

Sygn. akt III APa 23/17

Sygn. akt III APz 23/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 stycznia 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Małgorzata Gerszewska
Sędziowie:	SSA Lucyna Ramlo SSA Iwona Krzeczowska-Lasoń (spr.)
Protokolant:	sekr. sądowy Angelika Czaban

po rozpoznaniu w dniu 31 stycznia 2018 r. w Gdańsku

sprawy G. K.

przeciwko Wojewódzkiemu Szpitalowi (...) we W.

o ochronę dóbr osobistych i zadośćuczynienie

na skutek apelacji G. K.

od wyroku Sądu Okręgowego w Toruniu IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 14 sierpnia 2017 r., sygn. akt IV P 15/16

oraz zażalenia Wojewódzkiego Szpitala (...) we W. na postanowienie Sądu Okręgowego w Toruniu IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zawarte w punkcie III wyroku Sądu Okręgowego w Toruniu IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 14 sierpnia 2017 r., sygn. akt IV P 15/16

1. oddala apelację;

2. zasądza od powódki G. K. na rzecz pozwanego Wojewódzkiego Szpitala (...) we W. kwotę 2.700,00 (dwa tysiące siedemset 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za II instancję;

3. oddala zażalenie.

SSA Lucyna Ramlo SSA Małgorzata Gerszewska SSA Iwona Krzeczowska-Lasoń

Sygn. akt III APa 23/17, APz 23/17

UZASADNIENIE

Powódka G. K., reprezentowana przez pełnomocnika w osobie syna - M. K. (1), w pozwie z dnia 15 grudnia 2016 r. wniesionym przeciwko Wojewódzkiemu Szpitalowi (...) we W. sprecyzowanym w pismach procesowych z dnia 16 lutego i 19 grudnia 2016 r. domagała się:

1. nakazania pozwanemu, na podstawie art. 23 kc. w zw. z art. 24 § 1 zd. 2 kc. w zw. z art. 300 kp., zamieszczenia oświadczenia w hallu głównym Wojewódzkiego Szpitala (...) we W., mieszczącym się bezpośrednio za głównym wejściem dla odwiedzających na przeszklonej ścianie, znajdującej się na lewo (patrząc od strony wchodzących do szpitala) od „Tablicy Informacyjnej” bezpośrednio przy drzwiach wewnętrznych przed główną klatką schodową na parterze, po lewej stronie drzwi wewnętrznych (patrząc od strony wchodzących na klatkę schodową) z tekstem zwróconym ku wchodzącym na klatkę schodową na wysokości wzroku, w terminie do dwóch miesięcy od dnia uprawomocnienia się wyroku, na okres jednego miesiąca, czarną pogrubioną czcionką Arial rozmiar 36. Na białej karcie formatu A4 położonej poziomo, następującej treści: „Dyrekcja Wojewódzkiego Szpitala (...) we W. przeprasza Panią G. K. - do dnia 14 marca 2015 roku Pielęgniarkę Oddziałową Oddziału (...) Ogólnej - za naruszenie jej dóbr osobistych na skutek bezprawnego wypowiedzenia jej w dniu 25 lutego 2015 roku umowy o pracę”;

2. nakazania pozwanemu, na podstawie art. 23 kc. w zw. z art. 24 § 1 zd. 2 kc. w zw. z art. 300 kp., wysłania powódce w formie listu tradycyjnego, w terminie do dwóch miesięcy od dnia uprawomocnienia się wyroku, oświadczenia o następującej treści: „Dyrekcja Wojewódzkiego Szpitala (...) we W. przeprasza Panią G. K. - do dnia 14 marca 2015 roku Pielęgniarkę Oddziałową Oddziału (...) Ogólnej - za naruszenie jej dóbr osobistych na skutek bezprawnego wypowiedzenia jej w dniu 25 lutego 2015 roku umowy o pracę”;

3. zasądzenia na podstawie art. 23 k. w zw. z art. 24 § 1 zd. 3 kc. w zw. z art. 445 § 1 kc.

i art. 448 kc. w zw. z art. 300 kp., od pozwanego na rzecz powódki kwoty 50.000,00 zł tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwu stronie pozwanej do dnia zapłaty;

4. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu według norm przepisanych.

Zdaniem powódki rażąco naruszenie bezwzględnie obowiązujących pracodawcę materialnych norm prawa pracy dot. szczególnej ochrony osób w wieku przedemerytalnym spowodowało rozwiązanie umowy o pracę. Choć wypowiedzialnej sprzecznie z prawem to jednak skutecznie, z dniem 14 marca 2015 r. Działanie pracodawcy należy ocenić szczególnie nagannie wobec jego pełnej świadomości bezprawności inkryminowanego zachowania, o czym świadczą takie okoliczności jak: wieloletnie doświadczenie ówczesnego dyrektora pozwanego K. M. (1) w zarządzaniu dużymi zakładami pracy, implikujące doświadczenie w zakresie praw pracowniczych; fachowa obsługa spraw pracowniczych przez dział kadr pracodawcy; fachowa obsługa prawna pracodawcy przez zespół radców prawnych zajmujących się głównie sprawami z zakresu prawa pracy.

W ocenie powódki okoliczności powyższe jednocześnie wskazują, że pozwany nadużył swego prawa podmiotowego ze względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego, tj. uczciwego działania, dobrych obyczajów, przyzwoitości, lojalności wobec pracownika. Tym samym wypowiedzenie powódce umowy o pracę w dniu 25 lutego 2015 r. należy uznać za sprzeczną z bezwzględnie obowiązującym prawem materialnym i niezasadną i przede wszystkim nielegalną (sprzeczną z zasadami współżycia społecznego), a zatem stanowiącą czyn niedozwolony.

Powódka wskazała, iż w przedmiotowym postępowaniu nie dochodzi świadczeń odszkodowawczych w następstwie niezgodnego z prawem rozwiązania z nią umowy o pracę w rozumieniu sprzeczności z art. 39 k.p., a dochodzi niemajątkowego oraz mającego charakter zadośćuczynienia (rekompensujących szkodę niemajątkową),

albowskiem powódka całkowicie świadomie i dobrowolnie zrezygnowała z dochodzenia wobec pozwanego roszczeń odszkodowawczych jako sprzeciwiających się jej poczuciu skrzywdzenia przez pozwanego przede wszystkim poprzez naruszenie jej dóbr niemajątkowych. W takiej sytuacji poszukiwanie ochrony sądowej przez powódkę roszczenia niemajątkowego oraz zadośćuczynienia za doznaną krzywdę nie może być uzależnione od uprzedniego jakiegokolwiek wyroku sądowego.

Zdaniem powódki nawet, gdyby hipotetycznie przyjąć, że wypowiedzenie jej umowy o pracę było zasadne i niesprzeczne z treścią art. 39 kp., to w kontekście pozostałych okoliczności sprawy inkryminowane zachowanie pozwanego w dalszym ciągu należy uznać za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Poza tym powoływanie się przez stronę powodową na bezprawność wypowiedzenia jej umowy o pracę - z uwagi na ciężar dowodu w przedmiotowej sprawie - nie jest podstawą roszczeń powódki a antycypacją obalenia jedynej możliwej linii obrony strony pozwanej.

Powódka podkreśliła, że złożono jej nielegalnie, bezprawnie i bezzasadnie oświadczenie z dnia 25 lutego 2015 r. w sprawie wypowiedzenia umowy o pracę z dnia

1 lutego 2011 r. już po powzięciu przez reprezentantów pozwanego wiedzy o wcześniejszej śmierci ojca powódki tego samego dnia tj. w dniu 25 lutego 2015 r. Pozwany przez swoje inkryminowane zachowanie niewątpliwie naruszył dobra osobiste powódki w postaci prawa do:

1. przeżywania żałoby po zmarłej osobie bliskiej w sposób niezakłócony bezprawnym zachowaniem osób trzecich, w szczególności w najbardziej newralgicznym okresie jej śmierci oraz pogrzebu, pozwalający na pełną koncentrację żałobnika na osobie i pamięci zmarłego, bez konieczności zmagania się ze skutkami bezprawnych działań osób trzecich, implikujących imperatyw podejmowania działania nie związanego z potrzebą kontemplacji w okresie śmierci i pogrzebu najbliższej osoby ale i z nią sprzecznego;

Inkryminowane zachowanie pozwanego nie pozwalało na przedmiotową kontemplację z uwagi na dodanie traumy związanej z utratą pracy. Taka koherencja inklinuje krzywdę odmienną jakościowo od tych powstałych na skutek odrębnego zaistnienia wzmiankowanych dramatycznych przeżyć. Na skutek inkryminowanego zachowania pozwanego powódka musiała, celem słusznej ochrony jej praw, wnieść pozew do sądu w terminie 7 dni od wypowiedzenia umowy o pracę, tj. w najbardziej newralgicznym okresie śmierci ojca oraz jego pogrzebu.

2. tzw. godności (czci) pracowniczej;

Inkryminowane zachowanie pozwanego spowodowało obniżenie własnej wartości

w oczach samej powódki oraz bezpodstawne podważenie jej pozycji zawodowej w środowisku pielęgniarskim i całym personelu szpitala na skutek bezprawnie wyrażonej przez pozwanego negatywnej oceny pracy powódki (jak należy ocenić złożone wypowiedzenie umowy o pracę). Swoim nielegalnym, bezprawnym i bezzasadnym zachowaniem pracodawca dokonał niesprawiedliwej stygmatyzacji powódki, przekreślając jej dotychczasową karierę zawodową i związaną z nią dotychczasową nieposzlakowaną opinię.

3. zachowania miejsca pracy;

Z uwagi na miejsce pracy powódki, jej stanowisko i jego specyfikację, długoletnie permanentne zatrudnienie w jednym zakładzie pracy, w korelacji ze śmiercią ojca powódki, zachowanie przez nią dotychczasowego miejsca pracy należy uznać za przysługujące jej dobro osobiste w jego wymiarze niematerialnym. Prawo do miejsca pracy ma bowiem w przypadku powódki wymiar terapeutyczny, i tak było przez nią traktowane.

4. zdrowia;

Inkryminowane zachowanie pozwanego spowodowało rozstrój zdrowia powódki.

Po dniu 25 lutego 2015 r. zdiagnozowano u niej nie występujący nigdy wcześniej zespół depresyjny, implikowany koincydencją zdarzeń z dnia 25 lutego 2015 r., w tym przede wszystkim poczuciem skrzywdzenia przez pozwanego reprezentowanego przez ówczesnego dyrektora K. M. (1) i jego nominatów. Przedmiotowe schorzenie objawia się w przypadku powódki obniżeniem nastroju, niezdolnością do przeżywania przyjemności, obniżeniem napędu psychoruchowego, zaburzeniem rytmu dobowego, ograniczeniem kontaktów społecznych. Powódka doznała cierpień moralnych spowodowanych zasadnym

i obiektywnym poczuciem skrzywdzenia przez istniejącą od chwili złożenia jej wypowiedzenia o pracę świadomość sprzeczności z bezwzględnie obowiązującym pracodawcę prawem pracy, przy jednoczesnej skuteczności jego zachowania oraz braku prawnej możliwości przywrócenia stanu odpowiadającemu stanowi prawnemu w przypadku jego nienaruszenia. Zakres ujemnych doznań powódki, z uwagi m. in. na jej status pracownika szczególnie chronionego, w odniesieniu do którego brak możliwości przywrócenia do pracy, pogłębiał niewątpliwie jej wiek, rodzaj wykonywanej pracy, jej wymiar temporalny u jednego pracodawcy, dotychczasowa ocena jej pracy w oczach własnych, przełożonych, współpracowników i pacjentów, pozbawienie możliwości wykonywania lubianej i szanowanej pracy, potrzeba zaczynania kariery zawodowej od początku, minimalna szansa na znalezienie nowej, równie prestiżowej pracy, itp.

Pozwany, reprezentowany przez pełnomocnika procesowego, w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa i obciążenie powódki kosztami postępowania, w tym kosztami zastępstwa procesowego pozwanego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Toruniu - IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 14 sierpnia 2017 r. oddalił powództwo (pkt I), nie obciążył powódki kosztami procesu poniesionymi przez pozwanego (pkt II), kosztami sądowymi, których powódka nie miała obowiązku uiszczać obciąża Skarb Państwa (pkt III), sygn. akt IV P 15/16.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny.

G. K. urodziła się (...) Wiek 60 lat osiągnęła (...) r. Zgodnie ustawą z dnia 11.05.2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2012 r. poz. 637) podwyższony wiek emerytalny dla powódki to 61 lat i 5 miesięcy. Możliwość przejścia na emeryturę wypada na czerwiec 2018 r.

Powódka w dniu 19.06.1978 r. ukończyła Medyczne Studium Zawodowe w L. i uzyskała prawo do wykonywania zawodu pielęgniarki.

G. K. była zatrudniona u pozwanego od dnia 18.09.1978 r. Początkowo powódka objęła stanowisko pielęgniarki z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 2.050 złotych miesięcznie. Umowa o pracę została zawarta na 2 – tygodniowy okres próbny, następnie 1 – roczny okres wstępny i po tym czasie na czas nieokreślony. W okresie od 1.03.1980 r. do 30.09.1980 r. powódka przebywała na urlopie bezpłatnym z tytułu opieki nad dzieckiem. Do pracy powróciła 1.10.1980 r. Następnie w okresie od 1.12.1981 r. do dnia 30.11.1983 r. przebywała urlopie wychowawczym.

Na podstawie zawieranych kolejno po sobie umów o pracę na czas nieokreślony powódka zajmowała stanowisko pielęgniarki do 31.05.1989 r. a jej wynagrodzenie regularnie wzrastało. Powódka jako pielęgniarka odcinkowa podlegała służbowo właściwemu ordynatorowi, a pod względem fachowym pielęgniarce oddziałowej.

W dniu 1.06.1989 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której powódka świadczyła pracę starszej pielęgniarki z miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 56.500 złotych, premią zgodną z regulaminem premiowania oraz 10% dodatkiem za staż pracy tj. 5.650 złotych. Kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony strony zawarły w dniu 1.01.1991 r.

W dniu 21.03.1997 r. powódka złożyła egzamin specjalizujący przed komisją egzaminacyjną i uzyskała specjalizację w zakresie pielęgniarstwa chirurgicznego.

Od 1.03.1998 r. powódce powierzono obowiązki zastępczyni pielęgniarki oddziałowej dla I Oddziału (...) Ogólnej we W.. Jako zastępczyni powódka w okresie nieobecności pielęgniarki oddziałowej miała zastępować Pielęgniarkę Oddziałową. Do jej obowiązków należało w szczególności:

- informowanie Ordynatora o ważniejszych wydarzeniach z ubiegłej doby, a także o każdym nowym chorym przyjętym na oddział,
- o nagłych wypadkach/ nagłym pogorszeniu się stanu zdrowia chorego, omyłce w zakresie pielęgnowania itp./ zawiadania natychmiast Ordynatora, lekarza leczącego lub lekarza dyżurnego,
- zastępczyni składa Naczelnaj Pielęgniarce sprawozdania o pracy pielęgniarstwiej w oddziale.

Powódka podlegała fachowo Pielęgniarce Oddziałowej a służbowo Ordynatorowi Oddziału.

Od 1.07.2000 r. powódce powierzono pełnienie obowiązków Pielęgniarki Oddziałowej I Oddziału (...) Ogólnej - do czasu rozstrzygnięcia konkursu na stanowisko Przełożonej Pielęgniarek. Jako Pielęgniarka Oddziałowa powódka pod względem merytorycznym podlegała Naczelnaj Pielęgniarce, a pod względem służbowym Ordynatorowi Oddziału.

Do jej obowiązków na tym stanowisku należało: organizowanie pracy, ustawianie dyżurów, rozliczanie godzin pracy pielęgniarek i personelu niższego szczebla, zaopatrzenie apteczki oddziałowej, sporządzanie sprawozdań, kontrola oddziału i personelu, kontrole popołudniowe, udział w wizytach lekarskich, a także rozwiązywanie bieżących problemów.

W dniu 10.09.2001 r. pozwany, z powodu braku uregulowań prawnych w przepisach płacowych obowiązujących w Szpitalu Wojewódzkim we W. dla wypłaty tego składnika oraz braku możliwości finansowych Szpitala, wypowiedział powódce warunki umowy o pracę w części dotyczącej dodatkowego wynagrodzenia rocznego z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31.12.2001 r. Pozwany zaznaczył, iż jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia tj. do dnia 15.11.2001 r. powódka nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków wynagrodzenia, będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków umowy. Powódka nie zgłosiła zastrzeżeń.

W dniu 12.06.2002 r. Komisja Konkursowa pozytywnie zaopiniowała kandydaturę powódki na stanowisko Pielęgniarki Oddziałowej I Oddziału (...) Ogólnej Szpitala Wojewódzkiego we W.. W związku z powyższym w dniu 1.07.2002 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 30.06.2008 r. Na podstawie umowy powódce powierzono pracę Pielęgniarki Oddziałowej z miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1.291,30 złotych, dodatkiem funkcyjnym w wysokości 25% wynagrodzenia zasadniczego oraz premią zgodną z regulaminem premiowania. W umowie wskazano też, iż dopuszcza się jej wcześniejsze rozwiązanie za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.

W dniu 20.08.2003 r. pozwany, w związku z tym, że obowiązujący od 1.08.2003 r. nowy regulamin wynagradzania z dnia 6.06.2003 r. nie przewidywał wśród składników premii regulaminowej, wypowiedział powódce warunki umowy o pracę w części dotyczącej uprawnienia do premii regulaminowej z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31.12.2003 r. Pozwany zaznaczył, iż jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia tj. do dnia 15.11.2001 r. powódka nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków wynagrodzenia, będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków umowy. Powódka nie zgłosiła zastrzeżeń.

W dniu 29.09.2005 r. strony zawarły dwie umowy zlecenia, na mocy których powódka przyjęła do wykonywania funkcję opiekuna stażu cząstkowego wchodzącego w skład stażu podyplomowego pielęgniarek i położnych

odbywanego w Szpitalu przez powierzonego opiekunowi stażystę za wynagrodzeniem w wysokości 80 złotych brutto miesięcznie

za opiekę nad jednym stażystą, a także funkcję koordynatora stażu podyplomowego pielęgniarek i położnych za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 40 złotych brutto. Praktyki odbywały się na Oddziale (...) Ogólnej, zaś powódka zajmowała się studentami w godzinach pracy.

Kolejną umowę zlecenia dotyczącą wykonywania przez powódkę funkcji opiekuna stażu podyplomowego pielęgniarek i położnych strony zawarły w dniu 24 lipca 2006 r.

W dniu 24.06.2006 r. powódka ukończyła studia wyższe na Wydziale (...) Wyższej Szkoły (...) we W. na kierunku pielęgniarstwo uzyskując tytuł licencjata pielęgniarstwa.

W dniu 26.06.2008 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 1.07.2008 r. do czasu rozstrzygnięcia konkursu na stanowisko Pielęgniarki Oddziałowej Oddziału (...) Ogólnej. Na podstawie umowy powódka świadczyła pracę Pielęgniarki Oddziałowej z miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 2.290,00 złotych, dodatkiem funkcyjnym w wysokości 25 % uposażenia zasadniczego oraz 20 % dodatkiem za staż pracy.

W dniu 15.12.2008 r. kandydatura powódki na stanowisko Pielęgniarki Oddziałowej Oddziału (...) Ogólnej została pozytywnie zaopiniowana przez Komisję Konkursową.

W efekcie, w dniu 30.12.2008 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 1.01.2009 r. do dnia 31.12.2010 r. Na podstawie umowy powódka świadczyła pracę Pielęgniarki Oddziałowej z miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 2.290 złotych, dodatkiem funkcyjnym w wysokości 25% wynagrodzenia zasadniczego oraz premią zgodną z regulaminem premiowania. W umowie wskazano, iż dopuszcza się jej wcześniejsze rozwiązanie za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.

W dniu 20.11.2010 r. powódka zwróciła się do pozwanego o przedłużenie w zakresie pełnionych obowiązków służbowych umowy o pracę, do czasu rozstrzygnięcia konkursu na stanowisko pielęgniarki Oddziałowej Oddziału (...) Ogólnej. W dniu 21.12.2010 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do czasu rozstrzygnięcia konkursu, na mocy której powódka świadczyła pracę Pielęgniarki Oddziałowej z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 2.616,00 złotych. Pozostałe warunki pozostały bez zmian.

W dniu 18.01.2011 r. powódka po raz kolejny wygrała konkurs na stanowisko Pielęgniarki Oddziałowej Oddziału (...) Ogólnej. W dniu 1.02.2011 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 31.01.2017 r., na mocy której powódka świadczyła pracę Pielęgniarki Oddziałowej, zaś pozostałe warunki zatrudnienia pozostały bez zmian. W umowie wskazano, iż dopuszcza się jej wcześniejsze rozwiązanie za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.

W dniu podpisania umowy funkcję Dyrektora Szpitala pełnił B. D., zaś Naczelnej Pielęgniarki - D. Z..

W dniu 5.07.2011 r. powódka ukończyła studia wyższe na Wydziale Nauk o Zdrowiu Wyższej Szkoły (...) we W. uzyskując tytuł magistra.

W dniu 18.09.2012 r. strony podpisały aneks nr (...) do zakresu czynności na stanowisku Pielęgniarki Oddziałowej Oddziału (...) Ogólnej. Zgodnie z nowym brzmieniem punktu I tego zakresu Pielęgniarka Oddziałowa pod względem merytorycznym podlegała Naczelnej Pielęgniarce, zaś pod względem służbowym Kierownikowi Oddziału.

Z dniem 2.04.2013 r. Szpital Wojewódzki we W. został przejęty wraz z pracownikami przez Wojewódzki Szpital (...) we W. z siedzibą we W..

W dniu 27.09.2013 r. na mocy porozumienia zmieniającego strony zgodnie postanowiły, że od dnia 27.09.2013 r. zmianie uległy dotychczasowe warunki umowy o pracę dotyczące wynagrodzenia zasadniczego powódki, które wynosiło w okresie od 1.10.2013 r. do 31.03.2014 r. - 2.664,32 zł miesięcznie (wg. kat X), a począwszy od 1.04.2014 r. - 2.896,00 zł miesięcznie. Pozostałe składniki wynagrodzenia, w tym dodatki i inne świadczenia związane z pracą przysługiwały na zasadach określonych w obowiązującym regulaminie wynagradzania Wojewódzkiego Szpitala (...) we W. wprowadzonym Zarządzeniem Wewnętrznym nr (...) r. z dnia 30.08.2013 r. oraz zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. W pozostałym zakresie umowa o pracę pozostała bez zmian.

Podpisanie przez strony porozumienia zmieniającego poprzedziło zebranie Pielęgniarek Oddziałowych z pełniącą funkcję Naczelną Pielęgniarką I. P., które dotyczyło planowanego obniżenia płac pracowników. Pielęgniarki Oddziałowe liczyły, że Naczelną Pielęgniarkę umożliwi im spotkanie z Dyrekcją pozwanego i dyskusję nad planowanymi zmianami. Na skutek prowadzonych rozmów pensje pracowników zostały obniżone o 7%, a nie o 15% jak pierwotnie zakładano. Wynagrodzenia wróciły do dawnej wysokości w przewidywanym terminie.

W dniu 15.11.2013 r. powódka otrzymała od Dyrektora Szpitala dyplom w dowód uznania za długoletnią, sumienną i rzetelną pracę oraz osobiste zaangażowanie i wkład w rozwój Wojewódzkiego Szpitala (...) we W..

W grudniu 2014 r. G. K. otrzymała od Naczelną Pielęgniarkę propozycję prowadzenia zajęć praktycznych dla studentów pielęgniarstwa, którzy odbywali praktyki na Oddziale (...) Ogólnej. Zajęcia miały odbywać się od października 2015 r. w godzinach pracy powódki.

W dniu 16.12.2014 r. strony aneksowały zakres czynności z dnia 26.09.2005 r. dodając do punktu II (obowiązki na stanowisku Pielęgniarki Oddziałowej) kolejny podpunkt w brzmieniu: zapoznanie się i przestrzeganie procedur systemu zarządzania jakością zgodnie z ISO.

W dniu 19.01.2015 r. Naczelną Pielęgniarkę poinformowała G. K. o propozycji zmiany jej stanowiska pracy wskazując jako powód brak możliwości dalszej współpracy z powódką w zakresie kierowania zespołem pielęgniarstwa na Oddziale (...) Ogólnej (...). Przełożona zaproponowała powódce pracę na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w systemie jednozmianowym na stanowisku pielęgniarki w wybranej przez powódkę Poradni (...). G. K. nie wyraziła zgody na zmianę stanowiska pracy motywując swoją decyzję tym, iż po wielu latach pracy na stanowisku Pielęgniarki Oddziałowej nie wyobraża sobie pracy na stanowisku pielęgniarki na odcinku.

W związku z odrzuceniem przez powódkę propozycji pracy na warunkach przedstawionych przez Naczelną Pielęgniarkę pracodawca w dniu 23.01.2015 r. poinformował powódkę, że propozycja jest nieaktualna.

W dniu 25.02.2015 r. zmarł ojciec G. K..

Po otrzymaniu wiadomości o śmierci ojca powódka udała się do swojego gabinetu mieszczącego się na Oddziale (...) Ogólnej, wpisała godziny pracy na liście obecności i zadzwoniła do Naczelną Pielęgniarkę w celu poinformowania jej, że opuszcza stanowisko pracy. Naczelną Pielęgniarkę nie odebrała telefonu. Następnie powódka poinformowała o swoim wyjściu Ordynatora Oddziału.

W tym momencie do Sali weszła Kierownik Działu Kadr pozwanego – A. K. (1), która zaprosiła powódkę do sali opatrunkowej i w obecności drugiego pracownika Działu Kadr – M. B. (1), wręczyła G. K. oświadczenie pozwanego o wypowiedzeniu jej umowy o pracę zawartej w dniu 1.02.2011 r. z zachowaniem

2- tygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 21.02.2015 r. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę był:

- 1) brak współpracy z bezpośrednim przełożonym z I. P. – Naczelną Pielęgniarką – i nie wykonywanie jej poleceń tj.: niepodejmowanie działań zleconych przez przełożonego zmierzających do usprawnienia pracy Szpitala, niedostosowanie obsady pielęgniarskiej w Oddziale (...) Ogólnej do poleceń przełożonego, niezlikwidowanie nieuzasadnionych stanowisk pielęgniarek pracujących w systemie jednozmianowym na Oddziale (...) Ogólnej;
- 2) nienależyte sprawowanie nadzoru nad realizacją umowy przez świadczących usługi higieniczno – sanitarne konsorcjum firm (...) sp. z o. o. i (...) Sp. z o. o. Spółka komandytowa w zakresie utrzymania czystości i porządku w Oddziale skutkujące nienależytym i nierzetelnym wywiązywaniem się przez firmę z obowiązków wynikających z zawartych umów;
- 3) brak dbałości nad mieniem Szpitala poprzez niezgłoszenie konieczności dokonania napraw np. podłogi dla utrzymania jej w dobrym stanie technicznym, nie zagrażającym bezpieczeństwu ludzi oraz w wymaganym stanie sanitarnym;
- 4) brak dbałości o zachowanie w tajemnicy informacji zawartych w dokumentacji medycznej poprzez nienależyte zabezpieczenie tej dokumentacji.

Pozwany zobowiązał powódkę do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w ilości 5 dni (37 godz. 55 min.) w terminie od dnia 16.02.2015 r. do 20.02.2015 r. Powódka została również pouczona o 7 dniowym terminie do wniesienia odwołania do sądu pracy.

G. K. podpisała wypowiedzenie umowy o pracę, po czym ponownie zatelefonowała do Naczelnej Pielęgniarki, która złożyła jej kondolencje. Po opuszczeniu Szpitala powódka udała się do domu rodziców w B..

Decyzję o zwolnieniu G. K. podjął Dyrektor K. M. (1), na wniosek złożony przez Naczelną Pielęgniarkę, która przedłożyła mu na piśmie brak zgody powódki na pracę na innym stanowisku oraz wyniki kontroli Oddziału (...) Ogólnej. I. P. omawiała kwestię zwolnienia powódki również z Ordynatorem K. K.. Rozmowy na ten temat trwały około pół roku a proces podejmowania decyzji – około tygodnia. Wypowiedzenie umowy o pracę na polecenie K. M. (1) sporządziła osobiście Kierownik Działu Kadr we współpracy z radcą prawnym. Dokument przygotowany na podstawie powodów wypowiedzenia przedstawionych na piśmie przez Naczelną Pielęgniarkę. Zdaniem zespołu radców prawnych powódka nie znajdowała się w okresie ochronnym, ponieważ z dniem zakończenia umowy nie uzyskałaby uprawnień emerytalnych.

W dniu 25.02.2015 r. A. K. (1) wręczyła wypowiedzenie umowy o pracę jeszcze jednej Pielęgniarsce Oddziałowej. Podane tam przyczyny rozwiązania umowy o pracę różniły się od tych wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę powódki.

Powódka nie informowała o zwolnieniu z pracy rodziny i nie brała udziału w przygotowaniach do pogrzebu ojca, który odbył się jeszcze w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, tj. 28.02.2015 r. Na pogrzebie obecni byli pracownicy Szpitala – jako osoby prywatne. Pozwany nie wystosował natomiast żadnej oficjalnej delegacji.

Stosunek pracy między stronami ustał z dniem 14 marca 2015 r. Powódce nie zorganizowano żadnego pożegnania.

Na skutek interwencji G. K. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła w Szpitalu kontrolę, której przedmiotem było zwolnienie powódki z pracy.

W protokole kontroli wskazano, że kwestia zwolnienia powódki pozostaje do rozstrzygnięcia przez sąd.

W dniu 27 lutego 2015 r. powódka wniosła do Sądu Rejonowego we Włocławku pozew przeciwko Wojewódzkiemu Szpitalowi (...) we W. o uznanie za bezskuteczne oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz jednocześnie wniosek o udzielnie zabezpieczenia tego roszczenia. Jednak po uświadomieniu sobie, że z uwagi na fakt, iż była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas określony, nawet w razie ewentualnej wygranej nie zostanie przywrócona do pracy a może jedynie uzyskać odszkodowanie, nie była zainteresowana kontynuowaniem procesu. Z tego powodu postanowieniem z dnia 1 czerwca 2016 r. postępowanie zostało umorzone na skutek cofnięcia pozwu przez powódkę.

Następczyni powódki na stanowisku Pielęgniarki Oddziałowej na Oddziale (...) Ogólnej została wybrana przez Ordynatora Oddziału. Pierwszą kandydatką była M. O. – wskazana przez Naczelną Pielęgniarkę. Jej kandydatura nie została zaakceptowana, zaś kolejna kandydatka na objęcie tej funkcji wycofała się. Ostatecznie stanowisko Pielęgniarki Oddziałowej zostało powierzone pielęgniarce opatrunkowej – T. S..

W ramach struktur Wojewódzkiego Szpitala (...) we W. funkcjonuje ponad 20 oddziałów, nad którymi kierownictwo sprawują lekarze ordynatorzy.

Z kolei za jakość, komfort i zainteresowanie pacjentem odpowiada zespół pielęgniarski. Nadzór merytoryczny i formalny nad pielęgniarkami sprawuje Naczelna Pielęgniarka, która jest jednocześnie członkiem Dyrekcji Szpitala. Przełożona Pielęgniarka jest natomiast przełożoną Pielęgniarek Oddziałowych. W trakcie zatrudnienia powódki w Szpitalu panował duży niedobór pielęgniarek i położnych.

W 2013 r. Dyrektorem Wojewódzkiego Szpitala (...) we W. został K. M. (1). Z chwilą objęcia stanowiska zatrudnił on Naczelną Pielęgniarkę – I. P. i dyrektora medycznego – K. M. (2), a także wymienił Ordynatorów na Oddziałach (...), Ortopedii i Szpitalnego Oddziału Ratunkowego, dyrektora ds. ekonomicznych S. P. oraz Przełożoną Pielęgniarek. Stworzył też nowy zespół obsługujących Szpital radców prawnych.

K. M. (1) pełnił obowiązki dyrektora Szpitala do momentu złożenia przez siebie rezygnacji z funkcji, co nastąpiło 17.06.2015 r.

Oddział (...) ogólnej usytuowany jest na II i na III piętrze Szpitala. Na oddział składają się 3 duże odcinki – chirurgia operacyjna, odcinek pooperacyjny oraz chirurgia brudna. Znajduje się tam 70 łóżek pacjentów.

Na oddziale pracuje około 10 lekarzy oraz 27 pielęgniarek podzielonych na dwie grupy – jednozmianowe i zmianowe. Praca odbywa się na trzy zmiany – od 7:00 do 15:00, od 6:00 do 18:00 oraz od 18:00 do 6:00. Powódka wraz z pielęgniarką zabiegową, pielęgniarką koordynującą i pielęgniarką opatrunkową pracowała jedynie na pierwszej zmianę.

Dokumentacja medyczna na Oddziale (...) Ogólnej przechowywana jest w gabinecie lekarskim. Osobą, która za nią odpowiada jest lekarz. Powódka miała dostęp do dokumentacji medycznej w zakresie kompetencji pielęgniarki – kart zleceń, kart gorączkowych, obserwacji pielęgniarskich i raportów pielęgniarskich. Raporty nadzorowane były przez Ordynatora – pod względem lekarskim, a także przez Naczelną Pielęgniarkę – pod względem pielęgniarskim. Na Oddziale istniał problem z zabezpieczeniem dokumentacji pielęgniarskiej w związku ze złym stanem szafek i zamków.

W okresie od 1984 r. do 2008 r. funkcję Ordynatora Oddziału (...) Ogólnej sprawował W. Z.. Jego praca z powódką układała się poprawnie. G. K. nie była osobą konfliktową, dobrze kontrolowała pracę na oddziale, była życzliwa dla pacjentów. Ordynator nie miał do pracy powódki żadnych zastrzeżeń. Uwag takich nie było również ze strony pielęgniarek, przełożonych czy ówczesnej Naczelnej Pielęgniarki.

W okresie od 1 kwietnia 2010 r. do końca czerwca 2014 r. na stanowisku Ordynatora zatrudniony był A. G.. W trakcie współpracy z powódką odbierał ją jako osobę opanowaną, o wysokiej kulturze osobistej, prawidłowym podejściu do pacjentów oraz otwartą na nowości. Nie miał też zastrzeżeń do jej pracy, powódka nigdy nie odmawiała wykonania

polecenia, ściśle stosowała się do obowiązujących przepisów dotyczących opieki pielęgniarskiej i kontrolowała atesty sprzętu. Wielokrotnie występowała również wraz z Ordynatorem o przeprowadzenie niezbędnego remontu, z uwagi na zły stan oddziału.

Po A. G. funkcję Ordynatora Oddziału (...) Ogólnej przejął K. K..

I. P. sprawowała funkcję Naczelnej Pielęgniarki od 1.09.2013 r. Do jej obowiązków na tym stanowisku należała organizacja pracy pielęgniarek i położnych w Szpitalu oraz dbanie o jakość opieki pielęgniarskiej. W tym zakresie Naczelna Pielęgniarka sprawowała nadzór merytoryczny i formalny nad pracą podległych pielęgniarek. Ponadto I. P. zajmowała się organizowaniem konkursów i przeprowadzaniem rozmów kwalifikacyjnych na stanowiska pielęgniarek, położnych, ratowników medycznych i zatrudnianych sekretarek.

W dniu 18.08.2015 r. I. P. zawarła z pracodawcą porozumienie zmieniające, na podstawie którego powierzono jej obowiązki dyspozytora medycznego w (...) Pogotowia (...) we W.. Nowe stanowisko objęła od lutego 2016 r. Nadto, w ramach działalności gospodarczej, pracuje też na Oddziale Neurochirurgii w T..

Naczelna Pielęgniarka większość swoich poleceń wydawała G. K. ustnie. Na piśmie zlecała wprowadzenie określonych procedur. Polecenia te powódka wykonywała na bieżąco. Ponadto zadania na przyszły okres i zadania dla Pielęgniarek Oddziałowych znajdowały się w protokołach z odbywanych z podwładnymi spotkań.

Do stycznia 2015 r. Naczelna Pielęgniarka zgłaszała jedynie ustne uwagi odnośnie pracy powódki, które dotyczyły organizacji pracy oraz prowadzenia oddziału. W trakcie zatrudnienia powódka nigdy nie była też karana dyscyplinarnie.

I. P. odbyła z G. K. rozmowę na temat zmniejszenia ilości pielęgniarek jednozmianowych pracujących na Oddziale. Uważała, że w związku z niedoborem kadry pielęgniarskiej zbyt duża liczba pielęgniarek jednozmianowych jest niedopuszczalna. Ponadto zobowiązała się przed Dyrektorem Szpitala do zorganizowania pracy pielęgniarkom jednozmianowym – w zamian za zatrudnienie dodatkowych pielęgniarek. Powódka poprosiła by I. P. dała jej czas na przeprowadzenie rozmowy z podwładnymi, na co ta przystała. Ostatecznie żadna pielęgniarka nie zgłosiła się do pracy zmianowej.

I. P. odbywała z powódką również rozmowy na temat czystości Oddziału (...) Ogólnej.

Do obowiązków pielęgniarek należało utrzymywanie czystości szafek i tac z lekami.

Z kolei sprzątnięciem Szpitala od kilku lat zajmowała się zewnętrzna firma (...), która decydowała m. in. o ilości osób sprzątających na poszczególnych Oddziałach. Na Oddziale (...) Ogólnej w godzinach od 6:00 do 18:00 zawsze przebywał jeden pracownik sprzątający, czasami w godzinach od 7:00 do 15:00 także sanitariusz. Sanitariaty nie były natomiast sprzątane od 18:00 do 6:00 rano. Jednocześnie pacjenci nie zawsze stosowali się do obowiązujących w Szpitalu zakazów i zdarzało się, że w znajdującej się na Oddziale łazience było brudno, w powietrzu unosił się zapach papierosów, czy też znaleziona została butelka po alkoholu.

Codzienną oceną firmy (...) zajmowała się powódka, która uzupełniała karty kontroli poprzez zamieszczanie w nich swoich uwag. Następnie karta kontroli była podpisywana przez Pielęgniarkę Naczelną. G. K. zgłaszała sytuacje, w których dochodziło do istotnych naruszeń ze strony firmy sprzątającej – np. gdy pracownicy byli przesuwani na inne Oddziały, lub naczynia były brudne. Powódka składała również wnioski o zwiększenie liczby osób sprzątających Oddział i liczby pielęgniarek obecnych na zmianie. W odpowiedzi uzyskiwała informację, że brak jest na to środków finansowych.

Naczelną Pielęgniarką przeprowadzała na Oddziale (...) Ogólnej niezapowiedziane kontrole – bez zgłaszania się do powódki, przy czym zwyczajowo Pielęgniarka Oddziałowa jest pierwszą osobą, do której kieruje się w takich sytuacjach.

W trakcie jednej z kontroli powódkę zaproszono do udziału w niej dopiero po interwencji pielęgniarek.

Ponadto I. P. zasięgnęła opinii na temat pracy powódki od 22 - letniej pielęgniarki M. L., która sama niedawno rozpoczęła pracę.

Zdarzało się, że pielęgniarki zatrudnione na Oddziale (...) Ogólnej podważały polecenia G. K., wskazując, że I. P. wykonuje pewne czynności w inny sposób. Ponadto M. O. - gdy powódka kierowała ją na dyżur do innego Oddziału – mówiła, że zgłosi to do Naczelną Pielęgniarkę. Generalnie nie było jednak sytuacji, w których pielęgniarki odmówiłyby wykonania polecenia powódki.

W trakcie pełnienia przez I. P. funkcji Naczelną Pielęgniarkę wymienionych zostało 5 Pielęgniarek Oddziałowych, przy czym trzy (E. K., M. S. i powódka) zostały zwolnione a dwie odeszły same.

W okresie zatrudnienia powódki Oddział (...) Ogólnej przez kilka lat nie był remontowany, przez co jego stan techniczny był zły. Jedna z łazienek była niesprawna od dłuższego czasu. Wprawdzie wykonywaniem napraw na bieżąco zajmował się zespół szpitalnych techników, były to jednak naprawy doraźne.

Powódka zgłaszała wnioski o usunięcie usterek w pismach kierowanych do Oddziału Administracyjnego oraz Dyrekcji Szpitala. Jej wnioski przekazywano bezpośrednio do Działu (...), zaś do Dyrektora zgłaszano projekty wraz z kosztorysem.

Jedno ze zgłoszeń dotyczyło dziury w lenteksie, która była w przeszłości wielokrotnie naprawiana przez pracowników Działu (...). Ostatecznie jej likwidacją zajęła się firma zewnętrzna. Po złożeniu prac okazało się, że znaleziono szereg usterek. Wystosowany został więc wniosek o ich usunięcie. Firma usunęła usterki, zaś powódka podpisała pismo, że zostały one naprawione.

W pierwszej kolejności przeprowadzony został remont części Oddziału (...) Ogólnej położonej na II piętrze Szpitala. W trakcie remontu I. P. kilkakrotnie wizytowała Oddział, w tym również z przedstawicielami Sanepidu, którzy zwracali uwagę na to, że w łazienkach jest brudno.

Jesienią 2014 r. Dyrekcja szpitala wyraziła zgodę na remont odcinka kooperacyjnego usytuowanego na III piętrze Szpitala. Organizatorem remontu był D. Techniczny, przy czym jego zakres określony został wspólnie przez Kierownika Działu (...), Ordynatora i powódkę. Nadzór nad remontem (pod kątem wymagań Sanepidu) powierzono Naczelną Pielęgniarkę. W trakcie trwania remontu na Oddziale panowały ciężkie warunki, m. in. łóżka pacjentów znajdowały się na korytarzu.

Po objęciu funkcji Ordynatora Oddziału (...) Ogólnej przez K. K. plan remontu uległ zmianie – podniesiony został standard przeprowadzanych prac i znacznie wzrósł ich koszt. Remont zakończył się w maju 2015 r.

W trakcie trwania drugiego remontu Naczelną Pielęgniarkę i K. M. (1) odwiedzili odnowioną już część Oddziału (...) Ogólnej. Okazało się, że jest tam brudno. Powódka tłumaczyła to faktem, iż pracownicy firmy (...) byli przenoszeni w trakcie dyżuru do innej komórki Szpitala. Naczelną Pielęgniarkę ustaliła, że każde przesunięcie pracownika firmy sprzątajacej ma być konsultowane z Pielęgniarką Oddziałową. Nie wpłynęło to jednak na stan czystości na Oddziale.

Dyrektor Medyczny zaczął upominać Naczelną Pielęgniarkę by podjęła środki zaradcze przeciwko szybkiej dewastacji świeżo odremontowanego Oddziału.

W 2014 r. w Szpitalu przeprowadzona miała zostać procedura związana z uzyskaniem Międzynarodowej Normy Zarządzania Jakością ISO. Poprzedzał ją audyt, w ramach którego wytypowane zostało 5 oddziałów, które miały zostać poddane kontroli 5- osobowego zespołu – w celu wskazania co należy poprawić. Oddział (...) Ogólnej nie był pierwotnie wytypowany do audytu, zdecydowano o tym w ostatniej chwili. Oddział przeszedł kontrolę i zgłoszono jedynie drobne uwagi.

Po ustaniu stosunku pracy powódka zaczęła unikać kontaktów z ludźmi – zwłaszcza z pracownikami Szpitala, a także wizyt w dawnym miejscu pracy. Miała problem z odwiedzinami przebywających w Szpitalu kuzynki, matki i wnuka. Ponadto obiorem ze Szpitala niezbędnej dokumentacji zajmował się syn powódki.

Powódka leczy się w Poradni Kardiologicznej i Poradni Endokrynologicznej. W związku z problemami z tarczycą dostała skierowanie do Szpitala z Z. na podanie jodu.

W związku z pogorszeniem stanu zdrowia, w kwietniu 2015 r. została też skierowana przez lekarza rodzinnego do (...). Pogorszenie to polegało na zaburzeniach snu, poczuciu osłabienia, obniżeniu nastroju, poczuciu żalu i niesprawiedliwości. U G. K. rozpoznano zaburzenia depresyjne – reakcję depresyjną w przebiegu. Większość schorzeń miała charakter przewlekły. W okresie od 16 marca 2015 r. do 13 września 2015 r. powódka pobierała zasiłek chorobowy otrzymując od lekarza psychiatry leki i zwolnienia lekarskie. Po wyczerpaniu zasiłku chorobowego lekarz uznał, iż zachodzi konieczność dalszego leczenia, na skutek czego powódkę skierowano przed Komisję Lekarską ZUS, która przyznawała jej prawo do świadczenia rehabilitacyjnego w okresie od 14.09.2015 r. do 7.09.2016 r.

Jednocześnie na zlecenie lekarza psychiatry – jako element diagnozy – powódka została skierowana na badania do psychologa. Pierwsza wizyta miała miejsce w lutym 2016 r., przy czym łącznie odbyły się 4 spotkania.

Powódka składała też wnioszek o rentę z tytułu niezdolności do pracy. Organ rentowy odmówił jej prawa do świadczenia, ponieważ Komisja Lekarska nie uznała powódki za częściowo niezdolną do pracy.

Obecnie powódka pracuje w Miejskim Zakładzie Opieki Zdrowotnej we W. - jest pielęgniarką w dwóch szkołach. Pracuje około 8 godzin dziennie i zarabia 3.200 zł brutto.

Po podjęciu nowej pracy stan zdrowia powódki uległ poprawie i pozwala jej na normalne funkcjonowanie. Powódka utrzymuje kontakt z częścią byłych współpracowników ze Szpitala, w tym również swoją następczynią na stanowisku Pielęgniarki Oddziałowej. Zaburzenia psychiczne, na które cierpi mają jednak charakter przewlekły i G. K. nadal wymaga leczenia.

Sąd Okręgowy, rozpoznając sprawę, dopuścił dowód z opinii biegłych lekarzy sądowych. Zespół biegłych w składzie: psychiatra oraz psycholog po przeprowadzeniu badań lekarskich i zapoznaniu się z dokumentacją medyczną, w opinii z dnia 9 maja 2017 r. rozpoznał u powódki przebytą przedłużającą się reakcję depresyjną.

Biegli wskazali, że reakcja ta stanowiła odpowiedź na sytuację stresową, którą było przede wszystkim otrzymanie wypowiedzenia z pracy. Oprócz tego czynnikiem niekorzystnie wpływającym na stan zdrowia psychicznego powódki była śmierć ojca oraz występujące jeszcze przed zwolnieniem problemy w miejscu pracy. Reakcja ta miała charakter przewlekły, jej objawy ulegały z czasem osłabieniu, ustępowały jesienią 2016 r. We wrześniu 2016 r. powódka podjęła pracę zawodową. Obecnie stan psychiczny uległ wyraźnej poprawie, utrzymuje się jeszcze poczucie krzywdy. Zdaniem biegłych wskazane jest utrzymywanie podtrzymującego leczenia farmakologicznego. Rokowanie co do ustąpienia objawów jest dobre.

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił w oparciu o zeznania wskazanych wyżej świadków, częściowo w oparciu o zeznania powódki jako strony, a także na podstawie analizy dokumentacji lekarskiej powódki, dokumentów znajdujących się w aktach niniejszej sprawy, dokumentów znajdujących się w aktach Sądu Rejonowego we Włocławku o sygnaturze IV P 158/15, akt osobowych powódki i opinii zespołu biegłych lekarzy: psychiatry i psychologa z dnia 9 maja 2017 r.

Sąd Okręgowy dał wiarę dowodom z dokumentów, ponieważ ich autentyczność ani prawdziwość zawartych w nich informacji nie była kwestionowana przez strony, co nie budziło również wątpliwości Sądu.

Oceniając z kolei wartość osobowych źródeł dowodowych Sąd przyznał w całości walor wiarygodności zeznaniom świadków: A. K. (1), A. G., W. Z., A. K. (2) i M. G., bowiem były one logiczne, spójne, konkretne i korelowały z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Tym niemniej uwadze Sądu nie uszło, że część z nich nie wniosła do sprawy nic istotnego.

A. K. (1) - zatrudniona u pozwanego na stanowisku Kierownika Działu Kadr - wskazała, że wypowiedzenie umowy o pracę powódki zostało sporządzone przez nią osobiście i we współpracy z radcą prawnym na polecenie Dyrektora Szpitala (...). Dokument przygotowano na podstawie powodów wypowiedzenia przedstawionych na piśmie przez Naczelną Pielęgniarkę I. P.. Świadek wyjaśniła również, że w dniu 25 lutego 2015 r. wręczyła wypowiedzenie umowy o pracę dwóm Pielęgniarkom Oddziałowym (w tym powódce). Podane w dokumentach powody rozwiązania stosunku pracy nie były tożsame.

Świadkowie W. Z. (w latach 1984 – 2008) oraz A. G.

(od 1.04.2010 r. do 30.06.2014 r.) pełnili funkcję Ordynatora Oddziału (...) Ogólnej Szpitala we Włocławku. Obaj świadkowie zgodnie wskazywali, że ich współpraca z powódką układała się poprawnie, a powódka była dobrym pracownikiem. A. G. wskazał ponadto, że G. K. wielokrotnie występowała z nim o przeprowadzenie niezbędnego remontu, z uwagi na zły stan Oddziału. Świadkowie ci odnosili się również do okoliczności związanych – najogólniej rzecz ujmując – z funkcjonowaniem pozwanego i nie posiadali żadnej konkretnej wiedzy na temat przebiegu „nagonki” na G. K. wywołanej działaniem I. P. i K. M. (1), na co powoływała się powódka.

Świadek A. K. (2) jest psychologiem, u którego powódka odbyła 4 wizyty. Świadek ten wskazał, iż ze względu na dużą liczbę pacjentów nie pamięta powódki, a swoje zeznania oparł głównie na podstawie przedłożonej mu dokumentacji lekarskiej. Z kolei świadek M. G. jest lekarzem psychiatrą, u którego leczy się powódka. Świadek wskazał, iż G. K. trafiła do niego z pogorszeniem stanu zdrowia wywołanym utratą pracy a polegającym na obniżeniu nastroju, poczuciu żalu, niesprawiedliwości, przy czym już wcześniej leczyła się psychiatrycznie u innego lekarza. Rozpoznano u niej zaburzenia depresyjne – reakcją depresyjną w przebiegu. Wyjaśnił też, że nie wie czy zwolnienie z pracy było jedynym powodem stanu zdrowia powódki. Zdaniem świadka obecnie, po podjęciu ponownego zatrudnienia, stan powódki uległ poprawie i pozwala na normalne funkcjonowanie. Powódka wymaga jednak dalszego leczenia.

Twierdzeniom świadków: M. K. (1), I. P. i K. M. (1), a także powódki Sąd zawierzył w przeważającym zakresie, zwłaszcza w którym były one ze sobą spójne. Dokonując oceny wiarygodności wskazanych osób, Sąd kierował się ostrożnością, albowiem miał na uwadze okoliczności, że należy ich podzielić na dwie grupy wspierające daną stronę konfliktu. W tej sytuacji zeznania świadków z konkretnej grupy stanowiły odzwierciedlenie stanowiska wyrażanego przez daną stronę konfliktu.

Niemniej istotne dla rozstrzygnięcia sprawy stały się zeznania ówczesnego Dyrektora Szpitala – (...) i Naczelnej Pielęgniarki – I. P., którzy posiadając na ten temat dokładną wiedzę, szczegółowo opisali zasady funkcjonowania Szpitala, organizacji pracy, zmiany wprowadzone przez siebie po objęciu stanowisk Naczelnej Pielęgniarki i Dyrektora, przebieg sugerowanego przez powódkę konfliktu między stronami, a także przyczyny wypowiedzenia powódce umowy

o pracę. Istotne jest przy tym, że wyżej wskazani świadkowie nie pełnią już funkcji Dyrektora oraz Naczelniej Pielęgniarki

i nie posiadają ze stronami kontaktu, a więc ustaly przyczyny mogące podważać wiarygodność tych świadków.

Natomiast zeznania świadka M. K. (1), a także przesłuchanie powódki w charakterze strony okazały się doniosłe - w zakresie dokładnie opisanego przez nich przebiegu zatrudnienia powódki, okoliczności związanych z wypowiedzeniem jej umowy o pracę, a także ze śmiercią i pogrzebem jej ojca, przebiegiem postępowania o stwierdzenie bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę oraz okresem i sposobem leczenia.

Sąd I instancji podzielił również wnioski biegłych sądowych zaprezentowane w opinii z dnia 9 maja 2017 r. Powołani biegli są doświadczonymi specjalistami z tych dziedzin medycyny, które odpowiadają schorzeniom powódki. Przedmiotowe opinie zostały sporządzone w oparciu o przedłożoną dokumentację lekarską, informacje uzyskane w trakcie wywiadu oraz po przeprowadzeniu badań specjalistycznych. Nadto wnioski opinii zostały przez biegłych fachowo, logicznie i wyczerpująco uzasadnione.

I tak, biegli stwierdzili, że powódka przeżyła przedłużającą się rekcję depresyjną stanowiącą odpowiedź na sytuację stresową, którą było przede wszystkim otrzymanie wypowiedzenia z pracy. Oprócz tego czynnikiem niekorzystnie wpływającym na stan zdrowia psychicznego powódki była śmierć ojca oraz występujące jeszcze przed zwolnieniem problemy w miejscu pracy. Reakcja ta miała charakter przewlekły, jej objawy ulegały z czasem osłabieniu, ustępowały jesienią 2016 r. We wrześniu 2016 r. powódka podjęła pracę zawodową. Obecnie stan psychiczny uległ wyraźnej poprawie, utrzymuje się jeszcze poczucie krzywdy. Zdaniem biegłych wskazane jest utrzymywanie podtrzymującego leczenia farmakologicznego. Rokowanie co do ustąpienia objawów jest dobre. Pozwany złożył zastrzeżenia do opinii biegłych. Biegli w opinii uzupełniającej z 14.06.2017 r. podtrzymali swoją opinię z dnia 9.05.2017 r. Nie zachodziła potrzeba do dopuszczania dowodu z opinii innych biegłych z zakresu psychiatrii i psychologii.

Przechodząc do rozważań merytorycznych Sąd Okręgowy wskazał, że przedmiotem sporu pomiędzy stronami były okoliczności podnoszone przez G. K.,

a dotyczące naruszenia przez pozwanego dóbr osobistych powódki, wynikające z wypowiedzenia jej w dniu 25 lutego 2015 r. umowy o pracę.

Podstawą rozważań w sprawie niniejszej jest art. 11¹ kodeksu pracy, zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste oraz art. 24 § 1 k.c. w zw. z art. 300 kodeksu pracy. Zgodnie z art. 24 § 1 k.c. ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie.

Na zasadach przewidzianych w kodeksie może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny.

Przez zasady przewidziane w kodeksie należy rozumieć odesłanie do art. 448 k.c., zgodnie, z którym w razie naruszenia dobra osobistego sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego

za doznaną krzywdę lub na jego żądanie zasądzić odpowiednią sumę pieniężną na wskazany przez niego cel społeczny, niezależnie od innych środków potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia.

Na podstawie art. 300 Kodeksu pracy w sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Kwestie dochodzenia roszczeń z tytułu naruszenia przez pracodawcę dóbr osobistych pracownika nie zostały uregulowane

w kodeksie pracy, zatem odpowiednie zastosowanie znajduje art. 24 § 1 i art. 448 kodeksu cywilnego. Przepisy te nie są sprzeczne z zasadami prawa pracy. Z tego też względu możliwa jest ochrona cywilnoprawna w przypadku pracownika (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 30 września 2014 r. w sprawie sygn. akt III APa 11/14 LEX nr 1537396).

Zgodnie z art. 11¹ k.p. pracodawca powinien szanować godność i inne dobra osobiste pracownika, a obowiązek ten podniesiony został przez ustawodawcę do rangi jednej z podstawowych zasad prawa pracy. Cytowany przepis nie definiuje pojęcia dóbr osobistych. Nie czyni tego również art. 23 kodeksu cywilnego, jednakże zawiera on przykładowy katalog owych dóbr, do których należy między innymi cześć.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że w doktrynie prawa cywilnego przyjmuje się, iż cześć człowieka przejawia się w dwóch aspektach - dobrym imieniu, które wiąże się z opinią, jaką o wartości danego człowieka mają inni ludzie (cześć zewnętrzna) i w godności, rozumianej jako wyobrażenie o własnej osobie (cześć wewnętrzna). Naruszenie dobrego imienia polega na pomawianiu człowieka o takie postępowania lub właściwości, które mogą go poniżyć

w opinii publicznej albo narazić na utratę zaufania potrzebnego do zajmowania danego stanowiska bądź wykonywania zawodu, czy rodzaju działalności. Natomiast do naruszenia godności prowadzi zniewaga (por. A.Szpunar: Ochrona dóbr osobistych, Warszawa 1979,

s. 104). Funkcjonujące w literaturze definicje godności pracowniczej utożsamiają ją raczej

z czią wewnętrzną, choć nie rozgraniczają całkowicie od czci zewnętrznej. Zdaniem autorów, w świadomości pracownika wytworzą się szczególnego rodzaju wartości, nierozłącznie związane z pracą. Dotyczą one przede wszystkim oceny siebie jako pracownika, dokonywanej przez innych ludzi w procesie pracy. Oceny te są weryfikowane i obiektywizowane w życiu społecznym, ulegając utrwaleniu w świadomości jednostki.

I właśnie ten zespół wartości wytworzonych na podstawie wskazanych procesów ocennych, składających się na sferę życia psychicznego jednostki w związku z jej uczestnictwem

w stosunku pracy, można uznać za godność pracowniczą (por. J. A. Piszczek: Cywilnoprawna ochrona godności pracowniczej, Toruń 1981, s. 47- 48). Innymi słowy, pracowniczą godność tworzy poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca

i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych (por. J. Jończyk: Sprawy ze stosunku pracy, Warszawa 1965,

s. 135). Naruszeniem tak rozumianej godności pracowniczej może być upublicznienie przez pracodawcę pisma dyskredytującego umiejętności zawodowe pracownika.

W orzecznictwie przeważa przy tym pogląd, że przy ocenie, czy doszło do naruszenia dobra osobistego, także takiego jakim jest godność człowieka, przyjmować należy koncepcję obiektywną naruszenia dobra osobistego, ustaloną w płaszczyźnie konkretnego stanu faktycznego, po przeanalizowaniu, czy dane zachowanie, biorąc pod uwagę przeciętne reakcje ludzkie, mogło obiektywnie stać się podstawą do negatywnych odczuć po stronie pokrzywdzonego. Nie można jednocześnie całkowicie wykluczyć subiektywnego odczucia osoby żądającej ochrony prawnej, zależy to jednak od istoty zdarzenia, na które powołuje się osoba uważająca, że jej dobra osobiste zostały naruszone (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 207/14, LEX nr 1794313).

W każdym z tych przypadków, badając czy doszło do naruszenia dobra osobistego należy mieć na uwadze kryteria obiektywne, nie zaś subiektywne odczucia osoby żądającej ochrony prawnej. (vide: wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 10 grudnia 2010 r. sygn. akt I ACa 376/09). Prawo chroni jedynie przed bezprawnym naruszeniem lub zagrożeniem dóbr osobistych. Za bezprawne należy uznać działanie sprzeczne zarówno z przepisami prawa, jak i zasadami współżycia społecznego. Wobec wynikającego z art. 24

§ 1 k.c. domniemania bezprawności ciężar udowodnienia przesłanek uchylających bezprawność spoczywa na osobie, która naruszyła dobra osobiste (art. 6 k.c.), a więc

na pracodawcy. Tak więc nawet w przypadku stwierdzenia faktu, iż do naruszenia dobra osobistego doszło, nie jest oczywiste, że pracodawca poniesie odpowiedzialność

za to naruszenie.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrzymuje się rozbudowany katalog przyczyn wyłączających bezprawność. Sąd Najwyższy stwierdził, iż bezprawność działania jest wyłączona w następujących przypadkach: działanie to mieści się w ramach porządku prawnego, jest ono wykonywaniem prawa podmiotowego, zostaje podjęte w celu ochrony interesu zasługującego na obronę, uprawniony zezwala na dane działanie, przepisy szczególne wyłączają lub ograniczają ochronę dóbr osobistych albo też żądanie ochrony sprzeczne jest z zasadami współżycia społecznego (por. wyr. SN z 4.6.2002 r., I PKN 249/01, OSNP 2004, Nr 7, poz. 118).

W odniesieniu do powyższych przesłanek Sąd Okręgowy wskazał, że strony niniejszego postępowania pozostawały w sporze co do tego, czy skutek działania strony pozwanej doszło do bezprawnego naruszenia dóbr osobistych G. K. w postaci prawa do przeżywania żałoby po zmarłej osobie bliskiej, prawa do godności pracowniczej, prawa do miejsca pracy oraz prawa do zdrowia.

G. K. przytoczyła szereg okoliczności, na potwierdzenie działań przełożonych (ówczesnej Naczelnej Pielęgniarki i Dyrektora), które jej zdaniem, nosiły cechy „nagonki” na powódkę i miały na celu jej krytykę, podważenie kompetencji, przedstawienie jej w złym świetle, co w konsekwencji miało doprowadzić do jej zwolnienia ze stanowiska Pielęgniarki Oddziałowej na Oddziale (...) Ogólnej. Zdaniem G. K. wypowiedzenie jej umowy o pracę w dniu 25.02.2015 r., tj. w tym samym dniu, w którym dowiedziała się o śmierci ojca, było niedopuszczalne z uwagi na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego (z uwagi na okoliczności sprawy). Ponadto było ono także całkowicie sprzeczne z prawem materialnym, albowiem stanowiło rażące naruszenie bezwzględnie obowiązujących pracodawcę norm prawa pracy (o charakterze semiimperatywnym), do szczególnej ochrony pracowników w wieku przedemerytalnym, także tych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony, nawet jeśli zawarta umowa wygasa przed osiągnięciem przez nich wieku emerytalnego.

Z kolei pozwany podnosił, że złożone powódce wypowiedzenie umowy o pracę było uprawnione i w oświadczeniu z dnia 25.02.2015 r. obszernie wywiódł powody swojej decyzji - chociaż nie miał takiego obowiązku. Pozwany podkreślał także, że powódka nie może oprzeć się na zarzucie bezprawności wypowiedzenia skoro okoliczność ta nie została stwierdzona w żadnym postępowaniu. Zazaczył przy tym, że powódka nie ukrywa, iż cofając powództwo w sprawie IV P 158/15 oceniła swoje roszczenie jako nieskuteczne w kwestii przywrócenia do pracy ale ubiegając się o tzw. „kodeksowe” odszkodowanie mogła dowodzić bezprawności postępowania pracodawcy i wiązać z korzystnym dla siebie wyrokiem w tej kwestii określone roszczenia.

Zdaniem Sądu Okręgowego chybiające jest twierdzenie powódki, że jest ona uprawniona do dochodzenia zadośćuczynienia, gdyż pozwany dokonał rozwiązania umowy o pracę w sposób niezgodny z zasadami współżycia społecznego, przez co doszło do nadużycia prawa i co w konsekwencji powoduje sprzeczność rozwiązania przedmiotowej umowy o pracę z przepisami o wypowiedzeniu takiej umowy.

Sąd zauważył, że konstrukcja nadużycia prawa podmiotowego (art. 5 k.c., art. 8 k.p.) ma charakter wyjątkowy i może być zastosowana tylko po wykazaniu wyjątkowych okoliczności (tak SN w wyroku z dnia 4 października 2011 roku, I PK 48/11LEX nr 1125243). Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak analogicznego art. 5 k.c.) oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu w świetle przepisów prawa przedmiotowego przysługuje. Prowadzi to więc zawsze do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z zasadami współżycia społecznego i jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Z tego względu zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być szczegółowo uzasadnione (tak SN w wyroku z dnia 6.04.2011 r., II PK 254/10, LEX nr 949026). Powódka nie wskazała w ocenie sądu zasady współżycia społecznego, która w niniejszej sprawie zostałaby naruszona. Tylko w niektórych, szczególnie rażących, wyjątkowych sytuacjach rozwiązania umowy można mówić o naruszeniu zasad współżycia społecznego, ale można to stwierdzić w razie zaistnienia dodatkowych okoliczności towarzyszących

rozwiązaniu umowy, a nie można wywodzić z samego faktu rozwiązania umowy terminowej. W niniejszej sprawie takich okoliczności powódka nie wykazała.

Przechodząc do kwestii oświadczenia strony pozwanej z dnia 25.02.2015 r.

o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę zawartej na czas określony, Sąd Okręgowy stwierdził, iż jako przyczyny wypowiedzenia wskazano tam:

1) brak współpracy z bezpośrednim przełożonym z I. P. – Naczelną Pielęgniarką – nie wykonywanie jej poleceń tj.: niepodejmowanie działań zleconych

przez przełożonego zmierzających do usprawnienia pracy Szpitala, niedostosowanie obsady pielęgniarskiej w Oddziale C. Ogólnej do poleceń przełożonego, niezlikwidowanie nieuzasadnionych stanowisk pielęgniarek pracujących w systemie jednoczłonowym na Oddziale (...) Ogólnej;

2) nienależyte sprawowanie nadzoru nad realizacją umowy przez świadczących usługi higieniczno – sanitarne konsorcjum firm (...) sp. z o. o. i (...) Sp. z o. o. Spółka komandytowa w zakresie utrzymania czystości i porządku w Oddziale skutkujący nienależytym i nierzetelnym wywiązywaniem się przez firmę z obowiązków wynikających z zawartych umów;

3) brak dbałości nad mieniem Szpitala poprzez niezgłoszenie konieczności dokonania napraw np. podłogi dla utrzymania jej w dobrym stanie technicznym, nie zagrażającym bezpieczeństwu ludzi oraz w wymaganym stanie sanitarnym;

4) brak dbałości o zachowanie w tajemnicy informacji zawartych w dokumentacji medycznej poprzez nienależyte zabezpieczenie tej dokumentacji.

Zgromadzony w toku postępowania materiał dowodowy wskazywał, w ocenie Sądu, że powódka wykonywała na bieżąco polecenia, które ustnie otrzymywała od I. P.. Zeznała o tym sama Naczelna Pielęgniarka, która wyjaśniła przy tym,

że do stycznia 2015 r. zgłaszała jedynie ustne uwagi odnośnie pracy powódki, które dotyczyły organizacji pracy oraz prowadzenia Oddziału. Pomimo zgłaszanych uwag powódka nigdy nie była jednak karana dyscyplinarnie.

Poza tym, w ocenie Sądu, sprawowanie należytego nadzoru nad pracownikami firmy sprzątającej Oddział (...) Ogólnej było utrudnione. Oddział ten jest Oddziałem dużym,

na którym znajduje się około 70 łóżek pacjentów rozlokowanych na 3 dużych odcinkach - chirurgii operacyjnej, odcinku pooperacyjnym oraz chirurgii brudnej. Tymczasem

w godzinach od 6:00 do 18:00 przebywał tam tylko jeden pracownik sprzątający - czasami

w godzinach od 7:00 do 15:00 także sanitariusz. Oddział nie był natomiast sprzątnięty

od 18:00 do 6:00 rano. Co więcej, w trakcie dyżurów pracownicy firmy (...) byli nieraz przenoszeni do pracy na innych Oddziałach. Powódka nigdy nie ukrywała, że na Oddziale, zwłaszcza w czasie remontu, panowały ciężkie warunki. Wyjaśniła, że pacjenci nie zawsze stosowali się do obowiązujących w Szpitalu zakazów i zdarzało się, że w znajdującej się

na Oddziale łazience było brudno, w powietrzu unosił się zapach papierosów, czy też znaleziona została butelka po alkoholu. Zgromadzony materiał dowodowy nie wskazywał jednak na to by sytuacja powyższa była przez powódkę ignorowana. Wręcz przeciwnie, składała ona wnioski o zwiększenie liczby osób sprzątających Oddział i liczby pielęgniarek obecnych na zmianie, lecz w odpowiedzi uzyskiwała informację, że brak jest na to środków finansowych. Ponadto powódka uzupełniała karty kontroli poprzez zamieszczanie w nich swoich uwag, a I. P. przyznała, że G. K. zgłaszała jej sytuacje,

w których dochodziło do istotnych naruszeń ze strony firmy sprzątającej

– np. gdy pracownicy byli przesuwani na inne Oddziały, lub naczynia były brudne.

Z przedłożonych przez stronę powodową pism oraz zeznań świadków płynie jednoznaczny wniosek, że G. K. czuwała nad posiadaniem przez sprzęt szpitalny wymaganych atestów oraz wielokrotnie występowała, w tym wraz z byłym Ordynatorem A. G. o przeprowadzenie niezbędnego remontu, z uwagi na zły stan Oddziału.

Sąd I instancji wskazał, że osobą odpowiedzialną za dokumentację medyczną przechowywaną na oddziale jest lekarz. Powódka miała dostęp do dokumentacji medycznej jedynie w zakresie kompetencji pielęgniarki – kart zleceń, kart gorączkowych, obserwacji pielęgniarskich i raportów pielęgniarskich. Ponadto istotne jest, że na Oddziale istniał problem z zabezpieczeniem dokumentacji pielęgniarskiej w związku ze złym stanem szafek i zamków. Wprawdzie I. P. podnosiła, że po przeprowadzeniu remontu istniały już odpowiednie warunki do przechowywania dokumentacji, jednakże nie sposób nie zauważyć, że remont zakończył się w maju 2015 r. – a więc już po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę.

Powyższe nie może jednak przekładać się, jak uznał Sąd Okręgowy, na uznanie roszczeń powódki za zasadne. Wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony przez pracodawcę nie wymaga bowiem podania przyczyny (art. 30 § 4 k.p.) ani zachowania trybu konsultacji związkowej (art. 38 k.p.). Nie ma do niego zastosowania wymóg zasadności wypowiedzenia (art. 45 k.p.). Skoro zaś wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony nie musi być uzasadnione, to może nastąpić z jakiegokolwiek przyczyny.

W dalszej kolejności Sąd Okręgowy wskazał, że jak wynika z okoliczności sprawy, powódka bezprawnego zachowania pozwanego upatrywała w fakcie, iż w momencie wręczania jej oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej w dniu 1 lutego 2011 r. znajdowała się od dnia 25 czerwca 2014 r. pod ochroną art. 39 k.p.

W tym miejscu Sąd przypomniał, że w dniu 27 lutego 2015 r. powódka wniosła do Sądu Rejonowego we Włocławku pozew przeciwko Wojewódzkiemu Szpitalowi (...) we W. o uznanie za bezskuteczne oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz jednocześnie wniosek o udzielenie zabezpieczenia tego roszczenia. Jednak postanowieniem z dnia 1 czerwca 2016 r. postępowanie zostało umorzone na skutek cofnięcia pozwu przez powódkę. G. K. twierdziła bowiem, że miała pełną świadomość skuteczności faktycznej inkryminowanej czynności oraz braku możliwości skutecznej sądowej ochrony roszczenia w zakresie zachowania miejsca pracy przy uznaniu umowy o pracę zawartej w dniu 1 lutego 2011 r. za umowę na czas określony.

Sąd zauważył, że w istocie ustawodawca potraktował w sposób szczególny skutki niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę z pracownikami szczególnie chronionymi wskazanymi w art. 50 § 5 k.p. W odniesieniu tylko do tych pracowników przewidział możliwość odpowiedniego stosowania art. 45 k.p., a więc dochodzenia roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, a po rozwiązaniu umowy - przywrócenia do pracy albo odszkodowania.

Sąd zwrócił uwagę na stopniowe rozszerzanie zakresu podmiotowego komentowanego unormowania. Pierwotnie w art. 50 § 5 k.p. uwzględniano jedynie pracownice w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego. W wyniku nowelizacji kodeksu pracy ustawą z dnia 21 grudnia 2001 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy (Dz. U Nr 154 poz. 1805) uzupełniono treść tego przepisu poprzez wskazanie w nim także pracownika-ojca wychowującego dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego. Wreszcie w wyroku z dnia 12 lipca 2010 r. (P 4/10 Dz. U. 135 poz. 912 OTK –A 210, nr 6 poz. 58) Trybunał Konstytucyjny uznał za niezgodny z art. 2 i art. 59 Konstytucji RP przepis art. 50 § 3 k.p. w zakresie, w jakim pomijał prawo pracownika - działacza związkowego do żądania przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony niezgodnie z przepisami ochronnymi zawartymi w ustawie o związkach zawodowych. W następstwie tego wyroku w dniu 26 maja 2011 r. (Dz. U. nr 144 poz. 855) ustawą o zmianie ustawy - Kodeks pracy dokonano kolejnej nowelizacji art. 50 k.p., uwzględniającej w § 5 tego przepisu również pracowników w okresie korzystania

z ochrony stosunku pracy na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych (por. Zbigniew Góral Komentarz do art.50 Kodeksu pracy w „Kodeks pracy. Komentarz”, Baran K.W. (red.), Ćwiertniak B.M., Driczinski S., Gładoch M., Góral Z., Kosut A., Książek D., Perdeus W., Piątkowski J., Skąpski M., Tomaszewska M., Włodarczyk M., Wyka T. Opublikowano: LEX, 2014).

Sąd przyznał rację powódce, iż obecnie zakres podmiotowy roszczenia o przywrócenie do pracy przewidzianego w art. 50 § 5 k.p. nadal jest ściśle określony. Także w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego rozwiązanie umowy o pracę na czas określony z pracownikiem w wieku przedemerytalnym wbrew zakazowi z art. 39 k.p. wiąże się tylko z roszczeniem odszkodowawczym (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2012 r. II PK 82/11 LEX nr 1104490).

Tym niemniej – zdaniem Sądu Okręgowego – nie jest wykluczone ponowne rozszerzenie katalogu pracowników chronionych, którzy w związku z bezprawnym wypowiedzeniem umowy o pracę na czas określony mogą ubiegać się o przywrócenie

do pracy. Warto chociażby wskazać, że przed Trybunałem Konstytucyjnym toczy się aktualnie postępowanie wszczęte na skutek pytania prawnego Sąd Rejonowy w Koninie

czy art. 50 § 3 Kodeksu pracy w zakresie, w jakim pomija prawo żądania przywrócenia

do pracy pracownika objętego ochroną przedemerytalną wynikającą z art. 39 k.p., zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony, któremu wypowiedziano umowę sprzecznie z prawem, jest zgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji RP. Z podobnym pytaniem do Trybunału Konstytucyjnego mógłby się zwrócić Sąd Rejonowy we Włocławku, gdyby powódka zdecydowała się na kontynuację procesu o uznanie złożonego jej wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne i przywrócenie do pracy.

Skoro jednak powódka zdecydowała się na cofnięcie powództwa – musiała się liczyć z wynikającymi z tego ewentualnymi negatywnymi dla siebie konsekwencjami. Na tym tle nie można nie zauważyć bowiem trafnej wypowiedzi Sądu Najwyższego, że niezgodność

z prawem (bezprawność) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę pracownik może wykazać wyłącznie przez powództwo przewidziane w Kodeksie pracy (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie), wniesione

z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.). Bez wytoczenia takiego powództwa pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę jako na przesłankę roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w Kodeksie cywilnym (wyrok Sądu Najwyższego z 25 lutego 2009 r., II PK 164/08, OSNP 2010 nr 19-20, poz. 227 - i dalsze wskazane w nim orzecznictwo).

Ta kardynalna - jak określono ją w tym orzeczeniu - zasada o ile może być wątpliwa

w odniesieniu do deliktu, to rozwiązuje kwestię odpowiedzialności dalszej niż przewidziana

w prawie pracy, gdy powództwo ma swe źródło w wypowiedzeniu umowy o pracę, które to składało się na zasadniczy przedmiot sporu i powinno być ocenione w sprawie o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne bądź o przywrócenie do pracy. Takie powództwo powódki zostało jednak – jak wskazano wyżej - cofnięte.

Sąd Okręgowy uznał zatem, że powodzenie obecnego powództwa warunkowało więc stwierdzenie niezgodności z prawem wypowiedzenia, które mogło być oceniane w trybie odwołania od wypowiedzenia w terminie z art. 264 k.p. Powódka żąda bowiem kontroli zachowania pracodawcy, której wynik miał podważyć zgodność z prawem rozwiązania stosunku pracy. Powinno to być jednak przedmiotem sprawy poprzedniej, czyli z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 25.02.2015 r. Oceny tej nie zmienia szerszy zakres roszczeń w obecnej sprawie. Błędne jednak byłoby postrzeganie (prima facie), że chodzi tu tylko o uprzednie osądzenie sprawy, gdyż to prowadziłyby do odrzucenia pozwu i umorzenia postępowania. W tej zaś sprawie merytorycznie ją zakończono oddalając powództwo wobec niemożności wykazania innej bezprawności.

Kontynuując rozważania Sąd Okręgowy wskazał, że jeżeli jednak nawet uznać,

iż powódka w postępowaniu niniejszym dochodzi roszczenia niemajątkowego mającego charakter zadośćuczynienia i w takiej sytuacji poszukiwanie ochrony sądowej nie może być uzależnione od uprzedniego jakiegokolwiek wyroku sądowego to wskazać należy,

że rozwiązanie (także wadliwe) stosunku pracy przez pracodawcę wyklucza możliwość stosowania przepisów prawa cywilnego o ochronie dóbr osobistych (art. 23 k.c., art. 24 k.c., art. 448 k.c.), chyba że w związku z tym rozwiązaniem pracodawca naruszy dobro osobiste pracownika poza zakresem stosunku pracy, podejmując działania nie mieszczące się

w ukształtowanej przez ustawodawcę formie i treści czynności prawnej rozwiązującej stosunek pracy (por. wyrok S.N. z dnia 16 listopada 2000 r. w sprawie I PKN 537/00, publik. LEX nr 46072).

Jak już powyższej wskazywano powódka zasadniczej podstawy naruszenia jej dóbr osobistych upatruje w istocie w samym fakcie bezzasadnego zwolnienia jej z pracy. Z faktem tym łączy zarówno naruszenie jej dóbr osobistych, jak i wskazywane w pozwie uszczerbki

z tym związane (pogorszenie stanu zdrowia, silne negatywne odczucia związane

ze zwolnieniem z pracy, w tym poczucie "skrzywdzenia", obniżenia własnej samooceny,

brak radości życia, w końcu utrata możliwości rozwoju zawodowego). Również dochodzone w tej sprawie środki ochrony niemajątkowej, zmierzają do usunięcia skutków naruszenia dóbr osobistych, które - zgodnie z treścią żądanego oświadczenia niemajątkowego - polegało na "całkowicie niezasadnym wypowiedzeniu umowy o pracę" (fragment żądanego przeproszenia na tablicy ogłoszeń i w formie listu tradycyjnego).

Powódka podnosi, że za bezzasadne zwolnienie jej z pracy odpowiedzialność ponoszą były Dyrektor K. M. (1) i Naczelną Pielęgniarką I. P..

To ich działania bowiem, zgodnie z twierdzeniami G. K., miały bezpośrednio skutkować wypowiedzeniem powódce umowy o pracę.

Rozpatrując w tym zakresie działania pozwanych Sąd Okręgowy uznał, że nie skutkowały one naruszeniem dóbr osobistych powódki. Otwarty katalog dóbr osobistych przewidziany w art. 23 k.c. nie upoważnia do konstruowania praw podmiotowych osobistych w stosunku do takich wartości, jak "trwałość stosunku pracy", "możliwość zachowania przez pracownika miejsca pracy", czy w końcu samo "miejsce pracy" (w podobnym kierunku cyt. wyżej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 537/00). Samo zaś wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie stanowiło, obiektywnie rzecz ujmując, źródła naruszenia dóbr osobistych wskazanych w pozwie w postaci: dobrego imienia, czy godności osobistej, kultu zmarłych oraz zdrowia.

Ponadto, jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w tej sprawie, czynności podejmowane przez pozwanych, zmierzające – w ocenie G. K.

- do wypowiedzenia umowy o pracę, dokonywane były w ramach kompetencji i obowiązków pracowniczych pozwanych. Brak przy tym podstaw do przyjęcia, że swoimi działaniami przełożeni wykroczyli poza obowiązujące w tym zakresie ramy prawne, przekroczyli swoje uprawnienia, czy też podjęli działania niemieszczące się w obowiązującym porządku prawnym. Działania pozwanych, które ostatecznie skutkowały zwolnieniem powódki, podejmowane były w sferze ich kompetencji służbowych. Świadczy o tym materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, zarówno zeznania przesłuchanych świadków,

a w szczególności: A. K. (1), I. P., K. M. (1) oraz przesłuchania samej powódki, jak i złożone w toku procesu dokumenty.

Sąd Okręgowy wskazał, że emocjonalne zarzuty powódki, która zarzuca przełożonym działania polegające na "gromadzeniu na powódkę haków", złośliwym i celowym doprowadzeniu do jej zwolnienia, czy zorganizowaniu „nagonki” na powódkę, nie znajdują oparcia i potwierdzenia w materiale dowodowym zgromadzonym w tej sprawie.

Po pierwsze bowiem cech takich nie nosi przeprowadzanie przez Naczelną Pielęgniarkę niezapowiedzianych kontroli na Oddziale (...) Ogólnej oraz uzyskiwanie informacji na temat pracy powódki od innych pielęgniarek – w tym nawet niedoświadczonych. W szczególności pracodawca ma prawo – oczywiście z poszanowaniem godności i innych dóbr osobistych pracownika oraz zasad współżycia społecznego – zwracać pracownikowi uwagę i informować go

o zastrzeżeniach co do sposobu wykonywania pracy i możliwych, związanych z tym konsekwencjach prawnych. Działania takie, jak sprawdzanie terminowości czy prawidłowości wykonywanych czynności, nie oznacza naruszenia dóbr osobistych. Należy podkreślić, że pracodawca ma prawo wymagać, aby pracownik wykonywał swoją pracę w sposób należyty. Trzeba też przypomnieć, że co do zasady wydawanie przez pracodawcę zgodnych z prawem poleceń dotyczących pracy nie stanowi mobbingu ani też nie jest przejawem naruszenia godności czy innych dóbr osobistych (podobne stanowisko w powyższej kwestii zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP z 2006 r., nr 21-22, poz. 321; LEX nr 181541).

Po drugie, jak wynika z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków: A. K. (1), I. P. i K. M. (1) decyzję o zwolnieniu G. K. podjął ówczesny Dyrektor, na wniosek złożony przez Naczelną Pielęgniarkę, przy czym rozmowy na ten temat trwały około pół roku a proces podejmowania decyzji – około tygodnia. Również samo wręczenie przez A. K. (1) wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 25.02.2015 r. zostało wcześniej uzgodnione. Nie było zatem możliwości, aby pracodawca przewidział, iż tego samego dnia powódka dowie się o śmierci ojca – co sama zresztą przyznaje. Nie można zatem uznać, że działania pozwanego doprowadziły do naruszenia dobra osobistego powódki w postaci prawa do kultu osoby zmarłej.

Istotnym w niniejszej sprawie jest również, jak stwierdził Sąd I instancji, iż przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę przełożona przedstawiła jej propozycję zmiany stanowiska pracy wskazując jako powód brak możliwości dalszej współpracy z powódką w zakresie kierowania zespołem pielęgniarskim na Oddziale (...) Ogólnej (...). Przełożona zaproponowała powódce pracę na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w systemie jednozmianowym na stanowisku pielęgniarki w wybranej przez powódkę Poradni (...). G. K. nie wyraziła zgody na zmianę stanowiska pracy. W ocenie Sądu wydzwięk tej czynności świadczy o braku chęci zwolnienia powódki z pracy i nie może być oceniany tylko i wyłącznie w oparciu o odczucia G. K. i jej bliskich. Powyższy daleko posunięty subiektywizm w ocenach potwierdza sama powódka w pozwie, formułując zarzut: naruszenie jej godności pracowniczej.

Wreszcie, gdy chodzi o stan zdrowia powódki, to Sąd Okręgowy nie negował, że uległ on pogorszeniu po rozwiązaniu umowy o pracę. W opinii z dnia 9 maja 2017 r. zespół biegłych w składzie: psycholog oraz psychiatra rozpoznał u powódki przebytą przedłużającą się reakcję depresyjną. Biegli wskazali, że reakcja ta stanowiła odpowiedź na sytuację stresową, którą było przede wszystkim otrzymanie wypowiedzenia z pracy. Oprócz tego czynnikiem niekorzystnie wpływającym na stan zdrowia psychicznego powódki była śmierć ojca oraz występujące jeszcze przed zwolnieniem problemy w miejscu pracy. Ponadto, z materiału dowodowego wynika, że G. K. podjęła leczenie psychiatryczne w związku z obniżeniem nastroju, poczuciem żalu, niesprawiedliwości.

Sąd Okręgowy uznał, że samo podniesienie zarzutów dotyczących bezprawnego wypowiedzenia powódce umowy o pracę i w efekcie wywołania działaniami pozwanego naruszenia zdrowia powódki, nie stanowi jednak samo w sobie wystarczającej podstawy dla uwzględnienia powództwa i zasądzenia żądanego zadośćuczynienia. Jeszcze raz podkreślić bowiem należy, że wypowiadając przedmiotową umowę o pracę pozwany nie podjął działań nie mieszczących się w ukształtowanej przez ustawodawcę formie i treści czynności prawnej rozwiązującej stosunek pracy (ww. wyrok SN z dnia 16 listopada 2000 r. w sprawie I PKN 537/00, publik. LEX nr 46072).

W świetle powyższych uwag, wątpliwości Sądu Okręgowego nie budziło, że w przedmiotowej sprawie nie doszło do naruszenia jakichkolwiek dóbr osobistych powódki. Z tych względów Sąd powództwo oddalił.

Mimo oddalenia powództwa Sąd Okręgowy nie obciążył powódki – strony przegrywającej, kosztami strony pozwanej, mając na względzie zasadę słuszności, o której mowa w art. 102 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem – w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przywołany przepis, realizujący zasadę słuszności, stanowi wyjątek od ogólnej reguły obciążania strony przegrywającej kosztami procesu, zgodnie z którą strona, która przegrywa sprawę, jest zobowiązana zwrócić przeciwnikowi, na jego żądanie, wszystkie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (art. 98 §1 k.p.c.) – tzw. zasada odpowiedzialności za wynik procesu. Hipoteza przepisu art. 102 k.p.c., odwołująca się do występowania „wypadków szczególnie uzasadnionych”, pozostawia sądowi orzekającemu swobodę oceny, czy fakty związane z przebiegiem procesu, jak i dotyczące sytuacji życiowej strony, stanowią podstawę do nieobciążania jej kosztami procesu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2007 r., sygn. akt: I CZ 110/07; LEX nr 621775). Do kręgu „wypadków szczególnie uzasadnionych” należą okoliczności zarówno związane z samym przebiegiem procesu, jak i leżące „na zewnątrz”. Do pierwszych zaliczane są sytuacje wynikające z charakteru żądania poddanego sądowemu rozstrzygnięciu, jego znaczenia dla strony, subiektywne przekonanie strony o zasadności roszczeń, przedawnienie. Drugie natomiast wyznacza sytuacja majątkowa i życiowa strony – z tym zastrzeżeniem, że niewystarczające jest powoływanie się wyłącznie na trudną sytuację majątkową, nawet jeśli była podstawą do zwolnienia od kosztów sądowych i ustanowienia pełnomocnika z urzędu. Całokształt okoliczności, które mogłyby uzasadniać zastosowanie tego wyjątku, powinien zostać oceniony z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia: 1 grudnia 2011 r., sygn. akt: I CZ 26/11 (LEX nr 1101325) oraz 25 sierpnia 2011 r., sygn. akt: II CZ 51/11, LEX nr 949023).

Przenosząc powyższe rozważania prawne na grunt niniejszej sprawy Sąd stwierdził, że obciążeniu powódki kosztami procesu nie sprzeciwiała się zła sytuacja majątkowa powódki, która aktualnie pracuje, posiada oszczędności ale fakt, że powódka dochodziła roszczeń ze stosunku pracy, a biorąc pod uwagę niełatwą materię merytoryczną niniejszej sprawy mogła być subiektywnie – choć błędnie - przekonany o zasadności swoich roszczeń (por. np. uzasadnienie postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2012 r., sygn. akt: II CZ 130/12, LEX nr 1288641; por. również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 1967 r., sygn. akt: III PRN 78/67, OSNC z 1968 r., nr 11, poz. 185, LEX nr 12152 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 1970 r., sygn. akt: III PRN 83/70, LEX nr 14091). Nadto, obciążeniu powódki kosztami procesu pozwanego sprzeciwiały się okoliczności zwolnienia jej z pracy. Mając na względzie całokształt podniesionych wyżej okoliczności Sąd odstąpił od obciążenia powódki kosztami procesu poniesionymi przez stronę pozwaną.

Sąd nie obciążył G. K. kosztami sądowymi (kosztami dojazdu świadków na rozprawę i opinii biegłych kierując się w tym zakresie dyspozycją art. 113 ust. 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2016 r. poz. 623 j.t.).

Apelację od wyroku wywiodła powódka reprezentowana przez pełnomocników procesowych w osobie syna M. K. (2) oraz radcy prawnego B. Ś.. Pismo procesowe profesjonalnego pełnomocnika zatytułowane apelacją, wniesione w terminie otwartym na wywiedzenie apelacji, Sąd Apelacyjny potraktował jako uzupełnienie apelacji wniesionej przez syna powódki. Zauważyć można, że obaj pełnomocnicy podnieśli w zasadzie tożsame zarzuty, przedstawiając natomiast różne argumenty na ich uzasadnienie.

I tak, zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

1/naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj.:

1/ art. 227 kpc oraz art. 233 § 1 i 2 kpc oraz art. 232 kpc i art. 234 kpc poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie w postaci:

a/ zeznań powódki, świadka M. K. (1) i świadka A. K. (1), dokonanej

w sposób sprzeczny z konsekwencjami rozkładu ciężaru dowodu w sprawie na dowodzoną okoliczność bezprawności (w rozumieniu art. 24 § 1 kc) inkryminowanego zachowania pozwanego, tj. „wypowiedzenia umowy o pracę” z

dnia 25 lutego 2015 roku (a także zaniechanie pozwanego w postaci braku cofnięcia oświadczenia woli w postaci „wypowiedzenia umowy o pracę” w okresie od dnia 25 lutego 2015 roku do dnia 14 marca 2015 rok, tj. po świadomości wszystkich okoliczności jego wręczenia i już po otrzymaniu pozwu z dnia 27 lutego 2015 roku zawierającego uzasadnianie oparte na naruszeniu art. 39 kp i stosowny wniosek o zabezpieczenie roszczenia, wskazujące na jednoznaczną chęć kontynuowania zatrudniania przez powódkę), stojącego w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego (a zatem stanowiącego w myśl art. 8 kp nadużycie prawa podmiotowego nie korzystające z ochrony i nie będące tym samym wykonywaniem prawa podmiotowego), polegającej na pełnym pominięciu faktu, że w dniu 25 lutego 2015 roku A. K. (1) (kierownik Działu Kadr pozwanego), wobec której powódka złożyła ustny wniosek o zwolnienie od pracy z uwagi na śmierć ojca w trybie § 15 pkt 1 rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, działając na polecenie dyrektora K. M. (1) (co w swych zeznaniach wielokrotnie podkreślała A. K. (1)), przed wręczeniem powódce inkryminowanego „wypowiedzenia umowy o pracę”, miała wiedzę i świadomość tego, że kilka minut wcześniej powódka otrzymała wiadomość o śmierci swojego ojca:

b/ zeznań powódki, świadka I. P. i świadka K. M. (1), dokonanej w sposób sprzeczny z konsekwencjami rozkładu ciężaru dowodu w sprawie na dowodzoną okoliczność bezzasadności w/w inkryminowanego zachowania pozwanego (i w/w zaniechania), polegającej na pełnym pominięciu faktu, że zarówno I. P. jak i K. M. (1) nigdy nie wydali powódce ani jednego polecenia (czy to ustnie czy pisemnie), którego powódka by nie wykonała;

c/ zeznań powódki i świadka I. P., dokonanej w sposób sprzeczny z zasadami logiki i doświadczenia życiowego oraz konsekwencjami rozkładu ciężaru dowodu w sprawie na dowodzoną okoliczność bezzasadności w/w inkryminowanego zachowania pozwanego (i w/w zaniechania), polegającej na pełnym pominięciu faktu, że wszystkie tzw. „grafiki” powódki (tj. bardzo szczegółowy organizacyjny plan pracy pielęgniarek na Oddziale, sporządzany najpierw co miesiąc, a następnie co trzy miesiące) akceptowała od września 2013 roku do marca 2015 roku zatrudniona wówczas Pielęgniarka Naczelna, tj. I. P.;

d/ zeznań powódki, świadka I. P., świadka A. G. oraz świadka K. M. (1), dokonanej w sposób sprzeczny z zasadami logiki i doświadczenia życiowego oraz konsekwencjami rozkładu ciężaru dowodu w sprawie na dowodzoną okoliczność bezzasadności w/w inkryminowanego zachowania pozwanego (i w/w zaniechania), polegającej na pełnym pominięciu faktu, że na Oddziale (...) Ogólnej nigdy nie było problemów z zabezpieczeniem dokumentacji pielęgniarskiej (za którą odpowiadała powódka), mimo dramatycznych warunków lokalowych i technicznych wyposażenia, a jedynie, jak zeznał K. M. (1), „walały się historie chorób pacjentów”, które jednak stanowiły dokumentację lekarską (vide zeznania świadka A. G.), za którą odpowiadali tylko i wyłącznie lekarze i ostatecznie Ordynator;

e/ zeznań powódki i świadka I. P., dokonanej w sposób sprzeczny z zasadami logiki i doświadczenia życiowego oraz konsekwencjami rozkładu ciężaru dowodu w sprawie na dowodzoną okoliczność sprzeczności z zasadami współzycia społecznego w/w inkryminowanego zachowania pozwanego (i w/w zaniechania), polegającej na pełnym pominięciu faktu, że powódkę zwolniono tylko po to, by umożliwić objęcie stanowiska Pielęgniarki Oddziałowej Oddziału (...) Ogólnej przez osobę niekompetentną, a protegowaną przez I. P. i przez nią wskazaną na stanowisko powódki, tj. M. O. (której kandydatury na p.o. Oddziałowej nie zaakceptował jednak Ordynator Oddziału (...) Ogólnej K. K. - vide zeznania świadka I. P. na płycie z nagrania obrazu i dźwięku rozprawy z dnia 19 grudnia 2016 roku w czasie od 03:10:10 do 03:11:00-, wskazany na stanowisko p.o. Ordynatora w czerwcu 2014 roku osobistą decyzją K. M. (1));

2/ art. 227 kpc i art. 233 § 1 kpc poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie:

a/ i błędne przyjęcie, że fakt, iż w dniu 25 lutego 2015 roku A. K. (1), przed wręczeniem powódce inkryminowanego „wypowiedzenia umowy o pracę”, miała wiedzę i świadomość tego, że kilka minut wcześniej powódka otrzymała wiadomość o śmierci swojego ojca) nie był istotny dla rozstrzygnięcia sprawy, podczas gdy stanowi on samodzielną przesłankę uznania w/w inkryminowanego zachowania pozwanego (i w/w zaniechania) za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego;

b/ i błędne przyjęcie, że wiedza i świadomość pozwanego niezasadności przyczyn inkryminowanego „wypowiedzenia umowy o pracę” nie była istotna dla rozstrzygnięcia sprawy, podczas gdy stanowi ona samodzielną przesłankę uznania w/w inkryminowanego zachowania pozwanego (i w/w zaniechania) za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego;

c/ i całkowite pominięcie tego, że już samo zaniechanie pozwanego w postaci braku cofnięcia oświadczenia woli w postaci „wypowiedzenia umowy o pracę” w okresie od dnia 25 lutego 2015 roku do dnia 14 marca 2015 roku (vide zeznania powódki, zeznania świadka M. K. (1), zeznania świadka A. K. (1), zeznania świadka I. P.), tj. po świadomości wszystkich okoliczności jego wręczenia i już po otrzymaniu pozwu z dnia 27 lutego 2015 roku zawierającego uzasadnienie oparte na naruszeniu art. 39 kp i stosowny wniosek o zabezpieczenie roszczenia, wskazujące na jednoznaczną chęć kontynuowania zatrudniania przez powódkę), stanowi samodzielną przesłankę uznania inkryminowanego zaniechania pozwanego za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego;

d/ w postaci zeznań powódki, zeznań świadka M. K. (1), świadka A. K. (1), dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego oraz konsekwencjami rozkładu ciężaru dowodu w sprawie na dowodzoną okoliczność sprzeczności z zasadami współzycia społecznego w/w inkryminowanego zachowania pozwanego (i w/w zaniechania), polegającej na pełnym pominięciu dla oceny inkryminowanego zachowania pozwanego z dnia 25 lutego 2015 roku tego, że koincydencja tego zachowania ze śmiercią ojca powódki nie była przypadkowa (a co najwyżej, z punktu widzenia tylko K. M. (1) i I. P., „pechowa” i, jako jedyna okoliczność akcji usunięcia powódki ze stanowiska, przez w/w osoby inspirujące ową akcję nieantycypowana i nieprzewidziana), albowiem stanowiła wyraz swobodnej decyzji reprezentanta pracodawcy realizującego z góry powzięty zamiar, stanowiący w okolicznościach sprawy świadomy sposób reakcji na traumę osobistą powódki – A. K. (1) miała bowiem wiedzę o śmierci ojca powódki przed osobistym (a innego nie było) wręczeniem powódce „wypowiedzenia umowy o pracę”;

e/ w postaci zeznań powódki, zeznań świadka M. K. (1), świadka A. K. (1), świadka I. P., dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego oraz konsekwencjami rozkładu ciężaru dowodu w sprawie na dowodzoną okoliczność sprzeczności z zasadami współzycia społecznego w/w inkryminowanego zachowania pozwanego (i w/w zaniechania), polegającej na pełnym pominięciu dla oceny inkryminowanego zachowania pozwanego z dnia 25 lutego 2015 roku tego, że I. P. o śmierci ojca powódki dowiedziała się od niej tego samego dnia, po telefonie z informacją o „zejściu” z Oddziału (...) Ogólnej, po osobistym wręczeniu „wypowiedzenia” przez A. K. (1);

f/ w postaci zeznań powódki i zeznań świadka M. G., dokonanej wybiórczo, polegającej na pełnym pominięciu faktu, że podstawą niezdolności do pracy powódki w okresie od 16 marca 2015 roku do 7 września 2016 roku była tylko i wyłącznie rozpoznana u powódki po raz pierwszy w życiu przewlekła depresja, stanowiąca konsekwencję „wypowiedzenia” umowy o pracę w okolicznościach sprawy;

g/ w postaci zeznań powódki i świadka I. P., dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, polegającej na pełnym pominięciu dla oceny świadomości pozwanego bezzasadności w/w inkryminowanego zachowania

(i w/w zaniechania) faktu, że powódka w listopadzie 2014 roku pozytywnie „przeszła” zobiiektywizowaną kontrolę jej pracy w ramach procedury uzyskiwania certyfikatu jakości ISO 9001;

h/ w postaci zeznań powódki, świadka W. Z. i świadka A. G., dokonanej wybiórczo, polegającej na pełnym pominięciu faktu, że bezpośrednim przełożonym powódki był Ordynator Oddziału (...) Ogólnej oraz Pielęgniarka Przełożona, a nie - jak w wskazano w pkt 1 pisma pt. „rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia” z dnia 25 lutego 2015 roku – Pielęgniarka Naczelna, wchodząca w skład zespołu dyrekcji pozwanego;

i/ w postaci zeznań powódki i świadka I. P., a także pisma pozwanego o zmianach kadrowych w szpitalu, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, polegającej na pełnym pominięciu faktu, że zarówno przed zwolnieniem powódki jak i po jej zwolnieniu na Oddziale (...) Ogólnej pracowały pielęgniarki jednozmianowe jako niezbędne dla prawidłowego funkcjonowania Oddziału (tj. oprócz Pielęgniarki Oddziałowej, która nie może pracować w innym systemie z zasady, także Pielęgniarka Koordynująca, Pielęgniarka Zabiegowa i Pielęgniarka Opatrunkowa – vide zeznania powódki w dniu 28 marca 2017 roku);

3/ art. 233 § 1 kpc poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie:

a/ poprzez pominięcie przy ocenie dowodów z zeznań świadków I. P. i K. M. (1) faktu, że w/w są reprezentantami poprzedniej dyrekcji pozwanego, jedynymi osobami sprawczymi, których intencjonalnie bezzasadne i bezprawne działanie znalazło wyraz w w/w inkryminowanym zachowaniu pozwanego (i w/w zaniechaniu), dlatego też de facto są one stroną w tym procesie i osobami bezpośrednio zainteresowanymi przebiegiem i wynikiem postępowania w sprawie, jak sami zeznali I. P. i K. M. (1), zwolnionymi z pozwanego szpitala ze swych stanowisk w 2015 roku (I. P. z uwagi na „utrata zaufania” została zdegradowana przez następcę K. M. (1) na skutek wyrażonej skrajnie negatywnej oceny ich pracy w zakresie „zarządzania” pozwanym szpitalem i nie będącymi bezpośrednimi współpracownikami czy przełożonymi powódki, mogącymi wyrazić się o merytoryce jej pracy, również organizacyjnej, a także nie mających żadnej wiedzy o okolicznościach samego wręczenia powódce inkryminowanego „wypowiedzenia”;

b/ poprzez pominięcie przy ocenie dowodów z zeznań świadków I. P. i K. M. (1) faktu, że pozwany, zakład pracy z ok. 1000 pracowników, dysponował fachową obsługą prawną świadczoną przez zespół prawników z wieloletnim doświadczeniem i wyspecjalizowanych w prawie pracy;

c/ w postaci zeznań powódki i świadka I. P., dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, polegającej na zinterpretowaniu działania pozwanego z dnia 19 stycznia 2015 roku („propozycji” degradacji zawodowej ze znacznym obniżeniem wynagrodzenia poprzez wyeliminowanie dodatku funkcyjnego w wysokości 25% wynagrodzenia zasadniczego) jako wyraz dobrej woli pozwanego, a nie jako próbę „zalegalizowania” obejścia art. 39 kp, złożoną pod bezprawną groźbą, w razie odrzucenia „propozycji”, definitywnego zwolnienia z pracy (vide zeznania I. P. na płycie z nagrania obrazu i dźwięku rozprawy z dnia 19 grudnia 2016 roku w czasie od 02:04:14);

4/ art. 231 kpc poprzez jego niezastosowanie i nie uznanie, na podstawie zeznań powódki, świadka M. K. (1), świadka A. K. (1) i świadka A. G., że:

a/ jedynym celem niewymaganego prawem wskazania w piśmie z dnia 25 lutego 2015 roku bezzasadnych przyczyn „wypowiedzenia” (w znacznym zakresie de facto obciążających bezpośrednio dyrekcję pozwanego - i skutkujących degradacją zawodową I. P. w 2015 roku przez nowego dyrektora M. B. (2), który, jak zeznała świadek I. P., utracił do niej zaufanie na skutek braku nadzoru nad realizacją umów przez firmy zewnętrzne obsługujące szpital w zakresie usług sprzątnięcia - tj. nierealizowanie zadań w wystarczającym zakresie na Oddziale (...) przez wybrane przez dyrekcję firmy zewnętrzne, fatalny stan techniczny Oddziału (...) i jego wyposażenia na skutek wieloletnich braków remontów i wymian sprzętów na skutek zaniechań

dyrekcji), było uniknięcie wypłaty powódce odprawy na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i zniwelowanie ryzyka możliwego pociągnięcia do odpowiedzialności osobistej K. M. (1) w trybie art. 281 pkt 3 kp;

b/ jedynym celem inkryminowanego „wypowiedzenia” umowy o pracę, złożonym wobec braku zgody powódki na propozycję z dnia 19 stycznia 2015 roku (degradacji zawodowej ze znacznym obniżeniem wynagrodzenia poprzez wyeliminowanie dodatku funkcyjnego w wysokości 25% wynagrodzenia zasadniczego), było umożliwienie objęcia stanowiska Pielęgniarki Oddziałowej Oddziału (...) Ogólnej przez osobę niekompetentną, a protegowaną przez I. P. i przez nią wskazaną na stanowisko powódki, tj. M. O. (której kandydatury na p.o. Oddziałowej nie zaakceptował jednak Ordynator Oddziału (...) Ogólnej K. K., wskazany na stanowisko p.o. Ordynatora w czerwcu 2014 roku osobistą decyzją K. M. (1)), na co wskazuje zaniechanie pozwanego w postaci braku cofnięcia oświadczenia woli w postaci „wypowiedzenia umowy o pracę” w okresie od dnia 25 lutego 2015 roku do dnia 14 marca 2015 rok, tj. po świadomości wszystkich okoliczności jego wręczenia i już po otrzymaniu pozwu z dnia 27 lutego 2015 roku zawierającego uzasadnienie oparte na naruszeniu art. 39 kp i stosowny wniosek o zabezpieczenie roszczenia, wskazujące na jednoznaczną chęć kontynuowania zatrudniania przez powódkę, a dodatkowo fakt, oprócz zeznań powódki i I. P., że powódce celowo nie wręczono tzw. dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę (podstaw faktycznych do tego nie było żadnych, ale dobrowolne i nie wymagane przez prawo sprokurowanie. z pełną świadomością pozwanego, wszystkich czterech nieprawdziwych zarzutów w piśmie z dnia 25 lutego 2015 roku pt. „rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia” z dnia 25 lutego 2015 roku dowodzi. że to nie był żaden problem dla pozwanego, a takie „dyscyplinarne” zwolnienia pozwalaloby nie naruszyć bezwzględnie obowiązującego pracodawcę art. 39 kp dot. tylko wypowiedzenia), gdyż takie „dyscyplinarne” zwolnienie mogłoby być wzruszone przed sądem pracy i finalnie doprowadzić do odzyskania przez powódkę swego dotychczasowego stanowiska pracy, tj. Pielęgniarki Oddziałowej Oddziału (...) Ogólnej, na skutek możliwości realizacji roszczenia restytucyjnego także przy umowie na czas określony (vide art. 56 § 1 kp w zw. z art. 59 kp), którego na skutek regulacji ustawowych nie mogła zrealizować odwołując się od „wypowiedzenia” (vide: art. 50 § 3 kp);

5/ art. 316 § 1 kpc poprzez wzięcie za podstawę przy wyrokowaniu hipotetycznych faktów, które w sprawie nie zaistniały, a jedynie teoretycznie mogły zaistnieć i świadczyć o przypadkowości koincydencji inkryminowanego zachowania pozwanego ze śmiercią ojca powódki, tj. uznanie, że inkryminowane „wypowiedzenia umowy o pracę” z 25 lutego 2015 r. mogło zostać przesłane pocztą wcześniej (tj. przed powzięciem informacji o śmierci ojca powódki tak przez powódkę jak i pozwanego), a zostać doręczone później (tj. po powzięciu informacji o śmierci ojca powódki tak przez powódkę jak i pozwanego), mogło zostać złożone w innym terminie (choć nie mogło - vide art. 39 kp !!!), powódka o sporządzeniu pisma pt. „rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia” z 25 lutego 2015 r. mogła się dowiedzieć wcześniej nieoficjalnie, mimo, że żaden z w/w hipotetycznych stanów nie zaistniał w niniejszej sprawie (powódka wiedziała jedynie, jak zeznała w dniu 28 marca 2017 roku, od pracownika szpitala, którego nazwiska mimo pytań pełnomocnika strony pozwanej nie ujawniła, że prawnicy szpitala dostali zadanie, wobec obowiązywania art. 39 kp, którego obowiązywania miała świadomość powódka, znalezienia prawnego rozwiązania, by się jej pozbyć ze stanowiska Pielęgniarki Oddziałowej), a inkryminowane zachowanie, o którym powódka nie była wcześniej uprzedzona choćby i nieoficjalnie, pozwany podjął (uzewnętrznił i skutecznił) dopiero po powzięciu przez swego reprezentanta (A. K. (1)), realizującego osobiście wręczenie pisma pt. „rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia” z 25 lutego 2015r., informacji o tym, że kilka minut wcześniej powódka otrzymała wiadomość o śmierci swojego ojca;

6/ art. 365 § 1 kpc i art. 366 kpc w zw. z art. 361 kpc poprzez błędne uznanie, że moc wiążąca prawomocnego postanowienie Sądu Rejonowego we Włocławku o umorzeniu postępowania z pozwu z dnia 27 lutego 2015 roku rozciąga się na przesłankę z art. 50 § 3 kp, tj. „naruszenie przepisu o wypowiedaniu umów o pracę na czas określony” (w niniejszej sprawie art. 39 kp, którego naruszenie tak dla powódki jak i pozwanego było, jest i będzie oczywiste), podczas gdy owa przesłanka w ogóle nie była badana przez Sąd Rejonowy we W., a obligatoryjne wydanie postanowienia o umorzeniu nastąpiło tylko i wyłącznie dlatego, że powódka świadomie i intencjonalnie cofnęła pozew z dnia 27 lutego 2015 roku tylko i wyłącznie w wyniku braku chęci jego kontynuowania z uwagi na, ukształtowaną ustawowo, niemożliwość restytucji stosunku pracy (co ostatecznie okazało się definitywnie przesądzone po otrzymaniu z Sądu Rejonowego we Włocławku postanowienia o oddaleniu, idącego w tym kierunku, wniosku powódki o zabezpieczenie roszczenia);

II/ naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

1/ art. 8 kp w zw. z art. 24 § 1 zd. 2 i 3 kc w zw. z art. 300 kp poprzez ich niezastosowanie:

a/ do ustalonego w sprawie stanu faktycznego, co skutkowało udzieleniem ochrony prawnej intencjonalnemu działaniu pozwanego, pomimo że „wypowiedzeniu umowy o pracę” z dnia 25 lutego 2015 roku (a także zaniechanie pozwanego w postaci braku cofnięcia oświadczenia woli w postaci „wypowiedzenia umowy o pracę” w okresie od dnia 25 lutego 2015 roku do dnia 14 marca 2015 rok, tj. po świadomości wszystkich okoliczności jego wręczenia i już po otrzymaniu pozwu z dnia 27 lutego 2015 roku zawierającego uzasadnienie oparte na naruszeniu art. 39 kp i stosowny wniosek o zabezpieczenie roszczenia, wskazujące na jednoznaczną chęć kontynuowania zatrudniania przez powódkę – vide: wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 24 września 2009 r., sygn. akt II PK 58/09) w okolicznościach sprawy należy uznać za w sposób oczywisty sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (vide art. 8 kp), a zatem bezprawne (w rozumieniu art. 24 § 1 kc);

b/ w zakresie nieuwzględnienia konsekwencji rozkładu ciężaru dowodu na okoliczność bezprawności (w rozumieniu art. 24 § 1 kc) inkryminowanego intencjonalnego zachowania (i zaniechania) pozwanego (ukonstytuowane wzmiankowanym przepisem domniemanie bezprawności w sposób korzystny dla pokrzywdzonego wpływa na rozłożenie ciężaru dowodu oraz ryzyka nie wyjaśnienia okoliczności stanu faktycznego, od których bezprawność zależy) jako sprzecznego z zasadami współzycia społecznego i nie uwzględnienie faktu, że w dniu 25 lutego 2015 roku A. K. (1) (kierownik Działu Kadr pozwanego), wobec której powódka złożyła ustny wniosek o zwolnienie od pracy z uwagi na śmierć ojca w trybie § 15 pkt 1 rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, przed wręceniem powódce inkryminowanego „wypowiedzenia umowy o pracę”, miała wiedzę i świadomość tego, że kilka minut wcześniej powódka otrzymała wiadomość o śmierci swojego ojca;

c/ w zakresie nie uwzględnienia, iż jedyną i bezpośrednią implikacją bezprawnego (w rozumieniu art. 24 § 1 kc) inkryminowanego intencjonalnego zachowania (i zaniechania) pozwanego, sprzecznego z zasadami uczciwości, lojalności, przyzwoitości i poszanowania bólu po utracie osoby najbliższej, w szczególności w newralgicznym momencie dowiedzenia się o śmierci osoby najbliższej i w okresie jej pogrzebu, jest naruszenie następujących dóbr osobistych powódki: prawa do niezakłóconego „ostatniego pożegnania” z osobą najbliższą, zdrowia, miejsca pracy w jego wymiarze terapeutyczny, pracowniczej godności i czci osobistej, miru środowiskowego w postaci szacunku jakim cieszyła się powódka w środowisku medycznym W., a wynikającym z 37 lat wzorowej pracy;

2/ art. 24 § 1 kc w zw. z art. 300 kp poprzez jego błędną wykładnię i bezzasadne utożsamienie „bezprawność” w rozumieniu art. 24 § 1 kc z „naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę” z art. 50 § 3 kp (tj. w niniejszej sprawie konkretnie „tylko”

art. 39 kp), podczas gdy owa „bezprawność” w rozumieniu art. 24 § 1 kc jest znacznie szersza i znajduje w niniejszej sprawie podstawę w ocenie inkryminowanego zachowania pozwanego z dnia 25 lutego 2015 roku i jego zaniechania w okresie od 25 lutego 2015 roku do 14 marca 2015 roku jako sprzecznych z zasadami współżycia społecznego, ergo nie stanowiących, na mocy art. 8 kp, wykonywania prawa podmiotowego (vide: wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 112/10);

3/ art. 60 kc i art. 61 § 1 zd. 1 kc w zw. z art. 300 kp poprzez ich niezastosowanie i dokonanie błędnej subsumcji sprowadzającej się do ustalenia, że:

a/ osobiste wręczenie powódce inkryminowanego „wypowiedzenia umowy o pracę” przez A. K. (1) w dniu 25 lutego 2015 roku, po powzięciu przez reprezentanta pozwanego (A. K. (1)) informacji o tym, że kilka minut wcześniej powódka otrzymała wiadomość o śmierci swojego ojca, nie ma znaczenia relewantnego prawnie, albowiem znaczenie takie ma kwestia wcześniejszego technicznego przygotowania pisma z dnia 25 lutego 2015 roku, choć nie uzewnętrznionego wobec powódki, podczas gdy w rzeczywistości to kwestia wcześniejszego technicznego przygotowania pisma z dnia 25 lutego 2015 roku nie ma znaczenia prawnego, albowiem pracodawca może sporządzić pismo z decyzją personalną ale go nie wręczyć i tym samym nie tylko nie skutecznić, ale nawet nie uzewnętrznzić - inaczej mówiąc, relewantna prawnie jest tylko chwila złożenia oświadczenia, która pokrywa się z momentem prawidłowego doręczenia pisma zawierającego oświadczenie woli adresatowi (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 1984 r., I PRN 111/84 OSNCP 1985 z. 4 poz. 57, wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 marca 1995 r. I PRN 2/95, uchwała Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 2 października 2002 r., III PZP 17/02, wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 18 stycznia 2007 r., II PK 178/06 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 1982 r., II CR 380/82, OSNC 1983, nr 8, poz. 117 i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 1984 r., I PRN 111/84, OSNC 1985, nr 4, poz. 57, z glosa T. Liszcz, PiZS 1985, nr 11, s. 68);

b/ wręczenie powódce osobiście inkryminowanego „wypowiedzenia umowy o pracę” przez A. K. (1) w dniu 25 lutego 2015 roku, po powzięciu informacji o tym, że kilka minut wcześniej powódka otrzymała wiadomość o śmierci swojego ojca, nie ma znaczenia relewantnego prawnie, albowiem mogłoby dojść do wysiania takiej decyzji pocztą lub pocztą elektroniczną przed powzięciem informacji o śmierci ojca powódki tak przez powódkę jak i pozwanego (nie mogłaby - vide art. 39 kp!!!), a doręczenia go faktycznie później (tj. po powzięciu informacji o śmierci ojca powódki tak przez powódkę jak i pozwanego), podczas gdy w niniejszej sprawie do tych hipotetycznych stanów nie doszło, a inkryminowana decyzja personalna została wręczona osobiście powódce nie w innych okolicznościach jak po powzięciu przez reprezentanta pozwanego (A. K. (1)) informacji o tym, że kilka minut wcześniej powódka otrzymała wiadomość o śmierci swojego ojca;

c/ wręczenie powódce inkryminowanego „wypowiedzenia umowy o pracę” przez A. K. (1) w dniu 25 lutego 2015 roku, po powzięciu informacji o tym, że kilka minut wcześniej powódka otrzymała wiadomość o śmierci swojego ojca, nie ma znaczenia relewantnego prawnie, albowiem decyzja taka mogłaby zostać jej doręczona później (nie mogłaby - vide: art. 39 kp!!!), podczas gdy w niniejszej sprawie inkryminowana decyzja personalna została wręczona nie w innym terminie jak po powzięciu przez reprezentanta pozwanego (A. K. (1)) informacji o tym, że kilka minut wcześniej powódka otrzymała wiadomość o śmierci swojego ojca;

d/ wręczenie powódce inkryminowanego „wypowiedzenia umowy o pracę” przez A. K. (1) w dniu 25 lutego 2015 roku, po powzięciu informacji o tym, że kilka minut wcześniej powódka otrzymała wiadomość o śmierci swojego ojca, nie ma znaczenia relewantnego prawnie, albowiem koincydencja taka była wynikiem zbiegu okoliczności i nie miał pozwany na nią wpływu, podczas gdy w niniejszej sprawie decyzja personalna została wręczona

po powzięciu przez reprezentanta pozwanego (A. K. (1)) informacji o tym, że kilka minut wcześniej powódka otrzymała wiadomość o śmierci swojego ojca, a zatem pozwany (a ściślej jego reprezentant wykonujący czynności służbowe, w miejscu i czasie pracy, pod kierownictwem pracodawcy) choć nie miał wpływu na datę śmierci ojca powódki to miał wpływ na sformułowanie swojej reakcji wobec przedmiotowej okoliczności, tworząc tym samym relevantną prawnie koincydencję zdarzeń (np. mógł złożyć kondolencje, mógł nic nie robić, mógł wykupić w prasie nekrolog - w niniejszej sprawie reakcją pozwanego na traumę osobistą powódki było osobiste wręczenie jej w sposób świadomy „bezzasadnego” i „sprzecznego z zasadami współżycia społecznego” „wypowiedzenia” umowy o pracę);

4/ art. 31 § 1 kp, art. 416 kc, art. 422 kc i art. 430 kc w zw. z art. 300 kp poprzez jego niezastosowanie i dokonanie błędnej subsumpcji sprowadzającej się do ustalenia, że działania i zaniechania pracowników pozwanego (I. P., A. K. (1), osób świadczących obsługę prawną pozwanego), wykonywanych w ramach obowiązków służbowych, ich wiedza, świadomość i zamiar, nie mają znaczenia relevantnego prawnie i nie są przypisywane pozwanemu reprezentowanemu jedynie przez dyrektora K. M. (1), podczas gdy pracodawca w tym przypadku ponosi odpowiedzialność za działania i zaniechania tak swego organu jakim jest dyrektor jak i upoważnionych jego podwładnych (wraz z towarzyszącą tym działaniom lub zaniechaniom wiedzą, świadomością i zamiarem poszczególnych reprezentantów stosownie upoważnionych, wykonujących swoje normalne obowiązki służbowe, działających w ich ramach, w czasie i miejscu pracy, pod kierownictwem dyrektora pozwanego i zobowiązanych stosować się do jego wskazówek) – i to na zasadzie ryzyka (vide: wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy. Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 2 lutego 2011 r.. sygn. akt II PK 189/10);

5/ art. 50 § 3 kp poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że w trybie tego przepisu sąd pracy, rozpoznając odwołanie od wypowiedzenia umowy terminowej, analizuje zarówno „zasadność” wypowiedzenia jak i „zgodność z przepisami o wypowiedzaniu umów o pracę”, a także inne możliwości sprzeczności z prawem materialnym, podczas gdy w tym trybie istotnym dla rozstrzygnięcia jest jedynie „zgodność z przepisami o wypowiedzaniu umów o pracę”;

6/ art. 30 § 4 kp poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że skoro przepis ten nie wymaga wskazania przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony to wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony „może nastąpić z jakiegokolwiek przyczyny” (vide str. 39 pisemnego uzasadnienia zaskarżonego wyroku), podczas gdy wskazanie przyczyn przez pracodawcę, mimo braku takiego obowiązku, nie jest jednak obojętne prawnie i wywołuje określone konsekwencje, szczególnie w sytuacji oceny inkryminowanej decyzji personalnej przez pryzmat zasad współżycia społecznego (czy bowiem indyferentne prawnie byłoby hipotetyczne dobrowolne wskazania pracownikowi przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy na czas określony, bez łamania przy tym żadnych „przepisów o wypowiedzaniu”, jako przyczyny tej decyzji np. to, że jest „głupi i gruby”? Czy takie zachowanie pracodawcy również byłoby pozbawione możliwości oceny prawnej przez pryzmat art. 8 kp, albowiem, jak wskazuje Sąd Okręgowy w Toruniu, „może nastąpić z jakiegokolwiek przyczyny”? Jaka rolę w takim razie pełnią w kodeksie pracy przepisy o zakazie dyskryminacji w zatrudnieniu?);

7/ obowiązującego w dniu podpisania „wypowiedzianej” umowy o pracę powódki z pozwanym (tj. dnia 1 lutego 2011 roku) art. 44a ust. 7 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (tj. z dnia 8 stycznia 2007 r. , Dz. U. Nr 14, poz. 89 ze zm.) i zastępującego go art. 49 ust. 6 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (tj. z dnia 8 września 2016 r., Dz. U. z 2016 r. poz. 1638 ze zm.) poprzez ich błędną wykładnię i uznanie (w sposób dorozumiany), że funkcją obligatoryjnej 6-letniej kadencji Pielęgniarki Oddziałowej jest umożliwienie nowej dyrekcji swobodne i arbitralne

zwalnianie dotychczasowych pracowników pełniących stanowiska funkcyjne, przy wykorzystaniu faktu posiadania przez owych pracowników z tytułu wzmiankowanych stanowisk umów na czas określony, znacznie przekraczający limit czasowy z kodeksu pracy oraz, w przypadku powódki, limit liczby następujących po sobie umów o pracę z kodeksu pracy, podczas gdy

w rzeczywistości funkcją tą jest z jednej strony zapewnienie sprawowania bardzo odpowiedzialnych stanowisk Pielęgniarki Oddziałowej i Ordynatora przez najlepszych kandydatów, obligatoryjnie poddawanych okresowej weryfikacji, a z drugiej zapewnienie owym pracownikom trwałości stosunku pracy między kolejnymi otwartymi konkursami

i pewności w tym czasie zatrudnienia, mogącego być zakończonym przed upływem kadencji tylko na skutek wyjątkowych okoliczności;

8/ § 15 pkt 1 rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r.

w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (tj. z dnia 16 września 2014 r., Dz. U. z 2014 r. poz. 1632 ze zm.) poprzez jego błędną wykładnię i uznanie (w sposób dorozumiany), że wobec wniosku pracownika

o zwolnienie od pracy z uwagi na śmierć ojca (nawet wyrażonego ustanie wobec Kierownika Działu Kadr pozwanego) pracodawca może podjąć, skutecznie i uzewnętrznić każdy rodzaj decyzji personalnej, podczas gdy przepis ten jednoznacznie obliuguje pracodawcę,

w przypadku zaistniałych w nim przesłanek, tj. „zgonu ojca”, do tylko i wyłącznie uwzględnienia wniosku pracownika o zwolnienie od pracy z uwagi na śmierć ojca, nie pozostawiając możliwości podjęcia, skutecznego i uzewnętrznienia przez pracodawcę żadnej innej decyzji personalnej w tym momencie i w tych okolicznościach;

9/ art. 300 kp poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że w przypadku dochodzenia

od pracodawcy odpowiedzialności uzupełniającej z kodeksu cywilnego konieczne jest uzyskanie „prejudykatu” w trybie art. 45 § 1 kp czy też art. 50 § 3 kp, rozumianego jako

de facto warunek formalny procedowania (jaki przewiduje np. art. 199 kpc i jaki musi bezwzględnie wynikać wprost z przepisów prawa), obejmujący także przesłanki wykraczające poza ukonstytuowane treścią art. 45 § 1 kp czy też art. 50 § 3 kp, precyzyjnie określających ustawowo zakres kognicji sądów na tych przepisach orzekających

i wyznaczających tym samym ramy prowadzonego postępowania, podczas gdy

w rzeczywistości chodzi tu tylko o możliwość powoływania się w procesie „uzupełniającym” na okoliczność badaną w zakresie kognicji sądu procedującego prejudycjalnie i mającą moc przesłanki jego rozstrzygnięcia, ergo li tylko, w przypadku art. 50 § 3 kp, na „naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę” i li tylko przy ocenie zachowania w postaci dokonania owego „wypowiedzenia”.

Dodatkowo, w piśmie procesowym stanowiącym uzupełnienie apelacji podniesiono zarzuty:

I/ naruszenia przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj.:

1/ art. 227 kpc oraz art. 233 § 1 i 2 kpc poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie:

a/ i błędne przyjęcie, że wiedza i świadomość pozwanego niezasadności przyczyn inkryminowanego „wypowiedzenia umowy o pracę” nie była istotna dla rozstrzygnięcia sprawy, podczas gdy stanowi ona samodzielną przesłankę uznania w/w inkryminowanego zachowania pozwanego (i w/w zaniechania) za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego;

b/ dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, polegającej

na zupełnym pominięciu dla oceny świadomości pozwanego sprzeczności

w/w inkryminowanego zachowania pozwanego (i w/w zaniechania) z art. 39 kp faktu,

że pozwany posiadał wieloosobową fachową obsługę prawną, konsultującą sytuację prawną powódki, zajmującą się głównie sprawami z zakresu prawa pracy, co implikuje świadomość obowiązywania art. 39 kp, istnienia wydanego ponad 2 miesiące przed inkryminowanym zachowaniem pozwanego wyroku Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 18 grudnia 2014 r. II PK 50/14 oraz prawidłowość interpretacji

w odniesieniu do sytuacji powódki wyroku Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 27 lipca 2011 r., II PK 20/11

(co do prawidłowego sposobu właściwej interpretacji przedmiotowego wyroku w odniesieniu do sytuacji powódki, instrumentalnie wykorzystanego przez pozwanego w odniesieniu

do sytuacji powódki, odsyłam do argumentacji zawartej na str. 10 pozwu z dnia 15 grudnia 2015 roku), tym bardziej, że przed dniem rozwiązania z powódką „wypowiedzianej” umowy

o pracę, tj. przed dniem 14 marca 2015 roku, pozwany otrzymał pozew z dnia 27 lutego 2015 roku zawierający uzasadnianie oparte na naruszeniu art. 39 kp, i tym samym zgodnego

z rzeczywistością ustalenia, że zespół /sic!/ fachowych osób świadczących obsługę prawną pozwanego w zakresie prawa pracy, konsultujący przez długi okres czasu sprawę powódki, miał na celu nie realizację przez pozwanego zasad praworządności w działaniu,

ale „legitymizowanie” jego sprzecznych z prawem i zasadami współzycia społecznego decyzji personalnych.

II/ naruszenia prawa materialnego, tj.:

1/ art. 8 kp w zw. z art. 264 § 1 kp poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie zarzutu „przedawnienia” co do możliwości powoływania się w niniejszym procesie na okoliczność świadomego, umyślnego i intencjonalnego naruszenia przez pozwanego

przy „wypowiedzeniu” powódce umowy o pracę w dniu 25 lutego 2015 roku art. 39 kp jako jednej tylko z dodatkowych okoliczności „budujących” sprzeczność z zasadami współzycia społecznego inkryminowanego zachowania i zaniechania pozwanego i tym samym przydanie ochrony prawnej stanowisku strony pozwanej, sprowadzającego się

do konstatacji, iż w niniejszym postępowaniu nie można (na skutek umorzenia postępowania wobec cofnięcia przez powódkę pozwu z dnia 27 lutego 2015 roku w wyniku braku chęci kontynuowania procesu z uwagi na, ukształtowaną ustawowo, niemożliwość restytucji stosunku pracy, a nie oddalenia powództwa wobec braku przesłanki „naruszenia przepisu

o wypowiedzeniu mowy o pracę na czas określony”, tj. art. 39 kp, której zaistnienie

dla powódki było, jest i pozostanie oczywiste, tak samo zresztą jak i dla pozwanego) przywoływać świadomego, umyślnego i instrumentalnego naruszenia przez pozwanego bezwzględnie go obowiązującej normy art. 39 kp, świadomie, umyślnie i instrumentalnie skutecznego w najbardziej traumatycznym momencie życia powódki, choć takie stanowisko jest w sposób rażący całkowicie sprzeczne z zasadami współzycia społecznego;

2/ z bardzo daleko idącej ostrożności procesowej, w przypadku uznania przez Sąd

II instancji, iż w niniejszym procesie powódka dochodzi jednak odpowiedzialności uzupełniającej pozwanego, a nie samostnej deliktowej - art. 300 kp poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że w przypadku dochodzenia od pracodawcy odpowiedzialności uzupełniającej z kodeksu cywilnego konieczne jest uzyskanie „prejudykatu” w trybie art. 45

§ 1 kp czy też art. 50 § 3 kp, rozumianego jako de facto warunek formalny procedowania (jaki przewiduje np. art. 199 kpc i jaki musi bezwzględnie wynikać wprost z przepisów prawa), obejmujący także przesłanki wykraczające poza ukonstytuowane treścią art. 45 § 1 kp czy też art. 50 § 3 kp, precyzyjnie określających ustawowo zakres kognicji sądów na tych przepisach orzekających i wyznaczających tym samym ramy prowadzonego postępowania, podczas gdy w rzeczywistości chodzi tu tylko o możliwość powoływania się w procesie „uzupełniającym” na okoliczność badaną w zakresie kognicji sądu procedującego prejudycjalnie i mającą moc przesłanki jego rozstrzygnięcia, ergo li tylko, w przypadku art. 50 § 3 kp, na „naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę” i li tylko przy ocenie zachowania w postaci dokonania owego „wypowiedzenia”.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty powódka wniosła o:

1/ zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez uwzględnienie powództwa w ostatecznej wersji w całości (roszczeń z pkt 1 i 2 petitum pozwu z dnia 15 grudnia 2015 roku, przy czym roszczenie z pkt 1 petitum pozwu z dnia 15 grudnia 2015 roku w kształcie, jaki wynika

z pisma procesowego z dnia 19 grudnia 2016 roku, a roszczenie z pkt 2 w zakresie odsetek na podstawie art. 481 § 1 kpc, tj. z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, oraz roszczenia z pisma procesowego z dnia 16 lutego 2016 roku) oraz zasądzenie na rzecz powódki od pozwanego kosztów procesu za I instancję zgodnie ze spisem kosztów z dnia 7 sierpnia 2017 roku;

2/ zasądzenie na rzecz powódki od pozwanego kosztów procesu poniesionych w postępowaniu apelacyjnym, w tym kosztów zastępstwa procesowego przez fachowego pełnomocnika jako trzykrotności stawki minimalnej (z uzasadnieniem jak w spisie kosztów z dnia 7 sierpnia 2017 roku), tj. w myśl § 15 ust. 3 pkt 1-4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.).

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania za obie instancje, w tym postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

Strona pozwana wywiodła zażalenie na postanowienie w przedmiocie kosztów procesu zawarte w pkt 2 wyroku, zarzucając obrazę przepisów postępowania, mającą wpływ na treść orzeczenia, tj. art. 102 i art. 98 kpc, polegającą na zastosowaniu zasady słuszności i tym samym nieobciążaniu powódki kosztami procesu poniesionymi przez pozwanego. Pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego postanowienia poprzez obciążenie powódki kosztami procesu, wraz z kosztami zastępstwa procesowego, zasądzenie kosztów postępowania zażaleniowego, w tym kosztów zastępstwa prawnego, wg norm przepisanych oraz - z ostrożności procesowej - w przypadku oddalenia zażalenia, nieobciążanie pozwanego kosztami postępowania zażaleniowego w trybie art. 102 k.p.c.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja powódki podlega oddaleniu jako bezzasadna.

Przypomnieć można, że powódka G. K. zgłosiła w niniejszym postępowaniu roszczenia z tytułu naruszenia dóbr osobistych, wskazując jako ich podstawę materialnoprawną przepisy art. 23 i art. 24 k.c. w zw. z art. 445 § 1 k.c., art. 448 k.c. oraz

w związku z art. 300 k.p. Powódka podnosiła, iż wypowiedzenie jej umowy o pracę w zaistniałym stanie faktycznym było zachowaniem bezprawnym w rozumieniu art. 24 § 1 k.c. W apelacji argumentacja ta została rozszerzona na zachowanie pracodawcy polegające na zaniechaniu cofnięcia wypowiedzenia. Wypowiedzenie umowy o pracę i brak cofnięcia wypowiedzenia, w ocenie powódki, naruszyły jej dobra osobiste w postaci godności pracowniczej, miru środowiskowego, prawa do zachowania miejsca pracy, zdrowia oraz prawa do niezakłóconej żaloby.

Sąd Apelacyjny podkreśla na wstępie, że powództwo w niniejszej sprawie ma źródło w wypowiedzeniu umowy o pracę, które wyznaczało zasadniczą oś sporu. G. K. domagała się kontroli zachowania pracodawcy, której wynik miał wskazywać

na naruszenie dóbr osobistych powódki w związku z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Na kanwie powyżej wskazanej okoliczności zaistniało zagadnienie charakteru roszczeń dochodzonych przez powódkę

w niniejszym postępowaniu. Mając na uwadze zarówno motywy przytoczone przez Sąd I instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, jak również treść apelacji powódki, Sąd odwoławczy za zasadne uznał wskazanie w pierwszej kolejności, iż bez wątpienia przedmiotem niniejszego procesu nie były cywilne roszczenia uzupełniające względem roszczeń przewidzianych w kodeksie pracy z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem. Okoliczność ta wynika wprost ze sposobu sformułowania roszczeń w pozwie oraz stanowiska podtrzymywanego przez stronę powodową w toku procesu.

Zauważyć można, że sprawy z powództwa pracownika przeciwko pracodawcy o roszczenia wynikające z rozwiązania stosunku pracy nie były i nie są obojętne ustawodawcy. Nie ma tu dowolności trybu i rodzaju powództw. Skoro pracodawca określił sposób dochodzenia i zakres roszczeń w sprawie pracowniczej o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie po wypowiedzeniu albo po rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę, to oznacza to, że w pierwszej kolejności zastosowanie ma określony w kodeksie pracy tryb wymagany do likwidacji sporów związanych z tymi zdarzeniami. Bada się w nim zasadność i zgodność z prawem wypowiedzenia albo rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę.

Ze względu na uregulowanie powództw o roszczenia wynikające ze stosunku pracy w kodeksie pracy, w jednolitym i ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego oraz sądów powszechnych istotnie uznaje się, że bezprawność rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę pracownik może wykazać wyłącznie przez powództwo przewidziane w kodeksie pracy wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu wynikającego z art. 264 k.p.c. Skoro roszczenia przewidziane w prawie cywilnym mają uzupełniać roszczenia za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę uregulowane w kodeksie pracy, to najpierw musi zaistnieć przedmiot tego uzupełnienia. Bez wytoczenia zatem takiego powództwa pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę, jednakże, co wymaga podkreślenia - jako na przesłankę roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w kodeksie cywilnym. Jeśli pracownik powództwa takiego nie wniósł, to rozwiązanie umowy o pracę należy traktować jako zgodne z prawem.

Przedmiotem sporu w rozpoznawanej sprawie nie były roszczenia odszkodowawcze, uzupełniające względem roszczeń przewidzianych w kodeksie pracy z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia przez pracodawcę. Wobec powyższego, fakt, że powódka co prawda wystąpiła w terminie przewidzianym w art. 264 k.p. z powództwem przewidzianym w kodeksie pracy, jednak następnie je cofnęła, co skutkowało umorzeniem postępowania, nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Jest to bowiem sprawa innego rodzaju, a mianowicie sprawa o roszczenia z tytułu ochrony dóbr osobistych.

Nie można zatem zgodzić się z argumentem Sądu I instancji jakoby powodzenie powództwa w niniejszej sprawie o ochronę dóbr osobistych warunkowane było uprzednim stwierdzeniem niezgodności z prawem wypowiedzenia w postępowaniu zainicjowanym odwołaniem pracownika od wypowiedzenia w terminie wynikającym z art. 264 k.p. Zauważyć jednak należy, że koncepcję tę Sąd Okręgowy przyjął jako jeden z wariantów. Wyrażając pogląd o konieczności wykazania bezprawności wypowiedzenia umowy o pracę w drodze powództwa przewidzianego w kodeksie pracy, Sąd Okręgowy miał jednak na względzie, że w przypadku, gdy strona dochodzi roszczenia niemajątkowego mającego charakter zadośćuczynienia, poszukiwanie ochrony sądowej nie jest uzależnione od jakiegokolwiek uprzedniego rozstrzygnięcia sądowego. O tym, że Sąd Okręgowy nie oceniał roszczeń powódki jako roszczeń uzupełniających, lecz jako roszczenia oparte na samoistnej odpowiedzialności deliktowej, świadczy fakt, że sąd poddał ocenie kwestię prawidłowości dokonanego wypowiedzenia (z odwołaniem jednak do art. 8 k.p., czyli zgodności z zasadami współżycia społecznego, a nie przez pryzmat zasadności przyczyn wypowiedzenia, co nie dotyczy wypowiedzania umów terminowych), jak również poszukiwał innej bezprawności, tj. takiej, która nie wynika z naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę.

Mając na uwadze konieczność wyjaśnienia materialnoprawnej podstawy roszczeń dochodzonych przez powódkę w niniejszym procesie, co – jak wynika z lektury apelacji – okazało się kwestią problematyczną w związku z motywacją przedstawioną przez Sąd

I instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, podsumowując powyższe rozważania, Sąd Apelacyjny podkreśla zatem raz jeszcze, że przedmiot sporu w rozpoznawanej sprawie stanowią roszczenia z tytułu ochrony dóbr osobistych oparte na samoistnej odpowiedzialności deliktowej.

Odpowiedzialności za delikt istotnie nie można wyłączyć ani, z samej jej istoty, nie może ona pozostawać w kolizji z odpowiedzialnością określoną w kodeksie pracy. Chodzi jednak o inną bezprawność niż ta, której zakres określony został wyczerpująco w przepisach kodeksu pracy o rozwiązywaniu stosunku pracy. Sąd Apelacyjny przychylił się do poglądu,

iż przepisy kodeksu cywilnego, w tym także te, które przewidują ochronę dóbr osobistych, nie mogą prowadzić do zanegowania sensu unormowań zawartych w kodeksie pracy, które w sposób wyczerpujący wyliczają roszczenia pracownika z tytułu naruszenia przepisów

o rozwiązywaniu umów o pracę (tak; Sąd Najwyższy w wyroku z dnia I PKN 537/00, OSNP 2002/11/269). Nie jest natomiast wykluczone bezprawie polegające na zachowaniu pracodawcy, które nie znajduje uregulowania w prawie pracy. Stąd też, w celu dochodzenia ochrony dóbr osobistych nie jest wymagane uprzednie wykazanie bezprawności wypowiedzenia umowy o pracę w procesie wytoczonym w terminie z art. 264 k.p. Uzyskanie tej ochrony odbywa się w oparciu o inne przesłanki niż badane w procesie wytoczonym

na podstawie przepisów kodeksu pracy.

Możliwe zatem było poszukiwanie innej bezprawności - niż naruszenie przepisów

o wypowiedzeniu umów o pracę - jako podstawy odpowiedzialności pozwanego pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych powódki w zaistniałych okolicznościach faktycznych. Przypomnieć można, że powódka wyraźnie i jednoznacznie roszczenia swoje wywodziła

z faktu wypowiedzenia jej umowy o pracę. Należy wobec tego mieć świadomość, że prawem dopuszczalne sposoby rozwiązywania stosunków pracy na ogół nie noszą cechy bezprawności ani zawinienia pracodawcy wymaganych do zasądzenia czy to uzupełniających, czy dalszych roszczeń dochodzonych na podstawie przepisów kodeksu cywilnego, chyba że pracodawca działał z zamiarem zawinionego i niezgodnego z prawem naruszenia chronionych dóbr osobistych pracownika, wyrządzenia mu szkody materialnej

lub krzywdy niemajątkowej. Możliwość rozwiązania stosunku pracy jest uprawnieniem pracodawcy i co do zasady nie ma podstaw prawnych, poza jego kwalifikowanym nadużyciem, do twierdzenia, że legalne sposoby rozwiązania stosunku pracy noszą cechę nielegalności (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 września 2015 r., III PK 156/14 LEX nr 1814914). Rozwiązanie, także wadliwe, stosunku pracy przez pracodawcę co do zasady wyklucza możliwość stosowania przepisów prawa cywilnego o ochronie dóbr osobistych, chyba że w związku z tym rozwiązaniem pracodawca naruszy dobro osobiste pracownika poza zakresem stosunku pracy, podejmując działania nie mieszczące się w ukształtowanej przez ustawodawcę formie i treści czynności prawnej rozwiązującej stosunek pracy.

Zauważyć w tym miejscu należy, że skoro rozwiązanie przez pracodawcę umowy

o pracę jest wykonywaniem prawa podmiotowego, obala domniemanie bezprawności,

a w związku z tym ciężar dowodu w zakresie wykazania bezprawności działania pracodawcy naruszającego dobro osobiste pracownika ciąży na pracowniku.

Sąd Apelacyjny uznał za konieczne takie wstępne określenie materialnoprawnych ram postępowania także ze względu rozbudowaną w apelacji warstwę zarzutów procesowych, skierowanych przeciwko ocenie materiału dowodowego przez Sąd I instancji

w zgodzie z art. 233 § 1 k.p.c., przy czym zarzuty te skonstruowane zostały w sposób zmierzający do zrekonstruowania stanu faktycznego możliwego do subsumowania

pod określone normy prawa materialnego, do których to norm materialnych zarzuty procesowe w wielu wypadkach wprost się odwołują. Z wywodów uzasadnienia apelacji wynika, że w istocie nie tyle kwestionuje się w nich to, że Sąd Okręgowy niewłaściwie ocenił poszczególne dowody, lecz to, iż nie dokonał określonych ustaleń faktycznych, czego przepis art. 233 k.p.c. nie dotyczy, a zatem już z tego względu we wskazanym zakresie zarzut jego naruszenia uznać należy za nieuprawniony.

Sąd Apelacyjny zwraca uwagę, że Sąd Najwyższy wyraził pogląd, zgodnie z którym w sprawach, w których strona nie dochodzi przewidzianych w kodeksie pracy roszczeń wynikających z wypowiedzenia umowy o pracę lub roszczeń uzupełniających, lecz roszczeń z tytułu naruszenia dóbr osobistych, sąd nie ma zadania czynienia ustaleń, które są istotne

z punktu widzenia oceny prawidłowości wypowiedzenia umowy o pracę. Jest natomiast zobowiązany do dokonania jedynie takich ustaleń, które są relewantne dla kwestii stwierdzenia naruszenia dóbr osobistych. Ponieważ nawet wadliwe prawnie wypowiedzenie umowy o pracę nie może stanowić samo w sobie naruszenia dóbr osobistych pracownika, wobec tego ustalenie, czy i jakie wady miało wypowiedzenie nie ma istotnego znaczenia

dla rozstrzygnięcia o roszczeniach z tytułu naruszenia dóbr osobistych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 537/00, OSNP 2002/11/269). Stanowisko to należy co do zasady podzielić, z tym jednak zastrzeżeniem, że skoro ocenie podlega kwalifikowana bezprawność i oczywiste zawinienie w naruszeniu dóbr osobistych pracownika przez pracodawcę wypowiadającego umowę o pracę, to okoliczności dotyczące wypowiedzenia nie są całkowicie pozbawione znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Niewątpliwie jednak podlegają ocenie według odmiennych kryteriów niż w postępowaniu,

w którym pracownik dochodzi roszczeń przewidzianych w kodeksie pracy.

Jeśli zatem chodzi o podniesione w apelacji zarzuty naruszenia prawa procesowego, polegające, w ocenie powódki, na błędnej ocenie zeznań świadków oraz jej wyjaśnień, które to dowody miały wykazać sprzeczność dokonanego powódce wypowiedzenia umowy

o pracę z prawem, jak również z zasadami współżycia społecznego, przede wszystkim podkreślić należy, że zarzuty te mogłyby odnieść skutek jedynie w sytuacji, gdyby ustalone po ich uwzględnieniu okoliczności faktyczne wskazywały na zamierzone, oczywiście zawinione, bezprawne w stopniu kwalifikowanym naruszenie dóbr osobistych powódki przez pozwanego pracodawcę w związku z wypowiedzeniem powódce umowy o pracę.

W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy przeprowadził stosowne postępowanie dowodowe, a w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikające z przepisu art. 233 k.p.c., nie popełnił też uchybień w zakresie ustalonych faktów. Sąd Apelacyjny zaakceptował w całości ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, traktując je jak własne, nie widząc w związku z tym konieczności ich ponownego szczegółowego przytaczania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNP 1999, nr 24, poz. 776).

Odnosząc się do grupy zarzutów dotyczących wskazanych w piśmie z dnia 25 lutego 2015 r. przyczyn rozwiązania umowy o pracę, stwierdzić należy, że są one chybione.

Jak wskazał Sąd I instancji, materiał dowodowy potwierdził, iż powódka na bieżąco wykonywała polecenia, które otrzymywała od I. P., a ponadto, że czuwała

nad posiadaniem przez sprzęt szpitalnych wymaganych atestów i wielokrotnie występowała o przeprowadzenie remontu oddziału, że zgłaszała naruszenia ze strony firmy sprzątającej, zamieszczała uwagi w kartach kontroli i wnioskowała o zwiększenie liczby osób sprzątających na oddziale oraz o zwiększenie liczby pielęgniarek obecnych na zmianie,

jak również, że problem z zabezpieczeniem dokumentacji pielęgniarskiej na oddziale wynikał ze złego stanu szafek i zamków, a osobą odpowiedzialną za dokumentację medyczną przechowywaną na oddziale jest lekarz. Sąd Okręgowy ustalił także, że Oddział (...) Ogólnej, na którym pracowała powódka, pozytywnie przeszedł audyt przeprowadzony w związku z procedurą uzyskania Międzynarodowej Normy Zarządzania Jakością ISO. Mając na uwadze powyższe ustalenia Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, iż wskazane przyczyny wypowiedzenia nie były uzasadnione. Jest to zatem ocena zgodna

ze stanowiskiem powódki. Powódka jedynie odmiennie niż Sąd ocenia znaczenie przedmiotowego ustalenia w kontekście roszczeń dochodzonych w niniejszym postępowaniu.

Nie znajdują potwierdzenia w materiale dowodowym zarzuty dotyczące pozamerytorycznych przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę oraz okoliczności procesu decyzyjnego w tym zakresie.

Brak jest jakiegokolwiek dowodu potwierdzającego okoliczność, iż wyłącznym celem wypowiedzenia umowy o pracę G. K. było umożliwienie objęcia jej stanowiska M. O., która była zdaniem powódki protegowaną I. P.. Z zeznań I. P. wynika jedynie, że pierwszą jej kandydaturą na pielęgniarkę oddziałową była M. O., która nie została jednak zaakceptowana przez ordynatora oddziału K. K.. Żaden z pozostałych przesłuchanych w sprawie świadków w ogóle nie wypowiadał się w tym przedmiocie. Brak jest zatem podstaw do uznania jakoby wypowiedzenie powódce umowy o pracę spowodowane zostało chęcią zaoferowania jej stanowiska innej osobie. Podobnie, ze zgromadzonego materiału dowodowego nie można wyprowadzić wniosku, że celem wskazania w piśmie z dnia 25 lutego 2015 r. przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę było zniwelowanie ryzyka możliwego pociągnięcia do odpowiedzialności osobistej K. M. (1) w trybie art. 281 pkt 3 k.p. Jest to oczywiście jedna z możliwych interpretacji, niemniej jednak, są to okoliczności dotyczące sfery motywacyjnej, nie potwierdzone dowodowo. Analogiczna argumentacja dotyczy celowego, jak zarzuca powódka, rozwiązania z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem, zamiast w trybie dyscyplinarnym, w celu uniemożliwienia jej dochodzenia przed sądem pracy roszczenia o przywrócenia do pracy.

Okoliczność, że w oświadczeniu pracodawcy w przedmiocie wypowiedzenia powódce umowy o pracę wskazano przyczyny zwolnienia w celu wykazania, że wypowiedzenie umowy nie nastąpiło z przyczyn uprawniających ją do uzyskania odprawy na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2002 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników potwierdza treść odpowiedzi na pozew pozwanego szpitala w sprawie o uznanie za bezskuteczne oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem Sądu Rejonowego we W., sygn. akt IV P 158/15. Stwierdzenie tej okoliczności nie ma jednak znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, nie wpływa bowiem na ocenę kwestii naruszenia dóbr osobistych powódki, które są dobrami o charakterze niemajątkowym.

Sąd odwoławczy nie dostrzega również uchybienia normie wyrażonej w art. 233 § 1 k.p.c. poprzez uznanie przez Sąd Okręgowy, iż zaproponowanie powódce zmiany stanowiska pracy, w dowolnym systemie, z gwarancją umowy na czas nieokreślony i zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia, stanowiło wyraz dobrej woli ze strony pozwanego szpitala, a nie – jak podnosi powódka – próby „zalegalizowania” obejścia art. 39 k.p. Przede wszystkim nie wykazano, aby pozwany działał ze świadomością naruszenia przepisów o ochronie przez rozwiązaniem stosunku pracy z uwagi na wiek przedemerytalny. Ponadto, wniosek taki koreluje z zeznaniami świadka I. P., która złożyła powódce przedmiotową propozycję, i która wskazała, że negatywnie oceniała pracę powódki na stanowisku kierowniczym, ale dobrze – jako pielęgniarki. Propozycja pracy na innym stanowisku może być w każdym razie interpretowana jako brak zamiaru definitywnego rozwiązania stosunku pracy z powódką.

Nie znajdują potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym zarzuty, jakoby pozwany miał świadomość niezasadności przyczyn wskazanych w piśmie wypowiadającym powódce umowę o pracę, jak również, że zdawał sobie sprawę z okoliczności, iż wypowiedzenie to naruszało przepisy o wypowiadaniu umów o pracę (w czym strona powoda upatruje samodzielnej przesłanki uznania zachowania pozwanego za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego).

Przesłuchane w charakterze świadków osoby odpowiedzialne za decyzję o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy – I. P. oraz K. M. (1)

– w złożonych zeznaniach szeroko opisywały powody swojej decyzji, zbieżne z tymi, które zostały wskazane w piśmie z dnia 25 lutego 2015 r. Pomijając zatem w tym miejscu, rzeczywistą zasadność tych przyczyn, materiał dowodowy nie dostarczył podstaw

do stwierdzenia jakoby przyczyny wypowiedzenia zostały świadomie i celowo wskazane niezgodnie z faktycznym stanem rzeczy, aby zostały – jak zarzuca powódka – „spreparowane”. Wręcz przeciwnie, osoby, które podjęły decyzję o zwolnieniu powódki działały z przekonaniem o zasadności wskazanych przyczyn wypowiedzenia. Jak wyjaśnił K. M. (1), wskazanie przyczyn wypowiedzenia, pomimo braku takiego prawnego obowiązku, wynikało z chęci jednoznacznego wskazania, że przyczyny wypowiedzenia nie leżą po stronie pracodawcy.

Podobnie, materiał dowodowy nie dostarcza podstaw do uznania, jakoby pozwany wiedział o tym, że wypowiedzenie umowy o pracę G. K. narusza

– jak podnosi powódka - art. 39 k.p. Świadek K. M. (1), ówczesny dyrektor pozwanego szpitala, zeznał, że wraz z zespołem radców prawnych rozważane były wszystkie aspekty planowanego wypowiedzenia umowy o pracę, również kwestia ochrony przedemerytalnej i radcy prawni uznali, że możliwe jest podjęcie decyzji o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę. Świadek I. P. podała, że nie wiedziała, iż powódka znajdowała się w okresie ochronnym. Natomiast świadek A. K. (1) wskazała,

że radca prawna szpitala oceniła, iż powódki nie obejmuje ochrona z uwagi na wiek przedemerytalny, albowiem z zakończeniem umowy nie uzyskaby uprawnień emerytalnych. O innej interpretacji art. 39 k.p.c. świadek dowiedziała się z pisma złożonego do PIP. Sam fakt korzystania przez pozwanego szpitala z obsługi zespołu radców prawnych, jak również zmiany, w sposób korzystny dla powódki, kierunku interpretacji art. 39 k.p.c. przez Sąd Najwyższy potwierdzonej wyrokiem z dnia 18 grudnia 2014 r. w sprawie II PK 50/14, nie dowodzi, że pozwany zamierzał świadomie i celowo naruszyć art. 39 k.p. Stwierdzić zatem należy, że – niezależnie od oceny wypowiedzenia powódce umowy o pracę jako zgodne bądź naruszającego art. 39 k.p.c. – żaden z przeprowadzonych w sprawie dowodów nie pozwala na ustalenie, że pozwany – dokonując tego wypowiedzenia - działał ze świadomością naruszenia prawa.

Sąd I instancji nie poczynił ustaleń jakoby pozwany miał świadomość niezasadności przyczyn wskazanych w piśmie wypowiadającym powódce umowę o pracę, jak również,

aby zdawał sobie sprawę z okoliczności, iż wypowiedzenie to naruszało przepisy

o wypowiedzaniu umów o pracę, co niezasadnym czyni zarzuty błędnego przyjęcia przez Sąd, że okoliczności te nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Oceny takiej,

z oczywistych względów, Sąd Okręgowy nie wyraził.

Jeśli chodzi o akcentowaną przez powódkę okoliczność, iż oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem zostało jej wręczone przez pracownicę A. K. (1), która w momencie wręczenia wypowiedzenia wiedziała już o śmierci ojca powódki w tym samym dniu, Sąd Apelacyjny stwierdza, że nie zostało to potwierdzone w postępowaniu dowodowym. A. K. (1) przesłuchana w charakterze świadka nie potrafiła wskazać, czy w chwili wręczenia wypowiedzenia miała już wiedzę o śmierci ojca G. K.. Z zeznań świadka wynika jedynie, że o śmierci ojca powódki dowiedziała się w trakcie wręczenia wypowiedzenia. Do momentu udania się

z wypowiedzeniem do powódki, świadek nie miała informacji, że ojciec powódki zmarł w tym samym dniu. Okoliczność, jakoby A. K. (1), wręczając powódce wypowiedzenie umowy o pracę, miała mieć świadomość tego, iż chwilę wcześniej powódka otrzymała informację o śmierci ojca, strona powodowa wywodzi z zasad logiki i doświadczenia życiowego, wskazując, że logicznym jest, iż spotykając w tych okolicznościach pracownicę działu kadr, powódka natychmiast poinformowała ją o tym fakcie w celu zwolnienia się

z pracy. Świadek zeznała jednak, że powódka przed wręczeniem wypowiedzenia powódka nie zgłaszała jej chęci opuszczenia stanowiska pracy. Nadmienić można, że niesporne było, że przed wręczeniem powódce wypowiedzenia umowy o pracę, wiedzy o śmierci jej ojca nie posiadali ani I. P., ani dyrektor pozwanego K. M. (1), który podpisał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką za wypowiedzeniem.

Sąd I instancji - prawidłowo - nie dokonał ustalenia jakoby A. K. (1)

przed wręczeniem powódce wypowiedzenia umowy o pracę miała świadomość faktu śmierci ojca powódki. Wobec braku takiego ustalenia chybnym jest zarzut, jakoby Sąd I instancji mógł uznać je za nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy.

Powyższe ustalenie bezpodstawnym czynią zarzut naruszenia § 15 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy.

Nie ustalono bowiem, aby wręczenie powódce wypowiedzenia nastąpiło po zgłoszeniu przez nią wniosku o zwolnienie od pracy z uwagi na śmierć ojca.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 316 § 1 k.p.c. poprzez wzięcie za podstawę wyrokowania hipotetycznych okoliczności dotyczących doręczenia G. K. oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, Sąd Apelacyjny wskazuje, iż nie odnajduje w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku przytoczonych w apelacji rozważań w przedmiocie możliwości wysłania tego oświadczenia pocztą wcześniej, tj. przed śmiercią ojca powódki, złożenia go w innym terminie czy też uzyskania przez powódkę nieoficjalnych informacji o planowanym rozwiązaniu z nią umowy o pracę. Sąd I instancji poczynił jedynie, w zgodzie z materiałem dowodowym, ustalenia, zgodnie

z którymi rozmowy pomiędzy Dyrektorem szpitala oraz Naczelną Pielęgniarką w przedmiotowej kwestii trwały ok. pół roku, sam proces decyzyjny – około tygodnia, a wręczenie wypowiedzenia przez A. K. (1) w dniu 25 lutego 2015 r. również zostało uzgodnione wcześniej, tj. przed śmiercią ojca powódki. Powyższe nie oznacza, iż Sąd Okręgowy uznał, aby skutek doręczenia oświadczenia o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę nastąpił w innym momencie niż osobiste wręczenie pisma zawierającego to oświadczenie pracodawcy G. K. przez A. K. (1) (niezasadny zarzut naruszenia art. 60 k.c. i art. 61 § 1 zd. 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Odnosząc się do zarzutów kwestionujących wiarygodność świadków I. P. oraz K. M. (1) jako reprezentantów poprzedniej dyrekcji pozwanego szpitala, w ocenie powódki - „jedynych osób sprawczych”, bezpośrednio zainteresowanych przebiegiem i wynikiem postępowania w niniejszej sprawie, Sąd Apelacyjny zwraca uwagę, że sam fakt sprawowania funkcji kierowniczych w pozwanym szpitalu nie dyskredytuje szczerości i zgodności z prawdą zeznań złożonych przez te osoby. Sama tylko okoliczność, iż świadek jest pracownikiem strony procesu nie pozwala na uznanie złożonych przez niego zeznań za niewiarygodne. Ocena zeznań świadków nie może ograniczać się do rodzaju stosunków łączących świadka ze stroną, ale powinna opierać się na zestawieniu treści zeznań z pozostałymi dowodami naświetlającymi okoliczności sprawy w sposób odmienny

i na dokonaniu prawidłowego wyboru, po rozważeniu wynikłych sprzeczności w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z dnia 17 listopada 1966 r., II CR 423/66, Biuletyn SN 1967, nr 3, poz. 45). Nie ulega wątpliwości, że ze względu

na sprawowane funkcje oraz rolę I. P. oraz K. M. (1) w podjęciu decyzji o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, ich zeznania winny być oceniane

ze zwiększoną ostrożnością, którą Sąd Okręgowy, zdaniem Sądu Apelacyjnego, zachował. Sąd Okręgowy wprost wskazał, że zeznania tak I. P. i K. M. (1), jak i powódki oraz jej syna M. K. (1) oceniał z uwzględnieniem faktu, iż w istocie są to osoby wspierające obie strony konfliktu, a zatem treść ich zeznań odzwierciedla stanowisko każdej ze stron sporu. Znamienne, że Sąd Okręgowy nie dał wiary zeznaniom I. P. i K. M. (1) co do twierdzeń w zakresie okoliczności dotyczących jednej z głównych osi sporu, a mianowicie wskazanych w piśmie z dnia

25 lutego 2015 r. przyczyn wypowiedzenia G. K. umowy o pracę

(ich zasadności). Osoby te istotnie nie posiadały wiedzy o okolicznościach wręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę. Stąd też Sąd I instancji nie czynił ustaleń faktycznych we wskazanym zakresie na podstawie zeznań ww. świadków. Odmiennie niż twierdzi apelująca, świadkowi ci posiadali natomiast wiedzę o pracy wykonywanej przez powódkę, co było przedmiotem złożonych przez nich i ocenionych przez Sąd zeznań.

Sąd Apelacyjny nie widzi zatem przeszkód dla dopuszczenia i przeprowadzenia

w niniejszej sprawie dowodu z zeznań świadków I. P. i K. M. (1). Wręcz przeciwnie, mając na uwadze, że do wypowiedzenia umowy o pracę powódce doszło z inicjatywy tych osób, ich przesłuchanie było jak najbardziej zasadne. Rzeczą Sądu jest natomiast ocena złożonych zeznań w zgodzie z art. 233 § 1 k.p.c., czemu Sąd Okręgowy, jak już wskazano, nie uchybił. Uwaga ta dotyczy zresztą w równym stopniu zeznań złożonych przez powódkę jako jedną ze stron konfliktu, jak też jej syna, jako osób niewątpliwie emocjonalnie zaangażowanych w sprawę.

Wbrew zarzutom apelacji z zeznań świadka M. G., lekarza psychiatrii prowadzącego powódkę, nie wynika, że podstawą niezdolności powódki do pracy od 16 marca 2015 r. do 7 września 2016 r. była tylko i wyłącznie przewlekła depresja, stanowiąca konsekwencję wypowiedzenia umowy o pracę. Świadek ten wskazał, że nie wie, czy tylko utrata pracy była przyczyną stanu zdrowia – depresji powódki. Niezależnie

od powyższego należy przy tym wskazać, że ustalenia w tym zakresie, jako wymagające wiadomości specjalnych, Sąd I instancji prawidłowo poczynił dopuszczając dowód z opinii biegłych sądowych z zakresu psychiatrii i psychologii. Sąd ustalił, że przyczyną zespołu depresyjnego (przedłużającej się reakcji depresyjnej) było przede wszystkim otrzymanie przez powódkę wypowiedzenia. Oprócz tego, czynnikiem niekorzystnie wpływającym na jej stan zdrowia psychicznego była śmierć ojca oraz występujące jeszcze przed zwolnieniem problemy w miejscu pracy.

Sąd I instancji w żadnym miejscu uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia nie stwierdził, jak zarzucono w apelacji, jakoby był związany prawomocnym postanowieniem Sądu Rejonowego we Włocławku o umorzeniu postępowania w przedmiocie uznania

za bezskuteczne oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem

w zakresie przesłanki z art. 50 § 3 k.p., tj. naruszenia art. 39 k.p. Sąd Okręgowy odwołał się do poglądu, zgodnie z którym bezprawność rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę pracownik może wykazać wyłącznie przez powództwo przewidziane w kodeksie pracy wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu wynikającego z art. 264 k.p.c.

Nie oznacza to jednak, aby Sąd Okręgowy uznał prawomocność materialną

ww. postanowienia o umorzeniu postępowania we wskazywanym przez powódkę zakresie. Sąd I instancji stwierdził jedynie, że bez wytoczenia takiego powództwa pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę jako na przesłankę roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w kodeksie cywilnym.

Jak już wyżej wyjaśniono argumentacja ta nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, albowiem nie jest to sprawa o uzupełniające roszczenia odszkodowawcze.

Sąd Okręgowy nie dokonywał wykładni ani nie uznał (jak zarzucono w apelacji

– w sposób dorozumiany), że celem przepisu art. 44a ust. 7 ustawy z dnia 30 sierpnia

1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej, zastąpionego art. 49 ust. 6 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej, regulującego zatrudnienie na stanowisku pielęgniarki oddziałowej na podstawie stosunku pracy bądź umowy cywilnoprawnej na okres 6 lat, jest umożliwienie nowej dyrekcji swobodne i arbitralne zwalnianie pracowników zajmujących takie stanowisko. Zarzut naruszenia ww. norm prawa materialnego uznać zatem należy za bezpodstawny.

Przechodząc do rozważań merytorycznych, wstępnie przywołać należy art. 30 Konstytucji RP zgodnie, z którym przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela. Jest ona nienaruszalna, a jej poszanowanie

i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych. Powyższe stanowisko uzupełnić należy

o wskazanie przepisu art. 47 Konstytucji RP, zgodnie z którym każdy ma prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz do decydowania o swoim życiu osobistym.

Realizacja postanowień art. 30 i 47 Konstytucji RP, gdy chodzi o cywilnoprawną ochronę czci, zawarta jest w art. 24 i 448 k.c. (por. wyrok SN z dnia 30 października 2002 roku, V CKN 1456/00, LEX nr 57237). W przypadku gdy chodzi o naruszenie dóbr osobistych pracownika na mocy art. 300 k.p. zastosowanie znajdują te same przepisy. W myśl art. 11¹ k.p. pracodawca powinien szanować godność i inne dobra osobiste pracownika, a obowiązek ten podniesiony

został przez ustawodawcę do rangi jednej z podstawowych zasad prawa pracy. Cytowany przepis nie definiuje pojęcia dóbr osobistych. Nie czyni tego również art. 23 k.c., jednakże zawiera on przykładowy katalog owych dóbr, do których należy w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska.

Dla powstania roszczeń określonych w art. 24 § 1 k.c. niezbędne jest ustalenie dobra osobistego podlegającego ochronie, o którym mowa w art. 23 k.c. oraz jego naruszenia, a także bezprawności działania sprawcy, przy czym w sferze dowodowej powoda obciąża ciężar wskazania naruszonego lub zagrożonego dobra oraz zdarzenia naruszającego to dobro, pozwanego zaś ciężar wykazania braku bezprawności swego zachowania (por. wyrok SN

z dnia 17 czerwca 2004 roku, V CK 609/03, LEX nr 109404). Obowiązujące prawo nie chroni przed każdym, jakimkolwiek naruszeniem dóbr osobistych. Ocena, czy doszło do naruszenia dobra osobistego, dokonywana jest nie według subiektywnych odczuć osoby dochodzącej roszczeń z tego tytułu, ale przy zastosowaniu obiektywnych kryteriów, uwzględniających reakcję opinii publicznej na tego rodzaju naruszenie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia

6 października 1969 r., I CR 305/69, Lex nr 6576, z dnia 26 października 2001 r., V CKN 195/01, Lex nr 53107, z dnia 5 kwietnia 2002 r., II CKN 953/00, Lex nr 55098, z dnia 19 maja 2004 r., I CK 636/03, Lex nr 188474 i z dnia 17 września 2004 r., V CK 69/04, Lex nr 197661).

Dodać również trzeba, że umiejscowienie art. 448 k.c. (przepisu regulującego majątkową ochronę dóbr osobistych) w rozdziale dotyczącym czynów niedozwolonych skutkuje tym, że sprawcą naruszenia dobra osobistego jest osoba, co do której odpowiedzialność deliktowa wynika z zasady winy. Dlatego też dla możliwości przyznania zadośćuczynienia z art. 448 k.c. koniecznym jest przypisanie sprawcy naruszenia dobra osobistego winy (por. wyroki SN: z 6 kwietnia 2011 roku, I CSK 475/10; z 5 marca 2010 r.,

IV CSK 340/2009, LexisNexis nr 3028289, IC 2011, nr 5, s. 50; z 28 września 2011 r., I CSK 33/2011, LexisNexis nr 3892917, IC 2012, nr 10, s. 26 i 31; uchwałę składu 7 sędziów SN

z 18 października 2011 r., III CZP 25/2011, LexisNexis nr 2626302, OSNC 2012, nr 2,

poz. 15). Gdyby ustawodawca chciał, aby majątkowa ochrona dóbr osobistych zależała wyłącznie od bezprawności naruszenia dobra osobistego, to niewątpliwie umieściłby tę instytucję w obrębie art. 24 k.c. Tymczasem w art. 24 k.c. znajduje się odesłanie do "zasad przewidzianych w kodeksie". Tak więc bez wątpienia tylko zawinione działanie sprawcy naruszenia dobra osobistego uzasadnia odpowiedzialność z art. 448 k.c.

Praktyczne rozumienie przesłanek odpowiedzialności pracodawcy jest funkcją orzecznictwa, zwłaszcza Sądu Najwyższego. Ogólnie zauważyć można, że nie budzi wątpliwości w judykaturze, iż wykonywanie uprawnień przysługujących pracodawcy,

w granicach określonych przez prawo, mimo że skutkiem może być naruszenie dóbr osobistych pracownika, nie może być uważane za bezprawne (zawinione).

W realiach rozpoznawanej sprawy istotne znaczenie ma pogląd, podzielany przez Sąd Apelacyjny, zgodnie z którym nawet bezprawne rozwiązanie stosunku pracy, czyli z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę nie od razu jest równoznaczne

z naruszeniem dóbr osobistych pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 1 października 1998 r., I PKN 353/98, OSNAPiUS 1999 nr 21, poz. 678). Sąd Najwyższy przyjął,

że rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie stanowi bezprawnego działania w rozumieniu art. 24 § 1 k.c. nawet wówczas, gdy jego przyczyna okazała się nieprawdziwa (wyrok z dnia 1 października 1998 r., I PKN 353/98, OSNP 1999/21/678). W wyroku z dnia 16 listopada 2000 r. (I PKN 537/00, OSNAPiUS 2002, z. 11, poz. 269) Sąd Najwyższy stwierdził natomiast, że możliwość stosowania przepisów prawa cywilnego o ochronie dóbr osobistych jest wykluczona w przypadku rozwiązania (także wadliwego) stosunku pracy (art. 23, 24, 448 k.c.), chyba że w związku

z tym rozwiązaniem pracodawca naruszy dobro osobiste pracownika poza zakresem stosunku pracy, podejmując działania niemieszczące się w ukształtowanej

przez ustawodawcę formie i treści czynności prawnej rozwiązującej stosunek pracy.

W tym ostatnim orzeczeniu Sąd Najwyższy podkreślił, że wypowiedzenie umowy o pracę dokonane wbrew obowiązującemu prawu nie stanowi automatycznie o bezprawnym uszczupleniu dobra osobistego, czy też jego naruszeniu w rozumieniu przepisów kodeksu cywilnego. W przepisach tych idzie bowiem nie o jakiegokolwiek naruszenie, czy zachowanie sprzeczne z obowiązującym prawem (bezprawne) ale tylko takie, które stanowi naruszenie (bezprawne uszczuplenie) dobra osobistego. Możliwa jest zatem sytuacja, w której wypowiedzenie umowy o pracę w procesie wytoczonym na podstawie przepisów kodeksu pracy zostanie uznane za naruszające przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę bądź też

– w przypadku umowy terminowej – sprzeczne z zasadami współżycia społecznego

lub społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.), lecz nie będzie jednocześnie stanowić bezprawnego uszczuplenia dobra osobistego.

Pracodawcy przysługuje prawo do wypowiedzenia umowy o pracę. Co do zasady zatem wypowiedzenie takie wyłącza bezprawność pracodawcy. O naruszeniu dóbr osobistych pracownika w rozumieniu art. 24 k.c. można by mówić jedynie w przypadku, gdyby w wypowiedzeniu umowy o pracę wskazano przyczyny, które nie mają związku ze stosunkiem pracy bądź wykonywaniem pracy określonego rodzaju w ramach tego stosunku, to znaczy przyczyn, które z góry nie mogłyby być brane pod uwagę w ramach oceny, czy w danym przypadku wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione,

a jednocześnie ich treść godziłaby w dobra osobiste pracownika (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 5 października 2006 r., III APa 40/60, LEX nr 214286).

Warto także zwrócić uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 września 2015 r. (III PK 156/14, LEX nr 1814914), zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę

bez wypowiedzenia z winy pracownika, które prawomocnym wyrokiem sądowym zostało uznane za naruszające przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, może naruszać chronione dobra osobiste pracownika (art. 11¹ k.p.), ale tylko wtedy, gdyby pismo rozwiązujące stosunek pracy zawierało zwroty oczywiście naruszające godność lub inne dobra osobiste, a w szczególności gdyby ewidentnie bezprawne i bezpodstawne zwolnienie z pracy podważyło reputację lub renomę zawodową pracownika w sposób prowadzący

do utraty zaufania wymaganego do dalszego wykonywania określonego zatrudnienia

lub wykorzystania posiadanych kwalifikacji zawodowych do prowadzenia innej działalności gospodarczej albo zawierało zwroty znieważające, obraźliwe, oczywiście nieprawdziwe, poniżające, ośmieszające lub upokarzające pracownika nielegalnie pozbawionego zatrudnienia z zamiarem zawinionego i niezgodnego z prawem (bezprawnego) naruszenia jego chronionych dóbr osobistych, wyrządzenia mu szkody materialnej lub krzywdy niemajątkowej. W uzasadnieniu ww. orzeczenia Sąd Najwyższy zwrócił uwagę,

że judykatura prawa pracy przyjmuje, iż pracodawca z reguły nie odpowiada za naruszenie dóbr osobistych pracownika wynikające z postępowania karnego nawet wtedy, gdy pozbawił pracownika zatrudnienia zarzucając mu popełnienie przestępstwa, które miało uniemożliwić dalsze zatrudnienie na zajmowanym stanowisku pracy, jeżeli pracownik został następnie uniewinniony lub bezwarunkowo umorzono postępowanie karne (por. wyrok z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 573/97, OSNAPiUS 1999 Nr 6, poz. 197).

W tej linii judykatury argumentuje się, że rozwiązanie umowy o pracę

bez wypowiedzenia z winy pracownika nie stanowi bezprawnego działania w rozumieniu

art. 24 § 1 k.c. nawet wtedy, gdy jego przyczyna okazała się nieprawdziwa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 353/ 98, OSNAPiUS 1999 Nr 21,

poz. 678). Oznacza to, że prawem dopuszczalne sposoby rozwiązywania stosunków pracy na ogół nie noszą cechy bezprawności ani zawinienia pracodawcy wymaganych

do zasądzenia uzupełniających lub dalszych roszczeń dochodzonych na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, chyba że pracodawca działał ewidentnie bezprawnie oraz

z zawinionym zamiarem i co najmniej przewidywalnością niekorzystnych skutków niezgodnego z prawem – w okolicznościach sprawy rozpoznawanej przez Sąd Najwyższy - pozbawienia pracownika zatrudnienia o cechach "wilczego biletu" lub "infamii zawodowej", wskutek pozbawienia pracownika w istotnym stopniu możliwości zarobkowania

w przyszłości. Prawem dopuszczalna możliwość rozwiązania stosunku pracy jest uprawnieniem pracodawcy i co do zasady nie ma podstaw prawnych, poza jego bezprawnym i zawinionym, tj. kwalifikowanym nadużyciem, do twierdzenia, że legalne sposoby rozwiązania stosunku pracy noszą cechę bezprawności (nielegalności).

W ocenie Sądu Apelacyjnego w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę, powyższe rozważania Sądu Najwyższego, choć dotyczyły rozwiązania umowy o pracę

bez wypowiedzenia, tym bardziej można odnieść do rozwiązania umowy o pracę

za wypowiedzeniem, które jest niejako „zwykłym” trybem rozwiązywania umowy o pracę.

Nie ulega wątpliwości, że konsekwencje rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia

z naruszeniem przepisów dotyczących tego sposobu zwalniania pracowników, jako obwarowanego licznymi ograniczeniami, powinny być traktowane bardziej restrykcyjnie.

Analogiczną argumentację Sąd Najwyższy przytoczył w uzasadnieniu wyroku z dnia

23 września 1997 r. (I PKN 287/97, OSNP 1999/2/44), którym przesądzono, iż nie stanowi działania bezprawnego w rozumieniu art. 24 § 1 k.c. podanie w piśmie do zarządu zakładowej organizacji związkowej (art. 38 k.p.), jako przyczyny zamierzonego wypowiedzenia umowy o pracę, zachowania pracownika ocenionego jako naruszające obowiązki pracownicze, czy też wskazanie jego nieprzydatności do pracy na zajmowanym stanowisku, bez względu na to, czy oceny i stwierdzenia sformułowane przez pracodawcę odpowiadają rzeczywistości. Istotne jest bowiem, aby przyczyny wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę mogły być uznane (między innymi w świetle dotychczasowego orzecznictwa) za uzasadniające dokonanie wypowiedzenia umowy

o pracę pracownikowi. Ważne jest, by mieściły się one w kręgu takich przyczyn, które

w sensie obiektywnym mogą i mają na celu wykazanie, że wypowiedzenie jest uzasadnione. Zasadniczo bez znaczenia jest natomiast subiektywna intencja pracodawcy, jak również występowanie błędu po jego stronie co do tego, czy podane przez niego przyczyny

w konkretnym przypadku rzeczywiście wystąpiły. Oznacza to, że o naruszeniu dóbr osobistych pracownika w rozumieniu art. 24 k.c. można by mówić w przypadku, gdyby

w piśmie skierowanym do organizacji związkowej wskazano przyczyny, które nie mają związku ze stosunkiem pracy, wykonywaniem pracy określonego rodzaju w ramach tego stosunku, czy ogólniej, przyczyn, które z góry nie mogłyby być brane pod uwagę w ramach oceny, czy w danym przypadku wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione, a jednocześnie godziłoby to w dobra osobiste pracownika.

W omawianym judykacie Sąd Najwyższy wyraził przy tym pogląd, że nie ma potrzeby, aby w procesie o naruszenie dóbr osobistych sąd prowadził postępowanie dowodowe,

czy zasadne są zarzuty postawione pracownikowi w piśmie do organizacji związkowej, stanowiące w zamiarze pracodawcy przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli są to zarzuty, które niejako w zwykłym porządku rzeczy - jeżeli są prawdziwe - służą w sposób skuteczny dla wykazania, iż wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione. Bezprawność bowiem w przeciwieństwie do winy jest kategorią obiektywną i wobec tego istnieje niezależnie od błędów i stopnia ich zawinienia, jakie mogą być przypisane określonemu podmiotowi.

Reasumując, stwierdzić należy, że rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem może naruszać jego dobra osobiste tylko w razie kwalifikowanego, zamierzonego i umyślnego pogwałcenia konkretnych dóbr osobistych pracownika. Pracodawca może uwolnić się

od ponoszenia odpowiedzialności wykazywaniem braku zamiaru, bezprawności

lub zawinienia, w tym obiektywną niemożnością przewidzenia skutków rozwiązania umowy

o pracę (por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 9 września 2015 r., III PK 156/14, LEX nr 1814914).

Przypomnieć należy, że powódka wskazywała na naruszenie następujących dóbr osobistych: pracowniczej godności i czci osobistej, miru środowiskowego w postaci szacunku, jakim cieszyła się w środowisku medycznym W., miejsca pracy

w wymiarze terapeutycznym, zdrowia oraz prawa do niezakłóconego ostatniego pożegnania z osobą najbliższą.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego prawo do miejsca pracy, również we wskazywanym przez powódkę wymiarze terapeutycznym, nie zalicza się do katalogu dóbr osobistych pracownika. W orzecznictwie nie budzi wątpliwości, że nie istnieje dobro osobiste w postaci prawa do zachowania miejsca pracy, albowiem w warunkach gospodarki rynkowej ochrona miejsca pracy została znacznie ograniczona. Ponadto, nawet przyjmując, iż pracownik w pewnym zakresie korzysta z ochrony miejsca pracy, to ochrona ta ma zasadniczo charakter majątkowy wyrażający się w możliwości uzyskania dochodu z pracy, a wobec tego pozostaje poza zakresem pojęcia dobra osobistego. Oprócz tego na uwadze należy mieć to, że pracodawcy przysługuje prawo (tzw. kształtujące) rozwiązania stosunku pracy, przy czym nawet złożenie oświadczenia woli naruszającego przepisy prawa powoduje rozwiązanie stosunku pracy, a więc wywołuje skutek prawny (rozwiązuje stosunek pracy), choć jest wadliwe. W tym stanie rzeczy, przyjmując nawet, że rodzajem dobra osobistego jest możliwość zachowania przez pracownika miejsca pracy (czy też samo miejsce pracy), nie byłoby podstaw do uznania, że dokonując wadliwego rozwiązania stosunku pracy pracodawca narusza (w pojęciu art. 23 k.c., art. 24 k.c., art. 448 k.c.) to dobro pracownika, skoro ustawodawca akceptuje skutek polegający na rozwiązaniu stosunku pracy (por. wyrok SN z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 537/00, OSNP 2002/11/269). Sąd Apelacyjny miał

na względzie, że ww. orzeczeniu Sąd Najwyższy wyraził pogląd, zgodnie z którym treść

art. 22 § k.p., zobowiązująca pracodawcę nie tylko do wynagradzania, ale też

do zatrudniania pracownika, może stanowić przesłankę dla formułowania poglądu,

iż szczególnym dobrem osobistym pracownika, składającym się na godność pracownika, jest możliwość faktycznego wykonywania pracy i tym samym możliwość realizacji przez pracę, jednakże, nawet gdyby przychylić się do możliwości wyodrębnienia takiego dobra osobistego, w okolicznościach sprawy nie można mówić o jego ewidentnie bezprawnym, zamierzonym i zawinionym naruszeniu.

Jeśli chodzi o dobra osobiste w postaci godności (czci) pracowniczej i miru środowiskowego, zdaniem Sądu Apelacyjnego, w ustalonym stanie faktycznym sprawy dobra te nie zostały naruszone.

W myśl art. 11¹ kodeksu pracy pracodawca powinien szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. W doktrynie prawa cywilnego przyjmuje się, że cześć człowieka przejawia się w dwóch aspektach - dobrym imieniu, które wiąże się z opinią, jaką o wartości danego człowieka mają inni ludzie (cześć zewnętrzna) i w godności, rozumianej jako wyobrażenie o własnej osobie (cześć wewnętrzna). Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku

z dnia 18 listopada 2005 r. (IV CK 213/05, LEX nr 604054) przez godność osobistą (cześć wewnętrzną) rozumie się wyobrażenie jednostki o własnej wartości, a przez cześć zewnętrzną - opinię (dobre imię, "dobrą sławę", reputację), jaką inni ludzie mają o wartości danego człowieka, a więc jego obraz w oczach osób trzecich. Przy uwzględnieniu tej podstawowej różnicy, dla stwierdzenia naruszenia godności osobistej nie jest konieczne,

aby zarzut sformułowany pod adresem danej osoby był rozpowszechniony, a nawet,

by w ogóle dotarł do wiadomości innych osób. Natomiast o naruszeniu tzw. czci zewnętrznej (reputacji), która jest oceną jednostki w oczach innych, można mówić dopiero wówczas,

gdy dyskredytująca jednostkę wypowiedź dotrze do osób trzecich, zostanie upubliczniona. Naruszenie dobrego imienia polega na pomawianiu człowieka o takie postępowania

lub właściwości, które mogą go poniżyć w opinii publicznej albo narazić na utratę zaufania potrzebnego do zajmowania danego stanowiska bądź wykonywania zawodu, czy rodzaju działalności. Natomiast do naruszenia godności prowadzi zniewaga (por. A. Szpunar: Ochrona dóbr osobistych, Warszawa 1979, s.104).

Funkcjonujące w literaturze definicje godności pracowniczej utożsamiają ją raczej

z czią wewnętrzną, choć nie rozgraniczają całkowicie od czci zewnętrznej. Zdaniem autorów, w świadomości pracownika wytwarzają się szczególnego rodzaju wartości, nierozłącznie związane z pracą. Dotyczą one przede wszystkim oceny siebie jako pracownika, dokonywanej przez innych ludzi w procesie pracy. Oceny te są weryfikowane i obiektywizowane w życiu społecznym, ulegając utrwaleniu w świadomości jednostki.

I właśnie ten zespół wartości wytworzonych na podstawie wskazanych procesów ocennych, składających się na sferę życia psychicznego jednostki w związku z jej uczestnictwem

w stosunku pracy, można uznać za godność pracowniczą (por. J.A. Piszczek: Cywilnoprawna ochrona godności pracowniczej, Toruń 1981, s.47-48). Innymi słowy, pracowniczą godność tworzy poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca

i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych (por. J. Jończyk: Sprawy ze stosunku pracy, Warszawa 1965,

s. 135). Naruszeniem tak rozumianej godności pracowniczej są zaś zachowania pracodawcy polegające między innymi na słownej lub czynnej zniewadze, dopuszczaniu się czynów nieobyczajnych wobec pracownika, krzywdzących ocenach jego kwalifikacji, udzielaniu nieprawdziwych opinii o pracowniku, bezzasadnym wymierzaniu mu kar dyscyplinarnych, ujawnianiu bez zgody pracownika informacji objętych ochroną danych osobowych (por. wyrok SN z dnia 21 października 2008 r. w sprawie II PK 71/08, publik. LEX nr 1110973).

Jak już wyżej wskazano, samo wskazanie przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, nawet jeżeli okażą się ona niezasadne, nie stanowi

o naruszeniu dobra osobistego pracownika. Pracodawca, jako sprawujący nadzór i dozór nad pracą pracownika, ma prawo ją oceniać, również negatywnie. Taka ocena może stanowić podstawę wypowiedzenia i może podlegać weryfikacji w sądowym postępowaniu. Nie prowadzi to jednak do wniosku, że niezasadne wskazanie przyczyn wypowiedzenia stanowi naruszenie, i to kwalifikowane, dóbr osobistych. Sąd Apelacyjny miał przy tym na względzie, zarówno okoliczność, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nie wymaga wskazywania przyczyn uzasadniających wypowiedzenie, jak i to,

że ocena wypowiedzenia terminowej umowy o pracę może zostać dokonana przez przyzmat art. 8 k.p.

Podkreślenia wymaga, że w opinii sądowo – psychiatrycznej i psychologicznej z dnia

5 maja 2017 r. biegli stanęli na stanowisku, iż nie ma danych, aby stwierdzić, że samoocena zawodowa G. K. uległa zaniżeniu. Dane z wywiadu wskazują, że powódka dobrze ocenia swoje możliwości zawodowe. Ponadto, jak wskazali biegli, nie ma danych, aby stwierdzić, że powódka zaczęła odczuwać strach przed pełnieniem funkcji oddziałowej. W obecnej pracy, jako pielęgniarka szkolna, czuje się dobrze.

Wobec powyższego, nie przecząc, że powódka czuje się pokrzywdzona wypowiedzeniem umowy o pracę, nie ma podstaw do stwierdzenia, że naruszona została jej godność pracownicza, rozumiana jako ocena siebie jako dobrego pracownika (część wewnętrzną).

Niezależnie od powyższego Sąd Apelacyjny wskazuje, że nie można przypisać cechy bezprawności zachowaniu strony pozwanej, która skonkretyzowała przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę, wskazując na okoliczności dotyczące wyłącznie tych aspektów zachowania powódki, które ściśle i bezpośrednio łączyły się z jej pracą. Były to przyczyny, które obiektywnie mogły być brane pod uwagę w ramach oceny, czy w danym przypadku wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione. Przyczyny te nie były prima facie oczywiście nieprawdziwe, zostały zweryfikowane na korzyść powódki dopiero

po przeprowadzeniu postępowania dowodowego w postępowaniu sądowym. Pismo wypowiadające powódce umowę o pracę nie zawierało zwrotów oczywiście naruszających godność lub inne dobra osobiste powódki, jak również zwrotów znieważających, obraźliwych czy poniżających.

Sąd odwoławczy nie dostrzega również w ustalonych okolicznościach faktycznych sprawy naruszenia tzw. miru środowiskowego, przez co powódka rozumie dobrą opinię o niej jako o pracowniku w środowisku medycznym W. (część zewnętrzną).

Z materiału dowodowego nie wynika, jakoby pismo zawierające oświadczenie o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę ani zawarte w nim przyczyny wypowiedzenia zostały upublicznione. Wiedzę o wskazanych w oświadczeniu z dnia 25 lutego 2015 r. przyczynach wypowiedzenia posiadały tylko osoby służbowo zaangażowane w proces rozwiązywania z powódką umowy o pracę. Nie można zaś mówić o naruszeniu czyjejs reputacji zawodowej przez sam fakt rozwiązania z nim umowy o pracę, co, samo w sobie, nie jest czynnością dyskredytującą pracownika. Skoro zatem powody wypowiedzenia powódce stosunku pracy nie zostały w żaden sposób upowszechnione, nie można zasadnie twierdzić, że naraziły one powódkę na utratę zaufania potrzebnego do wykonywania pracy

w zawodzie. Z zeznań chociażby syna powódki wynika, że pracownicy szpitala na informację o zwolnieniu powódki reagowali niedowierzaniem. O tym, że do naruszenia przedmiotowego dobra osobistego powódki nie doszło, świadczy również pośrednio okoliczność,

że gdy powódka zdecydowała się na podjęcie kolejnego zatrudnienia, nie miała żadnych problemów ze znalezieniem pracy.

Sąd Apelacyjny, odmiennie niż Sąd I instancji, doszedł natomiast do przekonania, że naruszone zostały dobra osobiste G. K. w postaci zdrowia oraz prawa do niezakłóconego przeżywania żałoby po śmierci bliskiej osoby.

Za uznaniem, że doszło do uszczuplenia dobra osobistego powódki, jakim jest zdrowie, pozostającego w związku z przyczynowym z wypowiedzeniem umowy o pracę, przemawiają wnioski sporządzonej w sprawie opinii biegłych sądowych z zakresu psychiatrii

i psychologii. W opinii jednoznacznie wskazano bowiem, iż rozpoznana przebyta przedłużająca się reakcja depresyjna stanowiła odpowiedź na reakcję stresową, którą było przede wszystkim otrzymane wypowiedzenie. Biegli wyjaśnili, że na podstawie danych

z wywiadu można przypuszczać, że wypowiedzenie umowy o pracę było decydującym czynnikiem wywołującym objawy depresyjne. Śmierć ojca wywołała naturalną reakcję żałoby, ale powódka była w stanie po dwóch dniach wrócić do pracy zawodowej i wypełniać swoje obowiązki. Najgorzej zaś czuła się, gdy nie miała już pracy.

Jeśli zaś chodzi o naruszenie prawa do niezakłóconego przeżywania żałoby po śmierci ojca, nie sposób pominąć okoliczności, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę istotnie, wobec kwestionowania przez powódkę jego zgodności z prawem oraz zasadami współżycia społecznego, wiązało się z koniecznością przygotowania i wytoczenia w krótkim, 7-dniowym terminie ustawowym powództwa o roszczenia wynikające z przepisów kodeksu pracy. Termin ten, jako że do wypowiedzenia umowy o pracę doszło w dniu śmierci ojca powódki, pokrywał się z okresem żałoby po zmarłym. Nie ulega zatem wątpliwości, że kroki prawne, jakie powódka powinna podjąć, bądź choćby rozważyć ich podjęcie, w związku z wypowiedzeniem jej umowy o pracę zakłóciły przeżywanie przez nią żałoby po ojcu. Niewątpliwie wypowiedzenie umowy o pracę nie pozwoliło powódce w pełni skoncentrować się na przeżywaniu cierpienia związanego ze śmiercią bliskiej jej osoby.

W tym stanie rzeczy, mając na względzie omówione powyżej orzecznictwo ukształtowane na tle tej specyficznej sytuacji, jaką jest możliwość naruszenia dóbr osobistych pracownika w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, należy odpowiedzieć

na pytanie, czy doszło do ewidentnie bezprawnego, a jednocześnie zamierzonego i zawinionego naruszenia powyższych dóbr osobistych, wyrządzenia powódce szkody materialnej lub krzywdy niemajątkowej (vide: motywy uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 września 2015 r., III PK 156/14).

Jako podstawę uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezprawne strona powodowa wskazywała naruszenie art. 39 k.p., jak również naruszenie zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.) poprzez intencjonalne naruszenie przez pracodawcę art. 39 k.p., świadome wskazanie nieprawdziwych przyczyn wypowiedzenia oraz wręczenie powódce

oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę już po uzyskaniu przez pracownika wręczającego to oświadczenie wiedzy o śmierci ojca powódki.

Jeśli chodzi o pierwszą ze wskazanych podstaw, stwierdzić należy, że kwestia naruszenia art. 39 k.p. nie jest, wbrew twierdzeniom powódki, oczywista.

Po pierwsze zauważyć należy, że ochrony przedemerytalnej nie zapewniały powódce przepisy przejściowe wprowadzone w związku z wydłużeniem powszechnego wieku emerytalnego. Ustawa z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach

z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 637), obowiązująca od 1 stycznia 2013 r., wydłużyła powszechny wiek emerytalny dla kobiet

i mężczyzn do 67 lat (art. 24 u.e.r.). Zgodnie z art. 24 ust. 1-1b u.e.r. wydłużenie to było wprowadzane stopniowo, każdy kolejny kwartał powodował wzrost wieku emerytalnego

o miesiąc. Oczywistym następstwem tego było równoległe przesuwanie się okresu ochronnego z art. 39, obejmującego 4 lata wstecz od rosnącego co kwartał wieku emerytalnego, co w założeniu miało trwać aż do osiągnięcia 67 lat. Gdyby

nie wprowadzono przepisów przejściowych, powodowałoby to przez okres od 3 miesięcy do 4 lat stopniową utratę tej ochrony przez pracowników, którzy już jej podlegali w dniu wejścia w życie ustawy nowelizującej. Dla ochrony tego

prawa nabytego ustawa przewidziała zatem w art. 18 ust. 1, zgodnie z którym pracownicy, którzy w dniu jej wejścia w życie są objęci ochroną stosunku pracy wynikającą z art. 39 k.p., lub osoby, które mogłyby być nią objęte, jeżeli

w tym dniu pozostawałyby w stosunku pracy - są objęci tą ochroną przez czas do osiągnięcia podwyższonego wieku emerytalnego (Jaśkowski K., Maniewska E. Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks

pracy (Dz. U.98.21.94), LEX/el., 2018).

Powódka, urodzona (...), w dniu 1 stycznia 2013 r. nie podlegała jeszcze ochronie na podstawie art. 39 k.p. Nie znalazł zatem do niej zastosowania

ww. art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 11 maja 2012 r. gwarantujący ochronę przez czas do osiągnięcia podwyższonego wieku emerytalnego.

Jeśli natomiast chodzi o zajęcie przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 grudnia 2014 r. w sprawie II PK 50/14 stanowiska w przedmiocie stosowania art. 39 k.p. także

do umów o pracę na czas określony zawartych na okres, który upływa przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego (jak w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy), podkreślić przede wszystkim należy, że chodzi nie o

zmianę normatywną, lecz o inny

od dotychczasowego sposób interpretacji przedmiotowego przepisu. Nie można przy tym tracić z pola widzenia, że wyrok ten został wydany i opublikowany na ok. dwa miesiące

przed wypowiedzeniem powódce umowy o pracę, a jego uzasadnienie opublikowane zostało na stronie internetowej Sądu Najwyższego zaledwie dzień wcześniej. Trudno zatem wymagać od pracodawcy, aby w dniu 25 lutego 2015 r.

(jak również w okresie wypowiedzenia, także po doręczeniu w dniu 9 marca 2015 r. pozwu o uznanie

za bezskuteczne wypowiedzenia – k. 29 akt sprawy IV P 158/15 SR we Włocławku,

na co powołuje się powódka) traktował on przedmiotowe stanowisko Sądu Najwyższego

– o ile było mu w ogóle znane (na marginesie można wskazać, że powódka nie powoływała się na nie w pozwie o uznanie za bezskuteczne oświadczenia o rozwiązaniu umowy

za wypowiedzeniem) - jako ugruntowaną wykładnię art. 39 k.p. Zauważyć przy tym można, że wykładnia ta nie spotkała się z pełną akceptacją doktryny (vide: glosa krytyczna

J. Żołyńskiego, OSP 2016/5/48).

Nawiązując w tym miejscu do podnoszonej przez powódkę okoliczności,

że wypowiedziana jej umowa o pracę była trzecią umową na czas określony zawartą

na następujące bezpośrednio po sobie okresy, podkreślić trzeba, że przepis art. 25¹ § 1 k.p. nie znajduje zastosowania, gdy ustawa kompleksowo określa okoliczności, w których strony mogą zawrzeć wyłącznie umowę na czas określony.

Umowa o pracę powódki zawarta została na podstawie art. 44a ust. 7 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach

opieki zdrowotnej (który został zastąpiony analogicznym przepisem go art. 49 ust. 6 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej), który stanowił o konieczności przeprowadzenia konkursu m. in. na stanowisko pielęgniarki oddziałowej i wskazywał, że stosunek pracy na tym stanowisku nawiązuje się na podstawie umowy o pracę zawieranej na okres 6 lat, a wyjątkowo – lat 8. W wyroku z dnia 21 września 2011 r. (II PK 36/11, Legalis) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że art. 25¹ § 1 k.p. nie ma zastosowania wówczas, gdy ustawa w sposób wyczerpujący (kompleksowy) wskazuje okoliczności, w których strony mogą zawrzeć umowę o pracę na czas określony. Podobny pogląd Sąd Najwyższy wyraził też w wyroku z dnia 29 czerwca 2000 r. (I PKN 709/99, OSNAPiUS 2001, Nr 24, poz. 716). Stwierdzić zatem należy, że skoro ww. przepisy ustawy o zakładach opieki zdrowotnej, a następnie ustawy o działalności leczniczej, regulują szczególne zasady zatrudnienia m. in. na stanowisku pielęgniarki oddziałowej, dopuszczając zawieranie tylko umów terminowych na wskazany okres, wyłączają w ten sposób stosowanie art. 25¹ § 1 k.p. Nie ma zatem podstaw do twierdzenia, jakoby umowa o pracę wypowiedziana powódce była równoznaczna w skutkach z umową zawartą na czas nieokreślony.

Mając na względzie powyższe uwagi, Sąd Apelacyjny stoi na stanowisku, iż pozwanemu pracodawcy w okolicznościach niniejszej sprawy nie można zarzucić ewidentnego, oczywistego naruszenia art. 39 k.p.

Wobec powyższego nie znajduje uzasadnienia także podniesiony na rozprawie apelacyjnej zarzut dopuszczenia się przez pozwanego pracodawcę wykroczenia z art. 281 pkt 3 kodeksu pracy. Nie miało bowiem miejsca wypowiedzenie pracownikowi stosunku pracy z rażącym naruszeniem przepisów prawa pracy.

Jeśli natomiast chodzi o drugą ze wskazywanych przez powódkę podstaw bezprawności, a mianowicie naruszenie zasad współzycia społecznego (art. 8 k.p.) poprzez intencjonalne naruszenie przez pracodawcę art. 39 k.p., świadome wskazanie nieprawdziwych przyczyn wypowiedzenia oraz wręczenie powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę już po uzyskaniu przez pracownika wręczającego to oświadczenie wiedzy o śmierci ojca powódki, Sąd Apelacyjny stwierdza, że wyniki przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego, co zostało omówione we wcześniejszej części uzasadnienia odnoszącej się do zarzutów naruszenia przez Sąd Okręgowy zasady swobodnej oceny dowodów, nie potwierdziły ani okoliczności, aby pozwany działał ze świadomością naruszenia art. 39 k.p. bądź też ze świadomością nieprawdziwości wskazanych przyczyn wypowiedzenia, ani też okoliczności, aby do wręczenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę doszło już po uzyskaniu przez pozwanego wiedzy o śmierci ojca powódki, co dotyczy tak K. M. (1) i I. P., jak i A. K. (1). Przypomnieć przy tym należy, że przyczyny wypowiedzenia nie były prima facie nieprawdziwe. Ich weryfikacja wymagała przeprowadzenia postępowania dowodowego, które - zgodnie z przytoczonym powyżej orzecnictwem - w procesie o ochronę dóbr osobistych w związku z rozwiązaniem umowy o pracę nie jest w zasadzie w tym zakresie konieczne. Brak jest zatem ewidentności naruszenia art. 8 k.p.

Odnosząc się na zakończenie do podniesionej dopiero w apelacji kwestii naruszenia dóbr osobistych powódki poprzez zaniechanie pozwanego pracodawcy wyrażające się w braku cofnięcia oświadczenia woli w przedmiocie wypowiedzenia powódce umowy o pracę w okresie od 25 lutego 2015 r. do 14 marca 2015 r., Sąd Apelacyjny stoi na stanowisku, że w okresie wypowiedzenia nie ujawniły się okoliczności, które świadczyłyby w sposób oczywisty o bezprawności dokonanego powódce wypowiedzenia umowy o pracę. W szczególności nie miały takiego charakteru argumenty podniesione w pozwie o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne. Stąd też, Sąd odwoławczy nie widzi podstaw do uznania za bezprawne zachowania pracodawcy,

który nie cofa oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, złożonego w jego ocenie zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, a nadto mając świadomość wszczęcia przez pracownika procesu zmierzającego do oceny zgodności przedmiotowej czynności z prawem.

Reasumując, wskazać należy, że w realiach rozpoznawanej sprawy nie doszło do ewidentnie bezprawnego, zamierzonego i zawinionego naruszenia dóbr osobistych powódki. Brak jest zatem podstaw do uznania zasadności dochodzonych przez nią z tego tytułu roszczeń.

W tym stanie rzeczy, nie znajdując podstaw do uwzględnienia apelacji powódki, Sąd Apelacyjny oddalił ją jako bezzasadną na podstawie art. 385 k.p.c., jak w pkt I sentencji.

Sąd Apelacyjny nie uznał także za zasadne zażalenia wywiedzionego przez pozwanego na zawarte w wyroku Sądu I instancji postanowienie w przedmiocie odstąpienia od obciążenia powódki kosztami procesu poniesionymi przez pozwanego. Ocena celowości zastosowania art. 102 k.p.c. w istocie ma charakter dyskrecjonalny. Kwestia trafności jego zastosowania co do zasady może być objęta kontrolą Sądu wyższego rzędu, niemniej jednak ewentualna zmiana zaskarżonego orzeczenia o kosztach powinna następować wyjątkowo. Sąd Apelacyjny podzielił stanowisko Sądu Okręgowego, iż z uwagi na stopień skomplikowania sprawy, wynikający między innymi z oceny kwestii kumulacji roszczeń z kodeksu pracy i kodeksu cywilnego oraz właściwej oceny przesłanek dochodzonego roszczenia, powódka na etapie postępowania przed Sądem I instancji mogła pozostawać w subiektywnym przekonaniu o zasadności swojego roszczenia. Paradoksalnie, powyższa ocena znajduje potwierdzenie w treści zażalenia wywiedzionego przez stronę pozwaną. Pozwany podnosił mianowicie, że zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy ma okoliczność braku wykazania przez powódkę w stosownym postępowaniu wytoczonym w terminie wynikającym z art. 264 k.p. bezprawności wypowiedzenia umowy o pracę, czego powódka, zdaniem pozwanego, powinna być świadoma skoro reprezentowana była przez dwóch pełnomocników – radcę prawnego oraz syna, również zawodowo związanego z prawem pracy. Okoliczność ta, jak zostało wyjaśnione we wcześniejszej części uzasadnienia, nie ma jednak większego znaczenia dla rozstrzygnięcia sporu w niniejszej sprawie, będącej sprawą o ochronę dóbr osobistych, a nie o odszkodowanie. Również zatem ocena pozwanego, reprezentowanego przez profesjonalnego pełnomocnika, nie była właściwa, co przekonuje, że poddana pod osąd materia była niełatwa i, zdaniem Sądu, mogła wywoływać u powódki uzasadnione przekonanie o zasadności dochodzonych roszczeń.

Wobec tego Sąd Apelacyjny oddalił zażalenie strony pozwanej na podstawie art. 385 w zw. z art. 397 § 1 k.p.c., jak w pkt III sentencji.

Gdy chodzi o sferę istotną dla rozstrzygnięcia o kosztach procesu za drugą instancję wskazać należy, że powódka miała możliwość zweryfikowania oceny swojego żądania w oparciu o motywy uzasadnienia zaskarżonego wyroku. Podejmując decyzję o kwestionowaniu niekorzystnego dla siebie wyroku sądu pierwszej instancji, powinna była uwzględnić konieczność ponoszenia związanych z tym konsekwencji finansowych wynikających z przegrania sprawy. Dlatego też Sąd Apelacyjny zasądził od G. K. na rzecz Wojewódzkiego Szpitala (...) we W., działając na podstawie art. 98 § 3, art. 99, art. 108 § 1 zd. 1 k.p.c. w związku z § 2 pkt 5, § 9 ust. 1 pkt oraz § 10 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym i zażaleniowym, jak w pkt II sentencji.

SSA Lucyna Ramlo SSA Małgorzata Gerszewska SSA Iwona Krzeczowska - Lasoń