

Sygn. akt IV Pa 62/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 października 2015r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Jacek Witkowski

Sędziowie: SO Katarzyna Antoniak

SO Elżbieta Wojtczuk (spr.)

Protokolant: sekr. sądowy Anna Wąsak

po rozpoznaniu w dniu 29 października 2015 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa B. B.

przeciwko Samodzielnemu Specjalistycznemu Zespołowi Zakładów Opieki Zdrowotnej w R.

o odszkodowanie z tytułu mobbingu, odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia i sprostowanie świadectwa pracy

na skutek apelacji powódki B. B.

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 16 marca 2015r. sygn. akt IV P 246/14

I. oddala apelację;

II. zasądza od powódki B. B. na rzecz pozwanego (...) Zakładów Opieki Zdrowotnej w R. kwotę 570 (pięćset siedemdziesiąt) złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Sygn. akt IV Pa 62/15

UZASADNIENIE

W pozwie wniesionym w dniu 22 maja 2014 r. przeciwko Samodzielnemu Specjalistycznemu Zespołowi Zakładów Opieki Zdrowotnej w R. powódka B. B. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego kwoty 8.433 zł tytułem odszkodowania za naruszenie uprawnień pracowniczych dotyczących urlopu i dni wolnych, takiej samej kwoty tytułem odszkodowania za mobbing, a także wniosła o sprostowanie świadectwa pracy i zasądzenie zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniosł o oddalenie powództwa jako bezzasadnego, a także o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu.

Następnie powódka sprecyzowała, że zasądzenia kwot po 8.433 zł domaga się tytułem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika oraz za mobbing. W zakresie sprostowania świadectwa pracy wniosła o

sprostowanie go w punkcie dotyczącym ilości wykorzystanego urlopu za 2014 r. i wpisanie jako wykorzystane 38 godzin i 5 minut, w miejsce 26 godzin i 5 minut oraz wniosła o zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Rejonowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 16 marca 2015 r. oddalił powództwo i zasądził od powódki B. B. na rzecz pozwanego (...) Zakładów Opieki Zdrowotnej w R. kwotę 1.037 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, zaś wydatki postępowania związane ze sporządzeniem opinii przez biegłego przejął na rachunek Skarbu Państwa.

Rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego było wynikiem następujących ustaleń faktycznych i rozważań prawnych:

B. B. od dnia 11 maja 2010 r. była pracownikiem (...) Zakładów Opieki Zdrowotnej w R., zatrudnionym na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku starszej pielęgniarki, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Na dzień 4 marca 2013 r. powódka miała zaplanowany zabieg operacyjny, który ostatecznie nie doszedł do skutku. Dlatego zwróciła się do pracodawcy o uwzględnienie jej z powrotem w grafiku pracy na marzec w zakresie dyżurów nocnych i świątecznych w okresie, w którym pierwotnie miała być nieobecna w pracy. Jako że grafik na ten okres był już ustalony, wniosek powódki nie został uwzględniony. Powódka miała o to pretensje do ustalającej grafiki pielęgniarki oddziałowej Oddziału (...) i nie potrafiła przejść nad tym do porządku dziennego, co spowodowało, że aby zapobiec konfliktowi na tym tle ustalono, że B. B. przejdzie od 1 marca 2013 r. do pracy w Zakładzie (...).

Powódkę jako pielęgniarkę obowiązywał system równoważnego czasu pracy, w ramach którego pracę wykonywała na 12-godzinnych dyżurach, w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym. Plan dyżurów był sporządzany na trzy miesiące do przodu przez kierownika Zakładu (...).

Urlopy wypoczynkowe powódki pracodawca rozliczał 12-godzinnymi dyżurami, przyjmując, że jeden dzień urlopu wypoczynkowego odpowiada takiej właśnie liczbie godzin, biorąc pod uwagę dni, w które powódka miałaby dyżur, gdyby nie korzystała z urlopu wypoczynkowego.

Plan urlopów na 2013 rok uwzględniał powódkę jeszcze na Oddziale Rehabilitacyjnym. Zgodnie z tym planem miała zaplanowany urlop wypoczynkowy na 14-30 marzec oraz 12-17 czerwiec i po jej przejściu do Zakładu (...) plan urlopów nie był zmieniany.

Na dzień 1 października 2013 r. powódka złożyła wniosek o udzielenie jej 1 dnia wolnego z tytułu opieki nad dzieckiem. Wniosła też o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego na dni 23 i 26 października 2013 r., w zakresie liczby godzin wpisując we wniosku 24 godziny robocze. Następnie w dniu 30 października 2013 r. powódka wniosła o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego na okres od 1 listopada do 12 listopada 2013 r., w zakresie liczby godzin wpisując we wniosku 72 godziny robocze.

W dniu 17 lutego 2014 r. B. B. złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego na okres od 17 lutego do 28 lutego 2014 r. We wniosku jako liczbę godzin urlopu wpisała 72 godziny robocze. Wniosek następnie skorygowała w zakresie daty końcowej urlopu na dzień 2 marca 2014 r., nie zmieniając jednak liczby godzin urlopu, który powinien wynieść 84 godziny robocze.

Na dzień 12 marca 2014 r. powódka złożyła wniosek o udzielenie jej 1 dnia wolnego z tytułu opieki nad dzieckiem.

Wszystkie powyższe wnioski powódki o urlop wypoczynkowy lub dzień wolny w celu opieki nad dzieckiem zostały uwzględniane przez pracodawcę. B. B. składała swoje wnioski w tym zakresie po zapoznaniu ją z grafikami pracy na trzymiesięczne okresy rozliczeniowe.

W dniu 27 marca 2014 r. odbyło się spotkanie powódki z kierownikiem ZOL K. Z. oraz pielęgniarką koordynującą z Oddziału Pulmonologii, podczas którego oświadczono B. B., że z uwagi na kadrowe potrzeby zakładu i jej wcześniejsze doświadczenie, zostanie przesunięta do pracy na ten oddział. Od 28 marca 2014 r. do 13 kwietnia 2014 r. powódka korzystała jednak ze zwolnienia lekarskiego i z tego powodu była nieobecna w pracy.

Z dniem 14 kwietnia 2014 r. B. B. rozwiązała z pracodawcą umowę o pracę bez wypowiedzenia, jako przyczyny wskazując naruszenia jej uprawnień dotyczących urlopu i dni wolnych (opieka nad dzieckiem), rozpisywanie większej ilości godzin urlopowych bez jej zgody, a nawet pomimo jej sprzeciwu oraz mobbing.

Pismem z dnia 23 kwietnia 2014 r. powódka wniosła o sprostowanie jej przez pracodawcę świadectwa pracy w zakresie ilości wykorzystanych godzin urlopu za 2014 rok wskazując, że wykorzystwała 38 godzin i 5 minut urlopu wypoczynkowego za 2014 r., a w świadectwie pracy wpisano 26 godzin i 5 minut. Wniosek powódki nie został uwzględniony.

Sąd Rejonowy ustaliwszy powyższy stan faktyczny uznał, że powództwo B. B. nie miało uzasadnionych podstaw i podlegało w całości oddaleniu.

Sąd pierwszej instancji, mając na uwadze definicję mobbingu zawartą w art. 94³ § 2 kp, stwierdził, iż roszczenia powódki o odszkodowanie za mobbing było pozbawione podstaw prawnych i faktycznych. Jak wyjaśniono ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie i występując do sądu to pracownik musi wykazać okoliczności stosowania lub zaistnienia u pracodawcy bezprawnych działań kwalifikujących się jako zjawisko mobbingu (art. 6 kc w zw. z art. 300 kp). Działania pracodawcy muszą być więc jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękanii lub zastraszaniu pracownika (wyrok SN z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006/21-22/321). Na pracowniku spoczywa też ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania był rozstrój zdrowia (wyrok SN z dnia 5 grudnia 2006 r., sygn. II PK 112/06, OSNP 2008/1-2/12). Dopiero wykazanie przez pracownika wszystkich okoliczności uzasadniających roszczenie oparte na zarzucie mobbingu pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego (postanowienie SN z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, PiZS 2006/7/35).

W świetle poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych, powódka dochodząc odszkodowania za mobbing nie wykazała żadnej z przesłanek określonych w art. 94⁽³⁾ § 3 kp, przedstawiając jedynie subiektywne przekonanie o słuszności swoich racji, które nie znalazło potwierdzenia w postępowaniu dowodowym. Dla ustalenia mobbingu nie są natomiast wystarczające subiektywne odczucia osoby pokrzywdzonej, ale działania takie muszą być ocenione jako obiektywnie naganne, a przy tym uporczywe, długotrwałe i ukierunkowane na poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników, czego w niniejszej sprawie nie stwierdzono. W ocenie Sądu pierwszej instancji, wyniki przeprowadzonego postępowania dowodowego nie dały podstaw do stwierdzenia, że powódka w okresie zatrudnienia u pozwanego była poddawana mobbingowi, a sformułowane przez nią zarzuty w tym zakresie pod adresem pracodawcy okazały się gołosłowne. Powódka upatrywała przejawów mobbingu w zachowaniach pracodawcy polegających na straszeniu jej przeniesieniem na inny oddział, nieuwzględnianiu jej wniosków co do grafików pracy, negatywnym zachowaniu wobec niej kierownika K. Z.. Niemniej jednak, jak wskazał Sąd Rejonowy, żaden ze świadków nie potwierdził, żeby powódkę czy innych pracowników straszono przeniesieniem na inny oddział. Nie wiadomo zresztą dlaczego taką potencjalną sytuację miałyby się rozpatrywać właśnie w kategoriach strachu. Powódka opisała Oddział Pulmonologii jako „straszak” na pielęgniarki, twierdząc, że pracuje tam lekarka, która źle traktuje pielęgniarki, ale jej twierdzenia w tym zakresie okazały się całkowicie gołosłowne. Powódka nie wyjaśniła przekonująco dlaczego praca na danym oddziale miałyby być dla pielęgniarki gorsza niż praca na innym. Umowę o pracę rozwiązała wkrótce po tym, jako dowiedziała się o planach przesunięcia jej na Oddział Pulmonologii. Nie zainteresowała się jednak tym jak długo taki stan miałby trwać. Pamiętać też trzeba, że powódka miała już doświadczenie pracy na takim właśnie oddziale. Niczym nie poparte były również twierdzenia powódki, że kierowniczka K. Z. przenosi te pielęgniarki na inne oddziały, które nie mają z nią dobrych relacji. Okoliczność przesunięcia powódki do pracy na innym oddziale nie można pochytywać jako sytuacji wyjątkowej, a w umowie o pracę nie uwzględniono żadnego konkretnego oddziału, na którym praca miała być przez powódkę świadczona. Takie były akurat potrzeby pracodawcy i mógł on przesunąć powódkę do pracy na innym oddziale. Tego rodzaju sytuacje zdarzały się u pozwanego już wcześniej, w zależności od ilości pracy na danym oddziale, frekwencji pracowników, doraźnych zastępstw, o czym zeznali świadkowie.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że postępowanie nie wykazało, aby pracodawca zmuszał powódkę w jakikolwiek sposób do korzystania z urlopów wypoczynkowych w dniach, w których uznał to za stosowne, czy też bez zgody powódki albo przy jej sprzeciwie rozpisując jej więcej urlopu wypoczynkowego niż chciała i potrzebowała. Podobnie jeśli chodzi o dni opieki nad dzieckiem. Powódka nie wykazała żeby w sprawie urlopów jej przełożona krzyczała na nią i groziła jej, zwłaszcza przy osobach trzecich, co podnosiła. Sąd pierwszej instancji nie uznał sytuacji zachęcania pracownika przez przełożonego do wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego jako nadzwyczajnej. Powódka takiego urlopu miała najwięcej spośród pracowników swojego oddziału, gdyż nie wykorzystała w całości urlopu wypoczynkowego, który miała zaplanowany jeszcze podczas pracy na Oddziale Rehabilitacyjnym. Nie dziwi więc, że K. Z. przypominała jej o konieczności wykorzystania w odpowiednim terminie i odpowiedniej ilości zaległego urlopu. Nie można czynić jej z tego zarzutu. Powódka zresztą częściowo ten urlop wykorzystała i ustaliła okres, w którym miała wykorzystać pozostałą część. Kwestie urlopów wypoczynkowych to zwykle tematy pracownicze i dyskusja na ten temat z przełożonym, który nie ma przecież obowiązku udzielenia urlopu pracownikowi akurat w danym okresie, nie jest niczym niezwykłym. Gdy stanowiska pracodawcy i pracownika nie są zgodne co do terminu urlopu dla niego nie oznacza to od razu, że to wyraz mobbingu ze strony pracodawcy.

Nie można upatrywać mobbingu w tym, że powódce odmówiono przywrócenia dyżurów nocnych i świątecznych w marcu 2013 r., po tym jak termin jej operacji przestał być aktualny, skoro grafik dyżurów na ten miesiąc był już ustalony. Dodatkowe zmiany w nim na tym etapie mogły więc wprowadzić zamieszanie i utrudnienia dla pracodawcy, gdyż ewentualne zmiany musiałyby zostać przeprowadzone kosztem wielu innych pielęgniarek, burzyć plany pracodawcy i pracowników tylko po to, żeby powódka mogła więcej zarobić dzięki lepiej płatnym dyżurom nocnym i świątecznym. Co więcej, zdaniem Sądu Rejonowego, zachowań przełożonej powódki nie można oceniać w kategoriach mobbingu, bowiem powódka nie wykazała, by doznała w związku z sytuacją w pracy rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych.

Powódka wskazała, że z uwagi na mobbing i naruszanie przez pracodawcę przepisów regulujących kwestię udzielania i rozliczania urlopów wypoczynkowych była zmuszona do sięgnięcia po rozwiązanie z pozwanym umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ kp i domaga się w związku z tym odszkodowania.

Powódka rozwiązała stosunek pracy pozostając w subiektywnym przekonaniu, że pracodawca narusza jej prawa pracownicze w zakresie urlopów wypoczynkowych i stosuje mobbing wobec jej osoby, czego Sąd Rejonowy się nie dopatrzył. Tym samym niezasadne było żądanie powódki odszkodowania w związku z rozwiązaniem przez nią umowy o pracę bez wypowiedzenia, skoro pracodawca się do tego nie przyczynił. Nadto podkreślono, że powódce było o tyle łatwiej zdecydować o rozwiązaniu z pozwanym umowy o pracę, że była jednocześnie zatrudniona jeszcze w innej placówce, (...) w Z.. Nadal miała więc źródło utrzymania.

Oceniając roszczenie powódki o sprostowanie świadectwa pracy w punkcie dotyczącym ilości wykorzystanego urlopu za 2014 r. i wpisanie jako wykorzystane 38 godzin i 5 minut, w miejsce 26 godzin i 5 minut, Sąd Rejonowy – za sporządzoną w sprawie opinią biegłej sądowej – uznał za bezzasadne.

Jednym z obowiązków pracodawcy wobec pracownika jest określony w art. 97 kp obowiązek wydania pracownikowi świadectwa pracy – w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy. Wymogi, jakim powinno odpowiadać świadectwo pracy i jakie informacje dotyczące stosunku pracy pracownika winny się w nim znaleźć określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. z 1996 r., nr 60, poz. 282 ze zm.). Pracownikowi, w ocenie którego świadectwo nie odpowiada określonym wyżej wymaganiom, jest niekompletne lub zawiera informacje niezgodne z rzeczywistym stanem rzeczy - przysługuje prawo żądania sprostowania świadectwa. W tym celu może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia przez pracodawcę wniosku, pracownikowi przysługuje w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy (art. 97 § 2¹ kp).

Zgodnie z art. 93 ust. 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz. U. z 2013 r., poz. 217) czas pracy pracowników zatrudnionych w podmiocie leczniczym, z zastrzeżeniem art. 94 ust. 1, w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie może przekraczać 7 godzin 35 minut na dobę i przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Jak zaś stanowi art. 94 ust. 1 tej ustawy jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, w stosunku do pracowników mogą być stosowane rozkłady czasu pracy, w których dopuszczalne jest przedłużenie wymiaru czasu pracy do 12 godzin na dobę. Okres rozliczeniowy w takim przypadku nie może być dłuższy niż miesiąc. W szczególnie uzasadnionych przypadkach okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 4 miesięcy (ust. 2). Rozkład czasu pracy powinien być stosowany na podstawie harmonogramów pracy ustalanych dla przyjętego okresu rozliczeniowego, określających dla poszczególnych pracowników dni i godziny pracy oraz dni wolne od pracy (ust. 3).

Jak wskazał Sąd pierwszej instancji, sposób rozliczania urlopów wypoczynkowych 12-godzinnymi dyżurami jest zgodny z przepisami, gdyż powódka pracowała w systemie równoważnego czasu pracy, po 12 godzin. Wymiar godzinowy wykorzystanego przez nią urlopu wypoczynkowego powinien więc odpowiadać wymiarowi godzin, które powódka spędziłaby w pracy, gdyby danego dnia nie korzystała z urlopu, gdyż stosownie do treści art. 154² § 1 kp urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu. Skoro więc powódka składała, jak w przypadku niniejszej sprawy, wnioski urlopowe po opracowaniu planów pracy i zapoznaniu pracowników z tak opracowanymi grafikami, to pracodawca powinien wykazać w jej przypadku urlop wypoczynkowy po 12 godzin w dni dla niej pracujące, wynikające z opracowanego grafiku. Urlop w wymiarze 7 godz. i 35 min. jest zaś ustalany tylko dla personelu medycznego pracującego w systemie podstawowego czasu pracy od poniedziałku do piątku po 7 godz. i 35 min.

Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że wymiar wykorzystanego przez powódkę urlopu wypoczynkowego w 2014 r. jest zgodny z dotyczącymi tej kwestii dokumentami przedstawionymi przez pracodawcę. Prawdliwość wymiaru wykorzystanego w tamtym roku przez powódkę urlopu wypoczynkowego potwierdził również biegły sądowy, z którego opinii wynika, że w całym okresie zatrudnienia powódka miała poprawnie rozliczany urlop wypoczynkowy i świadectwo pracy zostało jej wystawione w tym zakresie prawidłowo. Podkreślono przy tym, że oprócz powódki żadna z pielęgniarek nie miała wątpliwości co do wymiaru przysługującego urlopu wypoczynkowego i sposobu rozliczania go przez pracodawcę. Powódka wносиła zaś o sprostowanie świadectwa pracy w sposób dla niej niekorzystny. Co za tym idzie, Sąd pierwszej instancji podzielił wnioski wyrażone w sporządzonej dla potrzeb sprawy opinii biegłego, mając na uwadze rangę opinii sporządzonej przez doświadczonego i stałego biegłego z listy biegłych sądowych. Sposób uzasadnienia opinii, tj. umotywowania postawionych przez biegłego wniosków, pozwolił na przejrzyste zapoznanie się z wyrażonym w nich stanowiskiem, a w konsekwencji zrozumienie argumentów wskazujących na słuszność postawionych tez. Opinia ta jest oczywista i nie zawiera skomplikowanych ocen, ani rozważań na wysokim stopniu abstrakcji. Twierdzenia biegłego poparte były bowiem rzeczową, logiczną i spójną argumentacją, pozwalającą na kontrolę zasadności jego stanowiska. Biegła wyczerpująco i przekonująco, z powołaniem się na konkretne okoliczności, dokumenty i przepisy prawne odniosła się również do kolejnych zarzutów powódki, zdaniem Sądu, rozwiewając w ten sposób wszelkie wątpliwości.

O kosztach procesu orzeczono w oparciu o art. 98 § 1 kpc oraz § 11 ust. 1 pkt 1, 2, 3 i § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2003 r., Nr 163, Poz. 1349 ze zm.). Sąd Rejonowy nie obciążył powódki kosztami związanymi ze sporządzeniem opinii przez biegłego, gdyż nie przyczyniła się ona do powstania tych kosztów, chociaż sama opinia była celowa i przydatna do prawidłowego rozstrzygnięcia sprawy.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego z dnia 16 marca 2015 r. wniosła powódka B. B. zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

1. niewłaściwe rozpoznanie istoty sprawy poprzez pominięcie faktów i dowodów przedstawionych przez stronę powodową;
2. naruszenie przepisów prawa procesowego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo i niekompleksowo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego;
3. naruszenie przepisów prawa procesowego poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego, wykonaną w sposób niekompleksowy i nielogiczny.

Wobec powyższego wniesiono o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kwoty 16.866 zł oraz poprawienia świadectwa pracy powódki, jak również o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów procesu w całości, w tym kosztów postępowania apelacyjnego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki B. B. jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń i wydał trafne, odpowiadające prawu rozstrzygnięcie, logicznie uzasadniając swoje stanowisko. Odnosząc się do zarzutów apelacji podnieść należy, że w żaden sposób nie podważają one prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji i są niezasadne.

Celem rozpoznania niniejszej sprawy Sąd Rejonowy zgromadził bardzo obszerny materiał dowodowy, w tym przesłuchał świadków, a także dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu kadr i płac na okoliczność sprawdzenia prawidłowości rozliczenia przez pozwanego pracodawcę urlopów powódki oraz zapisów w tym zakresie w wydanym powódce świadectwie pracy, w szczególności jeśli chodzi o wymiar niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego i wypłaconego ekwiwalentu. Dokonano wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, oceniając wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania zgodnie z art. 233 § 1 kpc.

Powódka w treści pozwu sformułowała trzy żądania: pierwsze dotyczyło odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy z powodu ciężkiego naruszenia praw pracowniczych, czego uzasadnieniem – w ocenie powódki – był mobbing i niewłaściwe udzielanie urlopów wypoczynkowych, drugie roszczenie obejmowało odszkodowanie za mobbing, trzecie zaś odnosiło się do sprostowania świadectwa pracy zgodnie ze sprecyzowanym żądaniem zawartym w piśmie powódki z dnia 22.07.2014 r. (k. 78), tj. w punkcie dotyczącym ilości wykorzystanego urlopu wypoczynkowego za 2014 r.

Zdaniem Sądu Rejonowego, zebrany w sprawie materiał dowodowy nie dał podstaw do uwzględnienia żadnego z powyższych roszczeń powódki. Ustalając stan faktyczny Sąd pierwszej instancji oparł się na wszystkich dowodach zarówno ze źródeł osobowych, jak i dowodzie z opinii biegłego, następnie dokonując jego oceny prawnej.

Sąd Okręgowy w całości podziela rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji. Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że zachowania wymienione przez powódkę nie zawierają się w definicji mobbingu określonej w art. 94³ § 2 kp i noszą tylko walor subiektywnych odczuć powódki, nie popartych zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Powódka jako przejaw mobbingu wskazywała, iż miała być poniżana i zastraszana przeniesieniem na inny oddział – Oddział Pulmonologii w związku z brakiem jej zgody na niewłaściwy sposób naliczania urlopów wypoczynkowych, co w sposób bezpośredni artykułowała przełożonym. W ocenie powódki B. B., zarzewie rzekomego konfliktu pomiędzy stronami stanowiły m.in. następujące sytuacje: brak otrzymania w dniu 12.03.2014 r. urlopu na opiekę nad dzieckiem, o który wnioskowała, jak również sytuacja, gdy powódka miała złożyć wniosek o urlop wypoczynkowy w okresie od 17.02.2014 r. do 28.02.2014 r., który następnie został przez nią przedłużony do 2.03.2014

r., gdzie we wniosku urlopowym było wpisane 72 godziny, a kierownik Zakładu (...) (dalej także: ZOL) miał udzielić urlopu w wymiarze 84 godzin roboczych, zmieniając niezasadnie ww. wnioski urlopowe. W związku z zaistniałą sytuacją, którą powódka miała wyjaśniać 18.03.2014 r., B. B. po raz kolejny miała być straszona, że jeżeli nie jest zadowolona z pracy w ZOLu to istnieje możliwość przeniesienia na Oddział Pulmonologii, który – w ocenie powódki – miał być oddziałem „straszakiem”, na którym panowała zła atmosfera pracy z uwagi na jedną z lekarek, która źle traktowała pielęgniarki.

Sformułowania powódki, iż ww. sytuacje miały być przejawami mobbingu nie znalazły potwierdzenia w zebranych w sprawie materiale dowodowym. Z zeznań świadków wynika bowiem po pierwsze, że przeniesienie powódki z Oddziału (...) do Zakładu (...) miało miejsce od 1 marca 2013 r. w związku z rozmową, która została przeprowadzona pomiędzy pielęgniarką oddziałową oddziału rehabilitacyjnego E. W. (1), przełożoną pielęgniarek E. W. (2) a powódką, w związku z niewłaściwą wypowiedzią powódki, w której podważyła kompetencje pielęgniarki oddziałowej na Oddziale (...). Z zeznań świadka E. W. (1) wynika, że konkluzją tej rozmowy, było to, że ani ona ani powódka nie widziały możliwości dalszej współpracy. Wówczas przełożona pielęgniarek zaproponowała jako rozwiązanie konfliktu przejście powódki na równorzędne stanowisko na Oddział Pulmonologiczny lub do ZOLu. Wobec braku możliwości dalszej współpracy z E. W. (1), powódka dokonała wyboru i zdecydowała się przejść do Zakładu (...). Z zeznań świadków nie wynika, by powódka była straszona jakimiś konsekwencjami związanymi z tymi wydarzeniami. Ani powódka, ani świadek E. W. (1) nie widziały możliwości dalszej współpracy na Oddziale (...), a tym samym powódka wybrała możliwość kontynuowania zatrudnienia w Zakładzie (...).

Dokonując analizy kolejnej sytuacji, czyli okoliczności, że powódka miała od kwietnia 2014 r. przejść na Oddział Pulmonologii, Sąd doszedł do przekonania, iż takie przesunięcie kadrowe nie miało nastąpić „za karę”, ani by zdyskredytować powódkę w oczach innych pracowników (pielęgniarek). Jak wynika bowiem z zeznań świadka M. R., będącej pielęgniarką oddziałową na Oddziale Pulmonologicznym, to ona zwróciła się do powódki z prośbą, by przeszła na jej oddział, bowiem tylko powódka posiadała odpowiednie kompetencje (wcześniej pracowała w innym szpitalu na takim oddziale). Co za tym idzie, w ocenie Sądu, zmiana oddziału nie miała nastąpić celem „ukarania” powódki, lecz w ramach uznania jej kompetencji i kwalifikacji. Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, iż powódka jako jedyna miała odpowiednie kwalifikacje do tego, by bezwzględnie podjąć obowiązki na oddziale pulmonologii. Nadto świadek M. R. wyjaśniła, że chciała, aby B. B. przeszła na jej oddział, gdyż z pracy zrezygnował jeden z pracowników i był wakat. Co więcej powódka miała zgodzić się na owo przejście na Oddział Pulmonologii, co jednak nie doszło do skutku z uwagi na rozwiązanie umowy o pracę przez powódkę bez wypowiedzenia z dniem 14.04.2014 r.

W ocenie Sądu Okręgowego, wszystkie wyżej omówione zachowania nie noszą znamion mobbingu, dlatego też roszczenia o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy z powodu ciężkiego naruszenia praw pracowniczych oraz o odszkodowanie z tytułu mobbingu nie zasługiwały na uwzględnienie, na co słusznie wskazał Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Bezasadne było także roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy. Na tę okoliczność Sąd Rejonowy przeprowadził dowód z opinii biegłego sądowego, która - po przedstawieniu przez pracodawcę regulaminu pracy - była dwukrotnie uzupełniana. W sporządzonych opiniach biegła dokonała szczegółowych wyliczeń wymiaru urlopu wypoczynkowego udzielonego powódce w poszczególnych latach, wskazując jednoznacznie, że wymiar urlopu udzielonego w 2014 r. i należność z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop ujawniony w świadectwie pracy został ujęty prawidłowo i zgodnie ze stanem rzeczywistym. Sąd Rejonowy zasadnie obdarzył wiarygodnością dowód z opinii biegłej, bowiem opinia została należycie uzasadniona i sporządzona bardzo szczegółowo po analizie dokumentów zgromadzonych w sprawie złożonych przez obie strony postępowania. Podkreślenia wymaga, iż biegła wyjaśniła, z jakich powodów oparła się na harmonogramach złożonych przez stronę pozwaną, a nie przez stronę powodową. Opinia i opinie uzupełniające sporządzone w sprawie były przekonujące zarówno dla Sądu pierwszej instancji, jak i dla Sądu drugiej instancji, a tym samym brak było podstaw do podważenia opinii biegłej.

Ze względu, że okoliczności uzasadniające powództwo podnoszone przez stronę powodową nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym, dlatego też roszczenia powódki nie zasługiwały na uwzględnienie i podlegały oddaleniu, o czym słusznie orzekł Sąd Rejonowy.

Zarzuty apelacyjne nie znajdują usprawiedliwionych podstaw i stanowią jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami faktycznymi i rozważaniami prawnymi Sądu Rejonowego, które Sąd drugiej instancji w całości podziela.

Wobec powyższego, na podstawie art. 385 kpc, apelacja powódki podlegała oddaleniu.

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 kpc w zw. z § 12 ust.1, § 11 ust. 1 pkt 1, 2, 3 i § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

Mając na uwadze powyższe, na podstawie powołanych przepisów, orzeczono jak w sentencji wyroku.