

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 18 września 2023 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu w dniu 23 sierpnia 2023 roku w Łodzi na rozprawie sprawy z powództwa L. T. (1) przeciwko Centrum (...) w K. o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, odszkodowanie za dyskryminację, zwrot kosztów, zapłatę, zobowiązanie, ustalenie:

1. oddalił powództwo.
2. zasądził od L. T. (1) na rzecz Centrum (...) w K. kwotę 4.187,00 złotych (cztery tysiące sto osiemdziesiąt siedem 00/100) tytułem zwrotu kosztów procesu.

Powyższy wyrok został wydane na podstawie następujących ustaleń:

Centrum (...) z siedzibą w K. stanowi jednostkę naukową parametryzowaną przez Ministra (...). Instytucja ta działa w formie organizacji działalności pożytku publicznego - stanowi stowarzyszenie mające statut i kierujące się misją prowadzenia badań naukowych.

Ze względu na charakter prowadzonych badań, Centrum (...) z siedzibą w K. gromadzi interdyscyplinarne zespoły. Stowarzyszenie prowadzi badania aplikacyjne, co oznacza, iż wykonywane przez tę jednostkę projekty finansowane są z grantów lub środków pieniężnych otrzymanych od zewnętrznych przedsiębiorstw. Centrum (...) z siedzibą w K. zatrudnia grupę około 30 osób, w tym pracowników administracyjnych i technicznych oraz stałą grupę naukowców.

L. T. (1), przedstawiając swój dorobek naukowy, zgłosiła się do Centrum (...) z siedzibą w K. z propozycją współpracy w zakresie badań w obszarze betonu w ramach konkursu (...). Jest to konkurs organizowany przez Komisję Europejską, w ramach którego naukowiec sam znajduje opiekuna naukowego oraz instytucję goszczącą w której może prowadzić badania.

Mając na uwadze bogate CV i dorobek naukowy L. T. (1), potencjał instytucji oraz opiekuna naukowego w postaci profesor W. W. z Akademii (...) w K., dyrektor Centrum (...) z siedzibą w K. E. K. wyraziła zainteresowanie przedstawionym projektem.

L. T. (1), w dniu 28 lutego 2017 roku, została zatrudniona przez Centrum (...) z siedzibą w K. na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 marca 2017 roku do dnia 28 lutego 2019 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku – (...) w ramach realizacji grantu przyznanego na działanie (...) of M. P. by - (...) of (...)” w ramach programu finansowania badań naukowych i innowacji Unii Europejskiej (...) na podstawie umowy Nr (...) o dofinansowanie działań (...).

Do obowiązków powódki należało wyłącznie prowadzenie badań w ramach grantu, a szczegółowy zakres obowiązków określał załącznik nr 1 do tej umowy. Pracodawca mógł powierzać powódce także dodatkowe obowiązki, o ile mieściły się w zakresie badań, a powódka miała także obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i wewnętrznymi pracodawcy, z najwyższą starannością oraz lojalnością. Miejsmem pracy powódki była siedziba pozwanego, a osobami nadzorującymi badania w ramach zakresu obowiązków powódki, byli także: dyrektor Centrum (...) z siedzibą w K. E. K. oraz kierownik (...) M. S..

Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze L. T. (1) wynosiło 3.470,63 euro brutto. Wynagrodzenie oraz inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy były wypłacane przez Centrum (...) z siedzibą w K., ze środków pochodzących z programu (...), w złotych polskich, jako równowartość przedmiotowej kwoty, przeliczoną według kursu konserwatywnego wskazanego w umowie.

Aneksem do umowy o pracę z dnia 24 marca 2017 roku, Centrum (...) z siedzibą w K. zmieniło wskazany wcześniej w umowie o pracę kurs przeliczania, przyjmując iż 1 PLN jest równoważnością 0,25 EUR.

Przed rozpoczęciem pracy L. T. (1) przeszła szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stanowiskowe.

Centrum (...) z siedzibą w K. (dalej w umowie: jednostka) zawarła ze Skarbem Państwa – Ministrem Nauki i Szkolnictwa Wyższego umowę nr (...) określającą warunki realizacji, finansowania i rozliczania środków finansowych na działania wspomagające uczestnictwo jednostki w europejskim programie ramowym w zakresie badań naukowych i innowacji (...).

Środki finansowe przeznaczone były na finansowanie kosztów dodatków do wynagrodzeń osób zaangażowanych w realizację projektu w ramach programu ramowego w zakresie badań naukowych i innowacji (...) pod tytułem (...) potencjałem produktów ubocznych wytwarzania popiołów z osadów ściekowych z miejskich oczyszczalni ścieków jako aktywnych lub nieaktywnych dodatków do spoiw na bazie cementu portlandzkiego” na podstawie umowy nr (...) z dnia (...) roku. Przedmiotowe dodatki mogły być wypłacane na podstawie § 6 pkt 1 zarządzenia z dnia 1 września 2015 roku w sprawie zasad wynagradzania pracowników Centrum (...) z siedzibą w K. za pracę w projektach finansowanych ze źródeł zewnętrznych oraz wniosku z dnia 13 czerwca 2017 roku w sprawie podziału dodatków do wynagrodzeń w ramach środków finansowych Premie na Horyzoncie dla powyższego programu naukowego.

Przyznane decyzją Ministra środki finansowe w wysokości 116.874 złotych miały zostać wypłacone w rocznych ratach, zgodnie z harmonogramem zamieszczonym w § 2 ust. 1 umowy. W przypadku niewykorzystania przez jednostkę w danym roku kalendarzowym środków, mogły być wydatkowane w kolejnym roku realizacji umowy. W przypadku zaś zaprzestania przez jednostkę realizacji projektu, niezależnie od przyczyny, Minister był uprawniony do wstrzymania dalszego finansowania zadań określonych w umowie.

Umową zlecenia (...) z dnia (...) roku zawartą między Centrum (...) z siedzibą w K. a W. W. ustanowiono opiekę naukową i merytoryczną nad badaniami realizowanymi przez L. T. (1) w ramach projektu (...) potencjałem produktów ubocznych wytwarzania popiołów z osadów ściekowych z miejskich oczyszczalni ścieków jako aktywnych lub nieaktywnych dodatków do spoiw na bazie cementu portlandzkiego”. Do obowiązków opiekuna naukowego należała realizacja następujących zadań:

- Zadanie 1 – opracowanie planu (...);
- Zadanie 2 – konsultacja, recenzja i zatwierdzenie raportu D1.1;
- Zadanie 3 – konsultacja, recenzja i zatwierdzenie raportu D1.2;
- Zadanie 4 – konsultacja, recenzja i zatwierdzenie raportu D1.3;
- Zadanie 5 - konsultacja, recenzja i zatwierdzenie raportu D2.1;
- Zadanie 6 - konsultacja, recenzja i zatwierdzenie raportu D2.2;
- Zadanie 7 - konsultacja, recenzja i zatwierdzenie raportu D3.1;
- Zadanie 8 - konsultacja, recenzja i zatwierdzenie raportu D3.2;
- Zadanie 9 - konsultacja, recenzja i zatwierdzenie raportu D4.1;
- Zadanie 10 - konsultacja, recenzja i zatwierdzenie manuskryptu artykułu naukowego nr 1 z wynikami badań;
- Zadanie 11 - konsultacja, recenzja i zatwierdzenie manuskryptu artykułu naukowego nr 2 z wynikami badań.

Z tytułu realizacji umowy, Centrum (...) z siedzibą w K. zobowiązała to zapłaty W. W. wynagrodzenia za powyższe zadanie w wysokości 1.000 złotych brutto za każde z nich.

Współpraca między Centrum (...) z siedzibą w K. a L. T. (1) nie układała się. Oś niezgody między instytucją a pracownicą wynikała z faktu różnych ocen co do tego, kto jest właścicielem projektu. L. T. (1) stała na stanowisku, iż projekt jest jej, w związku z czym, nie podlega niczyjej kontroli. Natomiast pracodawca traktował ją jak każdego innego pracownika, od którego oczekiwał rezultatów i raportów z pracy. Zasadą w Komisji Europejskiej jest, że 90% grantów podpisują instytucje między sobą, czyli Komisja z drugą instytucją, i to ona odpowiada za realizację projektu. Jeżeli jest jakaś osoba zatrudniona na umowie o pracę, to jest ona oddelegowana do pracy przy danym projekcie. Posiada ona konkretny zakres obowiązków i za nie odpowiada, jednak całą odpowiedzialność ponosi dana instytucja, z którą zawierana jest umowa.

Centrum (...) z siedzibą w K., w ramach przedmiotowego grantu, było zobowiązane do sporządzania i wysyłania Komisji Europejskiej sprawozdań z realizacji projektu. Po wysłaniu pierwszego raportu L. T. (1) odmawiała prawa do kontrolowania swojej pracy i nie przygotowywała sprawozdań. Pomimo doręczenia jej pism, pracodawca nie miał żadnej wiedzy w zakresie wykonywanych przez pracownicę czynności.

W Centrum (...) z siedzibą w K., w dniu 15 marca 2018 roku, w laboratorium gdzie przebywała L. T. (1), doszło do wypadku. Wówczas, w tym samym pomieszczeniu na termograwimetrze (nie wymagającym stałego nadzoru) prowadzono badania nad procesem spalania tkaniny poliestrowej. Z uwagi na przebieg eksperymentu i niedrożną wentylację w laboratorium - pewna ilość wydzielonego dymu ulotniła się w stronę L. T. (1). Powódka zgłosiła, iż w laboratorium wybuchł pożar, a ona w jego następstwie traci wzrok. Pracownica została zabrana z miejsca pracy przez pogotowie ratunkowe do szpitala, gdzie stwierdzono wyłącznie wzburzenie. O zdarzeniu została powiadomiona Policja, Sanepid i Państwowej Inspekcja Pracy.

W następstwie przedmiotowego zdarzenia w kwietniu i w maju 2018 roku (...) przeprowadziła kontrolę w Centrum (...) z siedzibą w K.. Podczas kontroli (...) ustaliła, iż zdarzenie nie zostało uznane za wypadek przy pracy z uwagi na brak urazu u poszkodowanej. Na podstawie przeprowadzonych oględzin miejsca zdarzenia, rozmowy z L. T. (1) oraz na podstawie analizy przedłożonej dokumentacji, (...) potwierdziła niewystąpienie skutków zdrowotnych u L. T. (1) w związku ze zdarzeniem jakie miało miejsce w dniu 15 marca 2018 roku, a tym samym, brak wypadku przy pracy.

W wyniku kontroli (...) nakazała Centrum (...) z siedzibą w K. oznakować znakiem bezpieczeństwa dostępne powierzchnie termograwimetru nagrzewające się do temperatury ponad 95 stopni C., zapewnić wysokość pomieszczenia laboratorium co najmniej 3,3m jeżeli w pomieszczeniu prowadzone są prace powodujące występowanie czynników szkodliwych dla zdrowia, zapewnić kontrolę emisji gazów w laboratorium (...) podczas prowadzonych analiz chemicznych w postaci detektorów gazów oraz dokonać aktualizacji oceny ryzyka zawodowego związanego z narażeniem na czynniki chemiczne w oparciu o zdarzenie potencjalnie wypadkowe z dnia 15 marca 2018 roku.

W dniu 4 kwietnia 2018 roku L. T. (1) podpisała ogólny regulamin pracy w laboratoriach Centrum (...)-Akademii z siedzibą w K., ustalający organizację pracy w oparciu o ogólne zasady BHP oraz regulamin prac w laboratorium. Przepisy regulaminu miały zastosowanie do wszystkich pracujących lub przebywających w laboratoriach bez względu na rodzaj wykonywanych czynności i zajmowane stanowisko. Regulamin ten nie zwalniał ze stosowania regulaminu pracy. Zgodnie z nim laboratorium jest przeznaczone m.in. do projektów badawczych i badań komercyjnych w ramach prac umownych na podstawie zleceń wewnętrznych oraz zewnętrznych. Za (...) odpowiadał M. S., a za laboratorium bioprocessów K. M.. Do pracy w laboratorium uprawnieni są pracownicy laboratorium upoważnieni do prac w ramach kompetencji i zakresu obowiązków oraz pracownicy Centrum (...) wykonujący badania w ramach prac badawczych. Ze względu na bezpieczeństwo podczas prowadzenia badań w laboratorium musiały przebywać minimum dwie osoby z wyjątkiem sytuacji, gdy pracownik zgłaszał kierownikowi laboratorium e-mailem fakt samodzielnej pracy przed jej rozpoczęciem oraz jej zakończenie w tym samym dniu. Praca w laboratorium mogła być wykonywana od poniedziałku do piątku od 8.30 do 16.30, chyba że czas pracy wydłużył kierownik laboratorium. W laboratorium dopuszczalne

było wyłącznie prowadzenie prac badawczych i przebywanie w tym celu, a wszelkie inne prace (analiza wyników, prace koncepcyjne i umysłowe) miały być wykonywane w przystosowanych do tego pomieszczeniach biurowych. Przed przystąpieniem do prac należało m.in. sprawdzić stan urządzeń i zgłosić kierownikowi niedziałający sprzęt. W trakcie prac, w przypadku awarii sprzętu, należało powiadomić o tym zdarzeniu kierownika laboratorium przestrzegając zasad BHP i przeciwpożarowych. W trakcie pracy, naukowcy nie mogli samodzielnie usuwać awarii. Natomiast po zakończeniu pracy należało uporządkować stanowisko, wyczyścić sprzęt i odpowiednio go zabezpieczyć. Klucze do laboratorium znajdowały się w sekretariacie i wydawano je upoważnionym pracownikom.

W dniu 23 maja 2018 roku doszło do awarii łaźni laboratoryjnej. L. T. (1) powiadomiła o zdarzeniu starszego inspektora BHP K. W.. Początkowo pracownice myślały, iż przyczyną awarii jest niesprawny przedłużacz. Po podłączeniu nowej listwy, okazało się, że sprzęt wciąż nie działa. Wówczas, L. T. (1) nabrała przekonania, że awarię łaźni spowodowało przepalenie bezpieczników. Powódka powiedziała przy K. W., iż charakter łaźni wymaga, aby nalać do niej odpowiednią ilość wody, natomiast ona tego nie zrobiła i nie wyłączyła urządzenia na noc. W konsekwencji, pod nieobecność pracowników cała woda wyparowała z łaźni, doprowadzając do przepalenia bezpiecznika. L. T. (1) zamierzała samodzielnie wymienić części, powołując się na instrukcję obsługi. Przy K. W. odwracała łaźnię do góry dnem i próbowała ją rozkręcić, mimo uwag inspektora BHP, że naprawienie sprzętu nie należy do obowiązków naukowców.

Po przybyciu do laboratorium (...), łaźnia miała już odkreconą dolną pokrywę, co umożliwiło dostęp do elementów elektrycznych urządzenia. M. S. poinformował L. T. (1), że niedopuszczalne jest samodzielne naprawianie urządzeń elektrycznych przez pracowników Centrum (...), a usterki takie powinny być zgłaszane do D. Infrastruktury. M. S. zabrał uszkodzony sprzęt do D. Infrastruktury, gdzie ustalono, iż przyczyną awarii było przepalenie osłony elementu grzejnego. L. T. (1), obecna w pokoju działu infrastruktury w trakcie oględzin przedmiotu, zaczęła manipulować niezabezpieczoną dłonią przy ostrych krawędziach urządzenia we wnętrzu łaźni. Z uwagi na poważny rodzaj usterki, M. S. ustalił z K. W. w obecności L. T. (1), iż sprzęt zostanie odesłany do producenta celem naprawy. Następnie, po około 2 godzinach od przeniesienia łaźni do działu infrastruktury, L. T. (1) wróciła do pokoju działu infrastruktury i bez wyjaśnień oraz wbrew uwagom K. W., aby zostawiła sprzęt, zabrała uszkodzoną łaźnię, która miała być przekazana do naprawy.

W dniu 5 czerwca 2018 roku L. T. (1) otrzymała od Dyrektora Centrum (...) z siedzibą w K. trzy pisma nakładające na nią karę upomnienia (trzykrotnie) za umyślne naruszenie:

- ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych, polegające na tym, że w dniu 23 maja 2018 roku pozostawiła włączony do sieci elektrycznej sprzęt laboratoryjny (łaźnia laboratoryjna), bez nadzoru oraz wbrew instrukcji obsługi, co doprowadziło do przepalenia się osłony elementu grzejnego i naraziło tym samym laboratorium oraz zakład pracy na zagrożenie pożarem;
- obowiązujących na zajmowanym stanowisku przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, polegające na tym, że w dniu 23 maja 2018 roku wbrew ostrzeżeniom i poleceniom kierownika laboratorium podjęła samowolne próby diagnozowania i naprawy sprzętu laboratoryjnego, co nie wynika z obowiązków pracownika naukowo-badawczego, czym naraziła siebie na niebezpieczeństwo utraty życia lub zdrowia;
- ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, polegające na tym, że w dniu 23 maja 2018 roku bez wyjaśnienia i wbrew dwukrotnemu poleceniu wydanemu przez pracownika komórki organizacyjnej odpowiedzialnej za wykonanie czynności dotyczących napraw sprzętu laboratoryjnego zabrała samowolnie uszkodzony sprzęt laboratoryjny (łaźnię laboratoryjną) pozostawiony w tej komórce w celu wykonania naprawy i odmówiła wykonania polecenia służbowego wydanego przez pracodawcę, nakazującego zwrot uszkodzonego sprzętu do wyznaczonej komórki organizacyjnej zajmującej się uszkodzonym sprzętem laboratoryjnym.

Po zapoznaniu się z treścią pism, L. T. (1) odmówiła przyjęcia zawiadomień o ukaraniu i odwołała się do tutejszego Sądu Pracy. Powództwo o uchylenie kary upomnienia zostało oddalone w sprawie XP 562/18, a następnie Sąd Okręgowy w Łodzi oddalił apelację powódki.

Współpraca między L. T. (1) a Centrum (...) z siedzibą w K. układała się coraz gorzej. Pracownica nie wysyłała kolejnych raportów, których chronologia była ustalona w harmonogramie umowy, odmawiała prawa do kontroli postępów swojej pracy, nie odpowiadała na wiadomości mailowe. Z uwagi na powstałą sytuację Centrum (...) z siedzibą w K. zgłosiła się do (...) Punktu Kontaktowego Komisji celem włączenia się przedstawicieli Komisji do mediacji między pracodawcą a pracownicą. L. T. (1) nie chciała jednak wziąć udziału w mediacji, twierdziła, że jej wynik jest z góry przesądzony.

W dniu 5 lipca 2018 roku na prośbę (...) Unii Europejskiej, L. T. (1) oraz Centrum (...) z siedzibą w K. odbyło się spotkanie mediacyjne zorganizowane przez (...) (...) Unii Europejskiej Województw (...), celem wyjaśnienia sytuacji spornych w projekcie (...) of M. P. by (...) of S. A. type, as A. (...) (...) B.” realizowanego w ramach Akcji M. C., (...) 2020 (numer grantu: (...)).

Podczas spotkania L. T. (1) oświadczyła, iż idea projektu jest jej samodzielnym pomysłem, a zaproponowany plan działań stanowi wynik jej przemyśleń, posiadanej wiedzy i doświadczenia. Podczas tworzenia projektu L. T. (1) nie miała kontaktu z opiekunem naukowym.

Kontakty i współpraca z W. W. przebiegały pomyślnie do września 2017 roku. W październiku 2017 roku W. W. w rozmowie telefonicznej poinformowała L. T. (1) o niskiej wartości merytorycznej projektu i zasugerowała zmianę osoby opiekuna naukowego. Od tego czasu kontakt naukowca i opiekuna osłabł, by poprawić się w grudniu 2017 roku.

Głównym problemem dostrzeganym przez naukowca, który stał na przeszkodzie właściwego przebiegu realizacji projektu, to brak odpowiedniej infrastruktury i sprzętu do realizacji badań, co uniemożliwia osiągnięcie Praktycznych Rezultatów i dostarczenie raportów według harmonogramu. Problematyczne okazało się realizowanie badań, które prowadzone są na surowcach, gdyż wymagały ścisłej współpracy z firmą posiadającą właściwy sprzęt i infrastrukturę do badań nad cementem ekspansywnym. L. T. (1) podała, iż od czasu nawiązania współpracy z (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością prace nad grantem nabrały rozpędu i zyskały na wartości.

Na dzień spotkania (tj. 5 lipca 2018 roku), L. T. (1) oddała raport D.1.1, który został zaakceptowany przez opiekuna naukowego, raport D.1.2 został sporządzony w 50% i jeszcze niezatwierdzony, zaś raport D.1.3 jest w trakcie realizacji. Naukowiec wyraziła chęć realizacji projektu, jednak, jednocześnie zgłosiła trudności we współpracy z instytucją goszczącą o charakterze personalnym.

Tymczasem, w ocenie Centrum (...) z siedzibą w K., to jednostka naukowa zaproponowała L. T. (1) ideę zastosowania popiołów ze spalania osadów ściekowych.

Niezwłocznie po otrzymaniu informacji o problemach we współpracy i komunikacji z opiekunem naukowym, Centrum (...) z siedzibą w K. skontaktowała się z W. W. celem wyjaśnienia sytuacji i podjęcia odpowiednich kroków. Opiekun naukowy nie podniósł w rozmowie tematu rezygnacji z nadzoru nad projektem, wskazał jednak na konieczność ściślejszego monitorowania postępów projektu np. poprzez dostarczanie cząstkowych wyników projektu, gdyż bez tego nie jest możliwe w pełni śledzenie postępów, a także nie do końca zrozumiałego, przyjętego przez L. T. (1), założenia badawczego.

Instytucja goszcząca podała, iż współpraca przebiegała bez zarzutów do grudnia 2017 roku, kiedy zarząd Centrum (...) z siedzibą w K. wystąpił o przedstawienie raportów, postępów prac w projekcie, zgodnie z harmonogramem prac opisanym we wniosku. Instytucja stoi na stanowisku, iż jako podmiot odpowiedzialny za przebieg realizacji projektu zgodnie z podpisanym G. A. jest zobowiązana do monitorowania postępu prac, podejmowania działań naprawczych i prawidłowego zarządzania budżetem, w tym czuwania nad prawidłowością wydatkowania środków.

(...) Punkt Kontaktowy, po zapoznaniu się ze stanowiskami pracodawcy i pracownicy stwierdził, że główną sytuacją problematyczną jest brak możliwości oceny postępu prac realizowanych przez naukowca w odniesieniu do przedstawionych we wniosku Praktycznych Rezultatów i harmonogramu ich realizacji. (...) Punkt Kontaktowy podkreślił, iż opiekun naukowy ma obowiązek monitorowania postępów prac i reagowania na sytuacje problematyczne, zaś na naukowcu spoczywa obowiązek realizowania grantu w określonym terminie zgodnie z wnioskiem, a tym samym, składania sprawozdań (opiekunowi naukowemu oraz instytucji goszczącej) w zakresie postępów prac w projekcie w terminach zaplanowanych we wniosku. Z przedstawionych informacji przez L. T. (1) wynika, iż prace są realizowane, wyniki obiecujące, jednakże, nie przedstawiono oficjalnych dokumentów projektowych potwierdzających taki stan rzeczy.

Wiadomością mailową z dnia 9 lipca 2018 roku L. T. (1) została poinformowana przez Centrum (...) z siedzibą w K., iż w związku z brakiem dowodów na prawidłową realizację projektu w dniu 6 lipca 2018 roku minął kolejny termin, w którym została wezwana do przedstawienia raportów z badań lub określeń szacunkowych terminów, kiedy raporty te zostaną dostarczone. W związku z powyższym, Centrum (...) z siedzibą w K. postanowiła wstrzymać wydatkowanie środków projektowych do minimum, co oznaczało, iż wszelkie inne wydatki niż wynagrodzenie pracownicy, takie jak opłaty konferencyjne, delegacje itp. nie będą dalej ponoszone.

L. T. (1), pismem z dnia 18 lipca 2018 roku, skierowanym do C. V. pełniącej funkcję (...) z ramienia Komisji Europejskiej wskazała na główne przyczyny opóźnienia wyników technicznych (od początku realizacji projektu), na które składały się: brak wymaganej infrastruktury i sprzętu do 11. i 12. miesiąca trwania projektu; nowe kierunki techniczne i technologiczne w dziedzinie materiałów oraz dodatkowe aspekty związane z kontrolą jakości materiałów budowlanych i podejściem biznesowym, które pojawiały się na początku 2018 roku jako decydująca wartość dodana samego projektu; krótkoterminowy i długoterminowy charakter próbek – w związku z opóźnionym udostępnieniem sprzętu, wszystkie zależne od niego prace również były w znacznym stopniu opóźnione.

Jednocześnie, L. T. (1) przedstawiła propozycję projektu na najbliższą przyszłość w postaci kontynuowania projektu, a także zmiany instytucji goszczącej. Konieczność przeniesienia projektu do innej jednostki miała wynikać z przyszłej perspektywy procesu sądowego w wyniku oficjalnych oskarżeń wysuniętych przez Centrum (...) z siedzibą w K. na podstawie polskiego kodeksu pracy, ciągłych próśb o zaplanowane Praktyczne Rezultaty, które rozpoczęły się w poprzednim roku, pomimo niedostarczenia sprzętu; braku udziału w pracy zespołowej; braku wizyt studyjnych; próby zatrzymania środków na prawidłową realizację projektu, w efekcie czego realizacja działania jest zagrożona (w ewidencji godzin pracy naukowca zaznaczono nieobecność podczas podróży służbowej); niepowodzenia spotkania mediacyjnego prowadzonego w Regionalnym Punkcie Kontaktowym, a także organizacji co najmniej 2 spotkań dotyczących postępów w projekcie bez obecności opiekuna naukowego.

Pismem z dnia 20 lipca 2018 roku Centrum (...) z siedzibą w K. rozwiązała z L. T. (1) umowę o pracę na czas określony z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 sierpnia 2018 roku. W piśmie zawarto pouczenie o możliwości odwołania się do tutejszego Sądu Pracy w terminie 21 dni.

W korespondencji mailowej z Centrum (...) z siedzibą w K. opiekun naukowy L. T. (1) prof. W. W. załączyła pismo „opinia i uwagi o współpracy ze stypendystką Panią dr inż. L. T. w ramach projektu H. (...) w programie EU_ (...) - (...)2016- (...)”, z którego wynikało iż w ocenie opiekuna naukowego L. T. (1) nie przystąpiła we właściwym czasie do wykonywania badań laboratoryjnych, wyszczególnionych w umowie. W opinii W. W. część badań należało zlecić odpłatnie wyspecjalizowanemu laboratorium. Jednakże, jak podała opiekun naukowa, L. T. (1) zachowywała się w sposób, który świadczył, iż nie chciała dzielić się środkami przyznanymi jej przez instytucję Komisji Europejskiej lub też miała na celu minimalizowanie wszelkich kosztów, które jej nie dotyczyły. Według W. W. L. T. (1) nie zdawała sobie sprawy z problemów, jakie towarzyszą realizacji projektu mającego w tytule „cement portlandzki”. Opiekun naukowa otrzymała wyłącznie dwa raporty spośród jedenastu zamieszczonych w harmonogramie realizacji projektu i grantu. Pracownica nie uczestniczyła także w konferencjach organizowanych przez instytucję wskazane przez jej opiekuna naukowego. Z uwagi na nienajlepszą współpracę nie udało się zorganizować wykładu z L. T. (1). Trudności

komunikacyjne, specyficzne pojmowanie swojej roli przez L. T. (1) i jej opieszałość w pracy doprowadziło do sytuacji konfliktowej między pracownicą a jej opiekunem naukowym i Instytucją Goszczącą.

W. W. poinformowała Komisję Europejską o rozwiązaniu umowy o grant nr (...) z uwagi na brak możliwości zapewnienia realizacji projektu naukowego w sposób opisany w załączniku nr 1. W zakresie bardziej szczegółowych powodów zakończenia współpracy, opiekun naukowy L. T. (1) powołała się na pismo Centrum (...) z siedzibą w K. z dnia 1 sierpnia 2018 roku, wskazując iż na rozwiązanie umowy złożyło się: przedłużający się brak możliwości oceny postępów prac prowadzonych przez naukowca w odniesieniu do 4 z 5 przedstawionych we wniosku Praktycznych Rezultatów, które miały zostać zrealizowane do końca czerwca 2018 roku, naruszenie przez naukowca przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, naruszenie przez naukowca Europejskiej Karty Naukowca, rozwiązanie umowy o pracę z naukowcem.

Pismem z dnia 1 sierpnia 2018 roku Centrum (...) z siedzibą w K. poinformowała Komisję Europejską o rozwiązaniu umowy o grant nr (...) w ramach programu ramowego (...), z uwagi na fakt, iż nie może zapewnić realizacji programu zgodnie z jego opisem zawartym w umowie o grant. Jako powody rozwiązania umowy Centrum (...) z siedzibą w K. podała:

- przedłużający się brak możliwości oceny postępów prac prowadzonych przez L. T. (1) w odniesieniu do 4 z 5 przedstawionych we wniosku Praktycznych Rezultatów, które miały zostać zrealizowane do końca czerwca 2018 roku, pomimo że Instytucja Goszcząca zapewniła L. T. (1) miejsce do pracy i dostęp do całej infrastruktury badawczej wymaganej do prawidłowej realizacji zaplanowanych działań badawczych i przygotowania przewidzianych we wniosku praktycznych rezultatów.

Według stanu na 1 sierpnia 2018 roku: raport D1.1 (czas realizacji maj 2017r.) został złożony i zaakceptowany przez opiekuna naukowego; raport D1.2 (czas realizacji październik 2017r.) jest zaległy, niezrealizowany, możliwy termin realizacji deklarowany przez naukowca to 60 dni po zakończeniu projektu; raport D1.3 (czas realizacji grudzień 2017r.) jest zaległy, niezrealizowany, możliwy termin realizacji deklarowany przez naukowca to 60 dni po zakończeniu projektu; raport D2.1 (czas realizacji luty 2018r.) jest zaległy, niezrealizowany, możliwy termin realizacji deklarowany przez naukowca to 60 dni po zakończeniu projektu; raport D2.2 (czas realizacji kwiecień 2018r.) jest zaległy, niezrealizowany, możliwy termin realizacji deklarowany przez naukowca to 60 dni po zakończeniu projektu.

Mimo wielokrotnych próśb ze strony Centrum (...) z siedzibą w K. L. T. (1) nie przedstawiła praktycznych rezultatów (a nawet ich projektów), które zostały zadeklarowane we wniosku. Jednocześnie, opiekun naukowy L. T. (1) podał, iż nie widzi przesłanek uniemożliwiających pracownicy przedłożenie przedmiotowych praktycznych rezultatów do oceny przez opiekuna naukowego. Pomimo ponownego zwrócenia się do L. T. (1) o wskazanie przyczyn opóźnień i przewidywanego terminu realizacji zaległych praktycznych rezultatów, kobieta nie udzieliła żadnej odpowiedzi. W związku z powyższym nadzór ze strony Instytucji Goszczącej nie niewykonalny i nie pozwala na realizację projektu zgodnie z podpisaną umową o grant:

1. naruszenie przez L. T. (1) przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, bowiem w dniu 23 maja 2018 roku pracownica umyślnie naruszyła organizację i porządek pracy na terenie (...) oraz lokalne wytyczne ustanowione na terenie pracodawcy. Centrum (...) z siedzibą w K. nałożyła na L. T. (1) karę porządkową w postaci upomnienia, której pracownica nie przyjęła i złożyła pozew przeciwko pracodawcy. Na skutek tych wydarzeń, pracodawca stracił zaufanie do zdolności i chęci wykonywania przez L. T. (1) niezależnych prac laboratoryjnych z przestrzeganiem odpowiednich procedur BHP zgodnych z lokalnymi i krajowymi przepisami;
2. naruszenie przez L. T. (1) Europejskiej Karty Naukowca, w szczególności:
 - a) wolności badań, poprzez nie dostrzeganie ograniczeń swojej wolności badań ze względu na szczególne okoliczności badawcze wynikające z umowy o pracę, w tym w szczególności opiekę naukową, doradztwo i zarządzanie przez pracodawcę i opiekuna naukowego;

b) profesjonalnego podejścia, poprzez nie przedstawianie pracodawcy wyjaśnień dotyczących uzasadnionych przyczyn opóźnień lub przedefiniowania projektu badawczego;

c) zobowiązań wynikających z umowy lub przepisów, poprzez nie przestrzeganie wymagań i warunków określonych w polskim kodeksie pracy w zakresie naruszania warunków BHP, przepisów instytucjonalnych, wymagań i warunków grantodawcy oraz warunków umowy o pracę;

d) odpowiedzialności, poprzez nie przekazywanie pracodawcy pełnych informacji o postępie prac, które pozwoliłyby na przeprowadzenie kontroli wewnętrznej przez pracodawcę i efektywne wykorzystanie pieniędzy podatników europejskich;

e) zasad dobrej praktyki w badaniach naukowych, poprzez nie podjęcie niezbędnych środków ostrożności w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy, co naraziło L. T. (1) na niebezpieczeństwo utraty zdrowia lub życia, a także laboratorium oraz miejsce pracy na zagrożenie pożarowe;

f) upowszechniania i wykorzystywania wyników, ponieważ od L. T. (1), jako starszego pracownika naukowego, oczekiwano, że będzie nadzorowała upowszechnianie wyników. Jak udokumentował opiekun naukowy, taka możliwość pojawiła się kilka miesięcy wcześniej, ale L. T. (1) z niej nie skorzystała;

g) relacji z opiekunem naukowym, gdyż L. T. (1) nie utrzymuje zorganizowanych regularnych form kontaktu ze swoim opiekunem naukowym oraz przedstawicielami Centrum (...) z siedzibą w K.. W szczególności L. T. (1) nie przekazała wskazanym podmiotom sprawozdań, rejestru wszystkich postępów prac i wyników badań w celu uzyskania informacji zwrotnej. W tym kontekście, L. T. (1) nie pracowała według ustalonych harmonogramów, terminów wykonania, praktycznych rezultatów i wyników badań;

h) nadzoru i obowiązków w zakresie zarządzenia, gdyż L. T. (1) jako starszy pracownik naukowy nie zwracała wystarczającej uwagi na różnorodną funkcję jako koordynatora projektu. Transfer wiedzy od pracownicy do innych naukowców w Instytucji Goszczącej był bardzo ograniczony. L. T. (1) stworzyła niekorzystne warunki do współpracy badawczej z innymi, w tym z początkującymi naukowcami, m.in. poprzez nieuczestniczenie w zebraniach kadry, krzyżenie na kolegów, nierealizowanie związanych z pracą próśb opiekuna naukowego i przedstawiciela Instytucji Goszczącej, udział w podróży służbowej bez zgody pracodawcą, niechęć do omawiania i rozwiązywania z opiekunem naukowym i innymi współpracownikami pojawiających się problemów związanych z pracą, wielokrotne odmawianie podpisania list obecności, nieodpowiadanie na codzienne pozdrowienia innych kolegów.

L. T. (1) zakwestionowała większość powodów wypowiedzenia umowy. Przede wszystkim, wskazała, że prowadziła komunikację zarówno z opiekunem naukowym jak i z Prezes K.. Pracownica zanegowała również okoliczność braku przedkładania raportów. Wskazała, że przygotowywała nawet własne niewymagane przez umowy raporty, w których sporządzała protokoły ze spotkań, zapisywała ich wnioski, aktualny stan pracy, a także dalsze cele działania. W ocenie L. T. (1) osoba pełniąca funkcję (...) wiedziała o opóźnieniu w projekcie i jego przyczynach.

L. T. (1) dokonała transferu projektu do nowej instytucji goszczącej, tj. (...). W związku z powyższym, zwróciła się do Centrum (...) z siedzibą w K. o przekazanie do wskazanego podmiotu zakupionych sprzętów i materiałów otrzymanych w ramach umów o współpracy z (...), Akademią (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w ramach projektu (...)2016- (...) podczas jego trwania.

W dniu 6 sierpnia 2018 roku L. T. (1) zwróciła się do Centrum (...) z siedzibą w K. z prośbą o rozliczenie faktury dotyczącej kosztów konferencji odbywającej się w (...) w dniach 27-30 sierpnia 2018 roku. Jednakże, z uwagi na zaplanowany urlop pracownicy w dniach 14-31 sierpnia 2018 roku, pracodawca odmówił pokrycia przedmiotowych kosztów, gdyż pobyt na konferencji nie pokrywałby się z godzinami pracy. Centrum (...) z siedzibą w K. zaproponowała L. T. (2) zmianę terminu urlopu, w ten sposób by odbył się od w dniach 7-24 sierpnia 2018 roku, aby w dniach 26-31

sierpnia pracownica mogła wyjechać na delegację do Rumunii w ramach wyjazdu służbowego. L. T. (1) nie zgodziła się na przedstawioną propozycję, a następnie przestała odpowiadać na otrzymywaną korespondencję.

Pismem z dnia 14 września 2018 roku L. T. (1) wezwała Centrum (...) do zapłaty kwoty 7.049,77 złotych oraz 450 euro tytułem zwrotu poniesionych kosztów w ramach kierowania projektem (...)2016- (...), w terminie 7 dni od dnia doręczenia pisma. Na dochodzoną sumę składały się kwoty faktur i poniesionych kosztów w ramach delegacji nr (...) 1/07/2018 która odbyła się w dniach 8-15 lipca 2018 roku, kwota faktur i poniesionych kosztów w ramach delegacji nr (...) (...), która odbyła się w dniach 27-29 lipca 2018 roku, kwota faktury nr (...) z dnia 26 sierpnia 2018 roku oraz kwota faktury nr (...) z dnia 2 sierpnia 2018 roku.

Centrum (...) z siedzibą w K. uznała żądanie w zakresie zwrotu kosztów poniesionych w ramach delegacji nr (...). w kwocie 6.661,37 złotych, która w dniu 4 października 2018 roku została przelana na rachunek bankowy wskazany przez L. T. (1). W pozostałym zaś zakresie, żądanie nie zostało uznane. Centrum (...) z siedzibą w K. podała, iż nie posiada wiedzy o delegacji nr (...) (...) r., która miała mieć miejsce w dniach 27-29 lipca 2018 roku. Nadto, zgodnie z listą obecności w dniu 27 lipca 2018 roku L. T. (1) stawiała się w pracy. Faktura nr (...) nie została nigdy przez pracownicę złożona, a zatem niemożliwe było stwierdzenie czego dotyczy należność z niej wynikająca. Z kolei faktura nr (...) z dnia 2 sierpnia 2018 roku dotyczy konferencji w Rumunii w dniach 28-30 sierpnia 2018 roku, na udział w której L. T. (1) nie uzyskała zgody pracodawcy. Co więcej, w dniach 27-30 sierpnia 2018 roku pracownica przebywała na urlopie wypoczynkowym.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dokumentów, zeznań świadków, a także zeznań stron.

Sąd I instancji pominął dowód z zeznań świadka P. G. (1), jako nieistotnych dla rozpoznania sprawy. Z uwagi na upływ czasu, a także okoliczność iż nigdy nie był zatrudniony w Centrum (...) z siedzibą w K., świadek nie posiadał wiedzy w zakresie okoliczności wypowiedzenia umowy grantowej przypisanej do umowy o pracę, przyczyn opóźnienia prac badawczych w projekcie oraz trwania prac projektu po wypowiedzeniu umowy.

Sąd meriti pominął oceny wyrażone przez świadków, co do stylu komunikacji L. T. (1), zarzutów do kultury osobistej, itp. Po pierwsze, świadkowie zeznali o swoich subiektywnych wrażeniach, a po drugie Sąd skupił się na relacjach o faktach, organizacji pracy, ilości zadań, współpracy z powódką – a nie na subiektywnych ocenach wyrażonych przez byłych współpracowników. Z tych samych względów Sąd pominął oceny w zeznaniach powódki, koncentrując się na ustaleniu faktów, w tym ustalając jakie zajmowała stanowisko w sprawie realizacji projektu i swojej w nim roli (korespondencja mailowa).

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd I instancji stwierdził, że powódka ostatecznie domagała się: zwrotu kosztów delegacji oraz inskrypcji do kongresów, odszkodowania za dyskryminujące ukształtowanie należności pieniężnych z dodatków do wynagrodzeń, odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, a także uzyskania ponownego dostępu do aplikacji informatycznej.

Sąd meriti w pierwszej kolejności odniósł się do roszczenia - odszkodowania za dyskryminujące ukształtowanie należności pieniężnych z dodatków do wynagrodzeń.

W uzasadnieniu Sądu Rejonowego wskazano, że zgodnie z art. 18^{3a} § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r., poz. 1465) pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. W § 2 omawianego przepisu wskazano, że równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio.

Sąd I instancji podniósł, że artykuł 18^{3a} § 1 k.p. należy traktować jako szczegółowe rozwinięcie obowiązku pracodawcy równego traktowania pracowników i przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu, który nakłada na niego art. 94 pkt 2b k.p. Na tej podstawie należy formułować podstawy i przesłanki odpowiedzialności. Tendencja w judykaturze oraz w doktrynie przybiera natomiast taki kierunek odpowiedzialności, który czyni pracodawcę odpowiedzialnym zawsze za skutek (akt dyskryminujący), niezależnie od podjętych działań w postaci przeciwdziałania dyskryminacji i działań antymobbingowych. (tak w: Baran Krzysztof W (red.), Kodeks Pracy. Komenrarz, Tom I. Art. 1-93, wyd. VI)

Sąd meriti podkreślił, że z kolei w art. 18^{3b} § 1 Kodeksu pracy wskazano, że za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem może być w szczególności: odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe – chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Prawo do ubiegania się o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania zostało sformułowane w art. 18^d Kodeksy pracy. Zgodnie z tym przepisem osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalana na podstawie odrębnych przepisów. Należy wskazać, że art. 18^{3b} § 1 zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 kodeksu cywilnego (w zw. z art. 300 kp) , według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. W artykule tym został sformułowany odwrócony rozkład ciężaru dowodu. Oznacza to, że pracownik jest zwolniony z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji. Pracownik w takiej sytuacji ma jedynie obowiązek przedstawienia faktów, z których można domniemywać istnienie dyskryminacji. Finalnie jednak ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy, który to musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Tak sformułowane działanie zostało także potwierdzone w orzecznictwie Sądu Najwyższego, gdzie pracownik dochodzący odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawcę obciąża przeprowadzenie dowodu potwierdzającego, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami. (tak w postanowieniu z dnia 24 maja 2005 r., sygn. II PK 33/05, LEX 184961). Nigdy nie zwalnia to jednak pracownika z obowiązku uprawdopodobnienia okoliczności z których wywodzi dyskryminację, ani z obowiązku wskazania kryterium we względu na które twierdzi, że był dyskryminowany. Powódka ani okoliczności ani kryterium nie wykazała.

Sąd Rejonowy przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy odniósł się do okoliczności powołanych przez powódkę w toku postępowania. Zarówno w złożonym przez powódkę pozwie, jak i w zeznaniach złożonych na rozprawach powódka zdaniem Sądu nie wykazała faktów, które wskazywałyby, że pracodawca dyskryminował w jakikolwiek sposób powódkę. Idąc jednak dalej strona pozwana na rozprawie w szczególowy sposób odniosła się do tak sformułowanego zarzutu. Pozwana odniosła się także do sposobu wynagradzania powódki w kontekście szeregu zarzutów o dyskryminacji przy wynagradzaniu. Wobec tak przedstawionych okoliczności Sąd nie dostrzegł w przedstawionych działaniach pracodawcy żadnych przejawów dyskryminacji płacowej, bo powódka pominęła uzasadnione zarzuty co do opóźnień i zaniedbań w wykonywaniu zadań projektowych. Pracodawca w okresie całego zatrudnienia wykazywał się dużą wyrozumiałością wobec powódki oraz przeprowadzanych przez nią działań. Świadczy o tym treść powołanej w uzasadnieniu korespondencji i zeznania świadków, zwłaszcza opiekuna naukowego powódki. Ponadto wielokrotnie próbował wyjść naprzeciw oczekiwaniom powódki m.in. poprzez pomoc w organizacji badania czy wyrozumiałość w zakresie opóźnień powódki w realizacji projektu badawczego. Współuczestniczył – także w sferze swoich obowiązków finansowych – w kolejnych etapach realizacji projektu. Sąd nie wie na czym powódka opiera zaprzeczanie okolicznościom własnych opóźnień i zaniedbań w realizacji projektu, skoro okoliczności te były przedmiotem pism i maili już w tamtym czasie (tj. w okresie współpracy), były przedmiotem oceny naukowej wyrażonej przez prof. W. N.-W. i wynikają z zeznań tego świadka obecnie. Zaprzeczanie nie jest równoznaczne z podważeniem faktów. Nie było przecież w interesie strony pozwanej ani wypowiedzenie umowy na realizację projektu, o który sama przecież wcześniej zabiegała, ani wypowiedzenie powódce umowy o pracę.

Twierdzenia o dyskryminacyjnym ukształtowaniu wynagrodzeń wynikają z ignorowania przez powódkę własnych opóźnień i zaniedbań w realizacji kolejnych etapów projektu, jak i własnej odpowiedzialności za uniemożliwienie jego niedokończenia w pierwotnym założeniu.

W zakresie kwoty 24.681,08 zł z tytułu odszkodowania za dyskryminujące ukształtowanie należności pieniężnych trzeba wskazać, że zawarta przez strony umowa o pracę nie przewidywała wypłaty dodatku do wynagrodzenia w ramach „Premii na Horyzoncie”. Dodatek ten miał charakter uznaniowy, a nie regulaminowy. Powyższe skutkuje tym, że powódce roszczenie w tym zakresie nie przysługuje.

Sąd I instancji nadmienił, że powódka wносиła o zasądzenie na jej rzecz kilku innych kwot. W pierwszej kolejności należy odnieść się do kwoty 2.061,14 zł oraz 388,40 zł z tytułu odszkodowania za dyskryminujące ukształtowanie należności pieniężnych z dodatków do wynagrodzenia. Żądanie to należy uznać za całkowicie bezzasadne. W toku przeprowadzonego postępowania powódka nie przedstawiła żadnych faktów, a także dokumentów czy jakichkolwiek innych dowodów, które przemawiałyby za zwrotem kosztów z tytułu „należnych faktur z delegacji i inskrypcji do kongresów”. Nie wykazała jakich konkretnie delegacji i kongresów mają dotyczyć poniesione przez nią koszty. Powódka zaraz po wypowiedzeniu umowy wezwała stronę pozwaną do zwrotu kwoty 7.049,77 zł oraz 450 euro z tytułu poniesionych kosztów delegacji. Koszty te zostały uznane przez stronę pozwaną w wysokości 6.661,37 zł i wypłacone w dniu 4 października 2018 roku. Żadnych innych wyliczeń ponad wypłaconą kwotę powódka nie przedstawiła. Sporna była także kwota 2.061,14 zł z tytułu kosztów konferencji w Rumunii, odbywającej się w dniach 27-30 sierpnia 2018 roku. W tym okresie powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym. Strona pozwana w załącznej korespondencji mailowej proponowała powódce zmianę terminu urlopu wypoczynkowego, w taki sposób aby to właśnie pozwana mogła dokonać zwrotu wszelkich niezbędnych kosztów. Na taką propozycję powódka nie przystała. Nie można jednocześnie korzystać z urlopu i świadczyć pracy w ramach stosunku pracy. Powódka poprzez wyjazd na konferencję w trakcie urlopu wypoczynkowego nie wykonywała czynności służbowych, a tym samym utraciła możliwość zwrotu kosztów poniesionych z tytułu uczestnictwa w konferencji. Powódka dochodziła pozewem także kwotę 388,40 zł nie przedstawiając jakichkolwiek argumentów przemawiających za zwrotem tej kwoty. W postępowaniu została przedstawiona faktura nr (...) z tytułu kosztów delegacji w dniach 27-29 lipca 2018 roku. W tym okresie strona pozwana nie kierowała powódki na żaden wyjazd służbowy, a także jak wynika to z ewidencji czasu pracy w dniu 27 lipca 2018 roku powódka stała się na miejscu w pracy, co tym samym niweczy możliwość uznania, że należy jej się przyznanie zwrotu kosztów delegacji.

Sąd meriti nakreślił, że w rozpoznawanej sprawie powódka wniosła także o zasądzenie odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem w kwocie 95.379,16 złotych. Podstawę prawną dochodzenia przez pracownika przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony stanowi art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Wypowiadając powódce umowę o pracę pracodawca zachował wymagania formalne jakie nałożone na niego zostały w art. 30 k.p. Wypowiedzenie miało formę pisemną, a także zawierało wszelkie niezbędne pouczenia. Strona powodowa zarzucała pozwanej, iż przedmiotowa umowa o pracę została wypowiedziana powódce wadliwie wobec braku podania przyczyny wypowiedzenia. Wskazany zarzut nie był jednak trafny. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w brzmieniu obowiązującym w chwili wypowiedzenia umowy, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Ustawodawca nie wymagał, by tego rodzaju przyczyna wskazywana była w przypadku wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony. Można w tym miejscu podnieść, że brak po stronie pracodawcy obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy terminowej nie oznacza, że sąd pracy pozbawiony jest możliwości oceny przyczyny wypowiedzenia przez pracodawcę takiej umowy, a pracownik pozbawiony jest w tym zakresie ochrony. W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego zawsze możliwa jest ocena, że wykonanie przez pracodawcę prawa podmiotowego (wypowiedzenie umowy) stanowiło jego nadużycie ze względu na sprzeczność z zasadami

współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.) (por wyrok SN z dnia 8 grudnia 2005 roku, sygn. 1 PK 103/05 opubl. OSNAPiUS 2006 nr 21-22, poz. 321, str. 904 Legalis nr 74505; wyrok SN z dnia 5 grudnia 2007 roku sygn. II PK 122/07 opubl. L. Numer (...)). Art. 8 k.p. stwarza pracownikowi możliwość efektywnej i „aktywnej” obrony swoich praw, w sytuacji, gdy podjęte przez uprawnionego działanie wprawdzie mieści się w ramach prawa podmiotowego, jednak sposób realizacji jest sprzeczny z zasadami współzycia społecznego. Ma to istotne znaczenie przy rozkładzie ciężaru dowodu. Podmiot uprawniony zobowiązany jest do udowodnienia, że podjęte działania mieszczą się w ramach prawa podmiotowego (zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), natomiast pracownik zobowiązany jest do udowodnienia, że nieprawidłowa, gdyż z naruszeniem zasad współzycia społecznego, realizacja tego prawa narusza jego uzasadniony interes. Wymaga także podkreślenia, że konstrukcja nadużycia prawa podmiotowego o którym mowa w art. 8 k.p. ma charakter wyjątkowy i może być zastosowana tylko po wykazaniu wyjątkowych okoliczności (por. wyrok SN z dnia 7 stycznia 2014 roku, sygn. 1 PK 149/13, opubl. Legalis Numer 810303). Sąd uzasadniając, że wykonanie prawa podmiotowego pozostawało w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego czy też społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, powinien w każdym wypadku ustalić, na czym ono polega, to jest jaka konkretna zasada została naruszona i dlaczego. Nie wystarczy więc powołać się ogólnie na – z natury rzeczy – nieokreślone zasady współzycia społecznego, lecz należy wskazać, jaką przyjętą w społeczeństwie zasadę współzycia społecznego naruszył pozwany swym postępowaniem wobec powódki. Przez odwoływanie się, zwłaszcza ogólne, do klauzul generalnych przewidzianych w art. 8 k.p. nie można podważać pośrednio mocy obowiązującej przepisów prawa. Taka praktyka mogłaby prowadzić do naruszenia zasady praworządności w demokratycznym państwie prawnym, a w życiu gospodarczym do podważenia pewności obrotu, która w gospodarce rynkowej ma szczególne znaczenie. Norma art. 8 k.p. ma bowiem charakter wyjątkowy i można ją stosować w sytuacji, gdy w innej drodze nie można zabezpieczyć interesu osoby zagrożonej wykonaniem prawa podmiotowego drugiej osoby.

Sąd Rejonowy określił, że w niniejszym stanie faktycznym nie doszło do naruszenia tych norm w zakresie wypowiedzenia umowy o pracę przez pozwanego, a jednocześnie powódka nie wykazała, że pozwany składając oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę nadużył swojego prawa podmiotowego. W świetle przedstawionego stanu faktycznego wskazać należy, że wypowiedzenie przez pozwanego umowy o pracę nie stanowiło nadużycia prawa podmiotowego w rozumieniu normy stypizowanej w art. 8 k.p., a co za tym idzie uznać należy, że doszło do skutecznego wypowiedzenia umowy o pracę. Wypowiedzenie było związane z zarzutami do współpracy, które spowodowały wypowiedzenie samego kontraktu na realizację projektu. A właśnie jego realizacji służyć miała zawarta z powódką umowa na czas określony.

Sąd I instancji unaoczniał, że oceny wymaga także termin złożenia przez powódkę odwołania od wypowiedzenia o pracę. Wypowiedzenie zostało powódce złożone w dniu 20 lipca 2018 roku. Okres wypowiedzenia mijał 31 sierpnia 2018 roku. Powódka w piśmie zawierającym wypowiedzenie umowy o pracę została pouczona o możliwości odwołania się do sądu pracy w terminie 21 dni od daty doręczenia niniejszego wypowiedzenia. Z kolei odwołanie od niniejszego wypowiedzenia o pracę zostało przez powódkę złożone dopiero w pozwie złożonym w dniu 31 sierpnia 2021 roku. W ocenie Sądu tak złożone odwołanie, w sposób rażący narusza termin do jego złożenia. Jest to pierwsza i podstawowa przyczyna oddalenia powództwa w tym zakresie.

Sąd meriti zaznaczył, że uzasadnienia wymaga także roszczenie powódki o uzyskanie ponownego dostępu do aplikacji informatycznej grantu, w ramach portalu. Odrzucenie pozwu jest decyzją sądu odmawiającą z przyczyn procesowych merytorycznego rozpoznania sprawy. Decyzja ta jest obligatoryjna w sytuacjach, w których od samego początku istnieje brak określonych dodatknych przesłanek procesowych lub występują określone ujemne przesłanki procesowe. Odrzucenie pozwu oznacza odmowę udzielenia sądowej ochrony prawnej zawartemu w pozwie roszczeniu powoda bez zajęcia merytorycznego stanowiska co do zasadności (bezzasadności) tego roszczenia w świetle norm prawa materialnego. Sąd odrzucając pozew stwierdza, że merytoryczne rozpoznawanie sprawy jest niedopuszczalne wyłącznie z przyczyn formalnych, tj. z braku określonych w normach procesowych przesłanek.

Sąd Rejonowy stwierdził, że jak stanowi art. 199 § 1 k.p.c. Sąd odrzuci pozew: 1) jeżeli droga sądowa jest niedopuszczalna; 2) jeżeli o to samo roszczenie pomiędzy tymi samymi stronami sprawa jest w toku albo została

już prawomocnie osądzona; 3) jeżeli jedna ze stron nie ma zdolności sądowej albo jeżeli powód nie ma zdolności procesowej, a nie działa za niego przedstawiciel ustawowy albo jeżeli w składzie organów jednostki organizacyjnej będącej powodem zachodzą braki uniemożliwiające jej działanie. Powaga rzeczy osądzonej (res iudicata) zachodzi, jeśli w sprawie uprzednio już osądzonej prawomocnym wyrokiem oraz w sprawie później wniesionej występuje tożsamość stron oraz identyczność przedmiotów rozstrzygnięcia w związku z podstawami obu powództw. Tożsamość podmiotową i przedmiotową należy więc rozumieć jako identyczność stron procesowych oraz identyczność roszczeń. Podkreślić tu należy, iż tożsamość roszczenia zachodzi wówczas, gdy identyczny jest nie tylko przedmiot ale i podstawa sporu (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 09.06.1971 r. II CZ 59/71).

Sąd I instancji zauważył, że w niniejszej sprawie pozwana wносиła o odrzucenie pozwu w zakresie roszczenia o uzyskanie ponownego dostępu do aplikacji informatycznej grantu wskazując, że tożsame roszczenie zostało zgłoszone przez powódkę w pozwie wniesionym do Sądu Okręgowego w Łodzi. Stanowisko to, nie zasługuje jednak na uwzględnienie. Wskazać należy, że zarówno pozew wniesiony do tutejszego Sądu, jak i do Sądu Okręgowego w Łodzi zostały złożone w tej samej dacie. Dochodzone przez powódkę roszczenie o uzyskanie ponownego dostępu do aplikacji informatycznej grantu wynika z łączącego strony stosunku pracy. Tym samym Sądem właściwym do jego rozpoznania jest tutejszy Sąd, bo właściwość dla takiego roszczenia nie jest zastrzeżona dla Sądu Okręgowego (art. 17 kpc). Z tych też względów tutejszy Sąd Rejonowy odmówił odrzucenia pozwu (k. 621).

Sąd meriti oddalił powództwo i uznał, że brak jest podstaw do przywrócenia powódcy dostępu do aplikacji informatycznej. Powódka uzyskała dostęp do aplikacji informatycznej na podstawie umowy o pracę zawartej ze stroną pozwaną, na podstawie której wykonywała grant. Dostęp do aplikacji informatycznej otrzymują osoby, które zostały wskazane we wniosku grantowym. Umowa z powódką została rozwiązana, a dostęp do aplikacji odebrany w dniu 10 września 2018 roku. Takie działanie było w pełni uzasadnione, bowiem po rozwiązaniu umowy z powódką, pozwaną stroną nie łączyły z powódką żadne stosunki. Stąd ten zarzut ten należało oddalić.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy rozstrzygnął w oparciu o art. 98 k.p.c. – strona pozwana wygrała sprawę w całości.

W konsekwencji, Sąd I instancji zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej koszty procesu w kwocie 4.187 zł. Na niniejszą kwotę składa się wynagrodzenie pełnomocnika strony pozwanej ustalone w oparciu o rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (§ 2 pkt 6 w zw. § 9 ust. 1 pkt 2 i 3). Zgodnie z powołanym przepisem § 9 ust. 1 pkt 2 stawki minimalne wynoszą w sprawach z zakresu prawa pracy o wynagrodzenie za pracę lub odszkodowanie inne niż wymienione w pkt 4 – 75% stawki obliczonej na podstawie § 2 od wartości wynagrodzenia lub odszkodowania będącego przedmiotem sprawy. Stawka wynagrodzenia od roszczeń majątkowych wyniosła 4050 (75% z 5400 - § 2 pkt. 6 rozporządzenia). Roszczenie o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie podlegało zaliczeniu do wartości przedmiotu sprawy zgodnie z § 2 rozporządzenia, bo powódcy nie przysługiwało roszczenie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne przy umowie na czas określony. Ponadto Sąd doliczył na podstawie § 9 ust. 1 pkt 3 z tytułu innych roszczeń niemajątkowych (zobowiązanie do przywrócenia dostępu informatycznego) kwotę 120 zł. Wobec przedstawienia przez stronę pozwaną dowodu uiszczenia opłaty od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł, Sąd także postanowił o jej zwrocie przez stronę powodową. Łączna kwota wyniosła zatem 4.187 zł.

Z tych względów Sąd meriti orzekł jak w sentencji wyroku.

Apelację od powyższego wyroku złożyła powódka zaskarżając go w całości zarzucając mu:

1) Naruszenie przepisów postępowania mających istotny wpływ na wynik sprawy, tj.:

a) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę dowodu z załącznika nr 7 k. 88-90, załącznika nr 8 k. 88-90, załącznika nr 17 k. 175-181, czyli faktury nr (...), poprzez uznanie przez Sąd Rejonowy, iż faktura ta odnosi się do "[...] tytułu delegacji w dniach 27-29 lipca 2018 r. W tym okresie strona pozwana nie kierowała powódki na żaden wyjazd służbowy [...]", co skutkowało uznaniem przez Sąd, iż "Powódka nie przedstawiła żadnych faktów, a także dokumentów czy jakichkolwiek dowodów, które przemawiałyby za zwrotem kosztów z tytułu należnych faktur

z delegacji" oraz iż "Powódka dochodziła pozwem kwoty 388,40 zł nie przedstawiając jakichkolwiek argumentów przemawiających za zwrotem tej kwoty" oraz że "powódka w tym czasie stawiała się na miejscu pracy, co tym samym niweczy możliwość uznania, że należy jej się przyznanie zwrotu kosztów delegacji" podczas gdy faktura ta odnosi się do delegacji, która miała miejsce w dniach 27-29.06.2018 dla uczestnictwa w wydarzeniu (...) w W. - co zostało przez powódkę wykazane poprzez załączenie faktury, oraz w korespondencji mailowej z dnia 23 lipca 2018 r. do kadr (k. 175-181). W dowodach dołączonych do pozwu zostało również aż nadto wykazano, że Powódka uczestniczyła w wydarzeniu na podstawie wyraźnej autoryzacji Pozwanej, która nie została nigdy odwołana.

b) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego zbadania materiału dowodowego polegający na pominięciu w ocenie dowodów załącznika nr 18 k. 175-181, załącznika nr 19 k. 182-192, zeznań W. W. (protokół rozprawy z dnia 23 sierpnia 2023 r.) w zakresie "zwrotu kosztów z tytułu kosztów konferencji w Rumunii, odbywającej się w dniach 27-30 sierpnia 2018 r." w kwocie 2.061,14 zł (450,00 eur) co skutkowało brakiem ustalenia, że Pozwane nigdy nie odwołało autoryzacji co do uczestnictwa w kongresie w Rumunii będąc ten argument nigdy wcześniej sporny, a jeśli, to pozostałoby w sprzeczności ze wspólnymi ustaleniami Powódki z opiekunką naukową, również nieprawdziwie kwestionowało poczynania Powódki jako samowolne, jak i również w ostatnim momencie zaproponowało zmianę urlopu wiedząc, że Powódka do ostatniego dnia kompletowała wyniki/rezultaty prac laboratoryjnych, które to miały być przedstawione na ww. konferencji.

a. Innymi słowy, Sąd nie zauważył, że Pozwane w sierpniu 2018 r. świadomie postawiło Powódkę przed wyborem pomiędzy (A)możliwością zwrotu kosztów poniesionych na inskrypcję a (B)skompletowaniem wyników do zaprezentowania na konferencji. Ponadto, Powódka dochodziła zwrotu kosztów za założenie w ramach własnego budżetu inskrypcji, o której opłacenie bezpośrednio prosiła bezskutecznie kadry, jak to było w zwyczaju, czego kadry nie chciały uczynić pomimo autoryzacji (kwestionując ją bezpodstawnie) i również planowania uczestnictwa w tym wydarzeniu z opiekunką naukową od stycznia 2018 r., jak i ostatecznie przyjętej pracy do prezentacji przez komisję naukową kongresu. Nie opłacenie inskrypcji skutkowało wycofaniem publikacji.

b. Sąd nie wziął pod uwagę stanowiska Komisji Europejskiej również, gdzie zawiadomiona o problemie (...) przedstawiła pozytywne zdanie we względzie kwalifikalności kosztów inskrypcji w ramach projektu, jako spełniającej konferencja wyłączny warunek wydarzenia mającego miejsce w trakcie trwania umowy grantowej pomiędzy Pozwanym a Komisją Europejską (od 1.3.2017 do 28.2.2019) oraz dotyczyć dywulgacji wyników prac w projekcie.

c) art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 327¹ § 2 k.p.c. poprzez dokonanie wewnętrznie sprzecznych ustaleń, tj. uznanie, iż "w zakresie kwoty 24.681,08 zł z tytułu odszkodowania za dyskryminujące ukształtowanie należności pieniężnych [...], że zawarta przez strony umowa o pracę nie przewidywała wypłaty dodatku do wynagrodzenia w ramach "Premii na Horyzoncie". Dodatek ten miał charakter uznaniowy, a nie regulaminowy" podczas gdy zgodnie z § 1 pkt 2. umowy nr (...) k. 69-75 "środki finansowe przeznaczone są na finansowanie kosztów dodatków do wynagrodzeń osób zaangażowanych w realizację projektu w ramach programu ramowego w zakresie badań naukowych i innowacji (...) pn.: "(...) potencjałem produktów ubocznych wytwarzania popiołów z osadów ściekowych z miejskich oczyszczalni ścieków jako aktywnych lub nieaktywnych dodatków do spoiw na bazie cementu portlandzkiego" na podstawie umowy nr (...) z dnia 23.02.2017".

d) art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 327¹ § 2 k.p.c. poprzez dokonanie wewnętrznie sprzecznych ustaleń, tj. uznanie, iż w zakresie "odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem w kwocie 95.379,16 zł" poprzez zarzucenie "Pozwanej, iż przedmiotowa umowa o pracę została wypowiedziana Powódce wadliwie wobec braku podania przyczyny wypowiedzenia" podczas gdy Powódka nigdy nie sformułowana takiej przesłanki, wręcz przeciwnie. Przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony z Powódką w zakresie tej części roszczenia Pozwane podało w wypowiedzeniu umowy grantowej, i to na nie powołała się Powódka jako niezgodnych ze stanem faktycznym, dyskryminacyjnych, a zatem bezzasadnych i stanowiących nadużycie ze względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego osób dorosłych, czy ogólnie, społeczności naukowej, lub społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa.

e) art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 327¹ § 2 k.p.c. poprzez dokonanie wewnętrznie sprzecznych ustaleń, tj. uznanie, iż "powódka nie wykazała, że Pozwane składając oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę z zaaneksowaną umową grantową nadużył swojego prawa podmiotowego" oraz, że "wypowiedzenie było związane z zarzutami do współpracy, które spowodowały wypowiedzenie samego kontraktu na realizację projektu; a właśnie jego realizacji służyć miała zawarta z Powódką umowa na czas określony", podczas gdy wypowiedzenie umowy o pracę z Powódką nie jest i nie było tożsame z wypowiedzeniem umowy grantowej na realizację projektu, który był w trakcie organizowanego transferu do innej instytucji gotowej przyjąć Powódkę na pozostałe 6 miesięcy projektu - transfer, który oprócz zapewnienia godnego zakończenia pierwotnych planów umowy grantowej w części A i B, w ramach zapewnienia sprzętu i wsparcia instytucjonalnego, zapewniłby pośrednio również uzyskanie w ramach nowej umowy o pracę, a na podstawie tej samej umowy grantowej, środków stanowiących wynagrodzenie naukowca w projekcie podczas planowanego 6-miesięcznego pobytu, stanowiącego w pozwie wysokość wskazanego roszczenia (95.379,16 zł). Wypowiadając umowę grantową, Pozwane zniweczyło tę możliwość nowej współpracy Powódki w nowym miejscu.

f) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę dowodu z załącznika nr 5 do pozwu umowy zlecenia (...) z dnia 6 kwietnia 2017 r., k. 76-79, oraz z zeznań W. W., protokół rozprawy z dnia 23 sierpnia 2023 r. oraz z załącznika nr 2 Ref. A.(2017) (...) - 30/01/2017 komunikacji (...) do opiekunki naukowej oraz Powódki k. 64-67, poprzedzającej rozpoczęcie prac nad przygotowaniem umowy grantowej poprzez uznanie przez Sąd Rejonowy, iż ustanowienie opieki naukowej i merytorycznej nad badaniami realizowanymi przez Powódkę w ramach projektu nastąpiło poprzez tę umowę zlecenia zawartą między Pozwanym a W. W., co skutkowało uznaniem przez Sąd, iż Powódka odpowiadała za realizację praktyczną tej umowy zlecenia w zamian za obowiązującą ją umowę o pracę wraz z aneksowaną do niej umową grantową, podczas gdy realizacja tej opieki ustanowiona była właśnie przez umowę grantową z Komisją Europejską (...)2016- (...), zaaneksowaną do umowy o pracę Powódki, dla realizacji części naukowej, badawczej i merytorycznej projektu.

g) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego zbadania materiału dowodowego polegający na pominięciu w ocenie dowodów załącznika nr 12 k. 102-109, załącznika nr 15 k. 131-152, załącznika nr 22 k. 196-197, czy pominięcia zeznań P. G. (2) (protokół z rozprawy z dnia 31 maja 2023 r.), zeznań Powódki (protokół rozprawy z dnia 23 sierpnia 2023 r.), co skutkowało błędnym ustaleniem, że Powódka "odmawiała prawa do kontrolowania czy monitorowania postępów prac", czy "odmawiała przygotowywania sprawozdań bez podania przyczyn czy wyjaśnień, czy nie współpracowała aktywnie dla tych postępów", czy że zarówno Pozwane jak i Opiekunka Naukowa wraz z naukowcem aktywnie działali każdy we własnym zakresie dla jawnej i otwartej komunikacji wobec czynników przyspieszających ten postęp prac (np. współpraca z P. G. (2) z cemex-u) czy tych, które ten postęp opóźniały (np. brak dostępności kosztownego i specjalizowanego sprzętu oraz infrastruktury, których Pozwane nie zapewniało od początku projektu).

h) art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 327¹ § 2 k.p.c. poprzez dokonanie wewnętrznie sprzecznych ustaleń, tj. uznanie, iż "z uwagi na powstałą sytuację [Pozwane] zgłosiło się do (...) Punktu Kontaktowego Komisji celem włączenia się przedstawicieli Komisji do mediacji między pracodawcą a pracownicą" oraz że Powódka "nie chciała jednak wziąć udziału w mediacji, twierdziła, że jej wynik jest z góry przesądzony" podczas gdy było inicjatywą samodzielną Powódki zgłoszenie sytuacji najpierw do Krajowego Punktu Kontaktowego w W., który zaproponował, poprzez osobę Powódki, Pozwanej spotkanie mediacyjne w Regionalnym Punkcie Kontaktowym w Ł. dla przedyskutowania możliwości opcji rozwiązania problemu: kontynuacji prac, przeniesienia grantu do innej instytucji za obopólną zgodą Pozwanej poprzez stosowne aneksowanie umowy grantowej (wniosek dowodowy w punkcie VI c tego pozwu apelacyjnego, czyli załącznik nr 4/).

i) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę dowodu z załącznika nr 11 (k. 94-101) oraz zeznań W. W. (protokół rozprawy z dnia 23 sierpnia 2023 r.) poprzez uznanie przez Sąd Rejonowy, iż to W. W. była autorką i promowerką wypowiedzenia umowy grantowej jak i powodów tego wypowiedzenia, co skutkowało uznaniem przez Sąd, iż Pozwane działało w porozumieniu z opiekunką naukową w takim względzie, podczas gdy Pozwane działało w sposób bez porozumienia co do formy i treści, czy nawet poinformowania opiekunki naukowej o

zamierzeniach wypowiedzenia umowy grantowej oraz że Pozwane było wyłącznym autorem zawartych tam treści przyczyn wypowiedzenia tej umowy.

j) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę dowodu z załącznika nr 1 (k. 23-63) oraz załączonych do sprawy akt sprawy X P 562/18 i VIII Pa 74/19, poprzez uznanie przez Sąd Rejonowy, iż "Powódka nie wykazała nadużycia przez Pozwane swojego prawa przedmiotowego podczas wypowiedzenia", co skutkowało uznaniem przez Sąd, iż "nie doszło do naruszenia norm i zasady współżycia społecznego czy też społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa", podczas gdy zgodnie z §10 pkt i §12 pkt umowy o pracę "naruszenie przez Pracownika któregokolwiek obowiązków określonych w niniejszym postanowieniu lub innych postanowieniach umowy, stanowić może, stosownie do okoliczności, ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i może upoważniać Pracodawcę do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia lub stanowić przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem."

k) art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 327¹ § 2 k.p.c. poprzez dokonanie wewnętrznie sprzecznych ustaleń, tj. uznanie, iż "brak jest podstaw do przywrócenia Powódce dostępu do aplikacji informatycznej," do której "Powódka uzyskała dostęp na podstawie umowy o pracę zawartej ze stroną pozwaną, na podstawie której wykonywała grant. Dostęp do aplikacji informatycznej otrzymują osoby, które zostały wskazane we wniosku grantowym" podczas gdy dostęp do ww. aplikacji informatycznej, czyli do dawniejszego P. Portal, dzisiejszego F. & (...) jest niezbędny dla wygenerowania wniosku o grant i nastąpił na kilka miesięcy przed podpisaniem przedmiotowej umowy o pracę (we wrześniu 2016 r.).

l) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę dowodu z załącznika 12 k. 102-109, k. 110-111, załącznika nr 15 k. 131-152, poprzez uznanie przez Sąd Rejonowy, iż "zarówno w złożonym pozwie, jak i w zeznaniach złożonych na rozprawach powódka zdaniem Sądu nie wykazała faktów, które wskazywałyby, że pracodawca dyskryminował w jakikolwiek sposób powódkę" oraz że "pozwana na rozprawie w szczegółowy sposób odniosła się do tak sformułowanego zarzutu" co skutkowało uznaniem przez Sąd, iż "twierdzenia o dyskryminacyjnym ukształtowaniu wynagrodzeń wynikają z ignorowania przez powódkę własnych opóźnień i zaniedbań w realizacji kolejnych etapów projektu, jak i własnej odpowiedzialności za uniemożliwienie jego niedokończenia w pierwotnym założeniu", podczas gdy Powódka wykazała aż nadto, że podczas realizacji projektu dołożyła wszelkich możliwych starań dla koordynacji i spójności wyników napływających w ramach realizacji umowy o badania z (...), nieformalnej umowy z cemex-em, wskutek której realizowane były prace w zakresie projektu, etc., które miały się stać częścią kluczowa zadanych w trybie natychmiastowym sprawozdań.

m) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego zbadania materiału dowodowego polegający na pominięciu w ocenie dowodów z zeznań P. G. (2) (protokół z rozprawy w dniu 31 maja 2018 r.) oraz z załącznika nr 12 (korespondencji z (...) Oficer, k. 102-109) w zakresie komunikacji pomiędzy Pozwaną, przedsiębiorstwem i (...) dla postępów prac laboratoryjnych projektu przed i po wypowiedzeniu umowy co skutkowało błędnym ustaleniem, że Pozwane nie brało czynnego udziału w ustaleniach tej współpracy, której, nota bene, nie-sformalizowanie w dniu 7 lipca 2018 r. (k. 125-130), nie przeszkodziło przedsiębiorstwu w praktycznej realizacji prac laboratoryjnych w laboratoriach przedsiębiorstwa od grudnia 2017 r. do jesieni 2018 r. Było to pierwotne założenie, będące wynikiem spotkań w listopadzie i grudniu 2017 r. z P. G. (2) i jego współpracownikami w (...) Wytwórni betonu (k. 131-152), który w ramach wzajemnej wymiany wiedzy i doświadczenia nieodpłatnie zaoferował pomoc w ramach realizacji prac laboratoryjnych na specjalistycznym sprzęcie do testowania materiałów budowlanych, który posiadał w użytku instytucjonalnie.

n) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego zbadania materiału dowodowego polegający na pominięciu w ocenie dowodów korespondencji mailowej k. 457-458, zeznań świadka W. W. protokół rozprawy z dnia 23 sierpnia 2023 r., zeznań Pozwanej, protokół rozprawy z dnia 17 kwietnia 2023 r. k. 486-487, jak i również dowodów załącznika nr 12 k. 102-109, załącznika nr 14 k. 118-121, k. 122-124, załącznika nr 15 k. 131-152, co skutkowało błędnym ustaleniem Powódka "odmawiała prawa do kontrolowania swojej pracy i nie przygotowywała sprawozdań. Pomimo doręczenia jej pism, pracodawca nie miał żadnej wiedzy w zakresie wykonywanych przez pracownicę czynności." Ponadto, Sąd błędnie ocenił, że okoliczności "opóźnień powódki w realizacji projektu badawczego" były "przedmiotem oceny naukowej wyrażonej przez prof. W. W." (załącznik nr 14, k. 122-124), podczas gdy Pozwane było zmuszone powielić

pytanie mailowe do opiekunki w tym względzie, ponieważ jej pierwsza odpowiedź w dniu 25 czerwca 2018 r. była bardzo przychylna. Pozwane ponawiając pytanie w kontekście, czy "zaplanowane przez panią dr T. we wniosku raporty będą przygotowane?" otrzymała od opiekunki odpowiedź twierdzącą, mówiąca m.in.: "wydaje mi się, powinna wszystko [wyniki w oczekiwaniu lub powtórzone] ująć w kolejnych opracowaniach".

o) art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 3271 § 2 k.p.c. poprzez dokonanie wewnętrznie sprzecznych ustaleń, tj. uznanie, iż w dniu 15 marca 2018 r. "z uwagi na przebieg eksperymentu i niedrożną wentylację w laboratorium - pewna ilość dymu ulotniła się w stronę Powódki, [która] zgłosiła, iż w laboratorium wybuchł pożar, a ona w jego następstwie traci wzrok [...]" w efekcie w szpitalu "stwierdzono wyłącznie wzburzenie", podczas gdy zeznania te pozostawały w sprzeczności, lub były niekompletne wobec ustaleń protokołu i nakazu PIP czy zeznań Powódki (akta sprawy X P 562/18 i VIII Pa 74/19).

p) art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 3271 § 2 k.p.c. poprzez dokonanie wewnętrznie sprzecznych ustaleń, tj. uznanie, iż "odpowiedzialność za uniemożliwienie dokończenia [projektu] w pierwotnym założeniu" należało wyłącznie do Powódki, podczas gdy "zakwestionowała większość powodów wypowiedzenia umowy".

2) Naruszenie przepisów prawa materialnego:

a) art. 65 k.c. poprzez błędną wykładnię umowy o pracę na czas określony od 1 marca 2017 r. do 28 lutego 2019 r. wraz z umową grantową (...)2016- (...) w sposób ustalając wykładnię językową, opartą o nie dostatecznie ustaloną podstawę faktyczną, podczas gdy zgodnie z §1 pkt. 6 umowy oświadczenie woli pracownika, a pracodawcy w ramach obowiązku poinformowania, obejmuje "zasady i wymagania określające rolę, zakres obowiązków i uprawnień pracowników naukowych, określonych Zaleceniami (...) oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych."

b) Poprzez niezastosowanie przepisów Rozporządzenia MINISTRA NAUKI I SZKOLNICTWA WYŻSZEGO z dnia 6 listopada 2015 r. w sprawie szczegółowych kryteriów i trybu przyznawania oraz rozliczania środków finansowych na naukę przeznaczonych na finansowanie współpracy naukowej z zagranicą (Dz.U. 2015 poz. 2047), obowiązujące od 8.12.2015 r. do 30.9.2018 r., a w szczególności

a. zasad i reguł wydatkowania otrzymanych z "(...)" środków na działania wspomagające uczestnictwo jednostek naukowych i innych podmiotów w programach, inicjatywach lub przedsięwzięciach badawczych określonych zwłaszcza w Rozdziale 3, §13 pkt 3 tego rozporządzenia, o treści: "Środki finansowe za uczestnictwo w programie ramowym w zakresie badań naukowych i innowacji (...) są przeznaczone na wynagrodzenia dla osób biorących udział w realizacji projektów w ramach tego programu."

Powódka wskazała także fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, które według niej zostały nieustalone przez Sąd I instancji:

- przedmiot roszczenia nie jest przesądzony w sprawie prowadzonej przed Sądem Okręgowym w Łodzi, a rozstrzygnięcie okoliczności dokonywanego transferu grantu do (...) i reprezentowanie w sprawie Stowarzyszenia (...) (M. A. A., (...)) na podstawie pominiętych zeznań M. G., w niniejszej sprawie może wpłynąć na zasadne zweryfikowanie na zasadzie analogii wobec innej, zakończonej sukcesem referencji, realizacji projektu (...) w Polsce, przebiegu realizacji projektu Powódki u Pozwanej, mając na uwadze zwłaszcza ich tych projektów znikomą ilość tak aby tak jak w innych krajach mogły stać się normą zarówno administracyjną jak i instytucyjną, również w takich jednostkach jak Pozwane (załącznik nr 13 k. 115-117, załącznik nr 14 k. 118-121).
- przedmiot roszczenia nie jest przesądzony w sprawie prowadzonej przed Sądem Okręgowym w Łodzi, a rozstrzygnięcie okoliczności tego, co się stało z wynikami z prac laboratoryjnych zainicjowanych od grudnia 2017 r., a które miały miejsce długo poza okresem wypowiedzenia umowy do planowego zakończenia projektu w lutym 2019 r., na podstawie pominiętych zeznań P. G. (2), może wpłynąć na wyjaśnienie, że Powódka wbrew twierdzeniom Sądu I instancji nie podlegała w praktyce "okolicznościom własnych opóźnień i zaniedbań w realizacji projektu" ale że realizacja ta była zależna od aranżacji infrastrukturalnych i sprzętowych Pozwanej,

braku możliwości nadzorowania działań P. G. (2) w omawianym względzie po odebraniu próbek materiałów do testowania w marcu 2018 r. (wniosek dowodowy VI e., załącznik nr 6/), przychylniej opinii Komisji Europejskiej co do informacji co do sprawozdawczości w projekcie, czy kwalifikalności kosztów w projekcie, którą to Pozwana zlekceważyła.

- przedmiot roszczenia nie jest przesądzony w sprawie prowadzonej przed Sądem Okręgowym w Łodzi, a rozstrzygnięcie okoliczności prawdziwego charakteru współpracy z opiekunką naukową pomimo dystansu i braku korelacji z Pozwanym w czasie rzeczywistym do czasu sprzed wypowiedzenia umowy o pracę, może wpłynąć na uznanie poprawności działań Powódki wobec powierzonych jej obowiązków pracowniczych w ramach umowy, chęci do uczenia się nowych rzeczy, kontynuowania ścieżki zawodowej, czy zacieśnienia z widokami na bliższą i dalszą przyszłość nawiązanych w projekcie relacji interpersonalnych/zawodowych.

Powódka wniosła także o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z dokumentów tj:

- korespondencji mailowej z dnia 14 lipca 2017 r. I. A., wiceprezes Pozwanej.
- korespondencji mailowej z dnia 9 lipca 2018 r. z (...)
- Korespondencja mailowej Powódki do Pozwanej z dnia 24 maja 2018 roku.
- Korespondencji email wraz z fakturą (...) (...) jako załącznikiem (nie wydrukowany)
- Korespondencji email z P. G. (2) z dnia (...) r. (przykład)

Biorąc pod uwagę treść powyższych zarzutów, na podstawie art. 368 § 1 pkt 5 k.p.c. powódka wniosła o :

- a) uchylenie Wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji celem rozpoznania istoty sprawy;
- b) zasądzenie od Pozwanego na rzecz Powódki zwrotu kosztów procesu za I i II instancję.

Na podstawie art. 102 k.p.c. powódka wniosła o uchylenie zawartego w Wyroku postanowienia dotyczącego zasądzonych ode mnie na rzecz Pozwanego kosztów z uwagi na charakter tej sprawy uzasadniony dążeniem do wyjaśnienia interesów pracownika przeciwko byłemu pracodawcy oraz ze względu na złą sytuację materialną.

W odpowiedzi na apelację z dnia 27 lutego 2024 roku pozwany, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika wniósł o:

- 1) oddalenie apelacji w całości;
- 2) pominięcie jako spóźnionych wniosków o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z dokumentów dołączonych do apelacji w postaci: korespondencji mailowej z dnia 14 lipca 2017 r., korespondencji mailowej z dnia 9 lipca 2018 r., korespondencji mailowej z dnia 24 maja 2018 r., korespondencji mailowej wraz z fakturą (...) (...) oraz korespondencji mailowej z dnia 24 czerwca 2018 r.;
- 3) zasądzenie od Powódki na rzecz Pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych, wraz z odsetkami w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego - za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja powódki okazała się w całości bezzasadna i jako taka podlega oddaleniu.

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Brak jest podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przepisu prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c. polegającego na przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów oraz dokonanie oceny sprzecznej z zasadami logiki.

Skuteczny zarzut naruszenia przez Sąd pierwszej instancji swobodnej oceny dowodów może prowadzić do uchylenia zaskarżonego orzeczenia, jednakże do jego postawienia nie wystarcza samo twierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Zarzut ten nie może opierać się zatem tylko na przedstawieniu odmiennej wersji przez stronę skarżącą, lecz koniecznym jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności apelujący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post. SN z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, niepublikowane, wyrok SN z 27 września 2002 r., II CKN 817/00).

Skarżąca przedstawiła w apelacji własny pogląd na sprawę oraz własną ocenę materiału dowodowego. Nie wskazała przy tym, jakie to kryteria oceny - reguły rozumowania czy doświadczenia życiowego naruszył Sąd Rejonowy ustalając stan faktyczny sprawy, na gruncie którego zgłoszone roszczenie zostało uznane za podlegające oddaleniu.

Zarzuty skarżącej sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną prawidłowo przez ten Sąd; jako takie nie mogą się więc ostać. Apelująca przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego, nie podnosząc przy tym argumentów, które dyskwalifikowałyby ocenę przyjętą w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

W zakresie zgłoszonych wniosków dowodowych Sąd Okręgowy wskazuje, że uprawnienie stron sporu do zgłaszania w toku postępowania apelacyjnego nowych dowodów należy oceniać przez pryzmat art. 381 KPC. Przepis ten stanowi bowiem, że Sąd drugiej instancji może pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynika później. Istotą tej regulacji jest dyscyplinowanie stron procesowych, zobowiązanie ich do powoływania wszystkich znanych dowodów przed sądem pierwszej instancji pod rygorem ich pominięcia w instancji odwoławczej, co ma zapewnić realizację ważnych zasad procesowych, tj. koncentracji dowodów i sprawności postępowania. Przesłankami dopuszczenia nowych dowodów dopiero na etapie postępowania drugoinstancyjnego są niemożność powołania ich w postępowaniu pierwszoinstancyjnym bądź też wyniknięcie potrzeby powołania ich dopiero w drugiej instancji. Przypomnieć trzeba, iż postępowanie apelacyjne podlega pewnym ograniczeniom dowodowym, a to z racji tego, że zasadnicza część postępowania winna odbyć się przed sądem I instancji. Stąd sąd odwoławczy opiera się na materiale dowodowym będącym podstawą stanu faktycznego już wykazanego przed sądem pierwszej instancji lub okolicznościach opartych na nowych faktach i dowodach dopuszczalnych w postępowaniu drugoinstancyjnym. Strona wnioskująca o przeprowadzenie dowodu w postępowaniu apelacyjnym powinna wykazać więc istnienie przyczyn określonych w art. 381 KPC usprawiedliwiających jego powołanie dopiero przed sądem drugiej instancji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1998 r., sygn. akt I CKN 678/97). Podkreślić przy tym należy, że strona nie może argumentować potrzeby powołania nowych dowodów, treścią wyroku sądu pierwszej instancji, czy też treścią jego uzasadnienia. Natomiast za nowe fakty i dowody w rozumieniu art. 381 KPC uznaje się takie, które nie istniały wcześniej lub o których istnieniu stronie nie było wiadomo w toku postępowania przed sądem a quo pomimo dołożenia staranności w zakresie zbierania dowodów. Nie stanowi potrzeby usprawiedliwiającej powołanie nowych faktów i dowodów w postępowaniu

apelacyjnym fakt, że strona spodziewała się innej, korzystnej dla siebie oceny materiału dowodowego, ani też sam fakt wydania niekorzystnego dla niej wyroku, ani także jej niedbalstwo.

Korespondencja mailowa dołączona przez Powódkę do apelacji pochodzi z okresu od 2017 r. do 2018 r. Powódka jest albo nadawcą albo odbiorcą wiadomości mailowych, a zatem z całą pewnością nie można uznać, że przedłożone dokumenty są dowodem nowym, o którym Powódka nie miała wiedzy na etapie składania pozwu. W przedmiotowym postępowaniu powódka w żaden sposób nie wykazała, że nie mogła przedstawić w/w dowodu przed Sądem Rejonowym, przeciwnie zapytana o to podczas rozprawy apelacyjnej wskazała, iż prawdopodobnie zapomniała dołączyć ich do pozwu, dlatego z uwagi na prekluzję dowodową, jej wniosek zawarty w apelacji o przeprowadzenie w/w dowodu nie mógł zostać uwzględniony na obecnym etapie postępowania (art. 381 KPC).

Na marginesie jedynie zauważyć można, iż przykładowo polecenie wyjazdu służbowego w czerwcu 2018 roku, które miałyby być podstawą zwrotu kosztów tego wyjazdu – zostało w całości wypisane przez powódkę na ogólnie dostępnym u pracodawcy druku, co w żadnym zakresie nie mogłoby dowodzić, iż pracodawca zlecił lub zaakceptował ten wyjazd.

Zauważyć należy, że w apelacji powódka skupiła się głównie na kwestii braku komunikacji między stroną powodową, a pozwaną w sprawach natury zawodowej oraz wypadku z 2018 roku jako źródła problemów, a także braku porozumienia co do możliwości przeniesienia umowy grantowej do innej instytucji. Okoliczności te pozostają jednak irrelevantne dla oceny zasadności zgłoszonych roszczeń, ponieważ przesłanki zgłoszonych roszczeń nie wiążą się z nimi.

Zadaniem Sądu Rejonowego - prawidłowo przez Sąd wykonanym - było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz chronologicznego przebiegu zdarzeń. Sąd Okręgowy zgadza się z poczynionymi w sprawie ustaleniami, że wypowiedziana powódce umowa o pracę została dokonane w sposób prawidłowy, że roszczenia powódki związane ze zwrotem kosztów poniesionych z tytułu konferencji, na której powódka była w czasie urlopu wypoczynkowego, nie mają podstawy prawnej, że premia w ramach programu „premię na horyzoncie” była dodatkiem uznaniowym. Nie można także podzielić stanowiska powódki co do roszczenia o uzyskanie dostępu do aplikacji informatycznej grantu, która została powódce udostępniona na podstawie wypowiedzianej umowy o pracę. Wynika to w sposób jednoznaczny ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Podkreślić również należy, iż gdyby sytuacja przedstawiała się w taki sposób jak opisała to powódka wskazując, iż dostęp ten uzyskała na kilka miesięcy przed podpisaniem przedmiotowej umowy o pracę, a jest on niezbędny dla wygenerowania wniosku o grant, to dostęp jako uzyskany przez powódkę nie mógłby zostać jej odebrany przez stronę pozwaną – byłby to bowiem jej dostęp. Inaczej przedstawia się sytuacja gdy dostęp jest uzyskany przez pozwanego lub za jego pośrednictwem lub zgodą. Wtedy pracodawca mógłby mieć wpływ na dostęp powódki.

Sąd I instancji nie uchybił również przepisom postępowania odnoszącym się do sporządzania uzasadnienia art. 327¹ KPC poprzez jego wadliwe sporządzenie, przez brak wskazania faktów, które Sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Tego rodzaju zarzut może znaleźć uzasadnienie w tych wyjątkowych sytuacjach, w których treść uzasadnienia uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny, zrozumienia toku rozumowania sądu, który doprowadził do wydania orzeczenia, gdy sfera motywacyjna pozostaje nieujawniona bądź niezrozumiała lub gdy zawarte w nim rozważania pozostają całkowicie bez związku z rozpoznawaną sprawą. Tylko bowiem w takim przypadku uchybienie to może być uznane za mogące mieć wpływ na wynik sprawy. Taka sytuacja nie miała jednak miejsca w niniejszej sprawie. Sąd Rejonowy, wbrew sugestii skarżącej, dostrzegł wszystkie dowody istotne dla rozstrzygnięcia zasadności złożonego powodowi wypowiedzenia, ocenił je i wskazał wnikliwie w oparciu o jakie dowodowy ustalił stan faktyczny sprawy.

W tym miejscu trzeba podkreślić, że jest rzeczą oczywistą, iż nie zawsze obejmuje się w uzasadnieniu wszystkie kwestie sporne i coś zawsze może ujść uwadze sądowi sporządzającemu uzasadnienie wyroku czy pełnomocnikom stron sporządzającym np. apelację. Ten oczywisty wniosek nie powoduje jednak każdorazowej dyskwalifikacji uzasadnienia wyroku o ile sąd odniesie się do najistotniejszych okoliczności faktycznych i prawnych. Z treści sporządzonego,

niezwykle szczegółowego i logicznego, uzasadnienia wynika wprost, że Sąd I instancji mimo tak obszernego materiału dowodowego, dokonał jego oceny w sposób zwięzły, co pozwala na zrozumienie jego toku rozumowania.

Nie bez znaczenia w tym kontekście jest fakt, iż powódka nie do końca zdaje sobie sprawę, które okoliczności faktyczne są istotne dla rozstrzygnięcia sporu. Opisuje cały szereg sytuacji, które niewątpliwie mogły powodować napiętą sytuację między stronami – jednak w żadnym zakresie nie mają wpływu na ocenę zgłoszonych roszczeń. W szczególności powódka zdaje się nie rozumieć, iż łączyła ją ze stroną pozwaną umowa o pracę zawarta na czas określony, które to rozwiązanie za wypowiedzeniem, w stanie prawnym obowiązującym w spornym okresie, nie wymagało podania przyczyny. Co za tym idzie sąd nie tylko nie był zobowiązany ale nawet nie był uprawniony do badania ewentualnych przyczyn tej decyzji. Stąd argumenty powódki dotyczące usprawiedliwienia zarzutów stawianych jej w toku zatrudnienia nie mają dla oceny roszczenia o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę, żadnego znaczenia.

Sąd Rejonowy ocenił jedynie czy zachowanie pozwanego nie naruszyło zasad współżycia społecznego, która to przesłanka ma charakter klauzuli generalnej i może skutkować uwzględnieniem roszczenia jedynie w wyjątkowych sytuacjach rażącego pracodawcy przy braku jakichkolwiek uzasadnionych zarzutów w stosunku do powódki (tzw. zasada czystych rąk). Ocenie Sądu I instancji żadnych zarzutów w tym zakresie postawić nie można.

Warto także zauważyć także, iż wysokość roszczenia, z którym wystąpiła powódka rażąco przewyższa jego maksymalną, określoną przepisami wysokość, co nie uszło uwadze sądu I instancji.

W kontekście zarzutu naruszenia prawa materialnego tj. art. 65 k.c. Sąd wskazuje, że w rozpoznawanej sprawie Sąd I instancji prawidłowo zastosował przepisy prawa materialnego oraz dokonał właściwej wykładni zarówno postanowień umowy o pracę, jak również umowy grantowej (...). Sąd Rejonowy poprawnie wskazał, że umowa o pracę nie przewidywała wypłaty premii w oparciu o (...), zatem premia ta miała charakter dobrowolny i nie wymagany przepisami prawa. To po stronie powódki leżał obowiązek uprawdopodobnienia, że była gorzej traktowana w porównaniu do innych pracowników z uwagi na prawem zabronione kryterium. Rozpatrując sprawę sąd I instancji słusznie zwrócił uwagę na fakt, że powódka nie przedstawiła okoliczności wskazujących, że pracodawca dopuścił się wobec niego jakiegokolwiek dyskryminacji, ani też podstaw dyskryminacyjnych. Zatem i w tym zakresie Sąd Rejonowy dokonał właściwej oceny materiału dowodowego.

W kontekście powyższych rozważań przyjąć zatem należy, iż prezentowana w apelacji argumentacja jest chybiona i jako taka nie może się ostać. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie. Trafnie wywiódł, że powód miał możliwość wypełnienia ankiety na innym komputerze, należącym do uczelni. Sąd drugiej instancji zważył więc, iż zaskarżone rozstrzygnięcie było oczywiście uzasadnione. W tych warunkach zarzut apelacji uznać należy za chybione.

Zaskarżony wyrok opowiada zatem prawu.

W zakresie kosztów procesu związanych, Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do zastosowania art. 102 k.p.c., zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przepisy kodeksu postępowania cywilnego statuują tym samym zasadę, że wprawdzie wynik procesu z reguły decyduje o obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, niemniej nie jest to obowiązek nieograniczony i podlega ocenie z punktu widzenia zasad słuszności. Kodeks nie konkretyzuje pojęcia "wypadków szczególnie uzasadnionych", pozostawiając ich kwalifikację, przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności danej sprawy, sądowi (por. m.in. postanowienie SN z dnia 20 grudnia 1973 roku, II CZ 210/73). Zastosowanie przez sąd art. 102 k.p.c. powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej (por. postanowienie SN z dnia 14 stycznia 1974 roku, sygn. akt II CZ 223/73). Do wypadków szczególnie uzasadnionych w rozumieniu art. 102 k.p.c. można także zaliczyć sytuacje wynikające z charakteru żądania poddanego rozstrzygnięciu sądu (por. postanowienie SN z dnia

1 września 1973 roku, sygn. akt I CZ 122/73, OSNC rok 1974, poz. 98). Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego. (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 28 listopada 2017 r. III AUa 231/17). Należy podkreślić, że art. 102 k.p.c. chroni w wypadkach "szczególnie uzasadnionych" stronę przegrywającą w ten sposób, że Sąd uwzględniając całokształt okoliczności sprawy może nie obciążyć jej obowiązkiem zwrotu kosztów procesu stronie wygrywającej w ogóle albo też obowiązek ten ograniczyć do części należnych kosztów. Ponadto, zastosowanie art. 102 k.p.c. nie wymaga wcześniejszego wniosku strony, ponieważ strona przegrywająca rzadko składa jeszcze przez ogłoszeniem niekorzystnego dla niej rozstrzygnięcia wniosek "o zastosowaniu art. 102 k.p.c. na wypadek nieuwzględnienia jej stanowiska", gdyż mógłby on być poczytany, jako brak przekonania, co do swoich racji. Co najistotniejsze, wygórowane żądanie zasądzenia świadczenia, którego wysokość zależy od oceny sądu, przy czym powód jest subiektywnie przekonany o jego zasadności, może usprawiedliwiać zastosowanie art. 102 k.p.c.

Należy przy tym mieć również na uwadze fakt, że zwolnienie strony od kosztów sądowych nie jest wystarczające do uznania, że zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony (por. post. SN z 23.8.2012 r., II CZ 93/12, L.). Dlatego trudna sytuacja majątkowa, która była podstawą zwolnienia od kosztów sądowych sama w sobie nie stanowi podstawy do zastosowania art. 102 KPC. Zwolnienie od kosztów sądowych nie może bowiem automatycznie pociągać za sobą konsekwencji w postaci przyjęcia, że zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony pozwalający na zastosowanie komentowanego przepisu (por. post. SN z 11.8.2010 r., I CZ 51/10, L.; post. SN z 11.2.2010 r. I CZ 112/09, L.).

Mając powyższe na uwadze, Sąd wskazuje, że Powódka nie przedstawiła żadnych argumentów przemawiających za zastosowaniem art. 102 k.p.c. w rozpoznawanej sprawie. Za jedyny argument uzasadniający zastosowanie art. 102 k.p.c. nie można akceptować jedynie trudnej sytuacji materialnej strony.

Sąd Okręgowy nie uznał, iż opisana sytuacja powódki jest na tyle trudna, aby pozbawić pozwanego zwrotu poniesionych przez niego kosztów zastępstwa procesowego. Powódka na rozprawie w dniu 7 marca 2024 roku przyznała, iż pracuje i uzyskuje wynagrodzenie w kwocie około 2 tysięcy euro miesięcznie, zatem posiada środki na pokrycie kosztów sądowych, a pamiętać należy, iż strona wytaczająca powództwo powinna liczyć się z możliwością zapłaty kosztów sądowych. Tym bardziej dotyczy to strony składającej apelację. Musi ona mieć świadomość, iż skoro sąd I instancji nie uwzględnił roszczenia to istnieje ryzyko, że argumenty te podzieli sąd wyższej instancji.

Z omówionych wyżej względów Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 k.p.c., oddalił apelację w punkcie 1 sentencji wyroku.

Sąd Okręgowy w punkcie 2 sentencji wyroku zasądził na rzecz pozwanego koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym zgodnie z art. 98 § 1 KPC według § 2 pkt 6 w zw. § 9 ust. 1 pkt 2 i 3 oraz § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2023 r. poz. 1935). O odsetkach sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1¹ k.p.c