



Sygn. akt II PSKP 44/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 września 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Jolanta Frańczak
SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa A. P.
przeciwko Szpitalowi Specjalistycznemu im. (...) Samodzielnemu Publicznemu
Zakładowi Opieki Zdrowotnej w W.
z udziałem Stowarzyszenia Antymobbingowego (...) - Oddział w W.
o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu, odszkodowanie za utracone zarobki,
odszkodowanie za dyskryminację, odszkodowanie za naruszenie dóbr osobistych,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 16 września 2021 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 14 grudnia 2018 r., sygn. akt III APa (...),

- I. oddała skargę kasacyjną,**
- II. nie obciąża powódki na rzecz pozwanego kosztami postępowania kasacyjnego,**
- III. przyznaje radcy prawnej I. G. od Skarbu Państwa - Sąd Apelacyjny w (...) tytułem wynagrodzenia za reprezentowanie powódki w postępowaniu kasacyjnym z urzędu 3.600 zł (trzy**

tysiące sześćset) podwyższone o stawkę podatku od towarów i usług.

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w (...), wyrokiem z dnia 14 grudnia 2018 r., oddalił apelację A.P., wniesioną od wyroku Sądu Okręgowego w W. z dnia 30 marca 2017 r., w którym oddalono jej powództwo skierowane przeciwko Szpitalowi Specjalistycznemu im. (...), Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w W. o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu, odszkodowanie za utracone zarobki, odszkodowanie za dyskryminację, odszkodowanie za naruszenie dóbr osobistych.

Sąd odwoławczy przyjął za własne ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji. Wynika z nich, że strony łączył stosunek pracy od dnia 1 lipca 1996 r. Niezależnie od tej więzi prawnej, strony w dniu 1 marca 2000 r. zawarły umowę o świadczenie usług medycznych w zakresie ciąży i indywidualnej opieki okołoporodowej. Powódka zawarła powyższą umowę jako prowadząca działalność gospodarczą pod nazwą „A.”. Umowa została zawarta na czas nieokreślony. W § 9 pkt. 2 strony ustaliły, że zleceniodawca (pozwany) nie gwarantuje zleceniobiorcy A.P. wynagrodzenia za gotowość do pracy w przypadku braku pacjentów lub w przypadkach niezawinionych przez zleceniodawcę przyczyn, dla których wykonanie usługi nie będzie możliwe. Działalność gospodarcza powódki została przez nią zawieszona w dniu 31 października 2011 r.

Aneks nr 4 z dnia 10 października 2005 r. powierzono powódce stanowisko pielęgniarki naczelnej szpitala na okres od dnia 10 października 2005 r. do dnia 9 października 2010 r. W treści aneksu strony wskazały, że dopuszczają możliwość uprzedniego rozwiązania umowy na pełnienie funkcji naczelnej pielęgniarki przez każdą ze stron z zachowaniem okresu dwóch tygodni wypowiedzenia, co skutkuje powrotem jej na uprzednie stanowisko starszej położnej na czas nieokreślony. Taki sam skutek miał nastąpić w razie wygaśnięcia terminu pełnienia przez powódkę funkcji naczelnej pielęgniarki.

Powódka była członkiem Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych, a następnie była również przewodniczącą Związku Zawodowego Pielęgniarek i

Położnych w pozwanym szpitalu. Do połowy 2010 r. nie było żadnych zastrzeżeń do pracy powódki. W latach 2008/2009 szpital miał duże problemy finansowe, tracił płynność finansową, zawierał umowy kredytowe na pokrycie strat. W okresie 2009/2010 pracodawca miał również problemy z zapewnieniem obsady pielęgniarskiej na oddziałach. Było za mało pielęgniarek i położnych w szpitalu, które biorąc zastępstwa przekraczały ilość normatywnych godzin pracy. Zastępca dyrektora W.K. szukała sposobu żeby pracownice szpitala mogły pełnić nadgodziny i żeby to było zgodne z prawem. Podjęto próbę znalezienia firmy, która by umożliwiła pełnienie dodatkowych dyżurów bez konfliktu z Kodeksem pracy. Jedną z możliwości zaradzenia temu problemowi było rozważanie outsourcingu usług pielęgniarskich, myślano również o komercjalizacji szpitala lub zwiększenia odpłatności usług świadczonych przez szpital. W tym czasie toczyły się również rozmowy w sprawie skorzystania z zawarcia umowy w sprawie świadczeń usługi outsourcingu personalnego z firmą „Ż.”. Pielęgniarki szpitala wyrażały obawy, iż mogą nie mieć zaufania do takich osób nie będących stałymi pracownikami albowiem mogłyby to być pielęgniarki z różnych szpitali. Obawiano się braku umiejętności, dobrej współpracy i odpowiedzialności za czyjeś błędy. Powódka była przeciwna takiemu rozwiązaniu zarówno co do komercjalizacji jak i outsourcingowi usług. W tym okresie samochód powódki stojący na parkingu szpitala został zarysowany. Powódka nie zgłosiła tego oficjalnie władzom szpitala. W przypadku dokonania zgłoszenia możliwe byłoby ustalenie sprawcy za pomocą kamer zainstalowanych na parkingu.

Powódka często uczestniczyła w zebraniach zespołu kierownictwa szpitala, przede wszystkim wówczas kiedy temat spotkania wiązał się z kadrą pielęgniarską i położnych i kiedy polecił to dyrektor B. C.

Każdy z nadzorujących pionem w szpitalu, w tym powódka, otrzymywali pulę pieniędzy do podziału pomiędzy pracowników z przeznaczeniem na premie. Powódka sporządzała wnioski premiowe dla personelu pielęgniarskiego podczas spotkań z oddziałowymi. Konsultowała z nimi wysokość poszczególnych premii dla konkretnych osób, równocześnie dokonywała zmian według swojego uznania a następnie przekazywała wnioski do dyrekcji. Zdarzały się sytuacje faworyzowania

koleżanek przez powódkę, informowania o wysokości premii i interweniowania powódki u dyrektora w przypadku przyznania zaniżonej premii.

W dniu 11 sierpnia 2009 r. z-ca dyrektora W.K. zwróciła się do powódki o przeprowadzenie kontroli zasadności stanu zapasów w apteczkach oddziałowych Szpitala, zalecając równocześnie przeprowadzanie takiej kontroli w sposób cykliczny, co kwartał. W odpowiedzi powódka stwierdziła, że dotychczas kontrolowała apteczki raz w miesiącu. Ponadto, co do zalecenia kontroli co kwartał odpowiedziała, że zgodnie z ustawą o Izbach Aptekarskich za gospodarkę lekami w szpitalu odpowiada kierownik apteki a nie naczelną pielęgniarka. Zastępca dyrektora W.K. spotykała się z pielęgniarkami z różnych oddziałów w związku z problemami organizacyjnymi. Powódka dowiadując się o tym traktowała to jako kwestionowanie jej uprawnień w sprawach dotyczących personelu. Powódka uważała, że dyrektor namawiała, buntowała, nastawiała przeciwko niej personel, a ponadto, że uzgadniała premie z pielęgniarkami bez jej wiedzy.

W 2010 r. w pozwanym Szpitalu przeprowadzano remont oraz modernizację. Powódka zajmowała pomieszczenie na wysokim parterze a na skutek prac remontowych wszystkich z tego piętra przenoszono w inne miejsce. Decyzją zastępcy dyrektora ds. technicznych i inwestycyjnych H. J., w wyniku tego remontu, powódka została przeniesiona z pomieszczenia zajmowanego obok pokoju jednego z profesorów do innego pomieszczenia z oknami, w którym mieściła się wcześniej myjnia łóżek lub magazynek. Powódka nie zgłosiła H.J. - zastępcy dyrektora ds. technicznych, który samodzielnie podjął decyzję o tej lokalizacji, że przejściowe warunki jej nie odpowiadają. Sam H. J. na czas remontu przeniósł się do kontenera na zewnątrz, z uwagi na ograniczoną powierzchnię w budynku. Powódka poczuła się poniżona i zdyskredytowana tą decyzją. A.P. poskarżyła się na tę sytuację koleżankom, które zdecydowały, że powódka przeniesie się do ich pokoju socjalnego przy Oddziale Ginekologii, gdzie były wykonywane badania USG. Aparaturę do badań USG koleżanki powódki postanowiły przenieść do gabinetu zabiegowego. Pokój powódki wyposażono w meble, biurko, tapczan.

Powódka w dniu 4 stycznia 2010 r. skierowała do dyrektora B. C. pismo, w którym wniosła o rozwiązanie umowy z położną koordynującą pododdział położniczego K. M. z powodu brak umiejętności pracownicy do pracy w I Oddziale.

Powódka zwróciła uwagę na jej postawę i współpracę z personelem proponując na jej stanowisko J. P. Dyrektor zaakceptował wniosek i polecił kadrom przygotować wypowiedzenia umowy o pracę. Jednak wobec wątpliwości dyrektora co do tej decyzji, po rozmowie z K.M., dyrektor zwołał zebranie z udziałem ordynatorów, oddziałowej H.K. oraz powódki. Wyraził swoje wątpliwości oraz stwierdził, że dochodzą do niego informacje, iż mogły mieć miejsce działania mobbingowe wobec położnej K.M. przez oddziałową M.G. Wobec powyższego dyrektor B. C. poprosił, aby powódka na piśmie przedstawiła konkretne zarzuty dotyczące pracy K.M. Wobec nie przedstawienia zarzutów przez powódkę, Dyrektor postanowił zasięgnąć opinii w tej sprawie pielęgniarki oddziałowej H. K. - bezpośredniej przełożonej K. M. oraz zastępcy ordynatora oddziału położnictwa. Otrzymane przez pracodawcę informacje diametralnie różniły się od opinii prezentowanej przez powódkę. Ocena pracy K.M. wyrażona zarówno przez oddziałową jak i ordynatora zapewniały o rzetelności, fachowości oraz dyspozycyjności pracownicy wykazywanych podczas wykonywania przez nią obowiązków służbowych. Co więcej, ordynator oddziału podkreślał, iż powódka nigdy nie zgłaszała do niego żadnych zastrzeżeń i uwag dotyczących pracy K.M.. Ostatecznie w związku z brakiem podstaw do rozwiązania umowy o pracę i przedstawienia konkretnych zarzutów dotyczących pracy K.M. wniosek nie został przez dyrektora uwzględniony.

W dniu 25 czerwca 2010 r. powódka jako naczelną pielęgniarką została poinformowana przez kierownika oddziału kadr – I. F., że w związku z zamieszczeniem przez szpital ogłoszenia dotyczącego zatrudniania położnej na oddziale położnictwa będą zgłaszały się kandydatki do pracy. W odpowiedzi na powyższe powódka odmówiła informowania kandydatek o możliwości zatrudnienia podnosząc, że nikt jej o takiej potrzebie wcześniej nie informował. Powódka zgodnie z zapowiedzią nie udzieliła informacji o kandydatce do zatrudnienia. W tym czasie były zatrudniane nowe osoby do rejestracji oraz położne: G. A., N.B., E. M., B.M. Powódka miała pretensje do dyrektora B. C., że nie została o tym poinformowana i nie opiniowała tych osób, uznawała, że ponownie została pominięta przy podejmowaniu decyzji.

W lipcu i sierpniu 2010 r. w pozwanym szpitalu Biuro Polityki Zdrowotnej w W. przeprowadziło kontrolę w zakresie prawidłowości realizacji zadań statutowych,

dostępności i poziomu udzielanych świadczeń, gospodarowania mieniem obejmującym rok 2009/2010, a także prawidłowości zatrudnienia na stanowiskach naczelnej pielęgniarki, przełożonej pielęgniarek zakładu i pielęgniarki oddziałowej. W związku z kontrolą pozwany szpital pismem z dnia 30 sierpnia 2010 r., kierując się zaleceniami pokontrolnymi Biura Polityki Zdrowotnej, wypowiedział A.P. dotychczasowe warunki pracy i płacy w zakresie zajmowanego przez nią stanowiska naczelnej pielęgniarki z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 30 listopada 2010 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał brak spełniania przez pracownicę wymagań prawnych koniecznych do zajmowania stanowiska naczelnej pielęgniarki, oznaczonych w załączniku do rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 29 marca 1999 r. Jednocześnie po upływie okresu wypowiedzenia, pracodawca proponował jej dalsze zatrudnienie na stanowisku starszej położnej na czas nieokreślony.

W dniu 2 września 2010 r. na prośbę Z. Ż.- ówczesnej przewodniczącej Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych w Szpitalu, dyrektor B.C. zgodził się niezwłocznie zorganizować spotkanie z personelem pielęgniarskim, wyjaśniające przyczyny podjętej decyzji. Na spotkaniu odbywającym się w holu szpitala dyrektor spokojnie tłumaczył obecnym pielęgniarkom przyczyny odwołania powódki. W związku z dokonanym wypowiedzeniem, na potrzeby postępowania w sprawie VII P (...) z powództwa A.P. przeciwko pozwanemu Szpitalowi, w dniu 1 października 2010 r. została stworzona „lista osób solidaryzujących się z pielęgniarką naczelną – A. P. przeciwko bezprawnym praktykom i decyzją dyrektora szpitala, niewłaściwemu traktowaniu tak jej osoby - jak i grupy zawodowej personelu pielęgniarskiego”, pod którą podpisały się 62 osoby jako zgłaszające gotowość świadczenia w wyżej wskazanej sprawie. Pielęgniarki i położne podpisywały listę chcąc się solidaryzować z powódką i ze względu na to, że ją znały. Podpisywały również i z tego powodu, że powódka skarżyła się podczas odpraw na złe traktowanie przez dyrektora. W większości podpisujące listę, nie miały wiedzy na temat przyczyn i przejawów działań dyrekcji.

W dniu 7 września 2010 r. powódka skierowała do Prezesa P. pismo dotyczące bezprawnego pozbawienia jej stanowiska oraz mobbingu na terenie

szpitala. Pismo przez P. zostało skierowane do Biura Rzecznika Praw Obywatelskich, który następnie pismem wystosowanym bezpośrednio do dyrektora szpitala zobowiązał go do przedłożenia informacji w sprawie powódki. Odpowiedź została przekazana do biura Rzecznika.

W piśmie z 27 października 2010 r., skierowanym do dyrektora szpitala, powódka, powołując się na toczące się postępowanie sądowe prowadzone pod sygn. akt VII P (...), dotyczące wypowiedzenia zmieniającego, odmówiła wydania pełnej oceny zagrożenia ryzykiem w obrębie jej zakresu obowiązków i obszaru zarządzania. W piśmie z 22 listopada 2010 r. Dyrektor Szpitala poinformował powódkę, że powyższe pismo traktuje jako odmowę wykonania polecenia służbowego.

Po wręczeniu wypowiedzenia zmieniającego relacje pomiędzy powódką a dyrektorem szpitala prof. B. C. ulegały zmianie i oziębły się. Powódka wypowiadała się w różnych sytuacjach w taki sposób, że można to było odczytać jako zachowanie ironiczne, uśmiechała się ironicznie, nie podnosiła głosu ale mówiła w taki sposób, że dawało to do myślenia, że jej stanowisko jest zupełnie inne a druga strona nie ma racji. Dyrektor szpitala B.C. w rozmowach - nie tylko z powódką - zachowywał się kulturalnie, nie podnosił głosu, nie krzyczał. Był trudny jako szef ale zachowywał się kulturalnie i poprawnie. Zdarzało się, że oboje mijali się na korytarzu bez słowa. W piśmie z dnia 27 października 2010 r. dyrektor szpitala pouczył powódkę o konieczności przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie porządku pracy. Pracodawca powołał się na zdarzenia z 8 i 26 października 2010 r., podnosząc że powódka odmówiła zaopiniowania wniosków dot. przedłużenia umowy o pracę po okresie próbnym podległych powódce pracowników N. B., E.M. oraz B.M.

W piśmie z 2 listopada 2010 r. powódka zwróciła się do Dyrektora Szpitala odpierając skierowane pod jej adresem zarzuty, w odpowiedzi na co podtrzymano wcześniejsze stanowisko pracodawcy. W dniu 29 października 2010 r. Biuro Polityki Zdrowotnej m. W. w W. pisemnie odstąpiło od zalecenia pokontrolnego w zakresie oceny prawidłowości zatrudnienia na stanowisku naczelnej pielęgniarki, ze względu na wątpliwości co do interpretacji przepisów prawa w przedmiocie oceny czy wykształcenie wyższe pedagogiczne, które posiadała powódka, może być

traktowane jako inne wykształcenie wyższe, mające zastosowanie przy udzielaniu świadczeń w działalności podstawowej uprawniające do zajmowania stanowiska naczelnej pielęgniarki w rozumieniu rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 29 marca 1999 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych na stanowisku. Wobec powyższego, pismem z dnia 23 listopada 2010 r. pracodawca anulował wręczone powódce w dniu 31 sierpnia 2010 r. wypowiedzenie zmieniające. Powódka wyraziła na to zgodę i w dalszym ciągu pracowała na stanowisko naczelnej pielęgniarki. W związku z powyższym postępowanie sądowe zakończyło się zawarciem ugody sądowej. Pismem z dnia 22 listopada 2010 r. pracodawca ponowił zobowiązanie powódki do przestrzegania obowiązków pracowniczych i przypomniał, że do obowiązków powódki nie należy zatrudnianie nowych pracowników, a jedynie wnioskowanie i opiniowanie kandydatur.

W dniu 1 marca 2011 r. dyrektor szpitala B. C. pisemnie poinformował powódkę, że nie akceptuje organizacji pracy położnych i pielęgniarek w szpitalu. Zwrócił się do powódki o dokonanie analizy ilości położnych i pielęgniarek w proporcji do potrzeb oraz uzasadnienie tego podziału oraz niezbędną aktywność w codziennej, regularnej ocenie liczby pielęgniarek i położnych i dokonywanie przesunięć w zależności od sytuacji. W odpowiedzi powódka skierowała do dyrektora obszernie pismo z dnia 2 marca 2011 r., w którym wyraziła żal i smutek co do niesłusznej krytyki i braku akceptacji dla nadzorowanej przez nią organizacji pracy personelu oraz polemizowała z argumentami dyrektora, wskazując, że jej zdaniem obecna sytuacja kadrowa i organizacja pracy jest dobra.

Pismem z dnia 8 marca 2011 r. dyrektor stwierdził, że poprzednio zwracał się o pomoc w przygotowaniu zmian organizacyjnych na Oddziałach Położniczym i Neonatologicznym, oczekując konkretnych informacji na temat liczby planowanego personelu, zakresu obowiązków pielęgniarek neonatologicznych oraz położnych, położnych i pielęgniarek i koordynujących i oddziałowych. Chodziło o przeprowadzenie reorganizacji polegającej na oddzieleniu obowiązków opieki nad położnicą i noworodkiem pomiędzy personel oddziałów położniczego i noworodkowego.

W piśmie z dnia 9 marca 2011 r. powódka ponownie przedstawiła swoje stanowisko. Ponownie wyrażała swoje stanowisko dodatkowo w pismach z dnia 25

marca 2011 r. oraz z dnia 30 marca 2011 r. W tym czasie pogorszyły się opinie pacjentek na temat pracy pielęgniarek na oddziale ginekologii.

Pismem z dnia 29 marca 2011 r. dyrektor szpitala poinformował o odstąpieniu od decyzji wprowadzania reorganizacji i ponownie zalecił powódce w 7 punktach przygotowanie klarownej sytuacji kadrowej, wersji obowiązków na stanowiskach w obu oddziałach, zrozumiałe przedstawienie wzajemnej podległości oddziałowych, poprawy współpracy pomiędzy personelem. Po otrzymaniu odpowiedzi powódki z dnia 30 marca 2011 r., dyrektor w piśmie z dnia 27 kwietnia 2011 r. ponownie wskazał, że pismem z dnia 29 marca 2011 r. odstąpił od decyzji wprowadzania reorganizacji i jednocześnie zwrócił się o realizację zaleceń czego powódka nie wykonała. Ponownie zobowiązał do wykonania jego poleceń mając na celu złagodzenie i zażegnanie powstałych konfliktów i nieporozumień wśród załogi. Dyrektor szpitala B.C. zwracał uwagę powódce na konieczność nadzorowania, zachęcania, motywowania personelu pielęgniarskiego i położnych do kształcenia się i doszkalania się. Pismem z dnia 9 września 2011 r., skierowanym do dyrektora szpitala, A.P. informowała przełożonego o terminie wygaśnięcia aneksu powierzającego jej stanowisko naczelnej pielęgniarki, wnosząc o możliwość kontynuacji swojego zatrudnienia na zasadzie kontynuacji postanowień aneksu do czasu wybrania nowego kandydata na przedmiotowe stanowisko. Wyrażała ona także chęć przystąpienia do konkursu, aby ponownie ubiegać się o pełnienie tej funkcji. W odpowiedzi dyrektor powiadomił, że rozważy możliwość powierzenia ponownie jej tego stanowiska.

W dniu 7 października 2011 r. A.P. została poproszona do gabinetu dyrektora, gdzie w obecności pracownika kadr – A.K. została powiadomiona o wygaśnięciu jej umowy o pracę z dniem 10 października 2011 r., co w ocenie pracodawcy było jednoznaczne z zakończeniem stosunku pracy. Dyrektor szpitala prof. B. C. podziękował A.P. za wieloletnią pracę, próbował wręczyć jej kwiaty, których A.P. nie przyjęła, a następnie polecił, aby odebrała kartę obiegową. Powódka zaskoczona tą sytuacją powiedziała dyrektorowi, że jej zdaniem zgodnie z treścią aneksu powinna wrócić na zajmowane uprzednio stanowisko starszej położnej, gdyż została zatrudniona na podstawie umowy na czas nieokreślony. Powódka w rozmowie zgłosiła gotowość do wykonywania pracy na stanowisku

starszej położnej. Wskazała także, że łączy ją ze szpitalem umowa zawarta na czas nieokreślony na obsługę porodu w ramach indywidualnej opieki okołoporodowej. Dyrektor C. wskazał, że to nie ma znaczenia, i że konsultował się w tej sprawie z prawnikami i (...) Okręgową Izbą Pielęgniarek i Położnych.

Po wyjściu od dyrektora powódka z gabinetu zabiegowego ginekologii wzięła kilka skalpeli i poszła do swojego gabinetu, gdzie dokonała samookaleczenia, nacinając sobie żyły na nadgarstkach. Następnie powódka napisała na ścianie swoją krew - „tylko oddając życie zyskam sprawiedliwość”. Następnie sama wezwała pomoc a potem karetkę pogotowia, która odwoziła ją do Szpitala (...) w W. Tam przeprowadzona została konsultacja psychiatryczna ze wskazaniem na kontynuowanie leczenia w placówce medycznej. Powódka po tym zdarzeniu nie podjęła żadnej terapii ani też leczenia u lekarza psychiatry lub psychologa. Skutkiem powyższego, w okresie od 8 października 2011 r. do 1 kwietnia 2012 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Pierwsze zwolnienie lekarskie dostarczyła do kadr zaprzyjaźniona z powódką K. K., do której dyrektor W.K. w rozmowie powiedziała, żeby powódka dała sobie spokój z nagłaśnianiem tej sprawy bo może mieć potem problemy ze znalezieniem pracy „bo kto powierzy nowo narodzone dziecko pod opiekę pielęgniarki, która jest niezrównoważona emocjonalnie”. Pismem z dnia 13 października 2011 r. dyrektor przypomniał A.P., że w trakcie rozmowy w dniu 7 października 2011 r. poinformował ją o możliwości ponownego zatrudnienia, o ile wyrazi taką wolę, wskazując, że w tym celu konieczne byłoby zawarcie nowej umowy. Pismem z dnia 21 października 2011 r. A.P. wskazała, że jej umowa nie wygaśa i nie została rozwiązana powołując się na brzmienie aneksu z dnia 10 października 2005 r. Jednocześnie poinformowała dyrektora pozwanego, że powstrzyma się z podpisaniem nowej umowy do zapadnięcia orzeczenia sądowego.

Powódka odwołała się od wręzonego powiadomiona o wygaśnięciu umowy o pracę do sądu. Wyrokiem z dnia 18 października 2012 r. Sąd Rejonowy w W. nakazał pracodawcy dopuszczenie pracownicy do pracy na stanowisku starszej położnej, w pozostałym zakresie powództwo oddalił. Pismem z dnia 22 października 2012 r., powódka zgłosiła swoją gotowość do pracy, którą kilkakrotnie ponawiała. W rozmowie telefonicznej dyrektor szpitala poinformował ją, że udzieli

jej odpowiedzi na piśmie. Jednocześnie zapytał powódkę jakim prawem weszła na teren zakładu pracy. Ostatecznie szpital pisemnie poinformował A. P., że nie zostanie dopuszczona do pracy, gdyż wyrok Sądu pierwszej instancji nie jest prawomocny. W dniu 9 maja 2013 r. Sąd Okręgowy w W. oddalił apelację szpitala od wyroku.

Pismem z dnia 10 maja 2013 r. powódka ponownie zgłosiła pracodawcy gotowość do pracy, w wyniku czego została skierowana przez pracodawcę na badania lekarskie. W maju 2013 r. Z.Ż. - pełniąca obowiązki naczelnej pielęgniarki - poinformowała personel Przychodni Przyszpitalnej o planach powrotu powódki do pracy, co wywołało niepokój i niezadowolenie pracowników, w związku ze zdarzeniem z udziałem powódki w jej gabinecie w 2011 r. W piśmie z dnia 10 maja 2013 r. Z. Ż. zwróciła się do dyrektora szpitala B.C., że po otrzymaniu informacji dotyczącej powrotu powódki do pracy podjęto decyzję, że miejscem świadczenia pracy A.P. będzie przychodnia przyszpitalna. Dnia 16 maja 2013 r. powódka otrzymała zaświadczenie lekarskie dopuszczające ją do pracy, które w tym samym dniu złożyła I.F. - kierownikowi działu personalnego. Powódka otrzymała zakres czynności na stanowisku starszej położnej i podczas spotkania została poproszona przez dyrektora szpitala o przeczytanie na głos treści tego dokumentu, który był powódce wcześniej znany, gdyż wcześniej dokumenty te sama opracowała. Dyrektor zapytał powódkę, jak widzi możliwość realizowania obowiązków służbowych mając na uwadze toczące się postępowanie sądowe o mobbing i dyskryminację, w odpowiedzi na co powódka stwierdziła, że jej praca nie ma związku z tym postępowaniem, gdyż dotyczy pracy na rzecz pacjenta. Dyrektor nie skomentował powyższej wypowiedzi, a powódka została zobowiązana do stawienia się w pracy w dniu następnym rano.

W dniu 17 maja 2013 r. powódka stawiała się w pracy na godzinę 7.30 gdzie około godziny 8.00 została skierowana do zapoznania się z regulaminami i procedurami poszczególnych komórek organizacyjnych. Następnie I.F. wręczyła powódce kartę obiegową i oprowadziła ją po komórkach organizacyjnych, w dziale administracyjno-logistycznym, powódka otrzymała identyfikator oraz w magazynie otrzymała ubranie służbowe. Po dokonaniu ww. czynności I.F. zaprowadziła powódkę do sekretariatu dyrektora szpitala gdzie poprosiła A. N., zatrudnioną na

stanowisku kierownika sekretariatu oraz kierownika przychodni przyszpitalnej, aby skierowała powódkę na stanowisko pracy. A.N. podpisała powódce obiegówkę przyjęcia do pracy, a następnie powódka została zaprowadzona do przychodni przyszpitalnej jako miejsca świadczenia pracy. Po stawieniu się na stanowisko pracy dostała polecenie, że ma objąć gabinet KTG, gdzie podjęła czynności służbowe, między innymi podłączała urządzenia do przeprowadzenia pacjentkom badania oraz tłumaczyła pacjentce nurtujące ją zagadnienia, po czym po około 30 minutach została poinformowana przez K. M., że jest ponownie proszona do kadr.

Około godziny 11.00 w dniu 17 maja 2013 r. I.F. została wezwana do dyrektora szpitala, od którego otrzymała polecenie służbowe wręczenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, w wyniku czego około godziny 11.45 powódka została wezwana do kadr, gdzie wręczono jej wypowiedzenie umowy o pracę ze zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy oraz kartę obiegową. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia wskazano, że przyczyną wypowiedzenia jest utrata zaufania pracodawcy do powódki wynikająca z podjęcia przez nią działań i zachowań nie dających rękojmi należytego wykonywania zawodu położnej, a także nie gwarantujących możliwości niezakłóconej i bezkonfliktowej współpracy i prawidłowego wykonywania powierzonych zadań opisanych szczegółowo w uzasadnieniu. Umowa o pracę łącząca strony ostatecznie rozwiązała się po upływie okresu wypowiedzenia, to jest z dniem 31 sierpnia 2013 r.

Powódka założyła stronę na F[...] mającą na celu wsparcie jej wysiłków związanych z konfliktem z pracodawcą, sprawa została również nagłośniona w mediach. W tych działaniach wspierała ją przyjaciółka K. K. Powódka miała problem ze znalezieniem pracy, którą otrzymała dopiero w maju 2014 r. Leczyła się wówczas również na schorzenia związane z kręgosłupem.

W pozwanym szpitalu położna z odpowiednim stażem pracy mogła świadczyć usługi okołoporodowe. Było około 10-12 położnych pracujących w szpitalu, które jednocześnie świadczyły usługi okołoporodowe. Stawka za usługi okołoporodowe zmieniała się, najpierw wynosiła 600 zł, potem 800 zł. Ogólnie stawka wynosiła 1.500 zł i była dzielona, część dostawał szpital, część dostawały położne. Powódka, tak jak i pozostałe położne wykonywała usługi okołoporodowe.

Obecnie stawka za usługi okołoporodowe wynosi 800 zł. Pozwany szpital nie wypowiedział ani też w inny sposób nie rozwiązał umowy na świadczenie usług okołoporodowych z powódką.

Sąd Apelacyjny mając na uwadze przedstawione ustalenia faktyczne, uznał, że roszczenia powódki są bezzasadne. W szczegółowych rozważaniach, z jednej strony, podzielił ocenę prawną dokonana przez Sąd pierwszej instancji, z drugiej zaś, odniósł się do zgłoszonych w apelacji zarzutów. Wstępnie wskazał, że roszczenia powódki opiewają na kwotę 1.000.000 zł, na którą składa się: 1) kwota zadośćuczynienia w wysokości 300.000 zł za mobbing; 2) kwota 400.000 zł odszkodowania na podstawie art. 471 k.c. za wyrządzoną powódce szkodę przez niedopuszczenie do wykonywania pracy na stanowisku starszej położnej wobec „zerwania przez pozwanego szpitala umowy o świadczenie usług okołoporodowych” i w konsekwencji uniemożliwienie uzyskiwania dochodów wynikających z wykonywania usług zdrowotnych na podstawie umowy o udzielanie świadczeń zdrowotnych w zakresie ciągłej indywidualnej opieki okołoporodowej położnej; 3) kwota 300.000 zł z tytułu odszkodowania za dyskryminację polegającą na niedopuszczeniu jej do konkursu na stanowisko naczelnej pielęgniarki, niedopuszczenie jej do pracy w charakterze starszej położnej w 2011 r.; dopuszczenie jej do pracy na stanowisku starszej położnej tylko na kilka godzin a następnie złożenie wypowiedzenia umowy o pracę oraz niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia powódki na stanowisku starszej położnej po dopuszczeniu jej do pracy w maju 2013 r.

Alternatywnie na wypadek przyjęcia, że działania wskazane przez powódkę nie wypełniają ustawowych znamion mobbingu lub dyskryminacji powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 300.000 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie jej dóbr osobistych w postaci dobrego imienia, czci i godności.

Odnosząc się do roszczenia dotyczącego odszkodowania z tytułu dyskryminacji, Sąd odwoławczy zwrócił uwagę, że powódka nie wskazała żadnego kryterium dyskryminacyjnego. Zdaniem tego Sądu, o wystąpieniu prawnie relewantnego naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, stosownie do art 18^{3b} § 1 k.p., można mówić dopiero wtedy, gdy wystąpiło różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. Dopiero tak rozumiane naruszenie zasady równego traktowania uzasadnia

wystąpienie przez pracownika z roszczeniem o zapłatę odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} k.p. w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, obejmującego wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika. Z uwagi na brak kryterium dyskryminacyjnego, Sąd Apelacyjny uznał, że powództwo w tym zakresie nie jest zasadne.

Nie inaczej oceniono zarzuty apelacji w zakresie żądania zasądzenia zadośćuczynienia za mobbing. Sąd odwoławczy podkreślił, że samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Ocena, 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. Tego rodzaju obiektywizm ma na celu wyeliminowanie przypadków wynikających z nadmiernej wrażliwości osoby, która podnosi, że była poddana mobbingowi.

Mając na względzie powyższe, Sąd Apelacyjny podzielił w pełni stanowisko Sądu pierwszej instancji, że działania pracodawcy wskazane przez powódkę nie mogą być uznane za działania mobbingowe. Nie można bowiem stronie pozwanej czynić zarzutu, że przejawem mobbingu jest wypowiedzenie umowy czy rozwiązanie z powódką umowy o pracę. Za nieprawidłowe działanie w zakresie rozwiązania stosunku pracy konsekwencją dla pracodawcy było nakazanie pozwanemu dopuszczenia jej do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za gotowość do podjęcia pracy, a nie zadośćuczynienia za mobbing. Podobnie, wszystkie wskazywane przez powódkę działania, zachowania przełożonych w osobach ordynatora X., dyrektora C., dyrektora K. nie można uznać za działania mobbingowe, gdyż nie spełniają warunku istnienia przesłanek zawartych w kodeksowej definicji mobbingu. Świadkowie zgodnie zeznali, że relacje dyrektora C. z powódką do pewnego czasu układały poprawnie, wręcz wskazywano, że dyrektor faworyzował powódkę. Świadkowie potwierdzili, że stosunki te uległy pogorszeniu od czasu wypowiedzenia powódce warunków pracy w 2010 r., jednakże żaden świadek nie

posiadał wiedzy o jakimkolwiek konflikcie czy też nieodpowiednim traktowaniu powódki przez przełożonych bądź innych pracowników.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, wbrew sugestiom apelującej, kontrola Biura Polityki Zdrowotnej nie była przeprowadzona jedynie w celu zakwestionowania kwalifikacji powódki i usunięcia jej ze stanowiska, ale jak wynika z protokołu pokontrolnego dotyczyła prawidłowości realizacji zadań statutowych szpitala, dostępności i poziomu udzielanych świadczeń, gospodarowania mieniem obejmującym rok 2009 i miesiące styczeń-lipiec 2010 r., a także prawidłowości zatrudnienia na stanowisku naczelnej pielęgniarki. Dyrektor B. C., po wypowiedzeniu powódce warunków pracy, w związku z zaleceniami pokontrolnymi odbył spotkanie z pracownikami, aby szczegółowo wyjaśnić im dlaczego powódka została odwołana z zajmowanego stanowiska. Tym samym chciał zapobiec nieudomówieniom, plotkom na temat przyczyn odwołania powódki, ewentualnego uznawania przez pracowników, że przełożeni mają zastrzeżenia do jej kompetencji. W ocenie Sądu drugiej instancji trudno uznać również, że przejawem mobbingu był brak bezpośredniego kontaktu z przełożonym i komunikowanie się na piśmie. W realiach zarządzania dużą jednostką organizacyjną trudno wymagać od dyrekcji wyłącznie bezpośredniego kontaktu z podległym personelem, forma mailowa jest obecnie powszechną, szybką formą komunikacji pomiędzy przełożonymi i podwładnymi. Tym bardziej, że dyżury personelu medycznego nie zawsze pokrywały się z godzinami pracy dyrekcji. Zdaniem Sądu Apelacyjnego słusznie uznał Sąd Okręgowy, że przeniesienie powódki na jeden dzień do pokoju nazywanego „myjnią łóżek” nie było szykaną. Działanie to wynikało z konieczności zmiany pokoi pracowników, w związku z remontem pomieszczeń szpitala. Przeniesienie powódki do tego pomieszczenia było chwilowe, było ono podjęte bez wiedzy dyrektora. Zdarzenie to było jednostkowe, nie noszące znamion mobbingu albowiem nie było w żadnym zakresie nakierowane na poniżenie, ośmieszenie powódki, a wynikało z okoliczności czysto organizacyjnych. W ocenie Sądu drugiej instancji nieuzasadniony jest także zarzut, że mobbing wobec A.P. był spowodowany sprzeciwianiem się przez nią wprowadzeniu outsorsingu na usługi okołoporodowe. Bezsporne jest, że około 90 % pielęgniarek była przeciwna zawarciu umowy z firmą „Ż.”. Ostatecznie nie doszło do zawarcia tej umowy. Gdyby

faktycznie z tego powodu pracodawca miałby stosować mobbing, to musiałby go zastosować do prawie wszystkich pracowników.

Mając na uwadze przedstawione argumenty, Sąd drugiej instancji doszedł do wniosku, że nie doszło do spełnienia przesłanek definicyjnych mobbingu. W rezultacie, Sąd Okręgowy słusznie zaniechał przeprowadzenia dowodu z opinii biegłych psychiatry, psychologa, neurologa. Z tych samych względów ponownie zgłoszony wniosek w apelacji został oddalony.

Sąd odwoławczy dodatkowo wskazał, że wbrew zarzutom apelacji powódka nie była osobą, co do której można by uznać, że została zastraszone, poniżona, bądź wyeliminowana z zespołu współpracowników. Powódka z racji swojego stażu pracy i zajmowanego stanowiska, z uwagi na pozycję u dyrekcji, często przekraczała swoje uprawnienia pracownicze, żądała zatrudnienia bądź zwolnienia pracowników, pomijając, że to dyrektor szpitala w imieniu pracodawcy nawiązywał i rozwiązywał stosunki pracy z poszczególnymi pracownikami. Będąc przekonana o swojej pozycji zawodowej i jej stałości zdarzało się, że uchylała się od wykonywania swoich podstawowych obowiązków pracowniczych. Zdaniem powódki o mobbingu ze strony dyrektora szpitala miałyby świadczyć kierowane do niej jako pielęgniarki naczelnej pisma, zawierające sugestie możliwych rozwiązań oraz prośby o podjęcie konkretnych działań. Były to przykładowo prośby o zaproponowanie programu szkoleń dla położnych i pielęgniarek. Wbrew opiniom powódki, tam gdzie podejmowała ona właściwe działania, spotykały się one z aprobatą pozwanego. Przykładem jest choćby pismo dyrektora szpitala z dnia 17 sierpnia 2009 r., gdzie powódce dziękuje się za zaangażowanie w sprawie nieprawidłowego planowania pracy pielęgniarek Bloku Operacyjnego. Powódka otrzymała także od dyrektora szpitala dyplomy uznania i nagrodę finansową. W sytuacjach, w których A.P. ignorowała polecenia służbowe dyrektora szpitala, ten, w sposób cierpliwy, zwracał powódce uwagę na popełniane przez nią uchybienia. W razie konieczności podjęcia takich działań, dyrektor szpitala nie stosował kar porządkowych, licząc, że kolejne próby pozwolą na poprawę współpracy z powódką. Przykładem może być tutaj pismo z dnia 27 października 2010 r., gdzie powódka odmówiła dokonania oceny pracujących w szpitalu pielęgniarek pod pretekstem nie wzięcia udziału w ich zatrudnieniu. Dyrektor szpitala swoją krytykę w sposób jasny, racjonalny i uprzejmy

wyjaśnił, wskazując że do obowiązków pielęgniarki naczelnej należy nadzór nad personelem pielęgniarskim (pismo z dnia 22 listopada 2010 r.).

Zdaniem Sądu, sporządzenie listy poparcia, jak i szeregu notatek dotyczących przebiegu różnych zdarzeń i sytuacji, podpisywanych przez najbliższe przyjaciółki powódki świadczy zdaniem Sądu Apelacyjnego o tym, że powódka przygotowywała się na proces z pracodawcą, nie była zagubiona, zastraszona, wyeliminowana z zespołu współpracowników dzięki swojej przebojowości i wysokiej samoocenie doprowadziła do nagrania programu telewizyjnego dotyczącego sytuacji personalnej w szpitalu. Zdaniem Sądu drugiej instancji, osoba która byłaby poddana mobbingowi, która miałaby w skutek mobbingu zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, nie byłaby w stanie nagłaśniać tak swojej sprawy, angażować wiele osób i organizacji. Inne rozumowanie zdaniem Sądu stoi w sprzeczności z zasadami doświadczenia życiowego i logicznym myśleniem. Okoliczność podnoszona także przez powódkę, dotycząca zarysowania jej samochodu na terenie przyszpitalnym, nie ma znaczenia w okolicznościach tej sprawy, albowiem nie ustalono kto i z jakiego powodu dokonał uszkodzenia mienia powódki. Nie jest również przejawem mobbingu nieuwzględnianie wszystkich sugestii powódki co do zatrudniania pracowników, czy też nagród i podwyżek dla nich. Powódka miała prawo wyrazić swoją opinię, jednak wiążącą decyzję podejmował dyrektor szpitala. O mobbingu nie może także świadczyć złożenie wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy powódki z dnia 31 sierpnia 2010 r. Nastąpiło ono bowiem w wyniku wytycznych pokontrolnych otrzymanych przez dyrektora Szpitala z organu założycielskiego (Biuro Polityki Zdrowotnej m. W.). Dyrekcja Szpitala nigdy nie wyrażała opinii, jakoby powódce brak było odpowiedniego wykształcenia do sprawowania funkcji pielęgniarki naczelnej. Jak tylko organ założycielski zmienił swoje zapytania pokontrolne, to pozwany wypowiedzenie cofnął, a powódka wyraziła na to zgodę.

Szykanowaniem powódki nie było także zlecenie służbowe przeprowadzenia kontroli apteczek w Szpitalu. Za ich zawartość odpowiadają bowiem pielęgniarki oddziałowe podlegające pielęgniarce naczelnej, to jest powódce w czasie, kiedy pełniła ona tę funkcję. Nie stanowi o mobbingu próba oddelegowania części pielęgniarek na szkolenie umożliwiające im pracę w zakresie chemioterapii. Było to

działanie w interesie Szpitala i miało prowadzić do pozyskania kontraktu z NFZ. W ocenie Sądu Apelacyjnego nie było także przejawem mobbingu wypowiedzenie powódce umowy o pracę w maju 2013 r. w związku z utratą do niej zaufania, po zdarzeniu samookaleczenia w październiku 2011 r. Powództwo powódki dotyczące odwołania od tego wypowiedzenia zostało bowiem prawomocnie oddalone. Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z dnia 25 kwietnia 2016 r., w sprawie VII P (...), oddalił powództwo i uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę powódce było uzasadnione, stanowisko to podzielił Sąd Okręgowy oddalając apelację powódki wyrokiem z dnia 4 kwietnia 2017 r. w sprawie XXI Pa (...).

Oceniając zaprezentowane zdarzenia, Sąd Apelacyjny doszedł do wniosku, że powódka nie była w żaden sposób zastraszona bądź też nękana. Nie miała też zaniżonej samooceny. Reasumując, Sąd odwoławczy uznał, że powódka nie była podmiotem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 k.p. Powódka, na której spoczywał ciężar dowodu w niniejszej sprawie, nie wykazała, aby działania pracodawcy miały charakter mobbingu. Z uwagi na to nie było potrzeby rozważania, czy spełniały one przesłanki długotrwałości i uporczywości oraz czy miały wpływ na stan zdrowia powódki.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, nieuzasadnione okazały się także zarzuty naruszenia art. 353 § 1, 354, 487 § 2, 471 k.c. wobec błędnego uznania przez Sąd pierwszej instancji braku uprawnienia powódki do dochodzenia roszczeń odszkodowawczych oraz brak uszczerbku majątkowego podlegającego naprawieniu przez pozwanego. Jak słusznie wskazał Sąd Okręgowy, świadczenie indywidualnej opieki okołoporodowej przez położne szpitala nie wynikało automatycznie z samego ich zatrudnienia - usługi takie były świadczone na podstawie umowy o świadczenie usług, do której powódka przystąpiła jako przedsiębiorca. Taka umowa, wbrew twierdzeniom powódki, nie została „zerwana” - decyzję w sprawie braku jej kontynuowania podjęła sama powódka, zawieszając działalność gospodarczą w dniu 31 października 2011 r. Umowa ta nie dotyczyła zatrudnienia i nie była związana z umową o pracę, zatem pomimo wypowiedzenia powódce umowy o pracę, nie było przeszkód formalnych, aby umowa o świadczenie usług była przez powódkę kontynuowana. Przede wszystkim, co

podkreślił Sąd pierwszej instancji, powódka prowadziła działalność gospodarczą w oparciu o zezwolenie na wykonywanie indywidualnej praktyki położniczej, co pozwalało jej na znalezienie innego kontrahenta na zasadach wolnorynkowych. Normalną okolicznością, związaną z prowadzeniem działalności gospodarczej, jest utrata kontrahenta i zakończenie współpracy między przedsiębiorcami. Ponadto, na co również słusznie wskazuje Sąd Okręgowy, to poszczególne pacjentki decydują o wyborze położnej w zakresie opieki indywidualnej. Biorąc pod uwagę samookaleczenie się przez powódkę w godzinach pracy szpitala, w obecności personelu pielęgniarskiego, administracyjnego, pracowników pogotowia ratunkowego, które to zachowanie nie przeszło bez echa zarówno w tej placówce, jak i w środowisku medycznym, a i wśród pacjentek trudno przyjąć w sposób pewny, że powódka mogła po tym zdarzeniu świadczyć usługi okołoporodowe i w jakiej ilości. Brak jest tym samym podstaw do porównywania się do innych położnych, które w tym czasie wykonywały najwięcej takich usług, lub do liczby świadczonych przez nią samą usług przed tym zdarzeniem. Zdaniem Sądu Apelacyjnego nie istnieje adekwatny związek przyczynowy między działaniem pozwanego polegającym na dozwolonym prawem wypowiedzeniu umowy o pracę pracownikowi, a szkodą w mieniu powódki wobec nieświadczenia usług okołoporodowych.

Odnosnie do roszczenia alternatywnego, opartego na naruszeniu art. 11¹ k.p. w związku z art. 24 § 2 i art. 23 k.c. w zw. z art. 6 k.c. przez ich niewłaściwe zastosowanie, skutkujące nieuprawnionym uznaniem przez Sąd Okręgowy, iż powódka nie wykazała bezprawnego naruszenia jej dóbr osobistych przez pozwanego, przez co jej powództwo w tym zakresie nie zasługuje na uwzględnienie, podczas gdy wypowiedź Dyrektora C. dla TV(...) miała bezprawny charakter, pomawiała powódkę narażając jej cześć i godność oraz stygmatyzując na warszawskim rynku pracy, to Sąd Apelacyjny zważył, że roszczenie o zadośćuczynienie z tytułu naruszenia dóbr osobistych w postaci zdrowia, godności osobistej oraz dobrego imienia wobec niewykazania zaistnienia takiego naruszenia podlegało oddaleniu.

Sąd odwoławczy podniósł, że o naruszeniu dobra osobistego można mówić jedynie wtedy, gdy działanie drugiej strony było bezprawne, w rozumieniu niezgodności z obowiązującym porządkiem prawnym, w tym zasadami współżycia

społecznego. Powódka powołuje się wypowiedź dyrektora prof. B. C., która w odczuciu powódki naruszyła jej cześć, imię i godność. Należy jednak pamiętać, iż ocena czy nastąpiło naruszenie dobra osobistego dokonywana jest w sposób obiektywny, a nie subiektywny. W ocenie Sądu Apelacyjnego, zasadnie przyjął Sąd pierwszej instancji, że wypowiedź dyrektora szpitala, stanowiąca jego opinię, nie nosi znamion naruszenia dóbr osobistych - można ją uznać za wyważoną, biorąc pod uwagę samookaleczenie się przez powódkę i okoliczności jego dokonania, w połączeniu z charakterem pracy położnej i związanej z tym ogromnej odpowiedzialności. Dyrektor B. C. stwierdził: „Jak ktoś czyni zamach na swoje życie, nie jest wiarygodny świadcząc pomoc dla życia innych”. W ocenie Sądu drugiej instancji stwierdzenie to stanowiło indywidualną ocenę zachowania powódki na terenie szpitala, opinia ta nie naruszała dóbr osobistych powódki, biorąc pod uwagę zaistniałe okoliczności. W rezultacie, również ten zarzut apelacji okazał się bezpodstawny i zasługiwał na oddalenie. To że powódka poczuła się dotknięta wypowiedzią byłego przełożonego z punktu widzenia cywilnoprawnej odpowiedzialności jest irrelevantne, ocena bowiem, czy nastąpiło naruszenie dobra osobistego, nie może być dokonana według miary indywidualnej wrażliwości zainteresowanego.

Wyrok Sądu Apelacyjnego został zaskarżony w całości skargą kasacyjną powódki. Zarzuciła ona naruszenie:

1) art. 233 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c., w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez rażące przekroczenie zasady swobody oceny dowodów, w tym ich wiarygodności, oraz przedstawienie wniosków, których wiązanie z zebranymi dowodami pozbawione jest formalnej poprawności logicznej i zgodności z doświadczeniem życiowym, w sposób nieuwzględniający jednoznacznych związków przyczynowo-skutkowych, to jest:

- pominięcie dowodów i nieustalenie przyczyn podjęcia przez powódkę próby samobójczej, również na skutek oddalenia wniosku pełnomocnika powódki o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z zakresu psychiatrii, psychologii oraz neurologii, wbrew wszelkim zasadom logiki przypisując winę powódce poprzez uznanie, iż tym ekscesem powódka stała się niebezpieczna dla pacjentów, więc decyzja pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę była słuszna i uzasadniona

a odmówienie jej przydatności do zawodu w publicznej wypowiedzi dyrektora szpitala nie stanowiło naruszenia jej dóbr osobistych;

- pominięcie dowodów i okoliczności, iż dyrektor B.C. w publicznej wypowiedzi dla TV(...) wyemitowanej przez tę stację naruszył dobre imię, cześć i godność powódki twierdząc bezprawnie, że „utraciła ona przymiot do wykonywania zawodu położnej”, co spowodowało, że powódka przez kolejne 2 lata nie mogła znaleźć zatrudnienia;

- pominięcie okoliczności, które były powszechnie znane z doniesień prasowych oraz faktów dotyczących życia i kariery dyrektora B. C. dotyczących sytuacji wewnętrznej w Szpitalu, relacji personalnych, nadużyć i omijania prawa przy zatrudnianiu oraz postępowania z pracownikami, którzy występowali przeciwko szpitalowi w postępowaniach sądowych, które to okoliczności potwierdzały stanowisko powódki a ich rozważenie było niezbędne do oceny przesłanek stosowania mobbingu.

2) art. 94³ § 2 i § 3 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie skutkujące nieuprawnionym uznaniem, iż powódka nie wykazała jej długotrwałego nękania i zastraszania przez pozwanego skutkującego jej wyeliminowaniem z zespołu współpracowników oraz nie wykazała, że działania mobbingowe wywołały u niej rozstrój zdrowia, przez co powództwo w części o zadośćuczynienie za mobbing nie zostało uwzględnione;

3) obrazę art 353 § 1 k.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie, co doprowadziło do przyjęcia, że powódka nie miała prawa dochodzenia roszczeń odszkodowawczych od pozwanego;

4) obrazę art 354 k.c. przez jego niezastosowanie, co doprowadziło do przyjęcia, że powódka nie miała prawa dochodzenia roszczeń odszkodowawczych od pozwanego oraz, że w majątku powódki nie nastąpił podlegający naprawieniu uszczerbek majątkowy na skutek działania pozwanego, co doprowadziło do oddalenia powództwa odszkodowawczego;

5) obrazę art 487 § 2 k.c. przez jego niezastosowanie, co doprowadziło do przyjęcia że powódka nie miała prawa dochodzenia roszczeń odszkodowawczych od pozwanego oraz, że w majątku powódki nie nastąpił podlegający naprawieniu

uszczerbek majątkowy na skutek działania pozwanego, co doprowadziło do oddalenia powództwa odszkodowawczego;

6) obrazę art 471 k.c. przez jego niezastosowanie, co doprowadziło do przyjęcia że powódka nie miała prawa dochodzenia roszczeń odszkodowawczych od pozwanego oraz że w majątku powódki nie nastąpił podlegający naprawieniu uszczerbek majątkowy na skutek działania pozwanego, co doprowadziło do oddalenia powództwa odszkodowawczego;

7) obrazę art. 11¹ k.p. w związku z art. 24 § 2 i art 23 k.c. w związku z art. 6 k.c. przez ich niewłaściwe zastosowanie, skutkujące nieuprawnionym uznaniem, iż powódka nie wykazała bezprawnego naruszenia jej dóbr osobistych przez powoda, przez co jej powództwo w tym zakresie nie zostało uwzględnione, podczas gdy wypowiedź Dyrektora C. dla TV(...) miała charakter bezprawny, pomawiała powódkę, narażając jej cześć, godność oraz stygmatyzując ją na rynku pracy i ostatecznie rujnując jej karierę.

Wskazując na zgłoszone zarzuty, powódka domagała się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania, ewentualnie, w razie gdyby podstawa naruszenia przepisów postępowania okazała się nieuzasadniona, wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie jest trafna.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia przepisów postępowania, należy przypomnieć, że podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.), a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Po skonfrontowaniu tych reguł ze zgłoszonym zarzutem naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. dochodzi się do jednoznacznego wniosku, że Sąd Najwyższy nie ma prawa oceniać czy w sprawie doszło do „rażącego przekroczenia zasady swobody oceny dowodów”. Wchodząc w szczegóły trzeba dodać, że aspekt związany z oddaleniem

wniosku pełnomocnika powódki o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z zakresu psychiatrii, psychologii oraz neurologii, nie koresponduje z normami wyrażonymi w art. 233 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. Kwestie tę reguluje w postępowaniu apelacyjnym art. 381 k.p.c., którego nie przywołano w podstawach skargi kasacyjnej. Brak ten ma znaczenie, co staje się zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach podstaw. Nie jest prawdą, że Sąd odwoławczy pominął, że dyrektor B. C. w publicznej wypowiedzi dla TV(...) wyraził twierdzenie odnoszące się do powódki – że „utraciła ona przymiot do wykonywania zawodu położnej”. Ocena, że słowa te nie naruszają dóbr osobistych powódki nie mieści się w granicach wyznaczonych przez art. 233 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. Również co do ostatniej kwestii, która ma uzasadniać naruszenie tych przepisów, należy wskazać, że przedmiotem sprawy były zachowania pracodawcy wymierzone w powódkę, a kwalifikowane jako mobbing, dyskryminacja, naruszenie dóbr osobistych. Znaczy to tyle, że okoliczności dotyczące życia i kariery dyrektora B. C. i ogólnej sytuacji panującej w Szpitalu samoistnie nie uzasadniają trafności zgłoszonych przez powódkę roszczeń. Wypada w tym miejscu przypomnieć, że zgodnie z art. 227 k.p.c. przedmiotem dowodu są nie jakiekolwiek fakty, ale tylko te mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Sumą tych rozważań jest konkluzja, że Sąd odwoławczy nie naruszył przepisów postępowania.

Przechodząc do podstaw naruszenia prawa materialnego, Sąd Najwyższy zauważa, że nie dotyczą one roszczenia uzasadnianego dyskryminacją. W rezultacie, mając na uwadze ograniczenie z art. 398¹³ § 1 k.p.c., aspekt ten nie został skontrolowany. Wyznaczenie aktywności Sądu Najwyższego granicami podstaw ma znaczenie również w przypadku zarzutu naruszenia art. 94³ § 2 i § 3 k.p. Badaniu podlega tylko „niewłaściwe zastosowanie przepisu skutkujące nieprawidłowym uznaniem, że powódka nie wykazała długotrwałego nękania i zastraszania, skutkującego jej wyeliminowaniem z zespołu współpracowników”. Sformułowana w ten sposób podstawa skargi kasacyjnej jest nielogiczna. Czytając zarzut dosłownie dochodzi się do wniosku, że to niewłaściwe zastosowanie przepisu przez Sąd odwoławczy doprowadziło do niewykazania przez powódkę zachowań mobbingowych. Twierdzenie to jest z oczywistych powodów fałszywe.

Autor skargi kasacyjnej – celowo albo bezwiednie - pomieszał sfery. „Niewłaściwe zastosowanie” z art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. polega na błędzie w subsumcji, a więc na błędnym „podciągnięciu” konkretnego stanu faktycznego pod abstrakcyjny wzorzec normatywny. Wadliwość tego rodzaju nie zachodzi w sytuacji „niewykazania” przesłanek definicyjnych danej instytucji prawnej. W pierwszym wypadku dochodzi do defektu w stosowaniu prawa materialnego (*error iuris*), w drugim, do niespójności między stanem faktycznym głoszonym przez stronę, a uznanym za miarodajny przez sąd – za co odpowiadają przepisy postępowania (*error facti*). Inaczej rzecz ujmując, zachodzi konieczność przypomnienia, że zgodnie z wiążącymi Sąd Najwyższy ustaleniami faktycznymi (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), powódka nie była w okresie zatrudnienia nękana ani zastraszana, jak również poniżana, ośmieszana, izolowana lub eliminowana z zespołu współpracowników. Znaczący to tyle, że tak określony przez Sąd odwoławczy stan faktyczny „podciągnięty” pod abstrakcyjną normę zawartą w art. 94³ § 2 k.p.c. nie potwierdza wystąpienia mobbingu. W rezultacie, nie ma podstaw do uznania, że doszło do „niewłaściwego zastosowania” tego przepisu. Skoro nie doszło do wypełnienia przesłanek mobbingu, to bezprzedmiotowe stało się badanie warunku przyznania zadośćuczynienia z § 3 art. 94³ k.p. (rozstroju zdrowia). Zatem nie doszło do naruszenia również tego przepisu.

Chybione są również podstawy skargi kasacyjnej odnoszące się do żądania zasądzenia odszkodowania za wyrządzoną powódce szkodę. Po pierwsze, Sąd odwoławczy nie mógł uchybić art. 353 § 1 k.c., co staje się zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że nie kwestionował prawa wierzyciela do żądania od dłużnika świadczenia. Sąd ten z innego powodu uznał, że umowa o świadczenie usług przy opiece okołoporodowej nie mogła być realizowana. Zauważył bowiem, że powódka zawiesiła działalność gospodarczą. Sąd Apelacyjny nie negował również reguły, zgodnie z którą dłużnik powinien wykonać zobowiązanie zgodnie z jego treścią i w sposób odpowiadający jego celowi społeczno-gospodarczemu oraz zasadom współżycia społecznego, a jeżeli istnieją w tym zakresie ustalone zwyczaje - także w sposób odpowiadający tym zwyczajom. Znaczący to tyle, że również art. 354 k.c. nie został naruszony. Identycznie należy ocenić zarzut uchybienia art 487 § 2 k.c. Przepis ten przewiduje, że umowa jest wzajemna, gdy obie strony zobowiązują się

w taki sposób, że świadczenie jednej z nich ma być odpowiednikiem świadczenia drugiej. Sąd drugiej instancji nie głosił, że jest inaczej, a w szczególności nie twierdził, że zawarta przez strony umowa o świadczenie ma charakter wzajemny.

Stosownie do wiążących ustaleń faktycznych, za Sądem pierwszej i drugiej instancji trzeba powtórzyć, że po stronie szpitala nie doszło do „niewykonania lub nienależytego wykonania” umowy o świadczenie usług, skutkujących powstaniem szkody. Zawieszenie działalności gospodarczej przez powódkę w dniu 31 października 2011 r. uniemożliwiało jej realizację po zakończeniu zatrudnienia pracowniczego. Aspekt ten został szeroko przez Sądy *meriti* wyjaśniony, a Sąd Najwyższy stanowisko to w pełni aprobuje.

Pozostał jeszcze do omówienia zarzut odnoszący się do naruszenia dóbr osobistych. W tym wypadku uchybienie art. 11¹ k.p. w związku z art. 24 § 2 i art 23 k.c. w związku z art. 6 k.c. ma polegać na niewłaściwym zastosowaniu tych przepisów przez nieuznanie, że wypowiedź dyrektora B. C. dla TV(...) miała charakter „bezprawny, pomawiała powódkę, narażając jej cześć, godność oraz stygmatyzując ją na rynku pracy i ostatecznie rujnując jej karierę”. Z ustaleń Sądu odwoławczego wynika, że dyrektor pozwanego w wywiadzie tym powiedział „jeśli ktoś czyni zamach na swoje życie, nie jest wiarygodny świadcząc pomoc dla życia innych” (zdaniem powódki wypowiedz ta brzmiała: „utraciła ona przymiot do wykonywania zawodu położnej”).

Pozostając przy zarzucie naruszenia dóbr osobistych, należy odwołać się do trafnych poglądów prezentowanych w piśmiennictwie. Podkreśla się, że odpowiedzialność z art. 24 § 1 k.c. warunkowana jest wystąpieniem bezprawnego naruszenia dóbr osobistych. Pozostawiając na boku kwestię bezprawności, trzeba zasygnalizować, że cześć człowieka przejawia się w dwóch aspektach - dobrym imieniu, które wiąże się z opinią, jaką o wartości danego człowieka mają inni ludzie (cześć zewnętrzna) i w godności, rozumianej jako wyobrażenie o własnej osobie (cześć wewnętrzna). Naruszenie dobrego imienia polega na pomawianiu człowieka o takie postępowania lub właściwości, które mogą go poniżyć w opinii publicznej albo narazić na utratę zaufania potrzebnego do zajmowania danego stanowiska bądź wykonywania zawodu, czy rodzaju działalności. Natomiast do naruszenia godności prowadzi zniewaga (por. A. Szpunar: Ochrona dóbr osobistych,

Warszawa 1979, s. 104). Funkcjonujące w literaturze definicje godności pracowniczej utożsamiają ją raczej z czcią wewnętrzną, choć nie rozgraniczają całkowicie od czci zewnętrznej. Zdaniem piśmiennictwa, w świadomości pracownika wytwarzają się szczególnego rodzaju wartości, nierozłącznie związane z pracą. Dotyczą one przede wszystkim oceny siebie jako pracownika, dokonywanej przez innych ludzi w procesie pracy. Oceny te są weryfikowane i obiektywizowane w życiu społecznym, ulegając utrwaleniu w świadomości jednostki. I właśnie ten zespół wartości wytworzonych na podstawie wskazanych procesów ocennych, składających się na sferę życia psychicznego jednostki w związku z jej uczestnictwem w stosunku pracy, można uznać za godność pracowniczą (por. J. A. Piszczek: *Cywilnoprawna ochrona godności pracowniczej*, Toruń 1981, s. 47-48). Innymi słowy, pracowniczą godność tworzy poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych (por. J. Jończyk: *Sprawy ze stosunku pracy*, Warszawa 1965, s. 135). Naruszeniem tak rozumianej godności pracowniczej może być upublicznienie przez pracodawcę informacji dyskredytujących umiejętności zawodowe pracownika. Trafna jest teza, że co do zasady ocena kwalifikacji, przydatności, czy postępowania pracownika powinna odbywać się w ramach procedur wyznaczonych przez przepisy prawa pracy, a to oznacza, że upublicznianie tych kwestii może zostać uznane jako naruszenie dóbr osobistych pracownika.

Poprzestając na tym wywodzie, możliwe jest twierdzenie, że słowa wypowiedziane publicznie przez dyrektora pozwanego (w wersji ustalonej przez Sąd odwoławczy, jak również w wersji podnoszonej przez powódkę) mogą zostać zakwalifikowane jako bezprawne naruszenie dóbr osobistych. Pracodawca nie powinien bowiem roztrząsać aspektów związanych z pracownikiem i jego zatrudnieniem na forum publicznym. Problem ten został już dostrzeżony w orzecznictwie. Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 30 marca 1994 r. (III PZP 9/94, OSNAPIUS 1994 nr 2, poz. 26) stwierdził, że prowadzenie przez zakład pracy samodzielnego postępowania w celu wyjaśnienia, czy zachowanie pracownika nosi znamiona oczywistości przestępstwa, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 2 k.p., samo przez się nie przesądza o bezprawności takiego działania w rozumieniu art. 24 § 1

k.c. także wówczas, gdy przypisywane pracownikowi przestępstwo nie zostało przez niego popełnione. Sąd Najwyższy podkreślił jednak, że od tej zasady mogą istnieć wyjątki polegające np. na przekraczającym niezbędną miarę nadawaniu rozgłosu przestępstwu, które następnie nie znalazło potwierdzenia w postępowaniu karnym, czy też sięganiu w samodzielny postępowaniu wyjaśniającym do środków zewnętrznych, bez próby wyjaśnienia sprawy z osobą, którą podejrzewa się o popełnienie przestępstwa.

W przedstawionym świetle powstaje pytanie czy w każdym przypadku publiczne zakwestionowanie możliwości wykonywania określonego zawodu (kwalifikacji zawodowych) jest bezprawne, a tym samym może być oceniane z pozycji art. 23 k.c. W odpowiedzi należy wstępnie stwierdzić, że od każdej reguły istnieje wyjątek, co dalej zostanie wyjaśnione.

Wcześniej, przed przesądzeniem bezprawności działania B. C., zachodzi potrzeba zbadania czy jego wypowiedź istotnie naruszyła dobra osobiste powódki. W orzecznictwie Sądu Najwyższego dominuje koncepcja, zgodnie z którą badanie naruszenia dóbr osobistych powinno być dokonywane w świetle kryteriów obiektywnych. Ocena, czy nastąpiło naruszenie dobra osobistego, jakim jest stan uczuć, godność osobista i nietykalność cielesna, nie może być dokonywana według miary indywidualnej wrażliwości zainteresowanego, ta bowiem może być szczególnie duża ze względu na cechy osobnicze czy uwarunkowania chorobowe. Kryteria oceny muszą być poddane obiektywizacji, przez uwzględnienie odczuć szerszego grona uczestników zdarzenia i powszechnie przyjmowanych, a zasługujących na akceptację norm postępowania, w tym obyczajowych, wynikających z tradycji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1997 r., III CKN 33/97, OSNC 1997 nr 6 - 7, poz. 93). Sąd powinien rozważyć, czy typowa, przeciętna osoba na miejscu pokrzywdzonego uznałaby określone zachowanie za naruszenie dobra osobistego oraz czy w odczuciu społecznym określone działanie może być zakwalifikowane jako naruszające dobra osobiste. Kryterium oceny, czy doszło do naruszenia dobra osobistego, stanowią przy tym przeciętne opinie ludzi rozsądnie i uczciwie myślących (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 października 1969 r., I CR 305/69, LEX nr 6576; z dnia 12 listopada 1974 r., I CR 610/74, LEX nr 7611; z dnia 16 stycznia 1976 r., II CR 692/75, OSNC 1976 nr 11, poz. 251; z dnia

11 września 1981 r., II CR 297/81, LEX nr 8353; z dnia 25 kwietnia 1989 r., I CR 143/98, OSP 1990 nr 9, poz. 330; z dnia 4 kwietnia 2001 r., III CR 323/00, LEX nr 365051; z dnia 26 października 2001 r., V CKN 195/01, LEX nr 53107; z dnia 23 maja 2002 r., IV CKN 1076/00, OSNC 2003 nr 9, poz. 121; z dnia 23 marca 2005 r., I CK 639/04, LEX nr 380977; z dnia 5 kwietnia 2002 r., II CKN 953/00 LEX nr 55098; z dnia 19 maja 2004 r., I CK 636/03, LEX nr 188474; z dnia 17 września 2004 r., V CK 69/04, LEX nr 197661; z dnia 23 marca 2005 r., I CK 639/04, LEX nr 380977; z dnia 29 października 2010 r., V CSK 19/10, OSNC - ZD 2011 nr 2, poz. 37; z dnia 22 stycznia 2014 r., III CSK 123/13, Legalis). Uwzględnienie kryteriów obiektywnych przy ocenie, czy doszło do naruszenia dobra osobistego, nie oznacza całkowitego pomijania czynnika subiektywnego w postaci odczuć żądającego ochrony, ale nie można im przypisać rozstrzygającego znaczenia. Naruszenie dobra osobistego należy więc rozpatrywać przede wszystkim w granicach przeciętnych ocen społecznych, nie pomijając subiektywnego, indywidualnego odczucia osoby domagającej się ochrony (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 28 marca 2003 r., V CSK 308/02, OSNC 2004 nr 5, poz. 82 i z dnia 22 stycznia 2014 r., III CSK 123/13, OSNC 2014 nr 11, poz. 115).

Z pozycji wzorca wyznaczanego przez spojrzenie typowej, przeciętnej osoby, można mieć wątpliwości czy wypowiedź o powódce dokonana przez B. C. kwalifikuje się jako naruszenie jej godności pracowniczej. Powódka w prezentowanym przez siebie stanowisku abstrahuje od kontekstu sytuacyjnego. Mając na uwadze tak wybiórczą perspektywę, zrozumiałe staje się, że jej ocena koncentruje się tylko na jednym – na tym, że osoba o ugruntowanym autorytecie środowiskowym negatywnie oceniła jej przydatność do wykonywania zawodu położnej. Wzbogacenie optyki o okoliczności w jakich i z powodu jakich słowa B. C. padły, zmusza do zastanowienia. Bezsporne są trzy okoliczności. Po pierwsze, próba samobójcza powódki miała miejsce i była nieadekwatnym sposobem zareagowania na zwykłą czynność pracodawcy, po drugie i chyba najważniejsze, wykonywanie zawodu położnej wiąże się ze szczególnym zaufaniem społecznym, którego antytezą są zachowania świadczące o niezrównoważeniu emocjonalnym. Po trzecie, co również istotne, wypowiedź dyrektora szpitala stanowiła głos w publicznej dyskusji, którą powódka sama wywołała i „podgrzewała”. Uwzględniając

nakreślony kontekst sytuacyjny oraz posługując się miarą prezentowaną przez „ludzi rozsądnie i uczciwie myślących”, nie sposób uznać, że doszło do naruszenia czci i godności powódki. W tym miejscu trzeba jeszcze poruszyć dwie kwestie. Pierwsza sprowadza się do przyjęcia, że o naruszającym dobra osobiste charakterze wypowiedzi nie decyduje jej skutek (w postaci trudności ze znalezieniem pracy albo reakcji otoczenia pracownika, wyrażającej się w zmianie nastawienia do niego), ale wyłącznie to, jaki znajduje ona wyraz w poglądach ludzi rozsądnie i uczciwie myślących (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 29 października 2010 r., V CSK 19/10 (OSNC 2011 Zbiór dodatkowy B, poz. 37 oraz z dnia 8 marca 2012 r., V CSK 109/11, OSNC 2012 nr 10, poz. 119). Druga, polega na twierdzeniu, prezentowanym w orzecznictwie, że prawo do utrzymania zatrudnienia, ani prawo do znalezienia kolejnej pracy, nie są dobrami osobistymi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 2020 r., II PK 189/18, nie publikowany).

Sumą tej części wyводу jest konkluzja, zgodnie z którą w sprawie nie doszło do naruszenia dóbr osobistych powódki. Powracając do kwestii bezprawności działania pracodawcy (osoby go reprezentującej), w ocenie Sądu Najwyższego trafna jest teza, że w sytuacji gdy pracownik przenosi konflikt z pracodawcą na płaszczyznę wychodzącą poza zakład pracy, to publiczne wypowiedzi osób reprezentujących pracodawcę, wpisujące się w ten dyskurs, oceniane miarą obiektywną jako dopuszczalne, nie stanowią samoistnie o naruszeniu dóbr osobistych pracownika, w tym jego godności, czci, jak również spełniania przez niego kwalifikacji do wykonywania danego zawodu. Jakkolwiek, co do zasady, zatrudniający powinien wypowiadać się o pracowniku tylko w ramach procedur nakreślonych przez prawo pracy, to jednak nie jest bezprawne przeciwne zachowanie, jeśli sam pracownik dąży do rozważania konfliktu z pracodawcą poza zakładem pracy. W orzecznictwie dostrzeżono już wskazaną problematykę. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 2018 r. (I PK 70/17, LEX nr 2660108) wskazano na zależność zachodzącą między wypowiedziami krytycznymi pracodawcy o pracowniku i jego postępowaniu, wyrażanymi do szerszego audytorium, a działaniami pracownika, który w ramach istniejącego konfliktu, nie stroni od adresowania swoich krytycznych ocen o pracodawcy do osób spoza zakładu pracy. Sąd Najwyższy trafnie dostrzegł, że praktyka tego

rodzaju sprawia, że pracodawca zyskuje prawo do wyrażania swoich opinii o pracowniku na szerszym forum, co samoistnie nie może być postrzegane jako uchybienie godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 11¹ k.p.).

Konsekwencją przedstawionych myśli jest wniosek, że nie doszło do niewłaściwego zastosowania art. 11¹ k.p. w związku z art. 24 § 2 k.c. i art. 23 k.c. w związku z art. 6 k.c. Nawiązując do sformułowań zawartych w tej podstawie skargi kasacyjnej, w ocenie Sądu Najwyższego, zachowanie dyrektora B. C. w postaci wypowiedzi dla TV[...] nie było bezprawne, jak również nie naruszało dóbr osobistych powódki (jej czci i godności). Stygmatyzacja na rynku pracy i zrujnowanie kariery, na które powołuje się powódka miały swoje źródło w dwóch zdarzeniach – po pierwsze, w niezrozumiałej próbie samobójczej i po drugie, w upublicznieniu przez powódkę konfliktu z pracodawcą. Za przypadki te nie może odpowiadać pracodawca, konstrukcja prawna zmierzająca do ochrony dóbr osobistych koresponduje bowiem z powszechnie akceptowanymi w społeczeństwie wzorcami postępowania i regułami wyznaczonymi przez prawo. Parytet zachodzący między tymi wartościami sprawia, że osoba, która nie postępuje zgodnie z tymi wzorcami (w społeczeństwie nie ma akceptacji dla załatwiania problemów pracowniczych za pomocą prób samobójczych), a jednocześnie wychodzi poza ramy procedur prawnych wyznaczonych do rozstrzygnięcia danej sytuacji konfliktowej (upublicznia spór związany z rozwiązaniem stosunku pracy), pozbawia się możliwości twierdzenia, że doszło do naruszenia jej godności i innych dóbr osobistych w sytuacji, gdy wypowiedz publiczna pracodawcy jest akceptowana społecznie w odbiorze „ludzi rozsądnie i uczciwie myślących”.

Skoro podstawy skargi kasacyjnej nie okazały się trafne, to zgodnie z art. 398¹⁴ k.p.c. należało ją oddalić. Mają na uwadze okoliczności sprawy, w ocenie Sądu Najwyższego zaszyły przesłanki do zastosowania art. 102 k.p.c. Rozstrzygnięto również o wynagrodzeniu pełnomocnika działającego z urzędu.