

Sygn. akt IV Pa 49/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 listopada 2014r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Alicja Romanowska

Sędziowie: SO Grażyna Borzestowska /spr./

SO Renata Żywicka

Protokolant : st. sekr. sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu 31 października 2014r. w Elblągu

na rozprawie sprawy z powództwa R. Ż.

przeciwko (...) w E.

o zapłatę

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu

z dnia **16 kwietnia 2014r.**, sygn. akt **IV P 188/12**

I. oddala apelację,

II. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 450 zł /czterysta pięćdziesiąt złotych/ tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Sygn. aktIVPa49/14

UZASADNIENIE

Powód R. Ż. domagał się zasądzenia od pozwanego pracodawcy (...) w E. roszczeń w związku z nie zawarciem z nim umowy o pracę na czas nieokreślony, odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia. Powód wielokrotnie modyfikował swe roszczenie w oparciu o prezentowany stan faktyczny.

Wyrokiem z dnia 20 marca 2012 r. Sąd Rejonowy w Elblągu umorzył postępowanie w części dotyczącej zapłaty kwoty 152,42 zł, oddalił powództwo w pozostałym zakresie oraz zasądził od powoda R. Ż. na rzecz pozwanego kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

W dniu 5 lipca 2012 r. Sąd Okręgowy w Elblągu w rozpoznaniu apelacji pozwanego od powyższego wyroku uchylił go w części dotyczącej rozstrzygnięcia ujętego w pkt II. i III. wyroku i zniósł postępowanie od dnia 6 marca 2012 r. oraz przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Elblągu, pozostawiając mu rozstrzygnięcie o kosztach za instancję odwoławczą.

Po ostatecznym sprecyzowaniu swych roszczeń powód wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego kwoty 1.372,02 zł tytułem odszkodowania za równowartość utraconego zarobku w związku z nie zawarciem z nim umowy o pracę na czas nieokreślony, 3.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie wobec powoda zasady równego traktowania w zatrudnieniu w związku z zawarciem umowy zlecenia zamiast umowy o pracę, oparte o treść art. 18 par. 1 k.p. , a także kwoty 5.000 zł tytułem zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia w związku z niepożądanymi zachowaniami pielęgniarki E. W. (1), bezpośredniej przełożonej powoda, oparte o treść art. 445 par. 1 k.c. oraz art. 444 par. 1 k.c, poprzez poddanie go dyskryminacji w rozumieniu art. 183a par. 5 pkt 2 k.p., polegającej na niepożądanym zachowaniu przełożonej, którego skutkiem było naruszenie godności pracownika wyrażające się w stworzeniu wobec niego poniżającej i upokarzającej atmosfery.

Zdaniem pozwanego, który w odpowiedzi na pozew, jak i w piśmie procesowym z dnia 12 września 2012 r. (k. 295 i nast.) wnosił o oddalenie w całości wszystkich tych roszczeń, okoliczności, na które powołuje się strona powodowa nie dają podstaw do uwzględnienia żądanych kwot pieniężnych. Strona pozwana wskazała przy tym, że nie zasługuje na uwzględnienie żądanie powoda o zasądzenie kwoty 1.372,02 zł, gdyż powód w wyniku skarg składanych na niego przez pacjentów, głównie w związku z dyżurami świadczonymi w godzinach nocnych został skierowany do pracy na dyżury ranne lub dzienne, by poddać go kontroli. Pozwany wskazał, że taki system stosuje się często w przypadku wystąpienia wątpliwości co do zachowania danego pracownika. Jest on powszechny, ocena taka zazwyczaj trwa około 3 miesięcy. Zasadę tę stosuje się zarówno wobec pracowników reżymu prawa pracy, jak i świadczących pracę w oparciu o umowy zlecenia.

Zdaniem pozwanego nie jest zasadne żądanie odszkodowania w związku z zawarciem z powodem umowy zlecenia, gdyż po upływie okresu, na który była zawarta umowa o pracę, nie było obowiązku zawarcia z nim kolejnej umowy o pracę. Powód zawarł taką umowę będąc do tego nieprzymuszonym.

Nie zostało również udowodnione, że przełożona powoda molestowała go, a więc brak jest podstaw do uznania, że powód zasługuje na przyznanie zadośćuczynienia.

Wyrokiem z dnia 16 kwietnia 2014r. Sąd Rejonowy w Elblągu w punkcie I zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 3.000zł tytułem odszkodowania, w punkcie II oddalił powództwo w pozostałym zakresie, w punkcie III zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 224 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, w punkcie IV nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1630zł i w punkcie V ustalił i nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 369zł tytułem zwrotu części kosztów sądowych, od których uiszczenia powód był zwolniony, w pozostałym zakresie obciążając nimi Skarb Państwa (Sąd Rejonowy w Elblągu).

Rozstrzygnięcie swoje Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach.

Powód został zatrudniony w pozwanym (...) w E. w dniu 4 lutego 2008 r. na okres próbny do dnia 3 maja 2008 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku rejestratora medycznego. Następną umową o pracę zawartą została w dniu 4 maja 2008 r. na czas określony do dnia 31 grudnia 2008 r. na tym samym stanowisku pracy.

Kolejna umowa o pracę zawarta została w dniu 1 stycznia 2009 r. na czas określony do dnia 31 grudnia 2010 r. na dotychczasowych warunkach.

Ponownie umowę o pracę zawarto w dniu 1 stycznia 2011 r. na okres od dnia 21 sierpnia 2011 r. W dniu 19 sierpnia 2011 r. pomiędzy stronami postępowania zawarta została umowa zlecenia nr (...) na okres od dnia 22 sierpnia 2011 r. do dnia 30 listopada 2011 r. Na podstawie tej umowy powód miał wykonywać czynności administracyjne w (...) oraz (...) pozwanego. Faktyczne czynności wykonywane przez powoda w czasie trwania umowy zlecenia z pozwanym nie różniły się od czynności wykonywanych w ramach dotychczas zawieranych umów o pracę.

W tym okresie czasu bezpośrednim przełożonym powoda była E. W. (1), piastującą stanowisko Oddziałowej. Osobą sprawującą całościowy nadzór nad pracą jednostki organizacyjnej, w której powód świadczył swoją pracę była dyrektor ds. pielęgniarstwa B. R..

Do dnia 16 sierpnia 2011 r. wobec pracy powoda nie było żadnych zastrzeżeń oraz skarg. Jego praca oceniana była dobrze.

W sierpniu 2011 r. do pracodawcy wpłynęło pismo M. C., w którym ten ostatni sygnalizował okoliczności mogące stanowić zarzuty w stosunku do sposobu świadczenia obowiązków przez powoda w trakcie świadczonej pracy. W związku z zarzutami, które pojawiły się w powyższym piśmie powód nie wykonywał pracy podczas dyżurów nocnych, zaś pracodawca w tym czasie weryfikował je co do ich prawdziwości. Zarzuty nie potwierdziły się.

Pomiędzy powodem, a pracodawcą toczył się spór co do prawdziwości przedmiotowych zarzutów oraz trybu postępowania w przedmiocie ich rozpoznania. Jednocześnie powód starał się, by kolejna umowa, która miała być z nim zawarta, była umową o pracę. W tych staraniach już po zawarciu przedmiotowej umowy z dnia 19 sierpnia 2011 r. miał poparcie innych pracowników pozwanego.

W dniu 9 września 2011 r. powód wniósł do Sądu Rejonowego w Elblągu pozew przeciwko pozwanemu, w którym domagał się ustalenia, że od dnia 22 sierpnia 2011 r. łączy go z pozwanym umowa o pracę na czas nieokreślony oraz zasądzenia kwoty 5.000 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych i odszkodowanie za ciężkie naruszenie praw pracowniczych i nie zawarcie przyrzeczonej umowy i wyrównanie poniesionej w tej sposób straty.

Na rozprawie w dniu 27 września 2011 r. powód potrzymał żądanie wyłącznie w zakresie ustalenia, że umowa o pracę łącząca strony od dnia 22 sierpnia 2011 r. jest umową zawartą na czas nie określony.

Wyrokiem z dnia 11 października 2011 r. Sąd Rejonowy w Elblągu ustalił, że od dnia 22 sierpnia 2011 r. strony łączy umowa o pracę na czas nie określony w związku z naruszeniem zasady wynikającej z treści art. 35 w zw. z art. 13 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. z 2009 r. Nr 125 poz. 1035). Wyrok jest prawomocny.

Po ogłoszeniu tego wyroku pracodawca uregulował wobec powoda należności związane ze spornym okresie z tytułu urlopu wypoczynkowego oraz świadczeń pieniężnych w związku z okresem niezdolności do pracy w okresie zatrudnienia.

Praca powoda świadczona była w systemie zmianowym 12 godzinnym od 7.00-19.00 lub od 19.00 do 7.00, według ustalonego grafiku. W miesiącu pracy przypadało średnio od 5 - 6 zmian nocnych.

W okresie swego zatrudnienia powód miał dobre relacje ze swoimi współpracownikami. Współpracownicy ci mieli rozeznanie, co do homoseksualnej orientacji powoda, który jednak z nią się nie afiszował powszechnie i przekazywał jej tylko osobom zaufanym. Z jednym z pracowników pozwanego M. C. pozostawał w związku, zaś relacje z nim później, po odejściu z pracy u pozwanego uległy pogorszeniu. Później powód związał się z innym pracownikiem, również świadczącym pracę w (...) u pozwanego - S. N., poprzednim partnerem M. C.. Po pewnym okresie współpracy - od 2008 - 2009 r., S. N. został przeniesiony na inny oddział, zakończył współpracę z pozwanym w 2010 r. Pomiędzy powodem a M. C. istniał również konflikt na tle finansowym.

Z tego tytułu współpracownicy w związku ze świadczoną pracą nie odnotowali żadnych niepożądanych zachowań przełożonej powoda E. W. (1), odnoszących się do tej kwestii. Był proporcjonalnie tak samo traktowany jak inni pracownicy, zgłaszał podobnie jak inni zastrzeżenia do ułożonego przez oddziałową E. W. (1) grafiku wykonywanych zmian, czy też odmowie udzielenia dnia wolnego w określonym, oczekiwanym dniu. Powód reagował w sposób mniej łagodny niż pozostałe pracownicy (...) na tego typu sytuacje, zdarzało się że był wzbudzony, czy też trzasnął drzwiczkami do szafki, po takiej decyzji przełożonej. Powód był tak samo traktowany w zakresie ustalania grafików. Zdarzało się mu odmawiać pracy w ewentualne dodatkowo wyznaczane dyżury, tak jak zdarzało się to innym

współpracownikom. Miał wyznaczane dyżury w święta podobnie jak inni pracownicy. Spór pomiędzy powodem, a pozwanym co do zawarcia kolejnej umowy o pracę i przedłużenia zatrudnienia wywoływał u powoda reakcję stresową.

W dniu 22 grudnia 2011 r. Lekarz Zespołu (...) z O. złożył zastrzeżenia dotyczące sposobu obsługi wykonywanej przez powoda na (...) w związku z dowiezieniem do E. pacjenta w ciężkim stanie zdrowia. Po przeprowadzonym postępowaniu wyjaśniającym uznano, że zachowaniem powoda nie cechowało się żadnym elementem mogącym być uznanym za uchybienie zawodowe.

W dniu 7 lutego 2012 r. powód na ręce Dyrektora Naczelnego pozwanego złożył Skargę na przełożoną E. W. (1), zarzucając jej mobbing oraz poniżanie jego osoby, poprzez nagminne krzyki, podważanie jego kompetencji zarówno przy innych pracownikach (...), jak i pacjentach, jak również przekazywanie informacji na temat jego relacji z pracodawcą i życiu prywatnym, z którymi się kiedyś z nią podzielił.

U powoda występują dolegliwości natury neurologicznej dotyczącej autonomicznego układu nerwowego. Podłożem zaburzeń jest rozwój samoistnego schorzenia, zaś sytuacje stresowe w pracy mogą powodować ich nasilenie. Występują one pod postacią zaburzeń lękowych wazowagalnego zespołu typu mieszanego o dość łagodnym przebiegu oraz migrenowych bólów głowy. Zespół wazowagalny może być przyczyną zaburzeń świadomości oraz omdleń czasami z bezwiednym oddawaniem moczu. W związku z brakiem jednoznacznego rozpoznania na etapie diagnostyki wprowadzono w proces leczenia powoda także leki antypadaczkowe. W trakcie zaś tego procesu ujawniono tendencję do nadciśnienia tętniczego. Objawy powyższe ujawniły się równolegle ze sporem z pracodawcą, co do kontynuacji jego zatrudnienia w sierpniu 2011 r.

W przeszłości powód podejmował dwie próby samobójcze (w 2007 r. i 2011 r.), w tym w związku z zawodem miłosnym.

Powód jest pod stałą opieką neurologa i kardiologa.

Wyrokiem z dnia 16 lipca 2013 r. w sprawie z powództwa powoda przeciwko M. C. w sprawie prowadzonej przez Sąd Okręgowy w Elblągu pod sygn. I C 14/13 Sąd ten orzekł o obowiązku przeproszenia powoda przez pozwanego w tej sprawie przeprosinami o treści: „M. C. przeprasza R. Ż. za naruszenie jego dóbr osobistych polegające na posądzeniu go o bezprawne pozyskanie danych osobowych i sfalszowanie weksla.”

Sąd Rejonowy wskazał, że ostatecznie sprecyzowane powództwo powoda podlegało uwzględnieniu jedynie w odniesieniu do roszczenia opartego o treść art. 18 par. 1 k.p., a więc co do żądania odszkodowania w wysokości 3.000 zł w związku z naruszeniem wobec powoda zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Strona powodowa wskazywała, że powód domaga się tego odszkodowania w związku z tym, że tylko on, jako pracownik (...) pozwanego, będąc zatrudnionym na czas określony, który kończył się w 2011 r. nie został objęty zawarciem kolejnej umowy o pracę, co skutkowałoby zakwalifikowaniem jej, jako umowy na czas nie określony. W przeciwieństwie do reszty zawarto z nim bezprawnie umowę zlecenia. Okoliczność ta, w ocenie Sądu Rejonowego, miała charakter bezsporny, bowiem wynikała z załączonych do akt sprawy dokumentów pod postacią akt osobowych powoda oraz akt Sądu Rejonowego w Elblągu, sygn. IV P 270/11. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd wskazał, że pracodawca takim postępowaniem naruszył przepisy art. 35 w zw. z art. 13 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. z 2009 r. Nr 125 poz. 1035). Wyrok ten jest prawomocny i wiążący w świetle art. 365 par. 1 k.p.c. Sąd Rejonowy wskazał, że zakres tego związania rozciąga się również na ustalenia fatyczne stanowiące podstawę tamtego rozstrzygnięcia.

Zgodnie z treścią art. 183a § 1 i 2 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe

traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1 tego przepisu.

Obowiązkiem pracownika, który zgłasza zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu jest wykazanie okoliczności wskazujących na to z jakiego powodu w jego ocenie doszło do nierównego traktowania. W niniejszej sprawie zdaniem strony powodowej przyczyną tą była odmowa nawiązania kolejnego stosunku pracy na czas nie określony i w ogóle odstąpienie od utrzymania stron w reżymie prawa pracy na rzecz stosunku cywilnoprawnego, ze względu na to, że zawarcie kolejnej umowy pracę wiązałyby się z koniecznością zawarcia umowy bezterminowej. Powód więc w sposób dostateczny uprawdopodobnił fakt jego dyskryminacji ze względu na kilkukrotne już zatrudnienie na czas określony, polegające na odmowie nawiązania kolejnego stosunku pracy, który w tym wypadku implikowałby odwołanie się do umowy bezterminowej.

W toku postępowania strona pozwana nie wykazała żadnej umotywowanej przesłanki, która uzasadniałaby owo odstępstwo. Za taką nie może być uznana kwalifikacja tego okresu, jako potencjalnego okresu próby po wpływie rzekomych skarg na pracę powoda. Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że do dnia 16 sierpnia 2011 r., a więc w zasadzie w przededniu upływu terminu, na która zawarta była ostatnia zgodna z prawem umowa o pracę na czas określony, na powoda nie wpływały żadne skargi i nie było zastrzeżeń do jego pracy. Sugestie nie potwierdzone konkretnymi okolicznościami, co do niewłaściwego odnoszenia się powoda do pacjentów podczas wieczornych dyżurów nie znajdowały żadnego potwierdzenia. Praca wykonywana przez powoda, jak ustalił Sąd w poprzednim postępowaniu, w okresie zawartej umowy cywilnoprawnej niczym nie różniła się od dotychczasowo wykonywanej. Mając powyższe na uwadze stwierdzić więc należy, że nie było żadnych umotywowanych okoliczności, o których mowa w art. 18 par. 1 in fine, które uzasadniałyby zróżnicowanie w zatrudnieniu w (...) w tym zakresie.

Zgodnie z treścią art. 18 k.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

W ocenie Sądu Rejonowego, po stwierdzeniu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w tym aspekcie wobec powoda, należało orzec o odszkodowaniu na jego rzecz. Zdaniem Sądu Rejonowego kwotą miarodajnego odszkodowania jest kwota 3.000 zł, która pokryje również straty wynikające ze zróżnicowania wynagrodzenia w okresie, kiedy powód wykonywał swą pracę na podstawie umowy zlecenia, choć Sąd wskazał, że nie służy ono przede wszystkim do naprawiania takich szkód materialnych. Takie odszkodowanie będzie zdaniem Sądu Rejonowego skuteczne, odstraszające, a z drugiej strony proporcjonalne (zob. wyrok SN z dnia 6 czerwca 2012 r. sygn. III PK 81/11, LEX nr 1318418).

Dyskryminacją jest nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, przykładowo wymienione w art. 183a § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy (tak SN z dnia 2 października 2012 r. sygn. III PK 82/12 - OSNP 2013/17-18/202).

Sąd Rejonowy w pełni podzielił tę argumentację. W aspekcie stanu faktycznego niniejszej sprawy stwierdził, że umowa zlecenia z powodem została zawarta bez żadnego usprawiedliwienia i w tym znaczeniu owo rozróżnienie powoda i pozostałej części grupy zawodowej świadczącej pracę na (...) pozwanego nie było niczym usprawiedliwione. Pozwany mając merytoryczne zastrzeżenia do powoda nie musiał dalej go zatrudniać, a jeżeli chciał nadal korzystać z jego pracy nic nie stało na przeszkodzie, by robić to „legalnie” w ramach kolejnej umowy o pracę, tym bardziej, że jak wynika z ustaleń Sądu w sprawie o sygn. IV P 270/11, nadal wykonywał te same czynności.

Wbrew twierdzeniu strony pozwanej powód kwestionował ten tryb w zasadzie od samego początku składając pozew o ustalenie rzeczywistej treści stosunku prawnego łączące strony postępowania już w dniu 9 września 2011 r.

W pozostałym zakresie, w ocenie Sądu Rejonowego, powództwo powoda podlegało oddaleniu.

W odniesieniu do żądania zasądzenia kwoty 1.372,02 zł zdaniem Sądu Rejonowego strona powodowa w sposób niedostateczny wykazała okoliczności faktyczne uzasadniające przyznanie tej kwoty, która miała być odszkodowaniem za szkodę poniesioną w związku z tym, że w wyniku zawarcia umowy cywilnoprawnej z powodem, nie mógł on wykonywać swej pracy podczas dyżurów nocnych i nie mógł z tego tytułu zarabiać dodatkowego wynagrodzenia. Sąd Rejonowy wskazał, że w świetle ustaleń faktycznych w sprawie powyższa strata nie była li tylko wynikiem zawarcia umowy zlecenia, lecz była wynikiem poddania powoda procesowi sprawdzenia, czy faktycznie niewłaściwie odnosi się do pacjentów w związku ze złożoną na niego skargą. Takie sprawdzenie w godzinach popołudniowo - wieczornych dyżurów nie było normalnie możliwe, ze względu na to, że większość personelu (poza dyżurującymi) pracę swą kończyła około godziny 14.00.

Procedurę tę stosowano również wobec innych pracowników niezależnie od typu łączącego go z pozwanym rodzajem stosunku prawnego. Powyższe więc wskazuje, że w przypadku, gdyby pracodawca nie uchybił obowiązkowi nawiązania kolejnej umowy w ramach stosunku pracy, to powód i tak nie wykonywałby w określonym okresie czasu takiej pracy, dopóki pracodawca by tej sytuacji nie wyjaśnił. Strata ta więc powstałaby niezależnie od tego, jaki rodzaj stosunku prawnego został nawiązany. Faktycznie więc, zdaniem Sądu Rejonowego, należało uznać, że pracodawca w tym zakresie nie jest zobowiązany do naprawienia tak powstałej szkody, gdyż nie on jest jej sprawcą. Jako pracodawca rzetelny, przy pojawieniu się określonych skarg jest on uprawniony, a nawet biorąc pod uwagę charakter profilu jego działalności, zobowiązany do dokonania takiej weryfikacji. Tego typu zarzuty mogły być zweryfikowane tylko w przypadku przeniesienia powoda do pracy na podstawowej zmianie, by umożliwić obserwację jego pracy.

Oddaleniu podlegało również żądanie powoda o zasądzenie na jego rzecz zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia wywołany zachowaniami jego bezpośredniej przełożonej E. W. (1). Na wstępie, Sąd Rejonowy wskazał, że strona powodowa nie wskazała podstawy materialnoprawnej swego żądania. Co prawda w piśmie z dnia 3 września 2012 r. powołuje się na treść art. 445 par. 1 k.c. i art. 444 par. 1 k.c, lecz przepisy te wyłącznie określają zakres roszczeń przysługujących poszkodowanemu w przypadku wystąpienia określonej kategorii szkód, podlegających rekompensacie. Idąc tym tropem, zdaniem Sądu Rejonowego, uznać należałoby, że żądanie powoda jest roszczeniem uzupełniającym z kodeksu cywilnego, przysługującym pracownikowi na zasadzie wyjątku opisanego w art. 300 k.p. Nadal jednak nieznaną jest podstawa tej odpowiedzialności, a więc przede wszystkim jej zasada, czy musi być ona wynikiem zawnionego postępowania, deliktu, czy też zasady ryzyka. Tym bardziej, skoro powód poszukiwał odpowiedzialności nie w kodeksie pracy, lecz w kodeksie cywilnym, to na jakiej zasadzie upatrywał odpowiedzialności pozwanego, skoro bezprawnego zachowania dopuścić się miała przełożona powoda E. W. (1). Na jakiej zasadzie opisanej w kodeksie cywilnym (...) w E. miałyby ponosić odpowiedzialność za rozstrój zdrowia wywołany przez osobę fizyczną E. W. (1), skoro nie pełni ona żadnych funkcji członka organu ww. w rozumieniu art. 416 k.c, abstrahując od tego, że strona powodowa nie wykazała by pozwany posiadał osobowość prawną, jako podmiot leczniczy działający w formie spółki kapitałowej, czy też nie wskazując na odpowiedzialność jednostki samorządu terytorialnego, który prowadzi działalność leczniczą w formie jednostki budżetowej (art. 6 ust. 2 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej - obecnie Dz. U. z 2013 r. poz. 217). Przy założeniu, że podstawa odpowiedzialności miałyby tutaj być art. 416 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (art. 415 k.c. dotyczy tylko osób fizycznych, nie odnosi się do odpowiedzialności osób prawnych) w ocenie Sądu Rejonowego uznać należało, że pozwany nie był legitymowany biernie w niniejszej sprawie.

Sąd Rejonowy jednak analizując stanowisko powoda, w tym treść skargi złożonej do dyrektora pozwanego analizował sprawę także pod kątem innych podstaw odpowiedzialności materialnoprawnej pozwanego, a w tym art. 94 k.p. Powyższe wynikało m.in. z tego, że powód w swym piśmie z dnia 7 lutego 2012 r. - załączonym do pisma z dnia 3 września 2012 r., które miało służyć ostatecznemu sprecyzowaniu stanowisko i żądań stron oraz ich wniosków dowodowych, wskazał, że jest poddawany mobbingowi swej przełożonej, które to działania prowadziły do poniżenia jego osoby, podważania jego kompetencji, a także informowania osób postronnych o jego relacjach z pracodawcą, czy też sprawach prywatnych, o których wcześniej ww. wspominał w zaufaniu. Porównując to z treścią zeznań

powoda, w tym także w kontekście jego słuchania informacyjnego na pierwszej rozprawie, Sąd Rejonowy stwierdził, że podstawą żądania zadośćuczynienia mógł być mobbing i wywołany przez niego rozstrój zdrowia. Dokonując swych ustaleń faktycznych w tej części Sąd Rejonowy opierał się przede wszystkim na zeznaniach świadków, uwzględniając także treść złożonych opinii przez biegłych sądowych o specjalizacji neurologa, psychiatry, psychologa i kardiologa, mając jednakowoż na uwadze to, że jest to dowód o charakterze subsydialnym. Sąd Rejonowy wskazał, że treść opinii biegłych sądowych nie może zastępować ustaleń faktycznych, które wpływają na ocenę zaistnienia przesłanek określonej odpowiedzialności, które nie wymagają wiedzy specjalistycznej. W tym wypadku chodziło o weryfikację potencjalnych źródeł zaburzeń stanu zdrowia powoda, które w świetle przedkładanej do akt sprawy dokumentacji medycznej, niewątpliwie miały miejsce.

Sąd Rejonowy wskazał, że strona powodowa w zakresie mobbingu, jakiemu R. Ż. był poddawany odwoływała się do uporczywego poniżania jego osoby poprzez wykorzystywanie wiedzy na temat jego orientacji seksualnej oraz związków z osobami zatrudnionymi w tej samej placówce. Sprawcą tych zachowań, za które w świetle przepisów o zapobieganiu mobbingowi odpowiadać miał pracodawca, miała być E. W. (1) przełożona powoda. Miała ona prześmiewcze komentarze na temat wyżej wymienionych okoliczności wypowiadać w obecności innych pracowników i pacjentów.

W ocenie Sądu Rejonowego, z zeznań świadków - zawnioskowanych w przeważającej mierze przez stronę powodową - wynika, że żadne z takich zachowań miejsca nie miało. Powód był traktowany tak samo, w tym także w kontekście negatywnych czynności zarządczych pod postacią np. niekorzystnego ustawienia dyżurów w dni wolne, czy też w świetle innych warunków. Żaden ze świadków nie potwierdził wersji powoda. Ich zeznania były przy tym spójne i konsekwentne oraz logiczne. Praktycznie wszyscy potwierdzili że mieli wiedzę na temat orientacji seksualnej powoda, wynikała ona z tzw. tajemnicy poliszyneła, bądź informacji przekazanej przez samego powoda osobom zaufanym. Sąd Rejonowy podkreślił, że żaden ze świadków nie potwierdził poniżającego, podważającego kompetencje powoda zachowania E. W. (1). Wskazał, że jedynym wyjątkiem był świadek S. N.. Ten jednak wedle ustalonego stanu faktycznego jest osobą bliską powodowi, pozostającą z nim w związku partnerskim od dłuższego czasu. Osoba ta więc jest emocjonalnie zaangażowana w spór. Sąd Rejonowy podkreślił, że sama ta okoliczność nie przekreśla wiarygodności jego zeznań, lecz nie znajdują one potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym. Sąd zaś dokonuje oceny na bazie całokształtu tego materiału. Ten zaś nawet nie uprawdopodobniał zarzucanych E. W. (1) zachowań. Niezależnie od powyższego, Sąd Rejonowy wskazał, że S. N. pracował na (...) w okresie jak zeznał: 2008-2009 r., zaś w pozwanym szpitalu nie pracuje już od 2010 r. Tymczasem zachowania mające wywołać rozstrój zdrowia, na jaki powołuje się strona powodowa miały się rozpocząć od sierpnia 2011 r., kiedy też rozpoczął się spór z pracodawcą o ewentualne kontynuowanie zatrudnienia. Z natury więc rzecz S. N. nie mógł być bezpośrednim świadkiem ww. zachowań, a co najwyżej znać je z relacji powoda. Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy nie opierał swych ustaleń o zeznania ww. świadka, co do okoliczności związanych z zachowaniami mobbingowymi. Stanowiły one podstawę ustaleń w zakresie relacji istniejących pomiędzy świadkiem a pozwanym oraz okresu jego zatrudnienia. Podobnie Sąd Rejonowy w podobnym zakresie oparł się o zeznania powoda. Jego relacje co do publicznego szykanowania i w ten sposób poniżania powoda nie znalazły potwierdzenia w całokształcie materiału dowodowego.

Sąd Rejonowy przy tym nie uwzględnił w podstawach ustaleń faktycznych transkrypcji rozmowy, która miała się odbyć pomiędzy powodem a B. R.. Wynikało to z tego, że pomimo, iż została ona zarejestrowana (choć bez wiedzy uczestnika), to do akt postępowania nie został załączony nośnik tej rejestracji. Powód złożył jedynie prywatną transkrypcję, która jednak, jak wskazał Sąd Rejonowy, nie poddawała się żadnej weryfikacji co do rzeczywistości przebiegu tej rozmowy.

Sąd Rejonowy zważył, że nie każde zachowanie mające na celu egzekwowanie większej wydajności i organizacji pracy, choćby było stanowcze i ocierało się o szorstkość musi być uznane za mobbing. Kwestia kultury osobistej osoby zarządzającej jednostką organizacyjną, czy tej jej wewnętrznymi strukturami niższego szczebla, wpływa na to, czy kierowane do pracowników komunikaty będą przekraczały normy dobrego obyczaju, naruszały incydentalnie dobra osobiste określonych osób, czy też w swej sumie stanowiły mobbing. Dla tej ostatniej kwalifikacji, konieczne jest

wykazanie przez stronę powodową, że dane zachowania przybierające postać działań lub zaniechań powodujących lub mających na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, przyjmują postać izolowania go lub wyeliminowania z zespołu współpracowników. Dodatkowo konieczne jest wykazanie, że polegają one na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej.

Sąd Rejonowy wskazał, że przy ocenie, czy w danej sytuacji mamy do czynienia z zachowaniami dającymi się poddać tej kwalifikacji konieczne jest odnoszenie ich do zachowań powoda, poprzez wzorzec ofiary rozsądnej. Chodzi więc o stwierdzenie, że pracownik był obiektem oddziaływania, które wedle obiektywnej miary może być ocenione, jako wywołujące jeden ze skutków opisanych w art. 943 par. 2 k.p. (zob. np. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 22 września 2005 r. sygn. III APa 60/05, LEX nr 215691). Powyższe ma na celu odseparowanie spraw, które są wyłącznie wynikiem nadwrażliwości pracownika. Dla uzasadnienia roszczenia o zadośćuczynienie konieczne jest wykazanie bezprawności zachowania, celu takiego działania lub zaniechania zmierzającego do poniżenia, ośmieszenia, izolowania pracownika oraz skutku pod postacią rozstroju zdrowia.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z treścią art. 943 par. 3 k.p. pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Dla przyznania tego roszczenia pracownik realizując obowiązek wynikający z treści art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. zobowiązany jest wykazać za pomocą środków dowodowych fakt wywołania działaniami mobbingowymi rozstroju zdrowia i doznania w związku z tym krzywdy. Pojęcie rozstroju zdrowia jest pojęciem kwalifikowanym w kategoriach medycznych. Zdaniem Sądu Rejonowego nie jest możliwe uznanie, że jest nim wyłącznie określony stan emocjonalny, smutek, czy też przygnębienie, a nawet naruszenie dobra osobistego, choćby wywołany zachowaniem pracodawcy, dającym się zakwalifikować, jako spełniającym cechy charakterystyczne mobbingu (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 22 stycznia 2013 r., sygn. III APa 23/12, LEX nr 1280353; wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 27 września 2012 r. sygn. III APa 28/12, LEX nr 1307531, wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 1 marca 2012 r. sygn. III APa 52/11, LEX nr 1164103, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 r., III PK 2/09, OSNP 2011/1-2/5). Pojęcie rozstroju zdrowia stosowane również w normie art. 444 k.c. oznacza wywołanie dysfunkcji organizmu poprzez doprowadzenie do zakłócenia funkcjonowania jego poszczególnych układów i systemów (np. układu pokarmowego lub nerwowego).

W tym aspekcie, Sąd Rejonowy stwierdził, że wedle opinii biegłych sądowych u powoda występował rozstrój zdrowia, który mógł być konsekwencją zaburzeń stresowych w związku z sytuacją w pracy, pod warunkiem, że zarzucane zachowania miały miejsce. Sąd Rejonowy wskazał, że jak wynika z treści zeznań świadków nie udało się dokonać pozytywnych ustaleń w tym zakresie. Mogły więc to być również reakcje stresowe związane z generalnie takim charakterem tej pracy, na co wskazuje m.in. stanowisko pozwanego w odpowiedzi na wyjaśnienia powoda w związku ze zdarzeniem z dnia 22 grudnia 2011 r. Sam fakt oczekiwania na podjęcie decyzji co do kontynuacji zatrudnienia również jest okolicznością wywołującą napięcia i stres, jednak nie można uznać, że jest to sytuacja bezprawna, która rodzi określone roszczenia zadośćuczynne.

Sąd Rejonowy wskazał, że biegli w swych opiniach nie wykluczyli, że przyczyną objawów, w tym rozstroju zdrowia mogą być inne okoliczności faktyczne, tyle tylko, że w świetle wywiadu, na którym przede wszystkim się opierali, takiej okoliczności nie znaleźli. Sąd Rejonowy podniósł, że poszukiwanie takiej okoliczności faktycznej nie jest zadaniem biegłych, to jest składnik ustaleń dokonywanych przez Sąd. W ocenie Sądu Rejonowego powód nie wykazał zaistnienia przesłanek określonych w art. 943 par. 1 k.p.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy oddalił powództwo w zakresie żądania zadośćuczynienia w kwocie 5.000 zł.

Sąd Rejonowy oddalił wnioski strony powodowej o przesłuchanie w charakterze świadków H. T. oraz B. N., albowiem wniosek ten został złożony już po upływie terminu określonego w zarządzeniu z dnia 23 sierpnia 2012 r., co do złożenia pełnej listy wniosków dowodowych. Sąd Rejonowy nadmienił, że sprawa została przekazana Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania w wyniku uchylecia wyroku Sądu I instancji ze wskazaniem w trybie art. 386 par. 6 k.p.c. by przeprowadzić zaprezentowane przez strony dowody w sprawie. Zdaniem Sądu Rejonowego wnioski, które

pojawiły się po rozprawie w dniu 12 grudnia 2012 r. w zakresie przesłuchania kolejnych świadków, były efektem treści zeznań, które strona powodowa nie zakwalifikowała jako korzystne dla siebie, mimo, że o ich przeprowadzenie wносиła. W ocenie Sądu Rejonowego uwzględnienie tych wniosków przeczyłoby idei prezentowanej w art. 217 par. 2 k.p.c. Wymagałoby to wyznaczenia kolejnej rozprawy, co odwlekloby w czasie wydanie wszystkich opinii w sprawie.

Dokonując rozliczeń kosztów procesu Sąd Rejonowy stosował zasadę wynikającą z art. 98 par. 1 i 3 k.p.c. oraz 99 k.p.c., art. 100 k.p.c. oraz 108 par. 2 k.p.c, uwzględniając przy tym postanowienia § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z par. 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163 poz. 1349 z późn. zm.) oraz § 11 ust. 1 pkt 2 i § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163 poz. 1348 z późn. zm.).

Nadając rygor natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł w oparciu o art. 477 par. 1 k.p.c.

Jednocześnie na zasadzie art. 113 ust.1 w zw. z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r. Nr 90 poz. 594 z późn. zm.) Sąd Rejonowy ustalił i nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Elblągu kwotę 369 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od pozwu, od której uiszczenia powód był zwolniony z mocy ustawy.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł powód, zaskarżając wyrok w części dotyczącej rozstrzygnięć zawartych w punktach II i III, zarzucając mu: I. Naruszenie prawa procesowego, tj. :

1. Art. 227 k.p.c.1 w zw. z art. 278 § 1 k.p.c. i 286 k.p.c. poprzez danie mniejszej mocy dowodowej (znaczenia) opiniom biegłych (które są przekonujące, należyte uzasadnione i obiektywne, logiczne i spójne ze sobą) w odniesieniu do zeznań świadków w dalszym ciągu związanych z pozwanym szpitalem stosunkiem pracy.

Art. 232 k.p.c. poprzez danie wiary pozwanemu, który twierdził, że zmiana godzin pracy spowodowana była skargami, które w rzeczywistości nie istniały do dnia zmian godzin pracy a także, że pismo p. C. dotyczyło powoda (rzeczywiście nie dotyczyło) – gdy brak było dowodów na poparcie twierdzeń (...) pozwanego.

Art. 233 k.p.c. poprzez błąd w ustaleniach faktycznych mających wpływ na ocenę zebranego materiału dowodowego, poprzez przyjęcie, że powód nie był poddawany mobbingowi; pominięcie przy rozstrzygnięciu w sprawie części materiału dowodowego, który przemawia za rozstrzygnięciem przeciwnym niż prezentowane w zaskarżanej części wyroku. A także poprzez niepełną, dobrowolną interpretację i rozpatrzenie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie oraz przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów. Prezentowanie przez Sąd sprzeczności dokonanych przez sąd ustaleń i rozważaniach, choćby w części dot. rzekomych skarg na powoda czy też ich braku i ewentualnymi konsekwencjami z tym związanymi.

Art. 299 k.p.c. poprzez przyjęcie, że wyjaśnienia i zeznania powoda, co do których biegli nie wskazali sfałszowania, uznając je za rzetelne, spójne i jasne, nie wyjaśniają wątpliwości dot. rozstrzygnięcia sprawy (roszczenia).

Art. 328 § 2 k.p.c. poprzez nie wskazanie, dlaczego sąd pominął część materiału dowodowego, nie dał mu mocy dowodowej i wiarygodności.

II. Naruszenie prawa materialnego, tj.:

1. Art. 11' K.p. poprzez jego całkowite pominięcie.

Art. 81 § 1 K.p. poprzez jego błędną wykładnię oraz pominięcie prawa powoda do wynagrodzenia, za pracę do wykonywania której byłem gotowy, a przyczyny jej niewykonania leżą jedynie po stronie pracodawcy (pozwanego (...)).

Art. 81 § 2 K.p. poprzez jego błędną wykładnię w sprawie i uznanie, że przestój (brak pracy świadczonej przez powoda – utracony zarobek) jest wyłącznie winą powoda przy jednoczesnym ustaleniu braku podstaw (brak skarg na powoda) do zmiany godzin pracy.

Art. 94 pkt. 2b K.p. w zw. z art. 94 § 1 K.p. poprzez nieuzasadnione przyjęcie, że pozwany (...) przeciwdziałał dyskryminacji mojej osoby w zatrudnieniu oraz przeciwdziałał mobbingowi, gdy faktycznie nie reagowano na moje skargi (tak pisemne jak i ustne, np. rozmowy z dyrektorem ds. pielęgniarstwa.)

Art. 943 § 2 i § 3 K.p. poprzez jego błędną wykładnię w sprawie i ustalenie, że powód nie był poddawany praktykom mobbingującym, gdy materiał dowodowy przemawia za rozstrzygnięciem przeciwnym; poprzez przyjęcie, że powód nie może dochodzić zadośćuczynienia od pracodawcy.

Art. 108-110 K.p. poprzez przyjęcie przez Sąd Rejonowy, że pozwany miał prawo zastosować według powoda zmianę godzin pracy z nocnych na dyżury jedynie w ramach niejako kary, sprawdzania itp., gdy brak jest takich podstaw prawnych, podstaw obiektywnych (brak skarg) oraz brak dokumentów dot. pisemnego poinformowania pracownika o takim zastosowaniu sprawdzania, rozpytania pracownika, wykonania praw i obowiązków tak podmiotowych jak i przedmiotowych z art. 108-110 K.p. oraz zastosowanie ewentualnej kary po terminie wskazanym w w/cytowanych przepisach.

Art. 6 k.c. poprzez przyjęcie, że pozwany (...) udowodnił prawidłowość działań w zmianie godzin pracy powoda a także, że nie miały miejsce sytuacje mobbingujące powoda. A także, że powód nie wykazała w prawidłowy sposób poddawania mnie mobbingowi oraz poniesienia przez to rozstroju zdrowia.

Art. 416 k.c. poprzez przyjęcie, że pozwany (...) nie posiada osobowości prawnej, gdy faktycznie wpis KRS pozwanego i dane dostępne w GUS wskazują wręcz odwrotnie.

Art. 430 k.c. poprzez jego pominięcie.

Art. 444 § 1 k.c. w zw. z art. 445 § 1 k.c. poprzez ich błędną interpretację i przyjęcie, że pozwany nie jest zobowiązany do wypłaty zadośćuczynienia na rzecz powoda z tytułu rozstroju zdrowia.

Mając na uwadze powyższe powód wniósł o: 1. zmianę zaskarżanego wyroku w punkcie II w ten sposób by zasądzić od pozwanego (...) na rzecz powoda kwotę:

-1.372,02 zł. z tytułu utraconego zarobku wraz z odsetkami jak wskazano dotychczas w sprawie. - 3.000 zł. jako zadośćuczynienie według dotychczasowego żądania.

Zmianę punktu III zaskarżanego wyroku w ten sposób by proporcjonalnie zmniejszyć zasądzone na rzecz pozwanej koszty procesu, lub odstąpienie od obciążania powoda tymi kosztami /art. 102 k.p.c./

Zasądzenie od pozwanego (...) zwrot poniesionych przez powoda kosztów zastępstwa procesowego za pierwszą i/lub drugą instancję — tak na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu, jak i zasadzie słuszności (wyjątku) z uwagi na odpowiedzialność pozwanego za zaistnienie sporu.

4. W przypadku nie uwzględnienia apelacji w całości lub części, powód wniósł o nieobciążanie go kosztami zastępstwa procesowego pozwanego (...) w postępowaniu apelacyjnym ewentualnie o zniesienie wzajemnie między stronami tych kosztów. 5. Przeprowadzenie dowodu z: nagrania rozmowy przeprowadzonej między powodem a dyrektorem ds. pielęgniarstwa, pisma dyrektor ds. pielęgniarstwa dot. pisma p. M. C., pisma p. C. złożonego do Dyrektor (...) ws. danych osobowych. kopii wiadomości email z dnia 26.09.2012 r., kopii z książki przyjęć ambulatoryjnych z dn. 26.09.2012 r. dot. Powoda oryginał kartki znalezionej w szafce powoda.

W uzupełnieniu apelacji pełnomocnik powoda zarzucił zaskarżonemu wyrokowi naruszenie przepisów art. 217 i 233 par. 1 kpc przez oddalenie wniosku dowodowego powoda o przesłuchanie świadków H. T. i B. N. i mające wpływu

na treść zaskarżonego wyroku naruszenie prawa procesowego, a mianowicie art. 233 par. 1 kpc poprzez oparcie rozstrzygnięcia zaskarżonego wyroku w przeważającej mierze na zeznaniach świadków, podczas gdy wszechstronne rozważenie materiału dowodowego powinno prowadzić do wniosku, że powód utracił wynagrodzenie na skutek zatrudnienia go na umowie cywilnoprawnej, co uniemożliwiało wykonywanie przez niego pracy w porze nocnej, a także, że powód był poddawany mobbingowi przez swoją ówczesną przełożoną E. W. (1), co w następstwie spowodowało u niego rozstrój zdrowia skutkujący orzeczeniem o zaliczeniu powoda do osób niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym na okres do dnia 30 listopada 2014r.

Pełnomocnik powoda wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 6.372,02, w tym tytułem odszkodowania kwotę 1.372,02zł i tytułem zadośćuczynienia kwotę 5.000zł. ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Ponadto pełnomocnik powoda wniósł o dopuszczenie dowodu z akt Sądu Rejonowego w Elblągu, sygn. akt IV U 503/13- wyroku z dnia 27maja 2014r. zaliczającego powoda do osób niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym na okres do dnia 30 listopada 2014r.

Pozwany w odpowiedzi na apelację wniósł o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda jako nieuzasadniona nie zasługiwała na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż Sąd II instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji (art. 378 par.1 kpc), poprzez które należy rozumieć granice wniosków i zarzutów apelacji. Związanie granicami wniosków apelacji oznacza, że sąd drugiej instancji nie może objąć swoją kontrolą tej części orzeczenia sądu pierwszej instancji, która nie została zaskarżona.

Jak wynika z apelacji sporządzonej osobiście przez powoda zaskarżył on wyrok Sądu I instancji m.in. w punkcie II wskazując, że wnosi o zmianę zaskarżonego wyroku w tym punkcie poprzez zasądzenie:

kwoty 1.372,02zł z tytułu utraconego zarobku wraz z odsetkami,

kwoty 3.000zł jako zadośćuczynienie według dotychczasowego żądania.

Skoro powód dotychczas domagał się zasądzenia od pozwanego na jego rzecz tytułem zadośćuczynienia kwoty 5.000zł, zatem nie ulega wątpliwości, iż nastąpiła w tym zakresie oczywista omyłka, a nie jak podnosił pozwany w odpowiedzi na apelację, iż powód w zakresie zadośćuczynienia ograniczył swoje żądanie do kwoty 3.000zł. Nadto pełnomocnik powoda w złożonej apelacji, potraktowanej jako uzupełnienie apelacji powoda, wnosił w tym zakresie o zmianę wyroku i zasądzenie kwoty 5.000zł tytułem zadośćuczynienia. Tak więc nie ulegało wątpliwości, że powód zaskarżył rozstrzygnięcie zawarte w punkcie II wyroku Sądu I instancji w całości.

Przedmiotem rozstrzygnięcia Sądu I instancji i w konsekwencji kontroli Sądu Okręgowego była zatem zasadność roszczenia powoda o zapłatę kwoty 1.372,02zł tytułem odszkodowania stanowiącego równowartość utraconego przez powoda wynagrodzenia w związku z zawarciem z nim umowy cywilnoprawnej, a nie umowy o pracę i niemożnością wykonywania pracy na dyżurach nocnych oraz zasadność roszczenia o zapłatę kwoty 5.000zł tytułem zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia, jakiego powód miał doznać na skutek niepożądanych zachowań wobec niego bezpośredniej przełożonej -pielęgniarki E. W. (2) (k.290).

Sąd Okręgowy nie w pełni podziela ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd I instancji. Przede wszystkim Sąd Okręgowy nie podziela ustaleń, iż do 16 sierpnia 201 Ir. wobec pracy powoda nie było żadnych zastrzeżeń oraz uwag. Jak bowiem wynika z opinii z 16.08.201 Ir. sporządzonej przez pielęgniarkę oddziałową E. W. (1) do 16.08.201r. nie było pisemnych skarg dotyczących pracy powoda. Z opinii tej jednak wynika, że współpracownicy i osoby

zatrudnione u pozwanego ustnie zgłaszały nietaktowne zachowanie powoda zarówno w stosunku do nich oraz pacjentów obsługiwanych przy rejestracji (opinia k. 28 akt osobowych powoda). Z zeznań świadka B. R. jednoznacznie wynika, że przed wydaniem w/w opinii docierały wcześniej do niej informacje, że są zastrzeżenia co do pracy powoda w zakresie aroganckiego odnoszenia się do pacjentów, kiedy jest sam na zmianie. Te właśnie okoliczności stanowiły podstawę, że nie zawarto z powodem umowy o pracę po dniu 21 sierpnia 201 Ir., tylko umowę zlecenia, w ramach której miał powód być poddany procesowi sprawdzenia. Jak wynika z adnotacji sporządzonej na odwołaniu opinii z dnia 16.08.201 Ir. zaproponowano powodowi umowę zlecenia celem dokonania ponownej oceny postawy zawodowej oraz umożliwienie pracownikowi korekty postawy zawodowej. Powyższe warunki powód zaakceptował (k.28 akt osobowych).

Sąd Okręgowy nie podziela także ustaleń Sądu Rejonowego aby w sierpniu 201 Ir. wpłynęło do pozwanego pismo M. C., w którym sygnalizował okoliczności mogące stanowić zarzuty w stosunku do sposobu wykonywania obowiązków przez powoda w trakcie świadczenia pracy i aby z powodu zarzutów wskazanych w tym piśmie powód nie wykonywał pracy podczas dyżurów nocnych. W zakresie tych ustaleń brak jest bowiem dowodów w zebranych materiale dowodowym.

W pozostałym zakresie Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Rejonowy i nie widzi zatem konieczności ich ponownego przytaczania (por. wyrok Sadu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998r., sygn. akt I PKN 339/98, OSNAPiUS z 1999r.,z.24,poz.776).

Odnosząc się do ponoszonych w apelacji zarzutów naruszenia prawa procesowego uznać należy je za bezzasadne.

Bezzasadny jest podnoszony zarzut naruszenia art. 233 par.1 kpc, poprzez oparcie rozstrzygnięcia zaskarżonego wyroku w przeważającej mierze na zeznaniach świadków, podczas gdy wszechstronne rozważenie materiału dowodowego powinno prowadzić do wniosku, że powód utracił wynagrodzenie na skutek zatrudnienia go na umowie cywilnoprawnej. Zdaniem apelującego umowa cywilnoprawna stanowiła wyłączną przyczynę, dla której powód utracił część wynagrodzenia jakie otrzymywał pracując wcześniej na podstawie umowy o pracę , gdyż nie przewidywała możliwości pracy w porze nocnej.

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. - regulujący kwestię zasad sądowej oceny dowodów -uprawnia sąd do oceny wiarygodności i mocy dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału sprawy. Z jednej zatem strony sąd orzekający uprawniony jest do oceny tychże dowodów według własnego przekonania, z drugiej natomiast sam jest zobowiązany do wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Uprawnienie sądu do oceny dowodów według własnego przekonania nie oznacza dowolności w tej ocenie. Poza sporem winno być, iż dokonując tej oceny sąd nie może ignorować zasad logiki, osiągnięć nauki, doświadczenia czy też wyciągać wniosków nie wynikających z materiału dowodowego. Dopuszczenie się obraży art. 233 § 1 k.p.c. przez sąd może zatem polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, zasadami nauki albo też na nie dokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważania sprawy. Dokonana w sprawie ocena dowodów nie narusza zasady wyrażonej w powyższym przepisie, ponieważ Sąd wyprowadził ze zgromadzonego materiału dowodowego wnioski, które są poprawne pod względem logicznym oraz zgodne z zasadami doświadczenia życiowego.

Sąd Okręgowy w całej rozciągłości podziela rozważania Sądu I instancji w odniesieniu do bezzasadności żądania zasądzenia odszkodowania w kwocie 1.372,02zł. Trafnie Sąd Rejonowy uznał, że strata jaką powód poniósł, w związku z niewykonywaniem pracy podczas dyżurów nocnych w trakcie trwania umowy zlecenia była wynikiem, nie tylko zawarcia umowy zlecenia, ale również wynikiem poddania powoda procesowi sprawdzenia, czy faktycznie niewłaściwie odnosi się do pacjentów, w związku z ustnymi sygnałami, które docierały do przełożonych powoda. Jak wynika z zeznań świadka B. R. (k. 317), po podjęciu negatywnej decyzji dotyczącej dalszego zatrudnienia, powód powiedział, że przyjmuje zarzuty do wiadomości i będzie starał się wyeliminować i żeby mu dać szansę. Z zeznań świadka wynika, że chciała dać powodowi szansę i zaproponowała umowę zlecenia. Ponieważ sprawdzenie pracownika nie było możliwe w trakcie pracy w godzinach popołudniowo-wieczornych dyżurów, gdyż większość personelu kończyła pracę około godziny 14, zatem bez znaczenia dla zasadności tego żądania był rodzaj zawartej z powodem umowy. Procedurę tę bowiem stosowano również do pracowników zatrudnionych w ramach umowy o

pracę, która to okoliczność nie została w trakcie postępowania zakwestionowana przez stronę powodową. Trafnie Sąd Rejonowy wskazał, że obowiązkiem pracodawcy jest, w przypadku pojawienia się określonych skarg, dokonanie ich weryfikacji. W niniejszej sprawie taka weryfikacja była możliwa na podstawowej zmianie, by umożliwić obserwację powoda.

W tym miejscu wskazać należy, iż bezzasadny jest zarzut powoda naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa materialnego, tj. art. 81 §1 i 2 k.p., ponieważ nie miał on zastosowania w niniejszej sprawie. Stosownie do tego przepisu.

- § 1 Pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerzowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, przysługuje pracownikowi za czas niezawinionego przez niego przestoju. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.

Powyższy przepis dotyczy wynagrodzenia, tymczasem powód w niniejszej sprawie dochodził odszkodowania, a więc żądania opartego na innej podstawie prawnej.

Trafnie Sąd Rejonowy ustalił, że pozwany nie jest zobowiązany do naprawienia szkody powstałej w powyższym zakresie.

Sąd nie znalazł podstaw aby uznać, że doszło do zarzucanego Sądowi I instancji naruszenia art.94 pkt 2b kp w zw. z art. 943 § 1 kp. , ponieważ nie reagowano na skargi powoda. Przede wszystkim wskazać należy, że jak wynika z zeznań świadka B. R. dyrektora ds. pielęgniarstwa (k.317), w trakcie rozmowy przeprowadzanej z powodem dotyczącej dalszego zatrudnienia, powód nie zgłaszał żadnych skarg i zastrzeżeń co do niewłaściwego traktowania go przez bezpośrednią przełożoną E. W. (1). Dopiero po upływie około 6 miesięcy powód skierował pismo do Dyrektora pozwanego, że jest niewłaściwie traktowany przez pielęgniarkę oddziałową E. W. (1) (pismo z dnia 7.02.12r. złożone w trakcie postępowania w dniu 4.09.12r. k.290-292). Z zeznań świadka B. R. wynika, że od razu zareagowała wzywając powoda i E. W. (1) na rozmowę, w trakcie której powód z bezpośrednią przełożoną doszli do porozumienia, uznali że są w stanie ze sobą dalej pracować, a ich reakcje były zbyt emocjonalne. Z zeznań świadka wynika, że powód uznał, że być może reaguje zbyt mocno, że odbiera te sytuacje subiektywnie. Ostatecznie powód wycofał swoje pismo.

Bezzasadny jest również zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 943 § 2 i 3 k.p. Apelujący zarzucił naruszenie tego przepisu poprzez jego błędną wykładnię i ustalenie, że powód nie był poddawany praktykom mobbingującym, gdy materiał dowodowy przemawia za rozstrzygnięciem przeciwnym.

Stosownie do art. 94 § 2 k.p. mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Zgodnie z § 3 pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Tak więc dla skutecznego dochodzenia żądania zadośćuczynienia powód, stosownie do art. 6 kc, winien udowodnić fakty świadczące o mobbingu. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, OSNP 2008, nr 1-2, poz. 12, ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 943 § 2 k.p. muszą być ponadto spełnione łącznie. Na powodzie też spoczywał ciężar udowodnienia, że rozstrój zdrowia był wynikiem działań mobbingowych.

W ocenie Sądu Okręgowego tramie Sąd Rejonowy zważył, że powód powyższych okoliczności nie udowodnił. Prawdłowa jest, zdaniem Sądu Okręgowego, ocena zeznań świadków dokonana przez Sąd Rejonowy w tym zakresie.

Z zebranego materiału dowodowego w żadnej sposób nie wynika, aby powód był traktowany przez przełożoną E. W. (1) w inny sposób, jak pozostali pracownicy, aby w jakikolwiek sposób poniżała ona powoda. Brak również podstaw do przyjęcia, aby Sąd Rejonowy przy ocenie materiału dowodowego w powyższym zakresie, dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 kpc.

Odnośnie podnoszonego zarzutu przyznania mniejszej wagi opiniom biegłych sądowych wskazać należy, iż trafnie Sąd Rejonowy zaznaczył, że dowód z opinii biegłych sądowych ma charakter subsydiarny. Jak wynika z opinii biegłych sądowych, wydając opinie w sprawie, przede wszystkim opierali się na wywiadzie uzyskanym od powoda. W świetle cytowanych wyżej przepisów żądanie zadośćuczynienia byłoby zasadne jeżeli rozstrój zdrowia u powoda wywołały mobbing. Ta okoliczność jednak nie została przez powoda udowodniona. Ponadto, jak wynika ze złożonych opinii, biegli nie wykluczyli, że przyczyną objawów, w tym rozstroju zdrowia, mogą być inne okoliczności faktyczne. Trafnie zatem Sąd I instancji wskazał, że mogły więc to być również reakcje stresowe związane generalnie z charakterem pracy wykonywanej przez powoda, jak również fakt związany z oczekiwaniem na podjęcie decyzji co do kontynuacji zatrudnienia.

Sąd Rejonowy nie dopuścił się również naruszenia art. 11 kp (poprzez jego pominięcie), ponieważ z materiału dowodowego zebranego w sprawie w żaden sposób nie wynika, aby pozwany dopuścił się jakichkolwiek zachowań, które godziłyby w jedną z podstawowych zasad prawa pracy, tj. w godność i inne dobra osobiste powoda.

Bezzasadny jest również zarzut naruszenia art. 108 -110 Kodeksu pracy, ponieważ nie miały one zastosowania w niniejszej sprawie. Przepisy te dotyczą odpowiedzialności porządkowej pracownika, zaś pozwany nie wymierzył powodowi jakiegokolwiek kary porządkowej wymienionej w art. 108 kp.

Jeżeli chodzi o zarzut dotyczący naruszenia art. 416 kc w zakresie wskazanym w apelacji, to nie ma on znaczenia, z uwagi na fakt, że w stanie faktycznym sprawy przepis ten nie stanowił podstawy prawnej żądań dochodzonych przez powoda.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 430 kc poprzez jego pominięcie wskazać należy, iż również nie doszło do naruszenia tegoż przepisu.

Stosownie do art. 430 kc: kto na własny rachunek powierza wykonanie czynności osobie, która przy wykonywaniu tej czynności podlega jego kierownictwu i ma obowiązek stosować się do jego wskazówek, ten jest odpowiedzialny za szkodę wyrządzoną z winy tej osoby przy wykonywaniu powierzonej jej czynności. Zatem, aby zachodziła odpowiedzialność pozwanego z powyższego przepisu musiałyby być kumulatywnie spełnione następujące przesłanki, które ponadto musiałyby być udowodnione przez powoda, tj. szkoda wyrządzona osobie trzeciej przez podwładnego, wina podwładnego, wyrządzenie szkody przy wykonywaniu przez podwładnego powierzonej mu czynności.

W ocenie Sądu Okręgowego, w oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy, brak podstaw do przyjęcia, aby powód udowodnił przesłanki odpowiedzialności pozwanego z art. 430 kc. A skoro tak, to nie doszło również do naruszenia art. 444 §1 kc w zw. z art.445§1 kc.

Bezzasadny był również zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art. 217 kpc przez oddalenie wniosku dowodowego powoda o przesłuchanie świadków H. T. i B. N.. Sąd Rejonowy oddalił powyższy wniosek dowodowy jako spóźniony na mocy art. 217 §2 kpc, stosownie do którego Sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich we właściwym czasie bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności. Przede wszystkim należy wskazać, że wniosek ten został przez Sąd I instancji oddalony na rozprawie w dniu 11 marca 2013r. i nie zostały zgłoszone zastrzeżenia w trybie art. 162 kpc. Z treści tego przepisu wynika, że skutkiem niepodniesienia przez stronę zarzutu naruszenia przepisów postępowania w sposób określony w tym przepisie jest bezpowrotna utrata tego zarzutu w dalszym toku postępowania, także w postępowaniu apelacyjnym. Zachowanie uprawnienia do powoływania się na uchybienia przepisom postępowania, z wyjątkiem przewidzianym w art. 162 zdanie drugie, wymaga - poza dochowaniem terminu zgłoszenia zastrzeżenia - wskazania spostrzeżonego przez stronę

uchybień z wyczerpującym przytoczeniem naruszonych przepisów postępowania wraz z wnioskiem o wpisanie tak sformułowanego zastrzeżenia do protokołu. Niewpisanie zastrzeżenia do protokołu powoduje utratę podnoszonych zarzutów (wyrok SN z dnia 10 sierpnia 2006 r., V CSK 237/06, Biul. SN 2006, nr 11, poz. 17).

Sąd Okręgowy oddalił wniosek dowodowy powoda o przeprowadzenie dowodu z akt Sądu Rejonowego w Elblągu IV U 503/13- wyroku z dnia 27 maja 2014r. zaliczającego powoda do osób niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym na okres do 30 listopada 2014r. , ponieważ został on zawnioskowany na okoliczność zaliczenia powoda do osób niepełnosprawnych, a więc na potwierdzenie faktu nie mającego znaczenia w sprawie.

Pozostałe wnioski dowodowe Sąd Okręgowy pominął stosownie do art. 381 kpc. Zgodnie z art. 381 kpc Sąd drugiej instancji może pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynika później. Wbrew twierdzeniom apelującego zachodziły przesłanki określone wymienionym przepisem.

Jeżeli chodzi o przeprowadzenie dowodu z kartki znalezionej w szafce powoda (nie podpisanej) , to jak wynika z protokołu rozprawy z dnia 2.04.2014r. dowód ten mógł zostać powołany przed Sądem Rejonowym. Również dowód z nagrania rozmowy przeprowadzonej między powodem a dyrektorem ds. pielęgniarstwa mógł zostać przeprowadzony przed Sądem I instancji. Nie znajduje potwierdzenia w aktach postępowania, podnoszony przez powoda w apelacji zarzut, że wniosek z nagrania w/w rozmowy był powołany w postępowaniu przed Sądem I instancji, jednak nie został przeprowadzony. Wręcz przeciwnie powód w trakcie postępowania przed Sądem Rejonowym wskazał, że nie przedkłada jako dowodu nagrania z rozmowy (pismo procesowe z dnia 24 listopada 2014r. k. 136). Wniosku o przeprowadzenie nagrania nie składał również zawodowy pełnomocnik powoda, po wstąpieniu do postępowania. Pozostałe zawnioskowane przez powoda dowody również mogły być powołane przed Sądem I instancji. Powyższe skutkowało pominięciem w/w dowodów przez Sąd Okręgowy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na mocy art. 385 kpc apelację powoda jako nieuzasadnioną oddalił.

O kosztach orzeczono na mocy art. 98, 99 i 108 kpc w zw. § 12 ust. 1 pkt 1, § 11 ust.1 pkt 2, § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2013.490j.t.).

W ocenie Sądu Okręgowego brak było podstaw do zastosowania w stosunku do powoda art. 102 kpc. Przepis ten ma charakter wyjątkowej regulacji. Jego zastosowanie stanowi wyraz dobrodziejstwa względem jednej strony oraz ze swoistą restrykcją w stosunku do przeciwnika procesowego, który sprawę wygrał. Tak też przy zastosowaniu art. 102 kpc strona, przeciwko której wytoczono nieuzasadnione powództwo i która poniosła trud nie tylko własnego zaangażowania w proces, ale także nakłady finansowe na swą obronę, zostanie pozbawiona prawa zwrotu tych nakładów od przegrywającego proces przeciwnika. Tak też zastosowanie art. 102 kpc musi się odbywać z bardzo dużą ostrożnością.

Pojęcie „wypadku szczególnie uzasadnionego” z art. 102 kpc odnosi się zarówno do nieobciążania kosztami procesu „ w ogóle” jak też „ częściowo”.

W bogatym orzecznictwie Sądu Najwyższego zwraca się uwagę na możliwość skorzystania z dobrodziejstwa art. 102 kpc wówczas, gdy system skomplikowanych norm prawnych lub wysoce skomplikowany stan faktyczny wpływa na subiektywne przekonanie powoda o swej racji pomimo zachowania należytej staranności przy wyrobieniu oceny zagadnienia oraz własnych szans procesowych / por. np. postanowienie w sprawie II CZ 191/81 z dnia 7.01.1982r., wyrok z dnia 01.10.1974r. w sprawie II PR 207/74, postanowienie z dnia 04.07.1974r. w sprawie I CZ 99/87/.

Podobnie z tego dobrodziejstwa można skorzystać, gdy przeciwnik procesowy swym niesumiennym i niewłaściwym zachowaniem wywołał koszty procesu (np. postanowienie z dnia 5.08.1981r. w sprawie II CZ 98/81 OSNC 1982/2-3/36, wyrok z dnia 18.04.1975r. w sprawie II PR 250/74, wyrok z dnia 4.04.1975r. w sprawie I PR 4/75 OSNC

1976/2/25, wyrok z dnia 25.02.1975r. w sprawie II PR 302/74, postanowienie z dnia 31.01.1975r. w sprawie I CZ 4/75, postanowienie z dnia 20.12.1973r. w sprawie II CZ 210/73).

Z innym wreszcie przypadkiem zasadności zastosowania wynikającego z art. 102 kpc całkowitego nieobciążania kosztami procesu możemy mieć do czynienia w sytuacji, gdy wytoczenie powództwa było jedynym sposobem prawnego wyjaśnienia określonych kwestii (np. postanowienie z dnia 09.10.1967r. w sprawie I CR 81/67 OSNC 1968/4/72, postanowienie z dnia 25.03.1970r. w sprawie II CZ 14/70 OSNC 1970/11/211).

Jak wynika z akceptowanego przez Sąd Okręgowy orzecznictwa, subsydiarny wyłączny charakter dla zastosowania art. 102 kpc może mieć ocena sytuacji materialnej strony spór przegrywającej (tak np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17.11.1972r. w sprawie I PR 423/72 OSNC 1973/7-8/138).

Osoba dochodząca roszczeń z zakresu prawa pracy jest zwolniona od obowiązku ponoszenia opłat sądowych. Nie jest jednak zwolniona od obowiązku poniesienia kosztów procesu, jeżeli sprawę przegra, a przeciwnik procesowy takie koszty poniesie i zażąda ich zwrotu.

Wystąpienie z powództwem powinno być poprzedzone dokładnym rozważeniem szans wygrania procesu oraz konsekwencji związanych z ewentualnym jego przegraniem. Nierozważne wystąpienie z roszczeniami nienależnymi nie może być nagradzane pozbawieniem strony przeciwnej należnych jej kosztów procesu. Sama sytuacja majątkowa strony nie uzasadnia zastosowania art. 102 kpc.

Prawidłowo Sąd Rejonowy, w związku z częściowym uwzględnieniem żądań powoda rozdzielił stosunkowo koszty sądowe stosownie do art. 100 kpc. Brak jest podstaw do zmiany postanowienia zawartego w punkcie III wyroku Sądu Rejonowego. Wskazać jedynie należy, iż przepisy art. 101 i 103 kpc, na które powołuje się apelujący, nie mają w niniejszej sprawie zastosowania. Stosownie bowiem do art. 101 kpc zwrot kosztów należy się pozwanemu pomimo uwzględnienia powództwa, jeżeli nie dał powodu do wytoczenia sprawy i uznał przy pierwszej czynności procesowej żądanie pozwu. Zgodnie zaś z art. 103 kpc: § 1. Niezależnie od wyniku sprawy sąd może włożyć na stronę lub interwenienta obowiązek zwrotu kosztów, wywołanych ich niesumiennym lub oczywiście niewłaściwym postępowaniem. § 2. Przepis § 1 dotyczy zwłaszcza kosztów powstałych wskutek uchylecia się od wyjaśnień lub złożenia wyjaśnień niezgodnych z prawdą, zatajenia lub opóźnionego powołania dowodów, a także nieusprawiedliwionej odmowy poddania się mediacji, na którą strona uprzednio wyraziła zgodę.