

Sygn. akt III APa 2/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 lutego 2014 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Bożena Grubba (spr.)
Sędziowie:	SSA Maria Sałańska - Szumakowicz SSA Jerzy Andrzejewski
Protokolant:	sekr.sądowy Wioletta Blach

po rozpoznaniu w dniu 28 lutego 2014 r. w Gdańsku

sprawy z powództwa M. K. (1)

przeciwko Uniwersyteckiemu Centrum (...) w G.

o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

na skutek apelacji M. K. (1)

od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 8 sierpnia 2013 r., sygn. akt VII P 82/11

I. oddala apelację;

II. przyznaje od Skarbu Państwa Sądowi Okręgowemu w Gdańsku na rzecz radcy prawnego T. P. kwotę 2.700,00 (dwa tysiące siedemset 00/100) złotych tytułem nieopłaconej pomocy prawnej przyznanej z urzędu za II instancję.

III. odstępuje od obciążenia powódki M. K. (1) kosztami zastępstwa procesowego za II instancję.

Sygn. akt III APa 2/14

UZASADNIENIE

Powódka M. K. (1) ostatecznie sprecyzowała powództwo skierowane przeciwko Uniwersyteckiemu Centrum (...) w G. wnosząc o zasądzenie kwoty 150.000 zł wraz

z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia

za krzywdę w związku z podejmowanymi wobec powódki w miejscu pracy przez współpracowników działaniami mobbingowymi, których konsekwencją był rozstrój zdrowia – na podstawie art.

94³ § 4 k.p. Nadto wniosła o obciążenie pozwanego kosztami postępowania, w tym kosztami zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Pozwany pracodawca wniósł o oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powódki kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. Zakwestionował podnoszone w pozwie okoliczności dotyczące działań mobbingowych.

Sąd Okręgowy w Gdańsku – VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 8 sierpnia 2013 r. w sprawie VII P 82/11 oddalił powództwo (punkt pierwszy) i odstąpił od obciążenia powódki M. K. (1) kosztami postępowania sądowego (punkt drugi).

Podstawę tego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu pierwszej instancji.

Powódka M. K. (1) w okresie od 7 października 1976 r. do 31 stycznia 1990 r. była zatrudniona w Specjalistycznym (...) Zespole (...)

w G. do dnia 31 lipca 1985 r. na stanowisku salowej, a od 1 sierpnia 1985 r. na stanowisku pielęgniarki odcinkowej. W dniu 29 stycznia 1990 r. zakład pracy wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę z powódką z dniem 31 stycznia 1990 r., na zasadzie porozumienia między zakładami pracy. Na podstawie porozumienia między zakładami pracy M. K. (1) rozpoczęła pracę

w Uniwersyteckim Centrum (...) w G.. Stosunek pracy z pozwanym rozpoczęła

od 1 lutego 1990 r. Powódka zatrudniona została na stanowisku pielęgniarki w Klinice (...) na podstawie umowy na czas nieokreślony. W okresie od 18 czerwca 1990 r. do 30 stycznia 1991 r. korzystała z urlopu wychowawczego z tytułu sprawowania opieki nad dzieckiem M. K. (2). W okresie od 31 stycznia 1991 r. do 22 maja 1991 r. korzystała z urlopu macierzyńskiego z tytułu urodzenia K. K. (1), a następnie w okresie 18 czerwca 1994 r.

do 31 grudnia 1994 r. korzystała z urlopu wychowawczego z tytułu sprawowania opieki nad nią.

Od dnia 1 stycznia 1995 r. powróciła do pracy po urlopie wychowawczym i rozpoczęła pracę

na stanowisku pielęgniarki w Klinice (...) w Uniwersyteckim Centrum (...) (poprzednia nazwa (...) w G.). W dniu 10 października 1996 r. z okazji jubileuszu pracy otrzymała od Kierownictwa (...) w G. podziękowania i wyrazy uznania. W kwietniu 1997 r. ukończyła Kurs (...). Decyzją Państwowego Terenowego Inspektora Sanitarnego w G. z dnia 2 czerwca 1997 r. stwierdzono

u M. K. (1) chorobę zawodową – wirusowe zapalenie wątroby typu B. W dniu

31 października 2001 r. z okazji 25-lecia pracy otrzymała od Kierownictwa (...) w G. podziękowania i wyrazy uznania. W dniu 28 kwietnia 2006 r. M. K. (1) uległa wypadkowi

w Klinice (...) w G. (w miejscu pracy) doznając urazu głowy, wypadek ten został zgłoszony przez H. M. (1) w dniu 25 maja 2006 r. i uznany za wypadek przy pracy. W dniu 31 października 2006 r. z okazji 30-lecia pracy zawodowej otrzymała podziękowania i wyrazy uznania. W dniu 24-25 maja 2007 r. ukończyła szkolenie w zakresie podstawowym dotyczącym przetaczania krwi i jej składników. W dniu 27 sierpnia 2008 r. M. K. (1) otrzymała zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do zatrudnienia na stanowisku pielęgniarki ze wskazaniem daty kolejnego badania okresowego na dzień 27 sierpnia 2010 r.

W dniu 13 października 2008 r. powódka w czasie nocnego dyżuru dopuściła się w stosunku do pacjentki K. S. (1) użycia słów agresywnych i popchnęła ją, które

to zajście pacjentka następnego dnia podczas obchodu zgłosiła lekarzowi dyżurującemu A. S. (1). Zajście potwierdziła inna pacjentka, która w tym czasie leczona była i leżała w tym samym pokoju co K. S. (1). Zdarzenie to zostało zgłoszone kierownikowi kliniki prof. E. J. (1), która w obecności pielęgniarki oddziałowej i lekarza A. S. (1) przedstawiła powódce ustną skargę pacjentki i udzieliła powódce ustnego upomnienia nazwanego przez szefową kliniki karą nagany oraz nakazała powódce przeproszenie pacjentki. O zdarzeniu kadry nie zostały poinformowane. Dopiero w dniu 13 sierpnia 2009 r. w związku z planowanym powrotem powódki do pracy po długotrwałej absencji kierownik Kliniki (...) wystosowała pismo

do pielęgniarki Naczelnej opisującej to zajście i sposób potraktowania pacjentki przez powódkę (choć nie dokładnie opisując przebieg samego zajścia) z prośbą o odsunięcie powódki od pełnienia dyżurów popołudniowych i nocnych w związku z ustnymi skargami personelu pielęgniarskiego dotyczącymi niewłaściwego zachowania powódki wobec pacjentów. Pismo zostało podpisane przez prof.

E. J., Pielęgniarkę Oddziałową E. Ł., lekarzy B. C. i A. S..

W związku z przebywaniem na dłuższym zwolnieniu lekarskim (od 27 listopada 2008 r. do 28 lutego 2009 r. - 94 dni) i powrotem do pracy zalecono powódce wykonanie badań profilaktycznych.

W zaświadczeniu lekarskim z dnia 27 lutego 2009 r. lekarz medycyny pracy wskazał, że M. K. (1) zatrudniona na stanowisku pielęgniarki w (...) Centrum (...) w G. w Klinice (...) ma zakaz dźwigania powyżej

10 kg. Pismem z dnia 3 marca 2009 r. Pielęgniarka Oddziałowa E. Ł. (1) przekazała sprawę M. K. (1) do dyspozycji dyrekcji, z uwagi na orzeczonego zakaz dźwigania powyżej

10 kg. W zaistniałej sytuacji B. K. (1) skontaktowała się z inspektorem BHP, który poinformował ją, że pielęgniarka nie może być zatrudniona na oddziale i musi być przesunięta

do lepszej pracy. W (...) w przypadku zalecenia lepszej pracy przesuwa się osobę do poradni, jednak wymaga to zorganizowania miejsca pracy. W tej sytuacji M. K. (1) została poproszona o skorzystanie z 2 tygodni urlopu

wypoczynkowego. Sprawę tę prowadziła B. K. (2) pełniąca funkcję Przełożonej Pielęgniarki a A. L. (1) uczyła się, gdyż miała objąć stanowisko Pielęgniarki Naczelnej. Przy rozmowie z M. K. (1) były obecne dwie osoby – B. K. (2) i A. L. (1). Rozmowa była rzeczowa, spokojna. W dniu 10 marca 2009 r. Dział Spraw Pracowniczych (...) w G. zwrócił się

z wnioskiem do lekarza A. K. (1) Szpital (...) św. W. K. w G. o udzielenie informacji, czy absencja chorobowa M. K. (1) w okresie od 3 marca 2009 r. do 15 marca 2009 r. jest spowodowana tą samą jednostką chorobową co absencja

chorobowa w okresie od 27 listopada 2008 r. do 28 lutego 2009 r., wskazując na konieczność prawidłowego ustalenia okresu zasiłkowego. W dniu 18 marca 2009 r. Dział Spraw Pracowniczych (...) w G. zwrócił się z wnioskiem do lekarza B. R. – (...) Ogólna

w G. o udzielenie informacji, czy absencja chorobowa M. K. (1) w okresie od 16 marca 2009 r. do 31 marca 2009 r. jest spowodowana tą samą jednostką chorobową co absencja chorobowa

w okresie od 27 listopada 2008 r. do 28 lutego 2009 r., wskazując na konieczność prawidłowego ustalenia okresu zasiłkowego. W dniu 20 marca 2009 r. Niepubliczny Zakład Opieki Zdrowotnej (...) w G. udzielił informacji, że okresy

zwolnień lekarskich nie dotyczą tej samej choroby. W dniu 2 kwietnia 2009 r. E. Ł. (2) (Pielęgniarka Oddziałowa) zgłosiła,

że M. K. (1) uległa wypadkowi w pracy w dniu 4 listopada 2008 r. w czasie wykonywania czynności wymiany pampersa u pacjenta leżącego o wadze 50 kg. Podając, iż w czasie podnoszenia pacjenta pielęgniarka M. K. (1) doznała silnego bólu w odcinku lędźwiowym kręgosłupa. Zakład pracy uznał zdarzenie z dnia 4 listopada 2008 r. za wypadek przy

pracy. Zakład Ubezpieczeń Społecznych w G. pismem z dnia 26 czerwca 2009 r. wskazał, iż przedmiotowe zdarzenie, jakie miało miejsce w dniu 4 listopada 2008 r. bezpodstawnie został uznany za wypadek przy pracy. W dniu 31 lipca 2009 r. M. K. (1) otrzymała zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań

do wykonywania pracy na stanowisku pielęgniarki ze wskazaniem daty kolejnego badania okresowego na dzień 27 sierpnia 2010 r. Drugie spotkanie A. N. P.

z M. K. (1) odbyło się w sierpniu 2009 r., po otrzymaniu przez A. L. (1) pisma z 13 sierpnia 2009 r. z wnioskiem o nie obsadzanie M. K. (1) na dyżurach popołudniowych

i nocnych. Do tego spotkania doszło w czasie korzystania z urlopu wypoczynkowego przez powódkę. Rozmowa początkowo odbywała się z A. L. (1), która poinformowała powódkę o pracy

na jedną zmianę, przyczynie takiej decyzji, zmianie w systemie wynagradzania, bez wskazywania terminu. Z uwagi na zdezorientowanie M. K. (1) naczelna pielęgniarka udała się wraz powódką do E. S. (1) – kierownika działu spraw

pracowniczych, która potwierdziła powyższe słowa naczelnej pielęgniarki. M. K. (1) była zburzona, wypowiadała różne słowa i wyszła

z pokoju. Następnie 17 sierpnia 2009 r. (nie był to dzień rozmowy z A. L. (1) i E. S. (1)) powódka złożyła wniosek o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 11 września 2009 r. Praca pielęgniarki zatrudnionej na

jedną zmianę wiąże się ze zmianą systemu pracy oraz niższym wynagrodzeniem z uwagi na brak dodatków za pracę w niedziele, święta i noce. Przy zastosowaniu systemu oddelegowania na okres 3 miesięcy, pracownik otrzymuje jednak

te dodatki do wynagrodzenia. Faktycznie M. K. (1) nigdy nie została oddelegowana do pracy w poradni, gdyż od marca 2009 r. do końca lipca 2009 r. przebywała na kolejnych zwolnieniach, a po powrocie

w końcu lipcu 2009 r. przedłożyła zaświadczenie od lekarza medycyny pracy o dopuszczeniu do pracy na oddziale bez zastrzeżeń, a następnie korzystała z urlopu wypoczynkowego, na którym przebywała do 11 września 2009 r., czyli do dnia rozwiązania stosunku pracy. W dniu 24 sierpnia 2009 r. złożyła wniosek o cofnięcie złożonego oświadczenia woli dotyczącego rozwiązania umowy o pracę

za porozumieniem stron, wskazując na zastraszanie jej, kierowanie gróźb, użycie przemocy psychicznej przez pielęgniarkę N. i Kierownika (...) (...)

w G.. W odpowiedzi na powyższe (...) (...) w G. nie wyraził zgody i podtrzymał decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 11 września 2009 r.

W okresie zatrudnienia w (...) w G. od 1 lutego 1990 r. do 11 września 2009 r. powódka pobierała wynagrodzenie chorobowe i zasiłek chorobowy: od 19 września 1996 r.

do 24 września 1996 r. (6 dni), od 20 listopada 1996 r. do 6 stycznia 1997 r. (48 dni), od 21 lutego 1997 r. do 23 lutego 1997 r. (3 dni), od 28 czerwca 1997 r. do 30 czerwca 1997 r. (3 dni), 31 lipca 1997 r. do 23 sierpnia 1997 r. (24 dni), od 25 maja 1998 r. do 1 czerwca 1998 r. (8 dni), od 2 lutego 1999 r. do 16 lutego 1999 r. (15 dni), od 31 sierpnia 1999 r. do 10 września 1999 r. (11 dni),

6 listopada 2000 r. do 10 listopada 2000 r. (5 dni), od 8 kwietnia 2002 r. do 16 kwietnia 2002 r.

(9 dni), od 6 stycznia 2005 r. do 28 stycznia 2005 r. (23 dni), od 20 września 2005 r. do 22 września 2005 r. (3 dni), od 25 maja 2006 r. do 14 lipca 2006 r. (51 dni), od 28 września 2006 r.

do 27 października 2006 r. (30 dni), od 26 września 2008 r. do 3 października 2008 r. (8 dni),

od 27 listopada 2008 r. do 28 lutego 2009 r. (94 dni), od 3 marca 2009 r. do 31 marca 2009 r. (28 dni), od 15 kwietnia 2009 r. do 31 lipca 2009 r. (108 dni) oraz świadczenie z tytułu opieki nad dzieckiem: od dnia 7 sierpnia 1995 r. do 11 sierpnia 1995 r. (5 dni), 10 stycznia 1996 r. do 14 stycznia 1996 r.

(5 dni), od 13 kwietnia 1996 r. do 19 kwietnia 1996 r. (7 dni), od 25 września 1996 r. do 30 września 1996 r. (6 dni), od 25 stycznia 1998 r. do 21 lutego 1998 r. (28 dni).

Miejski Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności orzeczeniem z dnia 28 marca 2011 r. orzekł w stosunku do M. K. (1) umiarkowany stopień niepełnosprawności w okresie

od 24 stycznia 2011 r. do 30 marca 2013 r., wskazując na konieczność zatrudnienia w warunkach pracy chronionej.

W okresie od 1 listopada 2010 r. do 3 marca 2011 r. wnioskodawczyni pobierała zasiłek chorobowy, a od 4 marca 2011 r. do 31 lipca 2011 r. miała przyznane prawo do świadczenia rehabilitacyjnego. Wynagrodzenie miesięczne powódki wynosiło 4.351,50 zł brutto. M. K. (1) od dnia 26 października 2009 r. leczy się w (...) w G.

z rozpoznaniem depresji reaktywnej, choroby współistniejącej to borelioza, dyskopatia. Dodatkowo choruje na chorobę wieńcową i nadciśnienie tętnicze.

W Uniwersyteckim Centrum (...) w G. funkcję Naczelnego Pielęgniarki pełni A. L. (1), funkcję Przełożonej Pielęgniarki pełni B. K. (1), Kierownikiem (...) jest E. S. (1), kierownikiem Kliniki (...) jest prof. dr hab. n. med. E. J. (1), kierownikiem Kliniki (...) był prof. dr hab. n. med. M. S., adiunktem Kliniki (...) jest A. S. (1), funkcję Oddziałowej K. P. pełniła E. Ł. (1), pielęgniarkami zatrudnionymi w Klinice (...) są K. G. (1), H. M. (1), K. S. (2), J. B. (1), E. S. (2), M. K. (3), L. S., A. B. (obecnie nie pracuje w (...)), J. U. (1) (obecnie nie pracuje w Klinice), M. Z., E. Ż. (1), A. K. (2) (wcześniej T.), H. M. (2) (obecnie nie pracuje w (...)). Organizacja pracy

w Uniwersyteckim Centrum (...) w G. w pewnym okresie dotycząca dwóch klinik,

tj. P. i A. wymagała obsadzenia przez średni personel medyczny – (pielęgniarki) dwóch klinik (...). Klinika (...) jest większa –

20 miejscowa (łóżkowa), klinika (...) jest mniejsza - 10 miejscowa (łóżkowa). Co do zasady oddział p. jest oddziałem z pacjentami z bardziej zaawansowanymi medycznie schorzeniami, tzw. „stany cięższe”, „pacjenci leżący”. Natomiast oddział (...) jest oddziałem tzw. „odczulania”, a pacjenci są pacjentami chodzącymi, jednak zdarzają się też przypadki „ciężkie” wymagające większego zaangażowania średniego personelu medycznego. Obowiązywała zasada,

że na Oddziale A. na dyżurach popołudniowych i nocnych była jedna pielęgniarka,

a na oddziale p. dwie pielęgniarki. (...) dyżurów był regulowany grafikiem dyżurów, tworzonym przez pielęgniarkę oddziałową E. Ł. (1), która jednak, co do zasady akceptowała wnioski pielęgniarek dotyczących dni dyżurów, dni

urlopu, dni wolnych w danym miesiącu, a także uwzględniała wnioski o nie wyznaczanie dyżurów łącznie z daną osobą - jak

w przypadku wniosku powódki M. K. (1) dotyczącego nie obsadzania dyżurów z M. K. (3).

Pielęgniarka Oddziałowa E. Ł. (1), była zatrudniona w (...) od 1980 r.

do końca grudnia 2011 r., na stanowisku pielęgniarki oddziałowej od 1997 r. Od J. B. (1) wie, iż M. K. (1) w czasie dyżuru rzucała w tą pielęgniarkę kroplówkami, wskazywała

„że słoma z butów jej wystaje”. Była sama zaś świadkiem sytuacji, gdy nowa pielęgniarka K. G. (1) pytała się o coś, a M. K. (1) zwróciła się do niej, iż „przyszła taka nie wiadomo skąd nie wiadomo co i mądrzy się”. M. K. (1) sama złożyła wniosek do E. Ł. (1), że nie chce pracować z M. K. (3), tak też był ustawiany grafik, który uwzględniał zbliżoną ilość dyżurów M. K. (1) z każdą z pozostałych pielęgniarek odcinkowych. Pielęgniarka oddziałowa obserwowała też sytuacje, jak powódka nie odzywa się do niektórych osób z zespołu pielęgniarskiego.

Co do zasady E. Ł. (1) była osobą spokojną, (czasami zdarzały się dni zwiększonego napięcia nerwowego związanego z natłokiem spraw i stresem), sprawiedliwą, niekonfliktową, nie podnoszącą głosu, nie krzyczącą na odprawach, starająca się łagodzić sytuacje konfliktowane związane z pracą, przychylną pielęgniarką, nie wypowiadającą się na temat chorób M. K. (1) na forum, nie faworyzującą konkretnych osób. Pielęgniarki zgłaszały jej uwagi

do pracy powódki. Interwencje wobec powódki nie odnosiły skutku. Zdarzyła się sytuacja,

że powódka w reakcji na uwagi przełożonej na odprawie złapała się za uszy rękoma i powtarzała, że nie słucha jej uwag.

A. B. pracowała na oddziale P. i A. (...) od 1996 r.

do 2009 r., na stanowisku pielęgniarki odcinkowej, pracowała wraz z M. K. (1). Miała świetne relacje z oddziałową – E. Ł. (1) i koleżankami – pielęgniarkami odcinkowymi. Zwolniła się z pracy z uwagi na dojazdy, w związku ze zwolnieniem polepszyła sobie warunki pracy. Nigdy nie była świadkiem nieprawidłowych – złych zachowań w stosunku do M. K. (1) oddziałowej jak i innych pielęgniarek. Słyszała o niewłaściwym zachowaniu powódki M. K. (1) w stosunku do pacjenta od innych osób. Powódkę ocenia jako osobę konfliktową.

J. U. (2) pracowała w (...) na oddziale P. i A. (...)

od 1994 r. do 2006 r., na stanowisku pielęgniarki odcinkowej, pracowała wraz z M. K. (1). Miała dobre relacje z oddziałową – E. Ł. (1) i koleżankami – pielęgniarkami odcinkowymi. Nigdy nie była świadkiem nieprawidłowych – złych zachowań w stosunku do M. K. (1) oddziałowej jak i innych pielęgniarek, choć słyszała, że niektóre pielęgniarki między sobą komentowały zachowania powódki jako wymagające zasięgnięcia pomocy psychologicznej bądź psychiatrycznej, z którymi to uwagami się zgadzała. Dotyczyło to takich zachowań powódki,

w których powódka nie odpowiadała pracownikom na stawiane pytania lub robiła to z opóźnieniem bądź na odwrót wybuchała i nie można było prowadzić z powódką spokojnych rozmów. Słyszała

o niewłaściwym zachowaniu powódki M. K. (1) w stosunku do pacjenta od innych osób. Docierały do niej skargi dotyczące pracy powódki od innych pielęgniarek, większość skarg pochodziło od M. K. (3), H. M. (2) i A. B. i od pacjentów.

M. Z. pracuje w (...) na Oddziale P. i A., na stanowisku pielęgniarki odcinkowej od 14 lat, pracowała z M. K. (1). Wolą pracować na dyżurach

z innymi pielęgniarkami niż powódką. Ocenia powódkę jako osobę leniwą i niegrzecznie kierującą uwagi do współpracowników, nieodzywającą się do niektórych pracowników. Słyszała o niewłaściwym zachowaniu powódki M. K. (1) w stosunku do pacjenta.

E. Ż. (1) pracuje w (...) na Oddziale P. i A. na stanowisku pielęgniarki odcinkowej, pracowała także z powódką M. K. (1) nie odzywała się do niej jeden rok. Nigdy nie była świadkiem nieprawidłowych – złych zachowań oddziałowej czy innych pielęgniarek w stosunku do M. K. (1). Z relacji pacjentek wie o zdarzeniu M. K. (1) z pacjentką, dotyczącym niewłaściwego zachowania i pchnięcia. Z relacji innych pielęgniarek słyszała komentarze po zakończonym dyżurze „ciężko pracowało się z M.”. Ocenia powódkę jako osobę wolniejszą i mniej sprawną od pozostałych pielęgniarek.

A. K. (3) pracuje w (...) na oddziale P. i A. na stanowisku pielęgniarki odcinkowej od 2003 r. W czasie pełnienia dyżuru popołudniowego z M. K. (1) jeden z pacjentów dostał krwiopłucia. A. K. (3) poprosiła M. K. (1) o pomoc, a ta wskazała, iż choćby się paliło waliło ona będzie oglądać serial „Modę na sukces”, wówczas A. K. (3) wezwała lekarza. Fakt ten został zgłoszony do pielęgniarki oddziałowej. M. K. (1) nie odzywała się do niej pół roku, nawet w czasie pełnienia wspólnych dyżurów zapytana o sprawy służbowe. O incydencie M. K. (1) z pacjentką A. K. (3) wie z relacji pacjentki. Słyszała osobiście skargi pacjentów na powódkę. Wie, że M. K. (1) złożyła wniosek do oddziałowej o nie rozpisywanie na dyżury wspólne z jedną pielęgniarek odcinkowych. Nigdy nie była świadkiem nieprawidłowych – złych zachowań oddziałowej, czy pielęgniarek w stosunku do M. K. (1).

H. M. (2) pracowała w (...) na oddziale P. i A. na stanowisku pielęgniarki odcinkowej od 2000 r. do marca 2012 r., zwolniła się za porozumieniem stron. W czasie zatrudnienia studiowała. Studia podjęła bez porozumienia z pracodawcą.

I. R. (1) pracuje w (...) na oddziale P. i A., na stanowisku pielęgniarki odcinkowej od 1999 r. Nigdy nie była świadkiem nieprawidłowych – złych zachowań oddziałowej i innych pielęgniarek w stosunku do M. K. (1). Natomiast była świadkiem, kiedy M. K. (1) krzyczała na oddziałową, a ta płakała np. w chwili przedłożenia nowego grafiku. Wskazała jedną osobę, która nie chciała pracować z M. K. (1) była to M. K. (3). Z relacji innych osób, wie o sytuacji powódki z pacjentką. Z przekazu innych wie, iż koleżanka, inna pielęgniarka dostała kroplówkami od M. K. (1) i usłyszała, iż jest „wieśniakiem” i „słoma jej z butów wychodzi”. Zna sytuację, iż powódka przez rok nie odzywała się do innej pielęgniarki – M. K. (3). Była też sytuacja, kiedy powódka nie odzywała się do niej przez tydzień bez przyczyny. Powódkę ocenia jako osobę impulsywną i odbiegającą w szybkości pracy od reszty zespołu pielęgniarskiego. Potwierdzała, że były rozmowy między współpracownikami o powódce i krytyka zachowania powódki z uwagi na takie zachowania powódki jak rzucenie kroplówkami w inną pielęgniarkę, czy zwrócenie się przez powódkę do innej pielęgniarki, że słoma z butów wychodzi.

A. L. (1) pracuje w (...) od 1 marca 2009 r. na stanowisku Pielęgniarki Naczelnej.

B. K. (1) pracuje w (...) od 15 lutego 1977 r., obecnie na stanowisku przełożonej pielęgniarek i położonych, jej miejscem pracy jest klinika przy ul. (...) w G.. W marcu 2009 r. zastępowała zastępcę ds. pielęgniarstwa i wówczas przebywała w klinikach przy ul. (...) w G., w związku z przekazywaniem zakresu obowiązków A. L. (1) – która od marca 2009 r. pełniła obowiązki pielęgniarki naczelnej.

E. S. (1) zatrudniona w (...) od 1982 r. obecnie na stanowisku kierownika działu spraw pracowniczych.

E. J. (1) zatrudniona w (...) od 1980 r. na stanowisku lekarza, Kierownika Kliniki (...). Docierały do niej informacje o nieprawidłowościach w pracy M. K. (1) od lekarzy dyżurujących. Dotyczyły niechęci współpracy, nie były one opisywane. Opisano tylko zdarzenia z dnia 13 października 2008 r. związane z niewłaściwym zachowaniem się w stosunku do pacjentki, po tym zdarzeniu została powódce udzielona ustna nagana przez E. J. (1), w obecności lekarza pełniącego dyżur w tym dniu i oddziałowej – E. Ł. (1) wraz z wnioskiem o przeproszenie pacjenta.

M. S. zatrudniony w (...) od 1974 r. na stanowisku lekarza, miał wiedzę o zastrzeżeniach do pracy powódki od pielęgniarki oddziałowej E. Ł. (1). Pisma z sierpnia 2009 r. nie podpisywał, nie miał wiedzy o zdarzeniu.

A. S. (1) zatrudniona w (...) od 1989 r. na stanowisku adiunkta w Klinice (...). Była lekarzem prowadzącym pacjentkę K. S. (1), od niej usłyszała bezpośrednią reakcję o zdarzeniu z dnia 13 października 2008 r.

K. G. (1) jest zatrudniona w (...) nadal, od 1999 r. na stanowisku pielęgniarki odcinkowej, okresowo pełniła obowiązki pielęgniarki oddziałowej. W momencie zatrudnienia miała 23 lata. W relacji z M. K. (1) usłyszała „przyszła tak nie wiadomo skąd”, „nie wiadomo co” usłyszała, że powódka się już napracowała teraz niech pracują młodzi. K. G. (1) z relacji innych wie o zdarzeniu z pacjentką z października 2008 r. Były okresy kiedy M. K. (1) nie odzywała się do K. G. (1).

H. M. (1) jest zatrudniona w (...) od 1975 r. do nadal na stanowisku pielęgniarki pracuje w poradni od 7:00 do 14:00, nie pełni dyżurów nocnych i popołudniowych, miała mały kontakt z M. K. (4). Słyszała o incydencie z pacjentką, nie była świadkiem tego zdarzenia, słyszała opinie od innych pielęgniarek, że M. K. (1) jest leniwa, że inne pielęgniarki muszą za nią wykonywać czynności. H. M. (1) bezpośrednio uczestniczyła w zdarzeniu, w którym doszło do uderzenia drzwiami M. K. (1), drzwi otwierały się na zewnątrz korytarza, znajdującego się na oddziale i stanowiącym ciąg komunikacyjny pieszych. Ze zdarzenia spisano protokół wypadkowy z tytułu wypadku przy pracy.

K. S. (2) jest zatrudniona w (...) od 7 lat, rzadko pełniła wspólne dyżury z M. K. (1). Z relacji innych wie o zdarzeniu z pacjentką w październiku 2008 r., od innych pielęgniarek wie, że M. K. (1) na dyżurach oglądała seriale, nie pomagała, unikała pracy. K. S. (2) rozmawiając z M. K. (1) wyraziła taką opinię, iż takie zachowanie jest zaburzeniem zachowania a M. K. (1) winna skorzystać z pomocy psychologa lub psychiatry.

J. B. (1) pracuje w (...) od 13 lat, na stanowisku pielęgniarki odcinkowej, pracowała z M. K. (1). Słyszała, że inne pielęgniarki nie chciały pracować z M. K. (1). J. B. (1) pełniąc dyżur z M. K. (1) miała sytuację, w której jeden z pacjentów zasłabł w łazience, stan pacjenta był ciężki – pacjent z założoną rurką tracheotomijną, J. B. (1) co najmniej dwukrotnie wzywała M. K. (1) aby ta jej pomogła przy pacjencie, powódka nie przyszła, oglądała TV a pomocy udzieliła salowa. Później okazało się, że stan pacjenta wymagał przeprowadzenia reanimacji. Na inny nocny dyżur, który miała pełnić z powódką

z 23 na 24 grudnia, J. B. (1) przyjechała wcześniej, przygotowała leki między innymi leki w postaci kroplówek z opisem nazwisk pacjentów, a powódka po przyjściu do pomieszczenia, gdzie były przygotowane leki zaczęła rzucać kroplówkami w J. B. (1). Dodatkowo skomentowała, że J. B. (1) jest ze wsi, słoma jej z butów wystaje i przestała się do niej odzywać. Następnie zamknęła się w dyżurce i robiła na drutach. Po zdarzeniu J. B. (1) zgłosiła to pielęgniarsce oddziałowej a ta wyjaśniła, że powódka jest osobą samotnie wychowującą dwójkę dzieci, ma trudną sytuację życiową. J. B. (1) była też świadkiem zdarzeń, gdy lekarze z innego oddziału – (...) zwracali się do pielęgniarek z p. o pobranie krwi lub podanie leków ich pacjentom, aby nie kontaktować się M. K. (1). J. B. (1) wie, że pielęgniarki z oddziału spotykały się towarzysko po pracy, ona w tych spotkaniach nie uczestniczyła z uwagi na czwórkę małych dzieci i dużą odległość od miejsca zamieszkania. Z relacji innych osób J. B. (1) dowiedziała się o zdarzeniu z pacjentką na oddziale (...), które wydarzyło się w dniu 13 października 2008 r.

E. S. (2) pracuje w (...) od 1986 r. do nadal na stanowisku pielęgniarki odcinkowej, nie była świadkiem zdarzenia z dnia 13 października 2008 r. oraz świadkiem

by ktokolwiek mówił, iż powódka ma iść do psychiatry czy psychologa, nie była świadkiem krytyki powódki przez oddziałową i faworyzowania pewnych osób z zespołu pielęgniarek. E. S. (2) była świadkiem, jak pacjenci przychodzi na oddział p., aby np. usunąć wkucie (wenflon), gdy dyżur miała powódka. Był też okres, kiedy E. S. (2) miała kłopoty mieszkaniowe, wtedy powódka zaproponowała jej zamieszkanie u niej. Była świadkiem zdarzenia, gdy oddziałowa poinformowała powódkę, gdy ta wróciła po dłuższym zwolnieniu, iż musi zrobić badania profilaktyczne – dopuszczające do pracy po okresie niezdolności do pracy, informacja ta wywołała mocne wzburzenie u powódki.

M. K. (3) pracuje w (...) od 1 grudnia 1993 r. do nadal, na stanowisku pielęgniarki odcinkowej, pracowała wraz z M. K. (1) 4-5 lat, do czasu gdy ta złożyła do oddziałowej wniosek, iż nie chce mieć wspólnych dyżurów z M. K. (3). Powódka nie odzywała się

do niej kilka lat. W czasie jednego z dyżurów nocnych z powódką M. K. (3) wskazała, że do ciężkiego pacjenta będą chodziły na zmiany, wtedy powódka zamknęła się w jednej z dyżurek

i do rana nie wyszła. M. K. (5) stwierdziła, iż powódka była faworyzowana przez oddziałową wskazując, że np. urlop dostawała kiedy chciała z przesunięciem urlopów innym.

O incydencie powódki z pacjentką w dniu 13 października 2008 r. wie z relacji innych osób.

L. S. pracuje w (...) od 2003 r. do nadal na stanowisku pielęgniarki odcinkowej, pracowała wraz z M. K. (1). W czasie jednego z dyżurów słyszała od powódki, że „ludzie ze Wschodu to ludzie podli”. W czasie innego dyżuru rozmawiając na jakiś temat nie związany z pracą miała odmienny pogląd niż powódka, ta rozbieżność zdań spowodowała, że M. K. (1) nie odzywała się do niej przez 6 miesięcy. Na innym wspólnym dyżurze powódka przebywając w dyżurce nakryła się kocem, oglądała telewizję i nie reagowała na interwencje pacjentów oraz zakres prac do wykonania. Z relacji innych osób wie o zachowaniu powódki

w stosunku do J. B. (2) oraz o zdarzeniu z pacjentką w dniu 13 października 2008 r.

Z relacji innych pielęgniarek wie, że powódka nie współpracowała w zespole, odmawiała wykonywania zadań, odmawiała pomocy, np. przy pacjencie z zatorem płucnym nie pomogła oglądając w tym czasie TV. Wiedziała, iż powódka nie chciała pracować z M. K. (5).

Na dyżurach wspólnie pełnionych z L. S. powódka wybierała oddział (...)

i w czasie tych dyżurów zdarzały się sytuacje, kiedy lekarz dyżurujący na (...) przysyłał pacjentów z oddziału (...), aby wykonać jakiś zlecony zabieg np. podanie leku, wyjęcie wkucia itp.

Współpraca średniego personelu medycznego (zespołu pielęgniarek) na oddziale (...)

i p. układała się dobrze, zespół był zgrany, poszczególne pielęgniarki nawiązywały wzajemną współpracę pomagały sobie wzajemnie (z wyłączeniem M. K. (1)). Nowo zatrudniane pielęgniarki mogły liczyć na pomoc i przyuczenie do obowiązków służbowych przez starsze i doświadczone koleżanki. W zespole nie było konfliktów, inne pielęgniarki starały się

w większości przypadków nie zwracać uwagi M. K. (1), aby uniknąć awantury. M. K. (1) w okresie zatrudnienia w (...) była osobą konfliktową, często nie odzywająca

do współpracowników np. do E. Ż. (1) - przez 1 rok, do M. K. (3) – kilka lat, do L. S. – przez 6 miesięcy, do A. K. (3) - przez 6 miesięcy (nawet w czasie dyżuru), a dodatkowo do J. B. (1), K. G. (1), I. R. (2). W czasie pełnienia dyżurów zdarzało się, że powódka oglądała TV, w czasie gdy inni wykonywali obowiązki służbowe, odmawiała pomocy innym pielęgniarkom, była wolniejsza niż inne pielęgniarki. Pozostałe pielęgniarki komentowały pracę powódki. M. K. (1) oceniała innych pracowników wskazując, że „że ktoś pochodzi ze Wschodu” (określenie użyte do L. S.), „że pochodzi wsi”, „słoma z butów mu wychodzi” (określenia użyte do J. B. (1)).

Po rozwiązaniu umowy o pracę M. K. (1) podejmowała pracę, ale pracodawcy nie przedłużali jej umowy o pracę. Obecnie nie pracuje., próbuje podjąć zatrudnienie, była zarejestrowana jako osoba bezrobotna, otrzymuje pomoc socjalną. U powódki występują zmiany nastroju, złe samopoczucie. Powódka zamieszkuje wspólnie z 22- letnią córką K. K. (1), studentką Politechniki G. i 24 - letnim synem M. K. (2). Dzieci po zwolnieniu powódki

z pracy, jak i obecnie wykonują wszystkie czynności domowe. Córka dodatkowo pracuje zarobkowo w dni wolne od zajęć na uczelni, syn po zwolnieniu powódki z pracy zrezygnował z nauki na studiach dziennych i podjął zatrudnienie na podstawie stosunku pracy, z uwagi na sytuację finansową rodziny. Obecnie jego dochód wynosi 2.000,00 zł. Rodzina powódki ma problemy ze spłatą zobowiązań finansowych, posiada zadłużenia z tytułu opłat czynszowych za mieszkanie. Dzieci powódki zaciągnęły zobowiązanie kredytowe na spłatę tych zadłużeń w kwocie 17.000 zł, obecnie do spłaty pozostało 15.000 zł.

Okoliczności faktyczne w sprawie Sąd Okręgowy ustalił w oparciu o dokumenty zgromadzone w toku postępowania, w tym w oparciu o akta osobowe powódki, przedłożoną do akt dokumentację medyczną, a także w oparciu o zeznania świadków w tym: A. B., J. U. (2), M. Z., E. Ż. (1), A. K. (3), H. M. (2), I. R. (1), A. L. (1), B. K. (1), E. S. (1), E. J. (1), M. S., A. S. (1), E. Ł. (1), K. G. (1), H. M. (1), K. S. (2), J. B. (1), E. S. (2), M. K. (3), L. S., K. K. (1), M. K. (2), K. S. (1) oraz zeznań powódki – w zakresie uznanym za wiarygodne.

Sąd oceniając zeznania świadków dokonał ich pogrupowania przy przyjęciu pewnych reguł. Do pierwszej grupy zaliczył zeznania świadków przelożonych powódki i zakwalifikował do niej zeznania: E. Ł. (1), A. L. (1), B. K. (1), E. S. (1), E. J. (1), M. S. i A. S. (1), oceniając je jako wiarygodne, spójne, logiczne i zbieżne z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Z tym zastrzeżeniem, że Sąd nie dał wiary zeznaniom E. Ł. (1) w zakresie w jakim wskazywała ona, że o zdarzeniu z dnia 13 października 2008 r. związanym z popchnięciem pacjentki i obraźliwymi słowami skierowanymi przez powódkę, dowiedziała się ona dopiero w dniu podpisywania pisma 13 sierpnia 2009 r. Wyłącznie w tym zakresie zeznania te są sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym w postaci zeznań świadków E. J., A. S. i E. Ż., którzy potwierdzili, że oddziałowa uczestniczyła w spotkaniu, w którym przedstawiono zarzuty powódce. Okoliczność tą można wytłumaczyć tym, że być może upływ czasu wpłynął w tym zakresie na treść zeznań świadka, tym bardziej, że inicjatywę i decyzję w zakresie wyciągania konsekwencji od powódki wobec tak poważnych zarzutów podjęła kierownik kliniki (...). J.. W tym miejscu wskazać też należy, że świadkowie słuchani w sprawie podawali, że od czasu tego zdarzenia powódka została odsunięta od samodzielnego dyżurowania na (...), a pismo z 13 sierpnia 2009 r. opisujące zdarzenie wystosowano z uwagi na planowany powrót powódki po długotrwałej absencji.

Do drugiej grupy zaliczył Sąd zeznania świadków – współpracowników powódki -pielęgniarek odcinkowych, pracujących na oddziale p. i (...). Do tej grupy Sąd zakwalifikował zeznania następujących świadków: A. B., J. U. (2), M. Z., E. Ż. (1), A. K. (3), H. M. (2), I. R. (1), K. G. (1), H. M. (1), K. S. (2), J. B. (1), E. S. (2), M. K. (3) i L. S.. Przy czym w ocenie Sądu walor tych zeznań jest szczególnie istotny z uwagi, iż ww. świadkowie byli zatrudnieni na tym samym co powódka stanowisku - pielęgniarki odcinkowej, pracowali w tym samym systemie organizacyjnym (dyżury), podlegali tej samej oddziałowej – E. Ł. (1), a także wzajemnie ze sobą współpracowali w systemie obsadzanych dyżurów. Nie budziło także żadnych wątpliwości Sądu, iż to właśnie pielęgniarki odcinkowe najbardziej były zorientowane w sytuacji panującej w (...) w szczególności na oddziałach, w którym były zatrudnione tj. na oddziale p. i (...). W ocenie Sądu ww. świadkowie potrafi także obiektywnie ocenić zachowanie oddziałowej E. Ł. (1), zarówno w stosunku do powódki, jak i do nich samych. Walor zeznań tych świadków ma także znaczenie z uwagi na zatrudnienie w (...) w różnych okresach czasu, co z uwagi na zakres czasowy działań mobbingowych określony przez powódkę ma istotne znaczenie. Sąd ocenił zeznania ww. świadków jako wiarygodne, logiczne i wzajemnie korelujące ze sobą.

Sąd Okręgowy jedynie odmówił wiarygodności zeznaniom świadka H. M. (2) w zakresie w jakim świadek oceniała osobę powódki oraz osobę oddziałowej z uwagi, iż zeznania te stały w jawnej sprzeczności z zeznaniami pozostałych powołanych w sprawie świadków, w tym wszystkich (z wyłączeniem świadka) pielęgniarek odcinkowych, a także lekarza dyżurującego na oddziale (świadka A. S. (1)) oraz pozostałych lekarzy tj. kierowników klinik świadka E. J. (1), świadka M. S.. Podkreślenia także wymaga, iż świadek opisując sytuację panującą na oddziale i osobę oddziałowej wyraziła swoje subiektywne odczucia dotyczące powyższego, a nie oceniła obiektywnie sytuacji. Oceniając zeznania świadka H. M. (2) nie sposób nie zauważyć, iż świadek była niezadowolona z zachowania oddziałowej w stosunku do niej, w zakresie w jakim E. Ł. (1) nie planowała grafików dyżurów z uwzględnieniem jej planu zajęć na studiach. Na powyższe jednoznacznie wskazują zeznania świadka, w których H. M. (2) podaje, iż „ja odbierałam to jako wymierzone we mnie działania”. Przy czym celowym jest w tym miejscu wskazanie, iż zakład pracy nie wyrażał zgody na podjęcie nauki i nie miał w związku z tym obowiązku dostosowywać organizacyjnie systemu pracy zespołu pielęgniarskiego do planu zajęć na uczelni świadka. Zdaniem Sądu na fakt, że zeznania świadka co do nieuwzględnienia jej próśb o konkretne dyżury nie są zgodne z prawdą świadczą nie tylko zeznania pozostałych pielęgniarek, które wskazywały na akceptowanie wniosków pielęgniarek przez oddziałową, ale przede wszystkim słowa samego świadka H. M., która wskazała „doświadczałam komentarzy dotyczących brania przeze mnie wolnych na uczestniczenie w zajęciach” oraz słowa „Szkołę ukończyłam pomimo zakazu zamian zamieniałam się z koleżankami, bo one szły mi na rękę”. Wskazuje to jednoznacznie na niechęć świadka do oddziałowej i całkowity brak obiektywizmu, albowiem niemożliwym jest by zamiany dyżurów odbywały się bez wiedzy oddziałowej. Tu wskazać należy już choćby

na istnienie raportów z pełnienia dyżurów, których fragment został złożony do akt sprawy. Przy tym świadek podawała, że nigdy nie została ukarana. Na marginesie wskazać trzeba na całkowitą niekonsekwencję świadka, bo skoro były komentarze z uwagi na udział w zajęciach, to znaczy,

że w tym czasie nie świadczyła świadek pracy. Nie budzi też zdziwienia, że dla oddziałowej, która stale musiała w pewnych okresach nie uwzględniać świadka H. M. w grafikach dyżurów mimo braku skierowania przez pracodawcę tego świadka na studia, rodziło to problemy organizacyjne. Niewiarygodne są zeznania świadka w zakresie wskazania, że oddziałowa robiła taką atmosferę,

że manipulowała i napuszczała jedną na drugą pielęgniarkę. Nie potwierdzali tego pozostali świadkowie. Niezależnie od tego stwierdzić trzeba, że w takiej sytuacji niemożliwe byłyby relacje koleżeńskie w zespole, o których mówiła świadek M. i pozostałe osoby z zespołu pielęgniarskiego (prócz powódki). Także w ocenie Sądu Okręgowego niewiarygodna jest sytuacja opisywana przez świadka, kiedy ten wskazuje, iż oddziałowa w szatni „złe mówiła o powódce”, gdyż jak świadek dalej wskazała „była nas grupa osób, które się przebierały”, i dalej „(...)nie pamiętam co to były za osoby”. Podkreślenia wymaga, że zeznań świadka – H. M. (2) nie potwierdziły zeznania innych świadków tj. żadna z pielęgniarek odcinkowych, które jak wynika z zeznań świadka były obecne w szatni – przebierały się. Nie uszło także uwadze Sądu, iż świadek zeznając wskazała,

że były jakieś „pogłoski o pchnięciu pacjenta”, gdy inne pielęgniarki, które nie były świadkiem zdarzenia z dnia 13 października 2008 r. zeznały, że słyszały o powyższym, czy to z reakcji pacjentów, czy też od innych pielęgniarek. Świadek – H. M. (2) w sposób dość charakterystyczny użyła pojęcia „pogłoska”, które już w swoim wydzwisku ma podłoże negatywne, dotyczące rzeczywistego wystąpienia zdarzenia. Zdaniem Sądu biorąc pod uwagę zeznania świadka E. J. (1) (kierownika kliniki) odnoszące się do relacji zdarzenia z dnia 13 października 2008 r.,

a także do realnego ustnego upomnienia powódki za niestosowne zachowanie wraz z nakazaniem przeproszenia pacjentki należy ocenić zeznania tegoż świadka jako niewiarygodne. Sąd odmówił także waloru wiarygodności zeznaniom tegoż świadka w zakresie, w jakim świadek opisywała sposób

i charakter wykonywania pracy przez powódkę z uwagi na ich wewnętrzną sprzeczność. Świadek zeznała, iż powódka „była sprawna”, „zorganizowana”, gdy dalej świadek zeznaje „ja byłam bardziej energiczna więc mi praca szła szybciej”. Sąd odmówił waloru wiarygodności zeznaniom tegoż świadka w zakresie w jakim świadek wskazywała, że oddziałowa faworyzowała określone pielęgniarki, zeznając „(...) była grupa, która była uprzywilejowana i grupa, która była traktowana

po macoszemu”, gdyż okoliczności tych nie potwierdziła żadna inna pielęgniarka odcinkowa, słuchana na tę okoliczność. Zresztą świadek jako na osoby traktowane gorzej wskazała wyłącznie siebie i powódkę. Przy tym osoby gorzej traktowane przez oddziałową to te, które głośno i otwarcie wyrażały swoje zdanie. Jednocześnie świadek nie potrafiła wymienić żadnej sytuacji, w której powódka występowała z chęcią jakiś zmian – ulepszenia pracy. Na podkreślenie jednak zasługuje fakt, że świadek wskazała, tak jak i pozostałe słuchane pielęgniarki, że nie przypomina sobie sytuacji,

by narzucano powódce dyżurowanie na oddziale alergologicznym.

Do kolejnej grupy zeznań Sąd zaliczył zeznania świadka dotyczące relacji pacjent – pielęgniarka i w tej grupie znalazły się zeznania pacjentki K. S. (1), które Sąd ocenił jako wiarygodne w całości, uznając, że pacjentka jako osoba obca, nie związana ani

z powódką ani z pozwanym, w sposób realny i rzeczywisty opisała zachowanie powódki w dniu

13 października 2008 r. Wprawdzie nie uszło uwadze Sądu, że świadek nawet po ponad czterech latach od zdarzenia bardzo emocjonalnie reagowała słuchana na rozprawie w dniu 1 sierpnia 2013 r. Na marginesie tylko, zauważyć należy oceniając te zeznania, iż w ocenie świadka szacunek, uwaga

i kulturalne zachowanie prezentowane winno być przez personel pielęgniarski osobą starszym – takim jak świadek a zachowanie powódki zaprezentowane w dniu 13 października 2008 r. byłoby dopuszczalne w stosunku do osoby młodej np. 16 - latki. Sąd nie podziela takiej opinii, jednakże powyższe nie skutkuje obniżeniem wiarygodności zeznań tegoż świadka, co do okoliczności zdarzenia opisanego powyżej. Zwłaszcza, że relację świadka potwierdziła lekarz lecząca świadka A. S., którą o sytuacji tej poinformowała na obchodzie K. S. (1) i jej współlokatorka z pokoju szpitalnego. Relacje tych osób słyszała także świadek Ż.. Przy czym również

na marginesie tylko wskazać należy, że zeznań tych nie podważa treść pisma z 13 sierpnia 2009 r.,

w którym wskazano, że powódka popchnęła współlokatorkę z pokoju szpitalnego K. S. (1) zważywszy, że pismo to było pisane po kilku miesiącach od zdarzenia, zatem pewne szczegóły mogły ulec zatarciu. Zresztą nie fakt konkretnej osoby wobec, której takie zachowanie miało miejsce, a okoliczność, że taka sytuacja miała miejsce w stosunku do pacjenta, powinna wywołać oburzenie i odpowiednią natychmiastową reakcję. Przy tym nawet zakładając, że pacjentka nie dostosowała się do zaleceń lekarskich, takie zachowanie, jak powódki byłoby niedopuszczalne.

W przypadku niestosowania się przez pacjentkę do zaleceń lekarskich, czego nie udowodniono w toku postępowania, winien wezwany być lekarz.

Do kolejnej grupy zeznań Sąd Okręgowy zaliczył zeznania świadków powiązanych z powódką na płaszczyźnie rodzinnej i tu zaliczył zeznania świadków K. K. (1) i M. K. (2). Sąd ocenił je jako wiarygodne w całości, jednakże podkreślenia wymaga, iż teza dowodowa zeznań tych świadków dotyczyła stanu zdrowia powódki i sytuacji finansowej

po zwolnieniu powódki, świadkowie Ci nie mogli bowiem posiadać wiedzy bezpośredniej na temat przebiegu pracy powódki i relacji powódki z współpracownikami i pacjentami.

Zeznania powódki zostały przez Sąd ocenione jako wiarygodne w części. Sąd przyznał walor wiarygodności zeznaniom powódki co do zatrudnienia u pozwanego, zajmowanego stanowiska, charakteru pracy, stresu związanego z wykonywaniem pracy na stanowisku pielęgniarki odcinkowej, występowania chorób i podejmowanego leczenia, sytuacji po rozwiązaniu umowy o pracę. W tym zakresie zeznania powódki mają charakter niekwestionowany i korelują z pozostałym materiałem dowodowym. Sąd dał także wiarę jej zeznaniom, że często przebywała na zwolnieniach lekarskich oraz że wykonywała pracę na oddziale (...). Powyższe potwierdza dokumentacja z akt osobowych i zeznania pozostałych świadków, w tym pielęgniarek odcinkowych, pielęgniarki oddziałowej. M. K. (1) w pozwie, w pismach procesowych oraz słuchania informacyjnie, które to wyjaśnienia potwierdziła w czasie słuchania charakterze strony, wskazywała, że działania mobbingowe – prześladowania jej rozpoczęły się 10 lat temu i w szczególności przejawiały się

w zachowaniu pielęgniarki oddziałowej, pielęgniarki przełożonej i pielęgniarki naczelnej, a także w zachowaniu pielęgniarek odcinkowych: E. S. (2) i M. K. (3), L. S., K. S. (2). Podała, że w czasie kiedy zachorowała na żółtaczkę oddziałowa E. Ł. (2) i koleżanki – pielęgniarki odcinkowe mówiły, że muszą pracować za nią. Wskazała, że polecono jej telefonicznie, że ma przyjść i wytłumaczyć się, dlaczego jest na zwolnieniu. Wskazała, iż Kierownik Kliniki (...) prof. dr hab. n. med. M. S. „z klasą” rozstrzygnął konflikt informując, że jest chora oraz zapytał także pielęgniarek czy mają jej coś do zarzucenia - one wyjaśniły, że nie. Powódka wskazała, że przebywała na zwolnieniu półtora miesiąca (z powodu żółtaczki), a koleżanki straszyły ją, że jak nie wróci to zakład pracy ją zwolni. Podniosła, że najbardziej agresywne były E. S. (2) i M. K. (3), wskazując na kierowane przez ww. pielęgniarki donosy, szukanie błędów, „kablowanie”. Podniosła, iż E. S. (2)

i M. K. (3) donosiły i „kablowały” na wszystkich pielęgniarki podając, że zespół pielęgniarek odcinkowych składała się z 16-17 osób, a M. K. (3) przez pewien czas zastępowała oddziałową. Opisując zachowania oddziałowej E. Ł. (2) wskazała,

że przyjmowała ona twierdzenia pielęgniarek odcinkowych za rzeczywiste. Dodatkowo wskazała, że w czasie przekazywania dyżuru (na raportach) były krzyki, bo każdy się bronił przed zarzutami a wszystko słyszeli pacjenci, z uwagi na cienką konstrukcję ścian. Opisując pracę na stanowisku pielęgniarki odcinkowej wskazywała na stres związany z pracą i czynnościami ratującymi życie (reanimacje). Wyjaśniła, iż nie zajmowała się „głupotami”, zawsze starała się reagować logicznie,

a nie emocjonalnie, starała się mówić cicho i spokojnie i przez to się nie wypalała. Wskazała, że koleżanki na nią nic konkretnego nie mówiły tylko wskazywały, że czegoś nie zrobiła, czy że nie pomogła a informacje te przekazywały oddziałowej, która ją obserwowała. Opisując pracę w klinice opisała zdarzenie w czasie, którego oddziałowa niechcący w szatni spuściła jej ławę stołową na głowę. Podała, iż nie zgłosiła tego jako wypadek przy pracy, gdyż nie chciała oddziałowej robić przykrości,

a jej działania spowodowały się ustnego poinformowała inspektora BHP o zdarzeniu. Opisała także zdarzenie, kiedy dostała drzwiami w głowę wskazując, iż było to uznane za wypadek przy pracy,

a po tym urazie głowy poszła na urlop, a następnie na zwolnienie lekarskie (2-3 miesięczne),

w związku z wystąpieniem złego samopoczucia związanego z urazem głowy. W czasie tego zwolnienia kontaktowała się ze nią A. B.. Powódka wskazała na dobrą współpracę z tą pielęgniarką odcinkową, uzasadniając to niewydawaniem się przez nią w konflikty, pracowitością tej koleżanki i jej logicznym zachowaniem. Wskazała, iż A. B. już nie pracuje (...), podając „też nie wytrzymała”. Powódka wyjaśniła, iż też szukała innej pracy (w czasie zatrudnienia w (...)), bo zamierzała się zwolnić, ale nie mówiła o tym nikomu. Oceniając swoje umiejętności podała, że „(...) wiedząc, że dobrze pracuję i mając poczucie własnej wartości wiedziałam, że w następnej pracy musi się sprawdzić”. Podała, iż uzyskała wiedzę, iż będzie konkurs na stanowisko pielęgniarki środowiskowej w przychodni. Odnosząc się do tego konkursu wskazała, że w sierpniu w pozwanym zakładzie pracy zastraszano ją, że tamta praca byłaby dopiero od października lub listopada oraz wskazywano, iż trzeba wygrać konkurs. Dodatkowo wyjaśniła, że dostała zaproszenie na konkurs, ale nie poszła, bo nie była w stanie. Opisując kontakty z A. B. wskazała, że koleżanka poinformowała ją, iż oddziałowa zrobiła z niej wariatkę, wszystkim opowiada, że powódka jest wariatką. Zwróciła uwagę, iż nie tylko jej próbowała wmówić chorobę psychiczną, gdyż podobnie postąpiła z J. U. (3), której się pozbyła. Odnosząc się do sytuacji dotyczącej stwierdzonego zakazu podnoszenia ciężarów powyżej 10 kg, wyjaśniła, iż Oddziałowa wykonała telefon, po którym przekazała, jej że nie ma dla niej pracy wskazując, iż ma pójść na 2 tygodniowy na urlop wypoczynkowy. M. K. (1) podniosła także, iż oddziałowa zakazała jej zjedzenia śniadania i kazała wyjść z dyżurki pielęgniarskiej. Natomiast ona po opuszczeniu szpitala, źle się poczuła i udała się do swojego kardiologa, a następnie z przychodni przewieziono ją na oddział kardiologiczny szpitala im. św. W. Z., gdzie przebywała 5 dni i kolejno miesiąc na zwolnieniu. M. K. (1) wskazała, iż po powrocie ze zwolnienia Oddziałowa kazała, jej wpisać kolejny wniosek o urlop i wskazała, iż ma zgłosić się do pielęgniarki przełożonej (był to okres przyjmowania naczelniej do pracy). Przełożona wskazała, że ma iść na 2 tygodnie na urlop wypoczynkowy, gdyż nie ma dla mnie pracy. Powódka, wyjaśniła, że z uwagi na zły stan zdrowia poszła na kolejne zwolnienie lekarskie, na którym przebywała do końca lipca 2009 r. Po powrocie do pracy oddziałowa kazała jej wypisać wniosek o urlop wypoczynkowy do 11 września 2009 r. W tym czasie A. B. poinformowała ją, że kierownictwo przygotowuje pismo dotyczące zdarzenia z dnia 13 października 2008 r. Wskazała, że pielęgniarka K. S. (3) powiedziała jej, że jeżeli się jeszcze nie leczyła u psychiatry to powinna iść na zwolnienie psychiatryczne. Powódka wskazała, iż do rozmowy z przełożoną doszło w trakcie jej urlopu wypoczynkowego w sierpniu 2009 r. i w trakcie tej rozmowy przełożona wskazała, że „pani K. proszę się zwolnić”, powiedziała, że „(...) nie można z panią normalnie rozmawiać, jest pani do niczego i do niczego się pani nie nadaje”. Natomiast zapytana, co będzie jak powódka się sama nie zwolni powiedziała, że w dniu, w którym wróci do pracy, będzie miała wręczone dyscyplinarne zwolnienie z pracy, albo będzie pracowała 3 miesiące, ale tylko na dyżurach 8-godzinnych i będzie obserwowana. Relacjonując ten dzień M. K. (1) wskazała, iż następnie udały się z przedłożoną do E. S. (1) – księgowej, a następnie do kadrowej, która kazała jej napisać wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Podała, że taki wniosek złożyła kilka dni później, gdy znalazła nową pracę a następnie cofnęła go po uzyskaniu informacji w PIP.

Sąd I instancji odmówił waloru wiarygodności zeznaniom powódki w tym zakresie, w jakim wskazywała ona na zachowanie w stosunku do niej oddziałowej E. Ł. (1), pozostałych pielęgniarek odcinkowych, pielęgniarki położonej, pielęgniarki naczelniej kierownika działu spraw pracowniczych, w zakresie w jakim wskazywała ona na okoliczności zdarzenia z dnia 13 października 2008 r., gdyż zeznania te stoją w jawnej sprzeczności z zeznaniami samej pacjentki i zeznaniami E. J. (1), A. S.. Nie zasługiwały także na wiarę zeznania powódki w zakresie w jakim wskazywała ona, że A. B. musiała zrezygnować z pracy w (...) z w uwagi na sytuację tam panującą i z uwagi na oddziałową - E. Ł. (1). Zeznania te stoją w jawnej sprzeczności z zeznaniami samego świadka A. B., w których świadek wskazała,

że sama rozwiązała stosunek pracy z uwagi na dojazdy, a podjęcie nowej pracy zaowocowało polepszeniem jej sytuacji w tym zakresie. Nadto świadek ta opisywała relacje z współpracownikami w tym przełożoną jako świetne, a powódkę jako osobę konfliktową. Zresztą również twierdzenia powódki co do niewłaściwych zachowań w miejscu pracy wobec J. U. (2) również nie potwierdziły się. Świadek wskazała, co prawda, że czasami ponieważ oddziałowa chorowała na tarczycę była krzykliwa (na marginesie zaznaczyć należy, że takie stwierdzenie pojawiło się wyłącznie w zeznaniach tego jednego świadka), jednak świadek podawała, że oddziałowa odnosiła się w stosunku do pielęgniarek właściwie, uwzględniała większość próśb odnośnie dyżurów, nie była napastliwa, i nie oczekiwała czegoś czego pracownicy nie mogliby wykonać. Natomiast powódkę świadek ta oceniała jako osobę wolniejszą od pozostałych osób w zespole, gorzej zorganizowaną, a nadto wskazywała na skargi pacjentów co do pracy powódki. Zwrócić też należy uwagę na całkowitą niekonsekwencję powódki, która słuchana informacyjnie chwaliła zachowanie prof. M. S., następnie w czasie przesłuchania tego lekarza wskazywała na zastraszanie przez tego świadka.

Dokumenty zebrane w sprawie (z akt osobowych i dokumentację medyczną) Sąd uznał za wiarygodne, bowiem ich autentyczność nie budziły wątpliwości Sądu, jak również nie były kwestionowane przez strony. Zaslужują więc one na przymiot wiarygodności w rozumieniu art. 245 k.p.c. Należy mieć na względzie, iż część dokumentów, np. protokoły po wypadkowe, pismo z dnia 13 sierpnia 2009 r. stanowi wyraz stanowiska poszczególnych osób. Dokumenty te więc, nie negując ich wiarygodności w rozumieniu art. 245 k.p.c., potwierdzają wyłącznie okoliczność, że zostały sporządzone przez określone osoby i dotyczą określonych zagadnień.

Sąd Okręgowy na mocy art. 217 § 3 k.p.c. oddalił wniosek powódki o przeprowadzenie dowodu z przesłuchania świadków J. K. i A. K. (1) tj. lekarzy ją leczących uznając, że przedłożona do akt dokumentacja medyczna jest wystarczającym dowodem na okoliczność występujących chorób u powódki. Fakt ten nie był kwestionowany przez stronę pozwaną. Dodatkowo wskazać należy, że dowód ten został złożony ewentualnie na okoliczność przyczyn wystąpienia chorób. Niezależnie od braku sprecyzowania tego wniosku trzeba stwierdzić, że tak wskazana teza dowodowa była określona za szeroko, nie mają bowiem dla rozstrzygnięcia sprawy znaczenia wszystkie przesłanki wystąpienia chorób, a ich związek skutkowy z działaniami mobbingowymi, których wystąpienia nie potwierdziło postępowanie dowodowe. Na marginesie zatem wskazać można, iż samo występowanie schorzeń, nie może przesądzać o występowaniu przesłanek z art. 94³ § 4 k.p., nie jest bowiem sam fakt występowania pewnych schorzeń (wykazanych dokumentacją medyczną) wystarczającą przesłanką dla ustalenia związku przyczynowego pomiędzy schorzeniami powódki a ewentualnymi działaniami, czy zaniechaniami pracodawcy. Nadto Sąd wziął pod uwagę, iż nawet w przypadku, gdyby w istocie postępowanie dowodowe wykazało działania mobbingowe, co do stanu zdrowia i związku przyczynowego występujących schorzeń z działaniami pracodawcy winni wypowiedzieć się biegli z zakresu odpowiednich specjalności a o taki dowód, zarówno powódka, jak i jej pełnomocnik profesjonalny nie wnosili. Na marginesie też dodać należy, że w toku postępowania nie wniesiono w związku z oddaleniem wniosku strony powodowej zastrzeżeń w trybie art. 162 k.p.c. W wyroku z dnia 20 października 2006 r. (III APa 39/06, LEX nr 310425) Sąd Apelacyjny w Katowicach wskazał, że skoro brak jest podstaw do uznania, że pracownik był obiektem zachowań o charakterze mobbingu ze strony pracodawcy to słuszne jest oddalenie wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego lekarza dla ustalenia, czy istnieje związek przyczynowy między stanem zdrowia pracownika a sugerowanym przez niego negatywnym zachowaniem pracodawcy.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy odniósł się do zarzutu przedawnienia wskazując, że skoro zgodnie z art. 94³ § 3 k.p. pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, należałoby zastosować odpowiednio stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku

z dnia 19 sierpnia 1981 r. (III PRN 29/81, LEX nr 14589) zgodnie, z którym przedawnienie roszczenia o jednorazowe odszkodowanie zaczyna biec od dnia, kiedy poszkodowany w wypadku przy pracy pracownik mógł zgłosić w zakładzie pracy wniosek o jednorazowe odszkodowanie, tzn. kiedy powinien był wiedzieć o istnieniu trwałego uszczerbku zdrowia w związku z wypadkiem i miał praktyczną możliwość dokonania zgłoszenia wniosku o odszkodowanie w zakładzie pracy. Biorąc pod uwagę diagnozy stawiane powódce już po rozwiązaniu umowy o pracę należy uznać zarzut przedawnienia za niezasadny.

Sąd Okręgowy odwołał się do definicji legalnej mobbingu zawartej w art. 94³ § 2 k.p. wskazując, że z tej definicji wynika konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, ale także jego celu - poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika - i ewentualnych skutków działań pracodawcy – rozstrój zdrowia (por. K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz do Kodeksu pracy, Lex 2011). Wszystkie przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a więc działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękanii lub zastraszaniu pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 5 października 2007 r., II PK 31/07, OSN 2008/21-22/312). Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności mobbingowej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 r., III PK 2/09, LEX nr 510981). Jeśli pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zanizonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, LEX nr 490339). Dla uznania określonego zachowania za mobbing art. 94³ § 2 k.p. wymagane jest stwierdzenie, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 k.p. Przy ocenie tej przesłanki niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 22 września 2005 r., III APa 60/05, LEX nr 215691).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd Okręgowy uznał, że materiał dowodowy nie daje podstaw do przyjęcia, by wobec powódki stosowany był przez pracodawcę mobbing. Ze stanowiska powódki wynika, że podstawę żądania, stanowi doznana krzywda - rozstrój zdrowia spowodowany działaniami mobbingowymi, podejmowanymi w sposób uporczywy i długotrwały w stosunku do niej, w jej miejscu pracy tj. w (...) w G. Oddział (...) i A., w okresie ostatnich 5-6 lat, a nawet 10 lat przed rozwiązaniem stosunku pracy tj. do września 2009 r., ze szczególnym natężeniem w okresie od marca 2009 r. do dnia ustania stosunku pracy. W tym miejscu wskazać należy na stanowisko zawarte w wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 24 listopada 2006 r., III APa 165/05, LEX nr 307205 zgodnie, z którym roszczenie pracownika jeśli dotyczy zdarzeń mających miejsce do 1 stycznia 2004 r., nie może być skutecznie dochodzone w oparciu o 94³ k.p.

Powódka, wskazywała, iż działania te były podejmowane przez pracowników Oddziału (...) tj. E. Ł. (1) (wówczas Pielęgniarkę Oddziałową) oraz współpracujące z nią pielęgniarki: L. S., M. K. (3), K. S. (2), E. S. (2), a także przez A. L. (1) (N. Pielęgniarkę (...)), B. K. (1) (pielęgniarkę przełożoną (...)) oraz przez E. S. (1) (Kierownika D. Spraw Pracowniczych (...)). Przy czym jak podała powódka A. L. (1) i B. K. (1) uczestniczyły w powyższym od marca do września 2009 r. zaś E. S. (1) - na etapie rozwiązywania umowy o pracę z powódką. Powódka wskazała, iż działania mobbingowe podejmowane i skierowane wobec niej przez ww. osoby polegały na :

- nieuzasadnionej krytyce (poprzez twierdzenia, że powódka nienależycie wykonuje swoje obowiązki, nie pomaga innym pielęgniarkom w wykonywaniu zadań Oddziału, bez podawania konkretnych zarzutów);

- zniesławianiu powódki (poprzez sugestie, iż powódka choruje psychicznie - „jest wariatką” powinna podjąć leczenie w poradni zdrowia psychicznego, „nie można z nią normalnie rozmawiać”;
- pomniejszaniu jej kompetencji (poprzez twierdzenie, że „jest do niczego jako pielęgniarka” i użyciu stwierdzenia w rodzaju „do niczego się Pani nie nadaje i jest Pani do niczego”;
- izolowaniu od pozostałych pracowników Oddziału (...) (poprzez twierdzenie że pozostałe pielęgniarki z Oddziału nie chcą z powódką pracować na dyżurach);
- zastraszaniu przełożonymi wyższego szczebla (Kierownikiem Kliniki (...) - profesor E. J. (1), Kierownikiem Kliniki (...) - prof. M. S.);
- zastraszaniu dyscyplinarnym zwolnieniem z pracy w przypadku, gdy powódka sama nie rozwiąże stosunku pracy;
- utrudnianiu wykonywania pracy (poprzez twierdzenie, że nie ma na Oddziale pracy dla powódki, wywieraniu na nią nacisku by często korzystała z urlopu wypoczynkowego);
- wymyślaniu rzekomych zdarzeń, źle świadczących o niej jako pielęgnowarce (naganne odnoszenie się do pacjentów);
- wywieranie nacisku by nie zgłaszała wypadku przy pracy mającego miejsce w dniu 4 listopada 2008 r.

Powódka wskazała, iż okoliczności opisane powyżej, mające charakter długotrwały i uporczywy, w rezultacie spowodowały rozstrój jej zdrowia tj. nadciśnienie tętnicze, chorobę wieńcową i depresję reaktywną, co spowodowało konieczność podjęcia leczenia kardiologicznego i w poradni zdrowia psychicznego, jak również było bezpośrednią i jedyną przyczyną rozwiązania przez nią umowy o pracę z pozwanym.

Wyniki przeprowadzonego przez Sąd Okręgowy postępowania dowodowego nie potwierdziły, aby w stosunku do M. K. (1) były podejmowane działania mobbingowe. Zauważyć w pierwszej kolejności należy, iż pielęgniarka E. Ł. (1) jako bezpośrednia przełożona powódki w okresie pełnienia funkcji oddziałowej nie poddawała powódki nieuzasadnionej krytyce (poprzez twierdzenia, że powódka nienależycie wykonuje swoje obowiązki, nie pomaga innym pielęgniarkom w wykonywaniu zadań Oddziału). Niewątpliwie przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało ponad wszelką wątpliwość, iż powódka, co do zasady rzeczywiście w nienależycie wykonywała swoje obowiązki np. oglądała TV w czasie, gdy były do wykonania czynności medyczne – zabiegi przy pacjentach, nie udzieliła pomocy koleżance w czasie zasłabnięcia pacjenta w łazience, mimo co najmniej dwukrotnego jej wezwania przez J. B. (2), rzuciła kroplówkami w pielęgniarkę na dyżurze (J. B. (2)), wykonywała robotki na drutach w czasie dyżuru, zamykała się w dyżurce nie wychodząc z niej do końca dyżuru. Miała zaburzone relacje z zespołem pielęgniarskim, bowiem nie odzywała się do współpracowników – innych pielęgniarek (w tym do E. Ż. (1) - przez 1 rok, do M. K. (3) – kilka lat, do L. S. – przez 6 miesięcy, do A. K. (3) - przez 6 miesięcy (nawet w czasie dyżuru), a dodatkowo do J. B. (1), K. G. (1), I. R. (2)), zarówno w trakcie pełnienia dyżuru medycznego, jak i po zakończeniu dyżuru w długich okresach czasu, o czym wiedziały pozostałe osoby w zespole. Jednak mimo licznych skarg na powódkę M. K. (1) zarówno średniego personelu medycznego jak i lekarzy pielęgniarka oddziałowa starała się załagodzić sytuację, wręcz starała się usprawiedliwiać zachowanie powódki wobec skarg zgłaszanych przez jej koleżanki, tłumacząc powyższe trudną sytuacją rodzinną powódki (zeznania świadka J. B. (1)). Dodatkowo układała plan pracy (grafik) tak, aby każda z pielęgniarek w takiej samej ilości dni w ciągu miesiąca dyżurowała z powódką (zeznania E. Ł. (1)). Sąd Okręgowy podzielił całkowicie stanowisko Sądu Apelacyjnego w Gdańsku zawarte w wyroku z dnia 21stycznia 2013 r. (III APa 29/12, LEX nr 1282545) zgodnie, z którym pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy 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.

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie wykazało także, aby ktokolwiek z personelu pozwanego w tym w szczególności E. Ł. (1) (Oddziałową) oraz współpracujące z powódką pielęgniarki: L. S., M. K. (3), K. S. (2), E. S. (2), a także A. L. (1) (N. Pielęgniarkę (...)), B. K. (1) (Pielęgniarkę Przełożona (...)) oraz E. S. (1) (Kierownik D. Spraw Pracowniczych (...)) dopuściły się zniesławiania powódki (poprzez sugestie, iż powódka choruje psychicznie - „jest wariatką” powinna podjąć leczenie w poradni zdrowia psychicznego, „nie można z nią normalnie rozmawiać”). Z przeprowadzonego postępowania dowodowego jedynie wynika K. S. (2) powiedziała powódce, że jej zachowanie w dniu 13 października 2008 r. w stosunku do pacjentki K. S. (1) jest zaburzeniem zachowania a powódka winna skorzystać

z pomocy psychologa i psychiatry. W ocenie Sądu taka wypowiedź jest subiektywną opinią świadka i niezależnie od oceny właściwości zachowania świadka nie można uznać, aby taka forma wypowiedzi – jednorazowo skierowana do powódki wyczerpała ustawową definicję mobbingu, gdyż wypowiedź ta jest oceną zachowania powódki przez świadka, niewątpliwie zachowania nagannego i wykraczającego poza uznane normy kontaktów pielęgniarka – pacjent. Wskazać przy tym należy, że świadek K. S. (2) sama opisała przebieg rozmowy z powódką, nie ukrywając swoich słów. Przy tym zeznania świadka w tym zakresie korespondują z zeznaniami świadka J. U. (2), która słyszała, że niektóre pielęgniarki między sobą komentowały zachowania powódki jako wymagające zasięgnięcia pomocy psychologicznej bądź psychiatrycznej, z którymi się zgadzała. Dotyczyło to takich zachowań, że powódka nie odpowiadała pracownikom na stawiane pytania lub robiła to z opóźnieniem bądź na odwrót wybuchła i nie można było prowadzić z powódką spokojnych rozmów. Rozmowy te nie były prowadzone z powódką i uwag nie kierowano do niej, a niektórzy pracownicy reagowali w ten sposób na niewłaściwe zachowania powódki wymierzone w nich.

Rozważając podnoszony zarzut dotyczący pomniejszania kompetencji powódki, które to działania miały w szczególności ujawnić poprzez twierdzenie, że powódka „jest do niczego jako pielęgniarka” i użyciu stwierdzenia w rodzaju „do niczego się Pani nie nadaje i jest Pani do niczego”; wskazać należy, iż wynik przeprowadzonego postępowania dowodowego nie wykazał, aby ktokolwiek z personelu (...), w taki sposób wyrażał się o powódce. Wręcz przeciwnie większość osób zeznających w sprawie nie kwestionowało kompetencji powódki, choć negatywnie oceniały stopień zaangażowania powódki w pracę, co jest zupełnie odmienną kwestią. W ocenie Sądu u podstaw powyższego zarzutu legła m. in. sytuacja jaka nastąpiła w związku z przedłożeniem przez powódkę zaświadczenia lekarza medycyny pracy o zakazie dźwigania powyżej 10 kg i oddaniem powódki przez E. Ł. (1) do dyspozycji dyrekcji (...). W ocenie Sądu I instancji działania powyższe były podyktowane brakiem możliwości kontynuowania zatrudnienia na oddziale z uwagi na orzeczony zakaz dźwigania i podjęciu decyzji o przeniesieniu do przychodni zgodnie z praktyką stosowaną

u pozwanego w takich sytuacjach. Drugą okolicznością, która niewątpliwie legła u podstaw tego zarzutu to pismo z dnia 13 sierpnia 2009 r. skierowane do pielęgniarki naczelnej (...) w G., zawierające wniosek o nieobsadzanie powódki M. K. (1) na dyżurach popołudniowych

i nocnych, z uwagi na skargi pacjentów i personelu medycznego oraz podejrzenie wystąpienia niewłaściwych zachowań powódki do pacjentów. Oceniając całokształt okoliczności sprawy wskazać należy, iż pielęgniarka naczelna- A. L. (1) miała podstawy do podjęcia takiej decyzji z uwagi na zachowanie powódki potwierdzone okolicznościami. Powyższa decyzja, co do zasady nie jest zachowaniem wyczerpującym działania mobbingowe, a w czasie informowania powódki przez świadka A. L. (2) czy też przez świadka E. S. (1) żadna z nich nie wskazała, iż powódka jest do niczego, czy też do niczego się nie nadaje jako pielęgniarka. Z zeznań świadka A. L. (1) wynika, iż rozmowa przeprowadzona w sierpniu 2009 r. w czasie urlopu powódki dotyczyła godzin pracy, obowiązującego czasu pracy, powodów decyzji oraz obejmowała kwestię wynagrodzenia, które co do zasady w tej sytuacji miało ulec obniżeniu, z uwagi na brak dodatków za pracę w niedzielę i święta.

Powódka upatrywała także przejawów mobbingu wskazując na izolowanie jej od pozostałych pracowników Oddziału (...) (poprzez twierdzenie, że pozostałe pielęgniarki z Oddziału nie chcą z powódką pracować na dyżurach). Wynik przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego wykazał, iż to właśnie powódka złożyła wnioski do Oddziałowej E. Ł. (1), o nie obsadzanie powódki z M. K. (3) na dyżurach (zeznania E. Ł. (1), M. K. (3)). Sama też powódka wnosiła o kierowanie jej do kliniki (...), gdzie w godzinach popołudniowych i nocnych kierowano jedną pielęgniarkę. Część pielęgniarek nie ukrywała, że nie lubiła dyżurować z powódką, świadkowie wskazywali jednak na obiektywne przesłanki takiego stanu rzeczy. Sąd podziela całkowicie stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z dnia 14 listopada 2008 r. (II PK 88/08), zgodnie z którym ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Izolacja pracownika w grupie współpracowników nie stanowi autonomicznej cechy mobbingu. Tylko izolacja w grupie pracowniczej będąca następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach objętych dyspozycją tej normy (nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie) uzasadnia przyjęcie zaistnienia mobbingu. Jeśli natomiast jest ona reakcją na naganne zachowania pracownika w stosunku do swoich współpracowników, to nie ma podstaw, aby działaniom polegającym na unikaniu kontaktów z takim pracownikiem przypisywać znamiona mobbingu.

Sąd Okręgowy wskazał, że przede wszystkim nie potwierdziła się chronologia zdarzeń przedstawiana przez skarżącą. Z ustaleń Sądu Okręgowego wynika, że źródłem odsunięcia się pracowników od powódki były jej zachowania w sytuacjach konfliktowych. Nie można się dziwić postawie pielęgniarek, iż w końcu nie chciały dyżurować z powódką. W ocenie Sądu Okręgowego pielęgniarki mogły się bowiem czuć dyskomfortowo przez powódkę, albowiem wobec niektórych

z nich powódka zachowywała się niewłaściwie, ignorowała je, nie odzywając się do nich, w stosunku do niektórych wygłaszała niegrzeczne uwagi, odmawiała pomocy. Zatem to nie jest tak, jak

to przedstawia powódka, że najpierw zaistniało odizolowanie powódki od grupy, co spowodowało pogorszenie stanu jej zdrowia. Odwrotnie, Sąd ustalił, że powódka przestała być lubiana i ceniona, zmiana postrzegania jej przez współpracowników następowała w miarę narastających konfliktów

z pracownikami, w których powódka była stroną winną. Zajmowana przez nią postawa, jej zachowanie krzywdziło pozostałych pracowników i uzasadniało ich niechęć do kontaktów z powódką, co można uznać za zrozumiałą reakcję obronną. Ewentualna izolacja zatem nie byłaby przyczyną, lecz skutkiem zaistniałych konfliktów, w których to konfliktach właśnie zachowania powódki miały charakter naganny w stosunku do bezpośredniej przełożonej, jak i współpracowników. Przy tym podkreślenia wymaga, że nie doszło do faktycznej izolacji powódki, czemu przeciwstawiała się pielęgniarka oddziałowa, która rozpisywała dyżury dla każdego po równo, tłumacząc często i usprawiedliwiając zachowanie powódki, co pozostałe osoby z zespołu pielęgniarskiego odbierały nawet jako faworyzowanie powódki, niechęć zwracania jej uwagi przez przełożoną.

Powódka wskazywała, także iż działania mobbingowe przejawiały się także w zastraszaniu przełożonymi wyższego szczebla (Kierownikiem Kliniki (...) - profesor E. J. (1), Kierownikiem Kliniki (...) - prof. M. S.), jednak okoliczności nie potwierdziły powyższego. Wskazać należy, iż powódka była zatrudniona na stanowisku pielęgniarki odcinkowej i bezpośrednimi przełożonymi jej byli: pielęgniarka oddziałowa, pielęgniarka przełożona (...)

i pielęgniarka naczelna (...), co potwierdza między innymi procedura służbowa wdrożona

w momencie przedłożenia zaświadczenia lekarskiego od lekarza profilaktyka i procedura wdrożona przy kierowaniu pisma z dnia 13 sierpnia 2009 r. o nie obsadzaniu na dyżurach popołudniowych

i nocnych. Powyższe w świetle zeznań złożonych zarówno przez Kierownika Kliniki (...) - profesor E. J. (1) jak i byłego Kierownika Kliniki (...) - prof. M. S., nie potwierdzają powyższego.

W ocenie Sądu M. K. (1) nie była także zastraszania dyscyplinarnym zwolnieniem

z pracy w przypadku, gdyby sama nie rozwiązała stosunku pracy. Po pierwsze z okoliczności sprawy wynika, nawet przy założeniu, iż zdarzenie z dnia 13 października 2008 r. miało być u podstaw zwolnienia dyscyplinarnego powódki, to w

dniu 13 sierpnia 2009 r. (data wpływu pisma opisującego zdarzenie) upłynęło 10 miesięcy od zdarzenia, co potwierdza, iż pracodawca nie miał podstaw do rozwiązania umowy o pracę w trybie zwolnienia dyscyplinarnego, z uwagi na upływ czasu od zdarzenia. Ponadto jak wynika z zeznań świadka E. S. (1) (kierownika (...)) powódce w ogóle nie proponowano rozwiązania umowy, gdyż jak wskazała świadek nie było do tego podstaw, a jedynie zaproponowano w zaistniałej sytuacji przeniesienie do pracy w systemie 8 godzinnym tj. na dyżury ranne z wyłączeniem dyżurów popołudniowych i nocnych. Taki zresztą wniosek wyłącznie przedłożyli przedstawiciele Kliniki, którzy mieli bezpośredni kontakt z pracą powódki (pismo z dnia 13 sierpnia 2009 r).

Sąd I instancji odniósł się również do zarzutu powódki, iż działania mobbingowe pozwanego polegały na utrudnianiu wykonywania pracy (poprzez twierdzenie, że nie ma na oddziale pracy dla niej, wywieraniu na nią nacisku by często korzystała z urlopu wypoczynkowego). Nie uszło uwadze Sądu, iż powódka w całym okresie zatrudnienia u pozwanego wielokrotnie korzystała ze zwolnień lekarskich w różnym wymiarze okresu zwolnienia. Z przedłożonego świadectwa pracy z dnia

11 września 2009 r. wynika, iż okresy zasiłkowe obejmowały następujące okresy: od 19 września 1996 r. do 24 września 1996 r. (6 dni), od 20 listopada 1996 r. do 6 stycznia 1997 r. (48 dni), od 21 lutego 1997 r. do 23 lutego 1997 r. (3 dni), od 28 czerwca 1997 r. do 30 czerwca 1997 r. (3 dni), 31 lipca 1997 r. do 23 sierpnia 1997 r. (24 dni), od 25 maja 1998 r. do 1 czerwca 1998 r. (8 dni), od 2 lutego 1999 r. do 16 lutego 1999 r. (15 dni), od 31 sierpnia 1999 r. do 10 września 1999 r. (11 dni), 6 listopada 2000 r. do 10 listopada 2000 r. (5 dni), od 8 kwietnia 2002 r. do 16 kwietnia 2002 r. (9 dni), od 6 stycznia 2005 r. do 28 stycznia 2005 r. (23 dni), od 20 września 2005 r. do 22 września 2005 r. (3 dni), od 25 maja 2006 r. do 14 lipca 2006 r. (51 dni), od 28 września 2006 r. do 27 października 2006 r. (30 dni), od 26 września 2008 r. do 3 października 2008 r. (8 dni), od 27 listopada 2008 r. do 28 lutego 2009 r. (94 dni), od 3 marca 2009 r. do 31 marca 2009 r. (28 dni), od 15 kwietnia 2009 r. do 31 lipca 2009 r. (108 dni) oraz świadczenie z tytułu opieki nad dzieckiem: od dnia 7 sierpnia 1995 r. do 11 sierpnia 1995 r. (5 dni), 10 stycznia 1996 r. do 14 stycznia 1996 r. (5 dni), od 13 kwietnia 1996 r. do 19 kwietnia 1996 r. (7 dni), od 25 września 1996 r. do 30 września 1996r (6 dni), od 25 stycznia 1998 r. do 21 lutego 1998 r. (28 dni).

W okresie powrotu powódki po dłuższym zwolnieniu trwającym od 27 listopada 2008 r. do 28 lutego 2009 r. (94 dni) do pracy, po stronie pracodawcy zrodził się obowiązek skierowania powódki na badania profilaktyczne przez lekarza medycyny pracy, który wydał zaświadczenie o zakazie dźwigania powyższej 10 kg, co spowodowało brak możliwości dalszego zatrudnienia na oddziale tj. w systemie dotychczasowego zatrudnienia z uwagi, iż praca na oddziale wiąże się z koniecznością podnoszenia ciężarów powyżej 10 kg. Powyższe jest logiczne także w oparciu o doświadczenie życiowe, biorąc pod uwagę, iż średnia waga dorosłego człowieka to 60-80 kg, nawet przy łączeniu czynności pielęgnacyjnych przy chorym leżących w zespoły dwuosobowe, to ciężar konieczny do podniesienia wielokrotnie przewyższa wagę 10 kg. Biorąc pod uwagę powyższe wskazać należy z pozwany postawiony przez powódkę w sytuacji, kiedy nie może zatrudniać pielęgniarki na stanowisku dotychczas zajmowanym, zaproponował jej skorzystanie z kilku dni urlopu wypoczynkowego w celu zorganizowania pracy w przychodni. Abstrahując od zasadności takiego stanowiska pracodawcy wskazać należy na stanowisko Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu wyrażone w wyroku z dnia 8 marca 2012 r. (I APa 33/11, LEX nr 1238702), zgodnie z którym określone działania lub zachowania „mobbera”, aby mogły być zakwalifikowane jako mobbing, muszą powodować u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej albo mają na celu jego poniżenie, czy też ośmieszenie. Działania i zachowania cechujące mobbing z natury rzeczy mogą być bardzo różnorodne. Jednocześnie jednak o mobbingu można mówić dopiero wówczas, gdy podobne sytuacje powtarzają się wielokrotnie, systematycznie, przez dłuższy czas.

Sąd Okręgowy zaznaczył także, że wynik przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego wykazał, że M. K. (1) dopuściła się nagannego zachowania w stosunku

do pacjentki w dniu 13 października 2008 r., a zeznania niektórych osób z personelu pielęgniarstwa potwierdziły, iż były też inne nieprawidłowe zachowania w stosunku do pacjentów ze strony powódki, co potwierdza, iż pozwany nie wymyślał zdarzeń, gdyż powódka się ich w rzeczywistości dopuściła.

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego nie wynika, aby pracodawca wywierał jakikolwiek nacisk na powódkę, by nie zgłaszała wypadku przy pracy mającego miejsce w dniu 4 listopada 2008 r. Okoliczność ta stoi w sprzeczności z zeznaniami samej powódki, która podła, iż nie zgłosiła zdarzenia jako wypadek przy pracy, z uwagi, iż nie chciała robić przykrości oddziałowej. Natomiast z analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że sam personel medyczny pielęgniarki zgłaszały w imieniu powódki inne zdarzenia uznane przez pracodawcę za wypadki przy pracy. Zgłaszającymi były - E. Ł. i H. M..

Wszystkie te okoliczności prowadzić muszą do wniosku, że brak jest podstaw do przyjęcia, by pracodawca stosował wobec powódki mobbing. Uznawanie przez powódkę za mobbing czynności organizacyjnych pracodawcy świadczyć może jedynie o niezrozumieniu istoty mobbingu. Dokonana ocena zaś sytuacji występujących w środowisku pracy świadczy o niemożności zachowania przez powódkę obiektywizmu, dlatego też, brak jest podstaw do uwzględnienia powództwa.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, Sąd Okręgowy na podstawie art. 94³ § 2 i 3 k.p. a contrario, oddalił powództwo (punkt pierwszy sentencji wyroku).

W punkcie drugim wyroku Sąd Okręgowy, mając na uwadze art. art. 108 § 1 k.p.c.

w zw. z art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania powódki M. K. (1) – kosztami zastępstwa procesowego pozwanego. Sąd Okręgowy w powyższym zakresie miał na uwadze, iż decyzyja

o skierowaniu powództwa o mobbing przeciwko byłemu pracodawcy była podjęta przez powódkę

w silnych emocjach, na które mogły mieć wpływ diagnozowane u powódki schorzenia oraz subiektywne przekonanie o zasadności roszczenia, a okoliczności te przekładają się na negatywne

i bolesne konsekwencje finansowe powódki i jej rodziny - dzieci, które przejęły na siebie obowiązek utrzymania rodziny z uwagi na fakt, iż M. K. (1) jest osobą bezrobotną, bez prawa do zasiłku

i dopiero próbuje podejmować zatrudnienie. Sąd I instancji odwołując się do stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w postanowieniu z dnia 17 kwietnia 2013 r. (V CZ 124/12, LEX

nr 1341727) wskazał, że obciążenie powódki kosztami stałoby w sprzeczności z poczuciem sprawiedliwości oraz zasadami współżycia społecznego.

Apelację od wyroku wywiodła powódka zaskarżając go w części, co do punktu pierwszego i zarzucając mu:

1) nierozpoznanie istoty sprawy (art. 386 § 4 k.p.c.) poprzez niewyjaśnienie i pozostawienie poza oceną okoliczności faktycznych wskazanych w jej piśmie przygotowawczym z dnia 18 maja 2012 r. (str.2 pisma - lit. f, lit. h), a stanowiących przesłanki zastosowania normy z art. 94³ § 3 k.p.;

2) błędy w ustaleniach faktycznych i niezgodność tych ustaleń z dowodami przeprowadzonymi w sprawie przez:

- ustalenie, że to powódka była pielęgniarką, która w październiku 2008 r. niewłaściwie zachowała się wobec chorej - świadka K. S. (1);

- ustalenie, że niewłaściwe jej zachowania wobec chorych powtarzały się i miały miejsce również w przeszłości, także wobec innych chorych tj. że nie była mobbowana przez pomawianie o niewłaściwe zachowania wobec chorych/pacjentów (...) w G.;

- ustalenie, że powódka powzięła samodzielną i swobodną decyzję o rozwiązaniu z pozwanym umowy o pracę za porozumieniem stron, a nie pod wpływem mobbingu polegającego na jej zastraszaniu,

że jeżeli nie rozwiąże umowy za porozumieniem stron, to zostanie zwolniona dyscyplinarnie;

3) naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na treść wyroku, a to :

a) art. 217 § 1 k.p.c.:

- przez oddalenie wniosku dowodowego z przesłuchania świadków w osobach lekarzy: A. K. (1) (kardiolog) i J. K. (psychiatra) na okoliczność przyczyn, które, w ocenie tych świadków, mogły spowodować u powódki choroby objęte dokumentacją medyczną, zaliczoną przez Sąd I instancji w poczet materiału dowodowego, a które to zeznania i ich treść były konieczne i niezbędne (stanowiły przesłankę przesądzającą - merytoryczną), by powódka mogła wnieść o dopuszczenie dowodu z opinii biegłych - lekarzy z zakresu kardiologii i psychiatrii;

- przez nieprzeprowadzenie dowodu z regulaminu pracy (...) w G., który to dowód ma znaczenie dla wyjaśnienia, że w ww. akcie brak jest zapisów dot. problematyki przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy a w konsekwencji dla wykazania, że pozwany i jego pracownicy nie mieli przeszkolenia i wiedzy, czym jest mobbing i czym się charakteryzuje oraz, że z uwagi na powyższe, dopuszczali się mobbingu wobec powódki;

b) art. 227 k.p.c. - przez nieprzeprowadzenie wnioskowanego przez powódkę dowodów jw., co w konsekwencji doprowadziło do oddalenia powództwa w całości;

c) art. 232 k.p.c. - przez jego niewłaściwe zastosowanie i bezzasadne obciążenie powódki skutkami niewykazania zasadności dochodzonych roszczeń w sytuacji oddalenia ww. wniosków dowodowych;

d) art. 233 § 1 k.p.c. - polegające na przekroczeniu przez Sąd Okręgowy granic swobodnej oceny materiału dowodowego zebranego w postępowaniu I-instancyjnym, przez wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków niepoprawnych pod względem logicznym, a także wniosków w żaden sposób nie wynikających z materiału dowodowego, co spowodowało błędną ocenę stanu faktycznego niniejszej sprawy i w rezultacie niezasadne uznanie, że wobec powódki nie miał miejsca mobbing

ze strony współpracowników i jej przełożonych (pracowników pozwanego) polegający na jej pomawianiu o niewłaściwe zachowania wobec chorych/pacjentów leczonych u pozwanego oraz na straszeniu ją dyscyplinarnym zwolnieniem z pracy, jeżeli sama nie zwolni się za porozumieniem stron;

4) niewyjaśnienie całości okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, a to przez wyciągnięcie wniosków (ustaleń) dotyczących istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności, bez ich rozważenia w odniesieniu do zasad doświadczenia życiowego i zasad logicznego rozumowania oraz przez odmówienie wiarygodności (w części istotnej dla rozpoznania sprawy) zeznaniom świadka H. M. (2), zeznającego na korzyść powódki i danie wiary zeznaniom pozostałych świadków słuchanych w sprawie - w szczególności poprzez ich rozważenie w sposób jednostronny, a nie wszechstronny i bezstronny.

Wskazując na powyższe zarzuty wniosła o:

- zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty dochodzonej pozwem oraz o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych za obie instancje wraz z kosztami zastępstwa procesowego ewentualnie o,

- uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania wraz z orzeczeniem o kosztach procesu według norm przepisanych za obie instancje, w tym o kosztach zastępstwa procesowego;

- przeprowadzenie dowodów:

a) z zeznań świadków: B. K. (3) i lekarzy: A. K. (1) (kardiolog) i J. K. (psychiatra) na okoliczność potwierdzenia wpisów/adnotacji zawartych w dokumentacji medycznej sporządzonej przez ww. świadków i przyczyn, które, w ocenie tych świadków, mogły spowodować u powódki choroby objęte dokumentacją medyczną, zaliczoną przez Sąd I instancji w poczet materiału dowodowego;

b) z konfrontacji świadków: A. B., J. U. (2), I. R. (1), K. G. (2), M. Z., E. Ż. (1) i A. K. (3) ze świadkiem H. M. (2) z powódką na okoliczność nagannych działań mobbingowych pielęgniarki oddziałowej -E. Ł. (1) wobec powódki;

c) z opinii biegłych lekarzy z zakresu kardiologii i psychiatrii - na okoliczność istnienia związku przyczynowo-skutkowego pomiędzy schorzeniami powódki, opisanymi w dokumentacji medycznej, z której Sąd I instancji przeprowadził dowód na okoliczność chorób występujących u Powódki, a negatywnymi działaniami mobbingowymi pozwanego (pracowników pozwanego) w sytuacji, gdy Sąd uzna, że takie działania mobbingowe miały miejsce a wcześniej słuchani świadkowie A. K. (1) i J. K. potwierdzą informacje/adnotacje wpisane przez nich do dokumentacji medycznej.

W uzasadnieniu skarżąca szczegółowo przedstawiła argumenty na poparcie swojego stanowiska w sprawie.

Pozwany w odpowiedzi na apelację powódki wniósł o jej oddalenie, oddalenie wniosków dowodowych zgłoszonych przez powódkę w apelacji oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja powódki M. K. (1) okazała się niezasadna i nie zasługiwała na uwzględnienie.

Przedmiotem sporu było, czy w stosunku do powódki podejmowane były działania mobbingowe w jej miejscu pracy tj. w (...) w G. Oddział (...), co spowodowało u niej krzywdę - rozstrój zdrowia, a w konsekwencji czy ma prawo do zadośćuczynienia z tego tytułu.

Odnosząc się do pierwszego zarzutu apelacyjnego – nierozpoznania istoty sprawy, co w przypadku jego twierdzenia skutkowałoby uchycieniem zaskarżonego wyroku (art. 386 § 4 k.p.c.) wskazać należy, zarzut ten nie zasługuje na podzielenie.

Wbrew twierdzeniom powódki Sąd Okręgowy rozstrzygnął sprawę merytorycznie zajmując się istotą sporu, wnikliwie wyjaśnił okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia, zbadał materialną podstawę żądania oraz merytoryczne zarzuty stron. W sposób szczegółowy i skrupulatny przeanalizował również wszystkie dowody, w tym dowody z zeznań świadków, usystematyzował

je oraz ocenił w sposób logiczny i zgodny z zasadami doświadczenia życiowego. Sąd Okręgowy w wyniku oceny tego materiału doszedł do wniosku, że w niniejszej sprawie nie doszło do mobbingu ze strony pracowników pozwanego w stosunku do powódki. Wbrew twierdzeniom apelującej Sąd Okręgowy w obszernym uzasadnieniu wyroku odniósł się w sposób szczegółowy do wszystkich zarzutów i twierdzeń powódki, zarówno tych wskazywanych w pozwie i pismach procesowych, w tym również w piśmie z dnia 18 maja 2012 r., jak i w trakcie jej przesłuchania.

Odnosząc się do zarzutów formalnych zgłoszonych w apelacji wskazać należy, że prawidłowe rozstrzygnięcie każdej sprawy uzależnione jest od spełnienia przez sąd orzekający dwóch naczelných obowiązków procesowych, tj. przeprowadzenia postępowania dowodowego w sposób określony przepisami kodeksu postępowania cywilnego oraz dokonania wszechstronnej oceny całokształtu okoliczności ujawnionych w toku rozprawy głównej. Rozstrzygnięcie to winno również znajdować poparcie w przepisach prawa materialnego adekwatnych do poczynionych ustaleń

faktycznych. Kontrola instancyjna zaskarżonego orzeczenia ma natomiast na celu ustalenie, czy w sprawie będącej przedmiotem rozpoznania sąd pierwszej instancji sprostał ww. wymogom.

Kontrola wyroku zaskarżonego przez powódkę pozwoliła przyjąć, że w przedmiotowej sprawie Sąd pierwszej instancji uczynił zadość wymaganiom opisanym na wstępie.

Skuteczne postawienie zarzutu sprzeczności istotnych ustaleń ze zgromadzonymi dowodami lub naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że przy ocenie dowodów Sąd nie uwzględnił zasad doświadczenia życiowego, logicznego rozumowania, całokształtu materiału dowodowego lub przeprowadził dowody w sposób naruszający zasady procedury cywilnej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 2004 r., III CK 245/04, LEX 174185).

W ocenie Sądu Odwoławczego Sąd I instancji nie dopuścił się błędów w ustaleniach faktycznych i niezgodności tych ustaleń z dowodami przeprowadzonymi w sprawie w zakresie przebiegu zdarzenia z dnia 13 października 2008 r., zachowania powódki wobec pacjentów i okoliczności rozwiązania z nią stosunku pracy.

Sąd Okręgowy prawidłowo ocenił zeznania poszczególnych świadków, zarówno co do zachowania się powódki podczas wykonywanej pracy na oddziale, jak też w stosunku do pacjentów, a w szczególności wobec pacjentki – świadka K. S. (1).

Z materiału dowodowego znajdującego się w aktach sprawy, w tym przede wszystkim z zeznań świadków K. S. (1), E. J. (1), A. S. (1), E. Ż. (1) wynika jednoznacznie, że powódka zachowała się naganie w stosunku do pacjentki Szpitala w dniu 13 października 2008 r. Pozwany w odpowiedzi na apelację zasadnie podnosił, że skarżąca próbuje zakwestionować powyższe ustalenie poprzez wykazywanie, że zeznania świadków są sprzeczne w zakresie pory dnia, w którym miało miejsce zdarzenie, czy też z powodu nie wskazania przez świadka K. S. (1) nazwiska pielęgniarki. Okoliczności te jednak nie są na tyle istotne, żeby mieć wpływ na ocenę wiarygodności zeznań świadków, tym bardziej, że zdarzenie miało miejsce około 5 lat temu i niektóre szczegóły mogły się zatrzeć w pamięci świadków. Zasadnicze znaczenie ma fakt, że wszyscy świadkowie wskazywali na powódkę jako pielęgniarkę, która dopuściła się naganego zachowania w stosunku do pacjentki, a zeznania dotyczące samego zdarzenia i dalszego przebiegu sprawy wzajemnie się pokrywają. Sąd Apelacyjny miał również na względzie, że świadek K. S. (1) (72 lata) zeznając na rozprawie w dniu 1 sierpnia 2013 r. i odnosząc się do zdarzenia sprzed 5 lat mogła nie pamiętać imienia i nazwiska powódki, ani nawet dokładnie jej twarzy. Wbrew twierdzeniom apelującej zeznania ww. świadków w zakresie przebiegu zdarzenia z dnia 13 października 2008 r. są zgodne i wzajemnie się uzupełniają.

W ocenie Sądu II instancji nie zostało również wykazane przez powódkę, aby wobec niej były podejmowane jakiegokolwiek działania zmierzające do zdyskredytowania wykonywanej przez nią pracy, czy też dotyczące jej osoby. Zeznania świadka H. M. (2) w tym względzie są odosobnione, jednakże nie wynika z nich w sposób jednoznaczny, aby wobec powódki były prowadzone jakiegokolwiek działania mobbingowe, jak też, aby oddziałowa pielęgniarek zachowywała się wobec powódki w sposób szczególnie naganny.

Świadek H. M. (2) zeznała, że do niej na powódkę nikt nic złego nie powiedział, jeżeli chodzi o współpracowników, nie wie nic na temat odnoszenia się do powódki (k. 176-178 a.s. t. I).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego powódka nie wykazała również, aby w jakikolwiek sposób została przymuszona, ani zastraszona do powzięcia decyzji o rozwiązaniu z pozwanym umowy o pracę za porozumieniem stron, albowiem na skutek swoich działań, jak też z uwagi na stan zdrowia i orzeczonej przez lekarza medycyny pracy zakaz dźwigania powyższej 10 kg wiadomym było, że nie może świadczyć pracy na dyżurach zmianowych na oddziale.

Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił, że po pierwsze z okoliczności sprawy wynika, nawet przy założeniu, że zdarzenie z dnia 13 października 2008 r. miałoby lec u podstaw zwolnienia dyscyplinarnego powódki, to w dniu 13 sierpnia

2009 r. (data wpływu pisma opisującego zdarzenie) upłynęło 10 miesięcy od zdarzenia, co potwierdza, iż pracodawca nie miał podstaw do rozwiązania umowy o pracę w trybie zwolnienia dyscyplinarnego, z uwagi na upływ czasu od zdarzenia. Ponadto jak wynika z zeznań świadka E. S. (1) (kierownika działu spraw personalnych) powódce w ogóle nie proponowano rozwiązania umowy, gdyż jak wskazała świadek nie było do tego podstaw, a jedynie zaproponowano w zaistniałej sytuacji przeniesienie do pracy w systemie 8 godzinnym tj. na dyżury ranne z wyłączeniem dyżurów popołudniowych i nocnych. Taki zresztą wniosek wyłącznie przedłożyli przedstawiciele Kliniki, którzy mieli bezpośredni kontakt z pracą powódki (pismo z dnia 13 sierpnia 2009 r.).

Również uznać należało za chybiony zarzut naruszenia przepisów postępowania cywilnego – art. 217 § 1 k.p.c. i art. 227 k.p.c.

Po pierwsze wskazać należy, że zarzut naruszenia art. 227 k.p.c. nie podlega rozpoznaniu, gdyż nie może być przedmiotem naruszenia sądu, ponieważ nie jest on źródłem obowiązków, ani uprawnień jurysdykcyjnych, lecz określa jedynie wolę ustawodawcy ograniczenia faktów, które mogą być przedmiotem dowodu w postępowaniu cywilnym (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2008 r., sygn. akt I CSK 70/08, LEX nr 548909).

Odnosnie zarzutu naruszenia art. 217 § 1 k.p.c. wskazać należy, że Sąd Okręgowy postanowieniem z dnia 17 czerwca 2013 r. oddalił wniosek dowodowy zawarty w piśmie przygotowawczym powódki o przesłuchania świadków: J. K. i A. K. (1).

Art. 162 k.p.c. stanowi, że strony mogą w toku posiedzenia, a jeżeli nie były na nim obecne, na najbliższym posiedzeniu, zwrócić uwagę sądu na uchybienie przepisom postępowania, wnosząc o wpisanie zastrzeżenia do protokołu, przy czym strona, która zastrzeżenia nie zgłosiła traci prawo powoływania się na to uchybienie w dalszym toku postępowania, chyba że chodzi o przepisy postępowania, których naruszenie sąd powinien wziąć pod rozwagę z urzędu albo że strona uprawdopodobni, iż nie zgłosiła zastrzeżeń bez swojej winy.

Sąd Najwyższy uznał, że zachowanie uprawnienia do powoływania się na uchybienia przepisom postępowania, z wyjątkiem przewidzianym w art. 162 zd. 2 k.p.c. wymaga - poza dochowaniem terminu zgłoszenia zastrzeżenia - wskazania spostrzeżonego przez stronę uchybienia z wyczerpującym przytoczeniem naruszonych przepisów postępowania wraz z wnioskiem o wpisanie tak sformułowanego zastrzeżenia do protokołu. Niewpisanie zastrzeżenia do protokołu powoduje utratę podnoszonych zarzutów (wyrok Sądu Najwyższego z 10 sierpnia 2006 r., V CSK 237/06, B. (...), Nr 11, s. 17). R. legis przepisu polega na zapobieganiu przewlekaniu postępowania poprzez wyłączenie możliwości powoływania się na uchybienia procesowe w każdym stanie sprawy (por. W. S., Uchybienia procesowe w sądowym postępowaniu cywilnym, W. 1971, s. 20).

W świetle powyższego uznać należało, że skoro na posiedzeniu jawnym w dniu 17 czerwca 2013 r., na którym Sąd Okręgowy oddalił wniosek dowodowy o przesłuchanie świadków, profesjonalny pełnomocnik powódki nie zgłosił zastrzeżeń w trybie art. 162 k.p.c., zatem podniesienie w tym zakresie zarzutu na etapie postępowania apelacyjnego było bezskuteczne.

Na marginesie jedynie zaznaczyć można, że Sąd Okręgowy zasadnie oddalił wniosek dowodowy powódki w zakresie zeznań świadków J. K. i A. K. (1) zgłoszony w piśmie przygotowawczym z dnia 18 maja 2012 r. na okoliczność rozpoznanych u powódki chorób, ewentualnie przyczyn ich powstania. Przedłożona do akt sprawy dokumentacja medyczna odzwierciedlała stan zdrowia powódki. Natomiast postępowania dowodowe nie wykazało faktu mobbingowania jej w miejscu pracy, zatem przeprowadzenie takich dowodów było bezcelowe.

Nie można również podzielić okoliczności, że skoro w regulaminie pozwanego nie było stosownych zapisów dotyczących problematyki przeciwdziałania mobbingowi, to pracownicy nie mieli wiedzy na ten temat i nie wiedząc

dopuszczali się tego rodzaju działaniu. Zeznający świadkowie wiedzieli dokładnie czego sprawa dotyczy, przedmiotowe pojęcie nie było im w żadnym razie obce, a zatem zeznając w sprawie potrafili ocenić sposób zachowania, zarówno swój, jak i powódki pod tym kątem.

Wskazać należy, że mobbing swoje uregulowanie prawne ma w kodeksie pracy, który określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, którzy powinni się z nim zapoznać i przestrzegać go.

Zarzut naruszenia art. 232 k.p.c. jest dla Sądu Apelacyjnego niezrozumiały, ponieważ na podstawie art. 232 k.p.c. można skutecznie zarzucać Sądowi, że nie dopuścił dowodu z urzędu, lecz nie można postawić zarzutu, że nie dopuścił dowodu zgłaszanego, przez stronę postępowania lub że Sąd uznał pewne dowody za niewiarygodne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 czerwca 2008 r., II UK 327/07, LEX nr 496393).

Niezasadny okazał się również zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. polegający na przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów. Wskazany przepis stanowi, że Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Sąd Odwoławczy miał na uwadze, że granice swobodnej oceny dowodów wyznaczają w szczególności: obowiązek wyprowadzenia przez sąd z zebranego materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych, ramy proceduralne (ocena dowodów musi respektować warunki określone przez prawo procesowe, w szczególności art. 227-234 k.p.c.), wreszcie poziom świadomości prawnej sędziego oraz dominujące poglądy na sądowe stosowanie prawa. Swobodna ocena dowodów dokonywana jest przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych, uwzględnia wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - wając ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 655).

Do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. mogłoby dojść tylko wówczas, gdyby pozwany wykazał uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2005 r., III CK 314/05, LEX nr 172176). Zdaniem Sądu Apelacyjnego nie można zarzucić Sądowi pierwszej instancji naruszenia powyższych reguł. Jeżeli zaś z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami, lub gdy wnioskowanie Sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu, I ACa 513/05, LEX nr (...)).

Ponadto apelująca bezpodstawnie podniosła zarzut niewyjaśnienia całości okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy bezpodstawnie wskazując na występującą jej zdaniami zależność, że zeznania korzystne dla pozwanego złożyli świadkowie związani z nim zależnością służbową, tzn. pielęgniarki nadal pracujące u pozwanego, zaś zeznania na korzyść powódki złożyła pielęgniarka, która nie jest już zatrudniona u pozwanego, tj. H. M. (2). Niewątpliwie pielęgniarki J. U. (2) i A. B., choć obecnie nie pracują już w (...), złożyły zeznania nie potwierdzające stosowania mobbingu wobec powódki.

Z uwagi na niezasadność zarzutów naruszenia prawa procesowego Sąd Apelacyjny zaakceptował w całości ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, traktując je jak własne, nie widząc w związku z tym konieczności ich ponownego szczegółowego przytaczania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNAPiUS z 1999 r., z. 24, poz. 776). Sąd Odwoławczy w pełni podziela także ocenę prawną, jakiej dokonał Sąd pierwszej instancji, uznaje

ją za wyczerpującą, a tym samym nie ma potrzeby powtarzać w całości trafnego wyводу prawnego (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2006 r., IV CK 380/05 LEX nr 179977; z dnia 16 lutego 2005 r., IV CK 526/04, LEX nr 177281).

Odnosząc się do wniosków dowodowych zgłoszonych przez powódkę w apelacji (z zeznań świadków: B. K. (3) i lekarzy: A. K. (1) i J. K.; z konfrontacji świadków oraz z opinii biegłych lekarzy z zakresu kardiologii i psychiatrii) Sąd II instancji uznał,

że podlegały one na podstawie art. 381 k.p.c. pominięciu jako spóźnione.

Przechodząc do rozważań merytorycznych wskazać należy, że nowelizacja Kodeksu pracy dokonana ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2003 r., Nr 213, poz. 2081) wprowadziła od 1 stycznia 2004 r. pojęcie mobbingu w art. 94³ Kodeksu pracy. Przepis art. 94³ k.p. nie ma zastosowania do zdarzeń, które wystąpiły przed wejściem w życie tego przepisu, tj. przed 1 stycznia 2004 r., nie ma on bowiem mocy obowiązującej wstecz (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 22 września 2005 r., III APa 60/05, LEX nr 215691

Zgodnie z art. 94³ § 1 k.p. pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

Mobbing został zdefiniowany w art. 94³ § 2 k.p. i 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.

Na podstawie 94³ § 3 k.p. pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Z przytoczonej wyżej ustawowej definicji wynika, że aby mogła być mowa o stosowaniu wobec pracownika mobbingu, wystąpić muszą łącznie następujące elementy:

- w stosunku do pracownika wystąpić muszą działania lub zachowania skierowane przeciwko niemu polegające na nękanii lub zastraszaniu pracownika,

- działania te muszą być uporczywe i długotrwałe,

- działania te wywoływać mają u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodować lub mieć na celu ośmieszenie lub poniżenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Należy podkreślić, że mobbing w miejscach pracy polega na wrogim i nieetycznym, systematycznie powtarzającym się zachowaniu skierowanym wobec jednej lub kilku osób, na skutek którego ofiary stają się bezradne i tracą możliwość obrony. Trwa to tak długo, jak długo trwają działania mobbingowe. Zatem cechą charakterystyczną takich działań jest systematyczność oraz długotrwałość. Rezultatem procesu nękania pracownika są psychosomatyczne i społeczne urazy występujące u ofiary. Można wyróżnić kilka etapów mobbingu. Na początku są to negatywne sygnały ze strony otoczenia, szerzenie plotek i pomijanie pracownika w codziennym życiu firmy. Stopniowo działania mobbingowe zaczynają się nasilać i przyjmować coraz bardziej poważną formę. Pracownik zostaje często obwiniany o sprawy, za które nie jest odpowiedzialny, nie bierze się go pod uwagę przy realizacji systemów motywacyjnych. Ofiara żyje w ciągłym stresie, spada odporność organizmu. Mobbing może się wyrażać również w ciągłym

przerywaniu wypowiedzi, reagowaniu krzykiem, ciągłym krytykowaniu i upominaniu, upokarzaniu, stosowaniu pogroźek, unikaniu rozmów, niedopuszczaniu do głosu, ośmieszaniu, ograniczeniu możliwości wyrażania własnego zdania, nieformalnym wprowadzeniem zakazu rozmów z nękanym pracownikiem, uniemożliwieniu komunikacji z innymi, a także powierzaniu prac poniżej kwalifikacji i uwłaczających, odsunięciu od odpowiedzialnych i złożonych zadań, zarzucaniu pracą, lub nie dawaniu żadnych zadań lub ich odbieraniu itp. Jednak należy podkreślić, że normalne kulturalne egzekwowanie wykonania poleceń nie stanowi mobbingu, bo podległość służbowa wynika z natury stosunku pracy. Dodać przy tym wypada, że nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika, nie może być kwalifikowana, jako mobbing (wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 27 września 2012 r., III APa 27/12,LEX nr 1307530).

Co istotne, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej przełożony bądź współpracownik. Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2012 r., II PK 303/11, Lex nr 1214581; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, Lex nr 577756).

Roszczenia odszkodowawcze związane z mobbingiem określone w art. 94³ § 3 i 4 k.p. powinny być dochodzone przez pracownika wyłącznie od pracodawcy, który zatrudnia ofiarę mobbingu. Podstawę prawną odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną działaniami innego pracownika stanowi art. 430 k.c. o odpowiedzialności zwierzchnika za szkodę wyrządzoną innej osobie przez podwładnego przy wykonywaniu powierzonej mu czynności. Niemniej jednak, naprawienie szkody mobbingowanemu pracownikowi przez pracodawcę upoważnia tego ostatniego do późniejszego wystąpienia z tzw. roszczeniem zwrotnym przeciwko osobie winnej mobbingu na podstawie art. 441 § 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (zob. H. Szewczyk, Mobbing w zatrudnieniu jako szczególny przykład naruszenia zdrowia psychicznego, [w:] Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu, Lex).

Ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a także - według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 k.c.) - winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. Na pracowniku też spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 31/07, LEX nr (...); wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, OSNP 2008, nr 1-2, poz. 12). Pracodawca dla uwolnienia się od odpowiedzialności powinien udowodnić, że fakty te nie istnieją lub że nie stanowią one mobbingu, względnie że wynikają z siły wyższej lub są spowodowane wyłącznie przez pracownika (E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do art. 94³ Kodeksu pracy, stan prawny: 1 stycznia 2013 r.). Tożsame stanowisko zajął również Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 24 maja 2005 r. (II PK 33/05, LEX nr 184961) wskazując, iż w zakresie zarzutu podejmowania przez pracodawcę mobbingu, podobnie jak przy zarzucie działań dyskryminujących pracownika, na pracowniku spoczywa obowiązek dowodowy w zakresie wskazania okoliczności, które uzasadniałyby roszczenie oparte na tych zarzutach. Dopiero wykazanie przez niego tych okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy zasadnie ustalił, iż powódka nie wykazała, aby stosowano wobec niej mobbing.

Na podstawie przedstawionego przez strony materiału dowodowego nie można bowiem uznać, że były wobec M. K. (1) w jej miejscu pracy tj. w (...) w G. Oddział (...) i A., w okresie ostatnich 5-6 lat, a nawet 10 lat przed rozwiązaniem stosunku pracy tj. do września 2009 r., ze szczególnym natężeniem w okresie od marca 2009 r. do dnia ustania stosunku pracy podejmowane działania przez pracowników Oddziału (...) tj. E. Ł. (1) (wówczas Pielęgniarkę Oddziałową) oraz współpracujące z nią pielęgniarki: L. S., M. K. (3), K. S. (2), E. S. (2), a także przez A. L. (1) (N.

Pielęgniarkę (...), B. K. (1) (pielęgniarkę przełożoną (...)) oraz przez E. S. (1) (Kierownika D. Spraw Pracowniczych (...)) polegające na:

- nieuzasadnionej krytyce (poprzez twierdzenia, że powódka nienależycie wykonuje swoje obowiązki, nie pomaga innym pielęgniarkom w wykonywaniu zadań Oddziału, bez podawania konkretnych zarzutów);
- zniesławianiu powódki (poprzez sugestie, iż powódka choruje psychicznie - „jest wariatką” powinna podjąć leczenie w poradni zdrowia psychicznego, „nie można z nią normalnie rozmawiać”;
- pomniejszaniu jej kompetencji (poprzez twierdzenie, że „jest do niczego jako pielęgniarka” i użyciu stwierdzenia w rodzaju „do niczego się Pani nie nadaje i jest Pani do niczego”;
- izolowaniu od pozostałych pracowników Oddziału (...) (poprzez twierdzenie że pozostałe pielęgniarki z Oddziału nie chcą z powódką pracować na dyżurach);
- zastraszaniu przełożonymi wyższego szczebla (Kierownikiem Kliniki (...) - profesor E. J. (1), Kierownikiem Kliniki (...) - prof. M. S.);
- zastraszaniu dyscyplinarnym zwolnieniem z pracy w przypadku, gdy powódka sama nie rozwiąże stosunku pracy;
- utrudnianiu wykonywania pracy (poprzez twierdzenie, że nie ma na Oddziale pracy dla powódki, wywieraniu na nią nacisku by często korzystała z urlopu wypoczynkowego);
- wymyślaniu rzekomych zdarzeń, źle świadczących o niej jako pielęgniarce (naganne odnoszenie się do pacjentów);
- wywieranie nacisku by nie zgłaszała wypadku przy pracy mającego miejsce w dniu 4 listopada 2008 r.

Sąd Okręgowy szczegółowo i wnikliwie przeanalizował opisane przez powódkę zachowania i w oparciu o materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, zeznania świadków (w tym zawnioskowane przez stronę powodową), częściowo przesłuchanie powódki i dokumenty zgromadzone w sprawie uznał, że M. K. (1) nie wykazała zgodnie z ciężącym na niej ciężarem dowodu (art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c.), że w stosunku do niej stosowano mobbing, a w konsekwencji, że w jego wyniku nastąpił rozstrój zdrowia.

Sąd I instancji prawidłowo ustalił, że powódka nie była poddawana nieuzasadnionej krytyce, nie utrudniano wykonywania jej pracy, ani nie izolowano jej od pozostałych pracowników.

To powódka nie świadczyła pracy zawsze w sposób należyty, np. oglądała TV w czasie, gdy były do wykonania czynności medyczne – zabiegi przy pacjentach, nie udzieliła pomocy koleżance w czasie zasłabnięcia pacjenta w łazience, mimo co najmniej dwukrotnego jej wezwania przez J. B. (2), rzuciła kroplówkami w pielęgniarkę na dyżurze (J. B. (2)), wykonywała robotki na drutach w czasie dyżuru, zamykała się w dyżurce nie wychodząc z niej do końca dyżuru. Miała zaburzone relacje z zespołem pielęgniarskim, bowiem nie odzywała się do współpracowników – innych pielęgniarek przez długie okresy. Powódka złożyła wniosek o nieobsadzanie jej z M. K. (3) na dyżurach. Sąd I instancji ustalił, że powódka przestała być lubiana i ceniona, zmiana postrzegania jej przez współpracowników następowała w miarę narastających konfliktów z pracownikami, w których powódka była stroną winną.

Również wypowiedź świadka K. S. (2) dotycząca zachowania powódki w dniu 13 października 2008 r. w stosunku do pacjentki K. S. (1) nie stanowiła zniesławienia powódki.

Nie można również uznać za przejaw pomniejszenia jej kompetencji sytuacji, gdy powódka z uwagi na wskazany w zaświadczeniu lekarza medycyny pracy zakaz dźwigania powyższej 10 kg nie miała możliwości kontynuowania zatrudnienia na swoim oddziale i pracodawca musiał zorganizować jej miejsce pracy w przychodni.

Sąd Okręgowy zasadnie również nie stwierdził analizując okoliczności niniejszej sprawy, aby strona powodowa została zastraszona przełożonymi wyższego szczebla, zastraszona dyscyplinarnym zwolnieniem z pracy, w przypadku, gdy sama nie rozwiąże stosunku pracy, czy też wywieraniem nacisku, aby nie zgłaszała wypadku przy pracy z dnia 4 listopada 2008 r. Powódka sama złożyła wniosek o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 11 września 2009 r.

Podkreślić należy, że zawód pielęgniarki jest szczególnym zawodem, wymagającym poza kompetencjami i profesjonalizmem, także oddania, empatii, ponieważ polega między innymi na udzielaniu pomocy potrzebującym – osobom chorym. Wymaga nie tylko wykonania czynności technicznych przy pacjencie - podanie leku, wykonanie badania, ale również wiąże się niejednokrotnie z pocieszeniem pacjenta, dodaniem mu otuchy i udzieleniem wsparcia. Tym bardziej jako naganne należy odczytać zachowanie powódki wobec pacjentki K. S. (1).

Pojęcie mobbingu nie obejmuje uzasadnionej krytyki w sytuacji, gdy pracownik nienależycie wykonuje swoje obowiązki pracownicze, a pracodawca egzekwuje ich prawidłowe wykonywanie, gdyż podległość służbowa wynika z natury stosunku pracy.

Jeśli więc nie można przyjąć, że powódka była poddana działaniom lub zachowaniom skierowanym przeciwko niej przez pracodawcę, polegającym na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu, wywołującym u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodującym lub mającym na celu poniżenie lub ośmieszenie jej, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników, to tym samym analiza jej aktualnego stanu zdrowia – przy jednoznacznym ustaleniu, że nie była poddana mobbingowi – oraz związku schorzeń, na które cierpi z zarzucanym mobbingiem była bezprzedmiotowa.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. w punkcie pierwszym sentencji oddalił apelację powódki w zakresie punktu pierwszego zaskarżonego wyroku.

O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu w postępowaniu apelacyjnym Sąd II instancji orzekł w punkcie drugim sentencji wyroku zgodnie z treścią przepisu art. 98 § 1 k.p.c. i 108 § 1 k.p.c. w zw. z § 2 ust. 1 i § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 6 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 (t.j. Dz.U. z 2013 r., poz. 490) – 3.600 zł x 75 %.

Odnośnie rozstrzygnięcia o kosztach procesu w II instancji wskazać należy, że art. 102 k.p.c. zawiera wyjątek od reguły wskazanej w art. 98 § 1 k.p.c. realizujący zasadę słuszności, stosownie do którego w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przepis ten pozostawia sądowi orzekającemu swobodę oceny, czy fakty związane z przebiegiem procesu, jak i dotyczące sytuacji życiowej strony, stanowią podstawę do nieobciążania jej kosztami procesu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2007 r., I CZ 110/07, niepubl.). Do kręgu „wypadków szczególnie uzasadnionych” należą zarówno okoliczności związane z samym przebiegiem procesu, jak i leżące na zewnątrz. Do pierwszych zaliczane są sytuacje wynikające z charakteru żądania poddanego rozstrzygnięciu, jego znaczenia dla strony, przedawnienie, prekluzja, podstawa oddalenia żądania, zgodność zamiarów stron w sprawach dotyczących stosunku prawnego, który może być ukształtowany tylko wyrokiem, szczególna zawilóść lub precedensowy charakter sprawy albo subiektywne przekonanie powoda co do zasadności zgłoszonego roszczenia - trudne do zweryfikowania a limine,

a ponadto sposób prowadzenia procesu przez stronę przegrywającą albo niesumienne lub oczywiście niewłaściwe postępowanie strony wygrywającej, która w ten sposób wywołała proces i koszty połączone z jego prowadzeniem. Zalicza się do nich także okoliczność, że rozstrzygnięcie sprawy nastąpiło na podstawie faktów ustalonych na podstawie dowodów dopuszczonych przez sąd z urzędu, jak również niewspółmierność wysokości kosztów pomocy prawnej poniesionych przez stronę wygrywającą proces do stopnia zawilóści sprawy i nakładu pracy pełnomocnika. Drugie natomiast wyznacza sytuacja majątkowa i życiowa strony, z tym zastrzeżeniem, że niewystarczające jest powoływanie się jedynie na trudną sytuację majątkową, nawet jeśli była podstawą zwolnienia

od kosztów sądowych i ustanowienia pełnomocnika z urzędu. Całokształt okoliczności, które mogłyby uzasadniać zastosowanie tego wyjątku, powinien być oceniony z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 2011 r., I CZ 26/11, niepubl. oraz z dnia 25 sierpnia 2011 r., II CZ 51/11, niepubl.).

Przenosząc powyższe rozważania prawne na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że powódka przegrywając proces w rozumieniu art. 102 k.p.c. może skorzystać z dobrodziejstwa tego przepisu, jeżeli spełniona jest przesłanka w postaci wystąpienia „przypadku szczególnie uzasadnionego”. Sprawa dotyczyła zadośćuczynienia z tytułu mobbingu, które już z samej swej istoty dotyka spraw bardzo osobistych, do których strona podchodzi emocjonalnie. Subiektywne przekonanie powódki co do zasadności zgłoszonego roszczenia wynikało z poczucie krzywdy

w postaci rozstroju zdrowia. Ponadto M. K. (1) jest osobą bezrobotną, bez prawa do zasiłku i dopiero próbuje podejmować zatrudnienie, zatem jej sytuacja majątkowa i osobista jest bardzo trudna.

Zatem w ocenie Sądu Apelacyjnego, w niniejszej sprawie zachodzą okoliczności szczególnie uzasadnione przemawiające za zastosowaniem instytucji określonej w art. 102 k.p.c., o czym orzeczono w punkcie trzecim sentencji wyroku.