

Sygn. I C 583/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 października 2022 r.

Sąd Okręgowy w Słupsku I Wydział Cywilny

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR del. Joanna Krzyżanowska
Protokolant:	St. sekr. sąd. Beata Cichosz

po rozpoznaniu w dniu 10 października 2022 r. w Słupsku

na rozprawie

sprawy z powództwa I. K.

przeciwko M. K.

o ochronę dóbr osobistych

1. oddała powództwo;

2. zasądza od powódki I. K. na rzecz pozwanej M. K. 4337 zł (cztery tysiące trzysta trzydzieści siedem złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn akt I C 583/21

UZASADNIENIE

Powódka – I. K. wniosła przeciwko pozwanej M. K. o

- nakazanie pozwanej skierowania do powódki oświadczenia o następującej treści: „W związku z umieszczonymi przeze mnie nieprawdziwymi informacjami w piśmie z dnia 1 czerwca 2020 roku adresowanego do „Dyrekcji dr T. W. Klinika (...) w K.” oświadczam, iż w treści pisma został zawarty nieprawdziwy opis przedstawionych przeze mnie sytuacji, a w szczególności zdarzeń z dnia 29 maja 2020 roku. Jednocześnie przepraszam panią jako pielęgniarkę oddziałową w (...) Klinice (...) w K. za użycie pod Pani adresem nieprawdziwych i obraźliwych sformułowań, a w szczególności za bezpodstawne oskarżenie Pani za stosowanie wobec mojej osoby mobbingu.”;
- nakazanie pozwanej skierowania do właściciela (...) Kliniki (...) w K. T. W. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) oświadczenia na piśmie o treści: „W związku z umieszczonymi przeze mnie nieprawdziwymi informacjami w piśmie z dnia 1 czerwca 2020 roku adresowanego do „Dyrekcji dr T. W. Klinika (...) w K.” oświadczam, iż w treści pisma został zawarty nieprawdziwy opis przedstawionych przeze mnie sytuacji, a w szczególności zdarzeń z dnia 29 maja 2020 roku. Jednocześnie przepraszam pielęgniarkę oddziałową – I. K. za użycie pod jej adresem nieprawdziwych i obraźliwych sformułowań, a w szczególności za bezpodstawne oskarżenie jej za stosowanie wobec mojej osoby mobbingu.”;

- zasądzenie od pozwanej M. K. kwoty 50.000 zł tytułem zadośćuczynienia za straty moralne, krzywdzącą ocenę wykonywania przez nią obowiązków służbowych podważanie jej kompetencji oraz zaufania w oczach pracodawcy brak poszanowania jej godności i przez to naruszenie jej dóbr osobistych z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia złożenia pozwu do dnia zapłaty.

Na uzasadnienie powódka wskazała, że od 1 czerwca 1998 r. była nieprzerwanie zatrudniona w (...) Klinice (...) w K. na stanowisku pielęgniarki. Po przymusowej przerwie w pracy kliniki spowodowanej pandemią powódka otrzymała od pracodawcy informację o wdrożeniu nowego systemu pracy. Miał to być system zmianowy, 8 godzinny. Otrzymała jeden dzień na rozważenie propozycji. Została też poinformowana, że jeżeli nie wyrazi zgody na taki plan pracy zmuszona będzie zwolnić się z pracy. Tego samego dnia pozwana przesłała jej grafik, z którego wynikał system pracy jaki obowiązywał poprzednio i nie uwzględnił zmian, o których powódkę poinformował pracodawca. Powódka ponownie skontaktowała się z pracodawcą, który kategorycznie zaprzeczył aby istniała możliwość pracy wg dotychczasowych zasad. W kolejnej rozmowie telefonicznej żona pracodawcy poprosiła powódkę, by przyjęła propozycję, ponownie informując o groźbie zwolnienia w przypadku odmowy. Kolejnego dnia powódka zgodziła się na nowy system pracy. Po zakończeniu wykonywania obowiązków (wykonywanie testów) 29 maja 2020 r., razem z pozwaną i jeszcze dwiema pielęgniarkami dyskutowała o nowym systemie pracy, omawiały grafik. Następnego dnia, 1 czerwca 2020 r. pracodawca poprosił powódkę na rozmowę, gdzie przedstawiono jej pismo sporządzone przez pozwaną, w którym oskarżała powódkę o mobbing. Następnego dnia pracodawca ponownie wezwał powódkę i bez umożliwienia jej wypowiedzenia się co do nieprawdziwych zarzutów, polecił powódce złożenie wypowiedzenia i odejście z pracy. Po tym, w kolejnych dniach powódka złożyła pismo u pracodawcy przedstawiając swoją argumentację. Po trzech tygodniach wezwała pozwaną do zaprzestania naruszania jej dóbr osobistych, odwołania informacji zawartych w piśmie z dnia 1 czerwca oraz przeproszenia powódki. Korespondencja z pracodawcą zakończyła się podpisaniem 30 listopada 2020 r. porozumienia, na mocy którego powódka zachowała trzymiesięczny okres wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Zdaniem powódki w piśmie pozwanej z 1 czerwca 2020 r. znalazły się sprzeczne z rzeczywistością opisy zdarzenia z 29 maja 2020 r. a także obraźliwe sformułowania i zwroty opisujące powódkę. I. K. twierdziła także, że pozwana formułując bezpodstawne oskarżenia doprowadziła do sytuacji, w której pracodawca utracił do powódki zaufanie i utracił chęć współpracy. Zarzucała, że pozwana udostępniając pismo szkalujące dobre imię powódki naraziła ją na utratę szacunku nie tylko w oczach pracodawcy ale i pozostałych pracowników. Podniosła, że działania pozwanej nie tylko naraziły ją na utratę pracy, ale spowodowały też poważny rozstrój zdrowia wywołany ogromnym stresem. Powódka do 30 listopada 2020 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim z rozpoznaniem silnej reakcji na stres, a od 30 lipca 2020 r. pozostaje pod opieką lekarza psychiatry. Dodatkowo powódka zarzuciła pozwanej, że zaplanowała działania mające na celu usunięcie powódki z dotychczas zajmowanego stanowiska po to by je zająć. Twierdziła przy tym, że strony utrzymywały wcześniej przyjacielskie stosunki na gruncie zawodowym i prywatnym.

Pozwana – M. K. wniosła o oddalenie powództwa w całości. Podniosła przy tym, że powódka często wymuszała na pozwanej określone działania, podważała decyzje pracodawcy, nakazywała pozwanej pracę w systemie nocnym, telefonowała do niej w sprawach zawodowych nawet gdy miała dni wolne. Zachowania te wg pozwanej przybrały na sile w ostatnim czasie przed opisywanym w pozwie wydarzeniem, co wiązało się z koniecznością wprowadzenia w klinice systemu zmianowego po postojach spowodowanym pandemią. Pozwana otrzymała polecenie od pracodawcy by wykonać grafiki związane z czasem pracy personelu kliniki, co nie spodobało się powódce. W dniu 29 maja 2020 r. powódka wraz z dwiema innymi osobami zamknęła pozwaną w pomieszczeniu, wszystkie zablokowały jej wyjście. Powódka obarczyła pozwaną winą za zmianę systemu pracy. Pozwana poczuła się osaczona i zagrożona. Jej strefa komfortu i osobistej przestrzeni została całkowicie naruszona. Pozwana nie wytrzymała presji i skierowała do pracodawcy list, w którym zawiadomiła o metodach postępowania powódki. List nie miał na celu naruszenia dóbr osobistych I. K., lecz był wg powódki swoistym wołaniem o pomoc. List skierowany został do pracodawcy, a udostępniony przez niego powódce tylko w celu ustosunkowania się do zarzutów. T. W. wyraźnie zaznaczył powódce by nie rozpowszechniała treści listu. Powódka jeszcze tego samego dnia opublikowała list z osobistym komentarzem na messengerze. Pozwana zaprzeczyła jakoby zaprzestanie przez powódkę współpracy z kliniką było winą pozwanej. M. K. wskazała, że zmuszona była się bronić, jednak pisma skierowanego do pracodawcy nie

udostępniła nikomu, w przeciwieństwie do powódki. Powódka przy tym, udostępniając pismo podała nieprawdę, informując współpracowników, że „w dniu dzisiejszym zostałam zwolniona”. Pozwana podniosła także że na skutek działań powódki pozostał w niej lęk, strach, obawa o przyszłość. Straciła radość życia i werwę do pracy. Ten stan w miarę nasilania się działań powódki zaczął się pogłębiać i trwa nadal.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

I. K. i M. K. od wielu lat pracowały w klinice w K.. M. K. była tam pielęgniarką, natomiast I. K. pełniła funkcję oddziałowej. Jako pielęgniarka funkcyjna I. K. nie pełniła od lat dyżurów nocnych czy niedzielnych.

(bezsporne)

Pod koniec maja 2020 r. właściciel kliniki podjął decyzję o wznowieniu działalności po przestoju spowodowanym pandemią. Poprosił M. K. o wcześniejszy powrót do pracy i pomoc w zorganizowaniu pracy. Miała m.in. wykonać grafiki pracy dla pracowników. Analizując nowe warunki działania kliniki (...) doszedł do wniosku, że z uwagi na ograniczenia COVIDowe i wiążące się z tym utrudnienia w zakresie wsparcia kliniki przez pielęgniarki z zewnątrz w razie potrzeby, oddziałowa – I. K. i jej zastępca – A. K. (1) powinny również pracować w systemie zmianowym, by wspomóc pozostałe pielęgniarki.

(dowód: zeznania świadka T. W. – k. 399 – 401v, zeznania A. K. (1) – k. 378v – 380v, zeznania I. K. – k. 432 – 434v, zeznania M. K. – k. 434v - 436)

W celu przedstawienia nowej koncepcji podziału obowiązków pracodawca telefonicznie poprosił I. K. o przybycie do kliniki jeszcze przed wznowieniem działalności. Oddziałowa nie była pozytywnie nastawiona do pomysłu, by wraz z zastępcą pracować na zmiany. Poprosiła o dzień na rozważenie tej propozycji, choć pracodawca zakładał, że nie ma innego wyjścia.

(dowód: zeznania świadka T. W. – k. 399 – 401v, zeznania I. K. – k. 432 - 434v)

Następnego dnia pielęgniarki miały wykonywać testy pracownikom przed ich powrotem do pracy. Najpierw M. K. pokazała koleżankom jak wykonać testy, następnie razem testowały pozostałych pracowników. I. K. tego dnia udzieliła odpowiedzi pracodawcy, że zgadza się na system zmianowy, ale nie była zadowolona z tego rozwiązania.

(dowód: zeznania świadka K. J. (1) – k. 376v – 378v, zeznania A. K. (1) – k. 378v – 380v, zeznania I. K. – k. 432 – 434v, zeznania M. K. – k. 434v - 436)

I. K. była zdziwiona, że grafiki pracy wykonane przez M. K. nie uwzględniają wprowadzonych przez pracodawcę zmian. M. K. sporządzając grafiki nie wiedziała, że I. K. i A. K. (1) mają pracować na zmiany. Nie rozmawiała o tym z pracodawcą.

(dowód: zeznania I. K. – k. 432 – 434v, zeznania M. K. – k. 434v - 436)

W przerwie wykonywania testów pracownikom, I. K. poprosiła M. K. do innego pomieszczenia. W pomieszczeniu znajdowała się także A. K. (1) i K. J. (1). Po wejściu M. K. I. K. zamknęła drzwi i wraz z dwiema koleżankami stanęły tyłem do drzwi, a przodem do stojącej naprzeciwko M. K.. Zaczęły rozmowę o grafikach pracy. I. K. była niezadowolona z tego, że pracodawca wymagał od niej, by jak inne pielęgniarki pracowała w systemie zmianowym. Oczekiwała od M. K., żeby ta podczas rozmów z pracodawcą o grafikach wyjaśniła mu, że oddziałowa nie powinna pracować w systemie zmianowym. W czasie rozmowy I. K. nie pozwalała wchodzić do pomieszczenia innym pracownikom kliniki. A. S., która próbowała tam wejść usłyszała, że ta sprawa jej nie dotyczy, więc zabrała tylko torebkę i wyszła. Nikt się nie uśmiechał, to nie były luźne rozmowy, atmosfera była trudna dla wszystkich, co wynikało z tych zmian grafików. M. M. chciała wejść do pomieszczenia po karty, ale usłyszała że ma poczekać. Odczekała chwilę, ale potem zapukała i weszła. Atmosfera w środku była ciężka, wszystkie były poruszone. Korzystając z (...) wyszła z pomieszczenia. Rozeszły się także pozostałe pielęgniarki.

(dowód: zeznania świadka K. J. (1) – k. 376v – 378v, zeznania A. K. (1) – k. 378v – 380v, zeznania świadka M. M. – k. 382, zeznania świadka Z. K. – k. 402v – 403, zeznania I. K. – k. 432 – 434v, zeznania M. K. – k. 434v - 436)

Po tym incydencie M. K. była bardzo zdenerwowana i roztrzęsiona. Jako jedna z nielicznych pracowała już od tygodnia i wykonywała wiele obowiązków związanych z przygotowaniem kliniki do wznowienia działalności. Zarzuty i wymówki I. K. wyprowadziły ją z równowagi. Po wyjściu z budynku zadzwoniła do męża i spytała czy jeżeli odejdzie z pracy, to dadzą sobie radę. Mąż chciał wiedzieć co się stało i dlaczego chce odchodzić, ale po usłyszeniu relacji odparł, że jeśli jest to dla niej tak duże obciążenie, to powinna odejść. M. K. udała się do salonu właścicieli kliniki i tam powiedziała G. W., że chce się zwolnić, bo została źle potraktowana przez I. K.. Była zapłakana i zdenerwowana. Powtórzyła to również dr T. W.. Poinformowała właścicieli, że przyjdzie jeszcze do pracy w niedzielę na nocny dyżur, bo sobie go przypisała, ale w poniedziałek przywiezie wypowiedzenie.

(dowód: zeznania świadka J. K. – k. 380v – 381v, zeznania świadka C. Ł. – k. 396 – 396v, zeznania T. W. – k. 399 – 401v, zeznania świadka K. S. – k. 402, zeznania świadka H. K. – k. 403v, zeznania świadka A. K. (2) – k. 404 , zeznania M. K. – k. 434v - 436)

Tego samego dnia popołudniu aż do soboty w południe A. K. (1) próbowała się skontaktować z M. K.. M. K. nie odbierała telefonu, nie miała ochoty na rozmowę z nią po tym co się stało. W poniedziałek rano jednak A. K. (1) wzięła M. K. na rozmowę. Miała pretensje że pielęgniarka zapytała czego od niej oczekują i że nie odbierała telefonu. Ta rozmowa również bardzo zdenerwowała M. K.. Poinformowała że nie ma już ochoty na rozmowy, że zwolniła się z pracy i że zamierza przywieźć wypowiedzenie na piśmie.

(dowód: zeznania M. K. – k. 434v - 436)

W dniu 1.06.2020 r. około 14.00 do M. K. zadzwonił dr R. W. (1) i poinformował, że I. K. zgodziła się na zmiany w systemie pracy. M. K. poinformowała jednak, że podtrzymuje wypowiedzenie i że je przywiezie. Później telefonowała też do niej G. W. i informowała, że nie chce żeby odchodziła z pracy, bo jest dobrym pracownikiem. M. K. przywozła jednak wypowiedzenie.

(dowód: zeznania M. K. – k. 434v - 436)

Złożone właścicielom kliniki pismo M. K. miało treść:

„Zwracam się z prośbą o rozważenie wypowiedzenia umowy, którą zawarłam ja M. K. z dr. T. W. w dniu 5.11.1998 r. Prośbę swą motywuję zastosowaniem przemocy werbalnej i niewerbalnej w stosunku do mojej osoby. Myślę, że proceder trwa wiele lat, takie przynajmniej są moje odczucia.

Mobbing jest świadomym uporczywym nękaniami psychicznym pracownika w sposób werbalny lub niewerbalny przez przełożonego lub współpracownika, a nawet większej ilości osób lub całej organizacji. W konsekwencji takiego zachowania pracownik jest złym stanie psychicznym przejawiającym się obniżoną samooceną, poczuciem odosobnienia, a nawet stanami lękowymi. W obecnej chwili tak się czuję, a w ostatni weekend maja 29 - 30 - 31 maja mój stan dotarł na szczyt mojej wytrzymałości. W jakim stanie byłam po zachowaniu się koleżanek w pracy wiem tylko ja i moja rodzina. Cały weekend czułam się tak jak opisałam wyżej. Żaden człowiek nawet ten najgorszy nie powinien być upokarzany przez drugiego człowieka jak uczyniono to ze mną.

W związku z koronawirusem firma ze względu na brak pacjentów zawiesiła działalność i przeszła na postojowe. Ostatniego dnia wychodząc z pracy otrzymałam ja i inni pracownicy informację, że jeśli wznowimy prace wszyscy bez wyjątku do niej wracamy, nie jest to urlop wypoczynkowy. Taki telefon otrzymałam od firmy dnia 20 maja 2020 r., z czego bardzo się ucieszyłam. 25 maja wróciłam do pracy. Po kilku dniach po rozmowie z szefem firmy dr. R. W. (1) otrzymałam polecenie wykonania grafików. Tak też zrobiłam z korzyścią dla pracowników. Część grafików z racji stanowiska wykonywałam już wcześniej. Grafik z dyżurami nocnymi dla pielęgniarek wykonywała pielęgniarka oddziałowa. We wtorek 26 maja po zebraniu u dr. R. W. (2) taki grafik wykonałam ja na polecenie doktora. Na to kto

wraca do pracy wcześniej, kto ma organizować pracę decydują właściciele firmy nie ja. W piątek 29 maja właściciele firmy zorganizowali wykonanie bezpłatnych testów na koronawirusa, abyśmy bezpiecznie mogli wrócić do pracy. W czasie tych testów, kiedy zrobiła się chwila wolna, zostałam zawołana przez pielęgniarkę oddziałową panią I. K. do pokoju gdzie były już dwie pracownice, które tak naprawdę nie wiem co robiły, byłam zaskoczona ich obecnością. Zamknięto drzwi od pomieszczenia po czym zostałam zasypana gradem pytań: dlaczego grafiki zostały w taki sposób, a nie inny przedstawione dr. R.. Wcześniej dr R. prosił pielęgniarkę oddziałową oraz jej zastępczynię, że w związku z trudną sytuacją firmy prosi o pomoc i chciałby, żeby na jakiś czas pracowały w systemie zmianowym: jedna na rano druga na popołudnie, żeby obstawić stanowiska pielęgniarek. O tej propozycji dr. R. co do tego jak mają pracować, dowiedziałam się od nich. W czasie rozmowy usłyszałam, że chyba źle tłumaczyłam dr. R. jak ma wyglądać praca, one nie chcą pracować w tej zmianowości, to dezorganizuje ich życie, wszyscy mają się dostosować tylko nie one. Czułam się w tym momencie tak jakbym była winna temu jakie decyzje podejmuje dr R. i jak one mają pracować. Wymiana zdań skończyła się na tym, że poczułam się jak gówniara postawiona pod ścianą, która miała tłumaczyć się z podjętych decyzji właścicieli firmy. Ja jedna kontra one. Pomoc firmie nie jest ujmą na honorze, lecz powinno sprawiać personelowi satysfakcję, a nie czuć się przymuszonym do wykonywania czynności. Przez to, że zostałam obciążona wykonaniem grafika wiedziałam, że nie zostanie to bez echa i że zostanę zlinczowana przez inne osoby, dlatego nie spałam całe noce. O swoich obawach poinformowałam również dr. R. i tak się stało, tak mnie potraktowano.

Pracuję w firmie 22 lata i ze strony właścicieli nigdy nie usłyszałam złego słowa. Wcześniej miałam problemy po podjęciu przeze mnie studiów medycznych (niekorzyść grafików). Po powrocie z macierzyńskiego po urodzeniu córki nie mogłam wrócić na stanowisko pracy i systemu w jakim pracowałam, bo nie ma dla mnie miejsca pracy - to usłyszałam od pielęgniarki oddziałowej, nie od szefa, właściciela firmy.

Żaden tytuł ani stanowisko nie daje drugiemu człowiekowi prawa do traktowania innego człowieka w sposób niegodny i ujmujący jego wykształcenie. Zawsze starałam się wspierać firmę w trudnych sytuacjach. Przychodzić do pracy w swoim systemie, pomagać koleżankom (zastępstwa). Nie po to studiowałam 5 lat by jedna chwila, reakcja koleżanek na pomoc firmie (usłyszałam od innej koleżanki, że ja powiedziałam nie, potrafiłam) na to, że to ja zostałam poproszona o przyjsie do pracy zaważyło o podjęciu rozważenia wypowiedzenia z pracy.

Z zawodu jestem pielęgniarką i przysięgałam, że uczciwie i w należyty sposób będę traktowała drugiego człowieka, będę pracowitą pielęgniarką, uczciwą koleżanką i pracownicą, która niesie pomoc innym ludziom. Na tę chwilę tak się nie czuję.

z poważaniem

M. K.”

(bezsporne, nadto kopia pisma – k. 30 - 31)

Po złożeniu pisma przez M. K., T. W. wezwał na rozmowę I. K. i pokazał jej pismo. Oddziałowa stwierdziła, że to była zwykła rozmowa, nie było żadnej stresującej sytuacji. Na pytanie jakie widzi wyjście z tej sytuacji odpowiedziała, że trzeba rozmawiać. Zapytała czy może zrobić zdjęcie pisma. Właściciele wyrazili zgodę, ale zastrzegli, żeby nikomu tego pisma nie pokazywała.

(dowód: zeznania I. K. – k. 432 – 434v, zeznania T. W. – k. 399 - 401v)

Właściciele zdecydowali się przeprowadzić rozmowy na temat zajścia z pozostałymi pielęgniarkami. Pomimo, że obie twierdziły, że z M. K. przeprowadziły jedynie zwykłą rozmowę, pracodawcy nie dali temu wiary, gdyż widzieli w jakim stanie była po tym zdarzeniu.

Właściciel kliniki – (...) uważał, że I. K. dobrze wykonuje swoją pracę, ale już wcześniej otrzymywał sygnały o sporach, kłótniach z oddziałową, zdarzały się sytuacje kiedy musiał interweniować i polecać jej zmiany grafiku pracowników, którzy np. mieli wyjazdy na studia. Uznał, że osoba, która w taki sposób beszta pracowników nie może kierować dużą

grupą ludzi. Poprosił więc I. K. do gabinetu i poinformował, że musi zdjąć ją ze stanowiska oddziałowej, bo tak nie postępuje przełożony wobec swoich pracowników. Był tą sytuacją bardzo poruszony, pierwszy raz zdarzyło mu się pozbawić kogoś funkcji. T. W. chciał żeby I. K. pozostała w klinice i wykonywała obowiązki pielęgniarki bez funkcji oddziałowej.

(dowód: zeznania T. W. – k. 399 – 401v, zeznania I. K. – k. 432 - 434v)

Tego samego dnia I. K. zamieściła zdjęcie pisma M. K. skierowane do pracodawcy na komunikatorze messenger, na grupie pracowników kliniki. List opatrzyła komentarzem o treści: „Kochani! Dziś był mój ostatni oficjalny dzień pracy w Klinice. W poniedziałek zostałam oskarżona przez Naszą wspólną koleżankę M. K. o mobbing w pracy - mobbing werbalny i niewerbalny. Znacnie mnie już dość długo i myślę, że możecie się sami do tego ustosunkować. W dniu dzisiejszym zostałam zwolniona z pracy. Udostępnienie tego pisma prawdopodobnie jest moją reakcją na silny stres. Trzymam za was kciuki.”

(dowód: zrzut wiadomości z messenger – k. 127, zeznania I. K. – k. 432 - 434v , zeznania M. K. – k. 434v - 436, zeznania świadka K. J. (1) – k. 376v – 378v, zeznania A. K. (1) – k. 378v - 380v)

Od następnego dnia I. K. nie stawiała się w pracy – przedstawiła zwolnienie lekarskie od pediatry – lek D. T. na okres od 03.06.2020 r. do 21.06.2020 r. Zwolnienie następnie było przedłużane przez tego lekarza na okresy: od 22.06.2020 r. do 06.07.2020 r., od 07.07.2020 r. do 31.07.2020 r., od 01.08.2020 r. do 06.08.2020 r. Od 07.08.2020 r. zwolnienia były wystawiane przez lekarza psychiatrę I. G. na okresy: od 07.08.2020 r. do 31.08.2020 r., od 01.09.2020 r. do 30.09.2020 r., od 01.10.2020 r. do 31.10.2020 r. i od 01.11.2020 r. do 30.11.2020 r. Podstawą zwolnień były stwierdzone przez lekarzy zaburzenia adaptacyjne.

(dowód: kopie zwolnień lekarskich – k. 60 – 69)

W dniu (...) córka I. M. L. pojechała do Kliniki i złożyła pismo podpisane przez matkę. Pismo sporządziła M. L..

(dowód: zeznania świadka M. L. – k. 374 - 376, zeznania świadka T. W. – k. 399 - 401v, pismo z dnia 03.06.2020 r. - k. 32 – 33, zeznania I. K. – k. 432 - 434v)

W odpowiedzi na pismo pełnomocnika I. K. T. W. w piśmie z dnia 23 września 2020 r. potwierdził, że I. K. jest nadal pracownikiem Kliniki.

(dowód: pismo z dnia 23.09.2020 r. - k. 45 – 46)

Pismem z dnia 28 października 2020 r. skierowanym do T. W. I. K. złożyła rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zarzuciła w nim pracodawcy ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika. Za takie naruszenie uznała złamanie przez pracodawcę zakazu mobbingu poprzez przyzwalanie na bezpodstawne oczernianie jej i narzucanie rozwiązania stosunku pracy.

(dowód: pismo z dnia 23.10.2020 r. - k. 47 – 52)

T. W. prowadził rozmowy z pełnomocnikiem I. K. i razem doszli do wniosku, że umowa zostanie rozwiązana za porozumieniem stron, gdyż I. K. nie wyrażała zgody żeby wrócić do pracy na stanowisko pielęgniarki, a nie oddziałowej. Pracodawca wyraźnie dawał do zrozumienia I. K., że nie może wrócić na stanowisko oddziałowej, ale nadal może pracować jako pielęgniarka. Przez 20 lat I. K. jako oddziałowa nie miała dyżurów nocnych, nie przychodziła też do pracy w niedziele. Zmiana stanowiska wiązałaby się ze zmianami w tym zakresie. Ostatecznie w ugodzie zawartej pomiędzy I. K. a T. W. w dniu 30 listopada 2020 r. I. K. cofnęła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Strony ustaliły, że umowa zostanie rozwiązana na skutek wypowiedzenia stosunku pracy przez pracownika, a w trzymiesięcznym okresie wypowiedzenia pracownik nie będzie świadczył pracy zachowując pełne prawo do wynagrodzenia.

(dowód: zeznania T. W. – k. 399 - 401v, ugoda – k. 53 – 54)

Od początku lutego 2021 r. I. K. rozpoczęła pracę jako pielęgniarka w innej jednostce.

(bezsporne, nadto dowód: zeznania świadka M. L. – k. 374 – 376 zeznania I. K. - k. 432 – 434v)

Sąd zważył:

Powództwo nie było zasadne.

Powódka wywodziła swoje żądanie z przepisów regulujących ochronę dóbr osobistych ujętych w art. 23 i 24 kc. W myśl art. 24 kc ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Na zasadach przewidzianych w kodeksie może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny.

Naruszenia dóbr osobistych powódka upatrywała w treści pisma wystosowanego przez pozwaną do pracodawcy, a wymienione przez nią elementy naruszające dobra to: rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji, krzywdząca ocena wykonywania przez powódkę obowiązków służbowych, podważanie jej kompetencji i zaufania w oczach pracodawcy, brak poszanowania jej godności. Za naruszenie dóbr powódka uznała sprzeczny jej zdaniem z rzeczywistością, opis zdarzenia mającego miejsce 29 maja 2020 r., stwierdzenie że powódka stosowała wobec pozwanej przemoc werbalną i niewerbalną, że takie sytuacje miały miejsce w przeszłości. Powódka twierdziła, że pozwana w swoim piśmie nie stroniła od obraźliwych sformułowań i zwrotów opisujących powódkę. Zarzuciła, że pismo pozwanej spowodowało, że pracodawca utracił zaufanie do powódki i wyraził chęć zakończenia współpracy. Kolejnym zarzutem z którym powódka wiązała swoje roszczenia było udostępnienie pisma skutkujące utratę szacunku nie tylko w oczach pracodawcy ale też i pozostałych pracowników. Podnosiła, że pozwana zakwestionowała profesjonalizm i rzetelność wykonywanych przez powódkę obowiązków, co naraziło powódkę na utratę pracy i spowodowało poważny rozstrój zdrowia spowodowany ogromnym stresem. Ostatecznie powódka zarzuciła pozwanej, że jej działanie zostało zaplanowane w celu usunięcia powódki z dotychczas zajmowanego stanowiska i objęcia go przez pozwaną.

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe pozwoliło ustalić, że powyższe zarzuty były bezpodstawne.

W pierwszej kolejności okazało się, że powtórzony kilkakrotnie zarzut rozpowszechniania przez pozwaną treści zawartych w piśmie nie polega na prawdzie. Pismo upubliczniła bowiem sama powódka udostępniając je w taki sposób, że mogli się z nim zapoznać pracownicy kliniki. Okoliczność ta – bezsporna po jej ujawnieniu przez pozwaną w odpowiedzi na pozew – oznacza po pierwsze, że twierdzenia pozwu w tym zakresie były sprzeczne z prawdą, a po drugie, że utratę szacunku w oczach innych pracowników (o ile do tego doszło) spowodowała sama powódka. Dodatkowo należy nadmienić, że działanie powódki – upowszechnienie pisma, do którego nikt jej nie upoważnił, a którego nie była nawet adresatką niewątpliwie naruszyło sferę prywatności pozwanej. Powódka nie tylko próbowała w tym zakresie wprowadzić w błąd sąd, lecz chciała osiągnąć określony cel w oczach współpracowników swoim komentarzem do pisma. Wbrew bowiem ustalonym w postępowaniu faktom powódka udostępniając pismo poinformowała współpracowników, że została zwolniona. Informowała o tym również telefonicznie koleżanki, które z nią wówczas rozmawiały. Ani jednak w dniu udostępnienia pisma ani nigdy później pracodawca nie wypowiedział powódce umowy, nie rozwiązał z nią stosunku pracy, a jak wynikało z jego zeznań – nie miał nigdy takiego zamiaru. Sąd nie dał wiary twierdzeniom jakoby powódka w ten sposób zrozumiała stanowisko pracodawcy i przyjęła do wiadomości że została zwolniona. Przeczą temu zeznania i działania samej I. K.. Powódka składając zeznania w charakterze strony potwierdziła, że T. W. w czasie ostatniej rozmowy powiedział, że zwalnia ją z funkcji pielęgniarki oddziałowej. Po drugie – po kilku miesiącach zwolnienia lekarskiego powódka zdecydowała się na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, co świadczy o tym, że nie uważała się za zwolnioną z pracy. Dodatkowo – w odpowiedzi na pismo jej

pełnomocnika, pracodawca w piśmie z dnia 23 września 2020 r. potwierdził, że powódka nadal jest pracownikiem kliniki. Co więcej – nawet po złożeniu przez powódkę oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, pracodawca proponował jej powrót do kliniki na stanowisko pielęgniarki, czym jednak powódka nie była zainteresowana.

Tym samym nie mógł się ostać zarzut jakoby pismo pozwanej naraziło powódkę na utratę pracy. Również i w tym wypadku bowiem okazało się, że do rozwiązania stosunku pracy powódki z kliniką doszło z inicjatywy powódki.

Nie może się nawet ostać założenie, że utrata funkcji oddziałowej spowodowana była przez pismo pozwanej. Z zeznań T. W. wynika bowiem wyraźnie, że już wcześniej miał zastrzeżenia do postawy powódki jako przełożonej zespołu osób. Docierały do niego wcześniej informacje o konfliktach, kłótniach. Sugerował, że powódka przestawała sobie radzić z zarządzaniem na swoim odcinku pracy, że ją to „przerosło”. Sama powódka wyraźnie akcentowała zarówno w piśmie złożonym pracodawcy 03 czerwca 2020 r. jak i w swoich zeznaniach, że jej współpraca z R. W. (1) – synem właściciela i lekarzem kliniki układała się źle. Akcentowała, że brak komunikacji z doktorem doprowadzał ją do wyczerpania psychicznego, a wydawanie przez niego poleceń określała jako brak szacunku do jej osoby. Twierdziła, że trudno było jej się z nim dogadać. Ponadto – jak wynika z zeznań samej powódki szef poinformował ją podczas ostatniej rozmowy, że odchodzą od funkcji oddziałowej i planują ją zlikwidować.

Z powyższego wynika, że wystąpiło wiele równoległych przyczyn pozbawienia powódki funkcji oddziałowej, pismo pozwanej nie było jedynym powodem, a przy tym nie ma gwarancji, że powódka utrzymałaby tę funkcję, gdyby pozwana nie złożyła swojego pisma.

Niezasadne były również twierdzenia powódki jakoby pozwana kwestionowała jej kompetencje, przedstawiła krzywdzącą ocenę wykonywania przez powódkę obowiązków służbowych, zakwestionowała profesjonalizm i rzetelność wykonywanych przez powódkę obowiązków. Próżno bowiem szukać w piśmie pozwanej opisów odnoszących się do kompetencji powódki czy wykonywania przez nią obowiązków służbowych. Zarzuty sformułowane przez pozwaną dotyczą bowiem w przeważającej części opisu zdarzenia z 29 maja 2020 r., a w całości – sposobu traktowania przez nią M. K.. Pismo w żaden sposób nie zarzucało powódce niekompetencji, czy niewłaściwego wykonywania obowiązków. Skoro zaś zarzutów takich w piśmie nie zawarto, bezprzedmiotowe były rozważania nt ich prawdziwości.

Nie sposób także odnaleźć w piśmie „obraźliwe sformułowania i zwroty opisujące powódkę”. Sformułowań takich nie potrafiła zresztą wskazać sama powódka, jak i pozostali świadkowie. Córka powódki stwierdziła, że za obraźliwe uznała określenie że mama stosuje mobbing. Żadnych innych obraźliwych sformułowań i zwrotów w piśmie z 01 czerwca 2020 r. nie sposób wskazać.

Wbrew także twierdzeniu M. L. w piśmie nie stwierdzono że I. K. stosuje mobbing. Rzeczywiście w pierwszej części pisma pozwana zamieściła definicję mobbingu, lecz nie powiązała jej z żadnym nazwiskiem, a w większej części

wyvodu odnosi się do zachowania „koleżanek”. Nawet gdyby uznać, że określenie „mobbing” dotyczyło I. K. należy podkreślić, że przedmiotem niniejszego postępowania nie jest wykazywanie przez pozwaną przesłanek mobbingu, a rozważenie czy jej pismo naruszyło we wskazanym w pozwie zakresie dobra osobiste powódki.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe pozwoliło ustalić, że w czasie zdarzenia z 29.05.2020 r. opisanego przez pozwaną doszło do zachowań na skutek których M. K. mogła czuć się osaczona i niesłusznie atakowana za decyzje właścicieli. Okoliczności prowadzonej wówczas rozmowy, nie były „zwykłe” jak próbowała to przedstawić powódka. Nie ulega wątpliwości, że I. K. zawołała pozwaną do innego pomieszczenia, gdzie poza osobami stawiającymi zarzuty pozwanej nie było innych osób postronnych czy życzliwych M. K.. Drzwi od pomieszczenia zostały zamknięte przez powódkę, która również stanowczo wypraszała osoby, które chciały tam wejść. Powódka i jej koleżanki zajęły też pozycje na drodze pozwanej do wyjścia. Już same te okoliczności sprawiały wrażenie, odizolowania i osaczenia pozwanej przez osoby formułujące zarzuty. Gdyby miała to być, jak twierdziła powódka, „zwykła rozmowa” nie byłoby potrzeby przechodzenia do innego pomieszczenia albo wypraszania innych pracowników. Nawet gdyby treść i forma prowadzonych wówczas rozmów była neutralna, to opisanie okoliczności z pewnością mogły spowodować u

pozwanej stres, zdenerwowanie czy poczucie osaczenia. Emocje te spotęgował niewątpliwie fakt, że w istocie pretensji do pozwanej nie spowodowały żadne jej działania, a decyzje pracodawcy. M. K. w tej sytuacji miała prawo czuć się niesprawiedliwie atakowana bez powodu.

Sam przebieg rozmów, choć żadna z uczestniczek nie była w stanie podać ich dokładnej treści, nie stanowił przy tym zwyczajnej towarzyskiej pogawędki. Choć w taki sposób I. K., A. K. (1) i K. J. (1) przedstawiły ją pracodawcy, to jednak wzbudziło to jego uzasadnione wątpliwości po tym w jakim stanie widział M. K.. W toku niniejszego postępowania jedna z uczestniczek zamkniętego spotkania – K. J. (2) przyznała, że po przejściu do zamkniętego gabinetu „nikt się już wtedy nie uśmiechał, to nie były takie luźne rozmowy. Atmosfera była taka trudna dla wszystkich. To chyba wynikało z tych zmian grafików (...)”.

Opisane okoliczności mogły doprowadzić do sporządzenia pisma pod wpływem emocji, wzburzenia, bez dokładnej analizy przesłanek mobbingu. W piśmie zresztą pozwana odniosła do skutków mobbingu głównie swój stan psychiczny wskazując „W konsekwencji takiego zachowania pracownik jest złym stanie psychicznym przejawiającym się obniżoną samooceną, poczuciem odosobnienia, a nawet stanami lękowymi. **W obecnej chwili tak się czuję (...)**”. Nie sposób czynić zarzutu pozwanej z tego jak odebrała rozmowę z koleżankami i się czuła w jej wyniku.

Pomimo głębokiego poczucia krzywdy jakie po rozmowie z 29 maja 2020 r. miała powódka, w piśmie nie znalazły się żadne epitety czy słowa obraźliwe dla pozostałych osób. Pozwana nie żądała również od pracodawcy by upomniał, czy wręcz zwolnił I. K.. Przeciwnie – jej pierwszą reakcją była decyzja, że sama chce odejść z pracy. Potwierdził to zarówno jej mąż, do którego telefonowała, jej teściowa jak i T. W.. Potwierdza to także treść pisma stanowiącego źródło roszczeń, a które zaczyna się od słów: „Zwracam się z prośbą o rozważenie wypowiedzenia umowy, którą zawarłam ja M. K. z dr. T. W. w dniu 5.11.1998 r. (...)”.

Nie sposób wobec powyższego uznać, że pismo złożone do rąk pracodawcy, nie do wiadomości publicznej, w którym pozwana prosi o rozważenie rozwiązania z nią stosunku pracy z uwagi na zdarzenia, które wytrąciły ją z równowagi i których przebieg zdecydowała się opisać, naruszało w jakikolwiek sposób dobra osobiste powódki, a w szczególności jej godność. Nie można uznać za naruszenie godności drugiej osoby opis własnych odczuć i emocji nawet jeżeli byłby od przesadzony i subiektywny.

W sytuacji konfliktowej swoje racje i emocje miała prawo przedstawić pracodawcy każda ze stron, poddając mu pod ocenę zaistniały spór i oczekując jego rozwiązania. Każda ze stron konfliktu – tak M. K. jak i I. K. miały możliwość przedstawienia pracodawcy swoich racji, a ten racje rozważył i podjął decyzję. Weryfikacja tej decyzji, jeżeli powódka się z nią nie zgadzała, była możliwa na linii sporu z pracodawcą, lecz nie sposób czynić z tego zarzutu pozwanej.

W kontekście zarzutu naruszenia dóbr osobistych, a zwłaszcza godności powódki należy zauważyć, że sposób postępowania pracodawcy w obliczu konfliktu był wyważony i obiektywny. Pismo opisujące zdarzenie zostało udostępnione tylko powódce jako bezpośrednio zainteresowanej, przeprowadzono rozmowy najpierw ze stronami sporu, a następnie ze świadkami zdarzenia, zastrzegając jednocześnie by nie rozpowszechniały informacji o sporze. Taki sposób postępowania pracodawcy dawał nadzieję, że spór nie eskaluje, że uda się go wyciszyć. Pracodawca dążył do tego by żadna ze stron nie odeszła z kliniki. Wysiłki te zniweczyła jednak postawa samej powódki, która opublikowała pismo, wciągając w konflikt pracowników i nie była zainteresowana kontynuowaniem zatrudnienia na stanowisku pielęgniarki bez funkcji oddziałowej.

Podsumowując – pismo pozwanej z dnia 01 czerwca 2020 r. skierowane do pracodawcy nie naruszyło dóbr osobistych pozwanej, a tym samym nie znajdują uzasadnienia zarówno roszczenia o nakazanie pozwanej złożenia określonych oświadczeń jak i zapłatę zadośćuczynienia. Wobec powyższego powództwo należało oddalić w całości o czym orzeczono w punkcie 1. wyroku w oparciu o art. 24 kc a contrario.

O kosztach postępowania orzeczono w punkcie 2. Mając na uwadze zasadę odpowiedzialności za wynik procesu wyrażoną w art. 98 kpc. Na zasądzone koszty złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika (3600 zł + 720 zł) oraz zwrot opłaty skarbowej od pełnomocnictwa (17 zł).