

Sygn. akt VI Pa 112/17

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 listopada 2017 r.

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodnicząca:	SSO Barbara Konieczna
Sędziowie:	SSO Andrzej Stasiuk SSO Monika Miller-Młyńska (sprawozdawca)
Protokolant:	St. sekr. sąd. Katarzyna Herman

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 listopada 2017 roku w S.

sprawy z powództwa J. W. (1)

przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Specjalistycznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej (...) w S.

o zadośćuczynienie, odszkodowanie, odprawę

na skutek apelacji wniesionej przez obie strony

od wyroku Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie z dnia 9 marca 2017 roku, sygn. akt IX P 845/12

I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie III w ten sposób, że zasądza dodatkowo na rzecz powódki J. W. (1) od pozwanego (...) Publicznego (...) Zakładu Opieki Zdrowotnej (...) w S. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę kwotę 6778,80 zł (sześciu tysięcy siedmiuset siedemdziesięciu ośmiu złotych i osiemdziesięciu groszy) a ponadto kwotę 5000 (pięciu tysięcy) złotych tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za krzywdę doznaną wskutek mobbingu, przy czym tym ostatnią kwotę wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi w stosunku rocznym od dnia 31 października 2012 roku, a od 1 stycznia 2016 r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie, natomiast w pozostałym zakresie powództwo oddala;

II. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie IV w ten sposób, że odstępuje od obciążania powódki kosztami procesu poniesionymi przez stronę pozwaną;

III. oddala apelację powódki w pozostałym zakresie oraz apelację pozwanego w całości;

IV. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 30 (trzydziestu) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu instancji odwoławczej.

## UZASADNIENIE

Przed Sądem Rejonowym Szczecin-Centrum w Szczecinie toczyły się trzy sprawy z powództwa J. W. (1) przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Specjalistycznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej (...) w S., ostatecznie połączone do wspólnego rozpoznania i wyrokowania.

Powódka domagała się ostatecznie zasądzenia na swoją rzecz:

- kwoty 10.000 zł tytułem zadośćuczynienia za mobbing stosowany wobec niej w latach 2004-2012 wraz z odsetkami licznymi od dnia doręczenia pozwu stronie pozwanej,
- kwoty 5.000 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych w okresie od 1980 do 2003 r. wraz z odsetkami licznymi od dnia doręczenia pozwu stronie pozwanej,
- kwoty 6.778,80 zł z tytułu odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę dokonane 27 lipca 2012 roku,
- kwoty 6.778,80 zł z tytułu odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę dokonane 5 lutego 2014 r.

Pozwany domagał się oddalenia wszystkich powództw w całości.

W zakresie żądań zgłaszanych przez powódkę odnośnie do wypowiedzenia umowy o pracę z 27 lipca 2012 r. sprawa toczyła się początkowo pod sygnaturą akt IX P 964/12, a J. W. wносиła początkowo o przywrócenie do pracy oraz zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Z uwagi na fakt, iż pozwany nie złożył odpowiedzi na pozew i nie zajął stanowiska odnośnie do powyższych żądań, w dniu 28 listopada 2013 r. sąd wydał wyrok zaoczny, którym przywrócił J. W. do pracy i zasądził od pozwanego na jej rzecz 2.100 zł wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (k. 308-310). Pozwany wykonał ów wyrok, nie wnosząc o zawieszenie nadanego mu rygoru natychmiastowej wykonalności, choć zarazem jednocześnie złożył od niego sprzeciw.

Ponadto J. W. w sprawie związanej z wypowiedzeniem dokonany 5 lutego 2014 roku domagała się nadto zapłaty odprawy w wysokości 6.779 zł, które następnie cofnęła wobec jego zaspokojenia przez pozwanego. Cofnięcie zostało dokonane przed wyznaczeniem rozprawy w tej sprawie, mimo to pełnomocnik pozwanego oświadczył, że nie wyraża na powyższe cofnięcie zgody, a sąd I instancji nie wydał postanowienia o umorzeniu postępowania w tym zakresie.

Wyrokiem z 9 marca 2017 roku Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie: uchylił wyrok zaoczny wydany 28 listopada 2013 roku w sprawie o sygn. akt IX P 964/12 (pkt I), zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 5.000 złotych tytułem zadośćuczynienia wraz z ustawowymi odsetkami licznymi w stosunku rocznym od 31 października 2012 roku do dnia zapłaty (pkt II), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt III), zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1.446 złotych tytułem kosztów procesu (pkt IV), nadał wyrokowi w pkt II rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.152 złotych (pkt V) oraz nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie kwotę 499,55 złotych tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych (pkt VI).

### ***Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:***

Strony, w tym poprzedników prawnych pozwanego, łączył stosunek pracy nawiązany 1 sierpnia 1980 r. Jego podstawą była umowa o pracę na czas nieokreślony. W jego ramach powódka świadczyła pracę na rzecz pozwanego, ostatnio na stanowisku starszego technika elektroradiologii. Od 1992 r. powódka swoje obowiązki wykonywała w Zakładzie (...), którą kierowała lekarz radiolog M. S. (1). Bezpośrednią przełożoną powódki była E. R. (1) – kierownik zespołu techników rtg.

Powódka była postrzegana przez współpracowników jako pracownik obowiązkowy. W wyniku pierwszej oceny okresowej dokonanej w roku 2005 uzyskała 23 pkt na 30 możliwych i ostateczną ocenę dobrą. Oceniająca powódkę E. R. najmniej punktów przyznała za organizację pracy własnej i funkcjonowanie interpersonalne (3 pkt na 5 możliwych).

Przy kolejnej ocenie w roku 2008 powódka uzyskała już tylko 20 pkt i ocenę „spełnia niektóre oczekiwania”. W zakresie funkcjonowania interpersonalnego uzyskała najmniejszą ilość punktów (2 pkt). Oceniające E. R. i M. S. nie skorzystały z możliwości wpisania do karty oceny swoich wniosków lub uwag. Uczyniły to dopiero przy ocenie w roku 2009, gdzie przyznały powódce 18 pkt. M. S. napisała, iż powódka jest pracownikiem trudnym we współpracy i nie ma do niej zaufania.

W ocenie za rok 2009 E. R. przyznała powódce 21 pkt, w tym 3 pkt w zakresie kryterium funkcjonowania interpersonalnego i ogólną ocenę „spełnia niektóre oczekiwania”.

Taką samą ocenę ogólną powódka otrzymała za kolejny rok tyle, że uzyskała wówczas tylko 16 pkt.

Powódka natomiast przy każdej ocenie wpisywała sobie ilość punktów zbliżoną do maksimum.

E. R. jako przełożona techników dopuszczała się względem nich do nadużyć. To ona wyznaczała dyżury techników. Swoje dyżury wyznaczała w porze nocnej i dni wolne od pracy, gdyż były one najlepiej płatne. Przy tym nie stawiała się na nich, ale wyznaczała technika, który miał to zrobić. Jego dyżur nie był odnotowywany w oficjalnym grafiku pracy. Otrzymywał on od E. R. wynagrodzenie, ale w wysokości niższej od należnego, bo część wynagrodzenia E. R. zachowywała dla siebie. Praktyka ta nie była znana pracodawcy. Zakończyła się dopiero po interwencji powódki w roku 2008. Technicy godzili się na nią, gdyż nie chcieli się narazić na nieprzychylność E. R.. Ta nieprzychylność wiązała się z wyszukiwaniem błędów, wręcz ich powodowaniem np. poprzez zmianę ustawień aparatu rtg, zarzutami co do jakości wykonywanej pracy, wyznaczaniem dyżurów w niekorzystnych terminach, straszeniem utratą zatrudnienia, odmową zgody na zamiany dyżurów pomiędzy technikami.

Na utratę względów E. R. można było się narazić poprzez utrzymywanie kontaktów z osobami, których nie darzyła sympatią.

Na tej samej zasadzie E. R. w latach 1997-1998 zlecała pracownikom prace, jakie miała osobiście świadczyć na rzecz innego szpitala, którego pacjenci korzystali z pracowni rtg pozwanego, choć tylko ona miała zawartą umowę o pracę w niepełnym wymiarze czasu z tym szpitalem i pobierała z tego tytułu wynagrodzenie. Część tego wynagrodzenia przekazywała pracownikom, którzy wyręczali ją w wykonywaniu jej obowiązków.

E. R. nie tolerowała głosów sprzeciwu ze strony techników wobec jej decyzji. Pracownik, który taki sprzeciw wyraził narażał się na nieprzychylność swojej przełożonej.

Podobny styl kierowania podległym zespołem prezentowała M. S.. Zdarzało się jej krzywić na pracowników z błahych powodów oraz zastraszać utratą pracy i krytykować ich pracę w sposób uwłaczający ich godności.

Taki sposób zachowania przejawiany był tylko do wybranych pracowników. Pozostałym nie czyniono żadnych uwag np. po wykonaniu wadliwego zdjęcia.

M.in. z uwagi na atmosferę pracy niektórzy pracownicy decydowali się na zmianę pracodawcy. Zdarzało się, że tak E. R., jak i M. S. groziły, iż postarają się, aby taki pracownik nie znalazł już zatrudnienia w swoim zawodzie.

Popelnianie błędów, a przez to wykonywanie wadliwych zdjęć rtg, dotyczyło każdego technika. Błędy te wynikały z nieprecyzyjnych zaleceń lekarskich, ale i z winy techników. Nie było praktyki dokumentowania wszystkich błędów w jakiegokolwiek formie. Nie dotyczyło to jednak błędów popełnianych przez techników nielubianych przez E. R. i M. S.. W odniesieniu do nich notatki sporządzano przy każdym ujawnieniu nawet nieistotnej nieprawidłowości.

Powódka na tle pozostałych techników nie wyróżniała się pod względem błędów przy wykonywaniu zdjęć. Nie była jednak lubiana przez E. R. i M. S., gdyż potrafiła artykułować swoje uwagi i pretensje związane z organizacją pracy. Przełożone poczytywały to za przejaw jej konfliktowości.

Relacje powódki z E. R. i M. S. uległy pogorszeniu po tym, gdy powódka w czerwcu 2007 r. nie potwierdziła zastrzeżeń E. R. co do nieprawidłowości działania jednego z aparatów rtg, w której E. R. upatrywała przyczyny wadliwości wykonanych przez nią zdjęć. Następnie powódka odebrała połączenie telefoniczne od dyrektora pozwanego skierowanego do E. R.. Tego dnia nie było jej jednak w pracy, co też powódka potwierdziła. E. R. miała pretensję do powódki, że ta ujawniła jej nieobecność w pracy.

Pierwszą notatkę dotyczącą nieprawidłowego wykonania zdjęcia rtg przez powódkę E. R. sporządziła 12 marca 2008 r. Błąd powódki polegał na oznaczeniu zdjęcia innego pacjenta.

W notatce z 30 lipca 2008 r. M. S. zapisała, iż 29 lipca 2008 r. powódka błędnie nadinterpretowała skierowanie na badanie rtg i wykonała niepotrzebne i nieprawidłowe zdjęcie rtg. Powódka wyjaśniła, że skierowanie nie było napisane w sposób precyzyjny. Zdjęcie wykonała kierując się zasadami wykonywania zdjęć, a gdy lekarz kierujący na badanie rtg zaproponował dorobić zdjęcie celowe, postąpiła zgodnie z jego życzeniem.

W dniu 6 sierpnia 2008 r. M. S. w piśmie skierowanych do działu kadr wniosła o wyciągnięcie wobec powódki konsekwencji służbowych i prawnych za oczernianie i szkalowanie E. R. oraz posądzenie jej o stosowanie mobbingu. Poprosiła o przeniesienie powódki na inne stanowisko, gdyż nie widziała możliwości pracy zespołowej z nią.

W odpowiedzi na jej wniosek przygotowano projekt wypowiedzenia powódce umowy o pracę, ale prawnik pozwanego negatywnie zaopiniował podane w nim przyczyny, stąd ostatecznie zaniechano tej czynności.

W dniu 14 sierpnia 2008 r. powódka skierowała do działu kadr pozwanego pismo, w którym wskazała, że jej konflikt z E. R. trwa od 13-14 lat. Na jego początku E. R. wyznaczała powódce wychowującej dzieci w wieku przedszkolnym i wczesnoszkolnym dyżury całodobowe. Odmowa ich pełnienia spotykała się z zarzutami o konfliktowość i zakłócanie pracy innym technikom, którzy akceptowali taki czas dyżurów. Z biegiem lat konflikt narastał ponieważ powódka zaczęła mieć własne zdanie na różne tematy. W szczególności oponowała przeciw temu, że najlepiej opłacane dyżury przypadające w porze nocnej, w porze popołudniowej i w dni świąteczne zapisuje na siebie E. R., ale faktycznie pracę za nią świadczą inni technicy, których opłaca ona przekazując część swojej pensji. Choć kosztowało to powódkę dużo zdrowia i nieprzespanych nocy, w grudniu 2000 r. sprzeciwiła się pracy za E. R. i od kolejnego miesiąca grafiki dla niej rozpisywano w systemie dyżurów pięciogodzinnych. W pracowni funkcjonowały dwa grafiki pracy. Nadto powódka wykonywała pracę za E. R. na rzecz innego szpitala. Nie sprzeciwiała się, bo E. R. zapowiedziała, że przy określaniu premii dla podległych pracowników będzie brała pod uwagę to, czy jej pomagają. W czerwcu 2004 r. po raz pierwszy i jednocześnie bezzasadny sporządzono notatkę dotyczącą niewłaściwego wykonywania pracy przez powódkę, co miało być formą jej zastraszania. W czerwcu 2007 r. konflikt powódki z E. R. zaostrzył się po tym, gdy powódka w obecności wicedyrektora pozwanego zaprzeczyła wadliwemu działaniu aparatu rtg, czym E. R. próbowała tłumaczyć wady w wykonywanych przez nią zdjęciach. Wkrótce po tym odebrała połączenie telefoniczne z działu kadr z pytaniami o obecność w pracy E. R., której danego dnia akurat nie było, co też powódka ujawniła. Kilka dni później zorganizowano spotkanie techników, na którym E. R. wytknęła powódce ową szczerłość, a nadto zarzuciła jej, że odstaje od pozostałych pracowników. Od tamtego czasu odczuwała większą niechęć ze strony E. R., czego wyrazem było zaniżanie premii. Zimą 2008r. przy kolejnej próbie wytknięcia powódce nieprawidłowości w pracy po raz pierwszy powiedziała, że nie życzy sobie takiego jej traktowania. W odpowiedzi usłyszała, że powinna zwolnić się z pracy, bo są z nią problemy. Wtedy zdała sobie sprawę z tego, że grozi jej zwolnienie z pracy lub przeniesienie na inne stanowisko. W związku z tym przychodziła do pracy zestresowana i spięta, co być może spowodowało, iż 6 marca 2008 r. błędnie podpisała zdjęcie rtg. Po sporządzeniu notatki z 5 sierpnia 2008 r. postanowiła się bronić w obawie o utratę zatrudnienia. Podała też przykład innego pracownika pracowni rtg – B. T. (1), która nie wytrzymała przemocy psychicznej i udała się na skargę do dyrektora pozwanego, a następnie na kilkumiesięczne zwolnienie lekarskie.

Przy pięciogodzinnym dobowym wymiarze czasu pracy, technicy pracowni rtg pozwanego pełnili dyżury całodobowe. Zasadniczo jednak wszystkim to odpowiadało, bo dzięki temu mieli dłuższe przerwy pomiędzy dyżurami.

Po uzyskaniu przez E. R. wiedzy o piśmie powódki z 14 sierpnia 2008 r. zorganizowała ona zebranie techników bez udziału powódki. Powiedziała wówczas, że powódka działa na ich szkodę, bo chce dyżurów pięciogodzinnych. Zaleciła, aby nie rozmawiać z powódką o tym, co dzieje się w pracy, w tym o funkcjonowaniu dwóch grafików dyżurów – oficjalnego, w którym wpisywano dyżury pięciogodzinne i nieoficjalnego, gdzie ujawniano rzeczywisty czas pracy. Technicy nie mogli też odtąd zamieniać się z powódką dyżurami.

Wkrótce po tym E. R. zaczęła wyznaczać powódce dyżury pięciogodzinne. Pozostali technicy nadal dyżurowali przez całą dobę. To uniemożliwiło wyznaczanie powódki do zastępowania E. R. na dyżurach i spotkało się z jej niezadowolaniem.

Kierownik działu kadr pozwanego – J. S. (1), zorganizował wówczas spotkanie z udziałem pracowników pracowni i dyrektora pozwanego. Jego tematem była wadliwa organizacja czasu pracy techników.

Współpracownicy powódki byli niezadowoleni z faktu, iż sprawa dwunastogodzinnych dyżurów wyszła na jaw.

J. S. (1) na podstawie rozmowy z E. R. i M. S. uznał, że wobec powódki nie jest stosowany mobbing.

We wrześniu 2008 r., kiedy to powódka chciała skorzystać z urlopu wypoczynkowego między piątkiem 25-go i poniedziałkiem 28-go dnia tego miesiąca, E. R. wyznaczyła jej dyżur w sobotę i niedzielę, tj. 26-go i 27-go dnia. Powódka zainterweniowała u dyrektora pozwanego. W wyniku tego dyrektor podjął decyzję o wzmożeniu nadzoru nad funkcjonowaniem pracowni rtg.

M. S. w piśmie skierowanym do działu kadr pozwanego, ustosunkowującym się do zarzutów powódki, przyznała wówczas, że zaproponowała powódce wzięcie pod uwagę zmiany stanowiska pracy. Wskazała, że przyznała powódce premię w najniższej kwocie z uwagi na ocenę jej pracy. Przyczyny konfliktu z powódką upatrywała w „problemie interpersonalnym”. Według niej powódka nie akceptowała zwierzchnictwa, podległości służbowej, autorytetów, co przy charakterze wykonywanej pracy stanowiło duży problem. Zaproponowała, aby powódka i E. R. oraz pozostały personel pracowni rtg zwracali się z problemami w formie pisemnej do niej lub do dyrekcji pozwanego.

W dniu 25 marca 2009 r. M. S. sporządziła notatkę, w której treści podała, że dnia poprzedniego powódka po powrocie ze zwolnienia lekarskiego ze zdwojoną energią przystąpiła do ataku na E. R., której zarzuciła izolowanie jej od zespołu poprzez odmowę wzięcia dodatkowego dyżuru za T. S.. Powódka „groziła jej prawnikiem” i nagrywaniem rozmów. M. S. wskazała, że nie wyobraża sobie dalszej współpracy zespołu w takiej atmosferze. Nie może spokojnie pracować, badać pacjentów czekając na dalsze poczynania powódki.

Kolejną notatkę dotyczącą pracy powódki M. S. sporządziła już 30 marca 2009 r. Napisała w niej, że powódka sporządziła niedoskonałe technicznie zdjęcia rtg.

Wedle następnej notatki, datowanej na 31 marca 2009 r. powódka miała zaniechać oznaczenie stron zdjęcia pacjenta.

Powódka nie zgodziła się z uwagami zawartymi w notatkach, podając, że ustosunkuje się do nich na piśmie. W., że wykonane przez nią zdjęcia nie wymagały powtórzenia i nadawały się do opisu. Wskazała, że wykonanie niedoskonałych zdjęć rtg zdarza się wszystkim technikom, ale tylko jej błędy dokumentowane są w formie notatek. Uznała to za jawne nękanie.

W piśmie z 2 kwietnia 2009 r. powódka wyjaśniła, że 23 marca 2009 r. w pracowni rtg przebywało dziecko z prądkującą gruźlicą. Wskazała, że chciała odkazić pracownię, ale nie było to możliwe ze względu na niedziałającą od kilku lat lampę bakteriobójczą. W związku z tym pisemnie wniosła o prawidłowe podłączenie lampy. Kolejnego dnia ponownie zgłosiła E. R. usterki. Po około godzinie została wezwana do M. S., od której usłyszała, że ciągle coś jej się nie podoba. M. S. zakazała jej odzywania się do E. R., poza „dzień dobry” i „do widzenia”. Pozostałe sprawy powódka miała załatwiać w

formie pisemnej lub w obecności M. S.. Nadto E. R. dała technikom ciche pozwolenie na zamianę i łączenie dyżurów z wyłączeniem osoby powódki. Powódka poprosiła o podjęcie działań w celu wyeliminowania stosowanego wobec niej mobbingu.

Kolejne notatki odnoszące się do nieprawidłowości w zdjęciach wykonywanych przez powódkę sporządzono w dniach 15 września 2009 r. i 22 grudnia 2009 r. W drugiej z nich M. S. napisała, iż współpraca z powódką nie jest możliwa, gdyż straciła do powódki zaufanie, powódka powtarza błędy bez poczucia zawinienia, a atmosfera w pracowni po kolejnych zdarzeniach jest nerwowa i napięta.

W kwietniu 2011 r. M. S. wyprosiła powódkę z wewnątrzzakładowego szkolenia z zakresu tomografii komputerowej. W tym czasie powódka miała pełnić dyżur w pracowni rtg wraz z innym technikiem, który również wziął udział w tym szkoleniu. Uzgodniła z sekretarką pracowni, że ta w razie pojawienia się pacjenta zadzwoni do niej i powódka opuści szkolenie, by wykonać zdjęcie.

Na uwagi powódki w tej kwestii M. S. wskazała, że nie powierzyłaby jej wykonywania badań KT, których dotyczyło szkolenie, z uwagi na wieloletnie doświadczenie w pracy z powódką. W szkoleniu mogli uczestniczyć tylko technicy odpowiedzialni, którym można powierzyć zdrowie pacjenta i drogi sprzęt.

Niechęć M. S. i E. R. wobec powódki przejawiała się nie tylko w wyszukiwaniu i wyolbrzymianiu popełnianych błędów. Przejawiała się w z pozoru zwykłych codziennych kontaktach. M. S. przynosząc pracownikom kwiaty z okazji Dnia Kobiet potrafiła pominąć przy tym powódkę. Z kolei E. R. uzależniła swoje i M. S. uczestnictwo w spotkaniu poprzedzającym przejście na emeryturę przez technika T. S. od tego, by powódki na to spotkanie nie zaproszono.

Dyrekcja pozwanego podjęła decyzję o zmniejszeniu kosztów funkcjonowania Zakładu (...). W ramach tego tak lekarze, jak i technicy mieli zostać zatrudnieni w oparciu o umowy cywilnoprawne z obowiązkiem kształcenia we własnym zakresie. Jednocześnie M. S. zaproponowała dyrekcji pozwanego zlikwidowanie etatu powódki.

Z końcem maja 2011 r. pozwany zwrócił się do działających w nim organizacji związkowych z zawiadomieniem o zamiarze rozwiązania umowy z powódką, z uwagi na likwidację jej stanowiska pracy.

Po powzięciu wiedzy o tym stan zdrowia psychicznego powódki pogorszył się i z dniem 31 maja 2011 r. powódka uzyskała zwolnienie lekarskie. Z tej racji do wypowiedzenia nie doszło. W czerwcu 2011 r. pracodawca skierował do niej natomiast propozycję zmiany warunków współpracy: jej stosunek pracy miał zostać zastąpiony stosunkiem cywilnoprawnym, w ramach którego powódka miała pracować w dwunastogodzinnym systemie dyżurowym. Powódka nie była jednak zainteresowana zmianą formy zatrudnienia.

J. W. spotkała się wówczas z dyrektorem pozwanego – D. Ś. i za jej radą przedstawiła na piśmie zarzuty co do sposobu jej traktowania przez M. S. i E. R.. Podała w nim, że w lutym 2010 r. została wyrzucona z wewnątrzzakładowego szkolenia bhp. W październiku 2010 r. nie została poinformowana o kursie tomografii komputerowej we W.. W kwietniu 2011 r. zabroniono jej uczestniczyć w szkoleniu z tomografii komputerowej. W maju 2011 r. nakazano jej zostać w starej pracowni rtg i nie dopuszczono do pracy w nowej pracowni i uczestnictwa w kolejnym szkoleniu z tomografii komputerowej. Od kilkunastu lat otrzymuje najniższą podwyżkę pensji, a przez to jej wynagrodzenie jest najniższe spośród techników. Została też pozbawiona dyżurów w godzinach nocnych i w święta, co wiązała się z uzyskiwaniem niższego wynagrodzenia.

W tym też okresie powódka zaczęła leczyć się psychiatrycznie. Podczas pierwszej wizyty u psychiatry G. B. w dniu 31 maja 2011 r. skarżyła się na stany napięcia i przygnębienia spowodowane sytuacją zawodową, trudności z kontrolowaniem emocji, płaczliwość, zmienność emocji, zaburzenia snu i apetytu. Lekarz badający powódkę stwierdził u niej zachowany krytycyzm, osobowość bez cech rozpadu, intelekt w granicach normy dla wykształcenia i wieku, rozproszenie uwagi i pamięci. Powódka nie wypowiadała urojeń i nie zdradzała halucynacji.

Podczas kolejnej wizyty psychiatry również potwierdził zachowanie krytycyzmu przez powódkę. Powódka prezentowała obniżony nastrój, przygnębienie, wybuchowość, zaburzenia snu.

Podobne spostrzeżenia poczynił podczas kolejnych wizyt powódki w dniach 29 sierpnia 2011 r., 27 września 2011 r., 27 października 2011 r., 23 listopada 2011 r., 27 stycznia 2012 r., 13 lutego 2012 r., 14 marca 2012 r., 12 kwietnia 2012 r., 10 maja 2012 r., 12 czerwca 2012 r. i 11 lipca 2012 r.

Proces leczenia polegał na rozmowach z psychiatrą, z jednoczesnym wdrożeniem leczenia środkami antydepresyjnymi i nasennymi.

Do pracy po zwolnieniu lekarskim powódka powróciła 4 stycznia 2012 r. W międzyczasie pozwany uruchomił nową pracownię radiologii z nowoczesnymi aparatami do tomografii komputerowej. Dotychczasowa pracownia nadal funkcjonowała, ale była wykorzystywana sporadycznie. Powódka została wówczas skierowana przez M. S. do pracy w starej pracowni rtg. W odpowiedzi na zainteresowanie powódki pracą przy nowych urządzeniach E. R. odpowiedziała, że powódka we własnym zakresie ma przyzuczać się do obsługi tych urządzeń podczas dyżurów pełnionych przez innych techników. Ostatecznie powódki nie dopuszczono do obsługi tomografów. Tym samym odizolowano ją od pracy z pozostałą częścią zespołu.

Wcześniej, bo w listopadzie 2011 r. i styczniu 2012 r. J. W. spotkała się z nowym dyrektorem pozwanego – A. N.. Również i jemu w formie pisemnej przedstawiła swoją sytuację i problemy w relacjach z M. S. i E. R.. Podała też, że w grudniu 2011 r. nie została poinformowana o dodatkowym szkoleniu z tomografii komputerowej. Tymczasem inny technik, który korzystał w tym samym czasie z urlopu został o nim poinformowany. Pierwszego dnia po powrocie do pracy M. S. podniesionym tonem głosu oznajmiła jej, że w starej pracowni rtg ma siedzieć i nigdzie stamtąd nie wychodzić. Powódka uznała, że przez tę decyzję została odizolowana od pozostałych techników. Nie miała również dostępu do nowego aparatu cyfrowego i aparatu tomografii komputerowej. Z tej racji ma zaniżoną ocenę przydatności zawodowej. Powódka poprosiła o przeniesienie jej do pracowni rtg we wchodzącym w skład pozwanego szpitalu przy ul. (...) w S..

Już 4 stycznia 2012 r. M. S. sporządziła notatkę, w której podała, iż powódka wykonała „przejaśnione” zdjęcie. 10 stycznia 2012 r. sporządziła notatkę, w której zapisała, iż powódka nie sporządziła jednego zdjęcia zgodnie zaleceniem lekarza kierującego.

Trzy dni później M. S. wystosowała pismo do dyrektora pozwanego, w którym poprosiła o rozwiązanie umowy z powódką. Wskazała, że do powódki nie ma zaufania, gdyż nie zwiększyła staranności pracy. Za zwolnieniem przemawiać miała także potrzeba reorganizacji pracy w Zakładzie (...).

Z końcem stycznia 2012 r. dyrektor pozwanego ponowił procedurę konsultacji związkowej w związku z zamiarem wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Do dokonania wypowiedzenia doszło ostatecznie w dniu 27 lipca 2012 r. W swoim oświadczeniu pozwany jako przyczynę podał konieczność reorganizacji pracy Zakładzie (...) związaną z wprowadzeniem rotacyjnego systemu wykonywania obowiązków. Dalej podał, że pracy w tym systemie nie można było zorganizować w sytuacji świadczenia przez powódkę pracy w ramach stosunku pracy. Taką organizację umożliwiłoby przystanie na zatrudnienie w ramach stosunku cywilnego, ale powódka nie wyraziła zainteresowania tą formą współpracy. Ponadto podał, że za dokonaniem wypowiedzenia przemawiają dodatkowe względy związane z jakością pracy powódki, a dokładnie permanentnymi błędami, w tym: w zakresie oznaczania zdjęć i ich wykonywania, niestosowania się do zaleceń lekarskich przy wykonywaniu zdjęć rtg. Następnie pozwany wskazał, że mimo wielokrotnie zgłaszanych uwag ze strony przełożonych i odbytych szkoleń, powódka nie zmieniła sposobu wykonywania pracy. Jest pracownikiem, na którym nie można polegać.

W roku 2012 wszyscy technicy pracowni rtg pozwanego, z wyłączeniem E. R. i A. J. (1), zmienili formę zatrudnienia z pracowniczej na cywilnoprawną. Wyjątek E. R. wynikał z faktu, iż wzięła ona na siebie odpowiedzialność za mienie

Zakładu (...) oraz spoczywały na niej obowiązki administracyjno-gospodarcze, a nadto nie pełniła już dyżurów. Z kolei A. J. korzystała z urlopu wychowawczego, stąd nie wypowiedziano jej umowy. Nikogo na stanowisku powódki nie zatrudniono.

Mimo złożenia sprzeciwu od wyroku zaocznego w sprawie o sygn. akt IX P 964/12 pozwany przywrócił powódkę do pracy. Nie wróciła ona jednak do pracy w pracowni rtg. Na podstawie art. 42 § 4 k.p. pozwany w okresie od 16 do 31 grudnia 2013 r. i od 1 stycznia 2014 r. do 31 marca 2014 r. powierzył jej prace magazyniera w magazynie szpitala przy ul. (...) w S..

W dniu 5 lutego 2014 r. pozwany po przeprowadzeniu konsultacji związkowej ponownie wypowiedział powódce umowę o pracę z 1 sierpnia 1980 r., podając jako przyczynę likwidację stanowiska pracy.

Powódce wypłacono odprawę wynikającą z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2013 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Przewlekły stres związany z relacjami powódki z M. S. i E. R. wywołał u J. W. (1) rozstrój zdrowia w postaci zaburzeń adaptacyjnych lękowo-depresyjnych. Manifestowały się one obniżeniem nastroju, napięciem emocjonalnym, niepokojem, lękiem, zaburzeniami snu, spadkiem masy ciała, zaburzeniami pamięci i uwagi. Zaburzenia te wywołały u powódki poczucie krzywdy, zaniżenie poczucia przydatności zawodowej, skłonność do wzmożonego napięcia emocjonalnego i ponownego przeżywania stresogennych zdarzeń z przeszłości.

To również stres mógł przyczynić się do popełniania błędów w wykonywanej przez powódkę pracy.

Powódce będzie towarzyszyło poczucie krzywdy związane z doświadczeniami z ostatnich lat jej pracy zawodowej u pozwanego, ale dyskomfort z tym związany będzie się zmniejszał z upływem czasu. Nie można przewidzieć dynamiki jego ustępowania.

U powódki nie występowały właściwości osobiste, które mogły przyczynić się do wystąpienia zaburzeń sfery psychicznej.

Po ustaniu kontaktów powódki z M. S. i E. R. przestała korzystać z leczenia farmakologicznego. Jest wolontariuszką w hospicjum (...) w S.. Obecnie nie potrzebuje wsparcia psychoterapeutycznego. Ostatnia jej wizyta u psychiatry miała miejsce w roku 2014.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że ustalenia faktyczne w sprawie poczynił w oparciu o dowody z dokumentów, zeznania świadków i powódki. Wskazał, iż uznał te dowody za wiarygodne, choć nie w całości. Zaznaczył, że oddalił wniosek pozwanego o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu techniki rtg zawnioskowany na okoliczność kardynalności błędów popełnianych przez powódkę, wyjaśniając, że postępowanie dowodowe dało podstawę do stwierdzenia, że powódka, podobnie, jak pozostali technicy, popełniała błędy, jednakże wobec braku materiału, na podstawie którego biegły mógłby wydać opinię, wniosek o przeprowadzenie takiego dowodu był bezzasadny. Nadto Sąd Rejonowy zauważył, iż dla uzyskania pełnego obrazu sytuacji, analizie w takim przypadku należałoby poddać także zdjęcia wykonane przez pozostałych techników.

W zakresie żądań związanych z dokonanymi wobec powódki wypowiedzeniami umowy o pracę sąd I instancji uznał, że roszczenia powódki podlegały ocenie w świetle przepisów art. 45 § 1 i art. 30 § 4 k.p. Podkreślił, że wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem jej rozwiązania. W tym przypadku uzasadnioną przyczyną mogą być okoliczności leżące po stronie pracownika, choćby wynikały ze względów obiektywnych i nie były przez niego zawinione. Uznał, że bezsprzecznie do przyczyn tych należy likwidacja stanowiska zajmowanego przez danego pracownika. Zaznaczył, że sąd jest pozbawiony możliwości kontroli w ramach prowadzonego postępowania sądowego zasadności decyzji o likwidacji, gdyż jej podjęcie pozostaje w wyłącznej gestii pracodawcy, w którą sąd nie może wkraczać.



Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy zauważył, że jako pierwszą przyczynę wypowiedzenia dokonanego w dniu 27 lipca 2012 r. podano konieczność reorganizacji pracy Zakładzie (...) związaną z wprowadzeniem rotacyjnego systemu wykonywania obowiązków oraz niemożność organizacji pracy powódki w tym systemie. Zdaniem sądu w istocie sprowadzało się to do likwidacji wszystkich stanowisk techników rtg i powierzenia im tożsamyh obowiązków w oparciu o umowy cywilnoprawne. Mając to na uwadze sąd podkreślił, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, nie można więc powiedzieć, że nie jest dopuszczalne przejście z pracowniczej formy zatrudnienia na niepracowniczą, ani odwrotnie.

Sąd Rejonowy wskazał zatem, że w analizowanym przypadku ustalił, że w roku 2012 wszyscy technicy pracowni rtg pozwanego, z wyłączeniem E. R. i A. J., zmienili formę zatrudnienia z pracowniczej na cywilnoprawną. Wyjątek E. R. wynikał z faktu, iż wzięła ona na siebie odpowiedzialność za mienie Zakładu (...) oraz spoczywały na niej obowiązki administracyjno-gospodarcze, a nadto nie pełniła już dyżurów. Z kolei A. J. korzysta z urlopu wychowawczego, stąd nie wypowiedziano jej umowy. Nikogo na stanowisku powódki nie zatrudniono. Zdaniem sądu I instancji skoro zlikwidowano stanowiska wszystkich pracowników zajmujących się wykonywaniem badań rtg i kt, to należało przyjąć, że przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę miała charakter realny, a do tego jej waga w istocie uzasadniała decyzję o rozwiązaniu umowy. Czyniło to zdaniem sądu I instancji bezzasadnym żądanie odszkodowania za wypowiedzenie dokonane w roku 2012.

Dalej Sąd Rejonowy wyjaśnił, że bez znaczenia była okoliczność, iż pozwany nadal wykorzystuje Zakład (...) w swojej działalności, więc z pewnością powódka miałaby nadal czym się zajmować. Sąd I instancji zauważył bowiem, że pozwany zrezygnował z pracowniczego charakteru zatrudnienia techników rtg. Było to dopuszczalne z uwagi na brak regulacji prawnej wyłączającej możliwość świadczenia pracy na podstawie kontraktów cywilnych.

Skoro pierwsza przyczyna wypowiedzenia okazała się wystarczająca dla stwierdzenia jego prawidłowości, to bezprzedmiotowym było – w ocenie sądu I instancji - pochylenie się nad drugą przyczyną wypowiedzenia dotyczącą oceny pracy powódki. Niemniej jednak Sąd Rejonowy zauważył, że gdyby w istocie powódka była aż tak nieprzydatnym pracownikiem, to nie proponowano by jej zatrudnienia w oparciu o umowę cywilnoprawną.

Odnośnie do drugiego wypowiedzenia Sąd Rejonowy zauważył, że pozwany dopuścił do wydania wyroku zaocznego przywracającego powódkę do pracy, zaopatrzonego w rygor natychmiastowej wykonalności. Wyrok ów następnie zaskarżył. Natomiast nie skorzystał z możliwości określonej w art. 346 k.p.c., tylko wyrok wykonał. Sąd Rejonowy wskazał, że restytucja zatrudnienia z zasady nie kreuje nowego stosunku pracy, ale odnosi się do stosunku dotychczasowego. Wobec zlikwidowania stanowiska powódki, pozwany nie miał możliwości ponownego zatrudnienia jej na nim. Po wyczerpaniu możliwości przewidzianej w art. 42 § 4 k.p. zdecydował się na dokonanie drugiego wypowiedzenia. Tutaj również jako przyczynę podał likwidację stanowiska pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego ocena prawidłowości tego wypowiedzenia byłaby możliwa tylko wówczas, gdyby sąd uznał za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie umowy w roku 2012. Natomiast uznanie tego wypowiedzenia za prawidłowe prowadziło do stwierdzenia, że stosunek pracy powódki ustał z upływem okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 31 października 2012 r. Także w dacie 5 lutego 2014 r. nie było możliwości ponownego jego wypowiedzenia. Zabieg pozwanego wynikał wyłącznie z faktu braku prawomocnego rozstrzygnięcia sądowego w przedmiocie odwołania powódki. Ostatecznie Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie z 5 lutego 2014 r. nie miało żadnego znaczenia prawnego w relacjach stron, albowiem ustały one w związku z pierwszym wypowiedzeniem.

Dlatego w pkt I wyroku Sąd na podstawie art. 347 k.p.c. uchylił w całości wyrok zaoczny wydany 28 listopada 2013 r. w sprawie IX P 964/12. W wyniku ponownego rozpoznania sprawy uznał omawiane roszczenia odszkodowawcze powódki za bezzasadne, czemu dał wyraz w pkt III wyroku.

Również za bezzasadne Sąd Rejonowy uznał roszczenie powódki o zapłatę odprawy wynikającej z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2013 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących

pracowników (t.j. Dz.U. 2015.192). Powódka przyznała, że odprawę otrzymała i cofnęła pozew w tym zakresie. Pozwany jednak nie wyraził zgody na cofnięcie.

W punkcie II wyroku Sąd Rejonowy uwzględnił częściowo roszczenie o zadośćuczynienie oparte o przepis art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. Sąd zaznaczył zarazem, że w odniesieniu do zdarzeń sprzed 1 stycznia 2004 r. w jego ocenie podstawy prawnej roszczenia należało upatrywać w normie art. 24 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Sąd I instancji uznał, że zebrany przezeń materiał dowodowy pozwolił na stwierdzenie, że między latami 1992 i 2004 E. R. dopuszczała się m.in. względem powódki do nadużyć. Wyznaczała swoje dyżury w porze nocnej i dni wolne od pracy, gdyż były one najlepiej płatne. Przy tym nie stawiała się na nich, ale wyznaczała technika, który miał to zrobić. Otrzymywał on od E. R. wynagrodzenie, ale w wysokości niższej od należnego, bo część wynagrodzenia E. R. zachowywała dla siebie. Zdaniem sądu praktyka ta mogła naruszać dobra osobiste pracowników, w szczególności ich godność i prawo do wynagrodzenia odpowiedniego dla wykonywanej pracy. Nie sposób jednak – w ocenie sądu I instancji – stwierdzić, jak często to powódka zastępowała w taki sposób E. R.. Sąd Rejonowy dodatkowo zauważył, że sama powódka nie wskazała, które z jej dóbr osobistych miałyby zostać przy tym naruszone. Sąd odwołał się nadto do treści opinii biegłego, stwierdzającej, iż to ostatnie lata zatrudnienia powódki były dla niej stresogenne i doprowadziły do rozstroju zdrowia. Koreponduje to z faktem, iż przy ocenach okresowych powódka wpisywała sobie ilość punktów zbliżoną do maksimum. Zatem – zdaniem sądu I instancji – ocena pracy J. W. dokonana przez przełożonych nie rzutowała na jej poczucie wartości i przydatności zawodowej.

Zdaniem Sądu Rejonowego inaczej natomiast należało ocenić okres późniejszy, tj. po 1 stycznia 2004 r. Za wynikające z niechęci M. S. i E. R. do powódki zachowania wypełniające znamiona mobbingu należało uznać:

- dokumentowanie błędów pracy powódki w postaci notatek, choć błędy popełniali także inni technicy i w ich przypadku notatek nie sporządzano. Miało to stanowić dla M. S. i E. R. podstawę do wnioskowania o rozwiązanie stosunku pracy z powódką;
- wydany przez E. R. zakaz zamieniania się techników z powódką na dyżury;
- wyproszenie powódki przez M. S. w kwietniu 2011 r. z wewnątrzzakładowego szkolenia z zakresu tomografii komputerowej. Wbrew twierdzeniom M. S. nieobecność powódki na stanowisku pracy nie zakłóciła funkcjonowania pracowni rtg;
- zdarzenia polegające na pominięciu powódki przez M. S. przy wręczeniu kwiatów z okazji Dnia Kobiet;
- uzależniania przez E. R. swojego i M. S. uczestnictwa w spotkaniu poprzedzającym przejście na emeryturę przez technika T. S.;
- skierowanie powódki w styczniu 2012 r. do pracy w starej pracowni rtg, gdzie nie miała styczności z pozostałymi członkami zespołu techników, a nadto była pozbawiona możliwości doskonalenia zawodowego w zakresie obsługi tomografu.

Sąd Rejonowy wyjaśnił przy tym, że podstawą faktyczną tych ustaleń było przesłuchanie powódki i sporządzane przez nią w trakcie zatrudnienia pisma do działu kadr i dyrekcji pozwanego. Nadto ustalenia te znalazły odzwierciedlenie w zeznaniach świadków G. J. (1), I. O. (1), B. T. (1), A. F. (1), P. I. (1), A. G. (1) i T. S.. Sąd zauważył, że przesłuchane osoby w większości już nie pracują dla pozwanego, stąd nie sposób przypisać im stronniczości. Z kolei P. I. i A. G. – nadal zatrudnieni u pozwanego – obawiali się o wpływ ich zeznań na dalszą współpracę z pozwanym. To – zdaniem sądu I instancji – dodatkowo wzmacniało walor dowodowy ich zeznań. Sąd Rejonowy zaakcentował, że spośród przesłuchanych ponad dwudziestu świadków tylko E. R., M. S. i J. S. zaprzeczyli stosowaniu mobbingu wobec powódki, przy czym wiedza J. S. sprowadzała się do informacji uzyskanych od M. S. i E. R.. Sąd Rejonowy zwrócił zatem uwagę, że to właśnie one były mobberami, więc nie sposób oczekiwać od nich, by ujawniły rzeczywiste motywy ich zachowań. Ponadto sąd wyjaśnił, że odmówił wiary zeznaniom M. B., która odniosła się wyłącznie do błędów w

pracy powódki, wskazując, że ta popełniała je permanentnie i w większym stopniu, aniżeli pozostali technicy. To kłóciło się nie tylko z zeznaniami G. J., I. O., B. T., A. F., P. I., A. G. i T. S.,j ale również z zeznaniami E. R., która stwierdziła, że powódka nie zawsze owe błędy popełniała.

Reasumując, Sąd Rejonowy uznał za udowodnione zachowania E. R. i M. S. będące przejawem mobbingu względem powódki.

Mając to na uwadze sąd dokonał oceny wpływu tych zachowań na zdrowie powódki, posiłkując się w tym zakresie opinią biegłej z zakresu psychiatrii. Uznał za miarodajne zawarte w opinii stwierdzenia biegłej, iż przewlekły stres związany z relacjami powódki z M. S. i E. R. wywołał u niej rozstrój zdrowia w postaci zaburzeń adaptacyjnych lękowo-depresyjnych, manifestujących się obniżeniem nastroju, napięciem emocjonalnym, niepokojem, lękiem, zaburzeniami snu, spadkiem masy ciała, zaburzeniami pamięci i uwagi. Zaburzenia te wywołały zdaniem sądu u powódki poczucie krzywdy, zaniżenie poczucia przydatności zawodowej, skłonność do wzmożonego napięcia emocjonalnego i ponownego przeżywania stresogennych zdarzeń z przeszłości. To również stres mógł przyczynić się do popełniania błędów w wykonywanej przez powódkę pracy. Podkreślił, że powódce będzie towarzyszyło poczucie krzywdy związane z doświadczeniami z ostatnich lat jej pracy zawodowej u pozwanego, ale dyskomfort z tym związany będzie się zmniejszał z upływem czasu. Nie można przewidzieć dynamiki jego ustępowania. Zaznaczył, iż u J. W. nie występowały właściwości osobiste, które mogły przyczynić się do wystąpienia zaburzeń sfery psychicznej. Po ustaniu kontaktów powódki z M. S. i E. R. przestała korzystać z leczenia farmakologicznego. Ostatnia jej wizyta u psychiatry miała miejsce w roku 2014.

Na zakończenie Sąd Rejonowy wyjaśnił, że określając wysokość należnego powódce zadośćuczynienia miał na względzie to, iż ma ono mieć przede wszystkim charakter kompensacyjny, wobec czego jego wysokość nie może stanowić zapłaty symbolicznej, lecz musi przedstawiać jakąś ekonomicznie odczuwalną wartość dla poszkodowanego, którą wykorzysta on w celu wynagrodzenia doznanych cierpień. Jednocześnie wysokość ta nie może być nadmierną w stosunku do doznanej krzywdy, ale musi być "odpowiednia" w tym znaczeniu, że powinna być - przy uwzględnieniu krzywdy poszkodowanego - utrzymana w rozsądnych granicach, odpowiadających aktualnym warunkom i przeciętnej stopie życiowej społeczeństwa. W ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, iż kwota 5.000 zł będzie adekwatna dla skutków mobbingu w zdrowiu powódki. Miał przy tym na względzie natężenie jego przejawów i jego skutki. Wskazał, że zdarzenia mające znamiona mobbingu nie były nasilone i szczególnie dotkliwe. Powódka poradziła sobie z nimi, bo od 2014 r. funkcjonuje bez konieczności leczenia psychiatrycznego. Realizuje się też zawodowo.

W pozostałym zakresie żądanie zadośćuczynienia oddalono jako bezzasadne.

Sąd Rejonowy uwzględnił też roszczenie odsetkowe od zasądzonej kwoty, zasądzając odsetki od dnia następnego od doręczenia pozwanemu odpisu pozwu.

Wydane orzeczenie o kosztach procesu sąd oparł o przepisy art. 98 i 100 k.p.c. Wskazał, iż pozwany wygrał proces w zakresie żądania odszkodowania, stąd powódka winna zwrócić mu poniesione przez niego koszty, na które składało się wynagrodzenie pełnomocnika w kwocie 60 zł ustalonej zgodnie z dyspozycją § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. Żądanie powódki w zakresie zadośćuczynienia uwzględniono w 23%, zatem sąd zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1.386 zł stosownie do treści § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 powołanego wcześniej rozporządzenia. Ostatecznie tytułem kosztów procesu Sąd Rejonowy zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1.446 zł (60 zł + 1.386 zł).

W toku postępowania Skarb Państwa – Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie tymczasowo poniósł koszty sądowe. Stosownie do wyniku sprawy i unormowania zawartego w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych i art. 98 k.p.c. – Sąd Rejonowy w punkcie VI wyroku obciążył pozwaną w/w kosztami sądowymi w zakresie, w jakim uwzględniono żądanie powódki. Składała się na nie opłata od pozwu (5.000 zł x 5%) oraz koszty opinii biegłego (1.085 zł x 23%). Dało to kwotę 499,55 zł.

Apelacje od powyższego wyroku wywiodły obie strony.

**Pozwany** w swojej apelacji zaskarżył wyrok w części zasądzającej od niego na rzecz powódki kwotę 5.000,00 zł tytułem zadośćuczynienia i w części nakazującej pobranie od niego kwoty 499,55 zł tytułem nieziszczonych kosztów sądowych, tj. w punktach II i VI.

Wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie art. 227 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c. poprzez ustalenie, iż :

- powódka popełniała takie same błędy i w takiej samej ilości jak inni pracownicy (technicy rtgG) pozwanego,
- dokumentowanie przypadków popełniania przez powódkę błędów stanowiło wyraz niewłaściwej samodzielnej postawy lek. M. S. (1) i E. R. (1), podczas gdy w rzeczywistości było to wynikiem jednoznacznego polecenia wydanego przez dr n med. P. G. z uwagi na zgłaszane przez lek. M. S. (1) i E. R. (1) problemy z jakością pracy powódki,
- powódka doznała uszczerbku na zdrowiu jednoznacznie z uwagi na działania lek. M. S. (1) i E. R. (1), podczas gdy przeprowadzony w sprawie dowód z opinii biegłego psychiatry nie wyklucza, iż przyczyna problemów ze zdrowiem i pracą powódki mogła mieć podłoże somatyczne,
- powódka doznała uszczerbku na zdrowiu z uwagi na działania lek. M. S. (1) i E. R. (1), podczas gdy wskazywane przez powódkę jako niewłaściwe zachowania sięgają roku 2000 i nawet lat wcześniejszych, a powódka rozpoczęła natomiast leczenie w dopiero w roku 2011, który to czas dokładnie zbiega się z rozpoczęciem działań prawnych pozwanego i wszczęcia przez powódkę spraw sądowych, czym czyni zasadnym wniosek, iż potrzeba leczenia miała charakter instrumentalny podyktowany wyłącznie potrzebą wykazania na użytek procesu związku działań lek. M. S. (1) i E. R. (1) ze zdrowiem powódki, podczas gdy problemy zdrowotne i pracownicze powódki w rzeczywistości miały podłoże somatyczne,
- błędy zarzucane powódce miały charakter wyszukany i wymaginowany, motywowany rewanżem za jej postawę wobec działań E. R. (1) podczas gdy błędy były poważne i powtarzalne i wskazywane zasadniczo nie przez E. R. (1), lecz przez lek. M. S. (1) (k. 35, 38,39,44,45,46, 66-69 akt sprawy);

2. naruszenie art. 278 § 1 k.p.c. poprzez odmowę przeprowadzenia dowodu z opinii biegłego sądowego lekarza specjalisty rtg na okoliczność oceny charakteru błędów popełnianych przez powódkę;

3. naruszenie art. 94<sup>3</sup> k.p. poprzez zastosowanie przewidzianych w jego treści konsekwencji w sytuacji, gdy wskazywane przez powódkę okoliczności występowały rzadko i były bardzo rozciągnięte w czasie, a nadto w znaczącej mierze odnosiły się do działań pozwanego nakierowanych na właściwe wykonywanie obowiązków przez powódkę,

4. naruszenie art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. poprzez przyznanie powódce kwoty zadośćuczynienia, która przekracza ramy odpowiedniości do okoliczności sprawy.

Pozwany wniósł też o rozpoznanie postanowienia Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum oddalającego wniosek dowodowy pozwanego o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego lekarza specjalisty rtg i zmianę tego postanowienia poprzez dopuszczenie tego dowodu.

W zakresie wniosków apelacji pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych za obie instancje.

W uzasadnieniu apelacji pozwany wskazał, że w jego ocenie dokonując ustaleń faktycznych, jak i oceniając konkretne dowody i ich znaczenie w całokształcie sprawy (w zakresie objętym apelacją), Sąd Rejonowy popełnił szereg istotnych

błędów, które skutkowały uznaniem ziszczenia się stanu określonego w art. 94<sup>3</sup> k.p. i jego konkretnych konsekwencji, co przy prawidłowym postępowaniu nie powinno jednak mieć miejsca.

Zdaniem pozwanego podstawowym naruszeniem postępowania była w tym zakresie po pierwsze odmowa przeprowadzenia zgłaszanego przez pozwanego dowodu z opinii biegłego lekarza specjalisty z zakresu rtg na okoliczność kardynalnych błędów popełnianych przez powódkę. Apelujący zwrócił uwagę, że sąd jako uzasadnienie odmowy przeprowadzenia tego dowodu wskazał na brak możliwości odniesienia wskazywanych błędów do konkretnych zdjęć rtg i porównania ich ze zdjęciami wykonanymi przez innych techników. Zdaniem apelującego stanowisko to jest błędne i nie odnosi się dokładnie do wnioskowanego dowodu, jak i związanej z nim tezy jaką jest kardynalność, czyli doniosłość popełnionych błędów. Kategoria ta ma charakter obiektywny, specjalistyczny i niezależny od tego czy i jakie błędy popełniali inni technicy. Zdaniem apelującego również okoliczność braku konkretnych zdjęć RTG też nie powinna być przeszkodą w przeprowadzeniu wnioskowanego dowodu, gdyż w praktycznie każdym przypadku okolicznością sporną nie było to na czym polegało kwestionowane zachowanie powódki, lecz to co było jego przyczyną i jak ważne to było uchybienie. Materiał ten zatem nadaje się zdaniem apelującego do oceny przez specjalistę w kontekście postawionej tezy, a gdyby tak miało jednak nie być, to okoliczność tę też winien stwierdzić sam specjalista. Apelujący zwrócił uwagę, że jego zdaniem sąd wykazał się w omawianej kwestii brakiem konsekwencji, gdyż pomimo niedopuszczenia dowodu z opinii specjalisty sam jednak dokonał poniekąd oceny wskazywanych błędów, kwalifikując je jako wyszukane i wyolbrzymione. Dokonanie takiej samodzielnej oceny (choć z gruntu błędnej) dodatkowo – zdaniem apelującego – podkreśla konieczność jej przeprowadzenia tyle, że w sposób prawidłowy tj. z zastosowaniem art. 278 § 1 k.p.c.

Dodatkowo apelujący podniósł, że przeprowadzenie wnioskowanego dowodu może dać miarodajną ocenę co do tego, czy wszyscy pozostali technicy rtg mogli popełniać takie same błędy jak powódka i czy mogło być to czymś zupełnie normalnym i nagminnym przy założeniu, że pracownia rtg miała działać zachowując bezpieczeństwo pacjentów. Brak odnośnego dowodu wiąże się z kolejnym dokonaniem przez sąd wadliwym ustaleniem, sprowadzającym się do stwierdzania o popełnianiu przez wszystkich techników rtg takich samych błędów jak powódka.

Dalej apelujący wskazał, że w realiach niniejszej sprawy należy wziąć dodatkowo pod uwagę, że charakter popełnianych przez powódkę błędów był też źródłem polecenia skierowanego przez świadka dr n. med. P. G. do świadków lek. M. S. (1) i E. R. (1) co do konieczności ich odnotowywania. Okoliczność źródła motywu dokonywania adnotacji uszła jednak uwadze Sądu Rejonowego, co nie miałoby natomiast miejsca wówczas, gdyby zaniechana opinia wyświetliła należycie kardynalność błędów popełnianych przez powódkę.

Zaniechanie dowodu z opinii biegłego specjalisty z zakresu rtg zdaniem apelującego doprowadziło nadto do nieprawidłowej oceny przez sąd I instancji szeregu innych okoliczności i zeznań, w których wszelkie uwagi i zastrzeżenia formułowane przez lek. M. S. (1) i E. R. (1) pod adresem pracy powódki miały charakter szykan, czy też złośliwości pozbawionych merytorycznego odniesienia. Dodatkowo apelujący wskazał, że o ile w okresie do roku 2004 uwagi czyniła E. R. (1), to po tym czasie zastrzeżenia były już formułowane przez lek. M. S. (1), co do której powódka nie miała już żadnych konkretnych zastrzeżeń i przypuszczeń o możliwości czy też chęć odgrywania się za zgłaszane uwagi dotyczące organizacji pracy .

Zdaniem apelującego sąd I instancji dokonał również błędnej oceny opinii biegłej - specjalisty psychiatry, pomijając zawarte w niej stwierdzenia o możliwym występowaniu po stronie powódki problemów somatycznych wpływających na jej psychikę i funkcjonowanie (hipoteza 2 opinii uzupełniającej z 21 czerwca 2016 r.). Apelujący zwrócił uwagę, że w miejsce właściwej oceny i refleksji nad ww opinią pojawia się kategoryczne stwierdzenie (str. 13 i str. 18 uzasadnienia) o tym, iż właściwości osobistych powódki, które mogły się przyczynić do zaburzeń sfery psychicznej nie było, co wprost przeczy postawionym przez biegłą hipotezom. Dodatkowo apelujący podkreślił, że kwestia ta zbiega się z problemem braku dowodu i oceny charakteru popełnianych przez powódkę błędów. Za sytuację kategorialnie zupełnie inną (zwłaszcza w kontekście art. 94<sup>3</sup> k.p.) należy jego zdaniem uznać podejście przełożonego do problemów zdrowotnych

pracownika i rzeczywiście występujących uchybień w pracy, w stosunku do sytuacji, w której wyszukuje się błędy, których nie ma lub wyolbrzymia błędy, które są błahe.

Odnosząc się natomiast do samego zastosowania art. 94<sup>3</sup> k.p. apelujący zauważył, że sąd wyliczył sześć przypadków zachowań o charakterze mobbingu przypadających na okres od 2004 do 2012 r. Pomijając nawet kwestię wątpliwej kwalifikacji co najmniej pierwszego z przypadków, daje to i tak mniej niż jeden przypadek na rok. Okoliczność ta nie pozwala zdaniem apelującego, nawet przy hipotetycznym przyjęciu niewłaściwości odnośnych zachowań, na uznanie iż doszło do wypełnienia kryterium uporczywości będącego znamię mobbingu.

**Powódka** w wywiezionej apelacji zaskarżyła wyrok w części, tj. co do punktów III i IV. Wartość przedmiotu zaskarżenia określiła na kwotę 16.778 zł.

Wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie art. 30 § 4 k.p. poprzez przyjęcie, że wskazana powódce w wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 27.07.2012 r. przyczyna wypowiedzenia (tj. „Konieczność reorganizacji pracy w Zakładzie (...) sprowadzająca się do wprowadzenia rotacyjnego systemu wykonywania obowiązków. Pracy w takim systemie nie można zorganizować w sytuacji pozostawiania Pani na umowie o pracę w dotychczasowym kształcie. Złożona Pani propozycja przyjęcia wykonywania obowiązków na podstawie umowy cywilno-prawnej, która umożliwiałaby prawidłową organizację systemu została przez Panią odrzucona. Niezależnie od powyższego za dokonaniem wypowiedzenia pani umowy o pracę przemawiają dodatkowe okoliczności sprowadzające się do jakości świadczonej przez Panią pracy polegające na permanentnym popełnianiu szeregu błędów, takich jak: - błędne oznaczenie nazwiskiem zdjęcia, - wykonywanie zdjęcia niezgodnie z zleceniami lekarskimi, - wykonywanie zdjęć złych technicznie, Pomimo wielokrotnych uwag zgłaszanych Pani w tym względzie przez przełożonych zarówno ustnych jak i pisemnych nie zmieniła Pani sposobu wykonywania swojej pracy. Nie dały również efektów wielokrotnie prowadzone szkolenia. Zmusza to do przyjęcia, iż jest Pani pracownikiem, na pracy którego nie można polegać”) jest tożsama z przyczyną wskazaną w wypowiedzeniu umowę pracę z 5.02.2014 r. tj. „likwidacja stanowiska pracy”;

2. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie dokonanej wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, polegającej na uznaniu, iż przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazane w wypowiedzeniu z 27.07.2012 r. są tożsame z przyczyną rozwiązania umowy o pracę wskazaną w wypowiedzeniu z dnia 5.02.2014 r.,

3. sprzeczność ustaleń faktycznych z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie wyrażające się w przyjęciu, iż wskazane w wypowiedzeniu z 27.07.2012 r. przyczyny zwolnienia takie jak popełnianie przez apelującą błędów, nieuczestniczenie w szkoleniach, które w toku postępowania pierwszoinstancyjnego sąd uznał za niepolegające na prawdzie, a także przyczyna polegająca na rzekomej niemożności dopasowania dyżurów pracowników kontraktowych z powódką, która pozostawała zatrudniona na podstawie umowy o pracę, stanowią w istocie likwidację stanowiska pracy;

4. naruszenie art. 448 k.c. w zw. z art. 23 k.c. poprzez nieprzyznanie powódce zadośćuczynienia z tytułu naruszenia jej dóbr osobistych w postaci godności i prawa do wynagrodzenia przez E. R. (1), mimo ustalenia, że E. R. (1) w okresie między 1992 r. a 2004 r. zmuszała powódkę do brania za nią dyżurów, za które płaciła tylko w części;

5. naruszenie art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. poprzez zasądzenie na rzecz powódki zadośćuczynienia za stosowany wobec niej od 2004 r. mobbing jedynie w kwocie 5.000 zł, mimo ustalenia przez sąd, iż M. S. (1) i E. R. (1) swym zachowaniem wyczerpały znamiona mobbingu poprzez: dokumentowanie błędów pracy powódki w postaci notatek, choć błędy popełniali także inni technicy i w ich przypadku notatek nie sporządzano co miało stanowić dla M. S. i E. R. podstawę do wnioskowania o rozwiązanie stosunku pracy z powódką; wydanie przez E. R. zakazu zamieniania się techników z powódką na dyżury, wyproszenie powódki ze szkolenia, pominięciu powódki przy wręczaniu kwiatów z okazji dnia kobiet; uzależnienie przez M. S. i E. R. uczestnictwa w spotkaniu z technikami z okazji pożegnania T. S. od nieobecności na nim powódki,

skierowanie powódki do starej pracowni gdzie nie miała kontaktu z pozostałymi technikami jak również pozbawiona była możliwości doskonalenia zawodowego w zakresie obsługi tomografu a także ustalenia, że M. S. zakazała apelującej odzywania się do kierowniczkę E. R. poza słowami „dzień dobry” i „do widzenia”, wyszukiwaniu i wyolbrzymianiu przez M. S. i E. R. popełnianych przez apelującą błędów; choć wskazany przepis nakazuje zasądzenie odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia to znaczy odpowiadającej krzywdzie, którą doznała osoba mobbingowana, czemu zasądzona zaskarżonym wyrokiem kwota nie odpowiada;

6. sprzeczność ustaleń faktycznych z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie wyrażającą się w przyjęciu, iż ustalony mobbing przejawiający się m.in. zachowaniami wskazanymi w poprzednim zarzucie nie był nasilony i szczególnie dotkliwy, podczas gdy ogrom przytoczonych okoliczności oraz fakt, iż z tego powodu apelująca leczyła się psychiatrycznie i przebywała na wielomiesięcznym zwolnieniu świadczy o tym, iż stosowany wobec apelującej mobbing był nasilony i szczególnie dotkliwy;

7. naruszenie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 100 k.p.c. w zw. § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości poprzez przyjęcie, iż żądanie powódki w zakresie zadośćuczynienia uwzględniono w 23% a nie 33% i w konsekwencji nieprawidłowe zasądzenie na rzecz pozwanego 1.386 zł a nie 1.188 zł tytułem kosztów procesu.

Mając na uwadze powyższe zarzuty apelująca powódka wniosła o zmianę zaskarżonego orzeczenia poprzez:

- uznanie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 27.07.2012 r. za nieuzasadnione i naruszające przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę i w konsekwencji zasądzenie na rzecz powódki kwoty 6778,80 zł tytułem odszkodowania lub ewentualnie uznanie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z 5.02.2014 r. za nieuzasadnione i naruszające przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę i w konsekwencji na tej podstawie zasądzenie na rzecz powódki kwoty 6778,80 zł tytułem odszkodowania,

- zasądzenie na rzecz powódki ponad kwotę zasądzoną przez sąd I instancji kwoty 5.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 31 października 2012 r. z tytułu zadośćuczynienia za stosowany wobec niej mobbing w okresie od 2004 r. do 2010 r.,

- zasądzenie na rzecz powódki ponad kwotę zasądzoną przez sąd I instancji kwoty 5.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 31 października 2012 r. z tytułu zadośćuczynienia za naruszenie jej dóbr osobistych w postaci godności i prawa do wynagrodzenia,

- stosowne orzeczenie o kosztach postępowania w obu instancjach, w tym zasądzenie na rzecz apelującego kosztów procesu.

W uzasadnieniu apelacji powódka m.in. wskazała, że w jej ocenie sąd I instancji bezpodstawnie uznał, iż wskazane w wypowiedzeniu z 27 lipca 2012 r. przyczyny są tożsame ze wskazaną w wypowiedzeniu z 5 lutego 2014 r. przyczyną w postaci likwidacji stanowiska pracy. Gdyby w istocie tak było, to przecież pozwany dysponujący profesjonalną obsługą prawną wskazałby tę właśnie przyczynę i co więcej zgodnie z obowiązującymi przepisami już wówczas wypłacił powódce odprawę, a nie dopiero w 2014 r. po drugim wypowiedzeniu. Apelująca podkreśliła, że zgodnie z powołanym przez sąd meriti orzeczeniem Sądu Najwyższego z 19 lutego 1999 r. (sygn. akt I PKN 571/98) pracodawca nie może wskazać zasadności wypowiedzenia w oparciu o inną przyczynę niż wskazana w tym wypowiedzeniu. Wymienione przyczyny wypowiedzenia z pisma z dnia 27 lipca 2012 r. determinowały taktykę procesową powódki, tym samym orzeczenie o jego zasadności w oparciu o uznanie, iż podstawą zwolnienia powódki była likwidacja stanowiska pracy stanowi naruszenie jej praw.

Dalej apelująca zwróciła uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2015 r. (I PK 183/14) w którym wskazano, iż od lat ugruntowane jest stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. W ocenie powódki z wyrażonych w tym wyroku poglądów wynika, że w przypadku likwidacji stanowiska pracy zbędnym jest kontestowanie kwalifikacji zwalnianego pracownika czy wskazywanie

na brak możliwości zorganizowania nowego systemu pracy z uwagi na pozostawanie pracownika na umowie o pracę. W tym kontekście zwróciła uwagę, że w wypowiedzeniu umowy o pracę z 27 lipca 2012 r. pracodawca jako przyczyny zwolnienia wskazał te właśnie okoliczności, co z kolei determinowało postawę procesową powódki. W toku postępowania bowiem strona powodowa wskazywała, że podana jako przyczyna zwolnienia okoliczność polegająca na permanentnym popełnianiu przez nią błędów nie jest prawdziwa. Podnosiła również, powołując środki dowodowe, że pozostawanie przez nią na umowie o pracę wcale nie uniemożliwia zorganizowania pracy w tzw. „rotacyjnym systemie wykonywania obowiązków”. Gdyby jako przyczynę wypowiedzenia podano likwidację stanowiska pracy powódka z pewnością nie podnosiłaby tych kwestii, albowiem w takim przypadku sąd bada jedynie czy taka likwidacja nie miała charakteru pozornego, być może wówczas powódka w ogóle nie odwoływałaby się od tego wypowiedzenia.

Powódka zwróciła dalej uwagę, że sąd I instancji ustalił, iż przyczyna polegająca na permanentnym popełnianiu przez powódkę błędów była nieprawdziwa, albowiem w rzeczywistości powódka nie popełniała więcej błędów niż pozostali pracownicy i gdyby w rzeczywistości jej praca byłaby tak nisko oceniana, nie zostałaby jej złożona propozycja przejścia na kontakt. Odnośnie do przyczyny polegającej na niemożności zorganizowania pracy w pracowni z powodu pozostawania przez powódkę na umowie o pracę apelująca zwróciła uwagę, że z ustaleń faktycznych wynikało, że E. R. (1) zabroniła pozostałym technikom zamieniać się z powódką na dyżury, zaś pisanie przez E. R. (1) i M. S. (1) notatek miało stanowić podstawę do wnioskowania o rozwiązanie stosunku pracy z powódką, co więcej to E. R. (1) zaczęła wyznaczać powódce dyżury pięciogodzinne, zaś pozostali technicy mogli dyżurować całą dobę. Tym samym to kierownictwo pracowni RTG niejako sprokurowało fakt, że powódka musiała dyżurować przez 5 h na dobę (co stanowiło złośliwość ze strony E. R. (1)), co jednak wbrew twierdzeniom pracodawcy wcale nie uniemożliwiało zorganizowania pracy w tzw. „rotacyjnym systemie wykonywania obowiązków”. Apelująca wskazała w tym zakresie, że system ten sprowadzał się bowiem do tego, że pracownicy pozostający na kontraktach mogli pełnić praktycznie nieograniczone godzinowo dyżury, zaś powódka musiała na dobę przepracować 5 h, przez co trzeba było ją gdzieś „wcisnąć” pomiędzy tzw. pracownikami kontraktowymi. Zmiany te zgodnie z zeznaniami kierowniczkii działu kadr M. M., miałyby powodować niedogodności dla pracowników kontraktowych, którzy mieliby problem z dojazdem do pracy albowiem musieliby zaczynać dyżur w środku nocy, „zakładając, że powódka rozpoczynałaby dyżur o 19:00.” Na podobne uciążliwości wskazywał w swych zeznaniach ordynator P. G., który także podkreślił, że przyczyną zwolnienia były rzekome błędy powódki i reorganizacja systemu pracy, przez co ciężko było dopasować dyżury tzw. pracowników kontraktowych do czasu pracy powódki. Apelująca zwróciła zatem uwagę, że pogląd ten nie dość, że był nieprawdziwy (albowiem możliwym byłoby wyznaczanie dyżurów w taki sposób aby zaczynali oni wcześniej), to co ważniejsze wcale nie uniemożliwiało pracy w pracowni, ale mógł spowodować ewentualne niedogodności dla pracowników kontraktowych. Powódka nadto zaakcentowała, że w drugiej pracowni pozwanego znajdującej się przy ul. (...) w S., w okresie kiedy zwalniano ją z pracy, tj. w 2012 r., pracownicy pracowali zarówno na tzw. Kontraktach, jak i na umowach o pracę. Jednak ta okoliczność nie spowodowała rozwiązania z tamtymi pracownikami umów o pracę i w odpowiedni sposób ułożono dyżury pracowników kontraktowych i tych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Powyższe ustalenia wskazują – zdaniem apelującej - że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę z 27 lipca 2012 r. były nieprawdziwe, ale również, że są one diametralnie odmienne od likwidacji stanowiska pracy.

Niezależnie od powyższego apelująca wskazała, że w sytuacji, gdy sąd I instancji uznał, iż rzeczywistą przyczyną powódki była likwidacja stanowiska pracy powinien jednocześnie uznać przyczyny pierwszego wypowiedzenia za pozorne, co w konsekwencji winno doprowadzić do zasądzenia na jej rzecz stosownego odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia tj. w kwocie 6.778,80 zł. Zdaniem apelującej ustalenie prawdziwości przyczyn któregoś z wypowiedzeń automatycznie determinuje orzeczenie o pozorności drugiego. Nie zasługuje przy tym w jej ocenie na akceptację wyrażony przez sąd I instancji pogląd, aby obszerne, wielowątkowe przyczyny wskazane w wypowiedzeniu o pracę z 27.07.2012 r. oznaczały to samo co przyczyna wskazana w wypowiedzeniu z 2014 r.

Kolejnym uchybieniem sądu I instancji było w ocenie apelującej zasądzenie zadośćuczynienia za stosowany wobec powódki mobbing jedynie w części i oddalenie powództwa o zadośćuczynienie za naruszenie dóbr osobistych w całości. Apelująca zwróciła uwagę, że Sąd I instancji ustalił, że między latami 1992 i 2004 E. R. dopuszczała się m.in. względem powódki do nadużyć. W jej ocenie sąd I instancji ustalił zatem, iż w omawianym okresie dochodziło do



naruszenia dóbr osobistych powódki w postaci prawa do wynagrodzenia i godności. W tym kontekście zwróciła uwagę, że w przeciwieństwie do zachowań wyczerpujących znamiona mobbingu, zachowania polegające na naruszeniu dóbr osobistych nie muszą wywoływać u osoby dotkniętej takim zachowaniem rozstroju zdrowia. Okoliczność zaś, że przy ocenach okresowych powódka wpisywała ilość punktów zbliżoną do maksymalnej nie oznacza wcale, że zachowanie E. R. (1) nie rzutowało na jej poczucie wartości, okoliczność ta stanowiła bowiem mechanizm obronny osaczonego i poddanego presji psychicznej pracownika.

Apelująca nadto zwróciła uwagę, że art. 448 k.c. reguluje instytucję zadośćuczynienia a nie odszkodowania, tym samym zasądzenie na tej podstawie odpowiedniej sumy pieniędzy nie stanowi naprawienia konkretnie poniesionej szkody majątkowej ale wyrządzonej krzywdy i w konsekwencji dla określenia jego wysokości nie jest wymagane dokładne określenie jakie konkretnie sumy pieniędzy powódka utraciła wskutek działań E. R. (1). Rozpiętość czasie i nagminność tych zachowań wyklucza ich konkretnego ustalenia. Stąd też art. 448 k.c. regulując instytucję zadośćuczynienia wychodzi niejako naprzeciw tego rodzaju stanom faktycznym.

Zdaniem apelującej nie zasługuje również na uwzględnienie pogląd, iż zasądzona przez Sąd pierwszoinstancyjny kwota 5.000 zł jest adekwatna do skutków mobbingu i jego rozmiarów. Apelująca zwróciła uwagę, że wbrew twierdzeniom sądu I instancji wywoływane przez E. R. (1) i M. S. (1) zdarzenia były nasilone i szczególnie dotkliwe. Świadczy o tym przede wszystkim ogrom negatywnych zachowań, których dopuściło się kierownictwo pracowni. W tym zakresie zarzucono nadto, że nie jest prawdą, iż powódka realizuje się zawodowo, albowiem od czasu zwolnienia przez pozwanego nie znalazła ona zatrudnienia w zawodzie, obecnie zaś nie pracuje wcale. To, iż obecnie nie leczy się psychiatrycznie wcale nie oznacza, iż działania E. R. (1) i M. S. (1) nie wpływają na jej psychikę. Zdiagnozowane u powódki schorzenia podlegają leczeniu nie tylko poprzez farmakologię i wizyty u psychiatry, ale również poprzez terapie psychologiczne, a taką właśnie terapią pozwalającą powódce zachować równowagę psychiczną stanowi wiara i wymieniona również przez sąd działalność altruistyczna w hospicjum, która wbrew twierdzeniom sądu nie ma nic wspólnego z realizacją zawodową, albowiem jest to wolontariat. Apelująca nadmieniała również, iż z uwagi na stosowany wobec niej mobbing boi się ona podjąć normalną pracę zawodową i czuje się bezpiecznie jedynie wśród najbliższych. Zgodnie z wywodami zawartymi w opinii biegłego poczucie krzywdy związane z doświadczeniami z ostatnich lat jej pracy u pozwanego będzie jej towarzyszyło, lecz dyskomfort z tym związany będzie się z czasem zmniejszał. Wydaje się to naturalne i zgodnie z powyższym fakt, że powódka zaprzestała leczenia w 2014 r. nie świadczy o tym, że skutki mobbingu całkowicie ustąpiły. Również fakt, że powódka zaczęła leczyć się w maju 2011 r. nie oznacza, iż dopiero wówczas zaczęła chorować. Wprost przeciwnie, przyjęć należy, iż znacznie wcześniej jej stan psychiczny systematycznie się pogarszał i chorowała już wcześniej, w 2011 r. doszło natomiast do takiej kulminacji, iż doprowadziło to powódkę do szukania pomocy psychiatrycznej, mimo iż w dalszym ciągu w odbiorze społecznym takie schorzenia spotykają się z niezrozumieniem.

Na zakończenie powódka zwróciła uwagę, że zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 1 kodeksu pracy, pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Tymczasem w przedmiotowej sprawie mimo wielokrotnych pism kierowanych przez powódkę do dyrekcji informujących o mobbingu i nieprawidłowościach w pracowni rtg a także mimo rozmów, które z nią przeprowadzono dyrekcja w żaden sposób nie zareagowała aby te negatywne zachowania wyeliminować. Co więcej to powódkę obwiniano o negatywne zachowania i ostatecznie wręczono jej wypowiedzenie wskazując jako przyczynę rzekomo popełniane przez nią błędy, które to zarzuty o permanentnym popełnianiu błędów jak ustalił sąd I instancji stanowiły przejawy mobbingu i które to zarzuty ten sam sąd uznał za niewarte rozpatrywania pod kątem prawdziwości przyczyn wypowiedzenia wbrew zgromadzonemu w sprawie materiałowi dowodowemu i wbrew samej treści tego wypowiedzenia.

Mając na uwadze powyższe w ocenie apelującej zasadnym jest zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty, której dochodziła pierwotnie i zmiana zaskarżonego orzeczenia w tym zakresie poprzez przyznanie jej kwoty 10.000 zł tytułem zadośćuczynienia za stosowany wobec niej mobbing i naruszenie dóbr osobistych.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja powódki okazała się częściowo zasadna (odnośnie do zasądzenia dodatkowo kwoty 5.000 zł tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za krzywdę doznaną wskutek mobbingu oraz odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w kwocie 6778,80 zł). W pozostałym zakresie – odnośnie do roszczenia o zasądzenie na rzecz powódki kwoty 5.000 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych w okresie od 1980 do 2003 r. wraz z odsetkami – Sąd Okręgowy uznał rozstrzygnięcie sądu I instancji za trafne (choć z innych przyczyn niż to przyjął Sąd Rejonowy). Apelacja pozwanego pracodawcy okazała się natomiast w całości bezzasadna.

W pierwszej kolejności, odnosząc się do apelacji pozwanego szpitala, Sąd Odwoławczy wskazuje, że ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy – w granicach objętych apelacją pozwanego - są właściwe i kompletne, a wyprowadzone z nich wnioski nie budzą zastrzeżeń. Sąd Rejonowy w sposób staranny zebrał i rozważył wszystkie dowody, a oceniając je nie naruszył granic ich swobodnej oceny określonych przepisem art. 233 k.p.c. Nadto, do ustalonego stanu faktycznego zastosował właściwe przepisy prawa materialnego, szczegółowo i klarownie przedstawiając w pisemnym uzasadnieniu przesłanki uzasadniające merytoryczne rozstrzygnięcie sprawy. Prawdłowo dokonane ustalenia faktyczne oraz należycie umotywowaną ocenę prawną sporu w zakresie roszczenia o zadośćuczynienie za krzywdę doznaną wskutek mobbingu Sąd Okręgowy w całości aprobuje, przyjmując je za własne oraz w pełni dzieląc wywody zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Ustosunkowując się do sformułowanych w apelacji pozwanego zarzutów, należy zauważyć, że ich mnogość nie przełożyła się na jakość argumentacji, jak też skuteczność wysuniętych pod adresem sądu I instancji zastrzeżeń. Zdaniem sądu odwoławczego sąd I instancji wywiódł prawidłowe wnioski z poprawnie dokonanej analizy dowodów stanowiących podstawę przyjęcia, że wobec powódki stosowany był w miejscu pracy mobbing, na skutek którego doznała ona rozstroju zdrowia.

Za całkowicie chybiony należało uznać podniesiony w apelacji pozwanego zarzut naruszenia przez sąd pierwszej instancji dyspozycji art. 233 § 1 k.p.c. Granice swobodnej oceny dowodów w myśl tego przepisu wyznaczają zasady logicznego rozumowania, nakaz opierania się na dowodach przeprowadzonych prawidłowo, z zachowaniem wymagań dotyczących źródeł dowodzenia oraz bezstronności, nakaz wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, konieczność wskazania, na podstawie których dowodów dokonano ustaleń, a którym dowodom odmówiono wiarygodności i mocy. Swobodna ocena dowodów ujęta jest w ramy proceduralne, to znaczy, że musi odpowiadać warunkom określonym przez prawo procesowe - musi być dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego. Sąd musi ocenić wszystkie przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszystkie towarzyszące im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Musi też przeprowadzić selekcję dowodów, to jest dokonać wyboru tych, na których się oparł, i ewentualnie odrzucić inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej (vide: wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 21 października 2010 roku, sygn. akt I ACa 604/09). W tym kontekście godzi się również zauważyć, że fakt, iż określony dowód został oceniony niezgodnie z intencją apelującego, nie oznacza naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Ocena dowodów należy bowiem do sądu orzekającego i nawet w sytuacji, w której z dowodu można było wywieść wnioski inne niż przyjęte przez sąd, nie dochodzi do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Do naruszenia powyżej nakreślonej zasady dochodzi wówczas, gdy czynności rozumowe sądu naruszają przepisy prawne, przeczą logice lub wnioskowi płynącemu z doświadczenia życiowego (por. choćby: wyrok Sądu Najwyższego z a 9 grudnia 2009 roku, sygn. akt IV CSK 290/09). Przy tym aby można było mówić o naruszeniu art. 233 § 1 k.p.c. należy wykazać, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjęta przez sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i o ich odmiennej ocenie niż ocena dokonana przez sąd.

Analizując treść złożonej przez pozwanego apelacji należy stwierdzić, iż skarżący nie zdołał skutecznie wykazać przyczyn, które dyskwalifikowałyby możliwość uznania dokonanej przez sąd pierwszej instancji oceny materiału dowodowego – w zakresie roszczenia powódki o zadośćuczynienie za krzywdę wskutek mobbingu - za prawidłową. Sąd Rejonowy przeprowadził bowiem w tym zakresie dokładne i wyczerpujące postępowanie dowodowe, a zgromadzony w sprawie materiał dowodowy poddał kompleksowej analizie, wyprowadzając trafne, logiczne i przekonujące wnioski w zakresie przyjęcia, że w realiach niniejszej sprawy doszło do naruszenia przepisów kodeksu pracy poprzez

stosowanie mobbingu wobec powódki przez jej przełożonych M. S. i E. R.. Skutkiem zachowań stosowanych względem powódki było przy tym doznanie uszczerbku na zdrowiu wiążącego się z poczuciem beznadziejności i brakiem przydatności oraz rozwiązanie stosunku pracy. Sąd Okręgowy przyjął za własne ustalenia Sądu Rejonowego w tym przedmiocie i w całości podzielił ocenę prawną przedstawioną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Z tego też względu sąd odwoławczy nie dostrzega potrzeby ponownego szczegółowego przytaczania zawartych w nim argumentów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNAP 1999/24/776 oraz z dnia 22 lutego 2010 r., I UK 233/09, lex nr 585720 i z dnia 24 września 2009 r., II PK 58/09, lex nr 558303).

Dla porządku, odnosząc się do zrzutów apelacji Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że analiza treści apelacji pozwanego prowadzi do wniosku, że pozwany zarzuca sądowi I instancji bezpodstawne zastosowanie art. 94<sup>3</sup> k.p. w sytuacji, gdy wskazywane przez powódkę okoliczności występowały rzadko i były bardzo rozciągnięte w czasie, a nadto w znaczącej mierze odnosiły się do działań pozwanego nakierowanych na właściwe wykonywanie obowiązków przez powódkę.

Sąd Okręgowy nie podzielił zarzutów pozwanego w tym zakresie.

W tym miejscu należy odnieść się do treści przepisu kodeksu pracy dotyczącego mobbingu. Stosownie do art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Dla uznania określonego zachowania za mobbing w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. wymagane jest stwierdzenie, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w tym przepisie. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika.

Na podstawie analizy art. 94<sup>3</sup> § 2 i 3 k.p. należy wywnioskować, że dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań. W szczególności sąd, oceniając, czy okres nękania lub zastraszania jest długotrwały, powinien rozważyć, czy był on na tyle długi, aby mógł spowodować u pracownika skutki w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolacji lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników. Za uznaniem długotrwałości takiego oddziaływania na pracownika przemawia także ustalenie, że spowodowało ono rozstrój zdrowia, o którym stanowi art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. Duża intensywność i uporczywość tych zachowań może bowiem skłaniać do uznania za długotrwały okresu krótszego niż w przypadku mniejszego ich nasilenia (por. wyrok SN z 17.1.2007 r., I PK 176/06).

W piśmiennictwie podnosi się, że mobbing w miejscu pracy lub w związku z pracą polega na wrogim i nieetycznym, systematycznie powtarzającym się zachowaniu, skierowanym wobec jednej lub kilku osobom, którego rezultatem jest psychiczne, psychosomatyczne i społeczne „wyniszczenie” pracownika. Szczególnie ważny jest w tym przypadku aspekt zdrowotny całego zagadnienia, co odróżnia zjawisko mobbingu od zwyczajnego konfliktu. Pod wpływem mobbingu osoby poszkodowane zostają zepchnięte w beznadziejność, bezradność oraz tracą możliwość obrony (por. W. Cieślak, J. Stelina „Mobbing - próba definicji i wybrane zagadnienia prawne”, Palestra 2003/9-10/72, A.Szałkowski „Problem Mobbingu w stosunkach pracy”, PiZS 2002/9/2, H.Szewczyk „Molestowanie seksualne i mobbing w miejscu pracy”, PiZS 2002/6/2).

Do najczęstszych działań mieszczących się w zakresie mobbingu należą: ciągłe krytykowanie wykonywanej pracy lub życia prywatnego pracownika, ustne groźby i pogróżki, różnego rodzaju aluzje, unikanie przez przełożonego rozmów z ofiarą, mówienie źle za plecami danego pracownika, rozsiewanie plotek, zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą bądź też zlecanie prac bezsensownych, poniżej umiejętności pracownika lub dawanie zadań przerastających możliwości i kompetencje pracownika w celu jego zdyskredytowania, kwestionowanie decyzji podejmowanych przez pracownika. Ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a powyższe

okoliczności – według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.) – winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne (tak: wyrok SN z 5 grudnia 2006 roku; II PK 112/06). Pracodawca dla uwolnienia się od odpowiedzialności powinien udowodnić, że fakty te nie istnieją, lub że nie stanowią one mobbingu, względnie że wynikają one z siły wyższej lub są spowodowane wyłącznie przez pracownika. Oznacza to, iż to na pracowniku spoczywa obowiązek dowodowy odnośnie wskazania okoliczności, które uzasadniałyby roszczenie oparte na jego zarzutach. Dopiero wykazanie przez niego pewnych okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego (postanowienie SN z dnia 24 maja 2005 roku; II PK 33/05).

W ocenie Sądu Okręgowego sąd pierwszej instancji słusznie przyjął, iż podczas zatrudnienia powódki na stanowisku starszego technika elektroradiologii miał miejsce szereg sytuacji stanowiących podstawę do przyjęcia, że doszło do stosowania mobbingu. Z materiału dowodowego wynikało bowiem jednoznacznie, że przełożone powódki E. R. i M. S. przez wiele lat dopuszczały się względem powódki szeregu nieuzasadnionych zachowań, które mogły niewątpliwie wywoływać u powódki poczucie zaniżonej wartości zawodowej, poczucie poniżenia, doprowadziło de facto do izolacji powódki wśród pracowników.

I tak jednym z przejawów stosowanego wobec powódki mobbingu było dokumentowanie przez przełożone – począwszy od roku 2008 podczas gdy do czerwca 2011 roku powódka faktycznie świadczyła pracę w sposób nieprzerwany, a więc przez okres trzech lat - za pomocą notatek błędów w zdjęciach rtg wykonanych przez powódkę. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko sądu I instancji, że stosowane względem powódki zachowania przełożonych polegające na dokumentowaniu przypadków popełniania przez powódkę błędów w pracy nie mieściły się w ramach uregulowanego w kodeksie pracy stosunku pracy.

Uzupełniając wywód sądu I instancji w tym zakresie wskazać należy, że Sąd Okręgowy nie podzielił argumentacji pozwanego, że dokumentowanie przypadków popełniania przez powódkę błędów stanowiło wyraz normalnej kontroli pracy powódki. Pełnomocnik pozwanego sugerował, że powódka popełniała w swojej pracy kardynalne błędy i ich dokumentowanie było konieczne. Sąd Okręgowy zwrócił zatem uwagę, że o ile wydawanie poleceń oraz uwag i wskazówek dotyczących wykonywania obowiązków skierowanych do pracownika przez przełożonego co do zasady mieści się w ramach stosunku pracy, to w realiach niniejszej sprawy wbrew twierdzeniom skarżącego zachowanie przełożonych powódki M. S. i E. R. nie mieściło się w zakresie przysługujących im uprawnień kierowniczych i nadzorczych nad wykonywaniem pracy przez podległą powódkę i stanowiło mobbing. Sąd Okręgowy podobnie jak sąd I instancji nie przeczy przy tym, że powódka popełniała błędy w pracy. Jednak istotnym jest, że inni pracownicy popełniali podobne błędy co powódka, jednakże wobec nich nie wyciągano konsekwencji w postaci notatek służbowych. Błędy wytykano wyłącznie powódce, co budziło u niej lęk i zaniżone poczucie własnej wartości jako pracownika. Zachowanie mobbera wymuszało na powódce konieczność ciągłego usprawiedliwiania się, tłumaczenia, a w konsekwencji doprowadziło do postrzegania jej przez pracodawcę jako pracownika którego jakość pracy jest gorsza niż jakość pracy pozostałych techników. Tymczasem z zeznań świadków wynikało jednoznacznie, że każdemu technikowi zdarzały się błędy. I tak świadek B. T. (k. 141-143) zeznała, że tylko błędy powódki były nagłaśniane, podczas gdy jej błędów „było mało – tyle co u innych techników”. Świadek F. (k. 156-158) wskazała, że błędy powódki były wyolbrzymiane. Świadek K. K. (k. 383v-384v), który pracował z powódką przez 20 lat zeznał, że powódka popełniała błędy jak każdy. Przyznał, że i jemu zdarzały się takie same błędy jak powódce. Świadek wskazał, że były spotkania, na których technicy omawiali co źle zrobili, przy czym w czasie tych spotkań świadek nie zauważył różnic między ilością błędów powódki i innych pracowników. Także świadek A. G. (k. 385v-386) potwierdziła, że powódce nie zdarzało się robić błędów częściej niż innym pracownikom. Świadek M. G. (k. 405-405v) i M. K. (l. 406-406v) zeznali, że błędy popełniał każdy. Świadek M. K. zauważyła przy tym, że jak jej zdarzył się błąd, to nie sporządzano w związku z tym notatek. Świadek A. K. (k. 488-488v) – lekarz radiologii również nie zauważyła, aby powódka popełniała więcej błędów niż inni technicy. Podkreślenia przy tym wymaga, że w takiej sytuacji, jaka miała miejsce w realiach niniejszej sprawy zrozumieliśmy jest, że pracownik wpada niejako w błędne koło, w którym mobbing przejawiający się między innymi w niekonstruktywnej, nieadekwatnej krytyce skutkuje pogorszeniem się samopoczucia i stanu zdrowia pracownika,

co następnie przekłada się na jakość jego pracy. Stosowany wobec powódki mobbing wywołał właśnie taki skutek, wpływając negatywnie nie tylko na stan zdrowia powódki, ale także na jej sytuację zawodową.

Nie uszło przy tym uwadze Sądu, że świadek M. S. próbując uzasadnić swoją krytyczną postawę wobec błędów popełnianych przez powódkę zeznała, że straciła zaufanie do powódki po tym, jak w wyniku niewykonania przez powódkę polecenia przygotowania reduktora powódki doszło do zagrożenia życia dziecka, które świadek musiała reanimować. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że niezależnie od tego, że świadek była jedną z osób, które powódka oskarżyła o mobbing, a zatem jej wyjaśnienia należało traktować z ostrożnością, to brak jest jakiejkolwiek dokumentacji medycznej potwierdzającej, że taki incydent miał miejsce. Co więcej Sąd II instancji zauważył, że skoro świadek sporządzała notatki służbowe dotyczące mniej istotnych błędów powódki popełnianych przy robieniu zdjęć, to logicznym się wydaje, że tym bardziej sporządziłaby notatkę dotyczącą błędu powódki, który spowodował narażenie życia pacjenta. Tym bardziej należało uznać więc całość zeznań M. S. za niewiarygodne, zwłaszcza że wystąpienia takiego – bardzo poważnego incydentu – nie potwierdziła żadna z innych przesłuchanych w sprawie osób.

W kontekście omawianej przesłanki mobbingu wskazać dodatkowo należy, że na uwzględnienie nie zasługiwał zarzut naruszenia art. 278 § 1 k.p.c. poprzez niedopuszczenie dowodu z opinii biegłego sądowego – lekarza specjalisty rtg na okoliczność oceny charakteru błędów popełnianych przez powódkę. W myśl art. 227 k.p.c. przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Zgodnie z art. 217 § 3 k.p.c. sąd pomija twierdzenia i dowody, jeżeli są powoływane jedynie dla zwłoki lub okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione (art. 217 § 3 k.p.c.). Sąd Okręgowy podzielił argumentację sądu I instancji, że w realiach niniejszej sprawy okoliczności sporne w tym zakresie zostały dostatecznie wykazane na podstawie pozostałego materiału dowodowego. Z materiału dowodowego wynikało bowiem jednoznacznie, że popełnianie przez powódkę błędy były typowymi błędami popełnianymi w pracy przez wszystkich zatrudnionych w pozwanym szpitalu techników. Nadto jak słusznie zauważył sąd I instancji pozwana nie przedłożyła materiału dowodowego, na podstawie którego biegły mógłby wydać wnioskowaną opinię. Oceny takiej sąd mógł dokonać samodzielnie. Nie sposób także uznać w jaki sposób biegły miałby wydać miarodajną opinię, skoro nie mógłby oprzeć się na jakimkolwiek materiale zdjęciowym – tak pochodzącym od powódki, jak i od innych osób; nie miałby też możliwości oceny okoliczności w jakich zdjęcia zostały zrobione, w tym nie mógłby np. ocenić tego kto i w jaki sposób ustawił aparat, oraz czy w ogóle aparat ten działał w tym czasie prawidłowo.

Niezależnie od powyższego Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że dokumentowanie przypadków popełniania przez powódkę błędów nie było jedynym przejawem stosowanego wobec niej przez przełożone mobbingu. Sąd Okręgowy podzielił również argumentację sądu I instancji, że przejawem mobbingu stosowanego przez przełożone wobec powódki było również uniemożliwianie powódce udziału w szkoleniach. I tak w kwietniu 2010 r. M. S. wyprosiła powódkę z wewnątrzzakładowego szkolenia bhp. Wbrew twierdzeniom M. S. nieobecność powódki na stanowisku pracy nie zakłóciła przy tym funkcjonowania pracowni rtg. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że świadek M. K. (który przeprowadzał omawiane szkolenie), wskazał, że pamięta że robił szkolenie obowiązkowe z zakresu bhp dla pracowników rtg w korytarzu przed pracownią i M. S. wydała wówczas powódce polecenie udania się do pracy. Świadek zaakcentował przy tym, że rzadkością było zabieranie pracownika podczas szkolenia. Świadek w tym zakresie wyjaśnił, że szkolenia przeprowadzał przy pracowni rtg, żeby w razie konieczności osoby biorące udział w szkoleniu mogły podjąć obowiązki służbowe. Świadek jednoznacznie też wskazał, że w czasie tego szkolenia nie było pacjentów, bo by ich widział.

Powódka nie była również dopuszczana do udziału w szkoleniach umożliwiających doskonalenie zawodowe pracownika. W kwietniu 2011 r. M. S. wyprosiła powódkę z wewnątrzzakładowego szkolenia z zakresu tomografii komputerowej. W tym czasie powódka miała pełnić dyżur w pracowni rtg wraz z innym technikiem, który również wziął udział w tym szkoleniu. Uzgodniła wówczas z sekretarką pracowni, że ta w razie pojawienia się pacjenta zadzwoni do niej i powódka opuści szkolenie, by wykonać zdjęcie. Na uwagi powódki w tej kwestii M. S. sporządziła notatkę, w której wskazała, że nie powierzyłaby powódce wykonywania badań KT, których dotyczyło szkolenie, z uwagi na wieloletnie doświadczenie w pracy z powódką. W szkoleniu mogli uczestniczyć tylko technicy odpowiedzialni, którym można powierzyć zdrowie pacjenta i drogi sprzęt. W maju 2011 r. powódce nakazano zostać w starej pracowni rtg i nie

dopuszczono do pracy w nowej pracowni i uczestnictwa w kolejnym szkoleniu z tomografii komputerowej. Również po powrocie ze zwolnienia lekarskiego w styczniu 2012 r. powódka została oddelegowana do starej pracowni RTG, w której nikt już na stałe nie pracował, gdyż większość zdjęć technicy wykonywali na nowej aparaturze.

Innymi przejawami stosowanego wobec powódki mobbingu było wydanie przez E. R. zakazu zamieniania się techników z powódką na dyżury, uzależnienia przez E. R. swojego i M. S. uczestnictwa w spotkaniu poprzedzającym przejście na emeryturę przez technika T. S. od nieobecności na tym spotkaniu powódki.

Sąd Okręgowy zwrócił przy tym uwagę, że w apelacji pełnomocnik pozwanego de facto nie kwestionował, że ustalone przez sąd I instancji zdarzenia miały miejsce. W ocenie pełnomocnika pozwanego w realiach niniejszej sprawy nie można jednak opisanych przez sąd I instancji zdarzeń uznać za mobbing, gdyż niewłaściwe zachowania przełożonych wobec powódki występowały rzadko i były rozciągnięte w czasie, a zatem w ocenie pełnomocnika pozwanego nie można mówić o uporczywości i długotrwałości tych działań, co jest jedną z przesłanek mobbingu. Sąd Okręgowy uznał ten zarzut za chybiony. Zdaniem Sądu Okręgowego – wbrew zarzutom pozwanego – wykazano, że niewłaściwe zachowania przełożonych wobec powódki miały charakter długotrwały i uporczywy. Uzupełniając wywód sądu I instancji w tym zakresie podkreślenia wymaga, że długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu, tym bardziej, że także w języku naturalnym długotrwałość oznacza długi, lecz bliżej nieokreślony okres (wyrok SN z dnia 17 stycznia 2007 roku; I PK 176/06; Lex nr 292293). Przesłanka „uporczywości” jest spełniona z kolei, gdy występuje duże nasilenie złej woli ze strony pracodawcy. Uznanie określonego zachowania za mobbing z art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. nie wymaga przy tym ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w powołanym przepisie (wyrok SA w Katowicach z dnia 15 grudnia 2006 roku; III APa 170/05; Lex nr 310407). Dla przyjęcia że miały miejsce działania mobbingowe względem pracownika nie jest zatem czynnikiem decydującym ich rozciągnięcie w czasie, bowiem jest to okoliczność zależna od konkretnego przypadku, a istotne znaczenie ma również kryterium intensywności działań podejmowanych wobec pracownika, chociażby nawet obejmowałyby one stosunkowo niewielki odcinek czasu.

W ocenie Sądu Okręgowego w realiach niniejszej sprawy brak jest podstaw do przyjęcia, że stwierdzone przez sąd I instancji niewłaściwe zachowania przełożonych względem powódki nie miały charakteru długotrwałego, nadto zdarzały się sporadycznie. Sąd Okręgowy uzupełniając wywód sądu I instancji w tym zakresie zwrócił uwagę, że niewłaściwe zachowania przełożonych wobec powódki miały miejsce przez szereg lat. W roku 1992 powódka wróciła do pracy po wykorzystaniu urlopu wychowawczego. Od tamtej pory jej przełożoną była E. R. (1). Współpraca między powódką a E. R. nie układała się najlepiej. W szczególności powódka była zmuszana przez przełożoną do pracy podczas dyżurów dobowych, co była niezgodne z przepisami, jak również utrudniało powódce opiekę nad jej małymi dziećmi. Gdy odmawiała pełnienia dyżurów, spotykała się z zarzutami konfliktowości. Grożono jej zwolnieniem z pracy lub przeniesieniem na inne stanowisko. Przełożona odnosiła się do powódki w sposób lekceważący. Relacje powódki z E. R. uległy dalszemu pogorszeniu w 2007 roku, po tym, gdy powódka w czerwcu 2007 r. nie potwierdziła zastrzeżeń E. R. co do nieprawidłowości działania jednego z aparatów rtg, w której E. R. upatrywała przyczyny wadliwości wykonanych przez nią zdjęć. Następnie powódka odebrała połączenie telefoniczne od dyrektora pozwanego skierowanego do E. R.. Tego dnia nie było jej jednak w pracy, co też powódka potwierdziła. E. R. miała pretensję do powódki, że ta ujawniła jej nieobecność w pracy. Od tego czasu szykany wobec powódki nasiliły się. W grudniu 2007 r. zaniżono powódce premię o 200 zł w porównaniu do innych techników. Od 2008 r. przełożone zaczęły dokumentować za pomocą notatek błędy w zdjęciach rtg wykonanych przez powódkę. Choć błędy popełniali także pozostali technicy, to zabieg taki stosowano tylko wobec powódki. W sierpniu 2008 r. powódka wystosowała do działu kadr pismo, w którym poinformowała m.in., iż jest poddawana mobbingowi. Gdy dotarło ono do M. S. i E. R., zorganizowały one spotkanie techników pracowni rtg, na które powódki nie zaproszono. Próbowały na nim wywołać niechęć współpracowników do powódki. Między grudniem 2008 r. i marcem 2009 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Po powrocie do pracy ataki na nią nasiliły się. W dniu 20 marca 2009 r. odmówiono innej pracownicy zgody na to, żeby zamieniła się z

powódką na dyżur wskazując jej, że może zamienić się z kimś innym. Nadto M. S. zabroniła powódce odzywać się do E. R. oraz skierowała do działu kadr pismo krytykujące powódkę. W kwietniu 2010 r. powódki nie dopuszczono do szkolenia bhp. W październiku 2010 r. jako jedynej z zespołu powódki nie poinformowano o kursie z zakresu tomografii komputerowej we W.. W kwietniu 2011 r. powódki nie dopuszczono do udziału w szkoleniu dla techników z zakresu tomografii komputerowej. W maju 2011 r. jako jedynej powódki nie dopuszczono do szkolenia na nowym aparacie RTG. Powódce nie przydzielono również szafki w nowej pracowni rtg i kazano się przebierać w toalecie. Od maja do listopada 2011 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim z uwagi na stan psychiki. Po powrocie do pracy została skierowana do starej pracowni rtg. Pozostali technicy korzystali z tej pracowni tylko sporadycznie, gdyż wykonywało się tam niewiele zdjęć.

Sąd Okręgowy podzielił również ustalenia sądu I instancji w zakresie w jakim sąd ten przyjął, że u powódki doszło do rozstroju zdrowia, który był następstwem mobbingu ze strony jej przełożonych. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że powódka wykazała dowodowo, że w pracy miały wobec niej miejsce zachowania spełniające ustawowe znamiona mobbingu, udowodniła, że była w sposób uporczywy i długotrwały nękana i zastraszana w celu poniżenia jej i izolowania lub wyeliminowania z zespołu współpracowników. Powódka wykazała też, że powyższe działania przyczyniły się do rozstroju jej zdrowia, co wynika z ustalonego w sprawie stanu faktycznego. Konsekwencje działań mobbingowych zostały szczegółowo przytoczone w części uzasadnienia zawierającej ustalenie stanu faktycznego sprawy, wobec czego zbędne jest ich ponowne przytaczanie. Zaznaczyć jedynie dodatkowo należy, że reakcja powódki nie wynikała z jej cech osobowości, co jasno wynika z opinii biegłej. Pozwany próbował wprawdzie niejako wymusić na biegłej opinii innej treści, jednak zdaniem sądu bezskutecznie. W ocenie Sądu Okręgowego z opinii jasno wynika, że powódka nie miała żadnych zaburzeń osobowości, ani nie była nadmiernie wrażliwa. Pogarszający się stan zdrowia psychicznego powódki nie wynikał też z problemów rodzinnych. Czynnikiem stresogennym, wywołującym dolegliwości powódki, pojawił się dopiero podczas zatrudnienia w pozwanym zakładzie pracy i zarówno lekarz na bieżąco monitorujący stan zdrowia powódki, jak i biegła sądowa wiązali go z traktowaniem powódki przez przełożone i atmosferą w pracy. W wyniku długotrwałego zachowania przełożonych powódka w okresie od maja do listopada 2011 r., a następnie od stycznia 2012 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim z przyczyn złego stanu psychicznego – zaburzeń depresyjno-lękowych. Dlatego też dywagacje pozwanego, że przyczyną rozstroju stanu zdrowia powódki mogła być inna przyczyna leżąca poza zachowaniem pracodawcy są niezasadne. Trafność tego wniosku poparta jest również faktem, iż dolegliwości powódki zaczęły ustawać po zaprzestaniu pracy w pozwanym zakładzie.

Reasumując, Sąd Okręgowy uznał prezentowaną w apelacji pozwanego argumentację za chybioną, a przez to nie mogącą wywołać zamierzonego skutku instancyjnego. Rozumowanie sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne. Sąd Rejonowy słusznie przyjął, że powódka udowodniła zarówno fakty wskazujące na stosowanie wobec niego mobbingu, jak również wystąpienie wskutek tych działań rozstroju zdrowia. W sprawie wystąpiły więc przesłanki zasądzenia od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia.

Za krzywdę wywołaną mobbingiem i spowodowany nim rozstrój zdrowia powódka domagała się zapłaty zadośćuczynienia w kwocie 10.000 złotych. W ocenie Sądu Okręgowego żądana kwota jest adekwatna do rozmiaru doznanej przez powódkę krzywdy, z uwzględnieniem okresu, w jakim ona była poddawana działaniom mobbingowym, metody i nasilenia tych działań, ich skutków dla zdrowia i pozycji zawodowej powódki. W judykaturze wskazuje się, że chociaż instytucja mobbingu jest bez wątpienia kwalifikowanym deliktem prawa pracy, a sankcje za jego stosowanie są zdarzeniami prawa pracy, które sądy pracy osądzają przede wszystkim na podstawie przepisów prawa pracy (art. 94<sup>3</sup> k.p.), to jednak nie ma przeszkód, a wręcz wskazane jest, aby przy zasądzeniu odpowiednich kwot tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za krzywdę spowodowaną mobbingiem sądy pracy kierowały się zasadami i kryteriami wypracowanymi w judykaturze sądów cywilnych przy ustalaniu odpowiednich sum tytułem zadośćuczynienia zasądzanych na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego. Z tych wypracowanych reguł wynika, że o usprawiedliwionej "odpowiedniej" wysokości należnego osobie poszkodowanej zadośćuczynienia decyduje przede wszystkim rozmiar doznanej krzywdy, wymagający oceny stopnia wywołanych cierpień psychicznych lub fizycznych, ich intensywności, czasu trwania lub nieodwracalności następstw doznanej krzywdy, ale także inne podobne okoliczności towarzyszące ujawnionej krzywdzie, objęte pojęciem tzw. całokształtu sprawy. Nie można przy tym zapominać, że zadośćuczynienie

prawa pracy za doznaną wskutek mobbingu krzywdę przysługuje tylko wówczas, gdy mobbing spowodował rozstrój zdrowia, którego kompensata obejmuje zarówno wymierne (majątkowe), jak i niewymierne następstwa takiej krzywdy. Inaczej rzecz ujmując, kompensata krzywdy - rozstroju zdrowia pracownika spowodowanego mobbingiem w prawie pracy może wymagać (w zależności od rozmiaru i skutków doznanego rozstroju zdrowia) nie tylko zrekompensowania wydatków majątkowych w postaci kosztów koniecznego jego leczenia, ale niekiedy także np. pokrycia kosztów przekwalifikowania się do innego zawodu, a nawet przyznania odpowiedniej renty w razie utraty zdolności do pracy wskutek mobbingu (element majątkowy rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem), ale ponadto naprawienia poczucia krzywdy w niematerialnych sferach psychicznej i psychologicznej osoby poszkodowanej. Taki potencjalny w prawie pracy zakres krzywdy w postaci realnego rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem może zatem polegać na wyliczeniu odpowiedniej sumy zadośćuczynienia pieniężnego zarówno z uwzględnieniem reguł wypracowanych dla naprawienia szkody wynikłej z rozstroju zdrowia (art. 444 k.c. w związku z art. 300 k.p.), jak i naprawienia krzywdy niemajątkowej, która jest mniej uchwytnym, a przeto trudniej wymiernym składnikiem zadośćuczynienia, o którym łącznie stanowi art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p.

Biorąc pod uwagę wskazane zasady i kryteria należało podzielić zapatrywanie powódki co do tego, że zasądzona przez sąd pierwszej instancji kwota 5.000 zł jest nieadekwatna do doznanej krzywdy. Jak wynika z prawidłowych ustaleń Sądu Rejonowego powódka wskutek bezprawnych działań przełożonych doznała określonych krzywd o charakterze psychicznym. Zachowanie przełożonych wywołało u niej poczucie lęku, odrzucenia, obniżyło jej własne poczucie wartości, a ostatecznie skutkowało stanem depresyjnym. Jej stan psychiczny wymagał ambulatoryjnej opieki psychiatry i psychologa. Nie uszło przy tym uwadze Sądu Okręgowego, że od 2014 r. powódka nie leczy się psychiatrycznie, wskazać jednak należy, że w roku 2014 r. powódka zaprzestała pracy w pozwanym szpitalu w związku z wypowiedzeniem jej umowy o pracę, a zatem ustał wówczas bezpośredni czynnik stresogenny w życiu powódki – mobbing. Oceniając skutki mobbingu, sąd miał nadto uwadze, iż powódka, w dacie zatrudnienia była pożądanym przez pozwanego pracownikiem, miała stosowne kwalifikacje do wykonywania powierzonych jej prac. Na skutek poddawania jej działaniom mobbingowym straciła natomiast wiarę w swoją wartość jako pracownika, opuściła ją wcześniejsza energia i chęć działania. Po ustaniu zatrudnienia powódka nie podjęła kolejnego zatrudnienia (w tym zakresie sąd I instancji błędnie przyjął w swoich rozważaniach, że jest inaczej), co jest konsekwencją długotrwałego mobbingu stosowanego wobec niej w pozwanym szpitalu i strachu przed powtórzeniem się sytuacji w nowym miejscu pracy. Powódka jedynie w ramach terapii na zasadzie wolontariatu pomaga w hospicjum. Zdaniem Sądu Okręgowego, mając na uwadze przedstawioną powyżej argumentację, dochodzona przez powódkę należność w kwocie 10.000 zł nie ma charakteru nadmiernego. Kwota ta zrekompensuje powódce doznaną krzywdę i stanowić będzie skuteczną represję za nieprzestrzeganie przez pozwanego pracodawcę obowiązków wynikających z przepisów prawa. Powódka jeszcze w czasie zatrudnienia sygnalizowała bowiem osobom kierującym szpitalem, że stosowany jest wobec niej mobbing, co jednak nie spotkało się z właściwą reakcją: jej doniesienia były bagatelizowane, a wyłączną wiarę dawano mobberom.

Co za tym idzie, w punkcie I. wyroku na podstawie art. 386 § 2 k.p.c., uwzględniając apelację powódki zmieniono zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w punkcie III. poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz J. W. (1) dodatkowo kwoty 5000 złotych tytułem zadośćuczynienia za stosowanie wobec niej mobbingu wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od 31 października 2012 r., tj. od takiej daty jaką prawidłowo w zakresie już zasądzonej kwoty 5000 zł przyjął sąd I instancji. Dotyczącą zaś zasądzenia na rzecz powódki przez Sąd Rejonowy kwoty 5000 zł z tytułu zadośćuczynienia apelację pozwanego na podstawie art. 385 k.p.c. oddalono jako niezasadną, o czym orzeczono w punkcie III. sentencji.

Analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego doprowadziła nadto do przyjęcia przez sąd odwoławczy odmiennych ustaleń w zakresie roszczenia powódki o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy. Sąd Okręgowy w pełni podzielił argumentację powódki, że w analizowanym postępowaniu brak było podstaw do uznania skuteczności wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu z 27 lipca 2012r.



Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że przepis art. 45 k.p. wymaga, aby dla wypowiedzenia umowy o pracę istniała uzasadniona przyczyna jej rozwiązania w tym trybie. Pojęcie uzasadnionego wypowiedzenia nie zostało przy tym skonkretyzowane w Kodeksie pracy ani w innych przepisach prawa pracy. Ma ono charakter klauzuli generalnej. Według ustalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego zasadność wypowiedzenia obowiązany jest udowodnić pracodawca, przy czym może to czynić wyłącznie w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w doręczonym pracownikowi pisemnym wypowiedzeniu (art. 30 § 4 k.p.). Postępowanie dowodowe przed sądem w zakresie zasadności wypowiedzenia ogranicza się zatem do tego, że pracodawca jest obowiązany wykazać istnienie właśnie tej przyczyny, którą podał pracownikowi. Takie stanowisko jest utrwalone w orzecznictwie i zmierza do umożliwienia pracownikowi podjęcia realnej obrony przed zwolnieniem z pracy. Ujęcie przyczyn rozwiązania umowy o pracę powinno być zatem na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego procesu. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest zaś podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną (por. wyroki SN: z dnia 19.01.2000 r., sygn. akt I PKN 481/99, OSNP 2001/11/373., z dnia 10.05.2000 r., sygn. akt I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, z dnia 15.11.2006 r., sygn. akt I PK 112/06, Lex nr 247785).

Mając to na względzie, trzeba zauważyć, że Sądowi Rejonowemu całkowicie umknęła z pola uwagi faktyczna treść doręczonego powódce wypowiedzenia z 27 lipca 2012 r. Przyczynę zwolnienia powódki pracodawca określił bowiem jako: „Konieczność reorganizacji pracy Zakładzie (...) związaną z wprowadzeniem rotacyjnego systemu wykonywania obowiązków. Pracy w tym systemie nie można było zorganizować w sytuacji pozostawiania Pani na umowie o pracę w dotychczasowym kształcie. Złożona Pani propozycja przyjęcia wykonywania obowiązków na podstawie umowy cywilno-prawnej, która umożliwiłaby prawidłową organizację systemu została przez Panią odrzucona. Niezależnie od powyższego za dokonaniem wypowiedzenia Pani umowy o pracę przemawiają dodatkowe okoliczności prowadzące się do jakości świadczonej przez Panią pracy polegające na permanentnym popełnianiu szeregu błędów, takich jak: - błędne oznaczanie nazwiskiem zdjęcia. Pomimo wielokrotnych uwag zgłaszanych Pani w tym względzie przez przełożonych zarówno ustnych jak i pisemnych nie zmieniła Pani sposobu wykonywania swojej pracy. Nie dały również efektów wielokrotnie prowadzone szkolenia. Zmusza to do przyjęcia, iż jest Pani pracownikiem, na pracy którego nie można polegać.” Nie ma tu jak widać mowy o likwidacji stanowiska pracy, toteż słusznie zarzuciła powódka w apelacji, że Sąd Rejonowy dokonał błędnej oceny zasadności pierwszego z wypowiedzeń.

Zdaniem sądu odwoławczego w toku procesu pozwany nie wykazał, aby wskazane w wypowiedzeniu z 27 lipca 2012 roku przyczyny rozwiązania z powódką stosunku pracy faktycznie zaistniały. Tym samym nie mogły stanowić usprawiedliwionej przyczyny wypowiedzenia jej umowy o pracę.

Po pierwsze, nieprawdziwa okazała się przyczyna wypowiedzenia opisana jako: „Konieczność reorganizacji pracy Zakładzie (...) związaną z wprowadzeniem rotacyjnego systemu wykonywania obowiązków. Pracy w tym systemie nie można było zorganizować w sytuacji pozostawiania Pani na umowie o pracę w dotychczasowym kształcie. Złożona Pani propozycja przyjęcia wykonywania obowiązków na podstawie umowy cywilno-prawnej, która umożliwiłaby prawidłową organizację systemu została przez Panią odrzucona.”

W tym zakresie Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że niespornym było, że w połowie 2012 roku w Zakładzie (...) w szpitalu w Z. wprowadzono rotacyjny system wykonywania obowiązków. Niespornym również było, że w tym czasie wszyscy technicy zatrudnieni w pracowni rtg w szpitalu w Z. (z wyłączeniem E. R. i A. J. (1)) zmienili formę zatrudnienia z pracowniczej na cywilnoprawną. Umknęło jednak uwadze Sądu Rejonowego, że w tym czasie częścią szpitala w Z. był szpital na ul. (...), w którym technicy rtg nadal pracowali na podstawie umów o pracę. Pozwany nie wykazał zaś w toku procesu dlaczego ewentualnie powódka nie mogła zostać przeniesiona do szpitala na ul. (...) lub też dlaczego – w jego ocenie – niemożliwe było takie zorganizowanie jej pracy tam, by doszło do „prawidłowej organizacji systemu”, jak to enigmatycznie ujął pracodawca. Zdaniem sądu II instancji pozwany w ogóle nie podjął próby wykazania powyższych okoliczności; powyższe zaniechanie mogło wywołać negatywne procesowe skutki wyłącznie dla niego.

Odnosnie do argumentu pozwanego pracodawcy, że złożona powódce propozycja przyjęcia wykonywania obowiązków na podstawie umowy cywilnoprawnej, która umożliwiłaby prawidłową organizację systemu została przez powódkę

odrzucona, Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że jedyną propozycją przejścia na kontrakt powódka otrzymała w czasie zwolnienia lekarskiego w dniu 7 czerwca 2011 r. W skierowanym wówczas do powódki piśmie wskazano jedynie, że w związku z reorganizacją pracy w Pracowni (...) proponuje się jej zmianę warunków współpracy z (...) ZOZ (...) i przejście na system dyżurowy 12 godzinny w ramach umowy cywilnoprawnej (kontrakt). Wskazano także, że brak odpowiedzi będzie równoznaczny z niewyrażeniem zgody na proponowane warunki. Powódka w odpowiedzi na to pismo poinformowała wówczas pracodawcę, że nie jest zainteresowana zmianą warunków zatrudnienia. Po powrocie powódki do pracy z półrocznego zwolnienia lekarskiego pracodawca nie ponowił propozycji, przy czym w toku procesu nie wyjaśnił dlaczego. Tymczasem niewykluczonym jest, że J. W. po powrocie ze zwolnienia lekarskiego rozważyłaby propozycję pracodawcy, zwłaszcza gdyby wiedziała, że odmowa jej przyjęcia zostanie potraktowana jako podstawa jej zwolnienia z pracy. Z wyjaśnień złożonych przez nią w toku procesu wynikało bowiem jednoznacznie, że w czerwcu 2011 r. odmówiła przyjęcia propozycji przejścia na kontrakt właśnie z obawy przed utratą zatrudnienia. Jej obawy były w tym zakresie w pełni uzasadnione, gdyż złożenie jej tej propozycji było poprzedzone podjęciem przez pracodawcę nieskutecznej próby wypowiedzenia jej umowy o pracę. W maju 2011 r. wystosowane zostało pismo do związków zawodowych, że pozwany zamierza rozwiązać z powódką umowę o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy (k. 210). J. W. mogła zatem obawiać się, że podpisanie umowy cywilnoprawnej ułatwi pracodawcy jej zwolnienie, a nadto pozbawi ją możliwości odwołania się od takiej decyzji pracodawcy. Nadto sąd zwrócił uwagę, że po powrocie powódki ze zwolnienia lekarskiego w styczniu 2012 r. pracodawca nie ponowił propozycji zatrudnienia jej na podstawie umowy cywilnoprawnej (co było uzasadnione w sytuacji, w której J. W. przez pół roku od czasu złożenia poprzedniej propozycji przebywała na zwolnieniu lekarskim i chociażby z uwagi na upływ czasu mogła zmienić zdanie), lecz w dniu 26 stycznia 2012 r. wysłał do związków zawodowych kolejne pismo, w którym wskazał, że zamierza wypowiedzieć J. W. umowę o pracę (k. 224). W powyższej sytuacji zdaniem Sądu Okręgowego brak było podstaw do przyjęcia, że faktycznie bezpośrednio przed dokonaniem wypowiedzenia powódce proponowano przejście na kontrakt i kontynuowanie na tej podstawie zatrudnienia.

Co za tym idzie, pierwszą z podaną w omawianym wypowiedzeniu przyczyn należało uznać za niezasadną.

Nieprawdziwa okazała się również przyczyna druga, związana z rzekomą złą jakością pracy J. W. (1), a sprowadzona w wypowiedzeniu do postawienia powódce zarzutu niewykonywania poleceń służbowych przełożonych oraz permanentnego popełniania szeregu błędów. Oceny istnienia i prawdziwości tej przyczyny należało bowiem dokonać w kontekście dokonanego przez sąd ustalenia, że wobec J. W. (1) był stosowany mobbing. Skoro bowiem zostało ustalone, że jednym z przejawów mobbingu stosowanego wobec powódki przez jej przełożone było właśnie dokumentowanie za pomocą notatek jej błędów w zdjęciach rtg, mimo że ilość oraz rodzaj tych błędów nie odbiegały od ilości i rodzaju błędów popełnianych przez innych pracowników, nie sposób było jednocześnie uznać, że popełnianie takich błędów mogło stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. W toku procesu nie wykazano nadto, aby powódka faktycznie nie wykonywała poleceń przełożonych. Nadto, skoro ustalono, że elementem mobbingu było również zachowanie przełożonych, które nie dopuszczały powódki do udziału w szkoleniach, to brak było też podstaw do czynienia powódce zarzutu, że jakości jej pracy nie poprawiły wielokrotnie prowadzone szkolenia, skoro do takich szkoleń nie została dopuszczona.

Powyższe względy doprowadziły Sąd Okręgowy do wniosku, że apelacja powódki w zakresie odnoszącym się do niezasadzenia na jej rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę dokonane w dniu 27 lipca 2012 roku musi zostać uwzględniona. W świetle poglądów wyrażonych w uzasadnieniu wyroku przez Sąd Rejonowy konieczne wydaje się w tym miejscu jeszcze odniesienie się do faktu wydania w sprawie – w zakresie odnoszącym się właśnie do tego roszczenia – wyroku zaocznego. Sąd I instancji zdał się bowiem stanąć na stanowisku, że roszczenia powódki związane z pierwszym wypowiedzeniem zostały poniekąd uwzględnione, skoro wyrokiem zaocznym przywrócono ją do pracy i zasądzono na jej rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Stanowisko to jest błędne, bowiem prowadzi w istocie do uwolnienia pozwanego z odpowiedzialności za jego niezgodne z prawem działania, tylko dlatego, że świadomie nie wdał się w spór (pełnomocnik pozwanego stawiał się na rozprawie, na której wydano wyrok zaoczny i oświadczył, że nie zajmuje żadnego stanowiska w sprawie), by zaraz potem złożyć sprzeciw od wydanego wyroku. Tymczasem, skoro przepis art. 347 k.p.c. stanowi, iż „po ponownym rozpoznaniu sprawy (w

związku z wniesieniem sprzeciwu od wyroku zaocznego) sąd wydaje wyrok, którym wyrok zaoczny w całości lub części utrzymuje w mocy albo uchyla go i orzeka o żądaniu pozwu, bądź też pozew odrzuca lub postępowanie umarza, oznacza to, że prowadzone jest wówczas zwykłe postępowanie, w toku którego bada się zasadność zgłaszanego przez powoda żądania. Powód będący pracownikiem ma więc także możliwość zmiany swojego stanowiska poprzez zgłoszenie – w miejsce żądania przywrócenia do pracy – żądania zapłaty odszkodowania. Sąd w takim procesie nie ocenia zaś, czy do przywrócenia do pracy doszło, czy też nie, lecz czy dokonane wypowiedzenie było prawidłowe (zgodne z prawem). Skoro zaś na dzień zamknięcia rozprawy J. W. zgłaszała ostatecznie żądanie zapłaty na jej rzecz odszkodowania, sąd miał obowiązek je zasądzić, o ile uznawał wypowiedzenie za niezgodne z prawem. Jeśli zaś wypowiedzenie zostałoby uznane za prawidłowe, konieczne było oddalenie powództwa.

Reasumując, w punkcie I wyroku Sąd Okręgowy w oparciu o normę art. 386 § 2 k.p.c. i w uwzględnieniu apelacji powódki dokonał dalszej zmiany zaskarżonego wyroku w punkcie III. poprzez zasądzenie na rzecz J. W. (1) zgodnie ze zgłoszonym przez nią żądaniem sumy 6778,80 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Za chybioną natomiast uznał sąd II instancji apelację powódki odnoszącą się do rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego w zakresie jej kolejnego roszczenia, tj. żądania zasądzenia 5.000 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenia jej dóbr osobistych, jakie miały mieć miejsce w latach 1980-2003. Sąd Okręgowy uznał rozstrzygnięcie sądu I instancji w tym zakresie za trafne, choć z innych przyczyn, co wymaga zmiany uzasadnienia. W ocenie Sądu Okręgowego w realiach niniejszej sprawy nie ma bowiem jakichkolwiek podstaw prawnych do pociągnięcia pozwanego jako pracodawcy do odpowiedzialności za ewentualne naruszenie dóbr osobistych powódki, jakiego miała – zgodnie z twierdzeniami J. W. – dopuszczać się wobec niej we wskazanym okresie E. R. (1). Wprawdzie bowiem z przepisu art. 11<sup>1</sup> k.p. wynika, że pracodawca ma obowiązek szanować godność i inne dobra osobiste pracownika, to jednak brak jest podstaw, by uznawać, iż norma ta stanowi samoistną podstawę odpowiedzialności pracodawcy za wszelkie naruszenia w tym zakresie, jakich dopuszczają się zatrudniane przezeń osoby. Przeciwnie, w orzecznictwie i doktrynie utrwalony jest pogląd, że dobra osobiste osoby zatrudnionej nie stanowią odrębnej kategorii prawnej, ale są uznawane za dobra osobiste powszechnego prawa cywilnego. Co za tym idzie, także odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych zatrudnianej przezeń osoby może zaistnieć tylko wówczas, gdy zostaną spełnione przesłanki wskazane w odpowiednich przepisach Kodeksu cywilnego. W Kodeksie pracy – poza regulacją dotyczącą mobbingu, która jednak ma zastosowanie do stanów faktycznych zaistniałych dopiero w okresie poczynając od wejścia ich w życie, czyli od roku 2004 – nie ma bowiem żadnych innych regulacji, z których można byłoby wywodzić istnienie takiej odpowiedzialności. Jedynym przepisem, który mógłby wchodzić w grę jest art. 120 § 1 Kodeksu pracy; on jednak nie ma zastosowania w sytuacji, w której do wyrządzenia szkody (naruszenia dóbr osobistych jednego pracownika) doszło wskutek umyślnych działań innego pracownika (tak: uchwała składu 7 sędziów SN z 12.02.1976 r., III CZP 5/76 oraz m.in. wyrok SN z 2.02.2011 r., II PK 189/10). W niniejszej sprawie taka zaś sytuacja niewątpliwie zaistniała. Z ustalonego stanu faktycznego wynika bowiem jasno, że E. R. (1) – dopuszczając się czynów, które powódka zakwalifikowała jako naruszające jej dobra osobiste – działała niewątpliwie umyślnie. Co za tym idzie, przywołany przepis nie mógł znaleźć zastosowania. W powyższej sytuacji w grę mogło wchodzić wyłącznie zastosowanie normy art. 416 k.c., w myśl której osoba prawna jest obowiązana do naprawienia szkody wyrządzonej z winy jej organu. Jak zaś wskazał Sąd Najwyższy w przywołanym wyżej wyroku z 2 lutego 2011 roku, który to pogląd sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni podziela, „obowiązek pracodawcy szanowania dóbr osobistych pracownika obejmuje także zapobieganie i przeciwdziałanie naruszaniu tych dóbr przez innych, podległych mu pracowników. Z tego względu tolerowanie takich naruszeń stanowi przyczynienie się pracodawcy do wynikającej z nich szkody, uzasadniające jego własną odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną z winy jego organu na podstawie art. 416 k.c. Odpowiedzialność ta ma charakter deliktowy. Takiemu jej zakwalifikowaniu nie przeszkadza to, że obowiązek szanowania dóbr osobistych pracownika ma także, na podstawie art. 11<sup>1</sup> k.p. charakter obowiązku ze stosunku pracy, którego naruszenie pociąga za sobą odpowiedzialność kontraktową. Nie powinno bowiem ulegać wątpliwości, że analogiczny obowiązek spoczywa na pracodawcy również na ogólnej zasadzie wynikającej z art. 23 i 24 k.c.” Z powyższego nie można jednak wyprowadzić prostego wniosku, iż odpowiedzialność pracodawcy rozciąga się na wszelkie działania wszelkich osób. Przeciwnie, z omawianego przepisu art. 416 k.c. wynika wyłącznie, że odpowiedzialność ta związana jest z działaniami osób wchodzącymi w skład

organu danej osoby prawnej. Co za tym idzie, w realiach niniejszej sprawy przypisanie pozwanemu pracodawcy będącemu osobą prawną – zakładem opieki zdrowotnej – odpowiedzialności za działania jednej z pracownic - E. R. (1), niewchodzącej w skład jego organu (nie będącą dyrektorem szpitala), mogłoby nastąpić wyłącznie wówczas, gdyby w toku procesu wykazano, że organ pozwanego (czyli jego dyrektor) wiedział o nagannych działaniach E. R., jednak zaniechał sprzeciwienia się im. Taki dowód nie został jednak przez powódkę przeprowadzony. Przeciwnie, z całokształtu zebranego w sprawie materiału wynika, że dyrekcja pozwanego o działaniach E. R. (1) dowiedziała się dopiero w roku 2008 i niezwłocznie zainterweniowała. Co za tym idzie, brak było obecnie jakichkolwiek podstaw prawnych, by obciążyć pozwanego odpowiedzialnością za ewentualne naruszenia dóbr osobistych powódki jakich dopuściła się wobec niej osoba trzecia, o których to naruszeniach pozwany nie wiedział. W tym więc zakresie Sąd Okręgowy uznał rozstrzygnięcie zamieszczone w punkcie III. zaskarżonego wyroku za prawidłowe, a co za tym idzie – na podstawie art. 385 k.p.c. – apelację powódki oddalił (punkt III. sentencji wyroku).

W związku z uwzględnieniem w przeważającym zakresie apelacji powódki, koniecznym stało się także dokonanie zmiany rozstrzygnięcia o kosztach procesu zamieszczonego w punkcie IV wyroku Sądu Rejonowego. Powódka w toku całego procesu była reprezentowana przez pełnomocnika będącego jej synem. Co za tym idzie, brak było możliwości zasądzenia na jej rzecz kosztów procesu w postaci wynagrodzenia profesjonalnego pełnomocnika (art. 98 § 3 k.p.c.). Nie zmienia to jednak tego, że J. W. (1) proces w większości wygrała (zasądzono na jej rzecz 2/3 z dochodzonej kwoty zadośćuczynienia w związku z mobbingiem i naruszeniem dóbr osobistych oraz jedno z dwóch dochodzonych odszkodowań). W ocenie sądu II instancji brak jest podstaw, by w tej sytuacji obciążać powódkę obowiązkiem zwrotu pozwanemu kosztów procesu tylko dlatego, że reprezentował go profesjonalny pełnomocnik. Gdyby bowiem powódka także była przez takiego reprezentowana, koszty albo zostałyby wzajemnie zniesione, albo zostałyby stosunkowo rozdzielone i to pozwany musiałby zapłacić z tego tytułu jakąś kwotę na jej rzecz. Co za tym idzie, na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpiono od obciążania J. W. (1) obowiązkiem zwrotu pozwanemu kosztów procesu za postępowanie przed sądem I instancji (punkt II. sentencji).

Jeśli chodzi o postępowanie apelacyjne, powódka wygrała je w przeważającej części (oddalono jej apelację tylko w zakresie jednego z żądań), podczas gdy apelacja pozwanego została oddalona w całości. Co za tym idzie, to powódce należał się zwrot poniesionych w związku z tym postępowaniem kosztów. W jej przypadku złożyła się na nie wyłącznie uiszczona przez J. W. opłata od apelacji w kwocie 30 zł. O powyższym orzeczono w punkcie IV. sentencji wyroku.