie jej stosunku pracy na skutek uprzedniego wypowiedzenia, powinny znaleźć zastosowanie zapisy § 6 ust. 11 w zw. z § 6 ust.13 uchwały Senatu nr 60/2013 z dnia 21.06.2013r. ustalającej obowiązki pracowników naukowo-dydaktycznych, dydaktycznych i doktorantów; pensum dydaktyczne, warunki jego obniżenia i rozliczania oraz liczebności grup studenckich, a nie zapisy § 6 ust.12 tej uchwały.

Przepis § 6 ust.12 tej uchwały stanowi, iż nauczycielom akademickim, którzy korzystają z zaliczenia godzin jako usprawiedliwione z powodów wymienionych w ust.11 nie można zlecać zajęć w wymiarze przekraczającym wymiar godzin zaplanowany od momentu ustania przyczyny usprawiedliwionej nieobecności.

Zgodzić się należy ze stanowiskiem prof. L. K. wyrażonym w jego piśmie z dnia 07.10.2013r. (k.134-135) stanowiącym odpowiedź na w/w pismo prof. P., że do sytuacji powódki nie może mieć zastosowania § 6 ust.12 cyt. uchwały Senatu, skoro powódka miała przeprowadzić godziny nadwymiarowe przed wygaśnięciem jej stosunku pracy, a § 6 ust.12 zabrania zlecenia zajęć nadwymiarowych „od momentu ustania przyczyny usprawiedliwionej nieobecności.” W przypadku powódki, przyczyna jej nieobecności w całym roku akademickim 2013/2014, czyli upływ okresu wypowiedzenia powódce stosunku pracy, miała ustać z dniem 28.02.2014r., a zatem już po wykonaniu przez powódkę godzin nadwymiarowych pierwotnie przydzielonych powódce przez stronę pozwaną na semestr zimowy roku akademickiego 2013/2014.

Stąd też do sytuacji powódki nie należało stosować § 6 ust.12 w/w uchwały Senatu, a odebranie powódce przez stronę pozwaną 83 godzin nadwymiarowych było bezprawne, gdyż naruszało zapisy cyt. uchwały senatu.

W rezultacie Sąd uznał, że strona pozwana w sposób nienależyty wywiązała się z realizacji stosunku pracy z powódką w zakresie przydzielenia jej godzin nadwymiarowych w semestrze zimowym roku akademickiego 2013/2014. Dlatego uzasadnione jest roszczenie powódki o zapłatę wynagrodzenia za te godziny tytułem naprawienia szkody za utraczone korzyści, które powódka osiągnęłaby, gdyby jej szkody nie wyrządzono (*lucrum cessans*).

Odebranie powódce 83 godzin nadwymiarowych wynikało z osobistej niechęci prof. P. wobec osoby powódki i było efektem zajęcia w tej sprawie nieprzychylnego powódce stanowiska przez prof. P..

Mając na uwadze powyższe, Sąd w pkt. I-wszym sentencji wyroku zasądził nadto na rzecz powódki kwotę 3.984 zł brutto – na podstawie art. 471 §1 kc. z zw. z art. 361 §2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Wobec skutecznego cofnięcia przez powódkę roszczenia o zapłatę kwoty 240 zł brutto zgłoszonej pierwotnie na rozprawie w dniu 19.02.2014r. (k.169) tytułem wynagrodzenia za opiekę przy pisaniu pracy inżynierskiej, Sąd, na podstawie art. 355 §1 k.p.c. w zw. z art. 203 k.p.c. i w zw. z art. 469 k.p.c., umorzył postępowanie w sprawie w zakresie tego roszczenia w pkt. II-gim sentencji wyroku. Strona pozwana na rozprawie w dniu 27.02.2017r. (k.507) wyraziła zgodę na cofnięcie pozwu w tym zakresie przez powódkę.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego zawarte w punkcie III – *cim* sentencji wyroku, zapadło w oparciu o zasadę odpowiedzialności strony za wynik procesu. Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c., strona przegrywająca sprawę zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). W myśl art. 98 § 3 k.p.c., do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony.

W niniejszej sprawie takimi kosztami poniesionymi przez powódkę jako stronę wygrywającą proces były koszty zastępstwa procesowego powódki ustalone na podstawie Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokacie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1348 ze zm. - przed nowelizacją rozporządzenia – gdyż pozew wpłynął w dniu 20.08.2013r.), tj. 60 zł - ustalone na podstawie § 12 ust.1 pkt.1 tego rozporządzenia odnośnie roszczenia powódki o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę plus 1.800 zł odnośnie roszczeń o odszkodowanie z tytułu mobbingu i wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe, ustalone na podstawie § 12 ust.1 pkt.2 w zw. z § 6 pkt.5 cyt. rozporządzenia, razem: 1.860 zł.

Na marginesie, odnośnie kosztów zastępstwa dotyczących roszczenia powódki o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, Sąd wskazuje, iż jak wynika z ugruntowanego już orzecznictwa SN, sprawy o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o przywrócenie

do pracy oraz sprawy o odszkodowanie za nieuzasadnione lub niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony za wypowiedzeniem, należy, w aspekcie wynagrodzenia pełnomocnika procesowego, traktować jednakowo, na podstawie § 12 ust.1 pkt.1 w/w rozporządzenia – vide uchwała SN z 07.08.2002r., III PZP 15/02, OSNP 2003/12/285.

W punkcie IV-tym sentencji wyroku, Sąd na podstawie przepisów art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2005 r. Nr 167 poz. 1398 ze zm.), nałożył na stronę pozwaną obowiązek zwrotu kosztów sądowych w wysokości 2.976,30 zł. Na kwotę kosztów sądowych składały się: 2.458 zł tytułem stosunkowej opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka jako pracownik była zwolniona z mocy ustawy, obliczonej jako 5% od wartości zasądzonego roszczenia (49.156,84 x 5%) oraz wydatki sądowe: wynagrodzenie biegłej sądowej lekarza psychiatry w kwocie 265 zł za opinię główną oraz w kwocie 253,30 zł za opinię uzupełniającą i stawiennictwo na rozprawie w dniu 16.09.2014r. przyznane prawomocnymi postanowieniami Sądu z dnia 26.06.2014r. i z dnia 26.11.2014r.

Zgodnie bowiem z uchwałą SN z dnia 05.03.2007, Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do Sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy); z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy (por. uchwała SN z 05.03.2007; sygn. I PZP 1/07; publ. OSNP 2007/19-20/269).

W punkcie V-tym sentencji wyroku Sąd, na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie I-wszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, tj. do kwoty 5.724,28 zł brutto.

Z tych względów Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.