

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 6 grudnia 2016 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa J. J. przeciwko Miejskiemu Centrum Medycznemu (...) w Ł. o przywrócenie do pracy oddalił powództwo i zasądził od powoda J. J. na rzecz pozwanego Miejskiego Centrum Medycznemu (...) w Ł. kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

### **Powyższe orzeczenie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych:**

J. J. był zatrudniony w Miejskim Centrum Medycznym (...) w Ł. (poprzednio Zespół (...)) od dnia 1 stycznia 1995 roku, w tym od 1 stycznia 1996 roku na czas nieokreślony, na stanowisku starszego technika fizjoterapii. Wynagrodzenie powoda liczone jako ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2782,26 zł.

J. J. zapoznał się z obowiązującym w pozwanej placówce Regulaminem pracy, stanowiącym załącznik do zarządzenia wewnętrznego nr 4/07 z dnia 24 stycznia 2007 roku.

Regulamin pracy Miejskiego Centrum Medycznego (...) w Ł. stanowił m.in, że pracownik obowiązany jest w szczególności przestrzegać ustalonego czasu pracy, przestrzegać ustalonego w zakładzie porządku pracy oraz postanowień Regulaminu pracy i innych przepisów obowiązujących w zakładzie (§ 7 pkt 1 i 2). Regulacje zawarte w przedmiotowym Regulaminie zabraniały pracownikom m.in. opuszczania w czasie pracy, bez zgody bezpośredniego przełożonego, miejsca pracy (§ 9 pkt 3).

Tożsame zapisy znalazły się w obowiązującym J. J. na zajmowanym stanowisku zakresie czynności. Ponadto, do zakresu czynności osób zatrudnionych na stanowisku technika fizjoterapii, w tym powoda należało m. in. rejestrowanie pacjentów ze skierowaniem na zabiegi na podstawie zgłoszenia, wykonywanie zabiegów z zakresu fizjoterapii, prowadzenie zbiorczej i indywidualnej dokumentacji medycznej.

Pracownicy pozwanej placówki, w tym J. J., byli zobowiązani wykazywać swoją obecność w pracy poprzez codzienne podpisywanie miesięcznej listy obecności w sposób trwały (uniemożliwiający zmianę lub zatarcie podpisu) i wskazujący na tożsamość osoby podpisującej się. Wyjścia pracownicze w godzinach pracy - zarówno służbowe jak i prywatne - wymagały uprzedniej zgody bezpośredniego przełożonego i stosownego odnotowania w zeszycie wyjść. Oprócz pracownika korzystającego z takiego wyjścia, w zeszycie wyjść podpisywał się również jego przełożony, potwierdzając tym samym udzieloną na wyjście zgodę. Powyższe było uzasadnione potrzebą kontroli stanu kadry pracowniczej, w celu zapewnienia prawidłowej organizacji pracy. Zdarzało się, że pracownicy nie stosowali się do tych zasad.

Pracownicy mieli również obowiązek podpisywać karty zabiegowe, dokumentując tym samym zabieg, który wykonali. Pracownik winien podpisać się pod zabiegiem, który wykonał. Zdarzało się, że na karcie zabiegowej podpisał się ktoś inny niż osoba wykonująca zabieg, przy czym takie sytuacje w większości miały miejsce przed zmianą dyirekcji pozwanej placówki. Karty zabiegowe podpisywali również pacjenci. Dla refundacji kosztów wykonania zabiegu istotny był jedynie fakt jego realizacji. Zgodnie z obowiązującym J. J. Regulaminem pracy, do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. zaliczono m.in. samowolne opuszczenie stanowiska pracy, fałszowanie dokumentów lub używanie takich dokumentów jako autentycznych.

J. J. kilkakrotnie korzystał z wyjść pracowniczych za uprzednią zgodą swojego przełożonego, które zaewidencjonował poprzez dokonanie wpisu w zeszycie wyjść. Zdarzało się też, że powód nie wpisał swojego wyjścia w zeszycie wyjść.

W tygodniu poprzedzającym dzień 22 marca 2016 roku, przełożona powoda E. K. (1), zapytana o możliwość wcześniejszego wychodzenia powoda z pracy, w związku z jego złym samopoczuciem, wyraziła zgodę w powyższym zakresie, bez wskazywania konkretnych terminów, czy czasu jej obowiązywania. W rozumieniu powoda przedmiotowa

zgoda miała charakter długotrwały, zaś w rozumieniu jego przełożonego była jednorazowa i dotyczyła tylko tego dnia, w którym powód zgłaszał złe samopoczucie. W powyższym czasie, powód korzystał z wcześniejszych wyjść, przy czym żadnego z nich nie zaewidencjonował (nie wpisał w zeszyt).

W dniu 22 marca 2016 roku, J. J. stawił się w pracy i własnoręcznie podpisał listę obecności, potwierdzając tym samym fakt przybycia i gotowość do pracy. Powód rozpoczął pracę o godz. 8:00, a w jej ramach wykonywał zabiegi z zakresu fizjoterapii, uzupełniał też dokumentację medyczną obsłużonych w tym dniu pacjentów (karty zabiegów).

Tego dnia, przynajmniej na 40 min przed końcem swojej zmiany pracowniczej, J. J. opuścił miejsce pracy bez uprzedniego powiadomienia i uzyskania w tym zakresie zgody swojego bezpośredniego przełożonego- kierowniczkę E. K. (1). Ponadto, nie zastosował się do obowiązującego u pracodawcy sposobu ewidencjonowania czasu pracy i nie dokonał stosownego wpisu w zeszycie wyjść.

Powyższe okoliczności zostały wykryte w dniu 22 marca 2016 roku, około godz. 15:00, w trakcie kontroli obecności pracowników przeprowadzonej przez M. A. pełniącego od 1 września 2015 roku funkcję Dyrektora Miejskiego Centrum Medycznego (...) w Ł. oraz asystującą mu wówczas kierowniczkę (...) – bezpośrednią przełożoną J. E. W.- K.. Przedmiotowa kontrola odbyła się w związku z tym, że braki kadrowe były jednym z kluczowych problemów pozwanej placówki. Powód został poinformowany o przeprowadzonej kontroli w tym samym dniu przez innego pracownika.

W dniu 22 marca 2016 roku, powód odbył wizytę u lekarza specjalisty z zakresu pulmonologii.

W dniu 23 marca 2016 roku, J. J. stawił się w miejscu pracy i przekazał swojej przełożonej zaświadczenie lekarskie z dnia 22 marca 2016 roku, stwierdzające jego niezdolność do pracy w okresie od 22 marca 2016 roku do 29 marca 2016 roku.

Po powrocie do pracy w dniu 30 marca 2016 roku, powód usunął swoje podpisy z indywidualnej dokumentacji medycznej pacjentów (z kart zabiegów), których obsłużył w dniu 22 marca 2016 roku. Powyższych działań nie konsultował ze swoją przełożoną. Istniała możliwość dokonywania korekt w dokumentach sporządzanych przez personel pozwanej placówki, niemniej jednak dotyczyło to sytuacji wyjątkowych, wynikających z okoliczności nie mających wpływu na proces leczenia, czy też powstałych w wyniku omyłki pisarskiej (np. dokonania wpisu w nieodpowiedniej rubryce). Przed zmianą dyrekcji pozwanej placówki korekty były najczęściej dokonywane korektorem, natomiast po zmianie, od 1 września 2015 roku nakazano wprowadzać korekty poprzez przekreślenie wpisu, parafowanie i opisanie przyczyny korekty.

Pismem z dnia 5 kwietnia 2016 roku, wręczonym powodowi w tym samym dniu, rozwiązano z J. J. umowę o pracę na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., wskazując jako przyczynę samowolne opuszczenie stanowiska pracy w dniu 22 marca 2016 roku oraz sfałszowanie dokumentacji, w tym także dokumentacji medycznej polegające na „wykorektorowaniu” podpisów powoda. Powód został pouczone o prawie i terminie odwołania się od przedmiotowego rozwiązania stosunku pracy do sądu.

Powód nie był członkiem Zakładowej Organizacji Związkowej reprezentującej pracowników Miejskiego Centrum Medycznego (...) w Ł.. Dopiero po wręczeniu mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę zwrócił się do tej organizacji o objęcie ochroną.

Na początku 2016 roku pojawiła się informacja o zamiarze rozwiązania stosunków pracy z osobami zatrudnionymi na stanowiskach techników fizjoterapii, niemniej jednak Zakładowa Organizacja Związkowa nie wyraziła na to zgody. Ponadto, w grupie osób przewidywanych do zwolnienia nie było powoda.

Sąd Rejonowy zważył, że roszczenie powoda o przywrócenie do pracy nie zasługuje na uwzględnienie.

Podniósł, że w pierwszej kolejności wskazać należy, że zwykłym i podstawowym sposobem rozwiązania stosunku pracy jest wypowiedzenie umowy o pracę. W drodze wyjątku Kodeks pracy (art. 52 k.p.) przewiduje tylko trzy przypadki upoważniające pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. ze skutkiem natychmiastowym,

w razie wystąpienia winy ze strony pracownika, z powodu której nie można żądać od pracodawcy dalszego kontynuowania zatrudnienia.

Określona w art. 52 k.p. dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek:

- a) wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy;
- b) zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy;
- c) zasięgnięcia opinii, a w pewnych wypadkach zgody, właściwego organu związku zawodowego na rozwiązanie umowy;
- d) złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Sąd I instancji wskazał, że strona pozwana spełniła wszelkie wymogi formalne, warunkujące możliwość zastosowania dyspozycji z art. 52 § pkt. 1 k.p. W pierwszej kolejności powiedzieć należy, że wypowiedzenie zostało dokonane w formie pisemnej, przez osobę upoważnioną do dokonania tejże czynności. Nadto w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę szczegółowo wskazano jego przyczynę oraz zawarto pouczenie o prawie odwołania się do sądu.

W ocenie Sądu Rejonowego pracodawca zachował także termin, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. Zgodnie z tym przepisem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

W ocenie Sądu Rejonowego także wskazane przyczyny rozwiązania stosunku pracy były prawdziwe i uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie.

Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uznaje za przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia popełnienie przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. takiego, które w istotny sposób w ważnej sprawie narusza interes pracodawcy.

Najistotniejszą w rozpoznawanej sprawie jest więc ocena zachowania powoda z punktu widzenia cytowanej przesłanki.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 k.p. (wyrok SN z dnia 3 września 1980 roku, w sprawie o sygnaturze akt I PRN 86/80, opubl. w Sł. Prac. 1981, Nr 8, s. 12; podobnie wyrok SN z dnia 10 listopada 1998 roku, w sprawie o sygnaturze akt I PKN 423/98, opubl. w OSNAPiUS 1999, nr 24, poz. 789).

Wymóg ten nie jest spełniony, jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólnie przyjęta przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia budzi wątpliwości, w szczególności u zwalnianego pracownika, co do tego, z jakim konkretnie jego zachowaniem należy je łączyć (wyrok SN z dnia 21 marca 2001 roku, w sprawie o sygnaturze akt I PKN 311/00, opubl. w OSNP 2002, nr 24, poz. 595).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się formalny, informacyjny charakter tego obowiązku, ograniczający się do podania pracownikowi przyczyny rozwiązania umowy o pracę skonkretyzowanej i rzeczywistej tylko w przekonaniu pracodawcy (por. wyrok SN z dnia 26 sierpnia 1999 roku, w sprawie o sygnaturze akt I PKN 182/99, opubl. w OSNP 2000, nr 23, poz. 858 i wyrok SN z dnia 28 lipca 2003 roku, w sprawie o sygnaturze akt I PK 233/02, niepublikowane). Naruszeniem tego obowiązku jest więc brak wskazania przyczyny, ujęcie jej w sposób

zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (por. wyrok SN z dnia 7 kwietnia 1999 roku, w sprawie o sygnaturze akt I PKN 645/98, opubl. w OSNP 2000, nr 11, poz. 420). Pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika po wniesieniu powództwa o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (tak SN w wyroku z dnia 10 listopada 1998 roku, w sprawie o sygnaturze akt I PKN 305/98, opubl. w OSNP 1999, nr 21, poz. 689).

Ustalenie zakresu obowiązków pracownika, sposobu ich naruszenia oraz stopnia zawinienia w ich niewykonaniu lub nienależytym wykonaniu jest warunkiem prawidłowej oceny, czy naruszenie tych obowiązków było przyczyną uzasadniająca rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia (tak SN w wyroku z dnia 28 października 1998 roku, w sprawie o sygnaturze akt I PKN 400/98, opubl. w OSNP 1999, nr 23, poz. 752).

Art. 100 § 1 k.p. precyzuje, iż pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W § 2 tego przepisu ustawa wskazuje przykładowo, jakie obowiązki szczególne ciążyą na pracowniku. I tak pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku (...).

Obowiązek udowodnienia zawinionego zachowania lub braku działania pracownika spoczywa na pracodawcy (tak SN w wyroku z dnia 6 lutego 1997 roku, w sprawie o sygnaturze akt I PKN 68/96, opubl. w OSNP 1997, nr 18, poz. 339).

Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (tak SN w wyroku z dnia 11 września 2001 roku, w sprawie o sygnaturze akt I PKN 634/00, opubl. w OSNP 2003, nr 16, poz. 381).

O zwolnieniu w trybie art. 52 § 1 k.p. decyduje jednostkowy czyn, a nie przebieg dotychczasowej pracy (tak SN w wyroku z dnia 2 grudnia 2004 roku, w sprawie o sygnaturze akt PK 86/04, opubl. w M.Prawn. 2005, nr 14, poz. 711). Przyczyną rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. mogą być szczególnego rodzaju, zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy (tak SN w wyroku z dnia 23 września 1997 roku, w sprawie o sygnaturze akt I PKN 274/97, opubl. w OSNP 1998, nr 13, poz. 396). Niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych nie usprawiedliwia naruszenie obowiązków przez innych pracowników. (tak SN w wyroku z dnia 7 grudnia 2000 roku, w sprawie o sygnaturze akt I PKN 128/00, opubl. w OSNP 2002, nr 14, poz. 329).

Sąd Rejonowy zważył, że podane przyczyny rozwiązania z powodem stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym, tj. samowolne opuszczenie stanowiska pracy w dniu 22 marca 2016 roku oraz dokonanie zmian dokumentacji, w tym także dokumentacji medycznej polegające na „wykorektorowaniu” podpisów powoda, niewątpliwie można zakwalifikować do kategorii ciężkich naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych. Jako takie zostały też przykładowo wymienione w obowiązującym u pozwanego pracodawcy Regulaminie pracy .

Regulamin pracy obowiązujący pracowników pozwanej placówki, w tym powoda oraz indywidualny zakres czynności pracownika obligował do wykazywania obecności w pracy poprzez codzienne podpisywanie miesięcznej listy obecności w sposób trwały (uniemożliwiający zmianę lub zatarcie podpisu) i wskazujący na tożsamość osoby podpisującej się. Wyjścia pracownicze w godzinach pracy - zarówno służbowe jak i prywatne - wymagały uprzedniej zgody bezpośredniego przełożonego i stosownego odnotowania w zeszycie wyjść. Oprócz pracownika korzystającego z takiego wyjścia, w zeszycie wyjść winien podpisywać się również jego przełożony, potwierdzając tym samym udzieloną na wyjście zgodę. Powód miał wiedzę w zakresie prawidłowego ewidencjonowania wyjść, kilkakrotnie z nich korzystał. Zdarzało się, że pracownicy pozwanej placówki, w tym powód - co też sam przyznał - nie stosowali się do tych zasad. Przykładowo nie wypisywali wyjść trwających do pół godziny. Przy znajomości Regulaminu pracy (oświadczenie — k. 68 część B akt osobowych powoda) w sposób świadomy naruszał zasady ewidencjonowania czasu pracy w pozwanej

placówce, czym destabilizował obowiązującą dyscyplinę pracy i uniemożliwił zapewnienie prawidłowej organizacji pracy.

Na podstawie ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych, wbrew twierdzeniom powoda, Sąd rejonowy doszedł do przekonania, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy z powodem w trybie dyscyplinarnym i określona jako samowolne opuszczenie stanowiska pracy w dniu 22 marca 2016 roku była prawdziwa. Bezsprzeczne było, że tego dnia powód, nie informując przełożonego opuścił swoje stanowisko pracy. Zdaniem powoda posiadał on długotrwałą zgodę przełożonego na wcześniejsze wychodzenie z pracy w związku ze złym samopoczuciem, wyrażoną w tygodniu poprzedzającym dzień 22 marca 2016 roku. W oparciu o zeznania świadka E. K. (2) (bezpośredniej przełożonej powoda), którym Sąd dał wiarę co do charakteru udzielonej zgody w tygodniu poprzedzającym dzień 22 marca 2016 roku, albowiem w tym zakresie znajdują one potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym, ustalono, iż rozmowa w powyższym zakresie pomiędzy powodem a jego przełożonym miała miejsce, a powód otrzymał zgodę na wyjście, w związku ze złym samopoczuciem. Jednakowoż, jak wynika z zeznań przedmiotowego świadka, taka zgoda miała charakter jedynie jednorazowy i dotyczyła dnia, w którym powód zgłosił złe samopoczucie. Mimo, iż w trakcie powyższej rozmowy nie został wskazany konkretny termin czy czas obowiązywania wyrażonej zgody, powód bezpodstawnie przyjął jej długotrwały charakter, w sytuacji istnienia każdorazowego obowiązku uzyskania zgody swojego przełożonego na wyjście. Nawet w sytuacji przyjęcia, iż przedmiotowa zgoda miała długotrwały charakter, a więc obejmowała również dzień 22 marca 2016 roku, powiedziec należy, że powód naruszył podstawowe obowiązki pracownicze poprzez samo niewpisanie się w tym dniu w zeszyt wyjść (okoliczność bezsporna), do czego był zobowiązany. Nie zastosował się do obowiązujących zasad ewidencjonowania czasu pracy, czego nie da się usprawiedliwić tym, że inni pracownicy pozwanej placówki również nie wpisywali w zeszyt wyjść trwających do pół godziny. Każde uchybienie winno być bowiem rozpatrywane w danym, konkretnym przypadku. Ponadto, z ustaleń poczynionych przed Sądem wynika, iż przedmiotowe wyjście trwało przynajmniej 40 minut, a więc więcej niż pół godziny. Sąd Rejonowy miał wątpliwości co wskazanego przez powoda celu takiego wyjścia, tj. wizyta u lekarza specjalisty z zakresu pulmonologii w związku ze złym samopoczuciem. Sąd nie kwestionuje, że w dniu 22 marca 2016 roku powód odbył taką wizytę, ale zestawiając ze sobą zaświadczenie lekarskie (k 173) oraz raport wizyty (k. 266) zauważalne są pewne rozbieżności pomiędzy godziną jej odbycia. W zaświadczeniu godzinę wizyty określono na 15:30, zaś w raporcie wizyty widnieje godzina 8:59. Powyższych wątpliwości nie wykluczył nawet fakt, iż w dniu 22 marca 2016 roku powód podpisał karty zabiegów wykonanych pacjentom m.in. od 8:10 do 9:30. W pozwanej placówce zdarzało się bowiem, że karty zabiegów były podpisane przez osobę, która tych zabiegów nie wykonała. Nadto, wskazać należy, że powodowi nie została wypisana w tym dniu żadna recepta- zazwyczaj wystawiana pacjentom w sytuacji pogorszenia stanu zdrowia, celem jego poprawy.

Odnosząc się do kolejnej przyczyny rozwiązania z powodem stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym powiedziec należy, że powód sam przyznał, iż samowolnie (bez konsultacji z przełożonym) i mimo posiadanych wątpliwości co do sposobu swojego działania, usunął swoje podpisy w sporządzonej w dniu 22 marca 2016 roku dokumentacji medycznej pacjentów (kart zabiegów) poprzez ich „wykorektorowanie”. Zakwestionował jedynie to, że „wykorektorował” swój podpis na liście obecności w dniu 22 marca 2016 roku. Zdaniem powoda powyższe miało na celu uniknięcie rozbieżności pomiędzy posiadaniem przez niego zwolnieniem lekarskim od 22 marca 2016 roku a jego podpisami pod wykonanymi w tym dniu zabiegami. Powód wskazał, iż działał w dobrej wierze i zgodnie z przyjętą w zakładzie pracy praktyką. W pierwszej kolejności wskazać należy, zdaniem Sądu Rejonowego, na niewłaściwość motywu, którym kierował się powód usuwając przedmiotowe podpisy. Podpisy te były dokonywane celem udokumentowania faktu odbycia przedmiotowego zabiegu celem jego refundacji i tylko w tym sensie miały one znaczenie. Podpis złożony zatem przez osobę przebywającą na zwolnieniu lekarskim w żaden sposób nie wpływał na przyznanie refundacji. Co więcej, wbrew temu co twierdzi powód, usuwanie podpisów z dokumentacji medycznej pacjentów z dni, w których pracownicy przebywali na zwolnieniach lekarskich nie było praktykowane w pozwanej placówce. Istniała możliwość dokonywania korekt w dokumentach sporządzanych przez personel pozwanej placówki, niemniej jednak dotyczyło to sytuacji wyjątkowych, wynikających z okoliczności nie mających wpływu na proces leczenia, czy też powstałych w wyniku omyłki pisarskiej np. dokonania wpisu w nieodpowiedniej rubryce. Podnoszona przez powoda kwestia podpisania przez przełożonego a następnie wykorektowania swojego podpisu w rubryce wykonania zabiegu

pacjentowi R. J., była prawdziwa. Przedmiotowy zabieg się nie odbył, zatem podpis został usunięty. Sposób usunięcia przedmiotowego wpisu nie pozostaje w związku z merytorycznym rozstrzygnięciem niniejszej sprawy, którą należy analizować wyłącznie pod kątem działań powoda i ich charakteru. Każdy z pracowników pozwanej placówki miał obowiązek podpisywać karty zabiegowe, dokumentując tym samym zabieg, który wykonali. Pracownik, w tym powód winien podpisać się pod zabiegiem, który wykonał. W dniu 22 marca 2016 roku powód podpisał się pod zabiegami, które w tym dniu wykonał, następnie wobec otrzymanego zwolnienia lekarskiego od dnia 22 marca 2016 roku, usunął przedmiotowe podpisy poprzez ich „wykorektowanie”. Powyższe było działaniem nieuprawnionym i niczym nieuzasadnionym, stanowiło bowiem zaprzeczenie okoliczności, które rzeczywiście miały miejsce rzeczywistego stanu i zaburzało dyscyplinę pracy. Wskazać należy, że przed zmianą dyrekcji pozwanej placówki korekty były najczęściej dokonywane korektorem, natomiast po zmianie, od 1 września 2015 roku nakazano wprowadzać korekty poprzez przekreślenie wpisu, parafowanie i opisanie przyczyny korekty. Powód, co też sam przyznał, miał wątpliwości co do sposobu w jaki usunąć przedmiotowe podpisy i pomijając już fakt, że samo ich usunięcie należy traktować jako znaczne uchybienie pracownicze – wprowadzanie niedopuszczalnych zmian w dokumentacji medycznej – wskazać trzeba, że obrany przez powoda sposób również był nieprawidłowy.

Oceniając zgromadzony materiał dowodowy, Sąd I instancji doszedł do przekonania, iż postępowanie dowodowe wykazało prawdziwość wskazanych przez stronę pozwaną przyczyn rozwiązania stosunku pracy z powodem w zakresie naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, natomiast zachowanie powoda w danych okolicznościach sprawy zasługuje na negatywną ocenę.

Sąd Rejonowy podzielił stanowisko Sądu Najwyższego, wyrażone w wyroku z dnia 22 grudnia 1998 roku (I PKN 507/98), w którym wskazano, że samowolne opuszczenie miejsca pracy połączone z innym nagannym zachowaniem się pracownika może być oceniane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych nawet wówczas, gdy regulamin pracy kwalifikuje samowolne opuszczenie pracy jako uchybienie uzasadniające zastosowanie kary porządkowej.

W ocenie Sądu Rejonowego od powoda, zajmującego stanowisko starszego technika fizjoterapii od 1995 roku, obdarzonego z uwagi na długoletnie zatrudnienie pełnym zaufaniem pracodawcy i cieszącego się dobrą opinią, pracodawca mógł oczekiwać należytej staranności przy przestrzeganiu podstawowych obowiązków pracowniczych.

Z uwagi na powyższe Sąd I instancji brak jest jakiegokolwiek usprawiedliwienia dla twierdzeń powoda. Powyższe wskazuje, iż wykonywał on swoje obowiązki niedbale. Takie zachowanie i działanie powoda naraziło stronę pozwaną na szkodę w postaci destabilizacji organizacji i dyscypliny pracy.

Fakt, że powód był dobrym pracownikiem, nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia, bo przy rozwiązaniu umowy w tym trybie nie decyduje dotychczasowy przebieg pracy, ale jednostkowy czyn. Nadto, tym bardziej od wieloletniego pracownika jakim był powód pracodawca mógł wymagać więcej i oczekiwać szczególnej dbałości o procedury, a tym samym utrata zaufania w stosunku do niego była tym bardziej uzasadniona. Wobec powyższego Sąd pominął pisma z karty od 87 do 91 v.

Analizując całokształt okoliczności sprawy Sąd I instancji przyjął, że należy stwierdzić, iż zachowanie powoda było obiektywnie nieprawidłowe i jako takie stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków, którego powód dopuścił się w wyniku rażącego niedbalstwa. Strona pozwana mogła mieć zatem uzasadnione wątpliwości co do rzetelności powoda jako pracownika. Tym samym nie można wymagać, aby pracodawca nadal darzył powoda zaufaniem i kontynuował stosunek pracy. Zaufanie jest bowiem istotnym elementem relacji pracownik – pracodawca, zaś jego brak w pełni uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Rejonowy oddalił powództwo powoda w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy, nie znajdując podstaw określonych w art. 56 k.p.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 9 ust. 1 pkt.1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804), w wersji obowiązującej od 1 stycznia 2016 roku.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód reprezentowany przez pełnomocnika, zaskarżając powyższy wyrok w całości. Wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów postępowania mających istotny wpływ na treść wyroku tj. art. 233§1kpc i art. 328§2 kpc z powodu:

- dowolnej i błędnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, wyprowadzenie błędnych wniosków, które legły u podstaw wyroku, oceny, która zaprzecza, wszechstronnemu rozważeniu wartości poszczególnych dowodów zgromadzonych w sprawie, z powodu braku analizy dowodów przedstawionych przez stronę powodową, pominięcie części dowodów przy ustalaniu faktów i ich ocenie, pominięcia dowodów z dokumentów przedstawionych przez powoda i złożonych na jego wniosek przez pozwanego, oparcie wyroku wyłącznie na zeznaniach kierownika E. K. (1), dyrektora M. A., brak odniesienia się Sądu do całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego,

- naruszenie art. 328§2 kpc przez brak wskazania w uzasadnieniu wyroku przyczyn, dla których Sąd pominął przy ustaleniach dowody złożone przez powoda i przeprowadzone na rozprawie w tym dowodów z zeznań A. G., E. K. (3), A. S., J. S., M. K., dokumentów złożonym przez stronę pozwaną i powoda z kart zabiegowych pacjentów, bez podania w uzasadnieniu wyroku, dlaczego pominął te zeznania i dokumenty, dlaczego nie odniósł się do nich w żaden sposób,

2. obrazę prawa materialnego art. 52 § 1 pkt 1 kp i art. 56 kp przez błędne przyjęcie, że podane w rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny uzasadniają zastosowanie wobec powoda dyscyplinarnego trybu rozwiązania umowy o pracę.

Wskazując na powyższe zarzuty wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku, uwzględnienie powództwa i zasądzenie na rzecz powoda kosztów procesu.

Strona pozwana w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

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

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, które znajduje uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz treści obowiązujących przepisów prawa.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o przyjęty stan faktyczny sprawy, prawidłowo zastosował konkretne przywołane przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu I instancji i przyjmuje za własne. Sąd Okręgowy podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany.

W pierwszej kolejności wskazać należy na bezzasadność zarzutu naruszenia prawa

procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodnego oraz nieuwzględnienie wszystkich okoliczności mających istotne znaczenia dla prawidłowego rozstrzygnięcia sprawy.

W myśl art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie

dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6 listopada 2003 roku II CK 177/02). Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem twierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post. SN z 23 stycznia 2001 roku IV CKN 970/00, opubl. L., wyrok SN z 27 września 2002 roku II CKN 817/00 opubl.: L.).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest - wbrew twierdzeniom apelującego - prawidłowa.

Sąd pierwszej instancji odniósł się do zgromadzonych w postępowaniu dowodów i dokonał ich oceny. Zastosowane kryteria oceny również nie budzą zastrzeżeń co do ich prawidłowości.

Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się więc ostać. Apelujący za ledwie przeciwstawia ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

W szczególności Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy odniósł się do kwestii przypadków „korektorowania” dokumentacji, wskazując w treści uzasadnienia, że praktyka taka w istocie miała miejsce. Przy czym skarżący traci z pola widzenia, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę było „wykorektorowanie” własnych podpisów, złożonych pod dokonanymi zabiegami, czego dopuścił się nie w wyniku błędu, czy zaniedbania, ale w wyniku świadomego działania, wbrew sugestiom przełożonego, który wskazywał w tym konkretnym przypadku, że zabieg winien być podpisany przez osobę, która go wykonała. Z zabranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, by procedura „korektorowania” błędów dotyczyła takiej konkretnej sytuacji.

Zdaniem Sądu Okręgowego prezentowana motywacja przez skarżącego nie zasługiwała na uwzględnienie. Powód podnosił, że powyższe miało na celu uniknięcie rozbieżności pomiędzy posiadanym przez niego zwolnieniem lekarskim od 22 marca 2016 roku a jego podpisami pod wykonanymi w tym dniu zabiegami. Przy czym poza sporem było, że powód faktycznie był w pracy i ją świadczył, zatem usunięcie tych podpisów było w żaden sposób nieuprawnione. Należało przy tym pamiętać, że podpisy były dokonywane celem udokumentowania faktu odbycia zabiegu celem jego refundacji i tylko w tym sensie miały one znaczenie. Podpis złożony zatem przez osobę przebywającą na zwolnieniu lekarskim w żaden sposób nie wpływał na przyznanie refundacji. Reasumując, istniała możliwość dokonywania korekt w dokumentach sporządzanych przez personel pozwanej placówki, niemniej jednak dotyczyło to odmiennych sytuacji, niż zaistniała – celowego, nakierowanego działania mającego na celu „usunięcie” śladów obecności powoda w pracy w dniu 22 marca 2016 roku. Powyższe było działaniem nieuprawnionym, co słusznie podkreślił Sąd Rejonowy i niczym nieuzasadnionym, stanowiło bowiem zaprzeczenie okoliczności, które rzeczywiście miały miejsce. Nawet powód przyznał, że miał wątpliwości co do prawidłowości własnego zachowania, co przeczy jego stanowisku, że działał zgodnie z przyjętą w zakładzie praktyką.

Podnieść też należy, że powód nie miał także wątpliwości, z jakim zdarzeniem należało łączyć wskazaną przyczynę rozwiązania umowy, co wynika wprost z pozwu.

Podnoszona przez skarżącego okoliczność, iż po rozwiązaniu umowy o pracę pracodawca sformalizował sposób dokonywania korekt w dokumentacji medycznej, a w zasadzie przypomniał o treści obowiązujących w tym zakresie przepisów, które zresztą wnioskodawca winien znać jako wieloletni pracownik służby zdrowia (rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 9 listopada 2015 r w sprawie rodzajów, zakresu i wzorów dokumentacji medycznej oraz



sposobu jej przetwarzania Dz. U. 2015 poz. 2069), pozostaje bez wpływu na negatywną ocenę zachowania powoda, który swoim działaniem zaprzeczył rzeczywistemu stanowi rzeczy, wbrew zaleceniom przełożonego.

Należy także przypomnieć, że naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nie usprawiedliwiają naruszenia tych obowiązków przez innych pracowników.

Odnosząc się do kolejnego zarzutu zgłoszonego w apelacji przypomnieć należy, że zgodnie z art. 328 kpc uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Stosownie do treści przepisu art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnienie wyroku powinno przede wszystkim zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: przedstawienie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, przyczyn dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Musi tu być wskazany tok rozumowania sądu i to w taki sposób, żeby można było skontrolować słuszność tego rozumowania i jego zgodność z materiałem dowodowym. Powinno ono zawierać wyjaśnienie podstawy prawnej zapadłego w sprawie rozstrzygnięcia z przytoczeniem przepisów prawa i wskazywać, dlaczego dany pogląd prawny sąd uznaje za trafny i z jakich powodów, a dlaczego odrzucił inne możliwości zakwalifikowania danego stanu faktycznego w odniesieniu do innego przepisu albo przepisów. Uzasadnienie wyroku ma dać wyczerpującą i logiczną odpowiedź na pytanie, dlaczego właśnie taki, a nie inny wyrok został wydany./tak SA w Łodzi z dnia 24 maja 2016 r, III AUa 906/15 LEX nr 2071305/

Zarzut naruszenia art. 328 k.p.c., może odnieść skutek wtedy, gdy z uwagi na wadliwość uzasadnienia zaskarżony wyrok nie poddaje się kontroli instancyjnej./tak SA w Katowicach w wyroku z dnia 30 czerwca 2016 r. V ACa 914/15, LEX nr 2081573/.

W ocenie Sądu Okręgowego brak jest podstaw do przyjęcia tego zarzutu jako zasadnego. W treści uzasadnienia zawarte są wszystkie wymagane elementy, określone w art. 328 kpc.

Wbrew zarzutom apelacji, pod konkretnymi ustaleniami faktycznymi wskazane są dowody z zeznań świadków A. G. , E. K. (3) , A. S., J. S., M. K., dokumentów złożonym przez strony w postaci dokumentacji medycznej (s. 2,4,5,3 uzasadnienia), nadto wskazał z jakich przyczyn pominął pisma z k. 87 – 91 v, a następnie ocenił tak zebrany w sprawie materiał dowodowy, o czym była mowa powyżej.

W ocenie Sądu Okręgowego chybnym jest też apelacyjny zarzut dotyczący naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p w zw. z art. 56 kp. Sąd I Instancji dokonując ustaleń faktycznych doszedł do słusznych wniosków, że wskazana przyczyna rozwiązania stosunku pracy była prawdziwa i uzasadniona.

Należy przypomnieć, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie, między innymi, ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. (art. 52 § 1 pkt. 1 kp).

Naruszenie musi dotyczyć podstawowych obowiązków, musi być świadome, zawinione, stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i powinno być stosowane przez pracodawcę jedynie wyjątkowo i musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. (tak SN w wyroku z dnia 2 czerwca 1997 roku , I PKN 193/97, (...) i US 1998, z. 9, poz. 269).

Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, ale przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność lub rażące niedbalstwo – wyrok SN z dnia 21 lipca 1999 r., w sprawie o sygnaturze akt I PKN 169/99, opubl. w OSNP 2000, Nr 20, poz. 746), intencje pracownika, pobudki jego działania. Sąd

Najwyższy przyjął, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi (por. wyrok SN z dnia 20 maja 1998 r., w sprawie o sygnaturze akt I PKN 135/98, opubl. w OSNP 1999, Nr 11, poz. 361).

Ustalenie zakresu obowiązków pracownika, sposobu ich naruszenia oraz stopnia zawinienia w ich niewykonaniu lub nienależytym wykonaniu jest warunkiem prawidłowej oceny, czy naruszenie tych obowiązków było przyczyną uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia (tak SN w wyroku z dnia 28 października 1998 r., I PKN 400/98, OSNP 1999/23/752).

W rozpoznawanej sprawie powodowi zarzucono ciężkie naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na samowolnym opuszczeniu stanowiska pracy w dniu 22 marca 2016 roku oraz dokonanie zmian dokumentacji, w tym także dokumentacji medycznej polegające na „wykorektorowaniu” podpisów powoda, co niewątpliwie można zakwalifikować do kategorii ciężkich naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych.

Skarżący nie zastosował się do Regulaminu pracy obowiązującego u strony pozwanej, zgodnie z którym, wyjścia pracownicze w godzinach pracy - zarówno służbowe jak i prywatne - wymagały uprzedniej zgody bezpośredniego przełożonego i stosownego odnotowania w zeszycie wyjść.

Oprócz pracownika korzystającego z takiego wyjścia, w zeszycie wyjść winien podpisywać się również jego przełożony, potwierdzając tym samym udzieloną na wyjście zgodę. Powód miał wiedzę w zakresie prawidłowego ewidencjonowania wyjść, kilkakrotnie z nich korzystał.

Zdarzało się, że pracownicy pozwanej placówki, w tym powód - co też sam przyznał - nie stosowali się do tych zasad. Przykładowo nie wypisywali wyjść trwających do pół godziny., jednakże o takim wyjściu wiedział wówczas przełożony.

Natomiast w przypadku spornego dnia powód, nie informując przełożonego opuścił swoje stanowisko pracy. Wbrew twierdzeniom powoda nie wykazał on, że posiadał długotrwałą zgodę przełożonego na wcześniejsze wychodzenie z pracy w związku ze złym samopoczuciem, wyrażoną w tygodniu poprzedzającym dzień 22 marca 2016 roku, pozostaje to bowiem w sprzeczności z zeznaniami świadka E. K. (2), natomiast z zeznań pozostałych świadków obecnych przy rozmowie nie wynikają konkretne ramy czasowe udzielonej zgody.

Przyjmując interpretację powoda mogłoby zatem dojść do sytuacji nieograniczonego w czasie opuszczania miejsca pracy przed zakończeniem dnia pracy w przypadku powołania się na gorsze samopoczucie.

Prawidłowo zatem Sąd Rejonowy przyjął, że na ten konkretny dzień powód nie uzyskał zgody na wcześniejsze wyjście z pracy. Powód winien upewnić się, że może miejsce pracy opuścić – każdorazowo, gdy miało to miejsce przed wyznaczoną godziną zakończenia pracy.

Powód naruszył podstawowe obowiązki pracownicze poprzez niewpisanie się w tym dniu w zeszyt wyjść, do czego był zobowiązany. Nie zastosował się do obowiązujących zasad ewidencjonowania czasu pracy, czego nie da się usprawiedliwić tym, że inni pracownicy pozwanej placówki również nie wpisywali w zeszyt wyjść trwających do pół godziny. Ponadto, z ustaleń poczynionych przed Sądem I instancji wynika, iż przedmiotowe wyjście trwało przynajmniej 40 minut, a więc więcej niż pół godziny. Wbrew zarzutom apelacji, powyższa okoliczność nie jest odrębną przyczyną rozwiązania umowy o pracę, a mieści się w pierwszej dotyczącej samowolnego opuszczenia stanowiska pracy.

Uzasadnione były wątpliwości Sądu Rejonowego co do wskazanego przez powoda celu takiego wyjścia, tj. wizyta u lekarza specjalisty z zakresu pulmonologii/ przy czym ostatecznie pozostaje to bez wpływu na ocenę przyczyny rozwiązania umowy/, bowiem zestawiając ze sobą zaświadczenie lekarskie (k 173) oraz raport wizyty (k. 266) zauważalne są pewne rozbieżności pomiędzy godziną jej odbycia. W zaświadczeniu godzinę wizyty określono na

15:30, zaś w raporcie wizyty widnieje godzina 8:59. Rozbieżności dotyczą także wystawionej recepty i zwolnienia lekarskiego /w dokumentacji z wizyty brak jest zapisów w tym zakresie/.

Także druga przyczyna rozwiązania z powodem stosunku pracy została prawidłowo oceniona i zakwalifikowana przez Sąd Rejonowy. Powód sam przyznał, iż samowolnie (bez konsultacji z przełożonym) i mimo posiadanych wątpliwości co do sposobu swojego działania, usunął swoje podpisy w sporządzonej w dniu 22 marca 2016 roku dokumentacji medycznej pacjentów (kart zabiegów) poprzez ich „wykorektorowanie”. Zakwestionował jedynie to, że „wykorektorował” swój podpis na liście obecności w dniu 22 marca 2016 roku. Pracownik, w tym powód winien podpisać się pod zabiegiem, który wykonał. W dniu 22 marca 2016 roku powód podpisał się pod zabiegami, które w tym dniu wykonał, następnie wobec otrzymanego zwolnienia lekarskiego od dnia 22 marca 2016 roku, usunął przedmiotowe podpisy poprzez ich „wykorektowanie”. Powyższe było działaniem nieuprawnionym i niczym nieuzasadnionym, stanowiło bowiem zaprzeczenie okoliczności, które rzeczywiście miały miejsce. Zostało wykonane przez powoda w pełni świadomie, mimo wątpliwości co do prawidłowości postępowania.

Oceniając zgromadzony materiał dowodowy, Sąd I instancji słusznie doszedł do przekonania, iż postępowanie dowodowe wykazało prawdziwość wskazanych przez stronę pozwaną przyczyn rozwiązania stosunku pracy z powodem w zakresie naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, natomiast zachowanie powoda w danych okolicznościach sprawy zasługuje na negatywną ocenę i cechuje je co najmniej rażące niedbalstwo. Brak było zatem podstaw do przyjęcia, że doszło do naruszenia wskazanych przepisów prawa materialnego.

Z tego względu na podstawie art. 385 kpc apelacja podlegała oddaleniu.

O kosztach postępowania za II instancję orzeczono na podstawie o art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 1 w zw. § 10 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2015 poz. 1804 z późn. zm.).

Przewodniczący: Sędziowie: