

Sygn. akt III Pa 3/22

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 lutego 2022 r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Danuta Poniatowska
------------------------	----------------------------------

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym 18 lutego 2022 roku w Suwałkach

sprawy z powództwa **R. J.**

przeciwko **Urzędowi Gminy S.**

o uchylenie kary porządkowej i przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powódki R. J.

od wyroku Sądu Rejonowego w Suwałkach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 1 grudnia 2021 r. sygn. akt IV U 22/21

1. **oddala apelację;**

2. **zasądza od powódki R. J. na rzecz pozwanego Urzędu Gminy S. 240 (dwieście czterdzieści) złotych z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia w pkt 2. do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego przed Sądem drugiej instancji.**

UZASADNIENIE

R. J. w pozwie skierowanym przeciwko Urzędowi Gminy S. domagała się:

- uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę zawartej 29 czerwca 2004 r. na czas nieokreślony pomiędzy nią a Urzędem Gminy S.;
- nałożenia na Urząd Gminy S. obowiązku dalszego jej zatrudnienia do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy,
- zasądzenia od pozwanego na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż od 29 czerwca 2004 roku była zatrudniona w Urzędzie Gminy S. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W dniu 12.03.2021 r. otrzymała rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę według pozwanego było nieprzestrzeganie Regulaminu Pracy, Regulaminu Organizacyjnego, Kodeksu Etyki, obowiązujących pracowników Urzędu Gminy S. oraz ustalonych w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego, tj. niewłaściwego zachowania się w kontaktach ze zwierzchnikiem, podwładnymi i współpracownikami (doprowadzenie do płaczu kierownika referatu 9 i 11 marca 2021 r. i współpracowników 11 marca 2021 r.), częste kwestionowanie wydawanych poleceń służbowych. Wskazała, iż 9

marca 2021 r. została zobligowana przez przełożonego, tj. E. S. (1) - Kierownika (...) do przyuczenia K. Ć. (1) do zadań wykonywanych na stanowisku powódki. Wówczas odmówiła wykonania polecenia przełożonej.

Pozwany Urząd Gminy w S. w odpowiedzi na pozew domagał się oddalenia powództwa w całości oraz zasądzenia od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości sześciokrotności stawki minimalnej. Wskazał, iż na przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę złożyło się wiele okoliczności, w tym dotyczących jej niewłaściwych relacji z kierownikiem referatu, jak i z pozostałymi współpracownikami, co powodowało nieprzyjemną atmosferę w miejscu pracy.

W kolejnym pozwie skierowanym przeciwko Urzędowi Gminy S., R. J. domagała się uchylenia kary porządkowej upomnienia nałożonej na nią 11.03.2021 r. oraz zasądzenia od pozwanego na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Uzasadniając to roszczenie wskazała, iż 11 marca 2021 r. otrzymała karę porządkową upomnienia z uwagi na nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku pracy w Urzędzie Gminy S., w szczególności w związku ze zdarzeniem z 9 marca 2021 r., kiedy to odmówiła wykonania polecenia służbowego od bezpośredniego przełożonego, E. S. (1) - kierownika (...) - przyuczenia nowego pracownika referatu K. Ć. (1) do zadań wykonywanych na stanowisku powódki.

Pozwany Urząd Gminy S. w odpowiedzi na pozew domagał się oddalenia powództwa w całości oraz zasądzenia od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości sześciokrotności stawki minimalnej. Pracodawca wskazał, że powódka odmówiła wykonania polecenia służbowego, otrzymanego od bezpośredniego przełożonego, bez uzasadnienia.

Postanowieniem Sądu Rejonowego w Suwałkach z 10 maja 2021 r. obie sprawy zostały połączone do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Sąd Rejonowy w Suwałkach wyrokiem z 1 grudnia 2021 r. oddalił oba powództwa i zasądził od powódki R. J. na rzecz pozwanego Urzędu Gminy S. koszty zastępstwa procesowego. Rozstrzygnięcie zapadło w oparciu o następujący, ustalony przez Sąd Rejonowy, stan faktyczny:

R. J. pozostawała zatrudniona w Urzędzie Gminy S. od 6.01.2004 r., na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy, w tym od 6.07.2004 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku (...). Do jej obowiązków należały wymienione w zakresie czynności powinności wynikające z art. 100 i 211 kodeksu pracy, ogólne, wspólne zadania wszystkich pracowników urzędu oraz szczegółowy zakres obowiązków na zajmowanym stanowisku w zakresie spraw płacowych i finansowych, w tym także wykonywanie innych czynności zleconych przez Wójta, Zastępcę Wójta, Sekretarza Gminy, Skarbnika Gminy oraz Kierownika Referatu.

Sąd Rejonowy wskazał, że bezpośrednią przełożoną R. J. była (...) E. S. (1). Powódka negatywnie komentowała ten fakt i publicznie, w obecności pracowników Urzędu wypowiadała się nieprzychylnie o swojej przełożonej. Często powódka uchylała się od wykonania poleceń E. S. (1), odpowiadając, że polecenia nie wykona, że kierowniczką może wykonać określone zadanie sama. Gdy kierowniczką popełniła błąd, powódka odmawiała pomocy twierdząc, że jak coś zepsuła, to sama powinna to naprawić. Zdarzało się też, że kiedy kierowniczką pytała powódkę o jakieś kwestie, powódka odpowiadała, że jej nie powie, żeby sama się nauczyła. W przypadku korzystania ze zwolnień lekarskich, R. J. informowała o tym fakcie jedynie pracownika ds. kadrowych, na co skarżyła się E. S. (1) audytorowi Urzędu. Powódka nie przekazywała też informacji o dokumentacji koniecznej do uwzględnienia w naliczeniu wynagrodzeń pracowniczych. Nie służyła pomocą, aby w sposób poprawny naliczyć wynagrodzenia (urlopy macierzyńskie, zwolnienia lekarskie) i prawidłowo rozliczyć wynagrodzenia w zakresie zobowiązań w stosunku do ZUS i US.

W okresie lutego i marca 2021 r. kilkoro pracowników Urzędu zgłaszało audytorowi, że pracująca w referacie (...) (w jednym pokoju z powódką) M. C., ma zamiar wystąpić do Wójta Gminy o przeniesienie do innego referatu, ponieważ

panująca w jej pokoju atmosfera, spowodowana zachowaniem R. J., nie daje możliwości wykonywania obowiązków służbowych (pracownica odczuwała ciągły lęk spowodowany zachowaniem powódki). Prośbę o przeniesienie do innego pokoju M. C. zgłosiła również bezpośrednio kierownicze E. S. (1).

Sąd Rejonowy ustalił, że 9 marca 2021 r. R. J. otrzymała od bezpośredniego przełożonego - E. S. (1) - ustne polecenie przyuczenia K. Ć. (1) do zadań wykonywanych na swoim stanowisku. Intencją pracodawcy było przygotowanie pracownika, który mógłby stanowić wsparcie dla powódki, ale przede wszystkim, mógłby zastąpić ją podczas jej ewentualnej nieobecności w pracy. R. J. odmówiła wykonania polecenia służbowego. E. S. (1) zgłosiła Wójtowi Gminy S. zaistniałą sytuację, która doprowadziła ją do płaczu. W dniu 11.03.2021 r. Wójt Gminy S. Z. M. wezwał powódkę na rozmowę, celem wyjaśnienia sytuacji odmowy wykonania polecenia. W obecności swojego zastępcy K. G., wójt przeprowadził rozmowę z powódką, w trakcie której R. J. poinformowała, iż nikogo nie będzie przyuczać, ponieważ uczyła się też sama. Używała przy tym agresywnego, roszczeniowego tonu głosu. Podobnie, w napastliwy sposób zachowywała się w stosunku do E. S. (1), którą poproszono w trakcie spotkania do gabinetu wójta.

Po wysłuchaniu powódki, wójt Z. M. zdecydował o wymierzeniu pracownicy kary porządkowej upomnienia, wręczając jej pismo zawiadamiające o wymierzeniu kary porządkowej. W piśmie tym pracodawca wskazał, iż wymierzenie kary następuje w związku z nieprzestrzeganiem przez R. J. ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy w Urzędzie Gminy S.. W szczególności w związku ze zdarzeniem z 9 marca 2021 roku (wtorek), kiedy odmówiła wykonania ustnego polecenia służbowego bezpośredniego przełożonego E. S. (1) - Kierownika (...) - w zakresie przyuczenia innego pracownika referatu, K. Ć. (1), do zadań wykonywanych na zajmowanym stanowisku. Po odebraniu pisma, R. J. w pokoju E. S. (1) oświadczyła, że jest ona „źmiją”. Następnie w miejscu swojej pracy, obecności współpracownicy ponownie nazwała kierowniczkę „źmiją”. Po tym incydencie E. S. (1) po raz kolejny płakała w związku z zachowaniem się powódki. Przebieg tego zdarzenia E. S. (1) relacjonowała w tym samym dniu audytorowi (...) w rozmowie telefonicznej.

Na podstawie przedłożonych dokumentów Sąd Rejonowy ustalił, że K. Ć. (1) z tytułu zatrudnienia w UG S. posiadała uprawnienia do przetwarzania danych osobowych w systemach informatycznych: księgowość budżetowa i planowanie.

Sąd Rejonowy wskazał też na inne złe relacje powódki w miejscu pracy. Pracownicy urzędu minimalizowali kontakty bezpośrednie z R. J., aby nie prowokować konfliktów. Bez żadnej obiektywnej przyczyny R. J. nazwała informatyka K. B. „chamem” i „kłamcą”, nie przyjmowała od niego sugestii, co do pomocy i prób rozwiązania problemów z programami informatycznymi, które były nie po jej myśli. Odmówiła pomocy kierownikowi referatu E. S. (1) przy korekcie błędów na liście plac komentując: „jak zepsułaś to sama popraw”, odmawiała uzupełnienia danych kadrowych w programie informatycznym (w ramach propozycji szerszego zakresu wykorzystania możliwości programu informatycznego) argumentując, że nie należy to do jej obowiązków. Powódka była też skonfliktowana z kadrową Urzędu. R. J. była osobą dominującą w pokoju w miejscu pracy, narzucała swoją wolę (nie pozwalała np. włączać radia, otwierać okna).

W dniu 12.03.2021 r. Wójt Gminy S. Z. M. wypowiedział R. J. umowę o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 30 czerwca 2021 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał:

- nieprzestrzeganie Regulaminu Pracy, Regulaminu Organizacyjnego, Kodeksu Etyki obowiązujących pracowników Urzędu Gminy S. oraz ustalonych w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego tj. niewłaściwego zachowania się w kontaktach ze zwierzchnikiem, podwładnymi i współpracownikami (doprowadzanie do płaczu kierownika referatu m.in. 9 i 11 marca 2021 r. i współpracowników m.in. 11.03.2021 r.), publicznie nazwanie kierownika „źmiją”, „kablem”,
- częste kwestionowanie wydawanych poleceń służbowych, które były zgodne z prawem, mieściły się w zakresie rodzaju pracy, na jaką zgodził się pracownik podpisując umowę o pracę, ale którego pracownik nie miał ochoty

(z różnych powodów) wykonać, wyrażając (niejednokrotnie głośno) swoje negatywne opinie o bezpośrednim przełożonym czy pracodawcy i współpracownikach.

Ponadto pracodawca wskazał, iż wygłaszane o bezpośrednim przełożonym i pracodawcy opinie podważają ich autorytet, powodują spadek dyscypliny w zakładzie pracy oraz spadek efektywności pracy.

Pismem z 16.03.2021 r. R. J. złożyła sprzeciw od wymierzonej jej 11.03.2021 r. kary porządkowej. Wójt Gminy S. sprzeciw ten odrzucił (pismo z 30.03.2021 r.).

Wynagrodzenie R. J. liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło (...) zł. brutto.

Ustalając stan faktyczny, Sąd Rejonowy obdarzył wiarą informacyjne wysłuchanie wójta Gminy S. Z. M. na rozprawie 6.09.2021 r. – protokół skrócony rozprawy k. 140-142, zeznanie wójta Gminy S. Z. M. w charakterze strony na rozprawie 22.11.2021 r. – protokół skrócony rozprawy k. 266-268, pisemne zeznania świadków: K. Ż. k. 170-174, K. B. k. 181-186, 255-257, D. K. (1) k. 188-193, I. D. k. 195-201, M. C. k. 203-206, 250-253, T. C. k. 208-210, 225-226, zeznania świadka K. Ć. (1) na rozprawie 6.10.2021 r. – protokół skrócony rozprawy k. 219-224, zeznania świadka E. S. (1) na rozprawie 6.10.2021 r. – protokół skrócony rozprawy k. 219-224, zeznania świadka K. G. na rozprawie 6.10.2021 r. – protokół skrócony rozprawy k. 219-224. W ocenie Sądu Rejonowego, osoby te zeznawały w zakresie posiadanej wiedzy o faktach istotnych dla rozpoznawanej sprawy, ich zeznania są spójne i uzupełniają zgromadzoną w sprawie dokumentację.

Oceniając całokształt materiału dowodowego, pozytywnie zweryfikowanego, Sąd Rejonowy stwierdził, iż w kwestionowanym wypowiedzeniu umowy o pracę wskazano konkretne zarzuty i przykłady nagannych zachowań powódki, które stanowiły podstawę rozwiązania z nią umowy o pracę. Na przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę złożyło się wiele okoliczności, w tym dotyczących jej niewłaściwych relacji z kierownikiem referatu, jak i z pozostałymi współpracownikami, co powodowało nieprzyjemną atmosferę w miejscu pracy. W stosunku do swej przełożonej, powódka prezentowała postawę lekceważącą, co znajdowało przejaw m.in. w obraźliwej, pozbawionej szacunku formie komunikacji. Pracownicy referatu byli bezpośrednimi świadkami opisanych takich zachowań powódki w stosunku do przełożonej. Potwierdzili również, że powódka wielokrotnie kwestionowała wydawane jej polecenia służbowe, które mieściły się w zakresie wykonywanej przez nią pracy, bez uzasadnionej i rzeczywistej przyczyny lub w ogóle bez żadnego uzasadnienia. Ponadto powódka w miejscu pracy wprowadza nerwową i nieprzyjemną atmosferę, narzucała swoją wolę i w sposób niestosowny wypowiadała się o swojej bezpośredniej przełożonej. Pracownicy ustępowali jej, by uniknąć sytuacji konfliktowych. Zatem zostało potwierdzone, że powódka zachowywała się w pracy w sposób odbiegający od przyjętych w społeczeństwie i Urzędzie standardów.

Oceniając materiał dowodowy, Sąd Rejonowy wskazał, że przeciwko uznaniu prawidłowości i prawdziwości zarzutów kierowanych przez pracodawcę nie przemawia fakt, iż przesłuchani w sprawie świadkowie ogólnie relacjonowali okoliczność zachowania się powódki przed 9.03.2021 r., wskazując na wielość i ciągłość krytycznych zachowań R. J. w środowisku pracy. Właśnie ciągłość tych zachowań nie pozwoliła na wyodrębnienie czasowe poszczególnych wydarzeń. Dopiero zdarzenie z 9.03.2021 r. (odmowa wykonania polecenia służbowego przeszkolenia K. Ć. (1) i doprowadzenie kierowniczkę E. S. do płaczu) oraz z 11.03.2021 r. (ubliżenie kierownicze i doprowadzenie jej do płaczu oraz nietaktowne odnoszenie się do Wójta i jego Zastępcy, a także kierowniczkę E. S. - podczas wysłuchania związanego z nałożeniem kary porządkowej), pozwoliły na precyzyjne umieszczenie zarzutów w czasie. W ocenie Sądu Rejonowego, już samo zachowanie R. J. 9.03.2021 r. i 11.03.2021 r. uzasadniało wypowiedzenie jej umowy o pracę.

Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom powódki (por. informacyjne wysłuchanie powódki R. J. na rozprawie 6.09.2021 r. – protokół skrócony rozprawy k. 140-142, zeznanie powódki R. J. w charakterze strony na rozprawie 22.11.2021 r. – protokół skrócony rozprawy k. 266-268) jedynie w części, w jakiej korespondowały z zeznaniami świadków oraz z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. W zakresie, w którym R. J. kwestionowała niekorzystne wobec niej fakty, czy przyjmowała rolę osoby pokrzywdzonej, należało uznać za przyjętą przez nią linię obrony przed nałożeniem na nią kary porządkowej i wypowiedzeniem umowy o pracę.

Ponadto Sąd Rejonowy końcowo wskazał, iż zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwolił na jednoznaczne ustalenie, iż powódka 11.03.2021 r. nazwała kierowniczkę „kablem” oraz swoim zachowaniem doprowadziła do placzu współpracowników. Ustalenie to nie wpłynęło na pozytywną weryfikację wypowiedzenia umowy o pracę, jako całości. Nic istotnego do sprawy nie wniosły natomiast pisemne zeznania świadka A. K. (k. 176-179).

W ocenie Sądu Rejonowego, powyższe wskazuje, iż rozwiązanie umowy o pracę z powódką z zachowaniem okresu wypowiedzenia miało uzasadnione podstawy

Sąd Rejonowy wskazał następującą podstawę prawną rozstrzygnięcia odnośnie powództwa o uchylenie **kary porządkowej**: Zgodnie z art. 108 § 1 k.p. za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować karę upomnienia lub karę nagany. Przesłankami odpowiedzialności porządkowej są: wina pracownika (co wynika z istoty tej odpowiedzialności oraz z art. 111 k.p.) oraz bezprawność jego zachowania, polegająca na naruszeniu obowiązków określonych w § 1 i 2 art. 108 k.p.

Sąd Rejonowy podkreślił, że dla prawnej oceny zachowania pracownika w aspekcie przypisania mu winy, nie jest istotne, czy nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku pracy przybrało postać niewykonania obowiązków, niewłaściwego lub nierzetelnego ich wykonania. Niezgodne z postanowieniami regulaminu pracy jest zachowanie pracownika, który nie dopełnia obowiązków określonych w art. 100 k.p. Stosownie do treści art. 109 § 1 k.p. kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika (§ 2 art. 109 k.p.). Pracodawca powinien umożliwić pracownikowi swobodne wypowiedzenie się (ustnie lub pisemnie) w kwestii domniemanego przewinienia.

W ocenie Sądu Rejonowego, merytoryczna ocena pracodawcy o stwierdzeniu nieprzestrzeganiania przez powódkę ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, była prawidłowa. Pozwany pracodawca, nakładając na powódkę karę porządkową upomnienia, dochował prawidłowego trybu, jak i toku postępowania określonego przez przepisy prawa pracy - wysłuchał pracownicę przed nałożeniem kary 11.03.2021 r., powiadomił ją o nałożeniu kary upomnienia, poinformował również o nieuwzględnieniu sprzeciwu w terminie wskazanym przez ustawę.

Sąd Rejonowy podzielił argumentację pracodawcy, iż zachowanie powódki było naruszeniem przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych. Powódka odmówiła wykonania ustnego polecenia służbowego, bezpośredniego przełożonego, E. S. (1) - Kierownika Referatu (...)

Sąd Rejonowy podkreślił, iż powódka w trakcie rozmowy z Kierownikiem Referatu, a następnie z pracodawcą przy wysłuchaniu 11.03.2021 r. i wręczaniu kary porządkowej, nie podniosła tego, iż przyczyną odmówienia wykonania polecenia przełożonej było to, że naruszy przepisy, czy że K. Ć. (1) nie ma stosownego upoważnienia do przetwarzania danych osobowych. Jej odmowa, w ocenie Sądu Rejonowego, wynikała z samej niechęci podporządkowania się poleceniu służbowemu i wpisuje się w ogólną postawę powódki, postawę lekceważącą wobec obowiązku podległości służbowej, podporządkowania pracowniczego (co również ostatecznie miało wpływ na decyzję pracodawcy o wypowiedzeniu jej umowy o pracę).

Ponadto Sąd Rejonowy wskazał, że wbrew twierdzeniu powódki, K. Ć. (1) z tytułu zatrudnienia w UG S. posiadała uprawnienia do przetwarzania danych osobowych w systemach informatycznych : księgowość budżetowa i planowanie. Postawa powódki świadczyła o braku poczucia odpowiedzialności za wykonywanie zadań i cedowanie odpowiedzialności. Praca w Urzędzie Gminy, wymaga profesjonalizmu, zorganizowania i konsekwencji oraz zdolności do pracy w zespole, czemu powódka nie sprostała. Niezgodne z postanowieniami regulaminu pracy jest zachowanie pracownika, który nie dopełnia obowiązków określonych w art. 100 k.p. Kary porządkowe mogą być więc nałożone za niesumienne i niestaranne świadczenie pracy, niestosowanie się pracownika do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, są zgodne z prawem lub umową o pracę.

Zdaniem Sądu Rejonowego, w okolicznościach niniejszej sprawy, pracodawca prawidłowo ocenił zachowanie powódki uznając, iż dopuściła się ona zaniechania w postaci odmowy wykonania prawidłowego i zgodnego z prawem polecenia służbowego – przeszkolenia innej pracownicy do pracy na własnym stanowisku pracy, celem przygotowania jej do zastępstwa. Tym samym w sposób zawiniony naruszyła nałożone na nią obowiązki pracownicze, wynikające z ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy. Wina umyślna powódki jest bezsprzeczna. Bezpośrednio po wydaniu polecenia przez E. S. (1), jak również w toku wysłuchania przed Wójtem 11.03.2021 r., powódka odmówiła przeszkolenia K. Ć. twierdząc, że skoro ona sama się uczyła, to również druga pracownica powinna we własnym zakresie nauczyć się pracy w tym programie informatycznym.

Sąd Rejonowy uznał, iż udowodnione naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniało zastosowanie wobec niej kary upomnienia. Tym bardziej, że powódka była wieloletnim pracownikiem pozwanego, doskonale znała swoje obowiązki i nie zauważała w swoim zachowaniu niczego nagannego.

Odnośnie powództwa **o przywrócenie do pracy**, Sąd Rejonowy wskazał, że uprawnienia pracownika w przypadku rozwiązania umowy o pracę na czas nie określony za wypowiedzeniem określa art. 45 k.p. Stosownie do jego treści, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Uprawnienie wynikające z w/w przepisu kodeksu pracy przysługuje pracownikowi zarówno wtedy, gdy wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest niezasadna, niejasna, niedostatecznie konkretna i niezrozumiała dla pracownika, jak i wówczas gdy przyczyna ta jest pozorna, tzn. nierzeczywista i nieprawdziwa.

Sąd Rejonowy wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę uważa się za nieuzasadnione, jeżeli nie jest podyktowane potrzebami pracodawcy ani niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków, jego nielojalnością czy zachowaniem podważającym zaufanie do jego osoby, a wynika jedynie z arbitralnych decyzji i subiektywnych uprzedzeń podmiotu dokonującego zwolnienia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13.02.2014 r., I PK 254/13). Zawsze ocena zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie powinna być dokonywana z uwzględnieniem słuszych interesów obydwu stron oraz celu, treści i sposobu realizacji tego stosunku. Właśnie na niezasadność przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powoływała się w niniejszej sprawie powódka. Natomiast w ocenie Sądu Rejonowego, przeprowadzone w toku postępowania dowody potwierdziły zasadność przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu z 12.03.2021 r.

Powódka R. J. była pracownikiem samorządowym w rozumieniu ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1282 ze zm.). Ustawa ta w art. 24 przewiduje szczególny katalog podstawowych obowiązków pracowniczych pracownika samorządowego:

1. Do podstawowych obowiązków pracownika samorządowego należy dbałość o wykonywanie zadań publicznych oraz o środki publiczne, z uwzględnieniem interesu publicznego oraz indywidualnych interesów obywateli.
2. Do obowiązków pracownika samorządowego należy w szczególności:
 - 1) przestrzeganie Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i innych przepisów prawa;
 - 2) wykonywanie zadań sumiennie, sprawnie i bezstronnie;
 - 3) udzielanie informacji organom, instytucjom i osobom fizycznym oraz udostępnianie dokumentów znajdujących się w posiadaniu jednostki, w której pracownik jest zatrudniony, jeżeli prawo tego nie zabrania;
 - 4) dochowanie tajemnicy ustawowo chronionej;
 - 5) zachowanie uprzejmości i życzliwości w kontaktach z obywatelami, zwierzchnikami, podwładnymi oraz współpracownikami;

6) zachowanie się z godnością w miejscu pracy i poza nim;

7) stałe podnoszenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, w ocenie Sądu Rejonowego, iż powódka naruszyła te obowiązki, w szczególności w zakresie nakazu zachowania uprzejmości i życzliwości w kontaktach ze zwierzchnikami, podwładnymi oraz współpracownikami oraz w zakresie kwestionowania zgodnych z prawem poleceń służbowych. Powódka dopuściła się zachowań wskazanych przez pracodawcę, jako uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę. Wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była uzasadniona i rzeczywista.

Ponadto Sąd Rejonowy powołał się na przepis art. 100 § 2 pkt 6 k.p. o charakterze powszechnym, zgodnie z którym pracownik jest między innymi zobowiązany do przestrzegania zasad współżycia społecznego. Przypisane powódce zachowania w postaci naruszenia obowiązku zachowania uprzejmości, życzliwości i koleżeństwa wobec współpracowników w miejscu pracy i poza nim, w szczególności nieuprzejme i obraźliwe odnoszenie się do przełożonego - Kierownika Referatu (...) było wyrazem braku szacunku wobec przełożonych i podważania ich autorytetu. Jej zachowanie cechował znaczny stopień winy i naganności społecznej. W konsekwencji, wskazana przez stronę pozwaną przyczyna uzasadniała wypowiedzenie powódce umowy o pracę. Zachowanie powódki było naganne i nie znajdowało usprawiedliwienia. Działanie jej w tym zakresie nie było w żadnym stopniu prowokowane przez jej bezpośrednią przełożoną. Wręcz przeciwnie, bezpośrednia przełożona odnosiła się do powódki z szacunkiem, wychodziła naprzeciw jej problemom zawodowym, łagodziła również konflikty wywoływane w zespole współpracowników przez powódkę. Kierowniczka E. S. (1) przedstawiła również korzystną dla powódki ocenę okresową, proponując awansowanie jej na wyższe stanowisko służbowe (ocena kwalifikacyjna z 25.11.2019 r. k. 112/B akt osobowych) . Postawa powódki wobec kierownika referatu, podejrzewanie pracodawcy o chęć pozbycia się jej z zespołu pracowników za wszelką cenę (bez uzasadnionej przyczyny), wytykanie bezpośredniej przełożonej braku profesjonalizmu i podkreślanie własnych kompetencji, wskazują na nieprawidłowe funkcjonowanie powódki w środowisku pracy.

W tym stanie rzeczy, nie znajdując podstaw do uwzględnienia połączonych powództw Sąd Rejonowy orzekł o ich oddaleniu (w tym powództwo o uchylenie kary porządkowej na podstawie art. 112 § 2 k.p. – a contrario, zaś powództwo o przywrócenie do pracy na podstawie art. 45 § 1 k.p. – a contrario) - pkt I sentencji wyroku.

W przedmiocie kosztów procesu Sąd Rejonowy orzekł na zasadzie art. 98 § 1, §1¹, §3 k.p.c. Ponieważ powódka przegrała proces w całości, jest zobowiązana zwrócić pozwanemu pracodawcy koszty zastępstwa procesowego, wysokość których ustalono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 i § 15 ust. 1-3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm.) tj. kwotę 900,00 zł. powiększoną o odsetki ustawowe za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty. W ocenie Sądu Rejonowego, uzasadnione jest przyznanie pozwanemu pięciokrotnej stawki minimalnej (pozwany domagał się sześciokrotnej stawki minimalnej w każdej z połączonych spraw). Połączone sprawy wymagały złożenia obszernych odpowiedzi na pozew, składnia pism procesowych, udziału w rozprawach i zeznaniach świadków, udziału w postępowaniu mediacyjnym, a zatem uzasadnione jest przyznanie zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w wysokości pięciokrotności stawki minimalnej (5x180,00 zł.) - punkt II sentencji wyroku.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka R. J..

Wyrok Sądu Rejonowego w Suwałkach, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 1 grudnia 2021 r. w sprawie o sygn. akt IV P 22/21 zaskarżyła w całości. Wyrokowi zarzuciła:

1. Naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. polegające na wadliwej ocenie materiału dowodowego:

a. poprzez brak wszechstronnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego, polegający na pominięciu istotnych okoliczności wskazywanych przez świadków I. D. i K. Ć. (1), które jako osoby pracujące najbliżej powódki miały najszerszą wiedzę, co do jej sposobu wykonywania pracy i relacji z pozostałymi współpracownikami oraz przełożonymi i które podawały okoliczności obiektywnie korzystne dla powódki oraz czynienie ustaleń głównie na podstawie oświadczeń pozwanego, E. S. (1), M. C., D. K. (1), K. G., którzy są osobami negatywnie nastawionymi do powódki, zainteresowanymi wydaniem niekorzystnego dla niej rozstrzygnięcia (pозwany, E. S. (1)) oraz posiadają informację z przekazu pośredniego, nie będąc bezpośrednimi świadkami zdarzenia (M. C., D. K. (1), K. G.) podczas gdy:

- z zeznań I. D. wynika, że powódka była osobą która "dążyła do spokojnych i stabilnych warunków pracy"

- świadek K. Ć. (1) wskazała, że "nie słyszałam, aby powódka kogoś wyzywała", "nie pamiętam aby powódka wyrażała się głośno negatywnie opinie o przełożonym, pracownikach", "nie pamiętam, aby komentowała negatywnie służbowe polecenia".

- z zeznań samej zainteresowanej K. Ć. (1) (której przyuczenia do czynności służbowych odmówiła powódka) wynika, że powódka "powoływała się, że nie mam uprawnień, więc nie przyuczysz mnie",

- zeznania M. C., co do wiedzy odnośnie nazwania E. S. (1) „źmija” stoją w sprzeczności z zeznaniami I. D. i K. Ć. (1), a osoby te znajdowały się w tym samym miejscu i czasie, zaś Sąd nie zauważa tych sprzeczności co skutkowało błędnym ustaleniem stanu faktycznego, a w dalszej kolejności uznaniem, że powódka nie przestrzegała regulaminów obowiązujących pracowników w miejscu pracy oraz ustalonych w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego

b. poprzez dokonanie oceny materiału dowodowego w sposób sprzeczny z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego i w konsekwencji przyjęcie, że przyczyna wypowiedzenia wskazująca na niewłaściwe zachowanie powódki wobec przełożonych i współpracowników jest konkretna i prawdziwa, podczas gdy:

- z zeznań świadków nie wynika, aby ktokolwiek był w stanie wskazać konkretne zdarzenia i okoliczności dotyczące niewłaściwego zachowania powódki wobec konkretnych pracowników ("Nie pamiętam kto skarżył się na współpracę z powódką", "z większością pracowników dochodziło do spięć słownych" - zeznania M. C., „informacjach od kilku pracowników”, wielu pracowników unikało kontaktu z powódką" - zeznania D. K. (2), "współpraca z powódką nie układała się większości" - zeznania Z. M.)

- z zeznań świadków oraz oświadczeń samej E. S. (1) wynika, że rozmowa pomiędzy powódką a E. S. (1) odbywała się w cztery oczy, bez osób postronnych, a zatem niemożliwe jest, aby do rzekomego nazwania E. S. (1) mogło dojść publicznie (co wskazuje na nieprawdziwość przyczyny),

- z zeznań świadków oraz wyjaśnień pozwanego nie wynika, jakich poleceń służbowych powódka odmawiała wykonania, w jakich okolicznościach miało to miejsce, kiedy to następowało oraz jaka była reakcja związana z rzekomą odmową w sytuacji, gdy jako przyczynę wypowiedzenia wskazano na częste tego rodzaju zachowania powódki

- jednorazowa odmowa wykonania polecenia służbowego w postaci przyuczenia K. Ć. (1) do wykonywania czynności służbowych była uzasadniona, albowiem stała w sprzeczności z przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych - nie posiadała odpowiedniego upoważnienia do przetwarzania danych osobowych - wobec czego nie mogła stanowić podstawy wypowiedzenia, co skutkowało uznaniem, że wypowiedzenie zawiera uzasadnione przyczyny, podczas gdy prawidłowa analiza zgromadzonego materiału dowodowego powinna prowadzić do wniosku, że żadna z tych przyczyn nie jest zasadna, jasna, dostatecznie konkretna, zrozumiała dla powódki, jak i rzeczywista i prawdziwa.

c. poprzez brak wszechstronnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego, polegający na braku stosownej analizy zeznań E. S. (1) i K. G., co do przebiegu spotkania wyjaśniającego z powódką, które to zeznania są zupełnie sprzeczne i które przedstawiają przebieg tego zdarzenia odmiennie, to jest K. G. wskazuje na niewłaściwe zachowanie powódki, podczas gdy E. S. (1) w żadnym momencie nie potwierdza tych okoliczności, wręcz przeciwnie oświadczyła wyłącznie, że powódka „uzupełniała moją wypowiedź” i nie opisywała zachowania powódki jako naganego, ponadto wskazała,

że nie była obecna przy wręczeniu nagany, co wskazuje na nieprawdziwość oświadczeń K. G. i wskazuje na brak wiarygodności jego zeznań, co skutkowało błędnym ustaleniem stanu faktycznego, a w dalszej kolejności uznaniem, że powódka nie przestrzegła regulaminów obowiązujących pracowników w miejscu pracy oraz ustalonych w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego;

d. brak wszechstronnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego, polegający na pominięciu w swojej ocenie zeznań powódki oraz świadka I. D., wskazujących na problemy ze współpracą powódki z K. B. oraz jego negatywnym stosunku do powódki, poprzestając jedynie na zeznaniach K. B. oraz osób, którym przekazywał swoje negatywne komentarze o powódce, co skutkowało błędnym ustaleniem stanu faktycznego, a w dalszej kolejności uznaniem, że powódka zachowywała się niewłaściwie ze współpracownikami.

2. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 45 kodeksu pracy poprzez jego niezastosowanie, w sytuacji gdy wypowiedzenie przedłożone pracownikowi było złożone z naruszeniem art. 30 § 4 oraz było nieuzasadnione, niekonkretne, niezrozumiałe dla pracownika, a przyczyny w nim podane były nierzeczywiste i pozorne.

Z uwagi na powyższe, apelująca wniosła o :

1. zmianę orzeczenia poprzez przywrócenie powódki do pracy oraz uchylenia kary porządkowej upomnienia nałożonej na nią 11 marca 2021 r.

2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm prawem przepisanych.

ewentualnie:

1. uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji;

2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm prawem przepisanych.

W odpowiedzi na apelację, pozwany Urząd Gminy S. wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

Apelująca sformułowała w apelacji zarzuty dotyczące naruszenia zarówno norm prawa materialnego, jak i norm prawa procesowego. W pierwszym rzędzie należało odnieść się do zarzutów formalnych, bowiem dopiero stwierdzenie braku uchybień w tym zakresie, stwarza możliwość dokonania oceny prawidłowości zastosowania norm prawa materialnego. W zakresie postępowania dowodowego w procesie cywilnym występuje swoista gradacja uchybień formalnoprawnych. W pierwszej kolejności podlegają analizie zarzuty dotyczące gromadzenia materiału dowodowego. Dopiero w przypadku braku wadliwości tego etapu postępowania, przedmiotem badania mogą być zarzuty dotyczące oceny zebranego materiału dowodowego, dokonanej w granicach zakreślonych dyspozycją art. 233 § 1 i 2 k.p.c.

W ocenie Sądu Okręgowego, przeprowadzona przez Sąd pierwszej instancji ocena zgromadzonych w postępowaniu dowodów, jako respektująca wskazania wynikające z art. 233 § 1 k.p.c., zasługuje na aprobatę. Stanowiła ona podstawę poczynienia prawidłowych ustaleń w zakresie okoliczności faktycznych sprawy istotnych dla rozstrzygnięcia, które z kolei były oparciem dla trafnych wniosków natury prawnej. W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy akceptuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, a jako że traktuje je jako własne, brak jest podstaw do ich ponownego szczegółowego przytaczania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNP z 1999 r., Nr 24, poz. 776).

Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 10 listopada 2005 r., V CK 332/05 wskazuje, że do naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. mogłoby dojść tylko wówczas, gdyby skarżący wykazał uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów (wyrok SN z dnia 16 grudnia 2005 r., III CK 314/05). Naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. może polegać na tym, iż Sąd z naruszeniem zasady swobodnej oceny dowodów przyjął za wiarygodny określony dowód lub też odmówił wiarygodności konkretnemu dowodowi. Strona, która podnosi taki zarzut musi przy tym wykazać, o jaki konkretnie dowód chodzi i na czym polega przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął Sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena Sądu (wyrok SN z dnia 8 kwietnia 2009 r. II PK 261/08). Strona podnosząca zarzut wadliwej oceny dowodów powinna wykazać, że przy ocenie wiarygodności i mocy dowodowej konkretnego dowodu, na podstawie którego sąd dokonał ustalenia faktycznego, przekroczone granice swobodnej oceny dowodów, a nadto, iż miało to istotny wpływ na wynik sprawy. Nie wystarczające jest zaprezentowanie własnych, korzystnych dla skarżącego ustaleń stanu faktycznego, dokonanych na podstawie własnej, korzystnej dla skarżącego oceny materiału dowodowego (por.: postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99. LEX nr 53136).

W ocenie Sądu drugiej instancji, wywody apelacji, polemizując z ustaleniami Sądu pierwszej instancji, przeważającym zakresie sprowadzają się do manipulacji pojedynczymi, wyrwanymi z kontekstu sformułowaniami, użytymi przez poszczególnych świadków i próbie użycia ich w oderwaniu od tego kontekstu, w celu wykreowania stanu faktycznego, który byłby korzystny dla powódki. Trudno oprzeć się wrażeniu, że w ocenie powódki, prawie wszyscy świadkowie są niewiarygodni, gdyż są osobami negatywnie nastawionymi do niej, zainteresowanymi wydaniem niekorzystnego dla niej rozstrzygnięcia i w zasadzie tylko jej twierdzenia są wiarygodne.

Skarżąca wskazuje, że Sąd Rejonowy pominął zeznania świadka I. D., w zakresie w jakim świadek miała wskazywać, iż powódka „dążyła do spokojnych i stabilnych warunków pracy”. W ocenie Sądu Okręgowego, dążenie to zasługuje na aprobatę, ale nie każdy sposób wykonania tego można uznać za zgodny z zasadami współżycia społecznego, naruszenie których zostało zarzucone skarżącej. Należy przy tym zauważyć, że powódka pomija część zeznań tego świadka, które są dla niej niekorzystne, np. że przed 9 marca 2021 r. zdarzało się powódce kwestionować bądź ignorować wydawane jej polecenia służbowe (pytanie 17 lista pytań strony pozwanej), zdarzały się niesnaski R. J. ze współpracownikami i wpływało to na niemiłą atmosferę w pracy, zdarzało mi się słyszeć jak R. J. wypowiadała się nieprzychylnie na temat kierownik E. S. (1).

Apelująca, negując wiarygodność zeznań wskazanych świadków i podstawy udzielonej jej kary porządkowej oraz wypowiedzenia umowy o pracę, odwołuje się też do zeznań K. Ć. (1), która stwierdziła, że nie słyszała, aby powódka kogoś wyzywała, nie pamiętała też, aby powódka wyrażała głośno negatywne opinie o przełożonych i pracownikach. Sąd Okręgowy zauważa, że stwierdzenie, iż ten konkretny świadek o czymś nie słyszał, albo czegoś nie pamięta, nie oznacza, że nie było tak, jak twierdzi pozwana i pozostali świadkowie. Oznacza to jedynie, że ten konkretny świadek - z różnych powodów i przyczyn, sytuacji o które był pytany nie pamięta. Świadek nie zanegował, iż do takich sytuacji mogło dojść.

Skarżąca wskazuje też, że świadek M. C. wypowiadała się nieprzychylnie o niej, ponieważ nie darzyła powódki sympatią i była zainteresowana jej zwolnieniem. Nie wskazuje jednak na konkretne dowody potwierdzające takie twierdzenia.

W ocenie Sądu Okręgowego, nie ma potrzeby odnoszenia się do każdego z twierdzeń i zarzutów apelacji odnośnie uznania za wiarygodne zeznań poszczególnych świadków, gdyż kontrargumenty dla tych zarzutów podała sama powódka, która słuchana informacyjnie na rozprawie 6.09.2021 r. Wskazała wówczas: „... Nie nazwałam przełożonej kablem, żmiją. Nie pamiętam czy tak ją nazwałam. Ja byłam wtedy w szoku” 00:17:07 protokołu rozprawy).

W toku sprawy, w zależności od okoliczności i dowodów, które się w niej pojawiały, powódka wskazywała na różne przyczyny odmowy przeszkolenia K. Ć. (1). Wskazywała, że pracownica nie miała upoważnienia do przetwarzania danych osobowych, że nie otrzymała takiego polecenia służbowego, albo że K. Ć. (1) nie miała upoważnienia do pracy w systemie płacowym. W tym miejscu należy ponownie odwołać się do przesłuchania informacyjnego powódki, która

wskazała: „ ...Powiedziała, że w to nie wchodzi, w tej sytuacji, jaka się teraz dzieje, że od marca pan zastępca wójta K. G. chodził często do pani S. do pokoju i prowadzili głośne rozmowy. Nie wiem o czym rozmawiali. Coś się zaczynało dziać. (...). K. Ć. (1) nie miała przeszkolenia merytorycznego do wynagrodzeń i prośba kierownik, żebym pokazała w programie, to jeszcze nie ten czas na program. Moim zdaniem na początku trzeba poznać przepisy prawne, rozwiązywać zadania i problemy, a praca w systemie jest na samym końcu, ewentualnie jest w systemie próba, którą trzeba wgrać, żeby nowa osoba mogła się oswoić z programem.” (00:05:53 protokołu rozprawy). Z tych wyjaśnień należy wnioskować, że powódka, nie wykonała polecenia służbowego, bo tak zdecydowała i decyzja kierownika nie była dla niej w tym zakresie istotna.

Wbrew twierdzeniom apelującej, K. Ć. (1) posiadała upoważnienie do przetwarzania danych osobowych. Znane jej były dane pracowników - w tym dane płacowe. Nie posiadała upoważnienia do pracy w systemie płacowym, ale nie było problemem przydzielenie jej tego upoważnienia, poza tym w programie płacowym, jeśli nie mogła sama wykonywać operacji, miała możliwość obserwowania, jak wygląda obsługa tego programu.

W ocenie Sądu Okręgowego, wbrew zarzutom podnoszonym przez apelującą, wypowiadając powódce umowę o pracę oraz udzielając jej kary porządkowej, pozwany nie naruszył żadnych przepisów prawnych. Przyczyny wskazane w oświadczeniach były rzeczywiste, konkretne i jasne. Powódka doskonale rozumiała z jakich powodów zostały jej złożone takie oświadczenia.

W ocenie Sądu drugiej instancji, materiał dowodowy zgromadzony przez Sąd Rejonowy potwierdza fakt, że powódka odmówiła wykonania polecenia służbowego. Wskazuje też na to, że nie była to sytuacja jednostkowa. Sposób zachowania się R. J. i jej funkcjonowanie w miejscu pracy, powodował nieprzyjemną atmosferę i doprowadzał do tego, że jej współpracownicy i bezpośrednia przełożona (M. C. i E. S. (1)) gotowe były zrezygnować z funkcji, bądź prosić o przeniesienie do innych referatów, by nie współpracować z powódką. Powódka naruszała nie tylko przepisy wewnętrznych aktów prawnych, regulujących zasady pracy Urzędu, ale przede wszystkim postępowała w sposób niezgodny z zasadami współżycia społecznego.

W ocenie Sądu Okręgowego, wywiedziona apelacja sprowadza się w zasadzie do kwestionowania tych dowodów, które Sąd pierwszej instancji uznał za wiarygodne. Jedynym argumentem jest w zasadzie to, że są one sprzeczne ze stanowiskiem powódki. Należy zauważyć, że ocena wiarygodności i mocy dowodów jest podstawowym obowiązkiem i uprawnieniem Sądu. Rozstrzygnięcie kwestii spornych, w warunkach niezawisłości, na podstawie własnego przekonania, przy uwzględnieniu całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego i zastosowaniu zasad logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, jest zadaniem Sądu w ramach orzekania. Sąd Rejonowy temu zadaniu, rozstrzygając w sprawie, sprostał. Orzekając w niniejszej sprawie, nie naruszył ani przepisów proceduralnych, ani tym bardziej prawa materialnego.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie art. 385 k.p.c. orzeczono jak w punkcie 1. wyroku. W punkcie 2., na podstawie art. 98 § 1, 2 i 3 k.p.c. oraz przepisów § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3.10.2016 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2016 r. poz. 1714 ze zm.) orzeczono o kosztach procesu.