

Sygn. akt IV P 160/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 listopada 2020 r.

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w K.

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Jarosław Walentynowicz
Ławnicy:	Dorota Joanna Okuszko, Daniel Siemieniako
Protokolant:	starszy sekretarz sądowy Elżbieta Marciniak

po rozpoznaniu w dniu 29 października 2020 r.

sprawy J. T. (1)

przeciwko Szpitalowi (...) w K.

o przywrócenie do pracy

I. powództwo oddała;

II. nie obciąża powódki kosztami procesu.

Dorota Joanna Okuszko J. D. S.

IV P 160/20

UZASADNIENIE

Powódka J. T. (1) w pozwie skierowanym przeciwko Szpitalowi (...) w K. wniosła o uznanie za niezgodne z prawem rozwiązania z powódką przez pozwanego umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w dniu 5 czerwca 2019r. i w konsekwencji o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy.

W uzasadnieniu pozwu J. T. (1) podała, że w konkretnym przypadku nie może być mowy o ciężkim naruszeniu przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych przez co brak jest podstaw do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy.

Przyznała, że solidaryzowała się mentalnie z rozpoczętym w maju 2019r. ogólnopolskim strajkiem fizjoterapeutów o czym poinformowała dyrektora szpitala, natomiast kierowany przez nią D. Fizjoterapii i (...) w Szpitalu (...) w K. funkcjonował normalnie. Natomiast w dniu 20 maja 2019r. powódka dowiedziała się, że połowa pracującego na jej dziale personelu (3 z 6 osób) przebywa na zwolnieniach lekarskich. W związku z tym w dniach 20 - 21 maja 2019r. zmuszona była skrócić godziny pracy i odwołać część umówionych pacjentów przenosząc ich zabiegi na termin późniejszy na co, informowani telefonicznie pacjenci wyrazili zgody. Według niej takie rozwiązanie było jedynym w obliczu zaistniałych znacznych braków kadrowych i, że leżało to w kompetencjach powódki, bowiem do zakresu

jej czynności należało też podejmowanie samodzielnych decyzji w tym zakresie i była to odpowiedź na rzeczywisty problem związany z brakiem połowy załogi. Dodał, że takie rozwiązania były już z różnych przyczyn podejmowane w przeszłości u niej i innych działach szpitala i nie spotykały się z negatywnymi konsekwencjami.

W odpowiedzi na pozew Szpital (...) w K. wniósł o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu zaprzeczył twierdzeniom powódki wskazując, że powództwo w całości nie zasługuje na uwzględnienie z wielu niezależnych od siebie powodów, „z których każdy stanowić może podstawę dyscyplinarnego rozwiązania stosunku pracy”. W ocenie pozwanego wszelkie działania powódki były realizowane z premedytacją, w celu osiągnięcia wyłącznie własnych korzyści, bez baczenia na szkodę wyrządzoną pozwanemu posługując się przy tym kierownictwem związku zawodowego, który miała reprezentować. Postawa powódki i fakty o których pozwany dowiedział się po rozwiązaniu stosunku pracy całkowicie wykluczają możliwość przywrócenia jej do pracy. Bezpośrednią przyczyną zachowań powódki była chęć zemsty za odmowę przyznania jej premii i podwyżki. Powódka postępowała niezgodnie z zasadami współzycia społecznego, lojalności, dbałości o zakład pracy oraz koleżeństwa. Szereg uchybień, których dopuściła się powódka, ujrzało światło dzienne dopiero po ustaniu stosunku pracy, co w połączeniu z pierwotną podstawą rozwiązania stosunku pracy daje pełny obraz powódki jako pracownika i osoby.

Pozwany w uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wymienił następujące naruszenia powódki:

1. Dobrowolne skrócenie czasu pracy D. Fizjoterapii bez zgody i wiedzy przełożonych oraz poinformowanie pozwanego o tym dopiero po fakcie niezgodnie z zasadami i praktyką,
2. Odwołanie zabiegów grupy ponad 60 pacjentów bez wiedzy i zgody dyrekcji
3. Zarządzenie „strajku włoskiego” noszącego w rzeczywistości cechy sporu zbiorowego prowadzonego z naruszeniem procedury określonej ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych
4. Wykorzystywanie kierownictwa związków zawodowych wyłącznie dla własnych korzyści i ochrony stosunku pracy
5. Przedłożenie nieprawdziwej listy członków związku zawodowego celem ochrony własnego stosunku pracy
6. Niszczenie dokumentacji medycznej pacjentów
7. Prowadzonej prywatnej praktyki na terenie zakładu pracy i nakłanianie pacjentów do korzystania z prywatnych zabiegów poza szpitalem u zaprzyjaźnionych fizjoterapeutów dla własnych korzyści.

Naruszenia te miały narazić szpital na szkodę majątkową w postaci kar umownych nakładanych przez NFZ i również na utratę wizerunku wśród pacjentów i innych.

Pozwany zarzuca też powódce, że dopiero 21 maja 2019r. poinformowała dyrekcję szpitala o skróceniu czasu pracy na godz. 7.00 do 14.35 ze względu na braki kadrowe. Gdyby powódka dbała o dobro pacjentów to powinna była wystąpić o zmianę czasu pracy z odpowiednim wyprzedzeniem umożliwiającym szpitalowi konsultację tego z NFZ lub znalezienie zastępców. W odpowiedzi na pozew i w toku dalszego postępowania strona pozwana mnożyła powody zwolnienia dołączając do nich skargi pacjentów na powódkę, negatywne zachowanie jej męża po dyscyplinarnym zwolnieniu (jego agresywne odwiedziny w szpitalu w dniu 3 lipca 2019r.), niszczenie (odkryte w lipcu 2019r.) dokumentacji medycznej, zastrzeżenia co do wcześniejszej pracy powódki, jej roszczeniowość polegająca na składaniu wniosków o podwyżki i premie dla niej i załogi kierowanego przez nią oddziału, podawanie nieprawdziwych informacji o liczebności reprezentującego ją związku zawodowego.

Sąd ustalił co następuje:

Powódka była zatrudniona u pozwanego od 4 listopada 1985 r. na różnych, w tym kierowniczych od 1989r., stanowiskach na podstawie umowy o pracę, ostatnio pełniła funkcję kierownika D. (...) i Fizjoterapii. Do zakresu jej obowiązków pracowniczych należało, między innymi, przestrzeganie czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy,

przestrzeganie regulaminu pracy, kierowanie pracą personelu D. Fizjoterapii. Miała uprawnienia do podejmowania samodzielnych decyzji i wydawania dyspozycji nie zastrzeżonych do kompetencji dyrektora lub kierowników innych komórek organizacyjnych – dowód: akta osobowe (tym k. 150, 74 tych akt), regulamin organizacyjny szpitala (k. 110-113).

W dniu 16 kwietnia 2019r. powódka zwróciła się o wypłacenie premii dla pracowników działu fizjoterapii.

Dyrektor szpitala (...) pismem z dnia 8 maja 2019r. poinformował ją o braku możliwości uwzględnienia wniosku z powodów ekonomicznych.

Dowody: wniosek o premię (k. 53), odpowiedź dyrektora (k. 55).

Tego samego dnia 8 maja 2019r. J. T. (1) poinformowała dyrektora, że „od dzisiaj tj. 8.05.2019r. pracownicy D. Fizjoterapii przyłączyli do ogólnopolskiego strajku fizjoterapeutów. Od dzisiaj rozpoczął się strajk włoski”.

Na piśmie tym znajduje się adnotacja adresata o braku zgody na powyższe.

Dowód: pismo do dyrektora z 8 maja 2019r. (k. 57).

14 maja 2020r. Powódka wystosowała do dyrekcji szpitala wniosek o podwyżkę jej pensji o kwotę 1600 zł z wyrównaniem od 1 marca 2019r. Wniosek uzasadniła długoletnią pracą, wielkim zaangażowaniem, wspomniała o dobru pacjenta, na którym chciałaby się skupić, bez rozproszenia związanego z dylematem za co ma utrzymać rodzinę.

Dowód: pismo z 14 maja 2019r. (k. 59).

W dniu 21 maja 2019r. J. T. (1) pisemnie poinformowała dyrektora „iż ze względu na braki kadrowe (zwolnienia lekarskie fizjoterapeutów) od dnia 20.05.2019r. Dział Fizjoterapii czynny jest w godzinach 7.00-14.35. Przyjmowani są pacjenci z pilnymi skierowaniami oraz pacjenci korzystający z Dziennego Ośrodka (...)”.

Jednocześnie powódka na drzwiach pracowni fizjoterapii umieściła kartkę z napisem STRAJK i nakazała z powodu strajku M. O. odwołać telefonicznie i przez SMS zaplanowane wizyty około 60 pacjentów.

Swojej decyzji o skróceniu czasu pracy i o odwołaniu pacjentów nie skonsultowała ze swoim bezpośrednim przełożonym, zastępcą dyrektora do spraw leczenia, J. F., którego nie poinformowała o problemach kadrowych, ani nie poprosiła o wsparcie. Jednocześnie w dniu 21 maja 2019r. wracającej ze zwolnienia do pracy swojej pracownicy J. K. przekazała informację, że jest akurat mało pacjentów, że nie będzie miała co robić i w związku z tym nie ma przeszkód, by ta przedłużyła sobie zwolnienie lekarskie. Mimo to J. K. nie skorzystała z tej porady i do pracy wróciła 22 maja 2019r.

W dniu 22 maja 2020r. w gabinecie dyrektora szpitala odbyła się rozmowa wyjaśniająca, w trakcie której powódka została wezwana do wyjaśnienia na jakiej podstawie skróciła godziny pracy działu i zapytana kto powiesił informację, że w dziale fizjoterapii prowadzony jest strajk. J. T. (1) podał, że czas pracy skróciła bez podstawy prawnej, zaś z powodu braku części pracowników i wyjaśniła, że to ona wywiesiła kartkę z napisem (...).

Potwierdziła, że jest przewodniczącą Związku Zawodowego (...) przy Szpitalu (...) w K..

Dowody: pismo z 21 maja 2020r. złożone przez pozwanego (k. 34), zeznania świadków: J. F. (k. 225v-226, 411), J. K. (k. 226v-227, 389-390), M. O. (k. 227-227v, 397-397v), M. N. (1) (k. 387-388), dokumentacja z działu fizjoterapii (k. 35, 224), akta osobowe (k. 152 tych akt), informacja pacjentki E. K. o odwołaniu jej pilnego zabiegu rehabilitacyjnego w dniu 20.05.2019r. bez podania nowego terminu (k. 181)

W związku z powyższym w dniu 5 czerwca 2019r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z przyczyn określonych w art. 52§1 pkt.1 kp z uwagi na „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” k. 5 akta osobowe.

Wyjaśnienia wymaga jeszcze kwestia Związku Zawodowego (...) przy Szpitalu (...) w K., którego powódka miała być przewodniczącą, szczególnie w kwestii reprezentatywności tego związku w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych. W dniu 22 maja 2020r. J. T. (1) przedłożyła dyrektorowi listę członków tego związku, na której widnieje 21 osób, w tym były tam, według dyrektora, osoby nie będące pracownikami szpitala, bądź takie, które członkostwu zaprzeczają. Wobec tego dyrektor złożył zastrzeżenia do liczebności zakładowej organizacji związkowej. Związek nie zareagował na to złożeniem wniosku do sądu o ustalenie liczby członków. Jednocześnie nie stwierdzono, by związek zawodowy wypełniał ustawowy obowiązek przedstawiania pracodawcy co do stanu osobowego członków w 6 – miesięcznych cyklach.

Ustalono też, że w miesiącu lipcu 2019r. do E. U., członka wymienionego związku zawodowego zgłosiła się J. T. (1) z prośbą, by ta podpisała z datą wsteczną, że „zarząd złożył do dyrekcji pismo, żeby było cofnięte zwolnienie powódce”. Pismo miało zostać podpisane z datą czerwcową, na co E. U. nie wyraziła zgody.

Dowody: zeznania świadka E. U. (k. 228), pismo do związku (k. 11), lista członków związku zawodowego (k. 60), zastrzeżenia co do liczby członków związku zawodowego (k. 61), oświadczenia o nie byciu członkiem związku (k. 74, 75, 76, 77), oświadczenia A. P. (k. 189,190), D. K. (k. 191), uchwała i statut związku zawodowego (k. 192 in.)

Według pozwanej jest ona osobą zasłużoną dla (...) szpitala, cieszy się powszechnie dobrą i nie szczędzi zaangażowania do swej dotychczasowej pracy. I według części materiału aktowego zgromadzonego w sprawie z pewnością tak jest.

Dowody: zeznania świadków: M. D. (k.183v-184, 409), B. G. (k. 184-184v), B. P. (k. 184v, 376-377)A. P. (k. 184v0185, 406-406v), list poparcia pracowników szpitala (k. 13).

Także z listu, pisanego w liczbie mnogiej, sporządzonego przez samą powódkę jako reprezentantkę związku zawodowego wynika, że jej zachowanie związane z odwołaniem pacjentów i skróceniem czasu pracy nie jest ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych; ponadto, że każdy pacjent został poinformowany telefonicznie i osobiście wyraził zgodę na przesunięcie terminu zabiegu o kilka dni. Autorka pisma dodała, że „Pani J. T. (1) od ponad 30 lat pełni funkcję Kierownika D. bez zastrzeżeń. Wielokrotnie wykazała się wielkim zaangażowaniem i poświęceniem zarówno dla szpitala jak i pacjentów.” – k. 12.

Natomiast z akt osobowych wynika, że w toku pracy powódki zdarzały się jej też gorsze chwile. Tytułem przykładu wskazać można postępowanie wyjaśniające dotyczące nie wykonywania poleceń przez J. T. (1) wobec przełożonej i wielokrotnym utrudnianiu pracy lekarzowi R. C. oraz łamaniu obowiązku tajemnicy służbowej za co została ustnie upomniana. W aktach znajduje się też skarga pacjentki na powódkę – k. 52, 231).

Dowód: akta osobowe – k. 136, 132, 129, 128 tych akt.

W aktach sprawy znajduje się też skarga E. W. (1) na dział fizjoterapii mający pracować gorzej po odejściu powódki, skarga, której redakcja miała być konsultowana z powódką, która jest spokrewniona z autorką pisma (k. 233, 234, 235).

Sąd zważył:

Należy podzielić pogląd pozwanego, że zwolnienie powódki bez wypowiedzenia z jej winy z przyczyn wskazanych w treści pisma o rozwiązaniu umowy o pracę znajduje swe uzasadnienie w ciężkim naruszeniu przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych wskazanych w tym piśmie i omówionych z nią w trakcie spotkania w dniu 22 maja 2019r. w gabinecie dyrektora. Nie ma wątpliwości, że powódce przedstawiono należycie, że zostaje zwolniona dyscyplinarnie z powodu zorganizowania nielegalnego strajku i samowolnego odwołania pacjentów z umówionych wizyt w dziale fizjoterapii.

Nie ma wątpliwości, że nie może być mowy o jakimkolwiek legalnym strajku prowadzonym przez J. T. (1), o którym to informacje wywiesiła na drzwiach pracowni fizjoterapii i , z którego powodu nakazała M. O. odwoływać wizyty

pacjentów. W ówczesnym czasie istotnie miał miejsce ogólnopolski strajk fizjoterapeutów. Wiadomo, że powódka się z nim solidaryzowała. Nie można jej odmówić do tego prawa, jednak nie miała prawa na tej podstawie prowadzić strajku w (...) szpitalu. Po pierwsze związek zawodowy do którego należała - Związek Zawodowy (...) przy Szpitalu (...) w K. nie był związkiem reprezentatywnym w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych, z tego zwłaszcza powodu, że nie wywiązywał się z obowiązku przedstawiania informacji o liczbie swych członków (w cyklach 6 – miesięcznych). Tymczasem zakładowa organizacja związkowa, by móc działać, musi mieć co najmniej 10 członków zatrudnionych o jednego pracodawcy w danym czasie (+ oczywiście inne wymogi). W konkretnym przypadku wymóg ten nie był spełniony – brak jakiegokolwiek wzmianki o wypełnieniu przez związek obowiązku informowania pracodawcy o liczbie członków. Przedstawiona lista członków (k. 60) zawiera osoby, które nie były już pracownikami pozwanego w chwili zwolnienia powódki. Należy zaznaczyć, że do dnia dzisiejszego nie wpłynął do sądu wniosek związku o ustalenie liczby członków związku - **zatem pozostaje w mocy zastrzeżenie** dyrektora szpitala co do tej liczby (k. 61). Ta okoliczność powoduje również, że J. T. (1) nie była pracownikiem chronionym.

Poza tym nawet legalnie działająca w zakładzie pracy zakładowa organizacja związkowa nie może tak po prostu z dnia na dzień prowadzić strajku. Musi on być poprzedzony stosowną procedurą, która może przecież zażegnać przyczyny niezadowolonych pracowników i wykazać, że strajk nie jest potrzebny.

Ponadto brak tu jakichkolwiek aktywności innych członków szpitalnego związku zawodowego nawet przy założeniu jego niereprezentatywności. Faktycznie jedyną aktywnością była tu samowolna decyzja powódki. Zupełnie samodzielnie zdecydowała o odwołaniu pacjentów i zleciła ich informowanie o tym przez M. O. (że wizyty nie odbędą się z powodu strajku). Zupełnie samodzielnie zdecydowała o umieszczeniu na drzwiach działu fizjoterapii informacji, że odbywa się tam strajk. Brak jakichkolwiek danych, że zarówno ten „strajk” jak i zarządzony dnia 8 maja 2019r. „strajk włoski” był konsultowany z resztą członków związku zawodowego – nawet abstrahując od jego niereprezentatywności. Wszystko to zostało zorganizowane samodzielnie i samowolnie przez powódkę.

Oczywiście zaistniały wówczas trudności ze składem osobowym pracowników działu. Połowa z nich przebywała na zwolnieniach lekarskich. Ten obiektywny czynnik z pewnością w sposób realny zakłócał pracę działu. Jednak pierwszą czynnością powódki, jako kierownika działu, nie powinno być odwoływanie pacjentów. Jej pierwszą czynnością powinno być poinformowanie o trudnościach jej bezpośredniego przełożonego J. F. względnie dyrektora W. G.. Mieliby możliwość zastosowania innej reakcji aniżeli odwoływanie pacjentów wizyt zaplanowanych w oddaleniu czasowym. Nie można z góry zakładać, że nie wsparliby działu fizjoterapii odpowiednią pomocą. A nawet, gdyby nie wsparli, to powinni byli wiedzieć o skróceniu czasu pracy działu i odwołaniu pacjentów przed tymi czynnościami, a nie być postawionymi przed faktem dokonanym, bez szansy na reakcję. A to oni odpowiadali za pracę szpitala w skład, którego wchodzi dział fizjoterapii. Niewiele wcześniej, bo 17 kwietnia 2019r. J. T. (1) otrzymała zgodę na skrócenie czasu pracy przez wzgląd na okres świąteczny (k. 54). To też świadczy o tym, że zdawała sobie sprawę, że na skrócenie czasu pracy potrzebna jest zgoda dyrekcji. Powinna była o tym pamiętać, nie tylko zresztą pamiętać, ale i zastosować, w dniu 21 maja 2019r. Skracając, więc samowolnie ten czas wykazała wprost lekceważenie pracodawcy. Jest to zachowanie adekwatne do tego, z którego powodu przeprowadzano z nią rozmowy w przeszłości (brak subordynacji – k. 136, 129, 128 akt osobowych).

Powódka skracając godziny pracy w dniu 21 maja 2019r. i wywieszając kartkę z napisem „strajk” i odwołująca z tego powodu pacjentów zdawała sobie sprawę, że postępuje wbrew woli dyrekcji, która już 8 maja 2019r. poinformowana o „strajku włoskim” – nie wyraziła na niego zgody (dowód: pismo z 8 maja 2019r. – k. 33), co należy potraktować jako przekaz wobec powódki, że działała poza granicami prawa również w dniu 21 maja 2019r. Mniejsze znaczenie ma okoliczność, że motywem działania J. T. (1) była próba uzyskania gratyfikacji finansowych dla siebie i innych pracowników, gdyż nie ma nic złego w tym, że pracownik podejmuje działania w tym kierunku (k.53, 55, 59). Natomiast niezwykle istotne jest to, że skutkiem działania powódki było odwołanie z wizyty pacjentów, którzy i tak niezwykle długo czekali na rozpoczęcie rehabilitacji. Jest to realna szkoda poniesiona przez pacjentów, która jednak obciąża nie tylko samą powódkę, ale i szpital, który jest w tego typu zdarzeniach ostatecznie odpowiedzialny.

Nie została potwierdzona informacja, którą do dyrektora szpitala przesłała J. T. (1) (działająca tu za Związek Zawodowy (...) w K.), że każdy z odwołanych pacjentów „osobiście wyraził zgodę na przesunięcie zabiegu o kilka dni” (k. 12). Po pierwsze w aktach na k. 181 znajduje się informacja pacjentki E. K., że jej zaplanowana na dzień 20 maja 2019r. wizyta została odwołana z powodu strajku bez podania nowego terminu. Z informacją tą koreluje zeznanie świadka M. O., której powódka zleciła telefoniczne odwoływanie wizyt. Świadek ten zeznał (k. 227-227v, 397-397v), że otrzymała polecenie odwoływania wizyt z tytułu strajku bez określania nowego terminu, że w ten sposób odwołała około 60 pacjentów.

Należy też zwrócić uwagę na zeznanie świadka J. K. (k. 226v-227, 389-390), pracownicy wówczas podległej powódce. Do dnia 21 maja 2019r. przebywała ona na zwolnieniu lekarskim, do pracy wróciła 22 maja 2019r. Zeznała ona, że gdy odwiedziła swoje miejsce pracy 21 maja 2019r. to od J. T. (1) usłyszała, że może bez obaw przedłużyć zwolnienie, gdyż nie ma wielu pacjentów do obsługi. Tymczasem pacjenci byli odwoływani właśnie z powodu absencji personelu. Abstrahując od tego, czy rada dawana J. K. wynikała z lekkomyślności powódki, czy ze złej woli obliczonej na działanie na szkodę dyrekcji, to nie jest to działanie stawiające przełożonego w dobrym świetle, a na pewno jest to działanie powodujące realną utratę zaufania u pracodawcy. Z prawdopodobieństwem graniczącym z pewnością propozycja „pociągnięcia zwolnienia” przez pracownicę nie była wyrazem troski o zdrowie J. K..

Obecnie należy omówić wartość i moc poszczególnych dowodów zebranych w sprawie.

Wątpliwości nie budzą i nie wymagają szczegółowego omawiania (lub zostały omówione wyżej) następujące dowody złożone przez:

- stronę powodową:

pismo z 21.05.2019r. (k. 8 – bez adnotacji dyrektora), rozwiązanie stosunku pracy (k. 9), świadectwo pracy (k. 10), pismo dyrektora do związku zawodowego (k. 11), odpowiedź związku (k. 12), list poparcia (k. 13-14), zakres czynności powódki (k. 15-16), oświadczenie A. P. o uczestnictwie w związku zawodowym (k. 189), zaświadczenie o zatrudnieniu A. P. (k. 190), oświadczenie D. F., bezrobotnej, o uczestnictwie w związku (k. 191), uchwała 1/2015 związku, statut związku (k. 193 in.),

- stronę pozwaną:

wyliczenie ekwiwalentu za urlop (k. 31), zaświadczenie o wynagrodzeniu (k. pismo o strajku włoskim z adnotacją dyrektora o braku zgody (k. 33), pismo z 21 maja 2019r. o skróceniu czasu pracy z adnotacją „brak zgody” (k. 34), dokumentacja medyczna (k. 35, 224), pismo poparcia (k. 36), skarga na J. T. (k. 52), prośba o premię (k. 53,85), prośba o skrócenie czasu pracy (k. 54, 58), odmowa premii (k. 55, 86), odpowiedź na skargę (k. 56, 221), strajk włoski (k. 57), prośba o podwyżkę (k. 59), lista członków związku zawodowego (k. 60), zastrzeżenie do liczby członków (k. 61), świadectwa pracy (k. 62-72), oświadczenia o członkostwie w związku (k. 74-77), informacja M. O. o wnoszeniu dokumentów (k. 78), informacja M. O. o prywatnych zabiegach nierejestrowanych w kasie fiskalnej (k. 79, 80), pismo M. N. (2) o nowych zasadach przyjęć (k. 81), lista obecności (k. 82), notatka służbowa z rozmowy z dn. 4.07.2020 (k. 83, 84), notatka M. O. o awanturze wywołanej przez męża powódki (k. 87), zakres czynności (k. 88-89), umowa z NFZ z aneksami (k. 90-102), rozporządzenie (k. 103), Regulamin organizacyjny szpitala (k. 110 i n.), dokumentacja medyczna (k. 176-180,), informacja PACJENTKI E. K. o przesunięciu zabiegu w związku ze strajkiem (k. 181), pismo o powódce (k. 182), odpowiedź J. T. (1) na skargę, skarga E. W. (2) (k. 233), korespondencja powódki z E. W. (2) dot. skargi na szpital (k. 234-235), pismo rzecznika dyscypliny finansów (k. 275), pismo pracowników działu rehabilitacji o niemożności pracy z powódką(k. 276), orzeczenie (...) Komisji Orzekającej (k. 349-351).

Jeśli chodzi o zeznania przesłuchanych w sprawie świadków zawnioskowanych przez powódkę – M. D. (k. 183v-184, 409), B. G. 184-184v), B. P. (k. 184v, 376-377), A. P. (k. 184v-185, 406-406v), to należy ocenić ich zeznania za prawdziwe, lecz niewiele wnoszące do sprawy, z tego choćby powodu, że osoby te nie pracowały już w szpitalu w

czasie zwolnienia powódki za wyjątkiem B. P.. Świadkowie ci w sposób pozytywny wypowiadali się o pracy powódki w szpitalu. B. P. zeznała, że ona osobiście nie skróciłaby czasu pracy bez zgody dyrekcji.

W podobnym tonie pozytywnie o powódce wypowiadał się były dyrektor szpitala (...) (k. 226o226v, 416). Natomiast nie miał wiadomości odnośnie okoliczności będących przedmiotem niniejszego postępowania.

Za szczególnie istotne dla sprawy uznać należy zeznania świadków J. K. (k. 226v-227, 389-390) i M. O. (k. 227-227v, 397-397v). Ta pierwsza wskazuje, że była namawiana przez powódkę do przedłużenia zwolnienia lekarskiego, z uwagi na małą liczbę pacjentów. Druga podała, iż otrzymała od powódki polecenie odwoływania zaplanowanych wizyt pacjentów z powodu strajku i, że nowy termin odwoływanych wizyt nie był określany. Obie widziały kartkę z napisem „strajk”. Pomimo, że obecnie obie pracownice szpitala są wyraźnie z powódką skonfliktowane, to nie można im odmówić wiarygodności, zwłaszcza, że sama powódka nie wypiera się istnieniu kartki z napisem „strajk”, którą sporządziła. Kartkę tę widział też świadek J. F. (k. 225v-226, 411), bezpośredni przełożony J. T. (1). Stąd dowiedział się o strajku, choć wcześniej powódka nie sygnalizowała mu jakichkolwiek trudności kadrowych, stąd też nie miał nawet szansy przygotowania ewentualnych zastępstw. Zeznania tego świadka nie budzą wątpliwości w zakresie wiarygodności. Z kolei świadek E. U. (k. 228, 379-380) opisała sytuację jak była przez J. T. (1) nakłaniana do sporządzenia antydatowanej dokumentacji związkowej. Zeznania te, zdecydowanie poddające w wątpliwość uczciwość i dobrą wolę powódki uznał sąd za wiarygodne, gdyż brak przesłanek do negowania ich rzetelności.

Jeśli chodzi o świadków P. B. (k. 383-384), M. S. (k. 385-386), M. N. (2) (k. 387-388), M. K. (k. 392-393), K. N. (k. 394-395) to ocena ich zeznań nie ma wielkiego znaczenia w przypadku rozstrzygnięcia sprawy oddalającego powództwo, gdyż nie istnieje kwestia przywracania powódki do pracy, a świadkowie ci zeznają o tym, z jakich powodów są przeciwni przywracania powódki do pracy; opisują że była pracownikiem tworzący złą atmosferę i nie wyobrażają sobie pracy z nią. M. N. (2) zeznała dodatkowo, że bardzo źle ocenia decyzję powódki o odwołaniu wizyt pacjentów, gdyż pacjenci ci na tym realnie ucierpieli i nie było powodu podejmować takiej decyzji, która świadczy o braku kompetencji byłej kierownik. Istnieje ryzyko subiektywności tych zeznań jednak jeśli się weźmie pod uwagę, że nawzajem ze sobą korespondują i, że świadkowie znali odpowiedzialność karną za złożenie fałszywych zeznań, to nie ma powodu odmawiania im wiarygodności.

Nic do sprawy nie wniosły zeznania świadka M. T. (k. 227v-228, 403), który zeznał, że jego żona została zwolniona niesłusznie- lecz jest to naturalne odczucie osoby najbliższej dla powódki.

W sprawie wysłuchano w charakterze stron powódkę J. T. (1) (k. 236-239) i pozwanego – dyrektora szpitala – (...) (k. 239-240v).

Powódka podtrzymała swoje stanowisko zaprezentowane w pozwie. Podkreśliła swoje zasługi związane z wieloletnią pracą. Nie zaprzeczyła wywieszeniu kartki z napisem „strajk”, z tym, że podała, że na początku była kartka z napisem „strajk włoski”, sugerując się wypowiedzią pacjentów, że jest zapisany zbyt małymi literami, napisała inną kartką z napisem „strajk”, z tym, że już zapomniała dopisać „włoski”. Przekazała dyrektorowi szpitala informację o brakach kadrowych i, że skracca godziny pracy, a tym, że nie wyraża on na to zgody dowiedziała się na spotkaniu z nim 22 maja 2020r. (akta osobowe). Uważa, że związek zawodowy pracowników działał prawidłowo, że było w nim więcej niż 10 osób. Podał też, że poprzedni dyrektorzy nie mieli do niej pretensji w przeciwieństwie do obecnego. Wszystkich pacjentów przeniosła na inny termin za ich zgodą. Nie wiedziała, że M. O. odwołuje pacjentów z powodu strajku. W jej ocenie pacjenci nie ucierpieli z powodu odwołanych zabiegów.

Przesłuchany jako strona W. G. podał, że skutki odwołania pacjentów szpital odczuwał do listopada 2019r. Oświadczył, że gdyby został poinformowany o problemach kadrowych miałby szansę zorganizowania zastępstw. Według niego samowolne skrócenie czasu pracy i wywieszenie informacji na drzwiach z napisem „strajk” jest ciężkim naruszeniem pracowniczym.

Podjętej decyzji w kontekście niniejszych rozważań na podstawie zebranego materiału dowodowego nie sposób odmówić słuszności.

Można twierdzić, że powódka J. T. (1) była długoletnim i, w odczuciu swoimi i innych osób, zasłużonym pracownikiem szpitala. Natomiast trzeba wyraźnie zaznaczyć, że to nie zasługi pracownika są zatrudnione, lecz sam pracownik. Według wyroku Sądu Najwyższego z 2.12.2004r. ((...) 86/04) o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52§1 pkt. 1 k. p. decyduje jednostkowy czyn, a nie przebieg dotychczasowej kariery zawodowej.

Powódka nie była w żaden sposób uprawniona do takiego odnoszenia się do decyzji pracodawcy o odmowie premii i podwyżek, nawet przy założeniu sympatyzowania z odbywającym się ogólnopolskim strajkiem fizjoterapeutów, z tego choćby powodu, że w szpitalu nie było zakładowej organizacji związkowej tego podmiotu. Na pewno nie była uprawniona też do skracania czasu pracy działu fizjoterapii bez dania szansy swemu pracodawcy odniesienia się do ewentualnych braków kadrowych. Nie ma wątpliwości, że takie samowolne zachowanie pracownika naraża na szwank autorytet i prerogatywy pracodawcy oraz, co w tym przypadku szczególnie istotne takie zachowanie działało na szkodę zdrowia pacjentów, nieraz bardzo długo oczekujących na swoją kolej w gabinecie fizjoterapeutycznym.

Sąd postanowił zwolnić powódkę z kosztów w tym instancji odwoławczej uznając, że skutek zwolnienia z pracy nie byłoby jej stać na ich ponoszenie.