

Sygn. akt VIII **Pa 61/16**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 września 2016 r.

**Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Grażyna Łazowska (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Patrycja Bogacińska-Piątek</b> <b>SSR del. Renata Stańczak</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 15 września 2016r. w G.

**sprawy z powództwa** R. C. (C.)

**przeciwko** Politechnice (...) w G.

**o** przywrócenie do pracy

**na skutek apelacji** powoda

**od wyroku** Sądu Rejonowego w G.

**z dnia** 1 lutego 2016 r. **sygn. akt** VI P 459/15

1) oddala apelację;

2) odstępuje od obciążania powoda kosztami postępowania apelacyjnego.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) SSR (del.) Renata Stańczak

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt: VIII Pa 61/16

## UZASADNIENIE

Powód R. C. wniósł pozew o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy w pozwanej Politechnice (...) w G., nadto domagał się zwrotu kosztów postępowania, w tym zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych.

Powód argumentował swoje stanowisko tym, iż był pracownikiem pozwanej na stanowisku referenta inżyniersko-technicznego. W dniu 7 kwietnia 2015 roku pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę, wskazując jako

przyczynę naganne i niedopuszczalne w miejscu pracy zachowanie naruszające godność osobistą innych pracowników. Powód wskazał, że pozwana nie doprecyzowała przyczyny wypowiedzenia, w szczególności nie wyjaśniła na czym miało polegać jego naganne zachowanie, kiedy do niego doszło oraz czyją godność osobistą naruszyło. W ocenie pracodawcy przyczyną uzasadniająca wypowiedzenie było jego zachowanie z miesiąca lutego 2014 roku, kiedy to powód wysłał do trzech współpracownic kartki walentynkowe, mające zawierać niedopuszczalne treści. W ocenie powoda stanowisko pozwanej jest nieuzasadnione i krzywdzące, bowiem zachowanie powoda poddane zostało już reakcji pracodawcy w postaci przeprowadzenia rozmowy dyscyplinującej i odebrania premii kwartalnej. R. C. podnosił, że nie miał złych intencji i przeprosił osoby, do których skierował kartki walentynkowe. Nadto osoby te nie chciały, żeby pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę. Powód wskazał również, że wysłane kartki walentynkowe nie miały żadnego związku z pracą, zaś korespondencja miała charakter prywatny. Politechnika (...) w G. wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania. Pozwana uzasadniała swoje stanowisko tym, iż pracownik ma obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy tym samym złożenie powodowi wypowiedzenia o pracę było zasadne. Naganne zachowanie powoda polegało na wysyłaniu do pracowników obraźliwych kartek. Pozwana podkreśliła, że jest uczelnią wyższą, w której obowiązują wysokie standardy etyczne, a zachowanie powoda uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na jakimikolwiek stanowisku, nie tylko w bibliotece. Wyrokiem z dnia 1 lutego 2016 roku Sąd Rejonowy w G., sygn. akt VI P 459/15w punkcie 1 oddalił powództwo. W punkcie 2 wyroku Sąd odstąpił od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanej.

Sąd I instancji ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanej w okresie od dnia 1 listopada 1996 roku do dnia 31 lipca 2015 roku na podstawie umowy o pracę (od dnia 1 października 1998 roku na czas nieokreślony) w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku starszego referenta inżyniersko-technicznego w Wydziale Organizacji i (...) – Katedrze Stosowanych Nauk (...). Według ustaleń Sądu I instancji praca powoda polegała na kontrolowaniu, czy studenci prawidłowo korzystają z książek lub czasopism, wypożyczał im książki i przyjmował zwroty. Swoje obowiązki wykonywał w bibliotece wydziałowej.

Jak ustalił Sąd Rejonowy w G. powód już przed 2015 rokiem sporządzał kartki walentynkowe, które przez pocztę kierował do niektórych pracownic wydziału, w szczególności do M. S., A. Ż. i B. Ż.. Powód nie miał bliższych koleżeńskich relacji z tymi pracownicami, znali się tylko z widzenia. W kartkach walentynkowych powód wyznawał im miłość oraz podkreślał, że panie bardzo mu się podobają, jednak nie podpisywał się pod nimi. Praktyka wysyłania kartek walentynkowych między pracownikami nie występowała u pozwanej, powód jako jedyny wyrażał swoje uczucia w ten sposób. Niezależnie od tego powód nigdy nie zachowywał się w sposób niestosowany wobec innych pracowników wydziału.

Zgodnie z ustaleniami Sądu I instancji pracownice, które otrzymywały kartki od powoda nie były z tego zadowolone, nie знаły też nadawcy. Kiedy jednego razu powód podpisał się pod takimi kartkami walentynkowymi pracownice zażądały od niego, aby zaprzestał je wysyłać. Powód przeprosił za swoje zachowanie i obiecał, że więcej nie będzie postępował w taki sposób. Tym niemniej jak ustalił Sąd I instancji powód w lutym 2015 roku ponownie sporządził dla M. S., A. Ż. i B. Ż. kartki walentynkowe, umieścił je w zaklejonych kopertach i nadał na pocztę na adres wydziału, z podaniem imienia i nazwiska pracownic. Kartki nie zostały podpisane.

Według dalszych ustaleń Sądu I instancji powód w każdej kartce zawarł tę samą treść, sporządził je własnoręcznie, drukowanym pismem na kartkach pocztowych. Każda z kartek zawiera cztery zdania; w pierwszym zdaniu powód wyznawał miłość pracownicy, w drugim wskazywał, że marzy o stosunku płciowym z pracownicą, w trzecim ocenił wygląd pracownicy z wyraźnym podtekstem seksualnym, wreszcie w ostatnim zdaniu powód „skierował” pocałunki w miejsce intymne pracownicy. Każde zdanie zostało zakończone wykrzyknikiem.

Jak ustalił Sąd Rejonowy, treść kartek walentynkowych głęboko uraziła godność osobistą adresatek, a zwłaszcza ostatnie zdanie. Były zawstyżone treścią otrzymanych kartek, a nawet nieco przestraszone. Pracownice od razu poznały po charakterze pisma i wcześniejszych zdarzeniach z udziałem powoda, że jest on nadawcą tych kartek. Po odebraniu kartek pracownice wspólnie udały się do powoda i po raz kolejny stanowczo zażądały zaprzestania

kierowania do nich podobnych listów, na co powód przystał i przeprosił je za swoje zachowanie. Pracownicy postanowiły również zawiadomić o całym zdarzeniu władze wydziału. W osobie prodziekana ds. ogólnych I. K.. Przedstawiły jej kartki walentynkowe i poinformowały, że to powód był najprawdopodobniej ich autorem tych kartek. Zażądały także, żeby powód więcej nie wysyłał im kartek walentynkowych, jednakże nie wniosły o jego ukaranie. W związku z tym I. K. wezwała powoda do swojego gabinetu na rozmowę na dzień 16 lutego 2015 roku.

Sąd I instancji ustalił, że w dniu 16 lutego 2015 roku w spotkaniu z powodem udział wzięli I. K., prodziekan ds. studenckich A. P. oraz bezpośredni przełożony powoda, kierownik dziekanatu B. C. (1). W trakcie spotkania powód przyznał się, że jest autorem obraźliwych kartek i przeprosił za swoje zachowanie. A. P. poinformował powoda, że w przypadku powtórzenia sytuacji zostaną wyciągnięte wobec niego najdalej idące konsekwencje służbowe. Zgodnie z ustaleniami Sądu I instancji u pozwanej istnieje fundusz premiiowy, dzięki któremu pracownikom przyznawane są premie. Wypłacane są one miesięcznie (zaliczkowo) i kwartalnie (tzw. wyrównanie). Przyznanie i wysokość premii kwartalnej uzależnione jest od oceny indywidualnego wkładu pracownika w realizację powierzonych mu zadań. Decyzję o jej przyznaniu podejmuje bezpośredni przełożony danej jednostki lub komórki organizacyjnej (najczęściej dziekan wydziału). Sąd I instancji ustalił, iż na spotkaniu w dniu 16 lutego 2015 roku poinformowano powoda, że zostanie pozbawiony najbliższej premii kwartalnej.

Ponadto jak ustalił Sąd Rejonowy o zajściu z powodem poinformowano dziekana M. T.. M. T. zdecydował, że nie przyzna powodowi premii kwartalnej, a nadto postanowił, iż sprawę skieruje do rektora pozwanej Uczelni. Motywował się przede wszystkim dobrem studentów, z którymi powód miał styczność i chciał ukrócić zachowania powoda o podłożu seksualnym. Sąd I instancji ustalił, że oświadczeniem woli z dnia 1 kwietnia 2015 roku – wręconemu powodowi osobiście w dniu 7 kwietnia 2015 roku – pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 lipca 2015 roku. Przyczyną wypowiedzenia było naganne i niedopuszczalne w miejscu pracy zachowanie naruszające godność osobistą innych pracowników. R. C. miał pewną świadomość, że zarzucane mu zachowanie dotyczy wysłania pracownikom kartek walentynkowych. Postępowanie przed komisją pojednawczą nie doprowadziło do zawarcia ugody. Sąd orzekający ustalił także, że R. C. ma 44 lata, jest kawalerem i nie jest obecnie zatrudniony.

Sąd I instancji stan faktyczny ustalił na podstawie dowodów z dokumentów w szczególności akt osobowych powoda, akt Zakładowej Komisji Pojednawczej, notatki z dnia 16.02.2015r. – k. 24-25, kopii kartek – k. 26-29, kopii pisma z dnia 8.04.2015r. – k. 33, wykazu zarobków powoda – k. 77; regulaminu pracy – k. 34-35, zarządzenia nr 26/91/92 i regulaminu premiowania – k. 79-81. Ponadto Sąd oparł się o osobowe źródła dowodowe w postaci zeznań świadków: M. S. – k. 51v-52, A. Ż. – k. 68v-69, B. Ż. – k. 69-69v, B. C. (1) – k. 69v-70, B. C. (2) – k. 70-70v, M. T. – k. 95v-96v, A. P. – k. 96-97v oraz na podstawie przesłuchania powoda – k. 97v-98.

W opinii Sądu I instancji powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd I instancji podał, że badał sprawę jedynie w zakresie wskazanej przyczyny wypowiedzenia, inne okoliczności nieobjęte przyczyną wypowiedzenia, nie podlegają ocenie w tym zakresie. Sąd orzekający powołał się na treść art. 30 § 4 k.p. Wskazywał również, że ustalone stanowisko judykatury Sądu Najwyższego, zgodnie z którym przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę winny być skonkretyzowane i rzeczywiste, nie można ich określać w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny. Sąd I instancji argumentował, że konkretyzowanie nie oznacza jedynie obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisaniu w sposób szczegółowy, co na precyzyjnym wskazaniu tych okoliczności, które są przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą oceny, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być znana pracownikowi najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę. Sąd Rejonowy wyjaśniał dalej, iż samo formalne wskazanie przyczyny jest niewystarczające, bowiem przyczyna ta powinna być uzasadniona, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p., zatem na tyle ważna przyczyna, aby uzasadniała dokonanie rozwiązania umowy o pracę. Ocena tej zasadności powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy. Sąd I instancji zauważył brak którejkolwiek z tych

cech powoduje wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Sąd I instancji podjął wątpliwości co do konkretności wskazanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia w postaci „nagannej i niedopuszczalnej w miejscu pracy zachowania naruszającego godność osobistą innych pracowników”. Tym niemniej Sąd I instancji argumentował, że w chwili wręczenia powodowi wypowiedzenia miał on bowiem pewną świadomość, że zarzucane mu zachowanie dotyczy wysłania pracownikom kartek walentynkowych. Sam powód przyznał, że wiedział, iż wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna dotyczyła wysyłanych kartek. W konsekwencji Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że przyczyna wypowiedzenia z powodem umowy o pracę była konkretna.

Sąd I instancji podał, że zgodnie z art. 100 § 2 pkt 6 k.p. pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego, który jak wskazuje orzecznictwo sądów obejmuje również powstrzymywanie się poza miejscem i czasem pracy od takich zachowań, które wywołują lub potęgują wzajemnie negatywny stosunek współpracowników i konflikty w środowisku pracy. W ocenie Sądu orzekającego postępowanie dowodowe wykazało, że powód w lutym 2015 roku złamał panujące u pozwanej zasady współżycia społecznego poprzez zachowanie, które naruszyło godność innych pracowników. R. C. w lutym 2015 roku wysłał trzem współpracownikom kartki walentynkowe, które w ocenie Sądu zostały sformułowane w sposób niedopuszczalny, obraźliwy oraz sprzeczny z zasadami etyki i dobrymi obyczajami. Sąd Rejonowy w G. zauważył również, że nie było to pierwsze tego rodzaju zachowanie ze strony powoda. W poprzednich latach miał podobny zwyczaj okazywania swoich uczuć tym pracownikom z okazji „walentynek”, jednakże wówczas nie używał obraźliwych sformułowań i nie przekraczał granic zasad współżycia społecznego. Sąd podał także, że pracownicy, które otrzymały kartki nie były z powodem w bliskich relacjach koleżeńskich i kilkakrotnie informowały go, że nie życzą sobie takich kartek walentynkowych. Powód za obiecywał, że nie będzie już wysyłał podobnych listów, jednakże powracał do tego typu zachowań, które nadto zintensyfikowały się i przybrały obraźliwą formę.

Zarazem Sąd I instancji wskazał, iż nie zasługiwał na uwzględnienie argumentu powoda jakoby kartki walentynkowe nie miały żadnego związku z pracą, a tym samym nie stanowiły podstawy do rozwiązania umowy o pracę. Sąd zauważył, że pracownik winien przestrzegać zasad współżycia społecznego, także poza godzinami pracy i dbać o atmosferę wśród pracowników. W ocenie Sądu I instancji rację ma pozwana, że jako uczelnia wyższa ma prawo oczekiwać od swoich pracowników (nie tylko od pracowników naukowo-dydaktycznych) spełnienia wysokich standardów etycznych, bowiem na co dzień obcują oni ze studentami, którzy z kolei mają prawo oczekiwać od uczelni wyższej właściwego doboru pracowników, spełniających powyższe wymogi. Nadto Sąd Rejonowy podkreślił, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę, za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia, na podstawie tego samego zdarzenia, za które wcześniej na pracownika została nałożona kara. Dlatego też nawet jeśli powód za wysłane kartki został pozbawiony prawa do premii to nie wyłączało to uprawnień pracodawcy do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Powołując się na powyższe rozważania Sąd I instancji uznał roszczenie powoda o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy za nieuzasadnione i je oddalił. O kosztach zastępstwa procesowego strony pozwanej Sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c., odstępując od obciążenia powoda kosztami postępowania, biorąc pod uwagę, że pozostaje on bez pracy.

Powód zaskarżył wyrok Sądu Rejonowego w G. z dnia 1 lutego 2016 roku, sygn. akt VI P 459/15 w całości zarzucając mu:

1. błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia, polegający na niezasadnym przyjęciu, że:
  - powód przed 2015 rokiem wielokrotnie kierował do pracownic pozwanej kartki walentynkowe, co w efekcie doprowadziło do przyjęcia, że jednostkowe zachowanie powoda w 2015 r., które stało się przyczyną rozwiązania umowy o pracę, jest elementem ciągu zachowań powoda i wyklucza jego dalsze zatrudnienie, co rozwinęło w uzasadnieniu,
  - powód swoim zachowaniem wywołał konflikt w środowisku pracy, a w efekcie dopuścił się naruszenia art. 100 § 2 pkt. 6 k.p., co rozwinęło w uzasadnieniu,

- powód naruszył godność osobistą innych pracowników w miejscu pracy, co rozwinięto w uzasadnieniu,

a będący konsekwencją naruszenia prawa procesowego, a to art. 227 i 233 § 1 k.p.c. -poprzez pominięcie faktów i dowodów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy oraz przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, co rozwinięto w uzasadnieniu,

2. naruszenie art. 45 k.p. poprzez błędną ocenę przyczyny rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem jako uzasadnionej, co rozwinięto w uzasadnieniu.

Strona powodowa uzasadniając zarzuty apelacji wskazała, że zawarte w uzasadnieniu wyroku twierdzenie, że powód uprzednio wysyłał podobne kartki do wszystkich pracowników pozwanej ujawnionych w niniejszej sprawie, nie znajduje więc oparcia w materiale dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy. Powód podkreślił, że przekonanie Sądu Rejonowego ujawnione w uzasadnieniu wyroku, o naruszeniu godności innych pracowników i zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy, nie znajduje oparcia w zeznaniach samych zainteresowanych, to jest adresatek kartek, które w swoich zeznaniach przyznały, że wcześniejszą korespondencję traktowały jako żart, dopiero po otrzymaniu kartek w 2015 r. poczuły się urażone, jednakże zostały przeproszone przez powoda, przeprosiny przyjęły, nie oczekiwały zwolnienia powoda z pracy, a atmosfera w pracy była taka sama, jak przed otrzymaniem kartek. Wskazał również, że ewentualne skutki naruszenia dóbr osobistych czy godności innych osób zostały przez powoda usunięte jeszcze przed wręczeniem mu oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę. W ocenie skarżącego, nie można zgodzić się także z twierdzeniem, iż powód dopuścił się nagannych zachowań w miejscu pracy, zaś stwierdzenie, że powód realnie zagraża innym pracownikom i studentom pozwanej, gdyż zachowania takie może powielać w przyszłości jest dowolne. Apelujący podał, że na spotkaniu w dniu 16 lutego 2015 r. występujący imieniem pracodawcy A. P. de facto poinformował powoda, że jego stosunek pracy nie zostanie rozwiązany, zaś powód traktował wskazaną osobę jako działającą imieniem pracodawcy w rozumieniu art. 31 k.p. Następnie apelujący argumentował, że nie został ukarany karą porządkową.

Podnosząc powyższe, powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez przywrócenie powoda do pracy u pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, w tym o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, za obie instancje w wysokości według norm przepisanych względnie. Ewentualnie domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania pozostawiając temuż Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania.

Pozwana w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie w całości i obciążenie powoda kosztami postępowania na rzecz pozwanej. Pozwana wskazała, że okoliczności dotyczące wcześniejszych naruszeń przez powoda zasad współzycia społecznego poprzez kierowanie nieobyczajnych w treści korespondencji do pracowników wydziału nie wymagały dodatkowych dowodów. Ponadto w ocenie pozwanej słusznie Sąd I instancji wskazał, iż zebrany w sprawie materiał dowodowy jest wystarczający do ustalenia, iż powód złamał panujące u pozwanej zasady współzycia społecznego poprzez zachowanie, które naruszyło godność innych pracowników. Bez znaczenia dla oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powodowi ewentualnego zakończenia konfliktu w miejscu pracy było późniejsze zachowanie adresatek korespondencji. Pozwana podkreśliła, że Uczelnia wyższa w trosce o wysokie standardy etyczne nie może tolerować zachowań powoda w miejscu pracy, które naruszając godność osobistą innych osób i stwarzają zaproszenie dla ewentualnych naruszeń wobec studentek kontaktujących się z powodem w miejscu pracy. Pozwana podniosła także, że nieprawdziwe jest twierdzenie powoda, że A. P. wystąpił w imieniu pozwanej informując powoda, że stosunek pracy z powodem nie zostanie rozwiązany. Zgodnie bowiem z art. 66 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym, Rektor kieruje działalnością Uczelni i reprezentuje ją na zewnątrz, jest przełożonym pracowników, studentów i doktorantów Uczelni.

### **Sąd II instancji zważył, co następuje.**

Apelacja powoda okazała się nieuzasadniona i nie zasługiwała na uwzględnienie. Zdaniem Sądu II instancji stan faktyczny w przedmiotowej sprawie został ustalony poprawnie i w wyniku wyczerpująco przeprowadzonego

postępowania dowodowego. Ocena dowodów przeprowadzona przez Sąd I instancji również miała prawidłowy charakter i nie była dotknięta błędami. W rezultacie Sąd II instancji w pełni podzielił ustalenia faktyczne oraz zapatrywania prawne Sądu Rejonowego w G.. Zarzuty apelującego kwestionujące ustalenia faktyczne sprawy nie zasługują na uwzględnienie. Wyniki postępowania dowodowego wskazują, iż powód już przed 2015 rokiem sporządzał kartki walentynkowe, które kierował do niektórych pracowników wydziału, a były to zachowania nie aprobowane przez owe pracownice. Zresztą powód kilkakrotnie przeproszał za swoje postępowanie, po czym jednak powrócił do niewłaściwych zachowań, a nawet miały one bardziej obraźliwy charakter. Adresatki kartek walentynkowych czuły się nawet zastraszone treścią korespondencji. Apelujący kwestionował jakoby swoim zachowaniem wywołał konflikt w środowisku pracy i naruszył godność osobistą innych pracowników w miejscu pracy. Z takim zapatrywaniem powoda nie sposób się zgodzić. W ocenie Sądu II instancji, powód niewątpliwie naruszył zasady współzycia społecznego, nadto jego postępowanie godziło w dobro zakładu pracy. Powód był zatrudniony na stanowisku starszego referenta inżynieryjno-technicznego w Wydziale Organizacji i (...) – Katedrze Stosowanych Nauk (...) w G.. Zgodnie z art. 136 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U.2012r., poz. 572 j.t.)w sprawach dotyczących stosunku pracy pracowników uczelni, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy. Powód miał zatem obowiązek stosowania się do określonych w art. 100 k.p. obowiązków pracowniczych, w szczególności przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego i dbania o dobro zakładu pracy. Swoim nagannym z moralnego punktu widzenia zachowaniem powód naruszył wskazane obowiązki i wywołał niepokój w środowisku pracy. Doszło do naruszenia przez niego zasad współzycia społecznego. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 2 października 2012r., sygn. akt: II PK 56/12 „Treść zasad współzycia społecznego nie jest zdefiniowana. W piśmiennictwie prawniczym podkreśla się, że przy uwzględnieniu, iż Rzeczpospolita Polska jest demokratycznym państwem prawnym, urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji RP) należy przyjąć, że klauzule generalne wyrażają idee słuszności w prawie i wolności ludzi oraz odwołują się do powszechnie uznawanych wartości w kulturze naszego społeczeństwa. Ujmując, więc rzecz ogólnie, można przyjąć, że przez zasady współzycia społecznego należy rozumieć podstawowe zasady etycznego i uczciwego postępowania. Można, więc odwoływać się do takich znanych pojęć, jak "zasady słuszności", "zasady uczciwego obrotu", "zasady uczciwości" czy "lojalności".” (Lex nr 1243024). W przedmiotowej sprawie Sąd Okręgowy podzielił zapatrywania Sądu I instancji, który ocenił zachowanie powoda jako niewłaściwe, naruszające przyjęte zasady etyki i dobrych obyczajów, w rezultacie niezgodne z zasadami współzycia społecznego. Wywołując obraźliwymi kartkami niesmak i niepokój, a nawet strach wśród pracownic powód naruszył również, zdaniem Sądu II instancji szeroko rozumiane dobro zakładu pracy, które należy rozumieć także jako utrzymanie odpowiedniej atmosfery miejsca pracy. Jak podkreślił Sąd Najwyższy we wskazanym już orzeczeniu z dnia 2 października 2012r. „Ustawodawca nieprzypadkowo wyraźnie formułuje obowiązek pracownika dbałości o "dobro zakładu pracy" rozumianego przedmiotowo jako jednostka organizacyjna, będąca miejscem pracy, a tym samym wspólną wartością, "dobrem" nie tylko pracodawcy, ale również zatrudnionych pracowników. Działania pracownika godzące w tę wspólną wartość stanowią naruszenie obowiązku przewidzianego art. 100 § 2 pkt 4 k.p.”

Sąd II instancji podzielił argumenty pozwanej, iż zachowania powoda mogą potencjalnie zagrażać również przebywającym na uczelni studentkom, co jest dla niej, jako pracodawcy nie do zaakceptowania. Dlatego też nie zasługiwały na uwzględnienie twierdzenia powoda, iż usunął on ewentualne skutki naruszenia dóbr osobistych czy godności pracownic, które zostały przez niego przeproszone, przeprosiny przyjęły i nie oczekiwały zwolnienia powoda z pracy. Ocena bowiem wpływu urazy na sferę emocjonalną pracownic i ich wyrozumiałość względem powoda nie może przeważać nad interesem pracodawcy, który musi zadbać o właściwe funkcjonowanie uczelni, jej kadry i korzystających z niej studentów. W podobnym duchu wypowiedział się Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 8 października 2009r., sygn. akt: II PK 114/09 „Dla oceny, że doszło do naruszenia godności pracownika (art. 11<sup>1</sup> k.p.) nie ma znaczenia, czy on sam potraktował określone zachowanie osoby reprezentującej pracodawcę jako godzące w jego dobro osobiste. Reakcja pracownika na takie zachowanie może mieć jednak znaczenie w procesie oceny, czy naruszenie godności obiektywnie wystąpiło.” (OSNP 2011/9-10/127). Niezrozumiały jest również argument powoda, że A. P. wystąpił w imieniu pozwanej informując powoda, że stosunek pracy nie zostanie rozwiązany, bowiem osoba ta nie była uprawniona do składania oświadczeń w imieniu pozwanej. Słusznie podała pozwana, iż zgodnie z art. 66 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym, rektor kieruje działalnością Uczelni i reprezentuje ją

na zewnątrz, jest przełożonym pracowników. To rektor jest uprawniony do składania oświadczeń w imieniu uczelni, zaś rozmowa z A. P. miała jedynie wstępny charakter.

Sąd II instancji podkreśla również, iż pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 30 § 4 k.p. nie jest kwalifikowanym wypowiedzeniem stosunku pracy, wymagającym przykładowo ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Wypowiedzenie w tym trybie wszakże musi być uzasadnione. Jednakże jak wykazało postępowanie dowodowe zarzuty postawione powodowi przez pracodawcę były na tyle ważne, iż uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę. Biorąc pod uwagę powyższe Sąd II instancji w punkcie 1 wyroku na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację. Sąd Okręgowy na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania powoda kosztami postępowania odwoławczego (punkt 2 wyroku). Sąd wziął pod uwagę okoliczności osobiste i zarobkowe powoda, w szczególności fakt, iż nie pozostaje on w zatrudnieniu.

(-) SSR del. Renata Stańczak (-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia (spr.) Przewodnicząca Sędzia