

Sygn. akt IV P 61/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 sierpnia 2015 r.

Sąd Rejonowy w Szczytnie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Anna Podubińska
Protokolant:	Sekr. Sąd. Aneta Sawlewicz-Szydlik

po rozpoznaniu w dniu 05 sierpnia 2015 r. w Szczytnie

sprawy M. K.

przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej - Szpitalowi (...) w P.

o uchylenie kary z tytułu odpowiedzialności porządkowej pracowników

I. powództwo oddała,

II. zasądza od powódki na rzecz pozwanego tytułem zwrotu kosztów procesu, to jest kosztów zastępstwa procesowego kwotę 60,00 zł.

Sygn. akt: IV P 61/15

UZASADNIENIE

Powódka M. K. wniosła o uchylenie kary porządkowej upomnienia zastosowanej wobec niej przez pozwanego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Szpital (...) w P. w dniu 27.02.2015 roku naruszenia obowiązków służbowych i oddalenia się z miejsca pracy.

W uzasadnieniu wskazała, iż twierdzenie, że oddaliła się z miejsca pracy nie polega na prawdzie, bowiem powódka, po powiadomieniu kierownika zespołu wyjazdowego karetki S i uzyskaniu jego zgody, udała się do sekretariatu pozwanego, celem złożenia służbowego dokumentu – protokołu utraty, zniszczenia, przedwczesnego zużycia odzieży służbowej, którego odbioru od powódki odmówiła pielęgniarka koordynująca Zespołu (...). Powódka nie stworzyła żadnego zagrożenia dla działalności zespołu wyjazdowego, bowiem poszła do sekretariatu w czasie, kiedy karetka wyjazdowa była w serwisie, zatem nie istniało zagrożenie dla prawidłowego funkcjonowania zespołu wyjazdowego. W dniu 27.02.2015 roku została wezwana na rozmowę, ustnie poinformowana o zamiarze nałożenia kary upomnienia w związku z opuszczeniem miejsca pracy. Próbowwała się wypowiedzieć w kwestii nałożonej kary i wyjaśnić przyczyny swego wyjścia do sekretariatu, jednak dyrektor pozwanego nie dopuścił jej do głosu przedstawiając szereg innych uwag i zastrzeżeń do jej zachowania, w szczególności odnoszących się do działalności związkowej powódki, a nie jej obowiązków pracowniczych. Kara została nałożona z naruszeniem art. 108 kp, przyczyny są pozorne, a faktycznym powodem jest niechęć pracodawcy do pracownika, jako działacza związkowego.

Zgodnie z umową o pracę miejscem pracy powódki jest Szpital (...) bez żadnej dalszej konkretyzacji, a w dniu 16.02.2015 roku powódka udała się do sekretariatu pozwanego, w sprawie służbowej, nie opuszczając terenu zakładu pracy. Powódka wskazała, że merytorycznie jej bezpośrednim przełożonym, z chwilą rozpoczęcia dyżuru w zespole karetki S jest kierownik zespołu wyjazdowego, lekarz. O fakcie wyjścia do biura powódka zawiadomiła dr I. P..

Pozwany Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Szpital (...) w P. wniósł o oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu wskazano, że nieprawdziwa jest okoliczność jakoby w dniu 16 lutego 2015 r. około godziny 12 zmuszona była ona udać się do sekretariatu pozwanego celem złożenia Protokołu utraty zniszczenia lub przedwczesnego zużycia odzieży. Zgodnie z 14 Z. (...) Odzieżą i Obuwciem Roboczym oraz (...) Ochrony (...) obowiązujących w SP ZOZ — Szpitalu (...) w P. protokół takowy wypełnia kierownik komórki organizacyjnej po otrzymaniu pisemnego oświadczenia pracownika. Powódka złożyła wypełniony przez siebie protokół i zażądała od kierownika komórki organizacyjnej t.j. pielęgniarki koordynującej Zespołu (...) natychmiastowego podpisania tego protokołu, celem uzyskania nowej kurtki, a gdy ta odmówiła zaakceptowania protokołu, stwierdzając, że protokół sporządza pielęgniarka koordynująca i powinno być to poprzedzone oględzinami kurtki, zaś wymiana tej odzieży na nową może nastąpić na podstawie opinii zespołu doraźnego, powódka zabrała wspomniany protokół i wyszła z pomieszczenia służbowego. Powódka zatrudniona była w komórce organizacyjnej pozwanego - Zespole (...) jako specjalista pielęgniarka i nie była kierownikiem tej komórki, zaś jako jednej z osób opiniujących zasady gospodarki odzieżą roboczą niewątpliwie znała ich treść. Powódka nie dostarczyła swojej bezpośredniej przełożonej uszkodzonej odzieży roboczej (bluzy polarowej), zaś wypełniony przez powódkę protokół mógł być co najwyżej traktowany jako pisemne wyjaśnienie, o którym mowa w 17 ust 3 wspomnianych wyżej (...), stąd też spotkała się z odmową jego podpisania przez pielęgniarkę koordynującą i przekazania tegoż protokołu powódce.

Charakterystyczne było przy tym, że o ile powódka miała potrzebę i czas na dostarczenie pielęgniarce koordynującej wspomnianego wyżej protokołu i żądanie jego podpisania, o tyle z niewiadomych przyczyn nie tylko nie zwróciła się do tejże pielęgniarki koordynującej o zezwolenie na opuszczenie stanowiska pracy, lecz nawet nie poinformowała jej o zamiarze udania się do położonego w innym budynku sekretariatu pozwanego. Wbrew twierdzeniom powódki bezpośrednim przełożonym powódki była i jest pielęgniarka koordynująca zespołu ratownictwa medycznego, co jednoznacznie wynika zarówno z regulaminu organizacyjnego SP ZOZ Szpitala (...) w P., jak i z przyjętego i zaakceptowanego przez powódkę opisu stanowiska pracy powódki zatrudnionej u pozwanego w Zespole (...) jako specjalista pielęgniarka. Przepisy prawa, wewnętrzne uregulowania regulaminowe pozwanego nie znają pojęcia kierownika zespołu wyjazdowego karetki S, zaś lekarz wchodzący w skład takiego zespołu jest członkiem tego zespołu, wykonuje swoje obowiązki zawodowe m in. przy pomocy specjalisty pielęgniarki, która zobowiązana jest do wykonywania zleceń lekarskich i udokumentowania ich w karcie oraz do asystowania lekarzowi we wszystkich czynnościach związanych z ratowaniem zdrowia i życia pacjentów. Zgodnie z art. 41 ustawy z dnia 8 września 2006 r. o Państwowym Ratownictwie Medycznym (Dz.U. z 2013 r., poz. 757) lekarz wchodzący w skład zespołu karetki może być wyznaczony przez dyspozytora medycznego na kierującego akcją prowadzenia medycznych czynności ratunkowych, która to akcja zgodnie z art. 40 wspomnianej ustawy rozpoczyna się z chwilą przybycia zespołu ratownictwa na miejsce zdarzenia. Zaznaczyć przy tym należy, że kierującym akcją, jak wynika z art. 41 ust. 3 nie musi być lekarz, lecz również inny członek zespołu ratownictwa, który może zasięgać opinii lekarza i pozostaje w kontakcie z dyspozytorem medycznym. Lekarz będący członkiem zespołu ratownictwa (zespołu karetki) nie jest przełożonym służbowym członków zespołu, zaś jego kierownicza rola

jako kierującego akcją medycznych czynności ratunkowych może rozpocząć z chwilą przystąpienia do akcji tj. od czasu wyjazdu do wezwania na miejsce zdarzenia i w stosunku do średniego personelu zespołu ratownictwa medycznego sprowadza się do wydawania zaleceń niezbędnych do udzielenia świadczenia zdrowotnego, co wynika zarówno z cytowanych wyżej przepisów, jak też opisu stanowiska pracy pozwanej oraz umowy o udzielanie zamówienia na świadczenia zdrowotne zawartej z lekarzem Zespołu (...) w P., które to obowiązki sprecyzowane zostały w 5 i 7 ust. 2 pkt b wspomnianej umowy. Opuszczenie przez powódkę pomieszczeń Zespołu (...) bez uprzedniego uzyskania na to zgody, a nawet bez wiedzy bezpośredniego przełożonego tj. pielęgniarki koordynującej, w sytuacji gdy wszyscy członkowie zespołu wyjazdowego z racji celu i zakresu swojej działalności powinni pozostawać w stanie pełnej i bezpośredniej

gotowości do udziału w medycznych czynnościach ratunkowych, stanowiło oczywiste naruszenia ustalonej organizacji pracy i porządku w procesie pracy tego zespołu niezależnie od tego, czy odbyło się to podczas wymiany oleju w karetce S i nastąpiło za zgodą lekarza wchodzącego w skład zespołu tej karetki, albowiem w każdym czasie mogła zaistnieć konieczność wyjazdu zespołu z uwagi na zaistnienie nagłego zdarzenia wymagającego medycznej akcji ratunkowej, przy użyciu innego pozostającego w pełnej gotowości pojazdu specjalistycznego tj. innej karetki. Nawet uzyskanie zgody lekarza na opuszczenie pomieszczeń stacjonowania Zespołu (...) nie upoważniało powódki do zachowania, jakie podjęła bez uzyskania zgody bezpośredniego przełożonego, zważywszy, że tylko ta osoba zgodnie z 38 Regulaminu Organizacyjnego SP ZOZ Szpitala (...) w P. uprawniona była m in. do organizowania zespołu pracowników zdolnego do realizowania zadań opieki pielęgniarskiej, zapewnienia warunków organizacyjno-technicznych realizacji tych zadań, planowania ewidencjonowania i rozliczania czasu pracy podległych pracowników, zaś zgodnie z 9 ust. 4 pkt 3 Regulaminu pracy pracowników SP ZOZ Szpitala (...) w P. i wyłącznie ona była uprawniona do udzielania zgody na opuszczenie przez podległych pracowników ich wyznaczonego miejsca pracy.

Stosownie do treści 109§1 k.p. pozwany dwukrotnie przeprowadził z powódką rozmowy dotyczące zarzucanego jej naruszenia ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy i wbrew twierdzeniom powódki nie były to jednostronne monologi pracodawcy, tym bardziej, że rozmowy te odbywały się w obecności innych osób.

Ukaranie powódki najłagodniejszą karą porządkową tj. upomnieniem było adekwatne do stopnia jej zawinienia, jej czasowa absencja w Zespole (...) była nie tylko formalnym naruszeniem stosownych postanowień Regulaminu pracy, Regulaminu organizacyjnego i art. 100 §2 pkt 1 i 2 k.p., lecz

stanowiło realne zagrożenie dla prawidłowej realizacji zadań wspomnianego zespołu w zakresie stałej i pełnej gotowości do niezwłocznego podjęcia działań ratunkowych w szpitalu bądź w terenie. Powódka swoim zachowaniem okazała co najmniej lekkomyślność w zakresie przestrzegania zasad prawidłowej organizacji i porządku w procesie pracy, a nawet nonszalancję w zakresie przestrzegania norm regulujących opuszczanie stanowiska pracy, którym był Zespół (...), co jednoznacznie wynikało z przyjętego przez powódkę do wiadomości i wykonywania „z najlepszą wiedzą i umiejętnościami” opisu jej stanowiska pracy. Zastosowanie wobec niej upomnienia, nie zaś jak zamiennie twierdzi w uzasadnieniu pozwu kary nagany, nie miało jakiegokolwiek powiązania z prowadzoną przez powódkę działalnością związkową, albowiem prowadzenie działalności związkowej, czy też sprawowanie w organizacji związkowej odpowiedzialnych funkcji nie zwalnia pracownika od przestrzegania ogólnie obowiązujących norm prawa pracy i wewnętrznych unormowań organizacyjno-porządkowych, a w tym podległości służbowej i reguł związanych z czasowym opuszczeniem stanowiska pracy. Wydaje się, że pełnienie funkcji związkowych powinno stanowić przesłankę do wzorowej realizacji obowiązków pracowniczych, a w tym wewnętrznych norm organizacyjno-porządkowych. Zgodnie z poglądem utrwalonym w orzecznictwie Sądu Najwyższego, pracownika- członka organu związku zawodowego obciąża na równi z innymi pracownikami obowiązek lojalności wobec pracodawcy, nie może dochodzić do nadużywania funkcji związkowych w stosunkach pracy, zaś zwolnienie się z pracy bez uzyskania zgody przełożonego może być potraktowane w skrajnych wypadkach jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 r. w sprawie sygn. akt I PKN 447/99 - OSNP 200 1/10/336, z dnia 5 grudnia 2002 r. sygn. akt I PKN 689/0 1 — LEX nr 1165845, z dnia 2 czerwca 2010 r. sygn. akt II P 367/09 — OSNP 2011/21-22/274). Sąd Najwyższy jednoznacznie stwierdził, że celem ochrony działacza związkowego jest wyłącznie zagwarantowanie mu niezależności w wypełnianiu jego funkcji, a przepisy wyznaczające zakres tej ochrony mają charakter regulacji szczególnej i muszą być wykładane ściśle. Działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach nie dotyczących sprawowania przez niego funkcji (teza 4 wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29 października 2007 r. w sprawie sygn. akt II PK 5Q/07 — LEX 897938). Funkcja związkowa pełniona przez powódkę nie uprawniała jej zatem do uzyskiwania zezwolenia na czasowe opuszczenie miejsca pracy u lekarza zamiast u pielęgniarki koordynującej, nierespektowania zasad postępowania w wypadku uszkodzenia odzieży roboczej i pozostawiania poza stanowiskiem pracy bez zgody, a nawet wiedzy bezpośredniego przełożonego tj. naruszania regulaminu pracy i regulaminu organizacyjnego obowiązującego u pozwanego.

Wymierzenie kary upomnienia uzasadnione jest nawet w przypadku niewielkiego stopnia winy pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lipca 1999 r. w sprawie sygn. akt I PKN 86/99 — OSNP 2000/18/683).

Zastosowanie tej kary jest nieodzownie konieczne w wypadku, gdy zachowanie pracownika nosiło cechy nawet potencjalnego narażenia na niebezpieczeństwo zdrowia bądź życia potencjalnych pacjentów, na stanowisku, którego immanentną cechą była stała gotowość do podjęcia akcji oraz zapewnienie szybkości i sprawności tego działania. Zachowanie powódki było antytezą tego rodzaju postępowania i mogło prowadzić do nieobliczalnych skutków, jak również prowadziło do możliwości co najmniej rozluźnienia dyscypliny pracy na odpowiedzialnych, równoległych stanowiskach pracy. Na lekceważący stosunek powódki do jej obowiązków pracowniczych wskazują natomiast nawet jej wyjaśnienia zawarte w treści pozwu, gdzie nadal twierdzi ona wbrew oczywistej treści kart opisu stanowiska pracy, że jej stanowiskiem pracy jest cały Szpital (...) w P., a zatem i jego sekretariat, zaś jej bezpośrednim przełożonym jest lekarz- kierownik zespołu karetki S. Tego rodzaju wprowadzanie zasad podległości służbowej i organizacji pracy prezentowane było przez powódkę nie po raz pierwszy, stąd też jedynym środkiem dyscyplinującym powódkę może być wyłącznie zastosowana wobec niej kara porządkowa.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. K. jest zatrudniona u pozwanego w okresie od 7 września 1989 roku, obecnie na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, jako pielęgniarka. Obecnie jest pielęgniarką systemu w Zespole (...) - członkiem zespołu wyjazdowego karetki S.

W połowie lutego 2015 roku uległ uszkodzeniu zamek w bluzie polarowej stanowiącej podpinkę do kurtki wydanej powódce jako zewnętrzna odzież robocza. Zgodnie z obowiązującym u pozwanego Z. (...) Odzieżą i obuwiem roboczym oraz środkami ochrony indywidualnej w przypadku utraty, zniszczenia lub przedwczesnego zużycia odzieży roboczej kierownik komórki organizacyjnej sporządza protokół zgodny z wzorem stanowiącym załącznik do Z. i występuje o wydanie pracownikowi innej odzieży. Wzór protokołu przewiduje potwierdzenie przez pracownika ustaleń i wniosków zawartych w protokole co do przyczyn i opisu szkody.

W dniu 16 lutego 2015 roku powódka pełniła dyżur w karetce wyjazdowej. Z uwagi na bardzo krótkie, liczone do kilkudziesięciu sekund, terminy stawienia się zespołu karetki po zadysponowaniu wyjazdu do zdarzenia przez Centrum Powiadamiania (...) w trakcie dyżuru członkowie zespołu przebywają w wyznaczonych dla zespołu wyjazdowego pomieszczeniach w sąsiedztwie miejsca stacjonowania karetki.

Tego dnia rano powódka zgłosiła swojej przełożonej, pielęgniarce koordynującej B. K., fakt zniszczenia odzieży roboczej, kurtki. Wymieniona przekazała powódce protokół zniszczenia/utraty odzieży roboczej z poleceniem wypełnienia go w części opisu przyczyn szkody.

Po wypełnieniu części protokołu powódka udała się do B. K. w celu jego przekazania, składając go zażądała potwierdzenia tego faktu na dodatkowym egzemplarzu. Przełożona odmówiła wskazując, że nie ma podstaw do potwierdzenia tego faktu.

Powódka sporządziła pismo skierowane imiennie do dyrektora pozwanego, w którym wskazała, że w związku z odmową potwierdzenia otrzymania powyższego protokołu składa ten dokument na dziennik.

Po godzinie 11 karetka, do której powódka była przydzielona, została odstawiona do warsztatu na planową wymianę oleju. Okoliczność ta została wcześniej uzgodniona z (...) O. i po zgłoszeniu przez kierowcę zespołu odstawienia karetki do warsztatu (...) przesłało na pagery osobiste członków zespołu sygnał wyłączenia karetki z systemu.

Powódka postanowiła udać się do sekretariatu pozwanego znajdującego się w innej części kompleksu budynków szpitalnych celem złożenia pisma wraz z częściowo wypełnionym protokołem. O swoim wyjściu poinformowała jednego z członków zespołu- lekarza. Nie zgłosiła oddalenia się z miejsca stacjonowania zespołu wyjazdowego bezpośredniej przełożonej – pielęgniarce koordynującej.

W czasie, gdy powódka przybyła do sekretariatu spotkała się tam z dyrektorem Szpitala. Ten zwrócił uwagę na fakt, że powódka jest w charakterystycznym służbowym stroju zespołu wyjazdowego, wywiązała się między nimi krótka

rozmowa. Gdy powódka wyszła z sekretariatu, M. S. (1) zadzwonił do pielęgniarki koordynującej z pytaniem, czy wiadomy jest jej fakt oddalenia się powódki z miejsca służbowego. B. K. zobowiązała się do wyjaśnienia tego.

Po powrocie powódki do miejsca stacjonowania zespołu ta zgłosiła się do lekarza zespołu wyjazdowego informując ją o zaistniałej sytuacji. Tam zastała ją pielęgniarka koordynująca, która próbowała ustalić, co się stało. Po rozmowie sporządziła notatkę służbową, którą złożyła do dyrekcji Szpitala, w której powiadomiła, iż powódka oddaliła się z miejsca stacjonowania zespołu do sekretariatu bez powiadomienia i uzgodnienia tego z pielęgniarką koordynującą zespoły ratownictwa medycznego. Wskazała też, że nie jest to odosobniony wypadek, a negowanie roli przełożonego przez powódkę wyrażane słownie i pisemnie trwa od dawna.

Dyrektor pozwanego po otrzymaniu notatki zobowiązał powódkę do złożenia wyjaśnień co do zdarzenia.

W dniu 17 lutego powódka otrzymała pismo, iż protokół utraty (..) nie został przyjęty przez pielęgniarkę koordynującą, bowiem wypełniając go powódka przekroczyła swoje uprawnienia i kompetencje i pominęła rolę bezpośredniego przełożonego w procesie postępowania z odzieżą służbową.

W dniu 26 lutego 2015 roku powódka złożyła pismo, w którym stwierdziła, iż z chwilą rozpoczęcia dyżuru w zespole karetki S jej bezpośrednim przełożonym jest kierownik zespołu- lekarz, którego powiadomiła o wyjściu do biura. Nadmieniła, że pielęgniarka koordynująca nie przebywa cały czas na swoim stanowisku pracy i nie była obecna, gdy powódka wychodziła.

Wskazała, iż otrzymane w tej sprawie pisma oraz polecenia w jej ocenie świadczą o celowym działaniu mającym w sposób sztuczny stworzyć konflikt przez pielęgniarkę koordynującą.

W kwestii niezgadzenia się z pielęgniarką koordynującą zauważyła, że ta wielokrotnie wydała jej słowne polecenia, które spowodowałyby niewywiązanie się z obowiązków pracownika, w związku z czym zwracała się do Dyrektora o wydanie decyzji w formie pisemnej.

Po otrzymaniu pisma Dyrektor wyznaczył na dzień 27 lutego 2015 roku spotkanie z udziałem powódki, naczelnej pielęgniarki W. B. oraz pielęgniarki koordynującej B. K..

Po rozpoczęciu spotkania Dyrektor poinformował, iż spotkanie zostało zaplanowane w związku ze zdarzeniem z dnia 16 lutego 2015 roku oraz w celu omówienia wzajemnych relacji powódki oraz B. K..

Wskazał na mające miejsce w jego ocenie nieprawidłowe zachowania powódki godzące w dobro szpitala jako miejsca pracy i placówki dla pacjentów, jak również wskazał, że opuszczenie miejsca pracy w dniu 16 lutego 2015 w jego ocenie zasługuje co najmniej na karę nagany, natomiast planuje udzielenie powódce kary upomnienia, by powódka potraktowała to jako rodzaj ostrzeżenia przy jednoczesnym daniu szansy i przemyślała sprawę.

W chwili, gdy M. S. (2) oświadczył, iż zamierza jej udzielić upomnienia, powódka przerwała mu domagając się otrzymania upomnienia na piśmie, zapowiedziała, że zamierza odwołać się do Sądu i w czasie dalszej rozmowy wielokrotnie powyższe powtarzała. Powódka wskazywała, że w dniu 16 lutego nie opuściła miejsca pracy, którym jest Szpital i zaczęła zarzucać dyrektorowi, iż ten wychodzi w godzinach pracy z terenu szpitala, wskazywała prywatny adres ojca M. S. (3), pod który ten się w tym czasie udaje, zarzuciła, że dyrektora także obowiązuje czas pracy.

W czasie rozmowy poruszano także inne sprawy dotyczące zasad pracy, relacji z pielęgniarką koordynującą, ta przedstawiła swój punkt widzenia na te relacje wskazując, że powódka ignoruje jej funkcje i wielokrotnie pomija w sprawach służbowych.

Rozmowa trwała ponad godzinę i odbywała się w napiętej atmosferze. Powódka reagowała ostro, zaczepnie na wszelkie zarzuty, wielokrotnie powtarzała, iż spotkanie nie dotyczy jej działalności związkowej i aby tych spraw nie mieszać.

Tego samego dnia powódka została pisemnie poinformowana o ukaraniu karą upomnienia z powodu naruszenia §9 ust. 4 pkt. 3 Regulaminu pracy pracowników SP ZOZ – Szpitala (...) w P. tj. opuszczenia dnia 16 lutego 2015 roku stanowiska pracy w Zespole (...) ZOZ i udanie się do budynku biurowego bez uprzedniego uzyskania zgody, a nawet bez zawiadomienia bezpośredniego przełożonego tj. pielęgniarki koordynującej (...), czym naruszyła ustaloną organizację i porządek w procesie pracy (...), bowiem fakt wyłączenia jednej karetek z ruchu nie zmieniał konieczności pozostawania powódki w ciągłej dyspozycji do pracy w wyjazdowym zespole ratunkowym. Wskazano, iż w wyjaśnieniach złożonych pracodawcy powódka nie podała żadnych konkretnych przyczyn, które mogłyby usprawiedliwić opuszczenie stanowiska pracy w sposób sprzeczny z obowiązującym Regulaminem Pracy i zakresem podległości służbowej wynikającym z karty opisu stanowiska pracy.

Powódka od tej kary złożyła sprzeciw, w którym podniosła, iż miejscem jej pracy jest Szpital (...) w P., na którego terenie w dniu 16 lutego 2015 około g. 12.00 przebywała, zaś pielęgniarka koordynująca nie jest jej bezpośrednią przełożoną, bowiem z chwilą rozpoczęcia dyżuru jej bezpośrednim przełożonym jest kierownik zespołu wyjazdowego, zatem nie naruszyła wskazywanych przez pozwanego przepisów Regulaminu.

Rozpoznając sprzeciw pozwany rozpatrzył stanowisko zakładowej organizacji związkowej i pismem z dnia 2 kwietnia 2015 roku zawiadomił powódkę o odrzuceniu sprzeciwu.

/ Dokumentacja w aktach osobowych powódki- umowy o pracę, karta opisu stanowiska pracy K 71, Regulamin Organizacyjny, Pracy K 85-130 pismo o złożeniu protokołu K 10, protokół K 11, odpowiedź udzielona powódce wraz z ustosunkowaniem się powódki K 12, 14, notatka w sprawie zdarzenia K 8, wyjaśnienie w sprawie zdarzenia K 9, pismo o ukaraniu K 15, sprzeciw K 16, odrzucenie sprzeciwu K 17, pismo do związków zawodowych, zeznania świadków B. K. K 160v, M. Ś. K 158v, W. B. K 157 i n, przesłuchanie stron- częściowo zeznania powódki i pozwanego – protokół rozprawy z dnia 5 sierpnia 2015 roku, zasady gospodarki odzieżą i obuwiem roboczym K 39-70 /.

Sąd zważył, co następuje:

Okoliczności dotyczące wydarzeń z dnia 16 lutego 2015 roku w większości są bezsporne, spór zachodzi co do tego, z jakich przyczyn powódka nie poinformowała B. K. o wyjściu z części przeznaczonych dla Zespołu (...) do sekretariatu. Powódka oświadczyła, iż nie zgłosiła swojego wyjścia pielęgniarce koordynującej, bowiem tej nie było w tej części, w której znajduje się zespół, wielokrotnie wychodzi na różne okresy czasu z tej części, w związku ze swoimi obowiązkami. Pozwany natomiast wywodził, iż niepoinformowanie pielęgniarki koordynującej o wyjściu było wynikiem napiętych stosunków między powódką, a przełożoną, co często znajdowało wyraz w załatwianiu wielu spraw z pominięciem jej przy załatwianiu spraw służbowych.

Przeprowadzone dowody pozwoliły wykluczyć wersję powódki. Sąd uznał, że chociaż bezspornym jest, że B. K. w związku ze swoimi obowiązkami często przebywała poza pomieszczeniami służbowymi, jednak zeznania świadka M. Ś. w zestawieniu z zeznaniami B. K. oraz pozwanego pozwalają na ustalenie, iż w tym spornym czasie pielęgniarka koordynująca przebywała w częściach przeznaczonych dla (...). B. K. podała, że w tym czasie przebywała na miejscu. Jej twierdzenia są wiarygodne, bowiem znajdują potwierdzenie w zeznaniach innych osób. Nie ma wątpliwości, iż powódka opuściła te pomieszczenia tuż po tym, gdy M. Ś. udał się do warsztatu. Świadek natomiast wskazał, że wychodząc do warsztatu informował wymienioną o swoim wyjściu, ta była w jednym z pomieszczeń (...). Świadek ten też odebrał telefon od dyrektora pozwanego do B. K. z zapytaniem o powódkę. Oświadczył, że wezwał pielęgniarkę koordynującą do telefonu jedynie nawołując, była w jednym z sąsiednich pomieszczeń. Z zeznań dyrektora Szpitala wynika natomiast, że zadzwonił do pielęgniarki koordynującej by ustalić, czy wie o oddaleniu się powódki z pomieszczeń (...) tuż po tym, gdy zobaczył powódkę w części administracyjnej szpitala. Ta była w stroju charakterystycznym dla członków zespołów wyjazdowych ratownictwa medycznego, a nie zdarza się, by osoby będące w tych zespołach przebywały w tej części Szpitala. Z zestawienia czasowego tych wydarzeń opisanych przez świadków wynika, iż B. K. była w chwili wyjścia powódki dostępna, zaś przyczyną pominięcia zawiadomienia jej o wyjściu nie była nieobecność, a zlekceważenie jej funkcji służbowej.

W świetle złożonych dokumentów, jak również zeznań B. K., a częściowo także relacji powódki, Sąd uznał, iż powódka nie miała rzeczywistej potrzeby, by pilnie, w godzinach pełnionego w zespole wyjazdowym dyżuru wychodzić do części administracyjnej Szpitala. Bezsprzeczne jest, że powódka tego dnia rano zgłosiła uszkodzenie zamka w bluzie służbowej, a B. K. wręczyła jej protokół zgłoszenia zużycia odzieży służbowej celem wypełnienia w części dotyczącej okoliczności powstania szkody. Bezsprzeczne też jest, że powódka zwróciła wypełniony w części protokół domagając się potwierdzenia tego faktu przez pielęgniarkę koordynującą, a ta odmówiła. Okoliczność ta jednak nie uzasadniała działań podjętych przez powódkę. Z Z. (...) Odzieżą Roboczą obowiązującego w Szpitalu wynika jasno, że protokół sporządza zgłaszając w ten sposób zużycie odzieży roboczej pracodawcy bezpośredni przełożony, zaś pracownik udziela wyłącznie wyjaśnień co do okoliczności zużycia. B. K. mogłaby takie wyjaśnienia odebrać ustnie i spisać sama, przekazanie protokołu powódce do własnoręcznego wypełnienia zastępowało tę czynność. Brak było jakichkolwiek czy to formalnych, czy rzeczywistych podstaw, by powódka domagała się, a B. K. spełniała żądanie powódki potwierdzenia złożenia wyjaśnień, a w konsekwencji, by wobec braku potwierdzenia, takie wyjaśnienia składać bezpośrednio u pracodawcy. W ocenie Sądu rzeczywistym powodem udawania się w tej sytuacji z cząstkowym protokołem opatrzonym dodatkowo pismem przewodnim z komentarzem dotyczącym zachowania przełożonej była chęć przeforsowania swojego stanowiska.

Z zeznań B. K., jak również przebiegu rozmowy w czasie spotkania odbytego z udziałem wymienionej, powódki, dyrektora szpitala, naczelnego pielęgniarki, a także pośrednio z pism składanych przez powódkę do pracodawcy w tej sprawie, wynika, iż pomiędzy powódką, a B. K. istniał konflikt na linii służbowej.

Nie sposób podzielić twierdzeń powódki, iż pielęgniarka koordynująca nie była w tym czasie jej przełożoną, że podlegała ona wyłącznie lekarzowi wchodzącemu w skład zespołu wyjazdowego. Podległość służbowa powódki jest wprost określona w karcie opisu stanowiska pracy i jest tam wskazana pielęgniarka koordynująca. Nie ma natomiast potwierdzenia, by taka podległość- w zakresie spraw pracowniczych zachodziła pomiędzy powódką, a lekarzem z zespołu wyjazdowego. Z zakresu czynności oraz funkcji poszczególnych osób w zespole wynika, iż powódka, jako pielęgniarka w zespole była obowiązana wykonywać zlecenia lekarza, jednak nie oznaczało to podległości służbowej na linii pracowniczej.

Podobnie nie do zaakceptowania są twierdzenia, iż z uwagi na brak określenia w umowie o pracę bliższego miejsca, miejscem, w którym powódka powinna przebywać w czasie godzin pracy jest ogólnie Szpital (...). Także z zakresu czynności wynika, iż powódka była przydzielona do konkretnej komórki organizacyjnej, oczywistym jest, że dla wykonywania zadań związanych z działaniem tej wydzielonej części szpitala, jej stanowiskiem pracy były pomieszczenia przydzielone tej jednostce, nie zaś cały teren szpitala.

Zgodnie z art. 108 §1 kp pracodawca może stosować karę porządkową za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

W świetle okoliczności wyżej omówionych okoliczności dotyczących miejsca pracy powódki, struktury organizacyjnej, w ocenie Sądu nie ulega wątpliwości, iż powódka naruszyła wskazywane w piśmie o nałożeniu kary regulacje Regulaminu Pracy dotyczące zasad opuszczania stanowiska pracy.

Należy natomiast rozważyć, czy stopień naruszenia tych regulacji uzasadniał nałożenie kar porządkowych, jak również, czy pozwany zachował warunki formalne regulujące nakładanie kar porządkowych na pracownika.

Odnosnie wysłuchania, powódka nie neguje, że takie się odbyło, natomiast, choć nie sformułowała tego *expressis verbis*, sugeruje pozornie wysłuchania, polegającą na tym, że istocie uniemożliwiono jej wypowiedzenie się o zdarzeniu, a przede wszystkim, spotkanie, które miało dotyczyć zdarzenia było przede wszystkim poświęcone jej działalności związkowej.

Sąd tych zarzutów nie podzielił, przeczy temu przebieg spotkania, który w całości został nagrany i odtworzony.

Z istoty wprowadzenia obowiązku wysłuchania wynika to, że ma ono pełnić funkcję umożliwienia pracownikowi odniesienia się do stawianych mu zarzutów. W niniejszej sprawie taką możliwość powódce zapewniono, natomiast to powódka z niej nie skorzystała. Na informację, co jest celem spotkania i stwierdzenie, iż pracodawca zamierza udzielić upomnienia, powódka od razu zareagowała kontrą domagając się otrzymania kary na piśmie i zapowiadając się odwołanie do Sądu. Powódka nawet przez chwilę nie próbowała tłumaczyć, wyjaśnić zdarzenia, czy podjąć rozmowy o jego przyczynach.

Także merytorycznie nałożenie tej kary było uzasadnione. W tej części koniecznym jest rozważenie, czy samo naruszenie miało jedynie charakter formalny, czy też ewentualnie i jakie powódka stworzyła zagrożenie swoim zachowaniem oraz stosunek powódki do naruszenia zasad opuszczania stanowiska pracy.

Niewątpliwym jest, że karetka S, do której był przypisany zespół wyjazdowy, w którym tego dnia miała dyżur powódka była w związku z wymianą oleju odstawiona z systemu i nie mogła być w krótkim czasie być użyta do wyjazdu. Pozwany wykazywał, iż jest druga karetka, transportowa mogła być w krótkim czasie dostosowana i użyta do wyjazdu w ramach działań ratownictwa medycznego, czy też zespół mógł być wysłany do działań medycznych na terenie, czy w pobliżu szpitala. W ocenie Sądu, prawdopodobieństwo wystąpienia takiego zdarzenia właśnie w czasie, gdy powódka udała się do innego budynku szpitala nie było szczególnie wielkie, a nawet w przypadku zaistnienia takiej sytuacji czas do wdrożenia działań zespołu w takich przypadkach byłby dłuższy, niż ten minimalny, który jest określony dla zespołu karetki S i zapewne powódka zdążyłaby przemieścić się z drugiego budynku Szpitala. Jednakże oceniając całość zdarzenia nie sposób abstrahować od tego, jaki powódka wykonuje zawód i do której komórki organizacyjnej była przypisana. Zespoły (...), w którym powódka była pielęgniarką, są powołane do działań związanych z ratowaniem życia w sytuacjach nagłych. Jest to związane z koniecznością zachowania szczególnej dyscypliny pracy, by skutecznie takie działania mogły być podejmowane. Sąd przyjął, że jeśli uwzględni się tę szczególną funkcję, to należy uznać, że nie pracownik jest uprawniony do decydowania, czy w danym momencie może się oddalić, czy może poświęcić powstałą przerwę w pracy na załatwianie swoich spraw (w tym tych służbowych). Z zeznań M. S. (1) wynika, że to właśnie fakt pracy powódki w zespole wyjazdowym spowodował, że zwrócił uwagę na jej pobyt w godzinach pracy w sekretariacie i zaczął ustalać, czy przełożona wie o jej oddaleniu się ze stanowiska pracy. Jak wskazał, nie zdarza się, by osoby w trakcie dyżuru w (...), w charakterystycznych, czerwonych strojach służbowych pojawiali się w części administracyjnej pozwanego.

Kolejny aspekt, który szczególnie trzeba podkreślić, to stosunek powódki do zdarzenia i do swojego zachowania. Głównie ta okoliczność spowodowała, iż Sąd uznał reakcję pracodawcy na zaistniałe zdarzenie za uzasadnioną i adekwatną. Należy podkreślić, że powódka zarówno w czasie wyjaśniania tej kwestii przez pozwanego, jak i w czasie postępowania przed Sądem nigdy nie przyznała, by w jej postępowaniu było cokolwiek niewłaściwego. Mimo wykazywania przez pozwanego oczywistych kwestii dokumentami, regulaminami obowiązującymi w szpitalu, począwszy od trybu wymiany odzieży roboczej, poprzez zasady podległości służbowej powódka w żadnym momencie nie zweryfikowała swojej opinii, nie wykazała refleksji nad tym, że jej oceny pewnych aspektów tej sprawy są błędne. Takie trwanie przy swoim stanowisku i nieumiejętność zweryfikowania błędnych przekonań wskazuje na zagrożenie, że bez zdecydowanej reakcji zachowania takie mogą się powtórzyć. Trzeba zauważyć, że z wypowiedzi dyrektora Szpitala na spotkaniu 27 lutego (nagranie) wynika, że taki też aspekt miał na uwadze nakładając karę.

Wysłuchanie przebiegu spotkania dało też Sądowi przekonanie, iż stosunek powódki do jej przełożonych, samego zdarzenia jest całkowicie niewłaściwy. W czasie rozmowy powódka używa wobec i dyrektora Szpitala i bezpośrednio przełożonej argumentów i sformułowań zupełnie niedopuszczalnych w takich relacjach, jak i wobec okoliczności zdarzenia. Jak wyżej wskazano, powódka miała możliwość wyjaśnić przyczyny zdarzenia w dniu 16 lutego, natomiast jej reakcją była kłótnia z dyrektorem Szpitala i wypominanie mu, że ten wychodzi w godzinach pracy do domu swojego ojca. B. K. po przedstawieniu swojego stanowiska zadeklarowała wolę współpracy z powódką i chęć ułożenia relacji w pracy, natomiast powódka na to zareagowała stwierdzeniem, że na współpracę się godzi, lecz nie zamierza tolerować głupoty.

W czasie rozmowy pada wiele dalszych wypowiedzi, które w ocenie Sądu prowadzą do uznania, że powódka podchodzi do swojego zachowania bez refleksji i bez reakcji ze strony pracodawcy nie zmienia stosunku do pewnych kwestii, w tym odnoszenia się, traktowania bezpośredniego przełożonego.

Powódka wskazuje wielokrotnie w trakcie postępowania, iż kara upomnienia, sposób reakcji pracodawcy wynika z jej działalności związkowej i jest swego rodzaju odwetem za nią. Sprawa działalność związkowej powódki, jej aktywność, fakt bycia w sporze z pracodawcą na tle spraw pracowniczych jest Sądowi znana z racji licznych spraw pomiędzy pozwanym, a pracownikami, których powódka reprezentowała. Sąd analizując dowody przedstawione przez strony, a przede wszystkim wypowiedzi wszystkich osób zaangażowanych zarówno w konflikt, jak i zdarzenia z dnia 16 lutego uznał jednak, że ta ocena powódki dot. tego zdarzenia, tych rozmów jest oderwana od realiów. Relacja powódki o tym, co się w czasie spotkania działo, czy też opis tego, co w jej ocenie wydarzyło się w związku z doręczaniem pisma o odrzuceniu sprzeciwu nijak nie przystaje do tego, co faktycznie się wówczas stało, a z czym wprost Sąd mógł się zapoznać odsłuchując nagrania. Powódka traktując się jak „ofiara” swojej aktywności związkowej podchodzi do działań i wypowiedzi czy to dyrektora Szpitala, czy innych osób, z którymi się nie zgadza bez żadnego dystansu, nadinterpretuje je, dodaje im podtekst, który z obiektywnego punktu widzenia jest w nich nie do ustalenia. Wysłuchanie wypowiedzi dyrektora Szpitala, jak i pielęgniarki koordynującej pozwala na jednoznaczne ustalenie, iż celem było jedynie omówienie zdarzenia z dnia 16.02, relacji powódki z B. K., przy czym z kontekstu rozmowy wynika, że połączenie tych spraw na spotkaniu wynika z wniosku, że zdarzenie z dnia 16.02. jest jednym z przejawów tych niewłaściwych relacji.

To reakcja powódki na polecenia pracodawcy wyjaśnienia zajścia prowadziła do eskalacji wydarzeń, negowanie oczywistych kwestii, jak zasad podległości służbowej, dyskusje nad jej miejscem pracy, brak podstaw do poczucia, że powódka próbuje swoje zachowanie przemyśleć, a opinie zweryfikować prowadziły do dalszego omawiania sprawy w obecności dalszych osób, jak np. W. B..

Należy tu wskazać, że Sąd co do zasady nie oceniał zeznań świadków i pozwanego opisujących przebieg spotkania z dnia 27 lutego, bowiem dysponując nagraniem Sąd mógł bezpośrednio się zapoznać z jego przebiegiem.

Należy dodatkowo wskazać, że oddalono wnioski dowodowe zgłoszone przez pełnomocnika powódki mające wykazywać sposób zachowania zespołu wyjazdowego w sytuacji odstawienia karetki, czy reakcji pracodawcy na drobne przekroczenia dyscypliny, oddalenia się z miejsca pracy. Przeprowadzone dowody były wystarczające, by ocenić tę pierwszą kwestię w odniesieniu do okoliczności tej sprawy. Odnośnie reakcji pracodawcy trzeba podkreślić, że pracodawca ma obowiązek traktowania pracowników w sposób niedyskryminujący z jakiegokolwiek przyczyny, jednak nie oznacza to obowiązku identycznej reakcji w stosunku do wszystkich pracowników nawet w takich samych sytuacjach, a tym bardziej, gdy są jedynie zbliżone. Reakcja ta bowiem może być uzależniona od stosunku samego pracownika do zajścia, generalnie jego stosunek do obowiązków, współpracowników, czy pracodawcy. Dlatego też Sąd uznał za bezcelowe ustalenie, jak pozwany reagował na inne zdarzenia polegające na oddaleniu się ze stanowiska pracy.

W tych warunkach Sąd uznał, iż nałożenie kary upomnienia jest uzasadnione – doszło do naruszenia Regulaminu Pracy bez uzasadnionej przyczyny, a stopień tego naruszenia, przy uwzględnieniu stanowiska powódki, powierzonych jej zadań, jak i stosunku powódki do zajścia powoduje uznanie reakcji pracodawcy za trafną, nałożenie tej kary jest też poprawne formalnie, wobec czego na podstawie przepisów wyżej cytowanych oddalono powództwo.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 kpc, przy określaniu wynagrodzenia za czynności pełnomocnika Sąd miał na uwadze brzmienie treści §11 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu