

Sygn. akt IV P 161/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 listopada 2015 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Karol Kwiatkowski
Ławnicy:	Czesława Górską Bogusława Sierocka
Protokolant:	st. sekr. sądowy Agnieszka Krysiuk

po rozpoznaniu w dniu 4 listopada 2015 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **M. S. (1)**

przeciwko **Szpitalowi Wojewódzkiemu im. dr L. R. w S.**

o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne i zapłatę zadośćuczynienia z tytułu mobbingu

I. Oddała powództwo.

II. Zasądza od powódki **M. S. (1)** na rzecz pozwanego **Szpitala Wojewódzkiego im. dr L. R. w S.** kwotę 2.717,00 zł (dwa tysiące siedemset siedemnaście złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

III. Nakazuje pobrać od powódki **M. S. (1)** na rzecz **Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Suwałkach)** kwotę 9,55 zł (dziewięć złotych 55/100) tytułem brakujących wydatków w sprawie.

Czesława Górską Bogusława Sierocka

Karol Kwiatkowski

Sygn. akt IV P 161/13

UZASADNIENIE

Powódka M. S. (1) w pozwie skierowanym przeciwko Szpitalowi Wojewódzkiemu im. (...) R. w S. początkowo domagała się zasądzenia od pozwanego na swoją rzecz kwoty 13.500,00 zł. z odsetkami ustawowymi od dnia 4 sierpnia 2013 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenia od pozwanego na swoją rzecz kosztów procesu. W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż jest zatrudniona u pozwanego od dnia 1 listopada 2011 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony do 31 października 2017 r. na stanowisku naczelniej pielęgniarki. Umowa zawierała klauzulę wypowiedzenia. Pismem z dnia 19 lipca 2013 r. pracodawca oświadczył o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką, z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, z dniem 3 sierpnia 2013 r. Umowa o pracę została przez

strony zawarta w wyniku przeprowadzonego postępowania konkursowego w trybie art. 49 ust. 1 ustawy z dnia 15.04.2011 r. o działalności leczniczej. Z mocy art. 49 ust. 5 i 6 tej ustawy, z kandydatem wybranym w drodze konkursu kierownik zakładu pracy nawiązuje stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na okres 6 lat. Oznacza to, że z woli ustawodawcy, umowa na czas określony ma stabilizować zarówno sytuację pracownika jak i pracodawcy. Wprowadzenie do umowy klauzuli wypowiedzeniowej nie przekreśla jej funkcji stabilizacyjnej. Skorzystanie przez pracodawcę z tej klauzuli powinno być zgodne z art. 33 kp oraz nie może naruszać zasad określonych art. 8 kp. Jednocześnie wskazała, iż ze swoich obowiązków wywiązywała się rzetelnie i starannie.

W odpowiedzi na pozew pozwany Szpital Wojewódzki im. (...) R. w S. domagał się oddalenia powództwa oraz zasądzenia od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania sądowego.

W uzasadnieniu wskazał, iż strony łączyła umowa zawarta na czas określony przekraczający 6 miesięcy, więc strony kierując się zasadą swobody umów oraz mając na uwadze przepis art. 33 kp przewidywały możliwość wcześniejszego wypowiedzenia stosunku pracy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Powódka pełniąc swoją funkcję nie wypełniała powierzonych jej obowiązków należycie, co skutkowało stopniową utratą zaufania dyrektora pozwanego oraz narastaniem obaw o egalizację zadań wynikających z ustaw medycznych, które powierzono powódce.

Kolejnym pismem z dnia 14 października 2013 r. (k. 159-160) powódka zamiast dotychczasowego żądania pozwu wniosła o ustalenie nieważności wypowiedzenia powódce umowy o pracę dokonanego przez pozwanego w dniu 19.07.2013r. a także o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanego kwoty 75.000,00 zł. z odsetkami ustawowymi od dnia 7.10.2013 r. do dnia zapłaty, tytułem zadośćuczynienia za stosowanie wobec niej mobbingu w okresie od września 2012 r. do 3 sierpnia 2013 r.

W odpowiedzi na zmodyfikowane powództwo pozwany wniósł o jego oddalenie Wskazał, iż w przypadku powództwa o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za nieważne, stwierdzić należy, iż jest ono całkowicie bezpodstawne, gdyż pracodawca wypowiedział stosunek pracy zgodnie z przepisami kodeksy pracy pozwalającymi na złożenie oświadczenia pracownikowi. Odnosząc się do drugiego ze zmienionych powództw, a mianowicie zarzucanie pracodawcy iż stosował wobec powódki mobbing pozwany wskazał, iż powódka nie udowodniła, iż w jej przypadku zaszły przesłanki określone w przepisie art. 94³ §2 k.p. tj, że działania lub zachowaniu pracodawcy wobec niej, polegały na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, wywołując zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Nie wykazała także, że była w jakikolwiek sposób zastraszana. Powódka nie wykazała, iż pracodawca swoim zachowaniem miał na celu poniżenie lub ośmieszenie powódki, izolowanie jej lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Pojęcie mobbingu nie obejmuje bowiem zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. Ma on prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników. Pracodawca był przełożonym powódki, która to pełniła bardzo ważną i odpowiedzialną funkcję Naczelnej (...), czyli najwyższe stanowisko pielęgniarskie, czego dowodem jest zakres jej czynności i udział w licznych Komisjach i Zespołach. Zaliczała się do kadry kierowniczej Szpitala, stąd powierzono jej szereg istotnych zadań, z których jak sama stwierdziła do Dyrektora nie potrafi wywiązać się. Powódka nie udowodniła także, iż działania lub zachowanie pracodawcy - określane przez nią jako mobbing, wywołały u niej skutek w postaci rozstroju zdrowia.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka M. S. (1) pozostawała zatrudniona w pozwanym Szpitalu Wojewódzkim im. (...) R. w S. na podstawie umowy o pracę z dnia 27.10.2011 r. na stanowisku naczelniej (...)zawartej na czas określony od dnia 1.11.2011 r. do dnia 31.10.2017 r. (dowód: umowa o pracę k. 7).

Początkowo współpraca powódki z dyrekcją pozwanego szpitala układała się poprawnie. Jednakże od stycznia 2013 r. M. S. (1) zaczęła przejawiać niedostateczne zaangażowanie w obowiązki zawodowe, które przekładało się na

relacje pracownicze w pozwanym szpitalu, prawidłowość procedur medycznych, również w kontaktach z Narodowym Funduszem Zdrowia.

W związku z obowiązkiem wyliczania norm zatrudnienia pielęgniarek i położnych w dniu 01 stycznia 2013 roku weszło w życie zmienione Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 28 grudnia 2012r. w sprawie sposobu ustalania minimalnych norm zatrudnienia pielęgniarek i położnych w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami (Dz.U.2012.1545).

Rozporządzenie to przyzwoliło na stosowanie minimalnych norm ustalonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia, jednak nie dłużej niż do dnia 31 marca 2014 r.

Dyrektor pozwanego szpitala mając na uwadze ten zapis zażądał od powódki informacji czy w szpitalu wyliczone są normy zatrudnienia pielęgniarek, pozwalające na zastosowanie tego przepisu .

Powódka poinformowała wówczas, że jest w posiadaniu aktualnych norm i przedstawiła wyliczenia za 2009 rok - wykonane przez poprzednią pielęgniarkę naczelną - M. Ż. (1). Tym samym okazało się, iż nie były obliczane normy zatrudnienia pielęgniarek za lata 2011-2012.

/dowód: stan zatrudnienia na dzień 6.11.2009r. k. 51, pismo z dnia 20.02.2013 r. k. 52, -53, notatka k. 54/.

Z kolei Ustawa z dnia 27.08.2004 r. o świadczeniach zdrowotnych finansowanych ze środków publicznych nakłada na Szpital obowiązek prowadzenia list oczekujących na leczenie. Powódce powierzono na podstawie Zarządzenia Dyrektora - nr (...) z dnia 07 czerwca 2013 roku w sprawie powołania Zespołu oceny przyjęć osób oczekujących na udzielenie świadczenia opieki zdrowotnej nadzór merytoryczny i kontrolę nad prawidłowym prowadzeniem list oczekujących sporządzanych w oddziałach Szpitala oraz centralnej rejestracji Szpitala. Sprawozdania z list oczekujących przekazywane są także do NFZ i zamieszczane na jej stronie internetowej, więc od 07 czerwca 2013 roku powódka miała obowiązek sprawdzenia prawidłowości prowadzonych list oczekujących w oddziałach szpitalnych. W dniu 11.06.2013r. NFZ przesłał informację o błędach na listach w kilku oddziałach, które należało do 14.06.2013r. poprawić, gdyż każdy dzień zwłoki powodował przesunięcie zapłaty za udzielone świadczenia zdrowotne, a nawet zagrażało brakiem zapłaty przez NFZ (dowód: zarządzenie k. 18, 56, pismo k. 57).

Powódka, nie przekazała jednak w tym dniu pracownikom odpowiedzialnym w oddziałach za sporządzanie list oczekujących informacji o raporcie NFZ, natomiast w dniu 12.06.2013r., złożyła wniosek urlopowy, zwolniła się u zastępcy dyrektora ds. lecznictwa i ok. godziny 11.00 opuściła szpital. Z uwagi na brak kontaktu telefonicznego z powódką, nadzór nad korygowaniem błędów powierzony został Kierownikowi D. Administracyjnego. Powódka jedynie w dniu 12.06.2013r. zadzwoniła do informatyka informując, że dzwoniła w tej sprawie na oddziały. Z informacji uzyskanych przez pozwanego wynika, że pracownicy nie zostali poinformowani o tym jakie błędy należy poprawiać i w jakim zakresie, więc dzwoniли do NFZ w B. w celu wyjaśnienia wątpliwości. Powódka od 12.06.2013r. przebywała na urlopie wypoczynkowym, a brak kontaktu telefonicznego tłumaczyła awarią telefonu. (notatka służbowa k. 58, pismo k. 59, wniosek urlopowy k. 60).

Z kolei pielęgniarsce oddziałowej Oddziału Neonatologicznego powódka poleciła, aby rozliczania czasu pracy pielęgniarek dokonywała w okresach miesięcznych, w sytuacji kiedy w szpitalu przyjęto kwartalny okres rozliczeniowy. Odpowiedzialność próbowała następnie przerzucić na pielęgniarkę oddziałową, twierdząc, że nie wydawała takiego polecenia (pisma k. 61, 62).

Powódka bez uprzednich uzgodnień z Dyrektorem Szpitala wyrażała zgodę na pracę pielęgniarek w godzinach nadliczbowych w oddziałach Dermatologicznym, Reumatologicznym oraz Ginekologii, Patologii Ciąży i Położnictwa, co skutkowało zarzutem kierowanym do Szpitala przez PIP o tworzeniu podwójnych planów pracy (pismo k. 65, 66).

Na spotkaniu w dniu 26.03.2013 r. Dyrektor pozwanego szpitala zobowiązał powódkę do planowania pracy personelu pielęgniarskiego oraz położniczego w sposób przemyślany, długotrwały oraz logiczny – wobec niedostosowania się

powódki do polecenia zakazu przenoszenia pielęgniarek pomiędzy oddziałami szpitalnymi na krótkotrwałe okresy (notatka służbowa k. 69).

W dniu 21.01.2013 r. Dyrektor pozwanego szpitala wydał zarządzenie nr (...) w sprawie zabezpieczenia zastępstw statystyków medycznych na oddziałach szpitalnych, które wprowadzało zasadę zastępstwa statystyków przez pielęgniarkę/położną oddziałową lub wyznaczoną przez nią pielęgniarkę /położną. Pomimo tego powódka wyraziła zgodę na przeniesienie B. G. na oddział pediatryczny w celu zastępstwa nieobecnego statystyka. W piśmie złożonym na zapytanie dyrektora szpitala powódka zaprzeczyła, iż pani B. G. zastępowała statystyka medycznego na Oddziale Pediatrycznym, chociaż z wyjaśnień pisemnych B. G. wynikało, iż za wiedzą powódki takie zastępstwo wykonywała. Ostatecznie podczas spotkania w dniu 22.03.2013 r. powódka przyznała się do tego iż to za jej zgodą wyznaczone zostało zastępstwo statystyka (dowód: pisma k. 71-73, 75, zarządzenie k. 70, notatka służbowa k. 74).

M. S. (1) nie poinformowała także dyrektora o zdarzeniu zaistniałym na dyżurze w nocy z 8/9.01.2012 r. – upadek pacjenta K. M., o czym dyrektor dowiedział się po upływie ponad roku (dowód: pisma k. 76, 77, 78, 79, 80).

Kolejnym pismem z dnia 04.03.2013 r. dyrektor szpitala zobowiązał pozwaną do złożenia wyjaśnień o braku informacji od powódki w sprawie powtarzającego się nie stawianiu się do pracy przez R. D. (1) na wyznaczone w harmonogramie dyżury (dowód: pisma k. 82, 83, 84, 85).

Również wbrew umowie z dnia 16.09.2010 r. zawartej pomiędzy pozwanym szpitalem a (...) im. Prof. Edwarda F. S. zgodnie z którą (...) w S. zapewnia studentom podczas odbywania praktyk zawodowych na oddziałach szpitalnych odzież ochronną – powódka nie nadzorowała dyscypliny budżetowej , przez co szpital ponosił koszty rękawiczek zużywanych przez studentów (...) (dowód: aneks k. 86, zeznania świadka A. S. k. 277v-278v).

W dniu 18 czerwca 2013 r. dyrektor pozwanego szpitala w rozmowie z powódką poinformował ją o negatywnej ocenie jej pracy i zasugerował możliwość rozwiązania z nią umowy o pracę, ewentualnie zaproponował przeniesienie jej na inne stanowisko pielęgniarskie na wybrany przez powódkę oddział szpitalny (dowód: zeznania stron).

W okresie od 19.06.2013 r. do 12.07.2013 r. powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym (dowód: akta osobowe, k. 102).

W dniu 19.07.2013 r. dyrektor pozwanego szpitala wręczył powódce pismo informujące o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia , który upłynie z dniem 3.08.2013 r. na podstawie art. 30§1 pkt 1 kp. (pismo – w aktach osobowych, k. 98).

Od września 2013 r. M. S. zaczęła leczyć się psychiatrycznie – odbyła kilka wizyt u lekarza psychiatry (dowód: opinia psychiatryczna, k. 405- 407), w dniu 15.09.2013 r. skorzystała również ze wsparcia psychologicznego (zaświadczenie lekarskie k. 340).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo w kształcie zgłoszonym do rozpoznania i zmodyfikowane w trybie art. 193 §1 kpc podlega oddaleniu.

Jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy, zgodnie z art.94³§1 k.p. jest przeciwdziałać mobbingowi. Ponadto pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika (art.11¹ k.p.).

Stosownie do treści w art. 94³§2 kp aby mówić o wystąpieniu zjawiska mobbingu, wszystkie ustawowe przesłanki określone w tym przepisie muszą być spełnione łącznie, a więc działania pracodawcy muszą być jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękanii i zastraszaniu pracownika. Przy kwalifikowaniu określonych zachowań jako mobbing istotne jest również zaistnienie skutku działań pracodawcy w postaci wywołania u pracownika zaniżonej oceny przydatności zawodowej. Ponadto ważny jest cel działań podjętych przez pracodawcę wobec pracownika. Zachowanie pracodawcy powinno mieć na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub

wyeliminowanie pracownika z zespołu. Na przesłankę celowości działań pracodawcy zwrócił uwagę Sąd Najwyższy podkreślając, iż w postępowaniu sądowym, którego przedmiotem jest ustalenie ewentualnego stosowania mobbingu przez pracodawcę oraz przyznanie stosownych świadczeń z tego tytułu, nie jest wystarczające stwierdzenie bezprawności działań podjętych wobec pracownika. Konieczne jest również wykazanie celu tych działań oraz ich ewentualnych skutków (por. wyrok SN z 5 października 2007 r., II PK 31/07). Trzeba również podkreślić, że o mobbingu można mówić dopiero wówczas, gdy nękanie i zastraszanie ma charakter długotrwały i powtarzający się. Nie można więc uznać, że wobec pracownika, który został raz skrytykowany, zastosowano mobbing. Nie każde zachowanie pracodawcy wobec pracownika, które w jego subiektywnym przekonaniu jest przejawem mobbingu, w rzeczywistości cechy mobbingu posiada.

W wyroku z dnia 11 lutego 2014r. (I PK 165/13) Sąd Najwyższy wskazał, iż z legalnej definicji zawartej w art. 94³ § 2 k.p. wynika, że mobbing to zachowania: (1) dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, (2) polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, (3) wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, (4) powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, (5) powodujące izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Treść tej definicji wskazuje, że określone w niej ustawowe cechy mobbingu muszą być spełnione łącznie.

Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, w ocenie Sądu, nie daje podstaw do uznania, że działania, na które powoływała się powódka uzasadniając swoje roszczenia, w istocie miały miejsce i miały wywołać zaniżoną ocenę jej przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie, bądź też izolowanie z zespołu współpracowników.

Jak wynika z przesłuchania powódki M. S. (1) (k. 357v-359v), od stycznia — lutego do końca czerwca 2013r. była zasypany pismami do wyjaśnienia drobnych spraw w szpitalu, m. in. dlaczego pielęgniarka D. nie przyszła do pracy i dlaczego powódka nie zgłosiła tego dyrektorowi. W ocenie powódki, bezpośrednim przełożonym pielęgniarki jest pielęgniarka oddziałowa i kadry, i to do ich obowiązków należy poinformowanie, że pielęgniarka nie przyszła do pracy. W ciągu jednego dnia dodano powódce również do zakresu obowiązków nadzór nad kolejkami w poszczególnych oddziałach. Do tej pory była wraz z dwoma lekarzami w komisji do spraw kolejek. Natomiast sekretarki medyczne wiedziały o tym, że mają razem z ordynatorami kontrolować kolejki. Zdziwieniem dla powódki było to, że to dla niej powierzono nadzór nad kolejkami. W dniu 18 czerwca 2013r., w przeddzień urlopu powódka poproszona została do gabinetu dyrektora gdzie poproszona została o napisanie wypowiedzenia z pracy. Było to dla niej szokiem, ponieważ nie została ukarana, ani nie zarzucano jej niekompetencji. Była w ciężkim szoku jak można nagle w jednej chwili z zaufanego pracownika stać się pracownikiem, który oszukuje pracodawcę. Poczuli się jak śmieć. Po ochłonięciu doszła do wniosku, że nie można tak traktować człowieka. Wtedy w gabinecie podjęła decyzję, że trudno będzie jej przetrwać to wszystko po powrocie z urlopu, udała się do lekarza specjalisty. Jej załamanie wynikało z tego, że pracodawca będzie chciał się z nią rozstać. Odbyła ok. 4 wizyt u psychiatry i jedną u psychologa. Pod koniec września 2013r. znalazła pracę i to nadało dla niej sens dalszego życia. Uważa, że masowe kierowanie do niej pism, było celowym działaniem pracodawcy, żeby ją psychicznie zniszczyć. Dopiero w pozwie przeczytała tyle rzeczy i oszczerstw na swój temat. Jak objęła stanowisko w listopadzie, to pierwszą notatkę nakazała sporządzić oddziałowej w styczniu na temat sprawy M. i poinformować dyrekcję. W styczniu 2013 roku poproszono ją również o poinformowanie jakich kar udzieliła pielęgniarce oddziałowej i odcinkowej za to zdarzenie. Udała się na konsultację do pani mecenas co z tym należy zrobić dalej. Wtedy pojawiła się odpowiedź i wniosek do dyrektora o ukaranie pielęgniarki oddziałowej i odcinkowej tak jak to wskazała jej mecenas. W momencie gdy złożyła to pismo okazało się, że nie można ukarać pielęgniarki za coś co zdarzyło się rok wcześniej i wówczas złożyła kolejne pismo cofające to co wcześniej napisała. Za jakiś czas miało miejsce podobne zdarzenie na innym oddziale i zareagowała tak jak przewiduje to regulamin, ale dyrektor cofnął wszystko co zaproponowała. Nie można więc twierdzić, że nie reagowała na takie sytuacje i że nie informowała o nich dyrektora. W kwietniu 2013r. złożyła obszernie pismo dotyczące norm pracy na wszystkich oddziałach szpitala. Żeby móc opracować to pismo według nowych norm trzeba było stworzyć dokumentację, a tej dokumentacji w szpitalu nie było. Dyrektor był informowany, że mogliśmy pracować według norm starego wzoru. Natomiast kiedy powódka korzystała z urlopu jej zastępczyni dostała polecenie, żeby wyliczyć normy pracy według nowych norm i po powrocie powódki z urlopu zostało to przedstawione dyrektorowi. O tym, że pani D. nie stawiała się do pracy w określonych godzinach, powódka

nie była początkowo informowana przez pielęgniarkę oddziałową. Po uzyskaniu tej informacji poleciła pielęgniarce oddziałowej sporządzenie pisma w tej sprawie do dyrektora szpitala aby podjąć stosowne działania. Kilka dni później z inicjatywy powódki zorganizowano spotkanie pielęgniarek i ordynatora oddziału celem wyjaśnienia sytuacji kadrowej na oddziale. Powódka również ustnie dyscyplinowała pielęgniarkę D. do odpowiedzialnego podejścia do obowiązków zawodowych. W tym dniu kiedy wyszedł błąd w raportach za zgodą dyrektora do spraw medycznych powódka wyszła wcześniej z pracy. O błędach dowiedziała się przez telefon. Wychodząc z pracy nie wiedziała o tych błędach. Dostała sms-a od kadrowej, ale mogła tylko pisać, a nie rozmawiać, z uwagi na awarię telefonu. W tej sprawie dzwoniła z innego telefonu do swojej zastępczyni by ten problem nadzorowała. Powódka w tym czasie była poza S. i nie mogła natychmiast wrócić do szpitala tak jak tego od niej żądano. Temat błędu ostatecznie wyprowadziła kadrowa, która wiedziała jak to wykonać. Powódka źle się poczuła w czerwcu 2013r., gdy dyrektor zaproponował jej rozwiązanie umowy o pracę. Przyczyną wywołującą taki stan było potraktowanie jej w czerwcu 2013r. przez dyrektora szpitala.

W ocenie Sądu, treść zeznań powódki w konfrontacji z pozostałymi dowodami w sprawie wyklucza uznanie działań pracodawcy za działanie mobbingowe w rozumieniu art. 94³ kp. W szczególności brak jest dowodów aby działania te miały wywołać zaniżoną ocenę jej przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie, bądź też izolowanie z zespołu współpracowników.

Jak bowiem wynika z zeznań dyrektora pozwanego szpitala (...) (k. 359v-361v) fakty, o których mowa w odpowiedzi na pozew miały miejsce, ale nie były one decydujące w kwestii rozwiązania stosunku pracy. Szpital przechodził wówczas trudny okres. Była potrzeba przebudowy całej struktury organizacyjnej. Powódka mówiła, że chce rozwiązać stosunek pracy ponieważ nie jest w stanie poradzić sobie. Stanowisko naczelniej pielęgniarki jest równoważne ze stanowiskiem dyrektora do spraw lecznictwa. Z deklaracji powódki wynikało, że nie jest w stanie podjąć nałożonym obowiązkom. Powódka wykonywała szereg prac na rzecz szpitala w imieniu innych podmiotów. Z tego co wie, to pracowała w (...), w Wyższej Szkole Zawodowej w S., ale tamte zajęcia nie przeszkadzały współpracy. W pierwszym okresie współpracy był szereg uwag i słowne wydawanie poleceń ale to często nie skutkowało i stąd dyrekcja musiała zabezpieczyć się i wydawać polecenia na piśmie. Zaprzeczył, aby do powódki czy innych pracowników zwracał się obelżywie lub wulgarnie. Dyrektor wskazał, iż jeżeli ktoś nie chce współpracować z nim to trudno z takim pracownikiem współpracować, ponieważ traci on wiarygodność dlatego też podjął decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy. Dyrektor wskazał na wiele nieprawidłowości, w tym przypadek pani D., bądź też przenoszenie pielęgniarki na inny oddział. Wskazał, iż czasami nie było realizacji uzgodnień między nim a powódką. O zdarzeniu z pacjentem M. dyrektor dowiedział się dość szybko, ponieważ przyszła do niego w tej sprawie rodzina poszkodowanego pacjenta. Plan minimalnych norm zatrudnienia pielęgniarek był bardzo ważny, ponieważ jeden z punktów żądań pielęgniarek to było dostosowanie zatrudnienia do norm wynikających z rozporządzenia. Powódka przedstawiła normy z przed kilku lat, być może z 2008 lub 2009 roku. Przedstawione informacje wywołały eskalację tego protestu wśród pielęgniarek bo wynikało z niego, że są przekroczone normy zatrudnienia i że będzie potrzeba zwolnień pielęgniarek. Zagrozało to szpitalowi eskalacją protestu dlatego też sporządzono notatki na okoliczność rozmów z powódką dotyczące norm zatrudnienia. Zbliżał się drugi kwartał roku i nic nie robiono w tym zakresie. Były rozbieżności w wyliczeniach. Stąd był nacisk żeby jak najszybciej zrobić z tym porządek Układ tabelaryczny który trafił na oddziały nie był w pełni dostosowany do specyfiki oddziałów. Były ustalenia z powódką, że ma ona nadzorować, czy studenci szkoły zawodowej korzystają z własnych rękawiczek. Dyrektor szpitala nie zna przypadku wydawania powódce poleceń przekraczających jej zakres obowiązków. Nie jest mu znany przypadek zgłaszania przez powódkę zarzutu szykanowania jej lub ośmieszania. Nie słyszał również o tym od innych pracowników. Dyrektor wskazał, iż był brak jego zgodny na przenoszenie pracowników na inne oddziały a mimo to pracownicy byli przenoszeni przez powódkę. Powódka egzaminowała studentów na terenie szpitala, chociaż twierdziła, że tego nie robi.

Okoliczności przeczące twierdzeniom powódki o stosowaniu wobec niej mobbingu potwierdza również, w ocenie Sądu, szereg przesłuchanych w sprawie świadków.

Przesłuchana w charakterze świadka M. B. (pielęgniarka oddziałowa na oddziale neurologii w pozwanym szpitalu) zeznała, iż nic jej nie wiadomo aby powódka była zastraszana, nękana poniżana przez pracodawcę, jak i innych pracowników. (k. 242-243v).

Podobnie zeznała również K. G. – pielęgniarka oddziałowa na centralnym bloku operacyjnym (k. 243v-244), B. T. – pielęgniarka oddziałowa na oddziale ortopedyczno-urazowym (k. 244-244v), W. G. – pielęgniarka epidemiologiczna (k. 258v-259v), M. M. (2) – starsza położna (k. 259v-260v), H. S. – kadrowa (k. 261-261v) oraz R. S. – asystent dyrektora do spraw leczenia pozwanego szpitala w latach 2011 -2013 (k. 288v-289).

Również z zeznań świadka J. S. – zastępcy Dyrektora do spraw leczenia w pozwanym szpitalu w okresie od 9.04.2013 r. do 1.04.2014 r. (k. 276v-277v) wynika, iż pracodawca, ani żaden inny pracownik nie nękał powódki, nie poniżał jej ani nie ośmieszał. Powódka nie była też izolowana od innych pracowników. Świadek ten wskazał również w swoich zeznaniach na okoliczności powodujące osłabienie zaufania kierownictwa pozwanego szpitala wobec powódki. Wskazał na takie zdarzenia, jak złożenie przez powódkę wniosku o urlop w sytuacji potrzeby pilnego wyjaśnienia błędów w kolejce oczekujących do szpitala, brak nadzoru nad gospodarką pieniężną w sprawie wydatków na rękawiczki wykorzystywane dla studentów (...), brak opracowania dokumentacji w sprawie norm pielęgniarских.

Powyższe potwierdziła w swojej relacji główna księgowa pozwanego A. S. (k. 277v-278v), która relacjonowała, iż fatycznie powódka zaniechała nadzorowania budżetowania rękawic wykorzystywanych przez studentów (...) w S. co spowodowało zwiększenie kosztów szpitala (na kwotę ok. 60.000,00 zł. rocznie). Ponadto wskazała, iż powódka nie nadzorowała wykorzystania sprzętu medycznego, przez co oddziałowe w tej sprawie zgłaszały się bezpośrednio do w/w świadka. Okazało się również, iż M. S. nie posiadała zainstalowanego na swoim stanowisku programu magazynowego. Świadek potwierdziła również, iż w chwili gdy na portalu do wymiany danych między szpitalami a NFZ-tem pojawił się komunikat dotyczący pilnego wyjaśnienia błędów na listach oczekujących, powódka zwolniła się wcześniej z pracy w celu uzupełnienia dokumentacji w innym miejscu pracy, a przez dwa kolejne dni korzystała z urlopu. Sytuacja ta naraziła szpital na zwrot nienależnie pobranych należności bądź obciążenie karą umowną.

Z kolei A. F., kierownik działu administracyjnego pozwanego szpitala w swoich zeznaniach wskazała (k. 278v-280), iż pomimo polecenia dyrekcji, aby powódka przedstawiała normy zatrudnienia pielęgniarek, powódka chociaż zapewniała, iż takie normy przedstawiła, to ostatecznie przedłożyła normy opracowane jeszcze w 2009 r. na interwencję dyrekcji powódka poinformowała, iż pomyliła się przedstawiając nieaktualne dane, i złożyła tabelę przedstawiającą normy na 2012 r., jednakże następnie nie przedstawiła dokumentacji, na podstawie której normy te zostały wyliczone. Ponadto wskutek przejścia statystyków medycznych w struktury oddziałów szpitalnych, byli oni zastępowani w razie nieobecności na polecenie powódki przez statystyków z innych oddziałów, chociaż wobec dyrektora powódka zaprzeczała, aby wydała takie polecenia. Świadek wskazał, iż wobec powyższych zachowań dyrektor narzekał na chaos i mylne informacje ze strony powódki. Według świadka powódka nie nadzorowała informatycznego systemu czasu pracy przez co kontrola PIP wykazała występowanie nadgodzin i sporządzanie podwójnych grafików pracy. Również pomimo prośby dyrekcji, aby pielęgniarki nie były przesuwane z różnych oddziałów na krótkie okresy, powódka do tego polecenia nie stosowała się, przesuując pielęgniarki pomiędzy oddziałami na krótkie okresy. Nie zgłosiła również długotrwałej nieobecności jednej z pielęgniarek dyrektorowi, co spowodowało interwencję u dyrektora ordynatora oddziału i pielęgniarki oddziałowej. Powódka nie zgłosiła również przypadku dwukrotnego upadku pacjenta z łóżka szpitalnego, o czym dyrektor dowiedział się po upływie roku gdy zostało wszczęte postępowanie wyjaśniające w Okręgowej Izbie (...) i położnych.

Świadek wskazała, iż pracodawca nie utrudniał powódce doksztalcania się, jak również pracy na rzecz innych pracodawców. Powódka od września 2012 r. do czerwca 2013 r. nie przebywała na zwolnieniach lekarskich. Nie zwalniała się z pracy mówiąc, że źle się czuje. Powódka nie skarżyła się na złe samopoczucie związane z nieprawidłowym traktowaniem jej przez pracodawcę. Pracodawca nie utrudniał powódce wykorzystywania urlopów wypoczynkowych. Świadek nie była uczestnikiem sytuacji, aby pracodawca bądź inny pracownik nękał powódkę, poniżał lub ośmieszał. W czasie rozmów dyrektor dawał szansę powódce, aby współpraca między nimi się poprawiła.

Podczas takich spotkań, w których uczestniczyła świadek, powódka zapewniała, że się poprawi i takie zachowanie nie będzie miało miejsca.

Z kolei, w ocenie Sądu, wobec kierowania w stosunku do powódki kolejnych zastrzeżeń i pogłębiającej się nieporadności M. S. na zajmowanym stanowisku, mogłaby ona skorzystać z porad ustępującej pielęgniarki naczelnej – M. Z.. Jednakże jak wynika z zeznań M. Ż. (k. 261v-262v), powódka nie zwracała się do w/w o poradę.

Okoliczności stosowania wobec powódki mobbingu nie potwierdziły również zeznania świadka B. W. – lekarza psychiatrii (k. 287v-288), który zeznał, iż powódka zgłosiła się do niego w złym stanie psychicznym. Z wywiadu wynikało, iż ten stan psychiczny spowodowany jest głównie utratą pracy, w okolicznościach dla powódki niejasnych i niezrozumiałych. Powódka jednoznacznie nie określiła, że była mobbingowana, jednak biorąc pod uwagę jej relacje być może można określić, że takie stany były. Elementem przeważającym była informacja, gdy się dowiedziała, że nie będzie zajmowała już tego stanowiska. Po trzech wizytach świadek stwierdził, iż u powódki wyłonił się element wrażliwości. Być może to też duży poziom ambicji zawiedzionej.

Twierdzenia powódki zostały również poddane ocenie wiarygodności z psychologicznego punktu widzenia przez biegłych z zakresu psychologii i psychiatrii.

Jak wynika ze sporządzonej opinii psychologicznej sporządzonej przez biegłą z zakresu psychologii klinicznej A. W. (k. 394-401), w badaniu zastosowano Kwestionariusz (...), Kwestionariusz Samooceny, Skalę Depresji B. . Uzyskane wyniki badań testowych pozwalają na określenie osobowości badanej (...)/ N= 2, E=6, P=5, K=6/ jako zrównoważoną emocjonalnie, ekstrawertywną- otwartą, nie mającą problemów z nawiązywaniem kontaktów z otoczeniem, umiarkowanie szczerą, zsocjalizowaną podatną na aprobatę. Kwestionariusz Samooceny służący do określenia stanu i cechy lęku / ocena w skali od 0 do 10/ Obecnie uzyskany wynik pozwala na określenie poziomu stanu lęku 4 stan bz. Obecnie uzyskany wynik w Skali Depresji B. - 1 punkt. Zdaniem biegłej powódka M. S. (1) obecnie nie cierpi na zaburzenia psychiczne, zaburzenia te powstały w marcu 2013r., i doprowadziły do rozstroju zdrowia powódki. Na pytanie Sądu – czy jeśli doszło do rozstroju zdrowia powódki to jakie były tego przyczyny i czy miały związek z pracą zawodową (odpowiedź biegłej – Tak), czy nastąpiły na skutek nagłej utraty pracy (odpowiedź biegłej – Nie), czy na skutek działań pracodawcy o cechach mobbingu (odpowiedź biegłej – Tak), polegającym na nierównym traktowaniu pracownika (odpowiedź biegłej - Tak), izolowaniu lub dążeniu do wyeliminowania z zespołu pracowników (odpowiedź biegłej – Tak) czy też przyczyną rozstroju zdrowia powódki były związane z pracą zawodową czy ewentualnie zachowanie pracodawcy wobec powódki- o cechach mobbingu - było wyłączną przyczyną rozstroju zdrowia powódki (odpowiedź biegłej – Tak). Nasilenie działań spowodowało u powódki silną reakcję lękową, która skłoniła ją do skorzystania z pomocy lekarza psychiatrii i psychologa- na stosowane w wobec niej działania mające cechy mobbingu.

W ocenie Sądu, oceniając przedmiotową opinię w świetle art. 233§1 kpc stwierdzić należy jej nieprzydatność do sprawy, a w konsekwencji – pominięcie jej jako wiarygodnego dowodu w sprawie. Jak bowiem wynika z treści opinii, biegła w sposób zdawkowy opinię zasadniczą zawarła w odpowiedziach „Tak” lub „Nie” na pytania Sądu, nie zawierając praktycznie żadnego uzasadnienia swojego stanowiska. Ponadto opinia ta jawi się jako nieobiektywna. Z oświadczenia biegłej z dnia 15.07.2015 r. (k. 461) wynika bowiem, iż biegła nie była w stanie ustosunkować się do zarzutów do opinii zasadniczej wskazując, iż na badania przeprowadzone w grudniu 2014 r. M. S. (1) przywiozła ze sobą akta osobowe, których treść zdecydowanie różniła się, była znacznie obszerniejsza niż treść akt. Sporządzając opinię biegła nie zapisała numerów stron pod kątem treści opinii i nie jest w stanie ustalić, na jakich dokumentach oparła się przy jej sporządzeniu. Z pisma tego wynika, zdaniem Sądu, iż powódka okazała psychologowi dokumenty, które nie zostały dopuszczone przez Sąd jako dowody w sprawie.

Wszystko to sprawia, w ocenie Sądu, iż opinia biegłej psycholog nie może stanowić wiarygodnego, obiektywnego dowodu w sprawie i dlatego została pominięta.

Z kolei z opinii biegłego z zakresu psychiatrii sporządzonej przez biegłego A. L. wynika (k. 405-407), iż u powódki M. S. (1) w okresie czerwiec - wrzesień 2013r rozwinęło się zaburzenie adaptacyjne o charakterze ostrej reakcji na

stres. Obecnie (kwiecień 2015) biegły stwierdza zaburzenie adaptacyjne o charakterze przedłużonej reakcji depresyjno - lękowej. Nasilenie zaburzeń nie było istotne. Nie spowodowało, by zdolność opiniowanej do pracy w wyuczonym zawodzie była upośledzona w stopniu znacznym.

Biegły psychiatra nie stwierdził, by w sposób istotny obniżone były poczucie przydatności zawodowej M. S. (1) oraz jej samoocena. Ostra reakcja na stres rozwinęła się w czerwcu 2013r. Przedłużona reakcja depresyjno - lękowa rozwinęła się w procesie adaptacji do sytuacji stresowej (ewolucji ostrej reakcji na stres). W/w zaburzenia doprowadziły do rozstroju zdrowia. Zaburzenia rozwinęły się jako reakcja na zagrożenie utraty pracy, a potem samej utraty. Do września 2013r opiniowana nie leczyła się z powodu dolegliwości lub zaburzeń psychicznych. Dotychczasowe ewentualne zaburzenia psychiczne nie były na tyle istotne, by szukała pomocy lekarskiej lub korzystała ze zwolnień lekarskich. Dopiero po zwolnieniu z pracy we wrześniu 2013r opiniowana skorzystała z pomocy medycznej. Kilkakrotnie w aktach sprawy można znaleźć słowa opiniowanej iż przeżyła wstrząs psychiczny w czerwcu 2013r. (po rozmowie z dyrektorem). Niewątpliwie u opiniowanej w wyniku tych zdarzeń doszło do rozstroju zdrowia, jednak opiniowana była w stanie kontynuować pracę w innych miejscach pracy - jako ratownik, kierowca, pielęgniarka, wykładowca w (...). Nasilenie zaburzeń nie było więc znaczne. Ewentualne zaburzenia koncentracji uwagi, spowolnienie psychoruchowe czy drażliwość nie spowodowały niezdolności do pracy w wyuczonym zawodzie.

Opinię biegłego psychiatry wraz z jej uzupełnieniem (k. 464) Sąd uznał za w pełni wiarygodny dowód.

Sąd uznał, że opinia biegłego z zakresu psychiatrii sporządzona w sprawie stanowi miarodajny dowód dla ustalenia wiarygodności twierdzeń powódki jak również czy doszło do zachowania o znamionach mobbingu, które jak wskazano powyżej w pozwany zakładzie pracy nie wystąpiły i nie były skierowane przeciwko powódce, nie doprowadziły również do jej rozstroju zdrowia. Opinia w sprawie z zakresu psychiatrii została sporządzona w sposób rzetelny i profesjonalny, z uwzględnieniem dowodów zgromadzonych w sprawie, zasad doświadczenia zawodowego i prowadzonej praktyki. Biegły psychiatra dokonał oceny wiarygodności twierdzeń powódki w oparciu o badania diagnostyczne, z wykorzystaniem testów diagnostycznych z zakresu zdrowia psychicznego i w świetle tej opinii Sąd nie znalazł podstaw do potwierdzenia relacji powódki. Biegły psychiatra wyczerpująco odpowiedział na pytania Sądu i stanowisko swoje szczegółowo uzasadnił, w opinii uzupełniającej odniósł się natomiast do zarzutów stawianych przez pozwanego. Podkreślenia wymaga fakt, iż opinia zasadnicza jak i opinie uzupełniająca z zakresu psychiatrii formułują takie same wnioski końcowe, iz przyczyną rozstroju zdrowia psychicznego powódki nie był mobbing w miejscu pracy, a jedynie sytuacja związana z utratą pracy.

Sąd obdarzył w tym kontekście wiarą zeznania w/w świadków – pracowników pozwanego szpitala, którzy zaprzeczyli aby powódka była mobbingowana w pracy, nękana i ośmieszana. Odnosząc się do sytuacji przywołanych przez powódkę, dokonywali oni odmiennej oceny, również zachowań dyrekcji.

W tej sytuacji powództwo M. S. w części dotyczącej żądania zadośćuczynienia z tytułu mobbingu zostało oddalone.

Niezasadne jest również, w ocenie Sądu domaganie się przez powódkę stwierdzenia nieważności wypowiedzenia umowy w trybie art. 58 kc w zw. z art. 300 kp. W ocenie Sądu, jednostronne czynności prawne pracodawcy zmierzające do rozwiązania umowy o pracę mogą być podważone jedynie w drodze odpowiedniego powództwa i nie mogą być uznane za nieważne na podstawie art. 58 kc, gdyż byłoby to sprzeczne z zasadami prawa pracy (art. 300 kp). W tym względzie Sąd akceptuje linię orzeczniczą Sądu Najwyższego wyrażoną w wyroku z dnia 17.11.1997 r. w sprawie I PKN 351/97 oraz w wyroku z dnia 9.05.2006 r. w sprawie II PK 270/05.

									Przez wzgląd na fakt, że dopuszczalność wypowiedzenia
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

z 7.9.2005 r. (II PK 294/04, OSNP 2006, Nr 13-14, poz. 207) SN uznał jednak, że zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony (9 lat) z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za 2-tygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współzycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 KC w zw. z art. 300 KP).

Uzasadnienie stosowania długoterminowej umowy o pracę w konkretnym przypadku może wpływać

ze
szczególnych
przepisów
ustawowych,
które w
sposób
wyczerpujący
określają
okoliczności
i
przesłanki
dopuszczalności
zawierania
wyłącznie
takich
umów
(tak jak w
rozpoznawanej
sprawie),
bądź też z
jednoznacznej
i zgodnej
woli stron
stosunku
pracy
zmierzających
do
zawarcia
pracowniczego
kontraktu
terminowego,
któremu
nie
sprzeciwia
się
poczucie
sprawiedliwości
oparte na
usprawiedliwionym
społeczno-
gospodarczym
przeznaczeniu
prawa i
zasadach
współzicia
społecznego.
por.
komentarz
do art. 33
Kodeksu

									Pracy , autor: Krzysztof Walczak Wyd. C.H. Beck, 2015r./.

	W innym ze swoich wyroków SN uznał, że nieuzasadnione wypowiedzenie przez pracodawcę wieloletniej umowy o pracę zawartej na czas określony nie korzysta z ochrony przewidzianej w art. 8 KP, jeżeli umowa ta została narzucona przez pracodawcę razem z klauzulą dopuszczalności jej wypowiedzenia (art. 33 KP) wyłącznie po to, ażeby pracodawca dysponował nieskrępowanym sposobem rozwiązania stosunku pracy (wyr. SN z 25.2.2009 r., II PK 186/08, OSNP 2010, Nr 19–20, poz. 230).

	Kodeksowe przepisy nie zabraniają zawierania długoterminowych umów o pracę, niemniej jednak motyw wprowadzenia do treści wieloletniej umowy o pracę klauzuli przewidującej możliwość jej wcześniejszego wypowiedzenia nie może pozostawać w sprzeczności z istotą umów tego rodzaju. Uzgodnienie w treści terminowej umowy o pracę odpowiednio długiego czasu jej obowiązywania jest swego rodzaju deklaracją trwania zatrudnienia w całym tym okresie. Dopóki nie nadejdzie ustalony przez strony termin zakończenia obowiązywania umowy, pracownik powinien mieć zapewnione bezpieczeństwo trwałości zatrudnienia, bez narażania na wcześniejsze wypowiedzenie. Określenie czasu obowiązywania umowy terminowej jest elementem o znaczeniu stabilizującym trwałość jej bytu prawnego. Wyłom w tak wyrażonej zasadzie stabilizacji zatrudnienia powodują jedynie sytuacje wyjątkowe, których zaistnienie uzasadnia wcześniejsze od zakładanego zakończenie obowiązywania umowy za jej uprzednim wypowiedzeniem.
--	--

Z taką sytuacją, uzasadniającą po stronie pracodawcy wypowiedzenie umowy terminowej zawartej z powódką wskazuje materiał dowodowy zgromadzony w sprawie.

L. P. – zastępca dyrektora do spraw leczenia pozwanego szpitala (k. 356-357) wskazał w swoich zeznaniach, iż dyrekcja szpitala miała zastrzeżenia do terminowości wykonania poleceń przez powódkę, ich niewykonania bądź prawidłowości wykonania. W szczególności zastrzeżenia dotyczyły błędów w wyliczeniu przez powódkę normatywnego czasu pracy pielęgniarek i położnych, brak nadzoru nad listą pacjentów oczekujących na przyjęcie do szpitala. Powódka pomimo wydawania poleceń przez dyrekcję, przekazywała je dalszemu personelowi w zmienionej treści. Świadek wskazał też na sytuację braku informacji o sprawie pacjenta, który doznał obrażeń po spadnięciu z łóżka szpitalnego.

Zeznania te potwierdzają zatem zaprezentowane wyżej stanowisko dyrektora pozwanego szpitala (...) (k. 359v-361v).

Niewątpliwie zgodzić należy się z pozwanym, iż powódka wchodziła w skład kadry kierowniczej szpitala, więc zakres powierzonych jej obowiązków był bardzo szeroki (por. akta osobowe powódki - k. 49-50, 55), przy czym wiele zadań wynikało z aktów prawnych regulujących zasady organizacji i funkcjonowania pozwanego Szpitala. Powagę pełnionej funkcji potwierdza Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 lipca 2011 roku w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami (Dz.U.2011.151.896), z którego wynika, że do jej pełnienia wymagane jest posiadanie tytułu magistra na kierunku pielęgniarstwo lub położnictwo i studiów podyplomowych lub specjalizacji w dziedzinie pielęgniarstwa lub promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej, lub organizacji i zarządzania, lub w innej dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia oraz 5-letni staż pracy w zawodzie pielęgniarki, lub 7-letni staż pracy w zawodzie w przypadku tytułu zawodowy magistra w zawodzie, w którym może być uzyskiwany tytuł specjalisty w dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia, i licencjat pielęgniarstwa lub położnictwa lub średnie wykształcenie medyczne w zawodzie pielęgniarka lub położna i studia podyplomowe lub specjalizacja w dziedzinie pielęgniarstwa lub promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej, lub organizacji i zarządzania, lub w innej dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia.

Pielęgniarka Naczelna z uwagi na podległość bezpośrednią dyrektorowi Szpitala obowiązana była konsultować z nim we wszystkich sprawach organizacyjnych i nadzorczych, bowiem zgodnie z przepisem art. 46 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej odpowiedzialność za zarządzanie podmiotem leczniczym niebędącym przedsiębiorcą ponosi kierownik. Zobowiązana była także informować dyrektora o wszelkiego rodzaju problemach, które wystąpiły w nadzorowanym przez nią odcinku pracy.

Jak wynika z części ustaleniewej wyroku obowiązki temu powódka nie sprostaa.

Należy zgodzić się z pozwanym, iż powódka pełniąc swoją funkcję nie wypełniała powierzonych jej obowiązków należycie, co skutkowało stopniową utratą zaufania dyrektora oraz narastaniem obaw o egalizację zadań wynikających z ustaw medycznych, które powierzono powódce. O narastającym niedopełnianiu obowiązków świadczą pisma dyscyplinujące powódkę a złożone w aktach osobowych: w sprawie pacjenta K. M. oraz informacji dot. prowadzenia dokumentacji pielęgniarskiej – k. 58, 71, w sprawie braku zawiadomienia dyrekcji o nieobecności R. D. (2) – k. 65,, 175 w sprawie zastępstw statystyków – k. 68, notatka urzędowa z rozmowy z powódką z dnia 22.03.2013 r., notatka służbowa z dnia 26.03.2013 r. w sprawie rozmowy nt nieprzedstawienia przez powódkę norm pielęgniarstkich, pismo z dnia 17.06.2013 r. w sprawie braku kontroli nad prawidłowością kolejki przyjęć – k. 87, notatka służbowa z dnia 17.06.2013r. – k. 88, pismo w sprawie przekroczenia czasu pracy pielęgniarek (k. 95).

Całokształt tych okoliczności pozwala w ocenie Sądu, na ocenę, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę było zgodne z prawem (art. 33 kp.), chociaż obowiązujące przepisy prawa nie nakładają na pracodawcę wymogu wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony..

Nie można zaprzeczyć, iż powódka w okresie zatrudnienia wykazała się również pozytywnymi osiągnięciami (choćby wdrożenie nowych procedur w zakresie postępowania w przypadku udzielenia pierwszej pomocy osobom niebędącym pacjentami szpitala, instrukcji użytkowania zestawu przeciwwstrząsowego na oddziałach, a także karty pielęgnacji pacjenta). Jednakże zarzuty stawiane wobec M. S. przez pracodawcę w zupełności usprawiedliwiają wypowiedzenie jej umowy o pracę.

Zauważyć również należy, iż zatrudnienie w pozwanym szpitalu powódka łączyła z dodatkowymi obowiązkami w (...) m. prof. Edwarda F. S. w S., A. M. (1)w S., Wojewódzkiej (...) ZOZ w S., Okręgowej Izbie (...) w S. , (...) Sp. z o.o. w B. (k. 313, 314, 315-316, 317, 334). Dodatkowe zobowiązania, których się podjęła, w ocenie Sądu, przełożyły się na mniejszą aktywność i skuteczność w ramach zatrudnienia w pozwanym szpitalu, a w konsekwencji do kierowania wobec powódki uzasadnionych zastrzeżeń i pism dyscyplinujących.

Końcowo wskazać należy, na co również zwrócił uwagę pełnomocnik powódki, iż w dniu 13.03.2014 r. Europejski Trybunał Sprawiedliwości wydał wyrok, który ma istotne znaczenie w kwestii brzmienia i dalszego obowiązywania art. 33 KP w przyszłości (wyr. ETS z 13.3.2014 r., sprawa C-38/13 M. N. przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Psychiatrycznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej im. dr. S. D. w C.). Sprawa trafiła przed Trybunał w trybie pytania prejudycjalnego w ramach sporu zawisłego przed Sądem Rejonowym w Białymstoku, gdzie toczyło się postępowanie z powództwa pracownicy przeciwko pracodawcy, który rozwiązał z nią umowę o pracę zawartą na czas określony z zastosowaniem przewidzianego w komentowanym przepisie okresu wypowiedzenia.

	Rozpatrując sprawę sąd pracy podjął decyzję o zawieszeniu postępowania i skierowaniu do Trybunału zapytania, w którym podał w wątpliwość kwestię zgodności regulacji zawartej w art. 33 KP z dyrektywą 99/70/WE dotyczącą Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony (dyrektywa Rady Nr 99/70/WE z 28.6.1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez (...) Unię (...) ((...)), (...) Centrum Przedsiębiorstw Publicznych ((...)) oraz Europejską (...) Związków Zawodowych ((...)); Dz.Urz. UE L Nr 175 z 1999 r.
--	--

	Porozumienie to ustanawia zasady ogólne i minimalne wymagania dotyczące pracy terminowej, których wdrożenie ma wpłynąć na poprawę warunków pracy pracowników zatrudnionych na podstawie terminowych umów o pracę, poprzez upowszechnienie zasady równego traktowania (niedyskryminowania) pracowników terminowych w stosunku do pracowników zatrudnionych bezterminowo.
--	---

	W swym generalnym założeniu Porozumienie zmierza do wyeliminowania z systemów prawnych państw członkowskich przepisów będących przejawem dyskryminacji pracowników terminowych. W
--	---

	<p>kontekście konieczności przedsięwzięcia środków zapobiegających tego typu dyskryminacji szczególną rolę odgrywa ustanowienie w ramach krajowych porządków prawnych przepisów gwarantujących tego typu pracownikom uprawnienia na poziomie adekwatnym do zakresu uprawnień zapewnionych pracownikom świadczącym pracę na podstawie umów bezterminowych.</p>
	<p>Porozumienie zawiera 8 klauzul, z których kluczowe znaczenie – w kontekście analizowanego problemu – posiada klauzula Nr 4 wyrażająca zasadę niedyskryminacji, zgodnie z którą w zakresie warunków pracy pracownicy terminowi nie mogą być traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, tylko z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym.</p>
	<p>Tymczasem przepisy KP regulujące m.in. kwestię długości okresu wypowiedzenia różnicują sytuację prawną pracowników zatrudnionych na podstawie terminowych i bezterminowych umów o pracę z pokrzywdzeniem tych pierwszych.</p>
	<p>Trybunał przychylił się do sugestii przedstawionych w pytaniu prejudycjalnym uznając, że regulacja zawarta w art. 33 KP pozwalająca na rozwiązanie umów o pracę zawartych na czas dłuższy niż 6 miesięcy z zastosowaniem sztywnego 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, niezależnego od długości zakładowego stażu pracy danego pracownika, podczas gdy długość okresu wypowiedzenia w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony jest określana stosownie do stażu pracy danego pracownika, gdy obie te kategorie pracowników znajdują się w porównywalnych sytuacjach – jest sprzeczna z klauzulą 4 pkt 1 Porozumienia.</p>

Jednakże, w ocenie Sądu, przedmiotowy wyrok nie ma wpływu na kierunek rozstrzygnięcia w rozpoznawanej sprawie. W przypadku powódki na stanowisku pielęgniarki naczelnej zatrudniany jest wyłącznie jeden pracownik, więc

stanowisko te nie ma odniesienia do żadnego innego funkcjonującego w pozwanym szpitalu. W tym przypadku nie ma pracownika porównywalnego do stanowiska pielęgniarki naczelnej. Ponadto przepis art. 49 ustawy o działalności leczniczej stanowi, iż z kandydatem na stanowisko pielęgniarki naczelnej, wybranym w drodze konkursu, nawiązuje się stosunek pracy albo zawiera umowę cywilnoprawną na 6 lat. Okres ten może być przedłużony do 8 lat, jeżeli do osiągnięcia wieku emerytalnego pracownikowi brakuje nie więcej niż 2 lata. Wobec powyższego ustawa przewiduje zatrudnienie pielęgniarki naczelnej wyłącznie na czas określony, co skutkuje brakiem możliwości porównania tego pracownika z pracownikami zatrudnionymi na takim samym stanowisku na czas nieokreślony.

Wobec powyższego Sąd oddalił powództwo, czemu dał wyraz w pkt I sentencji wyroku.

W przedmiocie kosztów procesu orzeczono na zasadzie art.98§1i§3 k.p.c. Ponieważ powódka przegrała proces jest zobowiązana zwrócić pozwanemu koszty zastępstwa prawnego, których wysokość powiększoną o opłatę skarbową od pełnomocnictwa ustalono na podstawie §6 pkt 6 w zw. z § 11 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2013 r. poz. 490 ze zm).

Zważywszy na fakt, że powódka przegrała proces Sąd, zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2010 r. nr 90, poz.594 ze zm.) obciążył ją brakującymi wydatkami w sprawie w wysokości 9,55 zł.

SSR Karol Kwiatkowski