

Sygn. akt IV Pa 28/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 czerwca 2017r.

**Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Elżbieta Wojtczuk

Sędziowie: SO Katarzyna Antoniak (spr.)

SO Jacek Witkowski

Protokolant: st. sekr. sądowy Anna Wąsak

po rozpoznaniu w dniu 23 czerwca 2017 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa J. Z.

przeciwko Regionalnemu Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa w W.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powódki J. Z.

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 28 lutego 2017r. sygn. akt IV P 263/16

### ***I. zmienia zaskarżony wyrok:***

***- w punkcie I w ten sposób, że przywraca powódkę J. Z. do pracy w Regionalnym Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa w W. na poprzednich warunkach oraz zasądza od pozwanego Regionalnego Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa w W. na rzecz powódki J. Z. kwotę 13.807,62 (trzynaście tysięcy osiemset siedem i 62/100) złotych tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy u pozwanego,***

***- w punkcie II w ten sposób, że zasądza od pozwanego Regionalnego Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa w W. na rzecz powódki J. Z. kwotę 360 (trzysta sześćdziesiąt) złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego;***

***II. zasądza od pozwanego Regionalnego Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa w W. na rzecz powódki J. Z. kwotę 150 (sto pięćdziesiąt) złotych tytułem kosztów postępowania apelacyjnego.***

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z 28 lutego 2017 r. Sąd Rejonowy w Siedlcach w pkt I oddalił powództwo J. Z. skierowane przeciwko Regionalnemu Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa w W. o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a w pkt II odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu.

Rozstrzygnięcie to było wynikiem następujących ustaleń i wniosków Sądu Rejonowego:

W pozwie z 6 października 2016 r. skierowanym przeciwko pozwanemu Regionalnemu Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa w W. pełnomocnik powódki J. Z. domagał się przywrócenia powódki do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach oraz zasądzenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pełnomocnik powódki wskazał, że 22 września 2016 r. na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 kp w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 kp pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę decyzji wskazano nieprzestrzeganie zasad współzycia społecznego polegające na niewłaściwym zachowaniu się w stosunku do innego pracownika i naruszenie jego godności oraz nietykalności mające miejsce 9 września 2016 r.

Powódka neguje, że jej zachowanie z 9 września 2016 r. nie było na tyle niewłaściwe, aby mogło być uznane za ciężko naruszające podstawowe obowiązki pracownicze. Tego dnia powódka zastępowała inną pracownicę pozwanego pracującą w ekspedycji krwi, która była na urlopie wypoczynkowym. Współpracująca z powódką B. W. (1) zarzuciła powódce, że część z obowiązków mogła wykonać wcześniej. Powódka nie zgodziła się z tym stwierdzeniem, gdyż dopiero poprzedniego dnia otrzymała faks z potwierdzeniem wyników badań. Ponieważ B. W. (1) nie chciała słuchać ustnych tłumaczeń powódki, powódka, by poprzeć swoją słowną argumentację jakimś jeszcze dowodem, chciała pokazać jej wspomniany faks, na którym była widoczna data i godzina jego przyjścia. Ponieważ B. W. (1) w dalszym ciągu nie chciała na niego spojrzeć, powódka chwyciła ją za ramię, aby zwrócić uwagę B. W. (1) na faks. W ocenie powódki nie użyła ona zbyt dużej siły, jej zachowanie nie było gwałtowne lub też nie miało znamion jakiegokolwiek szarpaniny. Było to zrobione tak, jak zwykle się robi, gdy chce się, by ktoś na coś spojrział. Po okazaniu faksu B. W. (1) powódka udała się na zastępowane przez nią stanowisko na ekspedycji krwi, a po zdaniu próbek krwi i badań kierowcy, powróciła na swoje stałe stanowisko pracy w preparatyce krwi, gdzie razem z B. W. (2) jak zwykle oklejała osocze. Zachowanie B. W. (1) nie odbiegało od jej zwyczajnego zachowania. Po zakończeniu tej czynności powódki po raz kolejny udała się na stanowisko w ekspedycji krwi, aby dokończyć pozostałe czynności.

Powódka wskazała, iż jej zachowanie z dnia 9 września 2016 r. było jednorazowe, stanowiło odpowiedź na zarzuty B. W. (1) i w żaden sposób nie zakłóciło prawidłowego procesu pracy u pozwanego, o czym świadczyć może wspólne niezakłócone wykonywanie obowiązków z B. W. (1) 9 września 2016 r. już po zajściu zdarzenia oraz w kolejne dni do 22 września 2016 r., kiedy obie razem pracowały. Nawet gdyby uznać działanie powódki za naruszające podstawowe obowiązki pracownicze, to nie było to zachowanie naruszające je w sposób ciężki z uwagi na niemożność przypisania powódce winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa oraz braku zagrożenia interesów pozwanego lub zaistnienia istotnej szkody w jego mieniu.

W odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Pełnomocnik pozwanego wskazał, że pracodawca powziął informację o zdarzeniu z udziałem powódki i B. W. (1) 20 września 2016 r. Bezzwłocznie, tj. 21 września 2016 r. do Oddziału Terenowego w S. udał się dyrektor D. P. (1) z kierownikiem Działu Zamówień Publicznych i (...) D. P. (2) w celu przeprowadzenia rozmów z pracownikami i wyjaśnienia sytuacji. W rozmowach brała udział kierownik OT J. W.. Pracodawca na wstępie potwierdził u kierownika OT posiadane przez siebie wiadomości dotyczące zdarzenia. Następnie przeprowadzono osobne rozmowy z B. W. (1) i powódką. Spotkanie zakończyło się konfrontacją obu pracownic. W ramach przeprowadzonych rozmów ustalono, że 9 września 2016 r. B. W. (1) została zaatakowana przez powódkę. Do zdarzenia doszło około godz. 7.50 rano. Do pracującej przy komputerze B. W. (1) podeszła powódka i zaczęła ją wyzywać, szarpać i popychać. B. W. (1) oświadczyła, że przyczyną ataku mogło być jej wcześniejsze zwrócenie powódce uwagi, że powinna się skupić na etykietowaniu pojemników z osoczem, po które tego dnia rano miał przyjechać kierowca, zamiast wykonywać inne czynności, które nie są tak pilne (spisywanie zastrzeżonego osocza). Powódka potwierdziła, że incydent miał miejsce i przyznała się do winy. Dodała, że jej działanie nie polegało na szarpaniu i popychaniu, a na chwyceniu i pociągnięciu za ramię pani W., co miało służyć jedynie zwróceniu jej uwagi na treść faksu oraz wykazaniu jej racji. Powiedziała także, że nie ma nic na swoje usprawiedliwienie. Pełnomocnik pozwanego powołał się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, zgodnie z którym stosowanie przemocy fizycznej w miejscu pracy należy jednoznacznie zakwalifikować jako ciężkie

naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Wskazał, że bezpośredni atak fizyczny na inną osobą nie może mieć innych znamion niż wina umyślna. Już samo chwycenie i pociągnięcie kogoś za ramię jest ukierunkowane na wyrządzenie mu krzywdy lub przynajmniej jest godzeniem się na taki skutek. Zachowanie powódki należy uznać za rażące niedbalstwo. Na skutek ataku pani W. była roztrzęsiona i nie mogła normalnie wykonywać swojej pracy. Do zdarzenia doszło w trakcie, gdy obie pracownice wykonywały oznaczenie pojemników z osoczem etykietami zawierającymi dane zweryfikowane badaniami. W takich warunkach (podenerwowanie, obawa przed kolejnym atakiem słownym lub fizycznym) bardzo łatwo może dojść do pomyłki, która nie tyle będzie skutkować negatywnie dla samego pracodawcy (np. odpowiedzialność cywilna), co wręcz stanowić zagrożenie dla życia i zdrowia biorcy. Spełnia to definicję niedbalstwa. Przed podjęciem decyzji pozwany dokonał obiektywnej i bezstronnej analizy zdarzenia oraz ewentualnych środków prawnych, jakie może zastosować. Jego zdaniem jedyną osobą odpowiedzialną za zaistnienie zdarzenia jest powódka. Powódka przyznała się do napaści fizycznej na panią W.. Dodatkowo oświadczyła, że nie znajduje dla tego zachowania żadnego usprawiedliwienia. Pozwany nie widział możliwości przeniesienia powódki do innej pracy w ramach tego samego oddziału, ponieważ ze względu na jego małą wielkość sytuacja mogłaby się powtórzyć.

W piśmie procesowym z 9 stycznia 2017 r. pełnomocnik powódki rozszerzył żądanie o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia pod warunkiem podjęcia przez powódkę pracy u pozwanego określając na rozprawie jej wysokość na 13.807,62 zł.

J. Z. była zatrudniona w Regionalnym Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa w W. w Oddziale Terenowym w S. od 1 czerwca 1983 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku starszej pielęgniarki. Jej przełożoną jest kierownik Oddziału Terenowego J. W.. J. Z. pracuje razem z pielęgniarką B. W. (1).

9 września 2016 r. (piątek) J. Z. i B. W. (1) rozpoczęły pracę o godzinie 7.00. J. Z. zastępowała koleżankę H. M. w ekspedycji krwi. Tego dnia między godz. 9.00 a 10.00 miał przyjechać kierowca z Centrum (...) w W. po badania, preparaty i dokumenty. Zadaniem J. Z. było przygotowanie odpowiedniej dokumentacji dla kierowcy wraz z osoczem do utylizacji, co zajmuje ok. 5 minut. W tym czasie B. W. (1) wykonywała swoje obowiązki w pracowni preparatyki polegające na drukowaniu i etykietowaniu osocza.

B. W. (1) zapytała koleżankę, kiedy zaczną oklejać osocze. Pracę tę należało wykonywać we dwie osoby. J. Z. odparła, że najpierw musi przygotować dokumenty dla kierowcy. B. W. (1) odpowiedziała, że mogła to zrobić wcześniej i wyszła do pracowni preparatyki, gdzie czekała na koleżankę. Tam siedziała przy biurku, na którym znajdował się komputer.

J. Z. zdenerwowała się wypowiedzią koleżanki. Postanowiła jej pokazać faks z (...), który przyszedł poprzedniego dnia. Dane zawarte w tym fakcie były niezbędne do etykietowania i kwalifikowania osocza. Około godz. 7.50 wpadła do pokoju, w którym przebywała B. W. (1), złapała ją za jej prawe ramię i zaczęła szarpać pokrzykując „głupia chyba jesteś, co ty mówisz, co ty robisz”. Czując ból B. W. (1) zaczęła się wyrywać, lecz J. Z. dalej ją szarpała za ramię. W tym czasie trzymała w ręku kartkę z faksem i krzyczała. Po chwili J. Z. przestała szarpać B. W. (1) i wyszła z pomieszczenia.

B. W. (1) bardzo się zdenerwowała tym zajściem. Była roztrzęsiona i płakała. Z powodu łez nie mogła pracować z użyciem komputera. Bardzo się wstydziła zaistniałego zdarzenia. Mimo to czekała na J. Z. aż ta przyjdzie i zaczną razem wykonywać swoje obowiązki. J. Z. przyszła około godz. 8.00 i panie zajęły się oklejaniem pojemników z osoczem. Pracę tę skończyły około godz. 8.20. Pracowały w milczeniu, a odzywały się do siebie jedynie w sprawach służbowych.

Następnie B. W. (1) zajęła się odseparowywaniem osocza od krwi. W tym czasie przyjechał kierowca z W.. B. W. (1) zobaczyła go w przejściu. Jednocześnie zwróciła uwagę na monitoring znajdujący się w obu pokojach, w których pracuje razem z J. Z.. Zapytała kierowcę, kto zabezpiecza nagrania z monitoringu, a ten polecił jej zadzwonić do działu informatyki.

Tego dnia około godz. 11.00 B. W. (1) zadzwoniła do informatyka i poprosiła o zabezpieczenie nagrania z tego dnia od rana. Informatyk zapytał, czy wystarczające będzie zabezpieczenie nagrania od godz. 7.00 do godz. 11.00, na co B. W. (1) odpowiedziała twierdząco. Nie mówiła informatykowi, w jakim celu zwraca się z tą prośbą.

Po godz. 11.00 B. W. (1) poszła do kierownik J. W.. Poprosiła ją o zorganizowanie spotkania ze wszystkimi pracownikami nie mówiąc, czym podyktowana jest jej prośba.

Około godz. 13.00 doszło do spotkania w gabinecie J. W.. Wzięli w nim udział prawie wszyscy pracownicy Oddziału Terenowego w S.. B. W. (1) opisała zdarzenie z udziałem J. Z.. Powiedziała także, że boi się pracować w jednym pokoju z J. Z.. Opisując zdarzenie B. W. (1) była bardzo zdenerwowana, miała łzy w oczach i się trzęsła. J. Z. zaprzeczyła, aby biła B. W. (1). Wskazała, że chciała wyjaśnić nieporozumienie, więc chwyciła koleżankę za ramię pokazując jej kartkę, która miała być przedmiotem tego nieporozumienia. J. W. powiedziała, że przebieg tego zajścia to jest „słowo przeciwko słowu”, na co B. W. (1) wskazała, że przebieg tego zajścia został nagrany za pomocą monitoringu. J. W. nie wiedziała, co powinna zrobić w tej sytuacji. Powiedziała jedynie, że nie może dochodzić do zdarzeń polegających na naruszeniu nietykalności cielesnej. Zapytała B. W. (1), czego od niej oczekuje, na co pracownica odparła, że się jeszcze zastanowi.

W poniedziałek B. W. (1) dalej wykonywała swoje obowiązki razem z J. Z.. We wtorek B. W. (1) świadczyła pracę poza siedzibą pracodawcy, a od środy korzystała z urlopu wypoczynkowego.

Podczas urlopu wypoczynkowego B. W. (1) bardzo przeżywała zdarzenie z 9 września 2016 r. 16 września 2016 r. planowała wyjść na miasto. Ponieważ tego dnia była słoneczna pogoda, założyła bluzkę z krótkim rękawem. Wtedy zauważyła, że na prawnym przedramieniu ręku, za którą złapała ją J. Z. ma dwa siniaki. Zdenerwowała się tym faktem i zadzwoniła do informatyka, aby się upewnić, że zabezpieczono nagranie ze zdarzenia. Telefon odebrała kierownik informatyków, której B. W. (1) opowiedziała, w jakim celu zwróciła się o zabezpieczenie nagrania. Kierownik informatyków powiedziała, że nic nie wie o zdarzeniu i że powiadomi o nim dyrektora. B. W. (1) prosiła, aby tego nie robiła, a chce mieć to nagranie w razie powtórzenia się podobnego zdarzenia.

20 września 2016 r. B. W. (1) wróciła do pracy. Tego dnia pracowała razem z J. Z., lecz starała się „schodzić jej z drogi”.

21 września 2016 r. do J. W. zadzwonił dyrektor (...) D. P. (1) i zapytał, co się dzieje w OT w S.. J. W. opisała, że jest konflikt między dwiema pielęgniarkami, bo jedna z nich pobiła drugą.

Tego samego dnia w OT w S. odbyło się spotkanie dyrektora (...) D. P. (1), kierownika działu zamówień publicznych i zaopatrzenia oraz działu technicznego D. P. (2), kierownik OT w S. J. W. z B. W. (1). Pracownica opisała zaistniałe zdarzenie. Następnie B. W. (1) wyszła, a weszła J. Z.. Pracownica powiedziała, że nie ma nic na swoje usprawiedliwienie i że jest jej przykro, że postąpiła tak emocjonalnie. Potem poproszono obie panie. Każda z pań podtrzymała swoją wersję zdarzenia.

D. P. (2) zapytał B. W. (1), czy takie zdarzenia miały wcześniej miejsce. Pracownica powiedziała, że zdarzały się „słowne przepychanki, trzaskanie drzwiami przed nosem, jakieś wulgaryzmy”. Opisała wyjazd integracyjny do O., podczas którego J. Z. nie chciała z nią mieszkać w jednym pokoju.

22 września 2016 r. dyrektor M. i kierowniczka kadr wręczyli J. Z. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 kp w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 kp. Jako przyczynę swej decyzji pracodawca wskazał nieprzestrzeganie zasad współzycia społecznego polegające na niewłaściwym zachowaniu się w stosunku do innego pracownika i naruszenie jego godności oraz nietykalności mające miejsce 9 września 2016 r.

Zdaniem Sądu Rejonowego, powództwo okazało się nieuzasadnione.

W judykaturze przyjmuje się, że w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieszczą się trzy elementy:

1. bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego),
2. naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy oraz
3. zawinięcie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo.

W orzecznictwie podkreśla się, że tryb rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia należy do nadzwyczajnych i jego zastosowanie powinno być uzasadnione w sposób szczególny. Po pierwsze bowiem powinno następować tylko w przypadkach wskazanych przez ustawę, a ponadto znajdować uzasadnienie w całokształcie okoliczności dotyczących zdarzenia, które legło u podstaw rozwiązania stosunku pracy. Jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno zaś być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione wyjątkowymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNP 1998/9/269).

Pracodawca w każdym przypadku powinien uwzględnić okoliczności towarzyszące zdarzeniu, które prowadzi do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, dotychczasowy przebieg zatrudnienia pracownika podlegającego zwolnieniu, a w niektórych sytuacjach również sytuację rodzinną pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązków pracowniczych jest ciężkie, zależy od konkretnych okoliczności indywidualnego przypadku. Należy brać pod uwagę całokształt postępowania pracownika.

Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego, do którego niezbędny jest znaczny stopień nasilenia złej woli pracownika w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 marca 2013 r., II PK 174/12, M. P. Pr. (...) -426).

Przypomnieć należy, że zgodnie w art. 100 § 2 pkt 6 kp jednym z podstawowych obowiązków pracownika jest przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Stosowanie tych norm ma zapewniać ukształtowanie właściwej atmosfery w pracy nacechowanej wzajemną życzliwością, opartej na koleżeńskej współpracy i wzajemnej pomocy. Naruszenie tego obowiązku może polegać na wulgarnym odnoszeniu się do współpracowników czy używaniu wobec nich siły fizycznej. W zależności od wagi wykroczenia i stopnia winy sprawcy grożą sankcje przewidziane w kodeksie pracy aż do rozwiązania umowy o pracę włącznie.

W uzasadnieniu wyroku z 13 kwietnia 2000 r. (I PKN 604/99, OSNP 2001/19/577) Sąd Najwyższy wskazał, że „Nie ma usprawiedliwienia dla bezprawnego stosowania przemocy wobec innego człowieka ani dla rozwiązywania pojawiających się w stosunkach międzyludzkich konfliktów z użyciem siły fizycznej, powodującym czy to uszkodzenie ciała, czy tylko naruszenie nietykalności cielesnej i godności innej osoby. Takie zachowanie stanowi rażące naruszenie norm społecznych – zasad postępowania aprobowanego przez cywilizowane społeczeństwo, w szczególności zasad współżycia społecznego, co jest równoznaczne z zawinionym naruszeniem obowiązku wynikającego z art. 100 § 2 pkt 6 kp uzasadniającym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, niezależnie od możliwości zakwalifikowania tego zachowania jako przestępstwa z punktu widzenia prawa karnego lub deliktu prawa cywilnego. Nawet prowokacyjne zachowanie samego poszkodowanego, polegające na obraźliwej wypowiedzi w stosunku do sprawcy pobicia, nie może usprawiedliwiać reakcji w postaci stosowania przemocy fizycznej”.

Ustalając w przedmiotowej sprawie stan faktyczny Sąd I instancji w całości oparł się na relacjach B. W. (1) i J. W.. Okazały się one wyczerpujące, szczegółowe, logiczne i wzajemnie ze sobą korespondowały. B. W. (1) w sposób przekonujący opisała przebieg zdarzenia z 9 września 2016 r. Sąd Rejonowy nie znalazł żadnych przyczyn, dla których miałby uznać zeznania tego świadka za niewiarygodne. O prawdziwości relacji B. W. (1) świadczy fakt, że już w dniu zdarzenia powoływała się na zapis monitoringu znajdującego się w pomieszczeniu, w którym doszło do nagannego zachowania powódki. Doświadczenie życiowe prowadzi do wniosku, że na taki dowód powołuje się osoba wiarygodna, niemająca nic do ukrycia. Zastanawiające jest zatem, z jakich przyczyn tuż po zająciu powódka nie domagała się

odtworzenia nagrania z monitoringu po to, aby potwierdzić swoją wersję zdarzenia. W ocenie Sądu Rejonowego taka postawa powódki świadczy o tym, że chciała w ten sposób umniejszyć naganność swojego zachowania.

Z drugiej zaś strony stan wzburzenia, w którym niewątpliwie znajdowała się powódka w chwili zdarzenia, czyni wiarygodną wersję B. W. (1), że pochwycenie ją za prawe ramię i szarpanie wywołało w konsekwencji skutek w postaci siniaków. I w tej kwestii doświadczenie życiowe podpowiada, że w stanie zdenerwowania dana osoba zachowuje się odmiennie w stosunku do zwykłego zachowania. Ponieważ powódka przyznała, że zdenerwowała się wypowiedzią koleżanki, to logiczne jest, że jej działanie było podyktowane nie tylko chęcią zwrócenia jej uwagi na trzymaną w ręku kartkę, lecz i wyrządzeniem krzywdy w postaci zadania bólu, co po kilku dniach ujawniło się w postaci siniaków na ciele B. W. (1).

Odnosząc się do treści dokumentu pt. „Notatka ze spotkania” z 21 września 2016 r. i na pewne rozbieżności w niej zawarte w porównaniu z relacją B. W. (1), to wskazać należy, że dokument ten jest wtórny do zeznania pokrzywdzonego pracownika, a przez to z przyczyn naturalnych dotknięty wadą pewnych nieścisłości. Niemniej jednak został w niej ujęty element naruszenia nietykalności cielesnej B. W. (1) przez powódkę oraz konsekwencje tego zdarzenia w postaci siniaków.

Bez wątpienia powyższe zachowanie powódki naruszyło nietykalność cielesną B. W. (1), a w tym samym zasady współżycia społecznego. Działanie powódki cechowało się więc znacznym stopniem nasilenia złej woli w postaci winy umyślnej.

Przypomnieć należy, że nietykalność cielesna to swoboda dysponowania ciałem i zagwarantowania człowiekowi wolności od fizycznych oddziaływań na jego ciało oraz wolność od niepożądanych doznań. Naruszeniem nietykalności cielesnej jest każde bezprawne dotknięcie innej osoby czy inny krzywdzący kontakt. Wchodzą tu w grę wszelkie kontakty fizyczne, które są obraźliwe, kłopotliwe czy po prostu niepożądane. Naruszenie nietykalności cielesnej nie musi łączyć się z wywołaniem bólu, jednakże musi być ono fizyczne. Czyny zwrócone przeciwko nietykalności osobistej godzą też w poczucie godności ludzkiej. Będą to w szczególności takie zachowania, jak: dotykanie, popychanie, poklepywanie, ukłucie szpilką, szarpanie za włosy, ciągnięcie za ubranie czy szczypanie (wystarczy, aby wymienione czynności były jednorazowe). Czyny takie mogą powodować czasami przemijający szybko ból, czasami jedynie przykre uczucie fizyczne.

Powyższe argumenty świadczą o prawidłowości rozwiązania z powódką umowy o pracę w oparciu o przepis art. 52 § 1 pkt 1 kp z powodu nieprzestrzegania zasad współżycia społecznego polegającego na niewłaściwym zachowaniu się w stosunku do innego pracownika i naruszeniu jego godności oraz nietykalności mające miejsce 9 września 2016 r. W tej sytuacji żądania powódki okazały się bezzasadne i na podstawie a contrario art. 58 kp w zw. z art. 56 kp podlegały oddaleniu. Mając na uwadze sytuację osobistą i majątkową powódki na podstawie art. 102 kpc Sąd nie obciążył jej obowiązkiem zwrotu pozwanemu kosztów zastępstwa procesowego.

Od powyższego wyroku apelację złożyła powódka zaskarżając go w części oddalającej powództwo, tj. objętej pkt I wyroku i zarzucając:

1. obrazę prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 kpc poprzez:

a) brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny z pominięciem części wyjaśnień powódki odnośnie przebiegu zdarzenia z dnia 9 września 2016 r., co doprowadziło do błędnego ustalenia, iż:

-powódka szarpała B. W. (1) pokrzykując „głupia chyba jesteś, co ty mówisz, co ty robisz”,

-B. W. (1) czując ból zaczęła się wyrywać, lecz powódka dalej ją szarpała za ramię i krzyczała,

-B. W. (1) bardzo się zdenerwowała tym zajściem, że była roztrzęsiona i płakała,

-B. W. (1) z powodu łez nie mogła pracować z użyciem komputera,

-B. W. (1) bardzo się wstydziła zaistniałego zdarzenia,

-na spotkaniu w dniu 9 września 2016 r. B. W. (1) powiedziała, że bała się pracować w jednym pokoju z powódką;

b) brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny z pominięciem dowodu z nagrania z monitoringu z dnia 9 września 2016 r., co doprowadziło do błędnej oceny wiarygodności zeznań świadka B. W. (1) i w konsekwencji błędnego ustalenia stanu faktycznego, o którym mowa w pkt a oraz uznania że B. W. (1) podczas urlopu wypoczynkowego w dniu 16 września 2016 r. zauważyła na prawym przedramieniu ręki za którą złapała ją powódka, że miała dwa siniaki i, iż tym faktem się zdenerwowała;

c) przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego polegającej na uznaniu za wiarygodne zeznań B. W. (1) odnośnie zdarzenia z dnia 9 września 2016 r. i powstania siniaków, co w rezultacie doprowadziło do ustalenia błędnego stanu faktycznego sprawy;

d) przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego polegającej na uznaniu za wiarygodne zeznań J. W. pomimo, że odbiegają one w treści od wyjaśnień złożonych przez powódkę jak i zeznań świadka B. W. (1) odnośnie zdarzenia z dnia 9 września 2016 r. i oświadczeń składanych przez powódkę i B. W. (1), co w rezultacie doprowadziło do ustalenia błędnego stanu faktycznego sprawy;

e) przekroczenie granic swobodnej oceny dowodu z dokumentu z notatki ze spotkania w sprawie wyjaśnienia incydentu z dnia 9 września 2016 r. w OT w S. polegającej na zbagatelizowaniu nieścisłości zawartych w jego treści, co w rezultacie doprowadziło do ustalenia błędnego stanu faktycznego sprawy;

2. obrazę prawa procesowego, tj. art. 328 § 2 kpc poprzez:

a) niewskazanie w uzasadnieniu wyroku, jaką część wyjaśnień powódki Sąd Rejonowy pominął przy orzekaniu,

b) niewskazaniu w uzasadnieniu wyroku, dlaczego wyjaśnieniom powódki, których Sąd I instancji nie pominął, odmówił wiarygodności,

c) niewskazanie w uzasadnieniu wyroku dlaczego odmówił wiarygodności nagraniu z monitoringu z dnia 9 września 2016 r.

Wskazując na powyższe powódka wniosła o zmianę wyroku i uwzględnienie powództwa w całości poprzez przywrócenie jej do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, tj. kwoty 13.807,62 zł pod warunkiem podjęcia pracy u pozwanego. Strona apelująca wniosła również o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu za obie instancje wg norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko, powódka wskazała m. in., iż Sąd Rejonowy nie wziął pod uwagę całości wyjaśnień powódki, a te są logiczne, spójne i konsekwentne, gdyż w taki sam sposób opisywała ona zdarzenie z dnia 9 września 2016 r. Sąd I instancji pominął również dowód z nagrania z monitoringu, mimo że jest obiektywny i zawiera relację z miejsca zdarzenia bezpośrednio po jego zajściu. Dowód ten przedstawia reakcję powódki i B. W. (1) po zdarzeniu i stanowi ważną wskazówkę dla oceny zeznań tych osób. Na nagraniu, przeciwnie niż podawała B. W. (1), nie było widać, aby świadek ta była roztrzęsiona, miała łzy w oczach lub nie mogła wykonywać swoich obowiązków. Zapis wskazuje zaś na wykonywanie przez powódkę i świadka swojej pracy w milczeniu i porozumiewanie się przez wymienione jedynie w kwestiach służbowych. Treść nagrania nie przedstawia również, by B. W. (1) trzymała się za rękę, której dotknęła powódka oraz by miała grymasy twarzy świadczące o odczuwanym przez nią dyskomforcie i bólu. Błędem Sądu Rejonowego była ocena zeznań B. W. (1) i J. W. a także notatki ze spotkania. Świadek J. W. nie potwierdziła relacji B. W. (1) i nie stwierdziła, by zauważyła, że ręka B. W. (1) była zaczerwieniona. Apelująca podała, iż siniaki

pojawiają się najczęściej już kilka godzin po zdarzeniu i znikają w przeciągu tygodnia stopniowo zmieniając swoją barwę. Powódka zarzuciła, iż Sąd Rejonowy pominął tę część zeznań B. W. (1), w której podała, że prosiła informatyka o zabezpieczenie zapisu z monitoringu z dnia 9 września 2017 r. w celu zastraszenia powódki posiadaniem takiego nagrania w przyszłości. Świadek ta posiadała zatem złą wolę i chęć zaszkodzenia powódce swoimi działaniami, co powinno rzutować na ostrożną ocenę tego środka dowodowego. Z kolei świadek J. W. posługiwała się nieprecyzyjnym słownictwem, co spowodowało wyolbrzymienie zdarzenia z 9 września 2016 r. Zeznania tej świadek odbiegają od relacji przedstawionej przez powódkę oraz świadek B. W. (1). J. W. użyła bowiem zwrotów: „pobita, podrapana, zwymyślana, napadnięta” oraz wskazała, że B. W. (1) powiedziała 9 września 2016 r., iż boi się pracować w jednym pokoju z powódką. Powołując się na definicję zawartą w słowniku PWN, powódka podkreśliła, iż zwroty pobić i szarpnąć nie są synonimami. W/w świadek nie potrafił zatem w sposób wierny odtworzyć usłyszanych słów i opisu zdarzenia. Również sporządzona przez tę świadek notatka ze spotkania w sprawie wyjaśnienia spornego incydentu powinna zostać oceniona z dużą dozą ostrożności. Uznanie tego dokumentu za wiarygodny przy bagatelizowaniu nieścisłości zawartych w ich treści, powodują, iż Sąd I instancji naruszył art. 233 § 1 kpc. Notatka ta zawiera ponadto informację, jakoby powódka przyznała się do szturchania w ramię (...), podczas gdy w rzeczywistości przyznała się jedynie do chwycenia tej osoby za ramię. Sąd Rejonowy nie uwzględnił, iż od ponad 2 lat u pozwanego panowała nerwowa atmosfera, było coraz mniej pracowników i coraz więcej obowiązków oraz, że powódka była cenionym i nagradzonym pracownikiem. Wywołując sporne zdarzenie powódka dążyła do zwrócenia uwagi na datę przyścia faksu z (...), aby odeprzeć stawiany zarzut wykonywania w sposób nienależyty swojej pracy. Apelująca zwróciła również uwagę, iż to strona powodowa na pierwszej rozprawie, nie znając treści nagrania z monitoringu, zgłosiła wniosek dowodowy o odtworzenie tego nagrania. Dlatego też zarzucanie, iż powódka w czasie spotkania 9 września 2016 r. zaniechała domagania się odtworzenia nagrania po to by potwierdzić swoją wersję zdarzenia, jest błędne.

Pozwany wniósł o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Uzasadniając swoje stanowisko, pozwany podał m. in., iż rozbieżność w treści zeznań świadka J. W. mogła być podyktowana tym, iż sytuacja była wówczas dość napięta, a świadek ta relacjonowała wyłącznie informacje, jakie do niej wpłynęły w dniu zdarzenia. Pozwany wskazał, iż z relacji B. W. (1) wynika, że była ona obiektem ataków ze strony powódki kilkakrotnie wcześniej. Zwrócił również uwagę, iż przez nietykalność cielesną należy rozumieć wolność każdego człowieka przed niechcianym naruszeniem sfery jego cielesności, przed dotykiem innych ludzi wbrew swej woli.

### ***Sąd Okręgowy zważył, co następuje:***

Apelacja powódki J. Z. okazała się uzasadniona.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił jedynie część stanu faktycznego zaistniałego w niniejszym postępowaniu. Część natomiast ustaleń tego Sądu nie wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego. W konsekwencji również, w sposób niewłaściwy Sąd I instancji zastosował normy zawarte w kodeksie pracy.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż Sąd Rejonowy błędnie ustalił, iż powódka dopuściła się szarpania B. W. (1) i mimo próby wyrwania się przez wymienioną, kontynuowała szarpanie. Przyczyną powyższych błędów była niewłaściwa ocena dowodów z zeznań powódki, świadka B. W. (1) i J. W. oraz notatki ze spotkania (k. 19-20). Podkreślić należy, iż z uwagi na nieutrwalenie spornego wydarzenia na monitoringu, jedynymi bezpośrednimi źródłami wiedzy o przebiegu zdarzenia zaistniałego w okolicach godziny 7.50 w dniu 9 września 2016 r. były powódka oraz B. W. (1). Relacje pozostałych osób, jak i opisy tego zdarzenia dokonane w notatce, są wtórnym odtworzeniem przedmiotowego zajścia. W tej sytuacji kluczową jest ocena treści zeznań J. Z. oraz B. W. (1). Do tych środków dowodowych należy podejść z dużą ostrożnością, z uwagi na zaistniałe rozbieżności w relacjach prezentowanych przez wymienione osoby.

Swoistą wskazówką do oceny relacji przedstawionych przez przywołane osoby może być zapis z monitoringu obejmujący przebieg pracy J. Z. oraz B. W. (1) niedługo po zajściu spornego zdarzenia. Dowód ten bezsprzecznie zasługuje na wiarygodność w zakresie wizualnego przedstawienia sposobu pracy powódki i B. W. (1) oraz pozwala na



ustalenie atmosfery panującej wówczas w pracowni pozwanego. Z omawianego dowodu wynika, iż powódka oraz B. W. (1) wykonują w sposób niezakłócony swoją pracę. Sama B. W. (1) wskazała, iż 9 września 2016 r. pracowała z powódką w jednym pokoju i „jak oddzielałam osocze to powódka nawet raz weszła i mi pomagała, ale się nie odzywałyśmy”. Tym samym pod wątpliwość należy poddać zwłaszcza tę część zeznań B. W. (1), w której podała, że z powodu płaczu nie potrafiła pracować przy komputerze oraz rozmiaru negatywnych odczuć, które wywołało u niej sporne zdarzenie. Podkreślić należy, iż sama treść opisu przebiegu zdarzenia autorstwa B. W. (1) nie jest konsekwentna. W treści zeznań (k. 58v) podała ona, iż powódka złapała ją za ramię i szarpała. Początkowo również świadek ta stwierdziła (k.58v), iż powódka użyła w stosunku do niej zwrotu „głupia chyba jesteś, co ty mówisz, co ty robisz”, jednakże w dalszej części zeznań podała, iż „nie pamiętam słów, tylko krzyk i swój strach i to że mnie szarpała i coś krzyczała” (k. 61v). B. W. (1) wykluczyła ponadto (k. 61), by powiedziała do J. W., iż powódką ja okropnie bije. Z kolei z relacji J. W. wynika, iż została powiadomiona przez B. W. (1), iż została ona pobita, podrapana, zwymyślana. Nie jest to jedyna niekonsekwencja w treści zeznań świadek B. W. (1), gdyż w trakcie przesłuchania przed Sądem początkowo stwierdziła (k.58v), iż powódka ją „napadła” oraz, iż nie wie o co chodziło powódce i nie знаła powodu tej napaści, a następnie, podczas tego samego przesłuchania podała, że 9 września 2016 r. zapytała powódkę, kiedy zaczną wspólnie oklejać osocze oraz, że zadania związane z obsługą ekspedycji powódka mogła wykonać dzień wcześniej. Należy zwrócić uwagę na nieścisłości w terminologii używanej przez osoby opisujące przebieg spornego zdarzenia. Dostrzeżenia wymaga przede wszystkim słownictwo, którego używała świadek J. W. oraz to, które zostało użyte w notatce ze spotkania. W tym miejscu podkreślić należy, iż Sąd Rejonowy nie dokonał oceny powyższej notatki i w ten sposób naruszył art. 233 § 1 kpc poprzez zaniechanie oceny wszystkich zebranych w sprawie dowodów, co jednocześnie objawiło się w braku uzasadnienia powyższego zaniechania. W dokumencie tym opisano, iż zachowanie powódki miało być atakiem polegającym na wyzwiskach, szarpaniu i popychaniu. Z dokumentu tego wynika, iż powódka przyznała się do szarpania i popychania koleżanki, podczas gdy zeznań powódki wynika, iż potwierdziła jedynie chwycenie współpracownika za rękę. Co istotne, również B. W. (1) zeznała, iż na spotkaniu z dyrektorem powódka przyznała, że doszło do zajścia, ale „tylko wzięła mnie za rękę, że chciała coś mi wytłumaczyć” (k. 60). W kolejnym akapicie stwierdzono, iż według wyjaśnień B. W. (1), powódka dokonała ataku słownego, używając wyzwisk i słów powszechnie uznawanych za wulgarne oraz kierowała w stosunku do niej groźby w brzmieniu „ja cię załatwię”. Sąd Okręgowy zauważa, iż zaistniałe w tym dokumencie nieścisłości mają duże znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, gdyż notatka ta stanowiła podstawę do podjęcia przez pozwanego decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką. Co istotne, same zainteresowane (powódka oraz B. W. (1)) nie miały możliwości zapoznania się z treścią tego dokumentu, a jego przeczytanie przez wymienione nastąpiło dopiero w trakcie postępowania sądowego. Tym samym kluczowy dla podjęcia decyzji o zaprzestaniu współpracy z powódką dokument został sporządzony przez osoby, które jedynie ze słyszenia uzyskały informację o przebiegu spornego zdarzenia, a bezpośredni świadkowie- uczestniczki tego zajścia, nie miały możliwości wypowiedzenia się co do treści tej notatki. Zauważyć również należy, iż notatka ta powstała 21 września, a zatem dopiero 12 dni po zajściu wydarzenia i jednocześnie 12 dni po spotkaniu, na którym autorka notatki, J. W., dowiedziała się o przebiegu incydentu z 9 września 2016 r. Nie powinno zatem dziwić, iż w relacji samej J. W. mogło dojść do zniekształceń, gdyż po spotkaniu odbytym pod koniec pracy w dniu 9 września 2016 r. nie doszło do dalszych prób wyjaśnienia przebiegu zdarzenia, a praca w jednostce pozwanego w S. przebiegała nadal bez zakłóceń z tą jedynie zmianą, iż z urlopu wypoczynkowego przez kilka dni korzystała B. W. (1). Zapisy zawarte w tej notatce (dotyczące użycia wulgaryzmów i wystosowania groźb), nie mają potwierdzenia w treści zeznań powódki oraz świadek B. W. (1). Prawidłowym natomiast, zdaniem Sądu Okręgowego, jest przyjęcie na podstawie konsekwentnych i zasługujących na wiarę zeznań powódki, iż sporne zdarzenie polegało na tym, iż powódka chwyciła za ramię (...) próbując zwrócić jej uwagę na faks, który trzymała w prawym ręku.

Sąd Okręgowy nie neguje, iż zaistniała sytuacja mogła być dla B. W. (1) niekomfortowa, a przebieg niespodziewanego zdarzenia mógł być zaskakujący. Rodzaj pracy wykonywanej przez powódkę i jej koleżankę nie wymaga utrzymywania kontaktu cielesnego. Powódka natomiast, chwytając za ramię (...), wkroczyła w jej sferę prywatności. Jednakże skala nieprawidłowego zachowania powódki niewątpliwie nie uzasadnia twierdzenia, że J. Z. dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W niniejszej sprawie doszło bowiem do wypełnienia trzech zaprezentowanych przez Sąd I instancji elementów składających się na pojęcie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Co prawda, powódka złapała za prawe ramię (...), jednakże powyższe spowodowane było

chęcią wyjaśnienia daty i godziny wpływu do faksu z (...). Zarówno bowiem powódka jak i B. W. (1) potwierdziły, iż przed incydem doszło między nimi do wymiany zdań na temat możliwości wcześniejszego przygotowania przez powódkę dokumentów dla kierowcy. W tym przypadku nie można uznać, by powódka miała zamiar uszkodzenia ciała koleżanki. Jej intencją było bowiem odparcie zarzutu dotyczącego możliwości wcześniejszego wykonania powierzonego jej zadania (tj. przygotowania dokumentów dla kierowcy, czym zwykle zajmowała się nieobecna tego dnia pracownik K. M.- zeznania J. W. k. 63v). Oceniając zasadność trybu rozwiązania z powódką umowy o pracę nie można pomijać, iż po spornym zdarzeniu w piątek 9 września 2016 r. powódka oraz B. W. (1), co prawda w milczeniu, jednakże kontynuowały wykonywanie przypisanych im czynności (jak wskazała B. W. (1) od 8.20 „dalej miała inną, codzienną pracę, musiałam odseparować osocze od krwi- k. 59). Nie ma podstaw do twierdzenia, by w ciągu następnego dnia po weekendzie, tj. 12 września 2016 r., wyżej wymienione nie wykonywały normalnie swojej pracy. J. W. w zeznaniach nie wskazała, by tego dnia wykonywanie pracy przez uczestniczki spornego zdarzenia było zakłócone. Powódka ani B. W. (1) również nie podały, by tego dnia praca wykonywana była w sposób niewłaściwy. A zatem, uzasadnione jest twierdzenie, iż nie można wykluczyć, że w niedługim czasie po przedmiotowym zdarzeniu sytuacja w placówce pozwanego w S. powróciłyby do normy. Należy zauważyć, iż z relacji powódki i B. W. (1), wynika, iż atmosfera w oddziale pozwanego w S. była napięta, liczba pracowników malała, w przeciwieństwie do zakresu obowiązków. Należy zwrócić uwagę na okoliczność, iż J. W., czyli kierownik oddziału terenowego w S., nie powiadomiła o spornej sytuacji dyrektor pozwanego. Informacja o tym incydencie została mu przekazana przez kierownik informatyków, a zatem nie był to standardowy tryb informowania przełożonych o zaistniałej sytuacji. Wręcz przeciwnie, J. W. zeznała (k. 63), iż myślała o tym, iż uda jej się samej znaleźć rozwiązanie zaistniałej niekomfortowej sytuacji. Najpierw miała zamiar jeszcze raz przeprowadzić rozmowę z powódką i B. W. (1) celem ich dogadania się, a następnie dopiero powiadomić dyrektora o zaistniałej sytuacji. Była zaskoczona telefonem od dyrektora w tej sprawie. Świadek ta podała również, iż nikt z nią nie konsultował decyzji o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę. A zatem, bezpośrednia przełożona pielęgniarek, czyli osoba dobrze zapoznana z atmosferą w oddziale w S., nie miała wpływu na podjęta przez pracodawcę, decyzję. Tymczasem decyzja ta zapadła w oparciu o ustalenia faktyczne powzięte również na podstawie notatki ze spotkania (k. 19-20), a zatem pisma zawierającego nieprawdziwe, niewynikające z innych dowodów twierdzenia o używaniu przez powódkę wyzwisk, słów wulgarnych i kierowanie przez nią groźby „ja cię załatwię”. Dokument ten zawierał zatem przejawiskawioną relację dotyczącą zdarzenia z dnia 9 września 2016 r. Skoro notatka ta powstała 21 września 2016 r., a do rozwiązania umowy o pracę z powódką doszło już następnego dnia, to wysoce prawdopodobne jest, iż treść tego dokumentu mogła wywrzeć wpływ na rodzaj decyzji pozwanego. Ponadto, powódka była zatrudniona u pozwanego przez blisko 30 lat (k. 21 akt osobowych) i przez ten czas nie była karana dyscyplinarnie (akta osobowe). Zespół tych okoliczności uprawnia do oceny, iż decyzja pozwanego była nieuzasadniona, gdyż powódka nie dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci nieprzestrzegania zasad współzycia społecznego polegającego na niewłaściwym zachowaniu się w stosunku do innego pracownika i naruszenia jego godności oraz nietykalności mające miejsce 9 września 2016 r. Dlatego też Sąd Rejonowy w sposób niewłaściwy zastosował art. 52 § 1 pkt 1 kp uznając, iż w niniejszej sprawie pracodawca miał podstawy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika-powódki.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie art. 386 § 1 kpc w zw. z art. 56 § 1 kp w zw. z art. 57 § 1 kp Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok i przywrócił powódkę do pracy w Regionalnym Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa w W. na poprzednich warunkach jak również zasądził na jej rzecz od pozwanego kwotę 13.807,62 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy u pozwanego. Na wysokość tej kwoty składa się suma trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę powódki (czyli trzykrotność niespornej kwoty 4.602,54 zł wynikającej z zaświadczenia k. 29 akt sprawy).

Zgodnie z wynikiem sprawy, na podstawie art. 98 § 1 i 3 kpc w zw. z art. 99 kpc, Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 360 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego w pierwszej instancji oraz 150 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w czym zawiera się zwrot kosztów zastępstwa procesowego w tej instancji oraz zwrot kwoty 30 zł tytułem opłaty od apelacji. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego została odpowiednio ustalona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804) w brzmieniu obowiązującym w dniu

wniesienia pozwu- odnośnie postępowania przed Sądem pierwszej instancji oraz § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 tego samego rozporządzenia w brzmieniu aktualnym na dzień wniesienia apelacji- odnośnie postępowania apelacyjnego.