

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 grudnia 2016 r.

Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Marzena Głuchowska SSO Ewa Nowakowska
Sędziowie:	SSR del. Renata Kubiak (spr.)
Protokolant:	Małgorzata Przybyła

po rozpoznaniu w dniu 1 grudnia 2016r. w Kaliszu

apelacji powoda D. W. (1)

od wyroku Sądu Rejonowego w Kaliszu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 27 czerwca 2016 r. sygn. akt IV P 9/14

w sprawie z powództwa **D. W. (1)**

przeciwko **Wojewódzkiemu Specjalistycznemu Zespołowi Zakładów Opieki Zdrowotnej (...) w W.**

o odszkodowanie

I. Zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że:

- 1. Zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 12 846,75 (dwanaście tysięcy osiemset czterdzieści sześć złotych 75/100) z tytułu odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy.**
- 2. Zasądza od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Kaliszu kwotę 642,50 zł (sześćset czterdzieści dwa złotych 50/100) tytułem ¼ części nieuiszczonych kosztów sądowych.**
- 3. Nie obciąża powódki pozostałymi kosztami sądowymi.**
- 4. Zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

II. Zasądza od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Kaliszu kwotę 642,50 zł (sześćset czterdzieści dwa złotych 50/100) tytułem ¼ części opłaty od apelacji.

III. **Zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.**

SSR del. Renata Kubiak (spr.) SSO Marzena Głuchowska SSO Ewa Nowakowska

UZASADNIENIE

D. W. (1) wniosła pozew przeciwko Wojewódzkiemu Specjalistycznemu Zespołowi Zakładów Opieki Zdrowotnej (...) w W. o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Powódka podniosła, że podana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna rozwiązania stosunku pracy jest nieprawdziwa i niekonkretna, nadto że przypisane jej zachowania w rzeczywistości nie miały miejsca lub zostały źle zrozumiane.

Pozwany **Wojewódzki (...)w W.**wniósł o oddalenie powództwa podnosząc, że przesłanką rozwiązania umowy o pracę było zachowanie D. W. (1), które polegało na stosowaniu mobbingu wobec niektórych pracowników pozwanego.

Wyrokiem z dnia 27.06.2016r. Sąd Rejonowy w Kaliszu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo oraz orzekł o nieobciążaniu powódki kosztami sądowymi i zasądził od niej na rzecz pozwanego kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd I instancji poczynił przy tym następujące ustalenia:

D. W. (1) jest 45 letnim magistrem pielęgniarstwa. Tytuł pielęgniarki otrzymała w 1992 roku po ukończeniu Wydziału (...) na Medycznym Studium Zawodowym w K.. W tym samym roku powódka podjęła pracę u pozwanego na stanowisku pielęgniarki w pełnym wymiarze czasu pracy na umowę o pracę. Na przełomie lat 1996/97 powódka korzystała z rocznego urlopu wychowawczego. W 1999 roku powódka została starszą pielęgniarką. W 2002 roku powódka ukończyła zaocznie kierunek pielęgniarstwa na Wydziale (...) Akademii Medycznej im (...) w P.. W międzyczasie powódka ukończyła kilka kursów zawodowych. Powódka posiada ważne zaświadczenie o prawie wykonywania zawodu pielęgniarki. W czerwcu 2004 roku powódka wygrała konkurs na stanowisko Pielęgniarki Oddziałowej Oddziału (...). W dniu 01.07.2004 roku powódka została powołana, na czas określony do 30.06.2010 roku, na stanowisko Pielęgniarki Oddziałowej Oddziału (...). W 2009 roku powódka korzystała z urlopu macierzyńskiego z tytułu urodzenia drugiego dziecka. Była, więc nieobecna w pracy przez dłuższy okres czasu (zwolnienia lekarskie od 29.12.2008 roku do 27.08.2009 roku). Zastępował ją wtedy T. W. (1). Osoba ta świetnie wywiązała się ze swych obowiązków, w ocenie Ordynatora Oddziału (...). Po powrocie do pracy, powódka skupiła się na wyszukiwaniu przewidzianego zastępcy, aby wyeliminować go ze zbliżającego konkursu na pielęgniarkę oddziałową. W listopadzie 2010 roku powódka ponownie wygrała konkurs na stanowisko Pielęgniarki Oddziałowej Oddziału (...) i w dniu 15.11.2010 roku została powołana na czas określony do 30.11.2016 roku, na stanowisko Pielęgniarki Oddziałowej na Oddziale (...) Szpitala na W.. Powódka na tym stanowisku podlegała służbowo Ordynatorowi Oddziału (...) i merytorycznie Przełożonej Pielęgniarek U. D.. Generalnie do zakresu obowiązków powódki należała organizacja świadczeń pielęgniarstkich w oddziale, w szczególności: zapewnienie kompleksowego świadczenia pielęgniarstkiego w oddziale, stwarzanie warunków organizacyjno-technicznych do wykonywania zadań w oddziale, systematyczne szacowanie rzeczywistego zapotrzebowania na opiekę pielęgniarstką, organizacja pracy pielęgniarek podległych, monitorowanie, kontrolowanie, ocena i analiza jakości pielęgnowania, zapewnienie prawidłowego wykonywania zabiegów leczniczych i higienicznych, organizacja właściwego przepływu informacji o pacjencie między wszystkimi członkami zespołu terapeutycznego, zarządzanie konfliktem i formułowanie działań korygujących. Pielęgniarka Oddziałowa winna cechować się zasobem wiedzy na wyższym poziomie, posiadać umiejętność zarządzania zespołem radzenia sobie ze stresem, komunikowania się w zespole, dostosowania się do nowych okoliczności. Winna cechować się kreatywnością, otwartością na zmiany, dyspozycyjnością, przejawiać inicjatywę.

W dniu 04.02.2013 roku Przełożona Pielęgniarek U. D. dokonała oceny powódki należącej do kierowniczej kadry pielęgniarstkiej. Powódka uzyskała wynik 100 punktów na 100 możliwych. W sierpniu 2013 roku na oddziale jak i w całym szpitalu przeprowadzono audyt. W raporcie z audytu podkreślono miłą o przyjazną atmosferę pracy w Oddziale.

Powódka była najlepiej wykształconą pielęgniarką w Szpitalu na W.. Dokonywała szkoleń personelu pielęgniarskiego. Była cenionym przez Dyrekcję pracownikiem, któremu powierzano opracowanie różnego rodzaju procedur.

Pismem z dnia 07.10.2010 roku Ordynator Oddziału (...) E. B. (1) poinformowała Dyrektora Szpitala, że powódka odmówiła wykonywania jej poleceń. W piśmie tym zawarto również inne niepokojące sygnały o zachowaniu powódki i sposobie traktowania przez Oddziałową innych pracowników oddziału. Następnie pismem z dnia 08.10.2013 roku lekarze zatrudnieni na oddziale (...) szpitala przedstawili relacje panujące wśród pracowników oddziału oraz zachowanie się powódki względem współpracowników.

Pismem z dnia 14.10.2013 roku, powódka przedstawiła dyrektorowi istniejące według niej problemy organizacyjne w oddziale (...). Pismem tym powódka „staje w obronie” pielęgniarek zatrudnionych na oddziale przed Ordynatorem.

Złożone pisma naświetliły Dyrektorowi Szpitala sytuację panującą w Oddziale (...), istniejący konflikt między Ordynatorem a Oddziałową.

Zaniepokojony tymi informacjami Dyrektor, zarządzeniem z dnia 15.10.2013 roku nr (...), powołał Komisję do wyjaśnienia występowania mobbingu na Oddziale (...). w skład komisji weszli: L. W. (1) zastępca Dyrektora ds. Leczniczych, A. P. (1), A. M. i G. W. (1). Celem umożliwienia prawidłowej pracy Komisji, dyrektor zdecydował o czasowym powierzeniu powódce innej pracy.

Komisja ds. mobbingu przeprowadziła rozmowy z wszystkimi pracownikami Oddziału (...) oraz niektórymi innymi pracownikami szpitala. Pozwalamo na swobodną wypowiedź tym osobom.

Ordynator E. B. (1) scharakteryzowała powódkę, jako osobę zarozumiałą, butną, posiadającą nadmierne mniemanie o swej nieomyślności, lekceważącą innych pracowników. Stwierdziła, że była świadkiem niestosownego zachowania powódki w stosunku do wielu osób, że kilkakrotnie zwracała jej na to uwagę. Obrażała i poniżała słownie pielęgniarki używając sformułowań: „nic nie umiecie, ja mam magistra, wy nie macie szkół, muszę was szkolić”. Zdaniem E. B. (1) osobami szczególnie szykanowanymi był T. W. oraz E. B.. Powódka rozmawiając z tą ostatnią osobą nie nawiązywała kontaktu wzrokowego, często wymagała by natychmiast przerwała wykonywaną pracę i zajęła się czymś innym. W przypadku, kiedy E. B. zostawała po godzinach celem nadrobienia zaległości, to powódka mówiła jej, że ma złą organizację pracy. Poza tym wyrażała się o E. B. mówiąc o niej „takie małe coś, co lata po oddziale” Powódka traktowała sekretarki medyczne, jako osoby niżej postawione w hierarchii od reszty personelu. Powódka utrudniała pracę, wytykała nieznamość procedur, zakazywała pielęgniarkom wypisywania zleceń. Podczas przerwy śniadaniowej pielęgniarek, powódka robiła im szkolenia z procedur.

Zastępca Ordynatora I. B. potwierdziła, że widziała jak niektóre pielęgniarki wielokrotnie płakały po konflikcie z powódką. Zeznała, iż powódka stawiała dystans między sobą i personelem jej podległym. Powódka używała wyniosłego tonu w stosunku do personelu. Sekretarki medyczne były szykanowane i dyscyplinowane przez powódkę. Do lekarzy powódka zwracała się z dystansem, służbowo.

K. Ł. (1) zatrudniona na stanowisku lekarza-asystenta również scharakteryzowała powódkę, jako osobę zbyt pewną siebie, nie dopuszczającą możliwości dyskusji, racja zawsze musiała być po jej stronie. Lekarz widziała jak po rozmowach z powódką, pielęgniarki były roztrzęsione, zdenerwowane, a niektóre z nich płakały. Powódka okazywała całkowity brak szacunku do Ordynatora i lekceważąco odnosiła się do innych pracowników.

J. S. (1) zatrudniona również, jako lekarz asystent, stwierdziła, że powódka zachowywała się z dystansem, nie nawiązywała bliższych relacji. Powódka traktowała sobie podległych pracowników poniżająco, zarzucała często brak wykształcenia, odpowiednich kompetencji. Zdaniem lekarza, powódka manipulowała ludźmi, jednych faworyzowała, innych lekceważyła. Zachowanie powódki spowodowało zupełny rozdział środowiska pielęgniarskiego i lekarskiego, które zamiast ze sobą współpracować dla dobra pacjenta, wyszukiwało nawzajem u siebie błędów.

Obecna Pielęgniarka Oddziałowa R. Z. (1) oświadczyła, że pielęgniarki miały zabroniony kontakt z sekretarkami medycznymi, którym powódka zarzucała, iż nie pomagają jej w pracy. Powódka krzyczała na personel siedząc za biurkiem. Przyjmując R. Z. do pracy na oddziale, powódka przyznała, że jak się zdenerwuje to krzyczy. Powódka nakłaniała pielęgniarki i lekarzy przeciwko sobie. Namawiała pielęgniarki by szukały błędów u lekarzy. Powódka straszyla także podwładnych zwolnieniem dyscyplinarnym z pracy.

E. G. (1) zatrudniona, jako pielęgniarka na oddziale (...) zeznała, że powódka nadmiernie ją kontrolowała, zwracała uwagę przy pacjentach, krzyczała na nią. Powódka miała mówić świadkowi, że jest niedoszkolona, wypominała jej to na każdym dyżurze. Straszyla ją zwolnieniem. Powódka kwestionowała również jej stan zdrowia, stwierdzała, że udaje chorobę. E. G. była świadkiem złego traktowania innych pielęgniarek, „pomiatania nimi”, wytykania braku wiedzy i umiejętności na większym forum.

E. M. (1) zatrudniona na stanowisku pielęgniarki, przewodnicząca związku zawodowego, stwierdziła, że koleżanki z pracy informowały ją co dzieje się na oddziale, o panującej tam atmosferze, ale żadna nie miała odwagi przedłożyć uwag czy skargi na piśmie. Źle traktować współpracowników miała powódka. Traktowała ona innych jak powietrze, obciążała ich dużą ilością pracy. Powódka dawała taką ilość pracy, że nie było nawet czasu wypić kawę. Podczas nocnych dyżurów dostawała wytyczne, co ma zrobić i nie miała chwili odpoczynku. E. M. czuła nieustającą kontrolę ze strony powódki, w związku z czym, żyła w ciągłym napięciu i stresie.

A. Z. (1) zatrudniona na stanowisku pielęgniarki, również doznała lekceważenia ze strony powódki. Była ona ignorowana, powódka zarzucała jej, że jest niedouczone. Została podejrzaną o to, że przyczyniła się do zabrania premii innym pielęgniarkom. Gdy zażądała konfrontacji, powódka wycofała się z oskarżeń. Powódka nie lubiła, gdy podważało się jej opinię, sama podejmowała decyzje. Gdy ktoś nie zgodził się z jej stanowiskiem, był szykanowany. A. Z. była świadkiem złego traktowania przez powódkę innych osób. Gnębiła te osoby psychicznie i stosowała różne formy kar od długotrwałego ignorowania, lekceważącego wypowiadania się o posiadanym wykształceniu, aż do nierównomiernego obciążania pracą na dyżurach.

K. O. (1) zatrudniona, jako pielęgniarka, stwierdziła że była świadkiem złego traktowania innych pracowników. Przykładem tego mógł być T. W., który po przejściu do pracy do pracowni snu, miał zabronione wchodzenie do dyżurki pielęgniarek. Z powódką nie było dyskusji. Wszyscy, również ona bała się powódki. Panowała zła atmosfera, do pracy przychodziło się w nerwach, napięciu. Panowały napięcia między pielęgniarkami a lekarzami. Gdy pielęgniarka zrobiła coś źle, to musiała za to powódkę przeprosić. Pielęgniarsce T., która starała się jej przeciwstawić, groziła powódka zwolnieniem z pracy. Mówiła o niej, że żadna z niej pielęgniarka.

A. A. (1), również zatrudniona, jako pielęgniarka, przyszła do pracy w szpitalu z przychodni, gdzie wykonywała inną pracę i nie miała stosownego doświadczenia praktycznego. Usłyszała ona od powódki, że nie nadaje się na pielęgniarkę, jest za stara, aby pracować w zawodzie. Mówiła to na forum innych osób, pielęgniarek i pacjentów. Powódka podważała jej kompetencje. Gdy stwierdziła, że ma dość takiego traktowania ze strony powódki została wezwana na rozmowę do Przełożonej Pielęgniarek. Na drugi dzień jednak zachowanie powódki względem jej się zmieniło. Gdy w pracy była powódka to atmosfera pracy była napięta, panował konflikt między pielęgniarkami a lekarzami. Wytykano sobie błędy nawzajem.

Pielęgniarka A. B. (1) była również świadkiem niewłaściwego postępowania powódki względem innych pracowników. T. W. nie mógł wchodzić do dyżurki pielęgniarek. M. T. płakała na zachowanie powódki, która między innymi wypominała jej niedouczenie. Sama przyznała, że powódka groziła jej utratą pracy. Na oddziale panowała nerwowa atmosfera, gdy szła do pracy to denerwowała się i bolał ją brzuch. Istniał konflikt między powódką a Ordynatorem.

J. J., pielęgniarka, oceniła powódkę, jako osobę wielce wymagającą. Jej praca, powódce się nie podobała. Cokolwiek by nie zrobiła to i tak było źle. Atmosfera w pracy była nerwowa. Powódka podnosiła głos podczas rozmowy, traktowała ją jak powietrze, ignorowała ją. Świadek płakała przez powódkę. Była zwalniana wcześniej z pracy, gdy miała podwieźć syna powódki do K.. Szczególnie źle był przez powódkę traktowany T. W., którego powódka miała „za zero”, mówiła

o nim, że „nic sobą nie reprezentuje”. Gdy zachorował i zmarła jego matka, powódka miała powiedzieć, że „dobrze mu tak”. Powódka stworzyła dwie grupy pielęgniarek, które różnie traktowała. Do koleżanek należały pielęgniarki G. i M.. Gdy powódka była z nimi na dyżurze to dobrze się czuła, bo powódka inaczej się wtedy zachowywała, była spokojniejsza.

D. M. (1), pielęgniarka Oddziału (...), koleżanka powódki, pracująca z nią od początku, stwierdziła, że zachowanie powódki względem innych zmieniło się z chwilą, gdy została Oddziałową. Zauważyła ona złe traktowanie przez powódkę innych współpracowników. Wypominała im złą pracę i nie dość wysokie wykształcenie, stwierdzając, że nie nadają się na pielęgniarki. Zadawała prace domowe, z których odpytywała. O pielęgniarce T. mówiła, że jest ślepa, a pielęgniarzowi W. zabraniała wchodzić do dyżurki pielęgniarek. Pielęgniarki np. A. i J. płakały przez powódkę. Powódka zwracała uwagę na niedociągnięcia przy pacjentach. Gdy T. W. zmarła matka, powódka miała stwierdzić, że „spotkała go sprawiedliwość”.

E. B. zatrudniona na stanowisku sekretarki medycznej, poinformowała Komisję, że powódka stale ją poniżała. Omijała ją wzrokiem, traktowała jak powietrze, zarzucała jej złą organizację pracy. Powódka była negatywnie nastawiona do jakiegokolwiek formy ulepszenia pracy, usprawnienia pracy, pochodzącej od innej niż ona osoby. Powódka zakazywała sekretarką wchodzenia do dyżurki. Taki sam zakaz miały pielęgniarki, gdy powódka godzinami rozmawiała przez telefon.

Druga sekretarka A. J. (1) przekazała, że ze strony powódki odczuwała nieustanną, nieuzasadnioną kontrolę. Powódka lekceważyła ją, czuć było niechęć. Każde, nawet błahe niedopatrzenie powódka wyolbrzymiała. Odczuwała ona reglamentację papieru przez powódkę, jako sposób dokuczenia, o każdą kartkę papieru trzeba się było prosić i przychodzić do powódki. Powódka zabraniała pielęgniarkom kontaktów z sekretarkami medycznymi.

Terapeuta E. D. (1) stwierdziła, że powódka każdym swym zachowaniem umniejszała znaczenie jej pracy, ignorowała ją, traktowała jak powietrze. Na słowa przywitania z jej strony, powódka odwracała głowę. Praktykantki miały zakaz odzywania się. Nie wolno im było wchodzić do dyżurki i spożywać wspólnie posiłków. Praktykantki miały przebywać na korytarzu.

Kierowca karetki J. K. (1) opowiedział o jego złym traktowaniu przez powódkę, zabraniała mu ona wchodzić do dyżurki po dokumenty. Był obrażany i krytykowany przez powódkę, która zabraniała swym pielęgniarkom rozmów z nim, mówiąc, że „to tylko kierowca”.

T. W. (1) jedyny pielęgniarz na oddziale, zastępował powódkę podczas jej nieobecności, był chwalony za pracę przez Ordynatora. Inaczej było z powódką. Jego drobny błąd był cały czas wytykany przez powódkę, która „zabrała mu premię” z pominięciem decyzji Dyrektora. W związku ze złym traktowaniem odszedł do pracowni snu. Gdy to nastąpiło, powódka zakazała mu wchodzenia na oddział, do dyżurki, twierdziła, że nie jest już pielęgniarzem, że utracił prawo wykonywania zawodu. Traktowała go jak powietrze. Osoba ta dostarczyła Komisji kartkę z kalendarza, która miała być przykładem „specyficznego poczucia humoru” powódki. Pod datą 25.05.2009 roku, powódka napisała „Serdecznie wszystkich pozdrawiam!!! Wracam niebawem – bójcie się D. W. (1)”.

Pielęgniarka A. S. (1), musiała przez zachowanie powódki przejść do pracy do innego odcinka. Osoba ta stwierdziła, że była przez powódkę poddana mobbingowi. Powódka nie mogła jej darować, że dokonując pomyłki, powiedziała o tym Ordynatorowi a nie Oddziałowej, za to powódka pozbawiła ją możliwości korzystania przez pół roku z „zeszytu życzeń”, w którym zapisywano prośby o dni wolne, zamiany dyżurów ze względu na sytuacje nadzwyczajne np. wesela. Powódka wręcz poinformowała świadka, że tak ułoży grafik dyżurów, aby nie mogła pójść na wesele i chrzciny. Gdy pielęgniarka wspomniała o instytucji „urlopu na żądanie”, powódka nakazała jej pracę domową w postaci wielostronicowego referatu o obowiązkach pielęgniarki. Od tego czasu osoba ta była stale nękana, nieustannie kontrolowana. Za każdym razem powódka podkreślała, że to ona rządzi na Oddziale. Powódka oskarżyła, ją również o kradzież leków, choć ona nie zajmowała się nakładaniem leków. Stwierdziła ona, że przez cały czas była traktowana jak „śmieć”. Powódka

potrafiła tygodniami się do niej nie odzywać. Zabraniała też z nią rozmów innym. Zdarzyło się jej popłakać w związku z zachowaniem powódki wobec niej.

Kolejną osobą, która stwierdziła, że przez szereg lat była upokarzana przez powódkę, była M. T. (2). Jako pielęgniarka odczuwała ciągłą kontrolę ze strony powódki, która czekała na jej choćby najmniejsze potknięcie i by mieć pretekst do zdyscyplinowania podwładnego. Zarzucała jej ciągle, że czegoś nie wie, nie umie. Pielęgniarka ta, jako jedyna była zatrudniona poza systemem 12 godzinnym. Powódka ciągle ją straszyla przeniesieniem do tego systemu, w końcu wymusiła na niej zgodę na pracę w tym właśnie systemie. Było to pod groźbą utraty pracy. Osoba ta potwierdziła słowa innej pielęgniarki, jakie padły z ust powódki pod adresem T. W. po śmierci jego matki.

W oparciu o te powyższe relacje, Komisja ds. mobbingu, w dniu 19.12.2013 roku przedstawiła Dyrektorowi Szpitala raport ze swego działania. Członkowie zastrzegli, że nie mają kompetencji i wiedzy do jednoznacznego orzekania, co do istnienia mobbingu. Zdaniem Komisji na Oddziale (...) miały miejsce działania noszące znamiona mobbingu ze strony Oddziałowej D. W.. Komisja uznała, że powódka mobbingowała w szczególności pielęgniarki: M. T., A. S., E. G., J. J., A. A., E. M. oraz pielęgniarza T. W., nadto sekretarkę medyczną E. B., psychoterapeutkę E. D. i kierownicę J. K.. Członkowie Komisji stwierdzili, że działania mobbingowe polegały na psychicznym dręczeniu, obrażaniu słownym, wypominaniu braku wykształcenia, poniżaniu, lekceważeniu, nadmiernym obciążaniu obowiązkami, stosowaniu niewspółmiernych kar do przewinień, odmów udzielenia urlopów czy zamian dyżurów. Komisja zauważyła u E. G., E. M., A. A., J. J., A. S. i M. T. zestresowanie, zdenerwowanie, roztrzęsienie, drżenie rąk i łamiący głos oraz płacz. Komisja ustaliła, że A. S., T. W. i J. J. zwracali się o pomoc do Przełożonej (...). D., ale nie uzyskały te osoby od niej żadnej pomocy. Powszechnie uznawano, że nie ma sensu prosić o pomoc U. D. albowiem jest ona w bardzo dobrych stosunkach z powódką. Członkowie Komisji ocenili powódkę, jako pewną siebie, zarozumiałą, z poczuciem nieomyślności. Zachowanie powódki wytwarzało złą atmosferę na Oddziale i skłócało środowisko lekarskie z pielęgniarskim.

Również powódka stawiała się przed komisją, skarżąc się na zachowanie Ordynatora Oddziału.

Dyrektor szpitala po zapoznaniu się z raportem uznał, że doszło do mobbingu ze strony Oddziałowej D. W. (1). Pozwany uznał, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i zdecydował o zwolnieniu powódki z pracy na podstawie art. 52 par.1 pkt.1 kodeksu pracy. Przeprowadzono konsultacje ze związkami zawodowymi. Żaden nie zaoponował zamiarowi dyrekcji szpitala.

W dniu 30.12.2013 roku Dyrekcja Szpitala przeprowadziła z powódką rozmowę. Poinformowano ją o ustaleniach Komisji. Poinformowano również powódkę, że w tych okolicznościach nie można nadal jej zatrudniać. Wręczono powódce oświadczenie o rozwiązaniu dyscyplinarnym umowy o pracę z powodu stosowania przez powódkę względem innych mobbingu.

Dyrektor szpitala złożył również, w dniu 14.01.2014 roku doniesienie do Prokuratury w związku z możliwością popełnienia przez powódkę przestępstwa z art.218 par.1 a kodeksu karnego. Postanowieniem z dnia 08.04.2014 roku umorzono dochodzenie z uwagi na brak znamion czynu zabronionego. Stwierdzono, że powódka D. W. nie mogła popełnić zarzucanego jej przestępstwa albowiem nie jest ona pracodawcą ani osobą odpowiedzialną w zakładzie pracy za sprawy związane z zatrudnieniem, albowiem tylko takie osoby mogą się dopuścić przestępstwa z art. 218 par. 1 a kodeksu karnego. Przyznano, że zgromadzone w toku postępowania informacje mogą wskazywać cechy mobbingu, a pokrzywdzeni przez D. W. mogą dochodzić swoich praw od pracodawcy na drodze postępowania cywilnego przed Sądem Pracy. Zakładowi pracy służyłby wtedy regres od powódki.

Przed wręczeniem powódce oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, dyrektor szpitala odsunął powódkę od pracy na stanowisku Oddziałowej i skierował do innej pracy na podstawie art.42 ust.4 kodeksu pracy (na okres od 15.10. do 31.01.2013).

W okresie sprawowania funkcji Oddziałowej przez D. W. (1) na Oddziale (...), z oddziału tego odeszło 12 pracowników. W tym samym okresie czasu, z oddziału (...) odeszła 1 osoba, a z oddziału (...) – 2 osoby.

Oddział (...) Szpitala na W., zarządzany przez powódkę nosił wśród pracowników szpitala miano „oddziału karnego”. Na oddział ten przenoszono pracowników, których chciano się pozbyć, ewentualnie których należało „utemperować”.

Kierownicza Kadra Pielęgniarska Szpitala na W. nie zdawała sobie sprawy bądź nie chciała, z istniejącego stanu na Oddziale (...).

Na żadnym innym Oddziale Szpitala na W., pracownicy nie mieli zadawanych prac domowych w postaci sporządzania wielostronicowych referatów. Nie odpytywano ich również z tego. Potwierdziły to inne Oddziałowe. Prace tego typu traktowane, jako szkolenie przez powódkę, a jako karę przez piszących, miały znikomą doniosłość. Nie były w żaden sposób potwierdzane i nie dawały pracownikom żadnych uprawnień. Na omawianie tych prac powódka przeznaczała przerwy śniadaniowe pracowników, co jest sprzeczne z prawem.

Powódka bez stosownych uprawnień, przypisywała sobie prawo nakładania na podległych jej pracowników kar porządkowych w postaci upomnień czy pozbawienia prawa do premii. Wykorzystywała też swe stanowisko do osiągnięcia celów prywatnych. Powódka zwalniała podległych sobie pracowników wcześniej z pracy, aby ci podwieźli jej syna do K. na dodatkowe zajęcia języka obcego.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie: zeznań powódki D. W. /e-protokół z 23.05.16,00:04:35/, dyrektora pozwanego szpitala S. W. /e-protokół z 23.05.16,02:04/, zeznań świadków: I. G. /e-protokół z 16.11.15,00:55:36/, B. S. /e-protokół z 16.11.15,01:36:07/, A. S. /e-protokół z 16.11.15, 01:50:43/, A. P. /e-protokół z 15.02.16, 00:04:49/, A. S. M. /e-protokół z 15.02.16, 00:33:31/, G. W. /e-protokół z 15.02.16,01:03:10/, R. Z. /e-protokół z 15.02.16,01:19:12/, E. D. /e-protokół z 15.02.16,01:47:27/, I. B. /e-protokół z 22.02.16,00:03:19/, J. S. /e-protokół z 22.02.16,00:17:41/, J. K. /e-protokół z dnia 22.02.16,00:40:08/, E. G. /e-protokół z 22.02.16,00:54:43/, E. M. /e-protokół z 22.02.16,01:23:51/, T. W. /e-protokół z 22.02.16,02:08:15/, E. Z.-B. /e-protokół z 7.03.16,00:03:32/, K. Ł. /e-protokół z 7.03.16,01:00:31/, E. B. /e-protokół z 7.03.16,01:27:21/, A. S. /e-protokół z 7.03.16,01:55:55/, D. M. /e-protokół z 14.03.16,00:03:17/, K. O. /e-protokół z 14.03.16,00:26:26/, A. A. /e-protokół z 14.03.16,00:54:29/, A. B. /e-protokół z 14.03.16,01:12:57/, J. J. /e-protokół z 14.03.16,01:28:20/, A. J. /e-protokół z 14.03.16,01:42:58/, L. W. /e-protokół z 21.03.16,00:03:51/, M. T. /e-protokół z 21.03.16,00:36:01/, A. Z. /e-protokół z 21.03.16,01:09:53/, U. D. /e-protokół z 16.11.15,00:22:43/, A. B. /e-protokół z 16.11.15,00:03:51/, R. C. /e-protokół z 16.11.15,00:15:48/, K. M. /e-protokół z 16.11.15,01:14:48/, E. R. /e-protokół z 16.11.15,01:24:42/, E. S. G. /e-protokół z 27.06.16,00:02:29/, akt osobowych powódki, dokumentacji Komisji antymobbingowej k.81-83,283-312, akt dochodzenia 2 Ds. 73/14, upomnienia k.322, oceny powódki k.15, raportu z audytu k.16-18, pism powódki k.19-21,27-29, pism pielęgniarek k.24, pism dyrektora k.25-26, dokumentacji leczenia powódki k.30-31, pism ordynatora k.33-43,67-68, pisma lekarzy k.69-78, zarządzenia o powołaniu komisji k.79-80, zawiadomienia o przestępstwie k.84, oceny T. W. k.105-107, kartki z kalendarza k.168.

Sąd I instancji poczynił następujące rozważania:

Z dokumentów zawartych w aktach osobowych wynika, że powódka została powołana na stanowisko Oddziałowej na czas określony i zgodnie z przepisami zawartymi w oddziale pierwszym rozdziału trzeciego, działu drugiego kodeksu pracy, mogła być w każdym czasie odwołana niezwłocznie ze stanowiska. Odwołanie, które nastąpiło z przyczyn, o których mowa w art.52 kp, jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracownikowi przysługuje tylko roszczenie o odszkodowanie, w przypadku gdy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło wadliwie np. przy braku uzasadnionej przyczyny.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy, daje podstawy do stwierdzenia, że powódka D. W. (1) stosowała wobec części sobie podległych pracowników oraz innych pracowników pozwanego /postawionych niżej w hierarchii służbowej/ zachowania oceniane w sposób jednoznaczny, negatywnie, które częściowo mogą być uznane za mobbing.

Mobbing jest zjawiskiem występujące w miejscu pracy, które jest postrzegane przede wszystkim jako pewien typ komunikacji, słowa, ton głosu, miny, plotki, trzaskanie drzwiami, izolowanie ofiary od innych osób, pracowników. Takie zachowanie bywa wyjątkowo destrukcyjnie i sprawia ból nie mniejszy niż atak fizyczny. Co więcej, agresja fizyczna jest dość jednoznacznie zdefiniowana, jako niewłaściwa, a wyrafinowane złośliwości nie zawsze dają się trafnie rozpoznać i co za tym idzie, potępić. Dlatego też mobbing trwa długo, niejednokrotnie latami. Złośliwa komunikacja może być miesiącami maskowana i tolerowana, na przykład, jako forma dyscyplinowania pracowników. Na mobbing składają się działania mające na celu uniemożliwienie komunikowania się ofiary. O takich działaniach powódki wobec siebie zeznali świadkowie T. W., J. K., E. D., E. B., A. J., A. S.. Inne zachowania mobbera to naruszanie dobrego imienia ofiary, degradowanie i ośmieszanie ofiary w oczach współpracowników i przełożonych. O takich zachowaniach zeznawała E. Z.-B., R. Z., K. O., A. A., J. J. czy D. M.. Kolejna grupa działań mobbingowych to przeszkadzanie w pracy, celowe pogarszanie warunków pracy, nadmierne kontrolowanie czy stosowanie wyjątkowych procedur. O takich zachowaniach zeznali np.: J. S., R. Z., E. M., A. Z., K. O., D. M., E. B., A. J. czy T. W.. M. nie waha się również przed ingerowaniem w prywatne życie poprzez podważanie wartości ofiary, typowe są także ataki na fizyczne i psychiczne zdrowie ofiary, na przykład poprzez nadmierne obciążanie pracą lub zlecenie zadań niebezpiecznych dla zdrowia. Oskarżanie wobec kolegów z pracy. Trywialne obowiązki mają dodatkowo ofiarę upokorzyć, podważyć jej wartość, podłamać wiarę w siebie, zachwiać poczuciem własnej wartości. Również takie działania zauważyć można w poczynaniach powódki /np. mycie kwiatków czy lodówki ciągle przez te same osoby, oskarżanie pracownika wobec innych, że jest on winny zabrania im premii/. Często ukrytym celem tych działań jest doprowadzenie ofiary do rezygnacji z pracy, podporządkowanie się mobberowi, nie przeszkadzaniu w działaniach mobbera. W zachowaniu mobbera /również w zachowaniu powódki/ można wyróżnić dwie strategie: racjonalną, polegającą na ciągłym krytykowaniu pracownika, przerywaniu pracy pod pretekstem, że nie jest wykonywana właściwie i niesprawiedliwym ocenianiu uzyskanych efektów. Druga strategia manipulacyjna polega na skłóceniu pracowników, obmawianiu, poświadczeniu nieprawdy.

Podejmowane przez powódkę działania miały na celu utrzymanie przez nią władzy Pielęgniarki Oddziałowej i dążeniu do uzyskania najwyższego stanowiska w szpitalu, dla niej dostępnego Przełożonej Pielęgniarek. Powódka miała szansę na zrealizowanie celów, była bowiem pielęgniarką z najwyższym wykształceniem w szpitalu, za swoją wiedzę była pozytywnie oceniana przez przełożonych. Powódka bała się jednak, że może się ktoś pojawić, kto naruszy stworzony porządek rzeczy, stanie się zagrożeniem dla jej interesów. Do potencjalnych wrogów zaliczały się więc osoby, które mogły źle oceniać zachowania, decyzje powódki, przeciwstawiły się powódce /Ordynator i część pielęgniarek/ jak również osoby, które były chwalone przez przełożonych /np. T. W./. Działania powódki musiały, więc osłabić potencjalnych „wrogów” i osoby je, zdaniem powódki popierające. Istniała również grupa osób, którą dotyczyły przykrości od czasu do czasu dla pokazania im, gdzie jest ich miejsce w szeregu.

Zachowania powódki, oceniła trafnie Ordynator oddziału (...). Stwierdziła ona, że „Pani mgr D. W. (1) wypełnia funkcję Oddziałowej wg zasady twardej ręki, preferuje autokratyczny styl zarządzania. To prawda, że części pielęgniarek ten styl odpowiada. Postrzegają one pozytywne aspekty takiego sposobu sprawowania władzy m.in. w tym, że przy despotycznym zwierzchniku nie trzeba samodzielnie myśleć. Wystarczy jedynie skrupulatnie przestrzegać poleceń, a także obowiązujących regulaminów i procedur. Kto się specjalnie nie wychyla, może się czuć w miarę bezpiecznie. Jeśli jest inaczej, to mgr D. W. (1) wprowadza w różnej formie „dyscyplinowanie”. Wtedy nie ma życzliwości przy planowaniu grafiku pracy, ustalaniu wolnych dni czy urlopów. Kiedy trzeba było podeprzeć swoje decyzje dokumentem, to niejednokrotnie stawiała pielęgniarki w warunku „podpiszesz albo będziesz zwolniona”. Ordynator przywołała przykład T. W. z 2010 roku. Zastępował on powódkę podczas jej dłuższej nieobecności w pracy /urlop macierzyński/. Zdaniem Ordynatora T. W. poradził sobie świetnie w pracy. Jego działania znalazły uznanie u przełożonych. Powódka będąc nieobecna w pracy, wtrącała się w decyzje i kontrolowała poczynania zastępcy. Po powrocie do pracy, powódka skupiła się na wyszukiwaniu potknięć T. W., aby uniknąć potencjalnego zagrożenia w przyszłości z jego strony. Sporządziła wielce negatywną opinię o pracy tej osoby, karząc ją dodatkowo karą porządkową upomnienia i pozbawiając premii z pominięciem Dyrektora, któremu jako jedynemu przysługują te uprawnienia.

Ciekawe spostrzeżenia są zawarte w karcie informacyjnej leczenia psychiatrycznego powódki. Została ona uznana przez Psychiatrę za introwertyka, osobę ostrożną w wyborze przyjaciół, starającą się wywiązywać z przyjętych na siebie zobowiązań, a wszelkie przeszkody może interpretować, jako stres, zależy jej na pozytywnej opinii innych osób, jednakże w sytuacji badania jest nieszczerą – stara się zaprezentować z najlepszej strony. Powódka jest umiarkowanie podatna na naciski otoczenia, ma znacząco osłabioną płynność generowania pojęć.

Bardzo trafnie oceniono również powódkę w raporcie Komisji Antymobbingowej. W raporcie napisano „...postawa pani mgr D. W. (1) nacechowana była dużą pewnością siebie, zarozumiałością, poczuciem nieomyślności, co przekładało się na lekceważenie pracowników: pielęgniarek, lekarzy w tym Ordynatora i jego zaleceń, sekretarki medycznej, kierowcy, psychoterapeutki oraz wytworzyło złą atmosferę pracy w Oddziale i przyczyniło się do skłócenia środowiska pielęgniarskiego i lekarskiego”. Powódka działała według zasady wyrażonej przez N. M. „dziel i rządź”.

Działania powódki należy ocenić, jako mobbing ze strony przełożonego, przejaw władzy, osoby która boi się utracić swój autorytet i władzę. Powódka żyjąca w świetnych relacjach z Przełożoną Pielęgniarek i innymi Oddziałowymi była niezagrożona. Żadna z tych osób, nie podjęła działań skierowanych przeciwko powódce, nie stanęły w obronie jej ofiar. A. B., U. D., K. M., E. R. nie dostrzegły problemu, nie wiedziały /raczej nie chciały wiedzieć/, że „coś takiego” miało miejsce na oddziale. U. D. miała zdaniem sądu pełną świadomość, co się dzieje na oddziale, rozmawiała przecież z kilkoma ofiarami, a od M. T. usłyszała wprost, że powódka nie nadaje się na Oddziałową. Z zeznań wynika też, że pielęgniarki z innych oddziałów były też kierowane na „Karny Oddział (...)” dla „utemperowania niepokornych”. Coś takiego nie mogło dziać się poza wiedzą innych Oddziałowych. Sąd uważa, że Przełożona i Oddziałowe przyjęły zasadę milczenia, uważając że będzie to dla nich korzystne.

Wśród zeznających można wyodrębnić również kolejną grupę współpracowników: I. G., B. S., A. S. i R. Z., które nie były poddane mobbingowi, ale dostrzegały ten problem. Osoby te raczej oszczędnie mówiły o tym zjawisku.

O panującej na Oddziale atmosferze zeznawały pozostałe pielęgniarki tego oddziału /również byli pracownicy/ oraz sekretarki medyczne i lekarze. Osobom tym sąd dał w pełni wiarę. Zeznania tych osób złożone przed sądem są zgodne z tymi złożonymi przed Komisją Szpitala i Prokuraturą/Policją/. Brak przesłanek, dla jakich osoby te miałyby zeznawać nieprawdę. Tym bardziej, że Dyrektor był zadowolony z merytorycznej pracy, wiedzy powódki.

Jedynie powódka zaprzecza swoim działaniom noszącym znamiona mobbingu, próbuje się „wybielić”, przedstawić jako ofiara Ordynatora, jako obrońca praw pielęgniarek przed nadużyciami lekarzy. Zeznania powódki są odosobnione i nie mogą być uznane za prawdziwe. Powódka próbowała przedstawić swe zachowania, jako wynikające z jej charakteru, z doskwierających jej problemów zdrowotnych. Osoba jednak na kierowniczym stanowisku, kierująca zespołem podwładnych winna dbać o kulturalne, zgodne z prawem i zasadami współżycia społecznego zachowanie. Tylko sama powódka nie dostrzega problemu, choć znaczna grupa osób go dostrzegła i oceniła w sposób negatywny.

Poza mobbingiem, Sąd I instancji ustalił, że powódka /chcąc, aby wszystko odbywało się zgodnie z prawem i procedurami/ nadużywała władzy i stanowiska dla celów prywatnych. Powódka przypisywała sobie uprawnienia Dyrektora Zakładu w karaniu pracowników, nakładając kary porządkowe i pozbawiając premii. Powódka zezwalała także na wcześniejsze opuszczenie stanowiska pracy przez podwładnych, oczekując w zamian podwiezienia swego dziecka do K., na dodatkowe lekcje języka obcego. Powódka też „godzinami wisiła na telefonie” rozmawiając nie zawsze o sprawach służbowych, obgadując współpracowników. Nie mogła się, więc wyrobić ze swymi obowiązkami, zlecając je podwładnym. Takie zachowania nie mogą być ocenione pozytywnie i nie wpływają na poprawienie wizerunku powódki w oczach sądu czy współpracowników i przełożonych. Tak, więc zdaniem sądu, przesłanki rozwiązania umowy o pracę są prawdziwe i uzasadnione.

W niniejszej sprawie powódka D. W. (1) kwestionuje jednostronne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie przepisu art.52 par.1 pkt.1 kodeksu pracy. Powódka wniosła o uznanie rozwiązania umowy o pracę za niezgodne z prawem i przywrócenie jej na podstawie art.56 par.1 kp do pracy na poprzednich warunkach. Powódka wniosła też o zasądzenie jej wynagrodzenia za pracę za cały czas

pozostawania bez pracy wbrew treści przepisu art. 57 kp, który określa, za jaki okres może sąd przyznać wynagrodzenie. Powódka wniosła też o orzeczenie obowiązku dalszego zatrudniania powódki do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia sprawy. Takie uprawnienie wynika z art. 477/2 par. 2 kodeksu postępowania cywilnego. Jednakże przepis ten dotyczy wypowiedzenia umowy o pracę, a nie rozwiązania umowy bez okresu wypowiedzenia oraz odwołania.

Należy zauważyć, że powódka została powołana na stanowisko Oddziałowej na czas określony. Dlatego też powinna być odwołana ze stanowiska, pracodawca nie powinien rozwiązywać umowy o pracę. Faktu tego nie zauważyli obaj pełnomocnicy. Kwestie związane z rozwiązaniem, a raczej z odwołaniem reguluje przepis art. 70 kodeksu pracy. Przepis ten stanowi, że pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie - niezwłocznie lub w określonym terminie - odwołany ze stanowiska. Dotyczy to również pracownika, który został powołany na stanowisko na czas określony. Odwołanie jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli nastąpiło z przyczyn, o których mowa w art. 52 lub 53 kp. Można, więc uznać, że oświadczenie pracodawcy jest faktycznie odwołaniem.

Można bez zbytej przesady stwierdzić, że pracodawca po to wprowadził instytucję powołania, jako podstawę stosunku pracy, by móc bez zarzutu łamania konstrukcji i założeń umowy o pracę ustanowić regułę dopuszczalności jego nieskrępowanego rozwiązania w każdej chwili.

W myśl postanowienia z dnia 22.03.1977 roku, I PRN 25/77, odwołanie pracownika powołanego z zajmowanego stanowiska ze skutkiem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno być dokonane w formie pisemnej z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Niezachowanie tej formy, brak uzasadnionej przyczyny lub upływ terminu z art. 52 par. 3 kp stanowią podstawę uzasadniającą przyznanie pracownikowi odszkodowania w granicach określonych w art. 56 i 58 kp. Stanowisko to zostało potwierdzone wyrokiem z dnia 11.01.1994 roku, I PRN 123/93. Pracownikowi nie przysługuje roszczenie o ustalenie nieważności odwołania. Stwierdzono również, że powołanie jak i odwołanie nie jest decyzją administracyjną, od której przysługuje odwołanie do NSA.

Powódce, więc nie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, a jedynie roszczenie o odszkodowanie, którego pełnomocnik nie sformułował. Z uwagi jednak na treść oświadczenia pracodawcy oraz z uwagi na treść postanowienia Sądu Najwyższego, o którym była mowa wyżej, sąd rozpatrywał sprawę pod kątem prawidłowości odwołania.

Powódka D. W. podnosi nieprecyzyjną, niekonkretną przesłankę rozwiązania stosunku pracy, podaną przez pracodawcę w jego oświadczeniu oraz jej niezainstnienie.

Zgodnie z art. 30 par. 4 kodeksu pracy, każde rozwiązanie umowy o pracę musi w swej treści wskazywać przyczynę, która je uzasadnia. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem i stanowiskiem doktryny, przyczyna musi być prawdziwa, konkretna i precyzyjna tj. wyjaśniać pracownikowi, dlaczego pracodawca zdecydował się na zastosowanie dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę. Należy się zgodzić ze stanowiskiem strony powodowej, że zaprezentowany przez szpital powód rozwiązania umowy o pracę jest zbyt ogólnikowy, jednakże w uchwale składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 28.12.1979, V PZP 5/79 /zasad prawna/ stwierdzono, że zasady współzycia społecznego nie przemawiają za udzieleniem ochrony prawnej pracownikowi, z którym stosunek pracy został rozwiązany na podstawie art. 52 kp, w wyniku popełnienia przez niego czynu bezprawnego, gdyż z ochrony przewidzianej w art. 8 kp nie może korzystać pracownik, który sam zachował się w sposób jaskrawo naganny. W wyroku z 29.03.2007 roku, II PK 228/06 Sąd Najwyższy przyjął, że mobbing jest kwalifikowanym deliktem prawa pracy. Naruszenie wymogów formalnych przez pracodawcę przy rozwiązaniu stosunku pracy nie uzasadnia uwzględnienia pozwu, gdy istnieją szczególne okoliczności, które pozwalają na ocenę, że uwzględnienie powództwa, naruszałoby zasady współzycia społecznego np. rażąco ciężki charakter przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę /wyrok Sądu Najwyższego z 12.03.1984 roku, I RN 20/84/. Zgodnie z wyrokiem z dnia 04.05.1971 roku, II PR 95/71, zaniechanie ścigania winnego nie wpływa na fakt, że czyn pozostaje nagannym i niedopuszczalnym. Należy zauważyć, że postępowanie karne zostało umorzone przez Prokuraturę z uwagi na to, że powódka nie została zakwalifikowana do osób zajmujących ściśle kierownicze zadania pracodawcy.

Należy zauważyć, że powódka została zapoznana z treścią raportu Komisji Antymobbingowej, pracodawca poinformował ją o ustaleniach w rozmowie w dniu 30.12.2013 roku, która odbyła się tuż przed wręczeniem oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. Powódka tę okoliczność przyznała. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 02.09.1998 roku, I PKN 271/98, konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. W innych orzeczeniach np. I PKN 331/98 czy I PKN 538/97, Sąd Najwyższy stwierdził, że pracownik może pozyskać wiedzę o powodach rozwiązania stosunku pracy z innego dokumentu lub z rozmowy przeprowadzonej z pracodawcą.

Tak, więc zarzut, co do małej precyzyjności przesłanki uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy nie może być przez sąd wzięty w niniejszej sprawie pod uwagę i nie może świadczyć na korzyść powódki.

Tak, więc pozostał sądowi do rozstrzygnięcia problem, czy zachowanie powódki względem współpracowników, podwładnych może być ocenione jako mobbing i czy pracodawca mógł rozwiązać stosunek pracy z tego powodu, dyscyplinarnie.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w sprawie III Pa 38/09 stwierdził, że mobbing jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków. Również M. R. w swej publikacji „Mobbing w ujęciu psychologiczno-prawnym” / LexisNexis, W-wa 2010/ stwierdziła, że praktyki mobbingu stanowią naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, tak więc istnieje również możliwość rozwiązania z mobberem umowy o pracę w trybie określonym w art.52 par.1 pkt.1 kodeksu pracy.

Pracodawca, który zorientuje się, iż jego pracownik jest poddawany mobbingowi, powinien oddzielić ofiarę od sprawcy, chronić ją w ten sposób przed dalszymi negatywnymi skutkami. Zapobieganie mobbingowi stanowi, bowiem podstawowy obowiązek pracodawcy. Tak więc, należy stwierdzić, że odsunięcie powódki od pracy w charakterze Oddziałowej i powierzenie jej innych obowiązków, ograniczając możliwości kontaktu powódki z ofiarami jej działań na Oddziale, należy uznać za prawidłowe, zgodne z prawem.

Przepis art.94/3 par.1 kodeksu pracy zobowiązuje pracodawcę do podjęcia działań, które w zasadzie powinny mieścić się w obowiązku wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Mobbing jest, bowiem zdarzeniem prawa pracy wywołującym negatywne skutki nie tylko wobec konkretnego pracownika, lecz także wpływającym na atmosferę w miejscu pracy, za którą pracodawca ponosi bezpośrednią odpowiedzialność.

Mobbing jest zjawiskiem nowym, niezamierzonym produktem cywilizacji. Gonitwa, w której bierzemy udział, walka o sukces, o dobra materialne, o lepszą jakość życia rządzi się prawem silniejszego, mobbing to jedna z dostępnych technik w tej walce, usprawiedliwiana powszechnie akceptowanym egoizmem. Zgodnie z art.94/3 par.1 kodeksu pracy mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Istota mobbingu polega zawsze na naruszeniu dóbr osobistych pracownika, takich jak godność, dobre imię lub zdrowie. Pracownik, wobec, którego stosowany jest mobbing, często, a nawet bardzo często, przez długi okres, niejednokrotnie latami, nie zdaje sobie sprawy z sytuacji, w jakiej się znalazł. Pod wpływem szykan, ośmieszania, poniżania staje się sam opryskliwy, agresywny, a takie zachowanie jest w sposób oczywisty odbierane negatywnie przez otoczenie. Reakcja pracownika poddawanego mobbingowi, a mianowicie zamknięcie w sobie, unikanie kontaktów, trzymanie się z daleka, izolacja, też jest odbierana przez pozostałe osoby negatywnie. Powoduje odsuwanie się od takiego pracownika, obmawianie go lub dokuczanie, kpiny, wyśmiewanie, co prowadzi do pogorszenia ogólnego stanu pracownika i wpływa, na jakość świadczonej przez niego pracy. Mobbing to przemoc psychiczna, destrukcyjna nie tylko dla psychiki, lecz również dla całego organizmu. Dotyka nie tylko psychiki ofiary, ale również psychiki prześladowcy oraz pozostałych „uczestników” dręczenia, czynnych i biernych. Sprawcą naruszenia w środowisku pracy takich dóbr jak godność, poczucie bezpieczeństwa, spokoju jest nie tylko pracodawca, mobberem może być również inny pracownik, zazwyczaj pełniący, jak w tym przypadku, funkcję kierowniczą.

Powódka, jako przełożona pielęgniarka na swym oddziale, o wysokich kwalifikacjach ma potrzebę dominowania nad innymi i każdy, kto w jego mniemaniu zagraża tej dominacji, jest narażony na mobbing. Celem mobbingu jest więc władza. Mobbing jest zjawiskiem trudnym do stwierdzenia czy odróżnienia od np. dyskryminacji. Sąd Najwyższy uznał w jednym ze swych wyroków, że z legalnej definicji mobbingu wynika, że określone w niej ustawowe cechy muszą być spełnione łącznie, a ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły doprowadzić do zaniżonej oceny przydatności zawodowej, do poniżenia pracownika, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości. Działania mobbingowe zdaniem Sądu Najwyższego muszą być intensywne i naganne, że przyczyniają się do powstania u pracownika bardzo silnego odczucia zastraszania i beznadziejności sytuacji. Wystarczy, zatem ustalenie, że proces trwał przez określony czas oraz, że zaistniało w tym czasie wiele zachowań składających się na mobbing. Zdaniem sądu podobne odczucia, co sąd mieli członkowie komisji w zakładzie pracy oraz dyrekcja, a także obecnie ofiary powódki i obserwatorzy tych działań. Dlatego też te działania powódki należy określić jednoznacznie, jako mobbing.

Definicja mobbingu wskazuje, że nie wystarczy jednokrotne czy kilkakrotne stosowanie tego nagannego zachowania w krótkim okresie, gdyż cechą relewantną jest uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie, Psychologowie uważają, że musi być to okres, co najmniej 6 miesięczny. Sąd Najwyższy uważa, że czas terroru winien być oceniany indywidualnie. Zebrany materiał dowodowy wykazuje Zdaniem Sądu Rejonowego, że zachowania negatywne powódki pojawiły się z chwilą objęcia stanowiska Oddziałowej i z upływem czasu nasilały się, trwały, więc kilka lat.

Początkowo uznawano, że ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie oraz czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Takie założenie jest jednak błędne. Nie można bowiem zobiektywizować uczuć ofiar lobbingu. Rolą sądu jest ocena subiektywnych odczuć oraz wpływu tych odczuć np. na samoocenę. Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w sprawie VII P 17/05 stwierdził, że znamiona mobbingu wyczerpują działania lub zachowanie polegające na uporczywym, długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, przy czym nie wymaga się ani ustalenia po stronie sprawcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu, ani wystąpienia skutków. Podobne zdanie wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 16.03.2010, I PK 203/09, w którym uznał, że do stwierdzenia mobbingu w rozumieniu art.94/3 par.2 kp nie jest wymagane wykazanie umyślnego zamiaru wywołania rozstroju zdrowia u pracownika poddanego temu zakazanemu zachowaniu się mobbera, co oznacza, że za mobbing mogą być uznane wszelkie bezprawne, także nieumyślne działania lub zachowania mobbera dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu. W wyroku z 7.05.2009, III UK 2/09 Sąd Najwyższy opowiedział się za możliwością przyjęcia lobbingu w wypadku nieumyślnego zachowania prześladowcy i przyjął koncepcję lobbingu, jako zachowania, które nie miało wywołać realnego skutku. Z interpretacji gramatycznej i logicznej art.94/3 par.2 kp nie można wyprowadzić jednoznacznego wniosku, że o mobbingu decydują działania lub zachowania, o których ten przepis stanowi, że muszą one występować równolegle. Ustawodawca, definiując mobbing, przewiduje, iż może on przyjmować postać działań alternatywnych.

Zdaniem Sądu I instancji, zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwala przyjąć, że działania, zachowania powódki były długotrwałe, trwały kilka lat, miały na celu poniżenie pracowników, zmierzając do wyeliminowania z zespołu współpracowników, celem pozbycia się konkurencji przy obsadzie stanowiska kierowniczego. Jaskrawym przykładem tego jest T. W. (1). Negatywne zachowanie powódki było ukryte, miało wynikać z troski o dobro ogólne pielęgniarek i pacjentów. Toteż zachowanie powódki często nakierowane było na sumienne i staranne wykonywanie pracy przez pracowników. Jednakże poprzez naruszenie godności pracownika przy powyższym, stosowała mobbing.

Według Sądu Najwyższego /wyrok z 5.12.2006, II PK 112/06/ stosowanie mobbingu może polegać na podejmowaniu przez mobbera działań nawet w granicach jego ustawowych uprawnień oraz może dotyczyć wszystkich pracowników zakładu. Mobber może świadomie manipulować instrumentami dyscyplinowania pracownika w celu nękania go. Wiadomo jednak, że pracownik, który jest nękany, zaczyna popełniać błędy i jakość jego pracy drastycznie spada, co z kolei pozornie usprawiedliwia stosowanie przez przełożonego środków dyscyplinujących. A więc krąg się zamyka. Należy zauważyć, że powódka zwracała uwagę na niedociągnięcia jednym współpracownikom „w cztery oczy”, innym

wypominała na forum publicznym, także wobec pacjentów, wzbudzając u nich obawę o własne zdrowie lub nawet życie.

Powódka zwracała dużą uwagę na brak jakichkolwiek informacji o mobbingu z jej strony. Podnosiła, że w różnego rodzaju dokumentach pisano w superlatywach o niej i Oddziale. Jako przełożona, jako osoba sprawująca kierowniczą funkcję, była tym zainteresowana, podwyższało to bowiem jej notowania u przełożonych. Nie można jednak zapomnieć, że pracownicy wolą znosić upokorzenie niż informować o nich pracodawcę, dowiodły tego badania nad zjawiskiem. Pracownicy nie wiedząc, jaka będzie reakcja kierownictwa, a rozkład ciężaru dowodu, powoduje, że wszystkiego muszą dowieść. W konsekwencji mobbing jest często ukrywany przez pracodawcę. Upokorzenia ze strony bezpośredniego przełożonego znosi się, aby nie ryzykować utraty pracy, a tym powódka straszyla współpracowników.

Ważną kwestią pozostaje także tak zwane szkolenie wewnątrzoddziałowe, polegające na zadawaniu przez powódkę tematu szkolenia „podpadniętemu” pracownikowi. Musiał on w formie wypracowania odrobić „zadanie domowe” i uzyskać akceptację powódki. Zdaniem sądu była to forma kary, była bowiem ta praca zadawana za przewinienie. Sąd Okręgowy w Warszawie w sprawie IV 1 Pm 34/08, uznał tego rodzaju polecenie służbowe, jako wyraz mobbingu.

Zdaniem Sądu I instancji, zachowanie powódki można oceniać, jako mobbing, albowiem było bezprawne, systematyczne i długotrwałe, podejmowane bez powodu lub z oczywiście błahego powodu skierowane przeciwko innym członkom grupy, godzące w ich dobra prawnie chronione, a mające na celu zmuszenie pokrzywdzonych do konkretnego zachowania, nawet do opuszczenia danego zespołu. Pracodawcy i przełożonym przysługuje kompetencja do oceny pracy wykonywanej przez pracownika- podwładnego. Nie można mówić o mobbingu tylko w przypadku krytycznej oceny pracy, jeżeli przełożony nie ma na celu poniżenia pracownika, a jedynie zapewnienie realizacji planu czy prawidłowej organizacji pracy. Pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań dozwolonych prawem. W konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników. Pracodawca w zakresie swoich dyrektywnych uprawnień powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracowniczą /wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 25.11.2014, III APA 30/14/. Nie sposób pominąć ustalenia, że powódka, uchodząca za osobę, która wymaga postępowania zgodnie z przepisami, normami i procedurami, dla osiągnięcia własnych celów, nie powstrzymała się od przypisania sobie uprawnień kierownictwa wyższego szczebla- dyrektora. Powódka karała współpracowników, karami porządkowymi, karami pieniężnymi oraz straszyla zwolnieniem z pracy, pozbawieniem uprawnień. To wszystko nie leżało w jej gestii. Poza działaniami, które należy ocenić, jako mobbing, sąd stwierdził, nadużywanie stanowiska, władzy przez powódkę oraz wykorzystywanie tego dla celów prywatnych /zwalnianie pracowników wcześniej z pracy, za podwóz dziecka do K./.

Wobec powyższego, Sąd Rejonowy uznał, że nie doszło do naruszenia prawa przez pozwanego Szpital i powództwo oddalił. Z uwagi na sytuację majątkową, sąd zwolnił powódkę od kosztów sądowych. Na podstawie art.98 kodeksu postępowania cywilnego, powódka jest zobowiązana do pokrycia kosztów zastępstwa procesowego, w niewysokiej kwocie, zgodnej ze stawkami przewidzianymi w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Apelację od powyższego wyroku złożyła powódka zaskarżając go w całości i wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości, tj. poprzez:
 - a) przywrócenie powódki do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku z zachowaniem dotychczasowych warunków pracy i płacy,
 - b) zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy.
2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Ewentualnie, w przypadku uznania przez Sąd, że żądanie pozwu o przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe, wносиła o:

1. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia,
2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych,

Ewentualnie wносиła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie przepisów postępowania, mające wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej a nie swobodnej oceny dowodów, co znalazło wyraz w tym, że wszelkie neutralne informacje Sąd wykorzystywał na niekorzyść powódki,

co w konsekwencji spowodowało:

2. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. poprzez uznanie, że pozwany miał prawo do rozwiązania umowy z powódką w tym trybie, podczas gdy z analizy materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że powódka nie dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych,
3. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 k.p. poprzez zaniechanie wskazania w oświadczeniu pozwanego o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę konkretnych zachowań powódki stanowiących w ocenie pracodawcy mobbing oraz zaniechanie wskazania, kiedy te zachowania miały miejsce,
4. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. poprzez zaniechanie wydania orzeczenia w kwestii odszkodowania za okres wypowiedzenia na rzecz powódki, w sytuacji gdy przepisy prawa wymagają takiego orzeczenia jeżeli przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe, nawet jeżeli pracownik nie sformułował takiego żądania,
5. błąd w ustaleniach faktycznych, polegający na przyjęciu, że zachowanie powódki wypełniało znamiona mobbingu, podczas gdy z okoliczności sprawy wynika, że powódka nigdy nie dopuściła się takiego zachowania względem współpracowników,

Odpowiedź na apelację złożył pozwany i domagał się:

1. oddalenia apelacji
2. zasądzenia od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Na rozprawie w dniu 01.12.2016 roku strona powodowa zmieniła żądanie pozwu i domagała się jedynie zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 12.846,75 zł.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja okazała się uzasadniona.

Sąd Rejonowy błędnie ustalił podstawę zatrudnienia powódki w dacie dokonywania rozwiązania stosunku pracy. W momencie, gdy powódka wygrała konkurs na stanowisko pielęgniarki oddziałowej obowiązywały przepisy ustawy o

zakładach opieki zdrowotnej(Dz.U. Z 2007 roku poz. 89.) Art. 44 a ust. 5 i 7 tej ustawy przewidywały, że zatrudnienie osoby wybranej w konkursie na stanowisko pielęgniarki oddziałowej następuje na podstawie umowy o pracę, którą zawiera się na okres 6 lat. Analogiczne postanowienia zawiera także ustawa o działalności leczniczej - art. 49 ust. 5 oraz ust. 6. W takiej samej sytuacji odnośnie zasad zatrudniania jak pielęgniarka oddziałowa znajdował się, co do zasady ordynator. Odnośnie ordynatora, który wcześniej był zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę u tego samego pracodawcy Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że następuje jedynie modyfikacja jego stosunku pracy i to na czas określony(por: orzeczenie Sądu Najwyższego w sprawie w II PK 323/06). Dlatego też należało przyjąć, że powódka cały czas pozostawała w zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę łączącej ją z pozwanym już przed konkursem. Natomiast pismo dyrektora, w którym wskazano, że zostaje powołana na stanowisko pielęgniarki oddziałowej na okres do 30.11.2016 roku należy rozumieć jako czasową zmianę warunków zatrudnienia, na którą powódka wyraziła zgodę, bo także powódka podpisała się pod tym pismem.

Sąd Okręgowy przyjął wobec tego, że powódka była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z tym, że w okresie do 30.11.2016 roku na stanowisku pielęgniarki oddziałowej.

W tych okolicznościach nie mają podstaw zarzuty apelacji, co do tego, że brak oświadczenia o odwołaniu powódki ze stanowiska stanowi naruszenie przepisów prawa pracy. Zarzut ten nie był co prawda odrębnie wyartykułowany, ale znalazł się w treści uzasadnienia apelacji.

Strona powodowa w pkt 3 apelacji zarzuciła pracodawcy naruszenie prawa materialnego art. 30 § 4 k.p. poprzez zaniechanie wskazania w oświadczeniu pozwanego o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę konkretnych zachowań powódki stanowiących w ocenie pracodawcy mobbing oraz zaniechanie wskazania, kiedy te zachowania miały miejsce.

Sąd Okręgowy poczynił w tej kwestii uzupełniające ustalenia:

Pracodawca wskazał w swoim oświadczeniu, że powodem zwolnienia powódki jest wielokrotne i w stosunku do wielu osób dopuszczenie się zachowania, które należy zakwalifikować, jako mobbing. Pismem do Dyrektora z dnia 31.12.2013 roku powódka zwróciła się o wydanie kopii raportu i podała, że została zapoznana z fragmentami wyżej wymienionego dokumentu w formie ustnej. Całość Raportu Komisji została powódce odczytana na spotkaniu przed wręczeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Powódka została też zapoznana z pismem Ordynatora z 08.10.2013 roku.

/dowód: częściowo przesłuchanie powódki e- protokół 23.05.2016r. 00:03:20-01:57:54 i 03:02:22-03:07:22, przesłuchanie S. W.e- protokół 23.05.2016r. 02:03:52-03:00:51,częściowo pismo powódki z dnia 31.12.2013r. k. /

Sąd Okręgowy nie dał wiary powódce, co do tego, że odczytano jej tylko kilka zdań oceny końcowej Raportu Komisji i że były to same ogólne (e-protokół z dnia 23.05.2016r. 01:55:00-01:56:02). Powódka wcześniej w toku wysłuchania informacyjnego przyznała, że uważa że dopiero w trakcie sprawy została zapoznana z niektórymi szczegółami zarzutów. Oznacza to, że powódka miała problem z dowiedzeniem się o tych szczegółach, których w Raporcie Komisji nie było. Nie jest też wiarygodnym dowodem, co do zakresu zapoznania się pismo powódki z 31.12.2013 roku, jako sprzeczne z przekonującymi zeznaniami słuchanego za pozwanego Dyrektora S. W., że powódce odczytano cały Raport Komisji. Zeznania te nie budziły zastrzeżeń pod względem wiarygodności, bowiem był to dość krótki tekst, a intencją było, aby powódka dowiedziała się o ustaleniach poczynionych przez Komisję. Nadto sama ocena końcowa byłaby jednym fragmentem dotyczącym wniosków, a powódka dzień później wspominała o zapoznaniu z fragmentami Raportu, czyli musiał to być szerszy zakres, niż powódka wskazuje w zeznaniach.

Sąd I instancji zawarł w swoim uzasadnieniu stwierdzenie, że przyczyna wskazana w oświadczeniu pracodawcy była zbyt ogólnie opisana. Przytoczył przy tym orzeczenia, z których wynika, że nawet ustne doprecyzowanie przyczyny rozwiązania umowy o pracę może decydować o tym, że analizowane naruszenie przepisów formalnych nie będzie występowało.

Sąd Okręgowy miał na uwadze, że z art 30 § 4 Kodeksu Pracy wynika, że w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Przepis ten ma spełniać taką funkcję, że pracownik, który zapozna się z oświadczeniem pracodawcy powinien rozumieć, jakie okoliczności zdecydowały o podjęciu konkretnej decyzji. Przyjmuje się w licznych orzeczeniach Sądu Najwyższego, że takie pisemne wskazanie przyczyny może być uzupełnione informacjami, które były przedstawione pracownikowi przed złożeniem oświadczenia rozwiązującego stosunek pracy. Uznając konieczność indywidualnej oceny, z punktu widzenia świadomości pracownika, w kwestii prawidłowości podania przyczyny przez pracodawcę – Sąd Najwyższy w wyroku w sprawie, II PK 312/11, stwierdził, że „przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika ma być zrozumiała dla pracownika a nie – po pierwszej lekturze – dla sądu. W sprawie, której przedmiotem jest ocena zgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., analizując jego przyczynę i jej skonkretyzowanie należy badać (uwzględniając całokształt materiału dowodowego sprawy i stan faktyczny, który doprowadził pracodawcę do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w tym trybie), czy pracownik rozumiał (powinien rozumieć) stawiane mu zarzuty i ich istotę, a nie ograniczać się do treści werbalnej samego oświadczenia pracodawcy, które w szczególnych okolicznościach może być lakoniczne, o ile strony sporu wiedziały co się za nim kryje.”

Sąd Najwyższy wyraził także pogląd (por. wyrok z dnia 13 listopada 2012 r., III PK 4/12, LEX nr 1276226) przeciwstawiający się wprowadzaniu w orzecznictwie sądów powszechnych nadmiernych wymagań wobec pracodawcy w tym zakresie.

Według tego wyroku:

1) oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy zasadniczo nie musi być przygotowywane przez osoby specjalizujące się w prawie pracy. Powinien to móc uczynić sam pracodawca w przypadkach typowych. Stawianie zbyt wysokich wymagań co do sformułowania przyczyny sprzyja negatywnemu postrzeganiu prawa pracy jako nieelastycznego narzędzia kształtowania relacji zatrudnienia;

2) wymagania pod adresem sposobu formułowania przyczyny wypowiedzenia trzeba kształtować tak z punktu widzenia interesu pracownika, jak i możliwości pracodawcy, a przede wszystkim – z uwzględnieniem ich wzajemnych relacji w kontekście zdarzeń poprzedzających ustanie stosunku pracy.

Przekładając powyższe na grunt w niniejszej sprawie należy ocenić, jakie znaczenie ma, że w analizowanym obecnie przypadku miało miejsce ustne zapoznanie powódki z treścią Raportu Komisji ds. mobbingu zanim otrzymała oświadczenie o zwolnieniu dyscyplinarnym. Istotne jest w tym przypadku, że występujące w ustawowej definicji mobbingu nieostre i ocenne określenia takie jak nękanie, zastraszanie, długotrwałość, a także wielość osób, wobec których powódka podejmować miała według pozwanego naganne działania, a także długi czas ich trwania powodowały, że pozwany nie mógł określić przyczyny rozwiązania stosunku pracy poprzez opisy wszystkich tych okoliczności. Natomiast z treści Raportu Komisji wynikały informacje dotyczące zachowań powódki, które zostały uznane za mobbing, a także osób, wobec których zachowania te miały miejsce. Powódka miała też wiedzę o zdarzeniach konfliktowych, które dotyczyły wskazanych w raporcie pracowników, co pozwalało jej ocenić zasadność zarzutu mobbingowania tych osób, a co za tym idzie mogła zdecydować o tym, czy chce skorzystać z możliwości odwołania. Dlatego zdaniem Sądu Okręgowego pracodawca nie naruszył art. 30 § 4 Kodeksu Pracy.

W dalszej kolejności Sąd II instancji był zobowiązany ocenić zarzut naruszenia przepisów postępowania, który został określony, jako naruszenie art. 233 k.p.c., poprzez dokonanie dowolnej swobodnej oceny dowodów, co znalazło wyraz w tym, że wszelkie neutralne informacje Sąd wykorzystywał na niekorzyść powódki. Z zarzutem tym należy wiązać także podniesiony w pkt 5 apelacji zarzut błędu w ustaleniach faktycznych, polegający na przyjęciu, że zachowanie powódki wypełniało znamiona mobbingu podczas, gdy z okoliczności sprawy wynika, że powódka nigdy nie dopuściła się takiego zachowania względem współpracowników.

Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. „Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.”

Strona powodowa wskazała, że ustalenia Sądu pierwszej instancji są sprzeczne z logiką i zasadami doświadczenia życiowego, ale zarzutu tego w zasadzie nie skonkretyzowała.

Zdaniem Sądu Okręgowego w niniejszym przypadku błędnie Sąd Rejonowy uznał, że udowodnione zostało mobbingowanie przez powódkę współpracowników. Opisywane przez współpracowników zdarzenia, chociaż mogły być traktowane jako naganne zachowania pielęgniarki oddziałowej, to jednak w żadnym przypadku nie wyczerpywały znamion mobbingu ze strony powódki w stosunku do którejś konkretnej osoby. Skoro pracodawca zdecydował się na lakoniczne określenie przyczyny, to jedynie wykazanie, że mobbing miał miejsce, co najmniej wobec jednej z osób wymienionych w raporcie, mogło przemawiać za przyjęciem, że wskazana przyczyna odpowiadała rzeczywistości. Należało także przyjąć, że jedynie te zachowania, które wskazano w Raporcie i to tylko w odniesieniu do wymienionych w nim pracowników mogły przemawiać za przyjęciem prawdziwości przyczyny.

Sąd Okręgowy nie podziela ustaleń Sądu Rejonowego, co do zachowań powódki wobec pracowników, ponieważ ustalenia te są jednostronne stanowią powtórzenie prawie dosłownie tego, co zostało podane w odpowiedzi na pozew i to bez niezbędnych uzupełnień, które wskazywałyby na daty zdarzeń i bliższe okoliczności sytuacji opisywanych przez świadków. Nadto ustalenia dotyczące konkretnych pracowników wymienionych w Raporcie nie są wystarczające do stwierdzenia, że zachowanie powódki odpowiadało pojęciu mobbingu tak, jak jest ono zdefiniowane w art. 94³ § 2k.p.zgodnie, z którym „mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników”. Zdaniem Sądu II instancji skoro pracodawca użył tego określenia to nie jest wystarczające udowodnienie jakichś pojedynczych niewłaściwych zachowań. Fragmentaryczna ocena dowodów dokonana przez Sąd I instancji nie spełnia wymagań określonych w art. 233 § 1 k.p.c. i dlatego analizowane obecnie zarzuty okazały się zasadne.

Jednak zasadą jest, że Sąd Okręgowy dokonuje samodzielnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Pamiętać bowiem należy, że w systemie apelacyjnym Sąd Odwoławczy jest przede wszystkim instancją merytoryczną a nie kontrolną, jak w systemie rewizyjnym i może poczynić własne ustalenia faktyczne w szczególności w oparciu o dowody przeprowadzone w postępowaniu pierwszoinstancyjnym dokonując ich własnej swobodnej oceny (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2000r. IIICKN 812/98, uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 1999 roku III CZP 59/98).

Dlatego też Sąd Okręgowy poczynił własne ustalenia, co do zachowań powódki wobec pracowników wymienionych w raporcie Komisji.:

Pielęgniarka T. W. (1) podlegał powódce jedynie do czasu, kiedy został kierownikiem Pracowni Snu, która decyzją Ordynatora Oddziału (...) została wyjęta spod zwierzchności powódki i miało to miejsce w 2010 roku. Powódka po powrocie z urlopu macierzyńskiego w 2009 roku miała zastrzeżenia do pracy T. W. (1), ponieważ nie naniósł zmian w grafiku, co powodowało, że niemożliwe było ustalenie faktycznego stanu obsady pielęgniarskiej. Dotyczyło to okresu zastępowania powódki przez T. W. (1) w czasie jej nieobecności. Powódka sporządziła decyzje o udzieleniu upomnienia z tej przyczyny i wniosowała o nieprzyznanie mu premii z tym, iż ten wniosek dotyczący premii został przez nią przekazany bezpośrednio do D. Płac. Skierowanie wniosku do D. Płac wynikało z braku dostatecznej wiedzy powódki, jaki jest tryb przyznawania premii. Dyrektor zdecydował ostatecznie o tym, że premia ma być wypłacona. Natomiast, gdy się zapoznał z pismem powódki o ukaraniu, na którym była adnotacja T. W. (1), którą Dyrektor zrozumiał, jako akceptację decyzji o ukaraniu, to nie zdecydował się podważać tej decyzji. Zachowanie powódki zostało ocenione, jako wyjście przed szereg. W późniejszym okresie powódka zwracała T. W. (1) uwagę, że nie ma przebywać w dyżurce pielęgniarskiej jedynie, gdy pojawiał się tam w celach towarzyskich uznając, że gdzie indziej jest jego miejsce

świadczenia pracy. Powódka wyrażała wątpliwość, co do tego, czy w związku z nowymi zadaniami T. W. (1) jest nadal pielęgniarzem i uważała, że może utracić prawo wykonywania zawodu.

Kierowca karetki J. K. (1) nie podlegał bezpośrednio powódce. Powódka sprzeciwiała się, aby wchodził do dyżurki w celach towarzyskich oraz do gabinetu zabiegowego po generalnej dezynfekcji. Niekiedy musiał oczekiwać na przekazanie dokumentów, które miał przewieźć. Zdarzało się, że powódka mówiła pielęgniarce, że mają z nim nie rozmawiać, bo jest jedynie kierowcą.

Terapeutka E. D. (1) nie należała do grona podległych powódce pracowników, ale przebywała na Oddziale B wtedy, kiedy przeprowadzała rozmowy z pacjentami. Doszło do sytuacji konfliktowych z powódką, która wchodziła w czasie takich rozmów i wykonywała czynności porządkowe. W późniejszym czasie powódka ignorowała terapeutki i nie odpowiadała na słowa powitania z jej strony. Zakazała osobom, które odbywały praktykę u E. D. (1) wchodzenia do dyżurki pielęgniarskiej.

E. B. (3) pracowała, jako jedna z dwóch sekretarek medycznych na Oddziale B i na skutek decyzji Ordynatora dwa lata przed rozwiązaniem umowy z powódką przestała jej podlegać. Współpraca nie układała im się dobrze, ponieważ powódka oczekiwała, że sekretarka dokumenty przekaże niezwłocznie wtedy, kiedy ją o to prosiła. Sekretarka natomiast miała zastrzeżenia, że powódka zbyt długo przetrzymywała karty lekarskie i pielęgniarskie. Powódka kontrolowała, jakie zadania E. B. (3) w danym momencie wykonuje i twierdziła, że ma złą organizację pracy, zwracała jej uwagę podniesionym tonem głosu. Przekazywała jej polecenia za pośrednictwem drugiej sekretarki A. J. (1) i nie utrzymywała z nią kontaktu wzrokowego. Nie zgadzała się na wchodzenie sekretarek do dyżurki pielęgniarskiej.

E. M. (1) jest Przewodniczącą zakładowej organizacji związkowej pielęgniarek. W okresie 3 miesięcy do 13 marca 2008 roku pracowała na Oddziale B. Był to jedynie okres oddelegowania w celu przeszkolenia. Powódka przydzieliła jej szczególnie dużo zadań na ostatnim dyżurze nocnym na swoim Oddziale. Miała też pretensje do E. M. (1), gdy spóźniła się na dyżur nocny, chociaż pracownica ją przeprosiła.

E. G. (1) pracowała na Oddziale B, jako pielęgniarka. Powódka miała jej za złe, że potwierdziła swoim podpisem zrealizowanie zlecenia, którego osobiście nie wykonywała. Powódka powiedziała jej wówczas, że jest złą pielęgniarką i najlepiej żeby się sama zwolniła. Gdy E. G. (1) przedstawiła, że zwróci się w tej sprawie do Dyrektora, to otrzymała od powódki jedynie pisemne upomnienie. Na dyżurach nocnych często przypadało na nią mycie lodówek. Zadania, które przypadały na danym dyżurze nocnym były przydzielone do określonego dnia tygodnia. Pielęgniarki mogły same proponować, w jakie dni chcą mieć dyżury. Zdarzało się, że gdy E. G. (1) miała realizować swoje stałe zadania to powódka przydzielała jej także nowe jak: liczenie pościeli, podliczanie płynów. Powódka zwracała jej niekiedy uwagę przy pacjentach, krzyczała na nią, że jest niedoszkołona albo na korytarzu krzyczała, że jest niepościelone łóżko.

W dacie zwolnienia powódki pielęgniarka A. S. (1) pracowała na Oddziale C, na który przeniosła się w 2011 roku, bo nie chciała podlegać powódce. Powódka miała jej za złe, że nie poinformowała powódki o sytuacji, która miała miejsce na nocnej zmianie. A. S. (1) miała rozpuścić kosztowny środek do zastosowania chemioterapii dla 3 pacjentów, a przez pomyłkę przygotowała go w ilości odpowiedniej dla 4 osób. Rozwiązała ten problem po konsultacji z lekarzem zlecającym, który zgodził się na podanie jednemu pacjentowi tego leku dzień wcześniej. Poinformowała też o tej sytuacji Ordynatora. W konsekwencji powódka zabroniła jej wpisywać się w tak zwany zeszyt życzeń. Zeszyt ten służył do wskazywania tych dyżurów, które odpowiadały pracownikom, względnie tych dni, które chcieli mieć wolne. Ostatecznie powódka zgodziła się udzielić jej dni wolnych wtedy, gdy chciała uczestniczyć w imprezach rodzinnych, ale w zamian za to zobowiązała ją do opracowania referatu. Co jakiś czas powódka w przypadku sytuacji konfliktowych zwracała się o pomoc do Pielęgniarki Przełożonej, która rozmawiała wówczas z A. S. (1). Pracownica zaś zgłaszała jej, że czuje się mobbingowana. Była taka sytuacja, że powódka zgłosiła nieprawidłowości dotyczące nieprzestrzegania procedur przetaczania krwi przez A. S. (1).

A. A. (1) pracowała, jako pielęgniarka na Oddziale B od 2010 roku i była to jej pierwsza praca w tym zawodzie. Kiedy uznała, że ma dość zwracania uwagi przez powódkę, że jest zbyt stara by zaczynać tę pracę, to powódka poprosiła ją na rozmowę do Pielęgniarki Przełożonej. Po tym krótkim okresie była właściwie traktowana przez powódkę.

J. J. rozpoczęła pracę, jako pielęgniarka na Oddziale B w 2009 roku, gdy powódka przebywała na urlopie macierzyńskim. Powódka po powrocie ustaliła, że zamieniła się ona z I. G. (2) na dyżury, co nie zostało uwidocznione w grafiku. Powódka podjęła wobec niej takie same działania jak wobec T. W. (1) a Dyrektor zdecydował o przywróceniu premii i uchyleniu kary. Po tym zdarzeniu powódka miała często zastrzeżenia do pracy J. J. i przestrzegała ją, że o nieprawidłowościach dowie się Dyrektor albo Pielęgniarka Przełożona. Powódka spotkała ją na przystanku w tym czasie, kiedy powinna świadczyć pracę, a zamiast tego wyszła 10 minut wcześniej. Powódka zwróciła jej uwagę, którą wpisała w zeszyt uwag, powiadomiła Pielęgniarkę Przełożoną i przez pół roku zakazała korzystania z zeszytu życzeń. Kazała jej też kończyć rozmowy telefoniczne, które J. J. prowadziła ze swoimi dziećmi. Po sytuacjach konfliktowych przez 1, 2 tygodnie ignorowała ją, nie patrzyła w jej stronę i nie odzywała się do niej.

M. T. (2), jako jedyna pielęgniarka na Oddziale B realizowała zadania po 8 godzin na rannej zmianie od 30 lat. Na polecenie lekarza K. Ł. (1) podała ona druk świadomej zgody pacjentowi, który miał mieć wykonaną tomografię komputerową z kontrastem. Powódka w tym momencie, gdy już ten druk był przedłożony pacjentowi zabrała go. Powódka twierdziła, że za takie działanie pielęgniarka może ponosić odpowiedzialność karną i że są to podstawy do zwolnienia dyscyplinarnego. Zgodnie z procedurą oświadczenie powinien przekazać lekarz. Istotna jest, bowiem informacja, którą lekarz przekazuje pacjentowi. W tym przypadku pacjent miał mieć kolejne już takie badanie i lekarz wcześniej mu wszystko wytłumaczył. Ta procedura była wówczas dopiero zmieniona, bo wcześniej pielęgniarka mogła takie druki przekazywać. W związku z tą sytuacją powódka domagała się, aby M. T. (2) pracowała w dwunastogodzinnym systemie zmianowym tak jak pozostałe pielęgniarki. Ordynator przedstawiła to zdarzenie w swoim piśmie do Dyrektora oceniając, że powódka nadmiernie rygorystycznie przestrzega procedur. Powódka z pretensją zwracała się do świadka, kiedy brakowało pościeli a także, kiedy brakowało tabletek, chociaż M. T. (2) w ogóle leków nie podawała. Powódka zdecydowała też, że M. T. (2) nie ma wykonywać opatrunków, bo nie ma do niej zaufania. M. T. (2) ma słaby wzrok, a powódka mówiła o niej, że jest ślepa. Zwracała jej uwagę, kiedy spóźniała się do pracy. Zdarzało się, że na nią krzyczała, ale nie było to często. M. T. (2) powiedziała Pielęgniarcie Przełożonej w obecności powódki, że powódka nie powinna piastować funkcji pielęgniarki oddziałowej.

Powódka utrzymywała duży dystans w stosunku do pielęgniarek, które jej podlegały. Zwracała im czasem uwagę w obecności innych pielęgniarek bądź pacjentów. Mówiła głośno, że są niedouczone. Oczekiwała, że osoby, które popełniły błąd mają ją przeprosić. Często przypominała im o możliwych konsekwencjach w postaci odpowiedzialności karnej bądź zwolnienia dyscyplinarnego. Powodowało to nerwową atmosferę na Oddziale.

Pracujące na Oddziale powódki pielęgniarki B. S. (2), I. G. (2) i A. S. (5) nie miały do powódki zastrzeżeń, w tym także do przygotowywania referatów pisemnych, które były następnie omawiane ze wszystkimi pielęgniarkami.

/dowód: częściowo przesłuchanie powódki e- protokół 23.05.2016r. 00:03:20-01:57:54 i 03:02:22-03:07:22, częściowo przesłuchanie S. W.e- protokół 23.05.2016r. 02:03:52-03:00:51, zeznania świadków: B. S. (2)e-protokół 16.11.2015 01:34:52-01:49:22, I. G. (2)e- protokół 16.11.2015 00:54:32 - 01:13:32, A. S. (5)e- protokół 16.11.2015 01:49:22 - 02:03:11 A. P. (1)e- protokół 15.02.2016r. 00:03:17-01:00:56, A. M.e-protokół z 15.02.2016r. 00:33:31-01:00:56, G. W. (1)e- protokół 15.02.2016r. 01:02:02-01:14:55, L. W. (1)e- protokół 21.03.2016r. 00:02:30-00:30:29, E. B. (1)e- protokół 7.03.2016 00:01:43 – 00:59:31, K. Ł. (1)e- protokół 7.03.2016 00:59:31-01:25:47, D. M. (1)e- protokół 14.03.2016 00:01:21-00:25:23, K. O. (1)e-protokół, 14.03.2016 00:25:23 – 00:52:56, A. B. (1)e- protokół 14.03.2016 01:12:57- 01:28:20, A. J. (1)e- protokół 14.03.2016 01:41:57- 02:02:37,A. Z. (1)e- protokół 21.03.2016 01:08:29- 01:36:47 częściowo zeznania świadków T. W. (1)e- protokół 22.02.2016r. 02:08:15-02:34:32, J. K. (1)e- protokół 22.02.2016r 00:39:01-00:52:41, E. B. (3), E. M. (1)e- protokół 22.02.2016r. 01:22:32-01:43:49, E. G. (1)e- protokół 22.02.2016r. 00:53:41-01:22:32, A. A. (1)e- protokół 14.03.2016 00:52:56-01:11:36, J. J.e-

protokół 01:26:09-01:41:28 i M. T. (2)e-protokół 21.03.2016r. 00:34:01-01:07:36, U. D.e- protokół 16.11.2015 00:21:34-01:13:32, protokoły rozmów z pracownikami k. 283-312v, pismo z 03.11.2009r. k. 322/

Zeznania Dyrektora pozwanego S. W. (e-protokół z dnia 23.05.2016r. 02:22:20-02:23:15), że kilka osób odeszło z pracy w szpitalu z powodu atmosfery są nieprzekonujące, ponieważ nie podał żadnych nazwisk, a strona pozwana żadnych takich osób nie zaproponowała do przesłuchania. Z jednej strony zeznawał on, że to Pielęgniarka Przełożona decydowała o przeniesieniach między Oddziałami a z drugiej strony podkreślił, że na Oddziale B była większa rotacja. W tym zakresie przekonujące jest poza przypadkiem A. S. (1) stanowisko powódki, że odbywały się przeszkolenia oraz że początkujący pracownicy mieli się zapoznać z tym Oddziałem.

Sąd II instancji odmówił wiarygodności zeznaniom powódki, co do tego, że nigdy nie podnosiła głosu na współpracowników, a jedynie nawoływała pielęgniarki zamiast ich poszukiwać, oraz że nigdy nie wypominała im braku wykształcenia, tylko namawiała je, aby brały udział w szkoleniach. Nie są także przekonujące jej zeznania, że nigdy nie twierdziła, że pracownik może być zwolniony wtedy, kiedy nieprawidłowo realizował obowiązki oraz że nie zdarzało jej się ignorować pracowników.

O tym, że powódka niekiedy na nią krzyczała zeznawała przekonująco M. T. (2), która jednak mówiła, że nie miało to miejsca często. O takim zachowaniu wobec siebie wspominały także E. G. (1), E. B. (3) i J. J.. Z zeznań tej ostatniej wynika także, że powódka miała zwyczaj po sytuacjach konfliktowych nie odzywania się do pracownika i nie patrzenia w jego stronę, co jednak trwało 1, 2 tygodnie. Takie traktowanie potwierdza także E. B. (3).

Świadkowie potwierdzają także, że powódka mówiła do pielęgniarek, że są niedokształcone i przedstawiała perspektywę, że mogą zostać zwolnione wtedy, kiedy popełniały błędy.

Opisane przez pracowników zdarzenia nie są przekonujące co do tego, że powódka podejmowała niewłaściwe działania wobec nich wtedy, kiedy: nie zgadzała się na spotkania towarzyskie w dyżurce pielęgniarskiej, nie zgadzała się na pobyt kierowcy w gabinecie zabiegowym po generalnej dezynfekcji, sprawdzała jakie zadania realizuje sekretarka, w tamtym okresie kiedy jej podlegała, podkreślała konieczność uwidaczniania przez T. W. (1) grafiku sytuacji, kiedy pielęgniarki zamieniały się na dyżury, sprzeciwiała się potwierdzaniu wykonania zleceń pielęgniarskich przez inną osobę niż rzeczywiście wykonująca zlecenie, nie zgadzała się na prowadzenie telefonicznych rozmów prywatnych w czasie pracy. Dotyczy to częściowo zeznań T. W. (1), J. K. (1), E. B. (3), E. M. (1), E. G. (1), A. A. (1), J. J. i M. T. (2).

Pewna swoboda, co do wyboru terminu dyżuru oraz ustalenie stałych zadań na poszczególne dni tygodnia na dyżurach, o czym zeznawała powódka powodują, że zeznania świadka E. G. (1), które miały wskazywać na celowe przydzielanie jej zadań mycia lodówek na dyżurach są nieprzekonujące. Tak samo jak zeznanie tego świadka, z których wynikało, że powódka nie powinna przerywać jej stałych zadań wydawanymi na bieżąco poleceniami.

W ocenie Sądu Okręgowego częściowo nie są przekonujące zeznania świadka A. S. (1). Przed Komisją świadek podawała, że powódka podrzuciła do apteczki lekarstwa przeterminowane a następnie zarzuciła niewłaściwe uporządkowanie tej apteczki oraz że niesłusznie podejrzewała, że wzięła dwie tabletki paracetamolu ze Szpitala. Natomiast zeznając przed Sądem nie wspomniała o zarzucie podrzucenia leków do apteczki i ograniczyła się do stwierdzenia, że chyba była posądzona o kradzież leku, ale dokładnie tego nie pamięta. W Sądzie podawała, że wstawiła się za inną pielęgniarką, która prowadziła rozmowy telefoniczne w czasie pracy, a przed Komisją, że to ona sama z tego telefonu korzystała. Skoro kilka tylko wydarzeń świadek traktowała, jako szczególnie dojmujące działania ze strony powódki, to trudno zrozumieć takie istotne rozbieżności. Za gołosłowne należało uznać zeznania tego świadka, że powódka wielokrotnie jej powtarzała, że będzie pierwsza do zwolnienia, bo świadek nie przybliżyła w żaden sposób sytuacji, w których takie wypowiedzi miały mieć miejsce. Dlatego też Sąd nie mógł dokonać ustaleń zgodnych z zeznaniami świadka, co do tych kwestii.

Sąd nie dał częściowo wiary zeznaniom świadka U. D., co do tego, że nie dochodziły do niej żadne zastrzeżenia do pracy powódki bezpośrednio od pracowników. Z zeznań samej powódki wynika, że inicjowała ona spotkania z Pielęgniarką Przełożoną i pracownikami, którzy znajdowali się w stosunku do niej w sytuacji konfliktowej. Także pielęgniarki o

tym zeznawały. Nie jest wobec tego przekonujące zeznanie świadka, że powódka zgłaszała tylko skargi o charakterze organizacyjnym, które zdaniem świadka powinny być rozwiązywane na poziomie Oddziału.

Zeznania członków Komisji, która badała, czy zaistniał mobbing to jest: A. P. (1), A. M., G. W. (1), L. W. (1) co do tego, jakie zastrzeżenia do zachowań powódki zgłaszali pracownicy w czasie ich przesłuchania są wiarygodne, ponieważ mają swoje odbicie w protokołach zeznań, ale nie przesądzają o tym, czy były podstawy żeby przypisać powódce mobbingowanie pracowników.

Sąd Okręgowy nie dokonywał ustaleń dotyczących relacji powódki z lekarzami, ponieważ nie wchodziły one w zakres przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Sąd nie dokonywał ustaleń w oparciu o zeznania świadków I. B. (2) i J. S. (1), ponieważ lekarki te nie były bezpośrednio świadkami rozmów powódki z pielęgniarkami, a ich ogólnikowe zeznania, że powódka dyscyplinowała personel i że po rozmowach z powódką niektóre osoby płakały nie pozwalają na bliższą ocenę tych sytuacji.

Nie wnoszą nic istotnego do rozstrzygnięcia sprawy zeznania A. B. (4), R. C. (2), K. M. (2), E. R. (2), R. Z. (1), E. G. (3).

Zdaniem Sądu Okręgowego nie można stwierdzić zarzuconego powódce ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na mobbingowaniu tych osób, które zostały wymienione w Raporcie. Podkreślenia wymaga, że Sąd Rejonowy w sposób całkowicie dowolny przyjął, że działania powódki miały na celu wyeliminowanie konkurentów, ponieważ żaden ze świadków o tym nie zeznawała Sąd żadnych szczegółowych ustaleń w tym zakresie nie poczynił w szczególności, co do tego, które osoby spełniałyby w ogóle wymagania na stanowisko pielęgniarki oddziałowej bądź przełożonej.

Zachowania powódki, które należy uznać za nieprawidłowe to przede wszystkim zwracanie uwagi podwładnym na szerszym forum, podnoszenie głosu, ignorowanie pracownika, wypominanie braku wykształcenia. Ustalenie Komisji było prawidłowe, co do tego, że powódka niewłaściwie odnosiła się niekiedy do M. T. (2), J. J., E. G. (1) i E. B. (3). Były to jednak zachowania incydentalne, często sprzed kilku lat, które nie pozwalają na ustalenie, że co do któregośkolwiek pracownika został w pełni zrealizowany mobbing.

Pielęgniarz T. W. (1) od 2010 roku nie był podwładnym powódki, co przemawiało przeciwko przyjęciu zdarzeń związanych z tą osobą, jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Dodatkowo sytuacja konfliktowa pomiędzy powódką a tym pracownikiem trwała stosunkowo krótko i wiązała się z przejęciem ponownym zadań na Oddziale przez powódkę po jej powrocie z urlopu macierzyńskiego. Zdaniem Sądu Okręgowego już sam krótki okres trwania tej sytuacji nie pozwala na stwierdzenie, że był to mobbing. Z pewnością okoliczność, że powódka nie zgadzała się na wizyty towarzyskie w dyżurce pielęgniarskiej pracownika, który miał świadczyć pracę w innym miejscu nie wystarcza na przypisanie jej działań mobbingujących tego pracownika. Jak wynika ze zgromadzonych dowodów Dyrektor o ukaraniu tego pracownika karą porządkową samodzielnie przez powódkę oraz o jej inicjatywie zabrania mu premii dowiedział się w 2010 roku, dlatego okoliczności te z uwagi na oczywiste przekroczenie terminu miesięcznego z art. 52 § 2 k.p. który stanowi, że „rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy” nie mogą uzasadniać rozwiązania umowy z powódką.

Podobnie odnośnie kierowcy J. K. (1) ograniczanie dostępu przez niego do dyżurki, a nawet stwierdzenie, że jest jedynie kierownicą w stosunku do osoby, która ani nie podlegała bezpośrednio powódce ani nie współpracowała z nią w jakimś istotnym wymiarze, nie wystarcza na przyjęcie, że charakter działań wypełnił znamiona mobbingu.

Również zatrudniona, jako terapeutka E. D. (1) nie była podwładną powódki, a nadto nie przedstawia zdarzeń, które pozwalałyby na uznanie jej za ofiarę mobbingu. Podawała jedynie, że powódka nie odpowiadała na jej przywitania. Świadek nie twierdziła nawet, że to były przejawy mobbingu.

Odnośnie sekretarki medycznej E. B. (3) nie można przyjąć, aby okoliczności, które miały miejsce dwa lata wcześniej, gdy podlegała ona jeszcze powódce uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę. Jednocześnie ustalone przez Sąd

porozumiewanie się z nią za pośrednictwem drugiej sekretarki A. J. (1), jest niewystarczające dla uznania powódki za mobbera. Pozostałe okoliczności dotyczące sprawdzania, jakie zadania pracownica realizuje nie świadczą wprost o złym traktowaniu, a brak jest bliższych szczegółów, aby ocenić te zdarzenia na niekorzyść powódki. Pretensje sekretarki o wydawanie bieżących poleceń też nie zostały rozwinięte wystarczająco i nie wiadomo nawet czy dotyczą tego okresu, kiedy podlegała bezpośrednio powódce. Z zasady takie działania przełożonego nie mają na celu poniżania pracownika. Nie zostało także wystarczająco opisane, dlaczego powódka uważała, że świadek ma złą organizację pracy i czy miała rację w tej ocenie. Podkreślenia wymaga, że naganność zachowania powódki powinien wykazać pozwany pracodawca. Ewentualne przetrzymywanie dokumentacji medycznej przez powódkę, nie stanowiło zachowań wymierzonych przeciwko pracownikowi.

E. M. (1) podlegała powódce jedynie przez okres oddelegowania na Oddział (...) na 3 miesiące, które zakończyło się 13-03-2008 roku. Zdaniem Sądu Okręgowego przede wszystkim były to zdarzenia zbyt odległe w czasie, aby mogły wpływać na decyzję, co do zwolnienia dyscyplinarnego powódki. Jednocześnie okres trwania tego przeszkolenia był bardzo krótki. Powódka miała przede wszystkim nadmiernie obciążać świadka pracą i przydzielić liczne zadania do wykonania na jednym dyżurze nocnym. Przedstawiany opis zachowań przez osobę, która jest przewodniczącą związku zawodowego, co powinno oznaczać większą świadomość, co do obowiązujących przepisów prawa pracy, bez jakichkolwiek szczegółów pozwalających na ocenę, czy przydzielane zadania wynikały z potrzeb Oddziału i czy słusznie świadek miała pretensje, nie wystarcza do uznania, że podlegała ona mobbingowi.

Świadek E. G. (1) nie twierdziła nawet, że jakoś szczególnie wpływało na jej stan psychiczny zachowanie powódki. Nie opisuje konkretnych przypadków i nie są to działania o takim ciężarze gatunkowym, aby kwalifikować je, jako mobbing. Należy mieć także na uwadze, że potwierdzenie zlecenia, którego świadek nie zrealizowała w dokumentacji medycznej, było naganne, a powódka była zobowiązana kontrolować i nadzorować działania podległych sobie pracowników. Pracownik powinien się także liczyć z konsekwencjami swoich zaniedbań.

W odniesieniu do pielęgniarki A. S. (1) zachowanie powódki dotyczyło też już zamkniętego okresu przed przejściem na Oddział C, czyli do 2011r. Te okoliczności, które Sąd uznał za udowodnione nie świadczyły o mobbingu. W szczególności nie sposób uznać za przejaw złego traktowania zadawanie pracownikowi referatów. Referaty pisały także inne pielęgniarki. Nie ulega wątpliwości, że skoro powódka omawiała te referaty z pozostałymi pielęgniarkami, to jej intencją było podwyższanie kompetencji pracowników.

A. A. (1) pracowała na Oddziale B od 2010 roku. Jak wynika z jej zeznań przed Komisją jedynie przez krótki okres była źle traktowana przez powódkę. Powódka zaprzestała wytykania świadkowi, że wdraża się w zadania pielęgniarki w późnym wieku, gdy zrozumiała, że jest to dla pracownicy przykre.

Sam fakt, że sytuacje, gdy powódka ignorowała świadka J. J. trwały najwyżej 1-2 tygodnie po tym, jak powódka stwierdziła jakieś zaniedbania ze strony tego pracownika, nie pozwala na przyjęcie, że był to mobbing. W odniesieniu do tej pracownicy stwierdzić należy, że nie każde zdarzenie z udziałem powódki może być traktowane, jako nadmierne kontrolowanie czy stawianie zbyt wysokich wymagań pracownikowi. Nie można mieć zastrzeżeń do pielęgniarki oddziałowej, która sprzeciwia się prowadzeniu rozmów prywatnych w godzinach pracy i opuszczeniu stanowiska pracy bez poinformowania o tym Oddziałowej. Choć nie było prawidłowe wypuszczanie pracowniczki wcześniej w celu podwiezienia syna powódki, to żaden odpowiedzialny pracownik nie mógł z tych przypadków wyciągnąć wniosku, że może samodzielnie decydować o tym, kiedy kończy pracę. Natomiast okoliczności, które miały miejsce w 2009 roku, gdy powódka wróciła z urlopu macierzyńskiego, były zdarzeniami zbyt dawnymi, aby stanowiły przyczynę rozwiązania stosunku pracy z powódką a nadto o zachowaniu powódki polegającym na samodzielnym zastosowaniu przez powódkę kary porządkowej i wnioskowaniu o nieprzyznanie premii Dyrektor pozwanego dowiedział się wówczas, więc minął termin z art.52 § 2 k.p.

M. T. (2) była jedyną osobą, która potrafiła przeciwstawić się powódce i nie podpisała pisma, którego autorką była powódka skierowanego do dyrektora w październiku 2013. Zdaniem Sądu Okręgowego świadka nie można potraktować, jako osoby, która obawiała się powódki i była ofiarą mobbingu, skoro to ona właśnie w obecności

Pielęgniarki Przełożonej powiedziała o powódce, że się nie nadaje na stanowisko pielęgniarki oddziałowej. Przekazanie druku zgody pacjentowi zgodnie z obowiązującymi u pozwanego nowymi wówczas procedurami nie powinno być realizowane przez pielęgniarkę. Powódka miała powody, aby w tak ważnej kwestii wymagać ścisłego stosowania się do procedury. Ustalone procedury są z punktu widzenia pracownika wyznacznikiem jego obowiązków i nie można przyjmować, że w sprawach, które dotyczyły ewentualnie odpowiedzialności choćby odszkodowawczej pozwanego ma akceptować obchodzenie procedur. M. T. (2) na wyraźne pytanie pełnomocnika pozwanego nie potrafiła przytoczyć jakichkolwiek konkretnych zdarzeń mających charakter szykanowania. Brak opisu konkretnych zdarzeń, powoduje, że nie można uznać, że doszło do mobbingu.

Nie jest rzeczą Sądu w niniejszej sprawie ustalenie, czy wszystkie zachowania powódki w stosunku do pracowników były właściwe. To pracodawca w oparciu o wiedzę o zachowaniu powódki błędnie zakwalifikował je, jako mobbing i uznał, że stanowiło to wystarczające uzasadnienie do zwolnienia dyscyplinarnego. Tymczasem z tej formy zwolnienia należy korzystać z ostrożnością. Pracodawca jest zobowiązany udowodnić naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych oraz ciężkość tych naruszeń poprzez wykazanie winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa oraz narażenie pracodawcy na szkodę bądź wyrządzenie szkody. Tymczasem przedstawione powyżej ustalenia i ocena dowodów decyduje o tym, że wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyna okazała się nierzeczywista.

Tym samym potwierdził się także zarzut apelacyjny określony w pkt 2 apelacji dotyczący naruszenia prawa materialnego.

Zgodnie z art. 56 § 1 zd 1 k.p., pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie”.

W ocenie Sądu Okręgowego zasadnie strona powodowa domagała się zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 56 § 1 k.p. Wysokość odszkodowania należało ustalić na poziomie wynagrodzenia za okres wypowiedzenia zgodnie z art. 58 zd 1 kp. i art. 36 § 1 pkt 3 k.p. Dlatego też Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powódki dochodzoną ostatecznie kwotę 12.846,75 zł

Powódka została zwolniona przez Sąd Rejonowy od kosztów sądowych w całości, dlatego zastosowanie w niniejszej sprawie miał art. 113 ust 1 ustawy z dnia 28.07.2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2016.623) w zakresie, w jakim pozwany przegrał spór. Na podstawie tego przepisu Sąd obciążył go kosztami sądowymi w ¼ części w kwocie 642,50 zł biorąc pod uwagę stosunek kwoty zasądzonej do pierwotnej wartości sporu. Nadto Sąd Okręgowy zdecydował o nieobciążeniu powódki pozostałymi kosztami sądowymi na podstawie art. 113 ust 4 w/w ustawy traktując, jako szczególną okoliczność, że pracownik musi w krótkim czasie podejmować decyzję o tym, jakie żądania zgłasza i dlatego nie byłoby właściwe ściąganie na rzecz Skarbu Państwa tych kosztów sądowych z zasądanego odszkodowania.

Sąd uznał, że odpowiednio do nakładu pracy pełnomocnika powódki zwrot kosztów zastępstwa procesowego na rzecz powódki powinien obejmować kwotę 120,00 zł na podstawie § 12 ust 1 pkt 1 i § 2 ust 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokacie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (DZ.U. 2013 poz. 461)

Stosunek wartości przedmiotu zaskarżenia do kwoty zasądzonej uzasadniał zasądzenie od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Kaliszu ¼ opłaty sądowej od apelacji w kwocie 642,50 zł, o czym orzeczono w pkt II wyroku.

Natomiast w pkt III wyroku Sąd Okręgowy zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym na podstawie § 10 ust 1 pkt 1 w zw z § 9

ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 21.10.2015 w sprawie opłat za czynności adwokackie (DZ.U.2015.1800).

SSR del. Renata Kubiak (spr.) SSO Marzena Głuchowska SSO Ewa Nowakowska