

Sygn. akt VI P 443/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 sierpnia 2019 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący Sędzia Zofia Pawelczyk

Ławnicy: Joanna Korasiak

Eleonora Marszał

Protokolant Patrycja Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 24 lipca 2019 roku w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa D. G.

przeciwko (...) w R.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

I. zasądza od D. (...) w R. na rzecz D. G. kwotę 6.664,40 zł (sześć tysięcy sześćset sześćdziesiąt cztery złote czterdzieści groszy) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;

II. zasądza od D. w R. na rzecz D. G. kwotę 5.000,00 zł (pięć tysięcy złotych zero groszy) tytułem zadośćuczynienia w związku z mobbingiem;

III. zasądza od D. w R. na rzecz D. G. kwotę 67,00 zł (sześćdziesiąt siedem złotych zero groszy) tytułem zwrotu kosztów procesu;

IV. nakazuje pobrać od (...) w R. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 1.865,38 zł (jeden tysiąc osiemset sześćdziesiąt pięć złotych trzydzieści osiem groszy) tytułem kosztów sądowych, w tym kwotę 583,22 zł tytułem opłaty od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić jako strona zwolniona z mocy ustawy oraz kwotę 1.282,16 zł tytułem wynagrodzenia i zwrotu kosztów podróży biegłego nieuiszczonych przez żadną ze stron w toku procesu;

V. nadaje wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty łącznie 2.571,36 zł (dwa tysiące pięćset siedemdziesiąt jeden złotych trzydzieści sześć groszy).

Joanna Korasiak SSR Zofia Pawelczyk Eleonora Marszał

Sygn. akt VI P 443/17

UZASADNIENIE

W pozwie złożonym w dniu 19 października 2017 roku powódka D. G., wniosła o uznanie rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia za bezskuteczne, zasądzenie na rzecz powódki od pozwanego odszkodowania za mobbing oraz zasądzenie kosztów procesu. Jako pozwanego wskazała D. (...) w R..

W uzasadnieniu wskazała, że była zatrudniona w D. (...) od dnia 01 stycznia 2013 roku do dnia 31 sierpnia 2013 roku na stanowisku opiekuna medycznego, grupa XI, następnie w okresie od dnia 01 września 2013 roku do dnia

30 września 2016 roku na stanowisku opiekuna medycznego, grupa XI oraz w okresie od dnia 01 października do dnia 29 września 2017 roku, tj. do dnia rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem na stanowisku opiekuna medycznego, grupa X. W dniu 29 września 2017 roku pozwany D. (...) w R. rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę utratę zaufania do powoda spowodowaną nieodpowiednim zachowaniem D. G. wobec współpracowników oraz wobec pani dyrektor. Powódka wskazała, że podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa a postawione zarzuty są niezgodne z prawdą. W treści notatek służbowych załączonych do pozwu, przedstawiła zdarzenia, które świadczą o występowaniu mobbingu w zakładzie pracy, wskazując na zachowanie pani koordynator, która nękała, poniżała powódkę, czego skutkiem było uczucie niskiej samooceny, problemy ze snem oraz myśli o porzuceniu pracy.

(pozew – k. 1-4)

W piśmie powódki z dnia 20 listopada 2017 roku skierowanego do tut. Sądu w odpowiedzi na wezwanie do uzupełnienia braków formalnych z dnia 23 października 2017 roku powódka sprecyzowała powództwo wskazując, że wnosi o zasądzenie od pozwanego odszkodowania w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę w kwocie odpowiadającej wysokości trzykrotnego miesięcznego wynagrodzenia, tj. kwoty w wysokości 6 664,40 zł, wskazała też, że żądana kwota roszczenia za mobbing wynosi 5 000,00 zł, oraz przedstawiła łączną kwotę roszczeń pozwu - 11 645,00 zł. Ponadto wyjaśniła, że wnosi o zasądzenie kosztów postępowania od pozwanego według norm przepisanych.

(pismo z dnia 20 listopada 2017 roku – k. 90)

W odpowiedzi na pozew pozwany D. (...) w R. wniósł o oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W treści uzasadnienia pozwany podniósł, że żądanie powódki dotyczące uznania wypowiedzenia zawartej między stronami umowy o pracę oraz roszczenie o odszkodowanie z tego powodu jest bezzasadne, gdyż wypowiedzenie umowy było uzasadnione i nie było dokonane z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, a przyczyna wypowiedzenia nie została wskazana w sposób zbyt ogólny, mało konkretny, niejasny czy niezrozumiały. Pozwany wyjaśnił również, że odpowiednia Wewnętrzna Procedura M. została wprowadzona w jego zakładzie pracy, powódka nigdy nie złożyła skargi w oparciu, o którą zgodnie z procedurą pracodawca zobligowany byłby do powołania Komisji A. celem wyjaśnienia, czy skarga jest zasadna a w wyniku dyskusji, która miała miejsce na szkoleniu antymobbingowym w D. (...) w R., w ramach której powód publicznie zarzucił Dyrektorowi (...) m.in. zastraszanie pracowników, pozwany zdecydował się na powołanie Komisji A., której zadanie sprowadzało się do zweryfikowania tych okoliczności. Pozwany przedstawił, że w podsumowaniu prac Komisja stwierdziła, że żaden z pracowników pozwanego nie zgłosił Dyrektorowi, ani bezpośrednio przełożonemu mobbingu ani nękania a jedyny przypadek pracownika, który wskazał, że był poniżany, obrażany słownie i ośmieszany został przez Komisję szczegółowo zbadany, w wyniku czego ustalono, że już nie pracuje on w D. (...) w R.. Ponadto pozwany wskazał, że Komisja nie stwierdziła zjawiska mobbingu ani nękania u pozwanego oraz zarekomendowała przeprowadzenie raz w roku spotkań informacyjnych dotyczących zjawiska mobbingu. Pozwany w odpowiedzi na pozew zwrócił również uwagę, że kwestia zarzucanego pozwanemu mobbingu była przedmiotem postępowania kontrolnego przeprowadzonego w dniu 28 września 2017 roku przez Państwową Inspekcję Pracy, na skutek skargi wniesionej przez Powódkę w dniu 13 września 2017 roku a w następstwie przeprowadzonej kontroli Inspektor Pracy nie stwierdził występowania u pozwanego mobbingu. Pozwany także odniósł się do zarzutów powoda wskazując, że są one bezzasadne.

(odpowiedź na pozew – k. 114-128)

Do czasu zamknięcia rozprawy stanowiska stron nie uległy zmianie.

Sąd ustalił, następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona w D. (...) w R. na stanowisku opiekuna na podstawie umowy o pracę od dnia 01 stycznia 2013 roku do dnia 31 sierpnia 2018 roku. Następnie była ponownie zatrudniona na stanowisku opiekuna,

na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 01 września 2013 roku do dnia 30 września 2016 roku. W dniu 01 października 2016 roku strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku opiekuna. Obowiązki pracownika określone były zakresem obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności, do których należało m.in. zapewnienie mieszkańcom (...) w R. całodobowej opieki oraz świadczenie usług opiekuńczych i pielęgnacyjnych, pomoc mieszkańcom w codziennych czynnościach z zakresu samoobsługi i higieny osobistej oraz zaspokajaniu potrzeb fizjologicznych (w szczególności: mycie, kąpanie, ubieranie, strzyżenie, golenie, czesanie, obcinanie paznokci, zmiana pampersów, zmiana bielizny osobistej i pościelowej), pomoc w rozwijaniu i utrzymaniu samodzielności mieszkańców poprzez ich aktywizację, aktywna współpraca z Zespołem Usług (...) oraz Zespołem Usług (...) w celu prawidłowej realizacji zadań z zakresu aktywizacji mieszkańca i doboru odpowiedniej pomocy i wsparcia, ułatwienie nowoprzyjętym mieszkańcom adaptacji w nowym środowisku, noszenie w godzinach pracy ubrania służbowego oraz dbałość o wygląd zewnętrzny, przestrzegać przepisów i zasad bhp i p. poż. Zgodnie z treścią ww. umowy o pracę miejscem wykonywania pracy był D. (...) w R., praca była wykonywana w wymiarze pełnego etatu, za wykonywaną pracę powodowi przysługiwało wynagrodzenie, na które składało się: wynagrodzenie zasadnicze (grupa X) w kwocie 1 960,00 zł brutto miesięcznie, dodatek stażowy do pracy zasadniczej w stawce 13%, tj. kwota w wysokości 254,80 zł brutto, przy czym stawka dodatku miała wzrastać o 1% z każdy rok pracy aż do osiągnięcia 20 %, premie i dodatki przyznawane na zasadach i warunkach określonych w regulaminie wynagradzania. Zgodnie z informacją o warunkach zatrudnienia powoda obowiązywała praca w systemie równoważnego czasu pracy zmianowa, tj. 8 godzin na dobę z możliwością wydłużenia czasu pracy do 12 godzin, przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, według grafiku.

Powódka została zapoznana z ryzykiem zawodowym na stanowisku pracy opiekuna. Wysoko oceniono jej kompetencje fachowe.

Powódka ukończyła liceum medyczne i uzyskała prawa do używania tytułu pielęgniarki dyplomowanej. Posiadała wykształcenie wyższe które uzyskała na kierunku „technologia żywności i żywienie człowieka” w zakresie żywienia człowieka i nauk konsumenckich.

(umowa o pracę z dnia 01 stycznia 2013 roku – k. 12; świadectwo pracy z dnia 31 sierpnia 2013 roku – k. 13; umowa o pracę z dnia 01 września 2013 roku – k. 10, świadectwo pracy z dnia 30 września 2016 roku – k. 11; umowa o pracę z dnia 01 stycznia 2016 roku – k. 7; informacja o warunkach zatrudnienia z dnia 01 października 2016 roku – k. 8; akta osobowe powódki – część B; dyplom ukończenia studiów wyższych – akta osobowe powódki – część A; dyplom ukończenia liceum medycznego – akta osobowe powódki – część A)

W trakcie zatrudnienia powódka otrzymała od pozwanego nagrody pieniężne o wysokości: dwukrotnie 800 zł, 1500 zł oraz 1300 zł.

(pismo pozwanej z 18 listopada 2014 roku – k.60; akta osobowe powódki – część B1)

Powódce utrudniano prowadzenie dokumentacji I. Planu (...).

W 2015r. powódka zgłosiła upadek z łóżka pacjenta K. S.. Napisała notatkę służbowa w zeszycie raportów. Notatka została usunięta (niekwestionowane).

W nocy z 12 na 13 czerwca 2017 roku powódka kąpała pensjonariusza, u którego spostrzegła zmiany skórne. Powódka nie miała wiedzy o tym, że ten pensjonariusz ma świerzb, nie została o tym poinformowana przez przełożonych. W okresie od dnia 13 do 30 czerwca powódka przebywała na urlopie. W tym czasie, tj. około 20 czerwca zauważyła krosty na plecach podobne do tych, jakie miał jeden z pensjonariuszy, którego kąpielą zajmowała się w nocy z dnia 12 na 13 czerwca 2017 roku. W związku z tym w dniu 27 czerwca 2017 roku, udała się do zakładu pracy, aby zapytać o dostępność kremu (...) przeciwko świerzbowi. Ze względu na fakt, że krem nie był jeszcze dostępny, odmówiono jego wydania. Następnie na dzień przed powrotem do pracy poinformowano o możliwości odbioru kremu przeciw świerzbowego, co powódka uczyniła.

W związku chorobą powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim od dnia 01 lipca 2017 roku do dnia 07 lipca 2017 roku, następnie od dnia 07 lipca do 16 lipca 2017 roku oraz od dnia 17 lipca do 26 lipca 2017 roku. Zwolnienia lekarskie miały związek z zachorowaniem na świerzb.

O fakcie, że w pozwanym D. (...) znajduje się pensjonariusz dotknięty świerzem wiedzieli przełożeni powódki i inni pracownicy. Przed wykąpaniem go nie przydzielono powódce rękawic ochronnych i obuwia ochronnego. Dopiero w następstwie interwencji Państwowej Inspekcji Pracy powódce wypłacono ekwiwalent za odzież roboczą i przydzielono strój ochronny we wrześniu 2017 roku. Nie powierzono jej go w naturze w czerwcu 2017 roku. Dyrektor pozwanej o tym, że pacjent jest chory na świerzb wiedziała w dniu 3 czerwca 2017 roku po biopsji pensjonariusza.

(pismo Inspektora Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w W. Oddział w O. z dnia 28 sierpnia 2017 roku, notatka służbowa powoda z dnia 30 czerwca 2017 roku, wyjaśnienia złożone przez poszkodowanego z dnia 05 września 2017 roku wraz z naniesionymi ręcznie zmianami (k. 81-82); wyjaśnienia poszkodowanej – k. 81; notatka służbowa – k. 150; protokół kontroli – k. 255-259; lista osób pobierających krem przeciwko świerzbowi – k. 278; tabela norm przydziału – k.276; zeznania powódki D. G. na rozprawie w dniu 12 grudnia 2018 roku – protokół rozprawy k.302-302verte; zeznania dyrektora pozwanego J. C. na rozprawie w dniu 12 grudnia 2018 roku – protokół rozprawy –k. 303-304)

W D. (...) w R. wśród pracowników pozwanego wystąpiły przypadki zachorowania na świerzb. Na świerzb zachorowało osiem pracownic pozwanego włącznie z powódką. W związku z czym w dniach 05 lipca 2017 roku o godz. 11.00 oraz 14 sierpnia 2017 roku o godz. 11.00 pracodawczyni zorganizowała szkolenie dotyczące dot. „Zasad postępowania w przypadku stwierdzenia zachorowania na choroby zakaźne (żółtaczką, świerzbowiec, półpasiec, salmonella, itp.) będące elementem ryzyka zawodowego na dowolnym stanowisku pracy”. Pracodawca zakupił i wydał pracownikom 30 opakowań kremu (...) 5%, tj. krem o działaniu przeciw świerzbowym. Od dnia 12 czerwca 2017 roku zostały wprowadzone do stosowania procedury dotyczące ogólnych zasad postępowania w przypadku zachorowania mieszkańców na świerzb. Powódka z procedurą zapoznała się 14 sierpnia 2017 roku.

Jedna z pracownic E. G. poszła na zwolnienie lekarskie jeszcze przed tym jak zachorowała na świerzb z powodu strachu przed zarażeniem z powodu braku środków ochrony indywidualnej.

(pismo Inspektora Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w W. Oddział w O. z dnia 28 sierpnia 2017 roku – k. 14-15; protokół kontroli – k. 255-259; zestawienie osób którym wydano krem – k. 278; lista osób uczestniczących na szkoleniu oraz zawiadomienie o szkoleniu – k. 275-275verte; zeznania powódki D. G. na rozprawie w dniu 12 grudnia 2018 roku – protokół rozprawy k.301verte-302verte oraz zeznania złożone na rozprawie w dniu 24 lipca 2019 roku – protokół rozprawy –k.352)

Powódka pismem z dnia 18 sierpnia 2017 roku złożyła skargę do Państwowej Inspekcji Pracy w związku z wystąpieniem wypadku przy pracy w postaci zachorowania na świerzb. Kolejna kontrola została przeprowadzona w dniu 28 września 2017 roku. W toku kontroli ustalono, że powódka nie otrzymała obuwia roboczego od pracodawcy.

Przed przeprowadzaniem kontroli u pozwanej nie zawsze były ogólnodostępne środki ochrony indywidualnych tj. rękawice nitrylowe jednorazowego użytku. Zdarzało się nieprzestrzeżenie w stosowaniu środków ochrony indywidualnej.

(pismo z PIP – k. 14-15 oraz k. 16-17verte ; zeznania powódki D. G. na rozprawie w dniu 12 grudnia 2018 roku – protokół rozprawy k.301verte-302verte; zeznania świadka DDantuty M. k. 301)

Po dniu 17 lipca 2017 roku powódka decyzją Dyrektora pozwanego została przeniesiona na oddział 4 z pacjentami chorymi na A.. Powódka nigdy nie wnosiła o przeniesienie jej na ten oddział z obawy przed świerzem. Na oddziale koordynatorem była J. K. (1), z którą powódka nie mogła znaleźć porozumienia.

W okresie zatrudnienia w pozwanej powódka dwukrotnie była przenoszona przez Dyrektora pozwanego na oddział 4. Pierwsze przeniesienie miało miejsce w 2015 roku. Na początku 2015 roku na oddziale męskim II była świadkiem,

że K. S. – pensjonariusz po złamaniu kręgosłupa nieruszający rękoma i nogami upadł z łóżka na podłogę. Powódka zgłosiła ten wypadek i zapotrzebowanie na nowe sprawne łóżko.

W okresach kiedy powódka była przenoszona przez Dyrektorkę pozwanego wykonywała czynności nie będące w zakresie jej obowiązków tj. mycie okien, sprzątanie toalet. Mimo braku obowiązku wykonywania czynności powódka musiała je wykonywać z polecenia przełożonych.

(zeznania powódki D. G. na rozprawie w dniu 12 grudnia 2018 roku – protokół rozprawy k.301verte-302verte)

W protokole nr (...) sporządzonym dnia 11 września 2017 roku zespół dokonał ustalenia, że w dniu 20 czerwca 2017 roku miało miejsce zdarzenie skutkujące zachorowaniem na świerzb u powódki. Powódka nie podpisała protokołu. Powódka od 11 września 2017 roku do 23 września 2017 roku przebywała na urlopie wypoczynkowym.

W dniu 6 września 2017 roku pozwany za pośrednictwem pracownika J. K. (2) chciał dostarczyć powódce dokumentację dotyczącą stwierdzenia świerzbu. Było to następstwem nakazu Państwowej Inspekcji Pracy do dostarczenia powódce wezwania do przedstawienia dokumentacji medycznej związanej z leczeniem. Powódka w nocy z 5 na 6 września 2017 roku pracowała. J. K. (2) skontaktowała się z powódką telefonicznie, powódka wyraziła zgodę na dostarczenie wezwania. W dniu 11 września 2017 roku w godzinach popołudniowych w miejscu pobliskim do miejsca zamieszkania powódki (przystanek autobusowy) z polecenia Dyrektora pozwanego zjawił się pracownik J. K. (2), która przywiozła powódce do podpisu dokumenty z przeprowadzonej kontroli na skutek podejrzenia wystąpienia u pracowników pozwanego zachorowania na świerzb tj. protokołu z dnia 11 września 2017 roku nr 4/2017 r. Powódka odmówiła podpisania i wniosła zastrzeżenia, protokół w wersji przedstawionej przez pracownika nie został podpisany przez powódkę.

Powódka odmówiła odpisania protokołu w wersji przedstawionej przez pracodawcy ponieważ zawierał notatkę służbową dotyczącą odmowy podpisania dokumentów i wskazywania, że powódka była nachodzona przez pozwaną. Tej notatki nie było w wersji protokołu przedstawionej 6 września 2017 roku.

Powódka nie wyrażała zgody na stawianictwo pracowników pozwanego w miejscu jej zamieszkania lub okolicach w czasie dla niej wolnym w celu dostarczenia jej dokumentacji do podpisu.

(protokół nr (...) – k. 64-65; wezwanie do przedstawienia dokumentacji medycznej – k.69; notatka – k. 134; notatka – k. 135; notatka – k. 155; rozkład pracy zespołu U-O nr 2 wrzesień 2017 r. – k. 58; zeznania powódki D. G. na rozprawie w dniu 12 grudnia 2018 roku – protokół rozprawy k.301verte-302verte oraz zeznania złożone na rozprawie w dniu 24 lipca 2019 roku – protokół rozprawy –k.352)

W dniu 27 września 2017 roku u pozwanego odbyło się szkolenie, w celu zapoznania z tematyką nowej procedury antymobbingowej. Uczestniczyły w nim 23 osoby, w tym powódka. W trakcie dyskusji odnośnie potrzeby wprowadzenia procedury antymobbingowej powódka zanegowała, że u pozwanej nie występuje mobbing. Prezentowała odmienne stanowisko niż pozostali pracownicy, którzy byli na szkoleniu. Podczas dyskusji powódka w obecności innych pracowników stwierdziła, że Dyrektor pozwanego zastrasza pracowników. Ponadto zarzuciła Pani dyrektor, że została ukarana przydzieleniem do pracy na oddziale IV za mówienie co się czuje i wyrażanie odczuć wobec praktyki dyrektora.

Dyrektor pozwanej upomniła powódkę do zrewidowania zachowania oraz postępowania i zaprzestania działań mających na celu dalszą dezorganizację, utrudnianie i zakłócanie normalnego toku pracy, ponieważ będzie zmuszona do wyciągnięcia konsekwencji. Powódka stwierdziła, że tylko ona ma odwagę wypowiadać się i walczyć w przeciwieństwie do pozostałych pracowników, którzy mieli być zastraszeni.

(notatka służbowa – k. 150; zeznania świadka E. L. na rozprawie z dnia 8 sierpnia 2018 roku – protokół rozprawy k. 292v)

Zarządzeniem z dnia 20 września 2017 roku Nr (...) pozwany wprowadził Wewnętrzną Procedurę A., której celem w szczególności było przeciwdziałanie mobbingowi, umacnianie pozytywnych relacji interpersonalnych między pracownikami, podejmowanie działań interwencyjnych oraz wyciąganie konsekwencji wobec osób będących sprawcami mobbingu. Pracownicy pozwanej, w okresie od 22 października 2017 roku do 10 października 2017 roku zostali zapoznani z brzmieniem procedury. Powódka zapoznała się z procedurą antymobbingową w dniu 27 września 2017 roku.

Zgłoszenie mobbingu odbywało się przez zgłoszenie pisemne pracodawcy i pozostawienie go w oddziale kadr.

Zarządzeniem z dnia 28 września 2017 r. nr (...) pozwany na podstawie przyjętej Wewnętrznej Procedury A. powołał Komisję A. mającą badać ewentualne występowanie mobbingu u pozwanej w tym zastraszanie pracowników. Było to wynikiem zarzutów powódki sformułowanych na szkoleniu 27 września 2017 roku.

Powódka nie złożyła nigdy skargi na mobbing w oparciu o zapisy Wewnętrznej Procedury A., zgłosiła je ustnie na spotkaniu 27 września 2017 roku.

Komisja przeprowadziła badanie za pomocą imiennych kwestionariuszy wśród pracowników. Z przeprowadzonej analizy wynikało, że żaden z pracowników pozwanej nie zgłosił dyrektorowi ani bezpośrednio przełożonemu mobbingu ani nękania. Jeden pracownik wskazał, że był ośmieszany, poniżany oraz obrażany słownie. Ten przypadek został zbadany i ustalono, że ten pracownik już nie pracował u pozwanej. Komisja nie stwierdziła zjawiska mobbingu ani nękania u pozwanej.

(zarządzenie nr (...) – k. 139; zarządzenie nr (...) – k. 151; założenia wewnętrznej procedury antymobbingowej – k. 139-146verte; lista osób zapoznanych z procedurą – k. 147; protokół z dnia 27 października 2017 r. – k. 156-156verte; zeznania świadka J. K. (2) na rozprawie z dnia 8 sierpnia 2018 roku – protokół rozprawy k. 293; zeznania dyrektora pozwanego J. C. na rozprawie w dniu 12 grudnia 2018 roku – protokół rozprawy –k. 303-304)

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.571,36 zł.

(zaświadczenie – k. 162)

W dniu 29 września 2017 roku Dyrektor D. (...) w R. wręczył powódce osobiście oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę utratę zaufania spowodowaną przez nieodpowiednie zachowanie wobec współpracowników i Dyrektora(...) w R. poprzez bezpodstawne zdaniem pracodawcy oskarżanie współpracowników o „nękanie” podczas czasu wolnego oraz oskarżanie Dyrektora D. (...) w R. o zastraszanie pracowników. W treści pisma pracodawca wskazał, że w dniu 12 września 2017 roku oskarżyła współpracownika o nękanie polegające na dostarczeniu dokumentacji sprawy związanej z zachorowaniem na świerzb, co było nieuzasadnione, ponieważ spotkania były umawiane wcześniej. Ponadto w dniu 27 września 2017 roku podczas szkolenia na temat procedury antymobbingowej publicznie bezpodstawnie oskarżyła Dyrektora pozwanej o zastraszanie pracowników oraz o ukaranie przydzieleniem do pracy na oddziale IV za mówienie tego co czuje. Pracodawca zwolnił D. G. z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, tj. od dnia 01 października do dnia 31 grudnia 2017 roku z zachowaniem prawa do wynagrodzenia oraz pouczył o prawie wniesienia odwołania od wypowiedzenia do Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi Południe w Warszawie, VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przy ul. Terespolskiej 15 w terminie 21 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia. Powódka odbiór potwierdziła podpisem.

(rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem – k. 9)

Powódka jest osobą o przeciętnej odporności na stres. Jest przywiązana do zasad, reguł, stara się ich trzymać. Powódka jest osobą, której osobowość charakteryzuje się tym, że trudną sytuację traktuje jak wyzwanie bądź możliwość nowego działania. Jest osobą pewną siebie zdająca sobie sprawę ze swoich wad i zalet. Stara się postępować najlepiej jak

potrafi. Jest przywiązana do pryncypiów, sumienna w stopniu wysokim, ma poczucie godności, sprawiedliwości oraz nonkonformizmu. Powódka cierpi na depresję o nasileniu łagodnym w kierunku umiarkowanego.

Rozprzestrzenie się choroby zakaźnej – świerzb, brak przewidzianych prawem środków zaradczych skutkujący złożeniem zawiadomienia do Państwowej Inspekcji Pracy i dalszymi następami i zalecaniami pokontrolnymi ma związek przyczynowo-skutkowy z rozstrojem zdrowia powódki. Z powodu sytuacji w pracy powódka odczuwa stres. Doświadczyła w wyniku tego reakcji lękowo-depresyjnej z elementami obrazu (...) (zespołu stresu pourazowego). Nadmierna wrażliwość na krytykę powódki, która u niej występowała była reakcją obronną, adaptacyjną na sytuacje w pracy, które miały negatywny skutek na jej zdrowie psychiczne.

(opinia biegłej psycholog K. O. z dnia 4 kwietnia 2019 roku – k. 316-322verte; ustna opinia biegłej psycholog K. O. z dnia 24 lipca 2019 roku wydana na rozprawie – protokół rozprawy od 00:05:55 do 00:08:28)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów przedłożonych do akt sprawy przez powódkę i pozwaną. Autentyczność tych dokumentów nie została skutecznie podważona w toku postępowania przez żadną ze stron.

Sąd uznał, że notatki przedstawione przez powódkę i załączone do pozwu nie mają waloru notatek służbowych. Nie zawierają odrębnego podpisu powódki i nie zawierają adnotacji, że zostały przedstawione pracodawcy. Stanowią potwierdzenie wersji powódki i uzasadnienie złożonego pozwu.

Zeznania świadków E. L., J. K. (2), A. K. w ocenie Sądu są zniekształcone na skutek wpływu czynników wewnętrznych i zewnętrznych związanych z np. odmiennym postrzeganiem zasad higieny, obawami przed zwolnieniem z pracy, zależności od strony pozwanej. Zeznaniami świadka E. L. Sąd dał wiarę w ograniczonym zakresie. Sąd nie dał wiary świadkowi w zakresie w jakim twierdziła, że powódka została przeniesiona na oddział inny niż dotychczas z powodu jej obaw o zarażenie świerzem. Jak wynika z ustaleń Sądu powódka nie obawiała się tego zarażenia w okresie przed tym jak została przeniesiona na oddział A.. Przeniesienie powódki było decyzją dyrektora pozwanego, powódka nie miała na nią wpływu. Nie są również wiarygodne zeznania, że u pozwanego brak było uchybień jeśli chodzi o kwestie sanitarne, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz opiekę nad pacjentami. Z zeznań powódki oraz kontroli PIP wynika inny obraz stanu placówki. Niewiarygodne są także zeznania w zakresie tego, że powódka manipulowała ludźmi i chciała zasieć niezgodę między pracownikami. Powódka była wieloletnim pracownikiem, otrzymywała nagrody. Dzięki wykształceniu pielęgniarskiemu dobrze radziła sobie przy opiece osób starszych i przewlekle chorych. Wiarygodne były natomiast zeznania co do przebiegu spotkania, na którym pracodawca zaprezentował procedurę antymobbingową. Zeznaniami świadka J. K. (2) Sąd nie dał wiary w zakresie w jakim twierdziła, że miała dobre relacje z powódką. Powódka wskazywała, że miała z nią złe relacje i jako jej podwładna była przez nią źle traktowana. Zlecano jej prace, które nie mieściły się w zakresie opieki nad pensjonariuszami. Również nie jest wiarygodne, że powódka została przeniesiona na oddział A. (męski) z powodu jej obawy przed świerzem. Również w zakresie tego, że powódka wyraziła zgodę na dostarczenie dokumentacji pokontrolnej w związku z zachorowaniem na świerz Sąd nie dał wiary świadkowi. Jak wynika z zeznań powódki tego dnia 11 września 2017 roku miała dzień wolny w związku z rozporządzeniem korzystania z urlopu wypoczynkowego. Powódka wносиła zastrzeżenia do protokołu ustalenia okoliczności wypadku przy pracy. Nie wyrażała jednak zgody na dostarczenie dokumentacji w dniach wolnych od pracy. Odnośnie zeznań świadka A. K. Sąd nie dał im wiary w zakresie w jakim twierdziła, że była izolacja chorego. Jak wynika nawet z zeznań samej dyrektor pozwanego chory mimo, że już wiadano, że jest zarażony świerzowcem nie był odizolowany od innych pacjentów. Znajdował się w pokoju dwuosobowym. Również nie jest wiarygodne twierdzenie, że rękawice jednorazowe i papier były u pozwanego. Takie środki higieny i ochrony pojawiły się na wieść o tym, że będzie u pozwanego kontrola. Nie było ich wcześniej jak wskazywała świadek, dopiero wtedy się pojawiły. Świadek zeznała, że wie tylko ze słyszenia, że powódka źle odnosiła się do współpracowników, nakazywała co mają robić. Zeznania nie znajdują potwierdzenia w całości kształcie materiału dowodowego. Odnośnie zeznań świadka D. M. Sąd dał jej wiarę w zakresie twierdzeń, że powódka informowała ją o braku możliwości uzyskania porozumienia z J. K. (2). Nie są wiarygodne zeznania dotyczące obecności środków ochrony w pozwanym, które jak zeznała świadek były dostępne. Również w zakresie tego, że powódka zawsze mówiła źle o zakładzie Sąd nie dał jej wiary, ponieważ były to

gołosłowne twierdzenia nie oparte na żadnych faktach. Świadek nie wskazała w jaki sposób powódka miała mówić źle, kogo dyskredytować i w jaki sposób. Również nie są wiarygodne zeznania świadka, że powódka czuła wyższość nad innymi, ponieważ były to tylko subiektywne odczucia świadka nieznajdujące potwierdzenia w całokształcie materiału dowodowego.

Zeznaniom powódki D. G. Sąd dał wiarę w całości zarówno w zakresie tego jakie było postępowanie dyrektor pozwanego wobec niej, przyczyn przesunięcie jej arbitralnie na oddział alzheimera (męski), braku wyrażenie zgody na dostarczanie jej dokumentacji i protokołu powypadkowego w okresie kiedy powódka miała wolne. Powódka zaprezentowała spójny obraz stanu faktycznego. Sąd dał wiarę zeznaniom powódki mając na względzie całokształt zgromadzonego materiału dowodowego oraz poczynione przez biegłą K. O. ustalenia co do osobowości powódki.

Zeznaniom dyrektora pozwanego J. C. Sąd dał wiarę w zakresie tego, że już 3 czerwca 2017 roku miała wiedzę na temat tego, że w ośrodku jest chory na świerzb. Również wiarygodne jest, że powódka w rozmowie telefonicznej 12 września 2017 roku wskazywała, że nie podoba jej się postępowanie pracowników pozwanego, którzy dostarczają jej dokumentację bez uzgodnienia z nią. Również wiarygodne jest, że decyzję o przeniesienia powódki podjęła ona sama. Nie są natomiast wiarygodne zeznania dyrektora pozwanej w pozostałym zakresie. Sąd nie dał wiary w zakresie w jakim twierdziła, że przyczyną przeniesienia powódki na inny oddział była dbałość o jej zdrowie. Z ustaleń Sądu wynika, że powódka D. G. została przeniesiona przez dyrektora pozwanego z powodu wskazywania nieprawidłowości w prowadzeniu ośrodka, dbałości o bezpieczeństwo pracowników i pensjonariuszy. W tym zakresie Sąd wskazuje, że dyrektor pozwanego zeznała również, że nie miała zastrzeżeń do pracy powódki jednak kierowała pod jej adresem zarzut, że miała do niej ciągle pretensje od 30 czerwca 2017 roku. W tej sytuacji dyrektor pozwanej potwierdziła prawdziwą motywację przenosin powódki na oddział alzheimera, na który D. G. nie chciała być przenoszona.

W zakresie oceny stanu zdrowia psychicznego, skutków sytuacji w pracy oraz związku przyczynowo-skutkowego zdarzeń, których powódka doświadczała w pracy z jej stanem zdrowi Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego psychologa K. O.. W ocenie Sądu opinia psychologiczna stanowi materiał dowodowy służący poczynieniu istotnych dla rozstrzygnięcia ustaleń dotyczących stanu zdrowia powódki oraz czynników, które na ten stan zdrowia miały wpływ. Opinia ta zawiera odpowiedź na zasadnicze pytanie Sąd. Opinia główna wydana przez biegłą jest spójna, logiczna oraz w pełni weryfikowalna. Została wykonana po przeprowadzeniu badania powódki, testów diagnostycznych dla oceny i określenia osobowości. Ponadto Sąd dopuścił dowód z uzupełniającej opinii biegłej K. O. na rozprawie. Biegła udzieliła wyczerpującej odpowiedzi na pytania pełnomocnika pozwanego i ustosunkowała się wyjaśnienia pojęcia obrazu (...). Ponadto wyjaśniła stwierdzenie dotyczące tego w jakim zakresie skutki zdrowotne u powódki mogły być spowodowane przez czynniki poza pracą. Do złożonej przez biegłą K. O. opinii ustnej na rozprawie pełnomocnik pozwanego nie zgłaszał zastrzeżeń oraz dodatkowych pytań. W takiej sytuacji Sąd uznał, że w całości zostały wyjaśnione wszystkie okoliczności dotyczące ustalenia stanu zdrowia powódki oraz związku przyczynowo-skutkowego ze wydarzeniami w pracy.

Sąd zważył co następuje:

Przedmiotem rozpoznania Sądu w tej sprawie były dwa roszczenia powódki o odszkodowanie. Pierwsze z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzeniu mowy o pracę z zachowaniem wypowiedzenia, drugie z tytułu mobbingu w miejscu pracy.

Materialnoprawną podstawą roszczenia o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę jest regulacja zawarta w art. 45 § 1 Kodeksu pracy (dalej KP), zgodnie z którą w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem należy do czynności prawnych jednostronnych, polegających na tym, że każda ze stron poprzez złożenie stosownego oświadczenia woli doprowadzić może do ustania stosunku pracy.

Zgodnie z art. 30 § 4 KP w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy w tym trybie. Zgodnie z ugruntowaną linią orzecznictwa oraz dominującymi poglądami doktryny, przyczyna powinna być rzeczywista i konkretna. Naruszenie art. 30 § 4 KP ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r. (sygn. akt I PKN 315/97), ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy). Niedopuszczalne są więc również przyczyny enigmatyczne bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę wypowiedzenia mu pracy. Ponadto ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy jego adresata, tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę.

Podkreślić należy, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Oznacza to, że przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/2000). Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione wypowiadanie umów przez pracodawcę. Wypowiedzenie musi być oczywiście merytorycznie zasadne, tyle tylko, że ocena zasadności wypowiedzenia – w kontekście stwierdzenia, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy – powinna być dokonywana przy wyraźnym uwzględnieniu słusznego interesu pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych z pracą. Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony może nastąpić tylko z uzasadnionych powodów, które stanowią przesłankę materialno-prawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym, a nie tylko faktycznym swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy. W związku z tym, że Kodeks pracy nie zawiera katalogu przyczyn uzasadniających wypowiadanie umów, jak również nie określa, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione, przesłanki zasadności wypowiedzenia opierają się na ocenach pozaustawowych. Ocena zasadności wypowiedzenia, przysługująca organowi stosującemu prawo, zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Wysokość odszkodowania jest określona w art. 47¹ KP i przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W niniejszej sprawie co między stronami jest bezsporne okres wypowiedzenia powódki, który ze względu na staż pracy u pozwanego wynosił 3 miesiące.

W pierwszej kolejności Sąd przeszedł do rozpoznania roszczenia na gruncie art. 45 § 1 KP oraz 47¹ KP. Dla zasadności roszczenia odszkodowawczego z art. 45 § 1 KP konieczne jest ustalenie, że wypowiedzenie jest niezgodne z prawem lub nieuzasadnione.

Przechodząc do rozważań dotyczących zasadności rozwiązania z powodem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia wskazać należy, że zgodnie z rozkładem ciężaru dowodu (art. 6 k.c. w związku z art. 300 KP) to na pracodawcy ciążył obowiązek wykazania prawdziwości i zasadności przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

W piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę pozwany pracodawca wskazał utratę zaufania spowodowaną nieodpowiednim zachowaniem wobec współpracowników oraz Dyrektor osobiście polegającej na:

- 1) bezpodstawnym oskarżeniu w czasie rozmowy telefonicznej współpracowników o nękania podczas czasu wolnego, mające polegać na dostarczeniu do miejsca zamieszkania akt sprawy związanej z zachorowaniem na świerzb w celu zapoznania się i podpisania,
- 2) w dniu 27 września podczas szkolenia pracowników na temat nowej procedury antymobbingowej, publicznie oskarżyła Dyrektora o zastraszanie pracowników oraz o ukaranie jej przydzielenie do pracy na oddziale 4 rzekomo za mówienie tego co się czuje.

Przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę zostały sformułowane w sposób konkretny. Pracownik był w stanie zapoznać się z nimi oraz wiedział z jakimi okolicznościami się wiązały. Powódka nie podnosiła ponadto, że przyczyny były niekonkretne.

Odnosząc się do pierwszej przyczyny Sąd ustalił, że zarzucana powódce bezpodstawność oskarżeń nie jest przymiotem, który w tej sytuacji może mieć zastosowanie. Bezsporne pomiędzy stronami pozostawało, że powódka kontaktowała się z dyrektorem pozwanej odnośnie tego, że pracownicy zarządzanego przez nią ośrodka w okresie kiedy miała urlop wypoczynkowy lub dzień wolny próbowali dostarczyć jej dokumentację pokontrolną do popisania. Z ustaleń Sądu wynika, że ani 6 ani 11 września 2017 roku powódka nie wyraziła zgody na to, żeby pracownik pozwanego w okresie dnia wolnego lub urlopu wypoczynkowego dostarczył jej dokumentację do podpisania. Na pozwanym ciążył obowiązek dostarczenia do Państwowej Inspekcji Pracy dopisanej i zatwierdzonej we właściwy sposób dokumentacji, w tym protokołu ustalenia okoliczności wypadku związanego z wystąpieniem świerzbu. Skoro osoby zarządzające pozwanym w tym dyrektor miały świadomość tego, że ciąży na nich taki obowiązek powinni dostarczyć powódce taką dokumentację w okresie będącym dla niej okresem pracy. Tylko w przypadku gdyby powódka wyraziła zgodę, pracownik pozwanego mógł to dostarczyć w dniach niebędących dniami pracy dla powódki. Takiej zgody nie uzyskano. W takiej sytuacji powódka miała prawo kontaktować się z dyrektorem pozwanej i wskazywać, że w czasie dla niej wolnym dostarczana jest do jej miejsca zamieszkania dokumentacja związana z zachorowaniem na świerzb. Ponadto skoro pozwany wskazywał, że podczas rozmowy telefonicznej powódka oskarżała pracowników o nękania powinien, to w sposób należyty wykazać. Jedynie zeznania dyrektora pozwanego wskazywały na to, że tak było, a nie znalazły te wyjaśnienia potwierdzenia w innych dowodach. Pozwany nie wykazał w żaden inny sposób tych okoliczności. Nie wykazał, że zarzuty komunikowane przez powódkę były bezpodstawne. Wobec powyższego pierwsza z przyczyn, na którą pozwany pracodawca powoływał się w zakresie utraty zaufania nie została potwierdzona.

Odnosząc się do drugiej przyczyny Sąd zważył, że wypowiedzi powódki podczas spotkania w sprawie omówienia regulacji Wewnętrznej Komisji A. należy kwalifikować jako krytykę pracodawcy. W wyroku z dnia 23 września 2009 roku o sygn. akt I PK 487/03 SN stał na stanowisku, że utarta zaufania stanowi usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Wskazuje się, że wyrażona w obecności innych pracowników w obraźliwych słowach dezaprobata dla decyzji kierownika zakładu pracy usprawiedliwia utratę zaufania do pracownika i uzasadnia wypowiedzenie, które jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę. W literaturze wskazuje się, dozwolona krytyka powinno cechować się: 1) zasadnością - to znaczy powinien stać za nią ogólniejszy lub nawet indywidualny interes zasługujący na ochronę prawa, istniejący rzeczywiście i obiektywnie; 2) rzeczowością, rozumianą jako merytoryczne przygotowanie i odwoływanie się do istotnych, z punktu widzenia przedmiotu krytyki, faktów lub okoliczności; 3) rzetelnością - tzn. musi opierać się na prawdziwych i sprawdzonych faktach lub okolicznościach w ich całokształcie, a nie na pomówieniach; 4) adekwatnością do okoliczności - powinna zwracać uwagę krytykowanemu na niewłaściwość jego działania i jego szkodliwe rezultaty w celu wyciągnięcia właściwych wniosków na przyszłość; 5) wyrażaniem w odpowiedniej treści i formie, tzn. w sposób wyważony, kulturalny, bez użycia słów lub określeń uznanych za niecenzuralne lub nieodpowiednie, dostosowany do panujących w danym środowisku zasad postępowania i obyczajów, a przede wszystkim zasad współżycia społecznego obowiązujących w danym zakładzie pracy (S. C., "Niedozwolona krytyka pracodawcy ze strony pracownika jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę", M. (...), nr 20, str.925). Jak trafnie zauważył Sąd Najwyższy w sprawie I PK 48/13 podstawową cechą dozwolonej krytyki jest „dobra wiara” pracownika, czyli jego subiektywne przekonanie, że opiera krytykę na faktach zgodnych z prawdą (przy dochowaniu należytej staranności w ich sprawdzeniu) oraz działa w usprawiedliwionym interesie pracodawcy. Jakkolwiek od pracownika nie należy wymagać staranności profesjonalnej, tak jak na przykład w przypadku dziennikarza, to powinien on jednak dochować należytej staranności i rzetelności przy ocenie prawdziwości faktów, które mają służyć do sformułowania krytycznych wypowiedzi.

Sąd ustalił, że na spotkaniu publicznie w obecności innych pracowników powódka dopuściła się publicznego zarzucania Pani Dyrektor pozwanego zastraszania pracowników, a w jej przypadku nawet przydzieleniem do pracy na oddziale 4. Z ustaleń Sądu wynika, że powódka była osobą mającą dobro zakładu pracy, pensjonariuszy i innych pracowników, w ramach swoich pryncypiów. Powódka wskazywała dyrektorowi pozwanego i swoim

przełożonym, że m.in. nie ma rękawiczek jednorazowych, środków bhp, papieru ręcznikowego. Wskazywała również na nieprawidłowości odnośnie konieczności wymiany łóżka u pacjenta, który nie mógł się poruszać. Pacjent ten spadł na podłogę z powodu niesprawności łóżka, na którym się znajdował. Powódka wskazała to i zostawiła odpowiednią kartkę, aby zostało zapewnione nowe łóżko. Kartka ta została w niewyjaśnionych okolicznościach zdjęta z łóżka pacjenta, a on nie otrzymał nowego sprawnego łóżka o które prosiła powódka. Natomiast za swoje zachowania polegające na wskazywaniu nieprawidłowości została przeniesiona na inny oddział. Ponadto kiedy u pozwanego wystąpił świerzb i powódka dochodziła prawidłowego postępowania pozwanego – zapewnienia kremu, odpowiednich środków ochrony (rękawic) i większej dbałości o bezpieczeństwo personelu w dniu 30 kwietnia 2014 roku została przeniesiona na Oddział nr 4. Nie było to jej wolą żeby tam pracować. Nie chciała zostać tam przydzielona ze względu na panującą atmosferę i osobę przełożonego. W takiej sytuacji nie można mówić o tym, że zostało to zrobione na jej prośbę. W ocenie Sądu takie przesunięcie powódki do pracy w tym miejscu stanowiło formę ukarania za wskazywanie nieprawidłowości. Powódka w tej sytuacji nawet mówiąc o tym na forum publicznym, w obliczu innych pracowników nie naruszyła zasad dozwolonej krytyki i pracodawca z tego powodu nie mógł utracić do niej zaufania. Powódka opierała swoją krytykę na faktach zgodnych z prawną w jej przypadku. Skoro pracodawca miał świadomość jaka była prawdziwa przyczyna jej przesunięcia na Oddział nr 4 nie mógł w wypowiedzeniu powoływać się na fakt, że utracił zaufanie do powódki z tego powodu. Powódka miała prawo do wyrażenia swojego niezadowolenia również na forum publicznym – na spotkaniu, w którym uczestniczyła.

Mając na uwadze powyższe Sąd ocenił wypowiedzenie umowy o pracę powódki jako nieuzasadnione ze względu na brak podstaw do utraty do powódki zaufania ze wskazanych przyczyn. Jakkolwiek rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia jest zwykłym trybem zgodnie z którym pracodawca może zakończyć trwanie stosunku pracy z pracownikiem to nie jest to działanie dobrowolne. Pracodawca aby uzasadnić słuszność decyzji w przypadku pracownika, z którym jest zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony powinien powołać takie fakty, które rzeczywiście uzasadniają jego decyzję. W tej sprawie powołane przyczyny i fakty nie mogły stanowić o uzasadnianiu wypowiedzenia. Pracodawca chciał rozwiązać stosunek pracy z pracownikiem, który nie zgadzał się panującą praktyką zbyt małej dbałości o higienę pracy, bezpieczeństwo pracy czy dobro personelu oraz względ na pensjonariuszy. W ocenie Sądu u podstaw złożonego wypowiedzenia leżało zgłoszenie przez powódkę zawiadomienie do Państwowej Inspekcji Pracy.

Odnośnie wysokości odszkodowania Sąd przyjął, że niekwestionowane wynagrodzenie powódki wynosiło 2.571,36 zł. Skoro więc okres wypowiedzenia powódki ze względu na jej staż pracy wnosił 3 miesiące to zasadne było uznanie, że możliwe jest zasądzenie odszkodowania w wysokości równowartości trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia (7 714,08 zł). Mając na względzie powyższe Sąd zasądził kwotę jakiej powódka dochodziła tj. 6664,40 zł stosując art. 321 § 1 k.p.c. nie mogąc zasądzić ponad żądanie powódki.

Drugim roszczeniem zgłoszonym przez powódkę było roszczenie o odszkodowanie z tytułu mobbingu. Sąd rozpoznający sprawę ze względu na brak wiedzy prawniczej i ewentualne trudności z precyzyjnym sformułowaniem dochodzonego roszczenia rozważył w pierwszej kolejności roszczenie o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu. Z treści zgłaszanych wniosków dowodowych oraz treści pozwu wraz z załączonymi notatkami wynika, że działania mobbingujące powódkę miały polegać na: przeniesieniu na oddział 4 (A.), na którym pracowała J. K. (2), która miała nękać powódkę, poniżyć co doprowadziło do sytuacji niedowartościowania w pracy, bezsenności oraz myśli o rezygnacji z pracy, wizycie J. K. (2) w miejscu zamieszkania powódki, której celem było dostarczenie i podpisanie przez powódkę dokumentów BHP i PIP (protokołu ustalania okoliczności), zlecenie jej obowiązków których nie miała w zakresie (sprzątania toalet, mycia okien, odkurzania miejsc gdzie były mieszki), usuwanie dokumentacji sporządzonej przez nią.

Podstawą prawną dla podniesionego roszczenia jest art. 94³ § 3 KP. Zgodnie z tą regulacją pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem **zadośćuczynienia** pieniężnego za doznaną krzywdę. Zgodnie z treścią art. 94³ § 2 kodeksu pracy „Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i

długotrwałym nękanium 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". Mobbing polega na działaniu uporczywym i długotrwałym, a długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94 § 3 § 2 K.p. musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku.

Przepis ten odnosi się do uzewnętrzniczonych aktów (zachowań), które muszą obiektywnie zaistnieć, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika złożyły się na zjawisko mobbingu. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Ocena zatem, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, 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. Kryteria te zaś wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych (vide wyrok Sądu Najwyższego z 14 listopada 2008r., II PK 88/08). Uznanie określonego zachowania za mobbing (art. 94 § 3 § 2 k.p.) nie wymaga ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, iż pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94 § 3 § 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 (vide wyrok Sądu Najwyższego z 7 maja 2009r., III PK 2/09).

Dodatkowo, jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 grudnia 2006 r. (sygn. akt II PK 112/06), ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 94³ § 2 k.p. muszą być spełnione łącznie i powinny być wykazane przez pracownika (art. 6 k.c). To na pracowniku spoczywa tym samym ciężar udowodnienia, że w stosunku do niego zaistniało zjawisko mobbingu, w jego prawnym znaczeniu. Przypomnieć należy, że pracownik w tym wypadku jest zobowiązany udowodniać nie tylko zaistnienie zdarzeń, które miały by mieć charakter mobbingu, ale jego długotrwałość i skutki oraz wskazać z czego wynika wysokość dochodzonego roszczenia. Należy wskazać, że nie każda trudna sytuacja w środowisku pracy jest konfliktem, nie każdy konflikt można ocenić jako mobbing. Jak wynika wprost z kodeksowej regulacji mobbing polega na działaniu uporczywym i długotrwałym. W wyroku z dnia 17 stycznia 2007 roku w sprawie I PK 176/06 Sąd Najwyższy stwierdził, że długotrwałość nękania pracownika musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Działania, które mogą zostać uznane za mobbing nie muszą być sprzeczne z prawem w rozumieniu innych niż powołany przepis, pod warunkiem że są to działania naganne i nie można ich uzasadnić normami moralnymi i zasadami współżycia społecznego. Obowiązkiem pracodawcy jest przeciwdziałanie mobbingowi. Na gruncie regulacji z art. 94³ k.p. ustawodawca zawarł możliwość dochodzenia roszczeń związanych z mobbingiem tylko w przypadku, gdy zachowania wyczerpujące znamiona mobbingu wywołały u pracownika rozstrój zdrowia (art. 94³ § 3 k.p.), lub doprowadziły pracownika do rozwiązania umowy o pracę (art. 94³ § 4 k.p.). Z powyżej przytoczonej regulacji wynika fakt, że pracownik, aby móc dochodzić odszkodowania z tytułu stosowanego wobec niego mobbingu musi udowodnić okoliczności polegające bądź to na wywołaniu u niego rozstroju zdrowia, bądź też na rozwiązaniu przez niego umowy o pracę wskutek mobbingu. Przy ustaleniu wysokości zadośćuczynienia Sąd bierze pod uwagę stopień nasilenia cierpień, długotrwałość choroby, rozmiar rozstroju zdrowia, trwałość następstw zdarzenia oraz konsekwencje uszczerbku na zdrowiu w życiu osobistym i społecznym.

W ocenie Sądu ustalony w sprawie stan faktyczny dawał podstawy do uznania, że wobec powódki był stosowany w trakcie zatrudnienia mobbing w rozumieniu powyżej powołanego przepisu. Powódka przedstawiła materiał dowodowy pozwalający na jednoznaczne ustalenie, że działania jej przełożonych nakierowane były na wywołanie u niej - jako pracownika - zaniżonej oceny przydatności zawodowej, miały one charakter nękania, poniżania czy ośmieszania. Zgodnie z ustaleniami Sądu powódka była osobą, która dużą wagę przywiązywała do wykonywanych

przez siebie obowiązków. Miała duże przywiązanie do pryncypiów, cechuje ją sumiennosc, odpowiedzialnosc poczucie godnosc, sprawiedliwosci i odpowiedzialnosc. Dzialania ze strony pracodawcy w kierunku powodki mozna ocenic jako spelniajace znamiona mobbignu. U pracodawcy trwal proces, w trakcie ktorego poprzez swoje zachowania i zachowania przełożonych powodki byla napietnowana za wykazywanie pozytywnego zaangażowania i chęć dzialań na rzecz zakladu pracy, wspolpracownikow i pensjonariuszy. Szczegolnie negatywnie nalezy w tym przypadku ocenic to, ze powodka wskazujac na wystapienie swierzbu chciala aby pracodawca podjal przewidzenie prawem kroki w celu poprawienia warunkow bhp – zapewnienie odziezy ochronnej, lekow, srodkow jednorazowej ochrony jak rękawiczki. Powodka za to zostala oddelegowana do wykonywania obowiazkow na innym oddziale tj. oddziale nr 4. Zestawiajac dbalosc powodki i konsekwentne próby poprawy warunkow bezpieczenstwa ze spotykajacymi ja ze strony pracodawcy zachowaniami Sąd stwierdza, ze pracodawca robil to w sposob uporczywy i dostatecznie dlugotrwalym. W przypadku powodki nie bylo to jednorazowa sytuacja, ze za swoja dbalosc i zwracanie kierujacym pozwanym uwagi na uchybienia spotkalo ja przeniesienie na inny oddzial. Pierwsza taka sytuacja miala miejsce gdzie powodka w dobrej intencji chciala dla nieruszajacego sie pacjenta sprawnego lozka, gdyz z poprzedniego spadl. Wywiesila w tym celu kartke aby zwrócic na to uwage. Ze wzgledu na wskazanie tej sytuacji zostala przeniesiona na inny oddzial. Ponadto w sytuacji gdy powodka zwrócila uwage na wystapienie swierzbu w (...) i skierowanie skargi do PIP na dzialania pozwanego, to pracownicy pozwanego bez zgody powodki próbowali dostarczyć jej dokumentacje do podpisu naruszajac jej prawo do czasu wolnego. Przyjezdźdzali do powodki w dni niebedace dniami świadczenia pracy z dokumentacja do podpisu. Na dzien przed powrotem z urlopu wypoczynkowego we wrzesniu 2017 roku pozwany pracodawca poinformowal powodka, ze zostaje przeniesiona na oddzial A.. Nie bylo prawda, ze z dbalosci o zdrowie powodki tylko wiedzac, ze powodka nie chce tam wykonywac pracy. W ocenie Sądu miala byc to forma ukarania powodki za ujawnienie faktu swierzbu oraz zgłoszenie tego do państwowej instytucji jaką jest Państwowa Inspekcja Pracy.

Wszelkie powyższe zachowania pracodawcy doprowadzily do powstania widocznych u powodki objawow w zakresie rozstroju zdrowia. Powodka doświadczyła z powodu sytuacji w pracy reakcji lękowo-depresyjnej z elementami obrazu własciwymi dla zespolu stresu pourazowego. Wobec tego istnieje związek przyczynowo-skutkowy. Skutkiem dzialań pracodawcy nacechowanych negatywnie w stosunku do powodki byl fatyczny rozstrój zdrowia psychicznego. Ponadto powodka podawala, ze ze wzgledu na reakcje stresowe i odczuwany stres miala bole w postaci klucia w okolicy serca. Powodka jako osoba przywiazana do pewnych zasad i z perspektywy ich naruszania przez pracodawce i to w sposob, który rowniez bezposrednio dotykala jej sytuacji w pracy mogla doznac rozstroju zdrowia i doświadczać dalej jego skutkow.

Podkreślić nalezy, ze sprawca naruszenia dobra jest nie tylko pracownik dopuszczajacy sie mobbingu (sprawca bezposredni - mobber), lecz przede wszystkim pracodawca, wtedy kiedy nie wypeinia swojego obowiazku, nie tylko wynikajacego z nakazu zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunkow pracy, wplywania na ksztaltowanie w zakladzie pracy zasad wspolzycia spolecznego we wzajemnych stosunkach miedzy pracownikami (art. 94 pkt 10 k.p.).

W takiej sytuacji Sąd uznal, ze spelnione zostaly przeslanki z art. 94³ § 3 k.p. i powodka jako osoba, u ktorej mobbing wywolal rozstrój zdrowia ma prawo dochodzenia od pozwanego pracodawcy zadoscuczynienia. Ze strony dyrektor pozwanego i przełożonej J. K. (2) wystepowaly dzialania i zachowania, takze skierowane przeciwko pracownikowi, polegajace na uporczywym i dlugotrwalym nękanium lub zastraszaniu pracownika, wywolujace u niego zanizona ocene przydatnosc zawodowej. Dzialania te spowodowaly ponizenie, ośmieszenie pracownika, prowadzace do wyeliminowania powodki z zespolu wspolpracownikow.

Odnoszac sie do wysokosci zadoscuczynienia, Sąd Najwyzszy przyjal w wyroku z 8 sierpnia 2017 r., I PK 206/16, LEX nr 2333062, ze musi ono nie tylko wyrównac szkode poniesiona przez pracownika, ale takze powinno pelnic funkcje prewencyjna wobec pracodawcy, aby zapobiegala dzialaniom mobbingowym w przyszłości. Sąd Najwyzszy podkreślił, ze zadoscuczynienie ma przede wszystkim charakter kompensacyjny, wobec czego jego wysokość nie moze byc symboliczna, lecz musi przedstawiac ekonomicznie odczuwalna wartosc. Jednoczesnie jego wysokość nie moze byc nadmierna, lecz „odpowiednia” w tym znaczeniu, ze powinna byc – przy uwzglednieniu krzywdy poszkodowanego – utrzymana w rozsadnych granicach, odpowiadajacych aktualnym warunkom i przecietnej stopie zyciowej. Nalezy

tu brać pod uwagę wszystkie okoliczności mające wpływ na rozmiar doznanej krzywdy. Zadośćuczynienie powinno więc mieć charakter całościowy i obejmować zarówno cierpienia fizyczne, jak i psychiczne już doznane, jak i te, które zapewne wystąpią w przyszłości. Jak wynika z wywodzonego przez powódkę roszczenia majątkowego związanego ze stosowaniem mobbingu żądała ona kwoty 5000 zł z tytułu zadośćuczynienia lub odszkodowania. Sąd uwzględnił powództwo w całości zasadzając kwotę 5.000 zł tytułem zadośćuczynienia w związku z mobbingiem. Kwota ta nie jest wygórowana biorąc pod uwagę, że zachowania pracodawcy nie były zachowaniami w sposób nikły lub nieistotny godzące w interesy pracownika i powodując jego rozstrój zdrowia. W przypadku powódki były to działania trwające najmniej 2 lata, gdyż ustalony upadek pacjenta p. S., po którym powódka została przeniesiona na inny oddział, miał miejsce w 2015 roku. Ponadto skutki zachowań pracodawcy powódka odczuwała nadal w 2019 roku, kiedy to była badana przez biegłą z zakresu psychologii. Sąd ma ponadto na względzie, że zasądzona kwota pieniężna nie wynagrodzi wszystkich cierpień powódki i jako taką uznał, że nie jest ona wygórowana. Przy określeniu wysokości odszkodowania Sąd wziął pod uwagę czas trwania mobbingu, nierówność stron i wysokość doznanych krzywd.

Odnośnie zwrotu kosztów procesu Sąd miał na względzie, że pozwany pracodawca przegrał w całości. Rozstrzygając w tym zakresie Sąd zastosował art. 98 § 2 k.p.c. Powódka była zobowiązana do osobistego stawiennictwa na trzech terminach rozprawy. Na każdy z terminów rozprawy korzystała z biletów komunikacji o wartości 14 zł za każdy przejazd. Sąd z urzędu miał wiedzę, że bilet ZTM przesiadkowy normalny 90 minutowy kosztuje 7 zł w jedną stronę. Powódka na każdą podróż musiała zakupić dwa takie bilety. Wobec tego koszty dojazdu na rozprawy jakie poniosła będąc zobowiązana do osobistego stawiennictwa to 42 zł (2 x 7 zł x 3 terminy rozpraw). Ponadto wskazała, że wydała 25 zł celem wykonania kserokopii pozwu oraz załączników celem dołączenia do akt sprawy i doręczenia stronie przeciwnej. W ocenie Sądu wysokość poniesionych na to wydatków znajduje uzasadnienie w obowiązujących stawkach za wykonywanie kserokopii i jako stawkę zadeklarowaną Sąd uznał, że taka została rzeczywiście poniesiona. Wobec powyższego Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 67 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nakazał pobrać od pozwanej równowartość 5% sumy zasądzonych roszczeń majątkowych mając na względzie, że powódka nie miała obowiązków wnieść opłaty od pozwu. Z matematycznego wyliczenia wynika, że jest to kwota 583,22 zł (5% x 11 664,40 zł). Sąd w tej sprawie ponadto wypłacił tymczasowo biegłej z zakresu psychiatrii kwotę łącznie 1 282,16 zł tytułem wynagrodzenia oraz zwrotu kosztów podróży. Skoro strona pozwana przegrała w całości to Sąd nakazał pobrać od niej na rachunek Skarbu Państwa tę kwotę również.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.