

Sygn. akt III Pa 26/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 października 2014r.

Sąd Okręgowy w Ostrołęce III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Bożena Beata Bielska
Sędziowie:	SSO Teresa Suchcicka (spr.) SSR del. do SO Monika Obrębska
Protokolant:	sekr.sądowy Ewelina Asztemborska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 października 2014r. w O.

sprawy z powództwa M. R.

przeciwko (...) Szpitalowi (...) im. dr J. P. w O.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powódki M. R.

od wyroku Sądu Rejonowego w Ostrołęce

z dnia 6 czerwca 2014r. sygn. akt IV P 378/13

orzeka:

1. oddała apelację,
2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego za II instancję.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 19 września 2013r. skierowanym przeciwko (...) Szpitalowi (...) P. w O., M. R. wniosła o uznanie rozwiązania umowy o pracę, dokonanego pismem z dnia 4 września 2013 roku, za niezgodne z prawem i przywrócenie jej do pracy na dotychczasowych warunkach, zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz kosztów postępowania procesowego.

Uzasadniając swoje żądanie, M. R. wskazała, iż była zatrudniona u pozwanego pracodawcy na stanowisku sekretarki medycznej. Pismem z dnia 4 września 2013r., pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę z dniem 6 września 2013r. bez zachowania okresu wypowiedzenia. Powódka podniosła, iż pismo rozwiązujące z nią stosunek pracy zostało jej

doręczone w czasie przebywania na zwolnieniu lekarskim, a zatem wbrew art. 41 k.p. M. R. zarzuciła pracodawcy, iż nie sprecyzował o jakie naruszenia uzasadniające jej zwolnienie chodzi oraz iż nie wskazał kiedy miały one miejsce.

W odpowiedzi na pozew, (...) Szpitali (...) P. w O. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Pozwany podniósł, iż art. 41 k.p. nie miał zastosowania w stanie faktycznym niniejszej sprawy. Wskazał, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z chwilą dojścia do pracownika oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia tj. 12 września 2013r. Pozwany podkreślił, iż naruszenia w prowadzeniu dokumentacji medycznej pacjentów jakich dopuściła się M. R. naraziły pracodawcę na powstanie niewymiernej szkody, co uzasadniało rozwiązanie z nią stosunku pracy w tym trybie. Stwierdzono również, iż powódka naruszyła jeden ze swoich podstawowych obowiązków pracowniczych.

Wyrokiem z dnia 6 czerwca 2014r. Sąd Rejonowy w Ostrołęce powództwo oddalił, zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 77 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Sąd I instancji swe rozstrzygnięcie oparł na następujących ustaleniach faktycznych i prawnych:

M. R. była zatrudniona w (...) Szpitalu (...) P. w O. od dnia 10 grudnia 2004 r. na podstawie dwóch kolejnych umów o pracę na czas określony, a następnie od dnia 10 marca 2006r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku sekretarki medycznej. Od dnia 12 września 2011r. miejscem pracy powódki był Oddział Urologiczny.

W (...) Szpitalu (...) P. w O. obowiązuje Regulamin Pracy z dnia 12 grudnia 2007r. Aneks Nr (...) z dnia 28.02.2011r., doprecyzowuje § 34 Regulaminu, tj. katalog ciężkich naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych, wśród których wymienia m.in. rażące niewykonywanie obowiązków pracowniczych zawartych w ust. 4 Karty Stanowiska Pracy.

M. R. przed rozpoczęciem pracy w Oddziale Urologicznym została zapoznana z jej obowiązkami wynikającymi z Karty Stanowiska Pracy Sekretarki Medycznej, co potwierdziła własnoręcznym podpisem.

Pismem z dnia 14 czerwca 2013r. Kierownik Oddziału Urologii – M. Z. zwrócił się do dyrektora pozwanego o wyciągnięcie konsekwencji służbowych wobec M. R., z uwagi na wykryte uchybienia w pracy, polegające na zaleganiu z wypełnianiem dokumentacji medycznej, ukrywaniu niedokończonych historii choroby i druków zwolnień lekarskich.

W dniu 10 lipca 2013r., M. R. została ukarana karą porządkową nagany z powodu nieprzestrzegania ustalonego porządku pracy, które miało miejsce w Oddziale Urologicznym w dniu 2 lipca 2013r., w związku ze stwierdzeniem nieprawidłowości w wykonywaniu obowiązków służbowych polegających na tym, iż wskazanego dnia Kierownik Oddziału Urologicznego wraz z pielęgniarką koordynującą Oddziału Urologicznego znalazł w szafce sekretarki teczkę zawierającą około 200 sztuk dokumentów z 2012r., które powinny znajdować się w historiach chorób leczonych pacjentów. Jednocześnie zobowiązano powódkę by w ciągu 2 tygodni tj. do 25 lipca 2013r., usunęła ujawnione nieprawidłowości, gdyż w przeciwnym razie zostanie rozwiązana z nią umowa o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W dniu 17 lipca 2013 r. Dyrektor pozwanego pracodawcy wyznaczył powódce na okres od dnia 22 lipca 2013 r. do dnia 26 lipca 2013 r. miejsce pracy w Zakładzie (...).

Sekretarka medyczna M. S. pracowała razem z powódką na Oddziale Urologii w okresie od 08 listopada 2012r. do 02 listopada 2013 r. Pismem z dnia 29 lipca 2013r. Kierownik Oddziału Urologii M. Z. zwrócił się do Dyrektora o zweryfikowanie, czy M. R. uzupełniła dokumentację medyczną pacjentów, zgodnie z poleceniem służbowym. Kontrolę w tym zakresie, która zakończyła się w dniu 19 sierpnia 2013r., nadzorowała Kierownik Sekcji Statystyki Medycznej i Indywidualnej Dokumentacji Chorych - D. K.. Kontrola ujawniła, iż w 11 historiach chorób brakowało wyników badań pacjentów.

Pismem z dnia 4 września 2013r. pozwany pracodawca rozwiązał z M. R. umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych z jej winy. Jako przyczynę

zwolnienia wskazano nie uzupełnienie nieprawidłowości i stwierdzenie w dniu 19.08.2013r. nadal występujących niedociągnięć istotnych w prowadzeniu dokumentacji medycznej w Oddziale Urologicznym. O zamiarze zwolnienia powódki powiadomiono Związek Zawodowy (...) P. w O..

Powództwo w ocenie Sądu Rejonowego nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd podniósł, że możliwość rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika przewiduje art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Powołany przepis wskazuje, iż zastosowanie tego trybu jest uzasadnione w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Kodeks pracy nie zawiera w swej treści normatywnej definicji „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”. Wobec braku definicji ustawowej „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”, Sąd I instancji posiłkował się ustaleniami poczynionymi przez Sąd Najwyższy w jego bogatym orzecznictwie. Sąd Najwyższy w wyroku z 28 czerwca 2012 r. (II PK 285/11, LEX nr 1254679) uznał, iż ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 K.p. ma miejsce wówczas, gdy w związku z określonym zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) naruszającym podstawowe obowiązki pracownicze można pracownikowi zarzucić winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Stanowisko judykatury wyrażone w przytoczonym wyroku jest jednolite (por. wyrok SN z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, nr LEX 42312]. Podzielając stanowisko zawarte w cytowanych orzeczeniach, Sąd Rejonowy przyjął, iż powodem rozwiązania stosunku pracy z winy pracownika bez wypowiedzenia może być jedynie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być także zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy. Przy czym interesu pracodawcy nie można sprowadzać do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854). Już samo realne zagrożenie naruszeniem tego interesu i powstaniem szkody, uzasadnia uznanie danego zachowania za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Istotnym przy ocenie danego naruszenia jest także zakres ewentualnej szkody, jaka zagrażała pracodawcy.

W przedmiotowej sprawie, strona powodowa kwestionowała w pierwszej kolejności skuteczność rozwiązania z powódką stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 K.p., z uwagi na fakt, iż rozwiązano ten stosunek pracy w trakcie trwania zwolnienia lekarskiego powódki, co narusza w ocenie pełnomocnika art. 41 K.p. Sąd I instancji podkreślił, że powołany przepis mówi, iż pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W niniejszej sprawie nie ulega wątpliwości, iż nieobecność w pracy M. R. była usprawiedliwiona zwolnieniem lekarskim. Nie można jednak przyjąć, iż jedynie ta okoliczność uzasadnia stosowanie w danym wypadku ochrony przewidzianej w art. 41 K.p. Przepis ten zapewnia ochronę pracownika nieobecnego z przyczyn usprawiedliwionych, jednakże tylko przed rozwiązaniem stosunku pracy w trybie wypowiedzenia. W przedmiotowej sprawie umowa o pracę została z powódką rozwiązana na zasadzie zwolnienia dyscyplinarnego, tj. z winy pracownika bez wypowiedzenia. Okoliczność ta – w ocenie Sądu I instancji- skutecznie uniemożliwia powoływanie się przez powódkę na ochronę stosunku pracy wynikająca z art. 41 K.p.

Zdaniem Sądu Rejonowego nieuzasadniony okazał się zarzut powódki względem terminu rozwiązania umowy. Podnoszono, iż w treści pisma rozwiązującego umowę o pracę jako termin ustania stosunku pracy wskazano 06 września 2013 r., podczas gdy w treści świadectwa pracy wskazano, iż stosunek pracy ustał w dniu 12 września 2013 r., co zdaniem powódki dyskredytuje pracodawcę. Odnośnie powyższego, Sąd wskazał, że stosunek pracy zostaje rozwiązany bez wypowiedzenia z winy pracownika z chwilą zapoznania się pracownika z oświadczeniem pracodawcy w tym zakresie (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 1995 r., I PRN 2/95, LEX nr 12025). Wynika to z regulacji art. 61 K.c. w związku z art. 300 K.p., który w sprawach nieuregulowanych Kodeksem pracy nakazuje stosować przepisy Kodeksu cywilnego. Powołany przepis mówi, iż oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Oznacza to, iż umowa o pracę w niniejszej sprawie rozwiązała się w dniu 12 września 2013r., kiedy to powódka, jak sama zeznała, zapoznała się z oświadczeniem pracodawcy i potwierdziła ten fakt własnoręcznym podpisem. Podkreślić trzeba, iż tego dnia pomimo

zwolnienia lekarskiego powódka przebywała na terenie Szpitala i spotkała się z Dyrektorem pozwanego. Nie ma zatem wątpliwości, iż wskazana w treści świadectwa pracy data ustania stosunku pracy pomiędzy stronami jest prawidłowa.

Odnosząc się do stanu faktycznego przedmiotowej sprawy Sąd Rejonowy zauważył, iż zwolnienie dyscyplinarne M. R. miało bezpośredni związek z ukaraniem jej w dniu 10 lipca 2013r. karą porządkową nagany. Fakt ukarania powódki uzasadniony był tym, iż w dniu 02 lipca 2013 r. podczas poszukiwania badań pewnego pacjenta, pielęgniarka koordynująca – W. P. znalazła w szafce znajdującej się przy stanowisku pracy M. R., teczkę zawierającą około 200 sztuk różnego rodzaju badań pochodzących z 2012 r., które powinny być załączone do dokumentacji medycznej pacjentów, których dotyczyły. W. P. o dokonanych „znalezisku” poinformowała niezwłocznie Kierownika Oddziału Urologicznego – M. Z., bezpośredniego przełożonego powódki. Zakres naruszeń obowiązków pracowniczych jakiego dopuściła się w danym przypadku powódka, sprawił, iż wystąpił on o wyciągnięcie wobec niej konsekwencji dyscyplinarnych, co zaowocowało ukaraniem M. R. karą nagany z jednoczesnym zobowiązaniem powódki, by w terminie 2 tygodni tj. do 25 lipca 2013r., usunęła ona ujawnione nieprawidłowości w dokumentacjach medycznych pacjentów, gdyż w przeciwnym razie zostanie zwolniona z jej winy bez wypowiedzenia. Odnalezione wyniki badań winny być niezwłocznie – na bieżąco załączane do historii choroby danego pacjenta. Brak istniejących wyników mógł doprowadzić do błędnego zdiagnozowania danego pacjenta, powodując tym samym niewymierne szkody w jego stanie zdrowia, np. zmniejszenie szansy na całkowite wyleczenie wobec opóźnionej diagnostyki, zmniejszenie skuteczności stosowanego leczenia, czy w ostateczności drastyczne pogorszenie stanu zdrowia wobec nieprawidłowej diagnozy. Nie sposób ocenić wagi zaginionych wyników np. z histopatologii, dla oczekujących na nie pacjentów, gdzie często każdy dzień oczekiwania jest traumatycznym przeżyciem. Szkody wywołane pacjentom w tym zakresie są nieocenione i już jedynie na tej podstawie odpowiedzialność porządkowa powódki- w ocenie Sądu- była uzasadniona.

Sąd podkreślił, iż działanie na szkodę pacjentów przekłada się bezpośrednio na naruszenie interesów pozwanego, gdyż powyższe niedopełnienie obowiązków przez powódkę rodzi odpowiedzialność pozwanego względem pacjentów. Ponadto prowadzenie dokumentacji medycznej w taki sposób – to raczej zupełny brak jej prowadzenia i naraża pozwanego pracodawcę na sankcje, choćby ze strony Narodowego Funduszu Zdrowia, co potwierdził w swoich zeznaniach M. Z. – Kierownik Oddziału Urologicznego, który wskazał, iż badania te były bardzo ważne dla dalszej diagnostyki, a ponadto pacjenci dopytywali o swoje wyniki badań. Świadek wskazał, iż odnalezionych badań była cała masa, a wśród nich badania histopatologiczne, kontrolki sterylizacji, wyniki posiewów itp. Sąd podkreślił, że zeznania W. P. i M. Z., co do okoliczności odnalezienia zaginionych wyników, ich liczby oraz treści, były spójne i korespondowały ze sobą, co pozwoliło uznać je za wiarygodne.

W ocenie Sądu I instancji, nie było podstaw, by wątpić w fakt, iż to M. R. nie dopełniając swoich obowiązków zgromadziła ok. 200 sztuk wyników badań, nie włączając ich do dokumentacji medycznej pacjentów. Powódka podnosiła wprawdzie, iż szafka w której odnaleziono wyniki badań nie należała do niej, co jednak w toku postępowania dowodowego nie zostało wykazane. W. P. – pielęgniarka koordynująca wskazała, iż sporna szafka znajdowała się tuż obok miejsca pracy powódki. Fakt ten potwierdził również M. Z.. Co więcej, podkreślenia wymaga, iż powódka nie odwoływała się od nałożonej na nią kary nagany twierdząc, iż i tak by nie wygrała, co pozwala przyjąć, iż akceptowała fakt przypisania jej odpowiedzialności za owe zdarzenie. Nadto, druga sekretarka medyczna pracująca w Oddziale Urologicznym – M. S. rozpoczęła wykonywanie tam swoich obowiązków pracowniczych od 8 listopada 2012 roku. Jak wynika z dokonanych ustaleń, odnalezione wyniki badań pochodziły z całego roku 2012, wobec czego nie jest możliwe, by zatrudniona pod koniec roku 2012 M. S. mogła zgromadzić tak znaczną ilość wyników badań, które nie były posegregowane i nie znajdowały się na swoim miejscu.

Sporną kwestię w niniejszej sprawie stanowiła kwalifikacja naruszonych przez powódkę obowiązków jako podstawowych obowiązków pracowniczych. Zdaniem Sądu Rejonowego fakt, iż rzetelne prowadzenie dokumentacji medycznej i wykonywanie poleceń przełożonych stanowią podstawowe obowiązki pracownicze sekretarki medycznej jest niekwestionowany. Zakres obowiązków sekretarki medycznej na Oddziale Urologicznym określony został w Karcie Stanowiska Pracy, z której treścią zapoznała się M. R., co potwierdziła własnoręcznym podpisem. Ustęp 4 powołanej Karty określa, iż do obowiązków sekretarki medycznej należy „stosowanie się do przepisów, norm, standardów, regulaminów, zarządzeń i poleceń służbowych obowiązujących pracownika oraz do przyjętego porządku

pracy” oraz „wpisywanie wyników do historii choroby pacjenta”, „gromadzenie, porządkowanie i przechowywanie dokumentów wg ustalonych zasad”, a ostatecznie także „wykonywanie innych czynności na wniosek przełożonych wchodzących w zakres jej pracy, a nie objętych niniejszym zakresem”. Karta Stanowiska Pracy w ust. 5 wskazuje, iż sekretarka medyczna ponosi odpowiedzialność za rzetelność prowadzonej dokumentacji. Większość szczegółowo wymienionych w ust. 4 Karty stanowiska pracy - zadań sekretarki medycznej - dotyczy spraw związanych właśnie z dokumentacją, z czym koreluje również nazwa stanowiska pracy.

Istotnym w ocenie Sądu było to, że obowiązujący u pozwanego pracodawcy Regulamin Pracy z dnia 12 grudnia 2007r., określa w Aneksie Nr (...) do tego Regulaminu katalog ciężkich naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych, wśród których wymienia m.in. rażące niewykonywanie obowiązków pracowniczych zawartych w ust. 4 Karty Stanowiska Pracy. Oprócz powyższego wskazać trzeba, iż obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę, wynika również z art. 100 § 1 K.p. Nie można więc wskazywać, iż wadliwe i nierzetelne prowadzenie dokumentacji medycznej pacjentów nie powinno być kwalifikowane jako naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego sekretarki medycznej, której praca w zasadzie sprowadza się do prawidłowego prowadzenia dokumentacji oddziału. Pracodawca polecił M. R., by do dnia 25 lipca 2013 r. usunęła ujawnione w dniu 2 lipca 2013r. nieprawidłowości, tym samym dając jej szansę poprawy wizerunku pracownika, pomimo tak rażącego naruszenia swoich obowiązków, w tak dużej skali (ok. 200 sztuk wyników badań). Powódka tego polecenia nie wykonała, czego sama nie kwestionowała twierdząc, iż kilka wyników pochodziło z innego Oddziału, a części nie mogła odnaleźć. M. R. usprawiedliwiła fakt, iż nie uzupełniła wszystkich dokumentacji medycznych tym, że w okresie w jakim miała wykonać to zadanie została przeniesiona na 4 dni do pracy na innym Oddziale. Takie przeniesienie miało miejsce – jak podkreślił Sąd - jednakże w żaden sposób nie wpłynęło faktycznie na skrócenie czasu, jaki miała powódka na poprawienie swoich uchybień. Termin na uzupełnienie dokumentacji upływał 25 lipca 2013r., jednakże Kierownik Oddziału Urologicznego zwrócił się do Dyrektora pozwanego o weryfikację wykonania polecenia służbowego dopiero w dniu 29 lipca 2013r., tj. 4 dni po wyznaczonym terminie (niejako uwzględniając oddelegowanie powódki), co oznacza, iż powódka nie straciła ani jednego dnia na naprawę swoich uchybień w obowiązkach pracowniczych. Ponadto kontrola uzupełnienia dokumentacji medycznej, do jakiej zobowiązana była powódka zakończyła się dopiero 19 sierpnia 2013r. Kontrola ta nie uniemożliwiała powódce dalszych prac nad naprawą swoich błędów, co oznacza iż uzyskała ona dodatkowe 21 dni na wykonanie polecenia Dyrektora pozwanego. W ocenie Sądu powódka nie dołożyła należytej staranności, by poprawić swoje uchybienia. M. R. miała na to w rzeczywistości znacznie więcej czasu, niż pierwotnie zakładano, a zatem pod groźbą utraty pracy, o czym została lojalnie uprzedzona. Ponadto M. R. nie poinformowała swojego bezpośredniego przełożonego M. Z., iż pewna grupa wyników należy do innego oddziału lub nie może zostać odnaleziona, ani też nie poprosiła o wskazówki, jak postąpić w tej sytuacji. Nie poinformowała o tym fakcie również Dyrektora pozwanego Szpitala, który to zlecił jej usunięcie ujawnionych uchybień. Wobec powyższego trzeba uznać, iż powódka nie potraktowała poważnie polecenia przełożonego, w ten sam sposób traktując swoje podstawowe obowiązki pracownicze.

Za sporne naruszenie obowiązków pracowniczych M. R. poniosła już odpowiedzialność porządkową. Sąd podzielił stanowisko Sądu Najwyższego, który w wyroku z dnia 25 października 1995r. (I PRN 77/95, LEX nr 23729) zważył, iż zarówno zawinione umyślnie przez pracownika uchybienie obowiązkom pracowniczym, jak i ich naruszenie z winy nieumyślnej stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. SN podniósł, że wymierzenie pracownikowi kary porządkowej nie wyklucza możliwości uznania tego samego nagannego zachowania się pracownika, stanowiącego przesłankę ukarania, za przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Rozwiązanie z powódką stosunku pracy nastąpiło z zachowaniem terminu jednego miesiąca od chwili powzięcia przez pracodawcę pewnej, tj. sprawdzonej i rzetelnej informacji o dokonany naruszeniu, gdyż wyniki kontroli wykonania lub nie- przez powódkę polecenia Dyrektora znane były dopiero 19 sierpnia 2013r., podczas gdy zwolnienie dyscyplinarne miało miejsce w dniu 12 września 2013r. Wcześniejsze wyciągnięcie względem powódki najcięższych konsekwencji służbowych nie nastąpiło dlatego, że pracodawca zwyczajnie zachował się rozważnie i konsekwentnie, honorując swoje wcześniejsze decyzje (termin na usunięcie nieprawidłowości z wyraźnym i jednoznacznym ostrzeżeniem) i dopiero po ustaleniu w drodze kontroli, że uchybienia nadal występują, tj. po powzięciu w dniu 19

sierpnia 2013 roku rzetelnej informacji, w sprawie ewidentnego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, rozwiązał z powódką umowę o pracę.

W ocenie Sądu rozwiązanie z powódką stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 K.p. było uzasadnione. Zaznaczyć należy, że rozwiązanie z powódką umowy pracę odpowiadało wymogom formalnym, w szczególności było sporządzone w formie pisemnej, zawierało pouczenie o sposobie odwołania, zostało prawidłowo doręczone pracownikowi, a ponadto wskazywało przyczynę rozwiązania umowy. Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie, wykazało ponad wszelką wątpliwość, iż podana przyczyna była rzeczywista, prawdziwa i nader czytelna, tj. zrozumiała dla powódki, także z uwagi na okres poprzedzający wręczenie pisma. Mając na uwadze dokonane ustalenia, Sąd oddalił powództwo M. R. jako nieuzasadnione, orzekając o kosztach postępowania sądowego, Sąd oparł się na art. 98 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik powódki, zaskarżając wyrok w całości, zarzucił rozstrzygnięciu:

1. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

a. ***art. 231 k.p.c.*** poprzez błędne ustalenie stanu faktycznego istniejącego w niniejszej sprawie, tj. uznanie za ustalony fakt uzyskania przez pozwanego w dniu 19 sierpnia 2013r. wiadomości o rzekomych okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia, w sytuacji gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynikało że o tych rzekomych okolicznościach pozwany wiedział najpóźniej w dniu 30 lipca 2013r. ponieważ z odrębnej notatki sporządzonej na piśmie z dnia 29.07.2013r. Kierownika Oddziału Urologii skierowanym do Dyrektora Szpitala wynikało jednoznacznie wprost, że w dniu 30 lipca 2013r. po weryfikacji stwierdzono istotne niedociągnięcia nadal występujące w dokumentacji pacjentów, a więc już od dnia 30 lipca 2013r. pozwany miał wiadomość o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę z powódką, co skutkowało uznaniem że rozwiązanie umowy o pracę w dniu 12 września 2013r. nastąpiło przy naruszeniu art. 52 § 2 k.p., tj. po upływie 1 miesiąca od dnia uzyskania przez pozwanego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę z powódką, poprzez błędne ustalenie że dokumenty których dotyczyła nagana zostały znalezione w szafce powódki, a następnie ustalenie że były to te same dokumenty których dotyczyły nieprawidłowości stanowiące podstawę do uznania zaistnienia okoliczności uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia, w sytuacji gdy na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego nie można było dokonać takich ustaleń,

b. ***art. 233 § 1 kpc poprzez:*** błędne przyjęcie, że powódce można przypisać wszystkie zarzucane jej nieprawidłowości mimo że nie wynika to z materiału sprawy, oraz że powódka jest odpowiedzialną za całą złą organizację pracy u pozwanego, błędne przyjęcie, że zeznania W. P. i M. Z., co do okoliczności odnalezienie zaginionych wyników, ich liczby oraz treści, były spójne i korespondowały ze sobą, co pozwoliło Sądowi I instancji uznać je za wiarygodne, w sytuacji gdy zeznania te jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie tylko nie były ze sobą spójne ale również nie były spójne z zeznaniami D. K., a także same zeznania M. Z. były ze sobą niespójne oraz niezgodne z obiektywną analizą zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego,

c. ***art. 3 kpc w zw. z art. 232 kpc oraz z art. 6 kc,*** poprzez uznanie, że to powódkę obciążał ciężar udowodnienia faktów które stały się przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę, w sytuacji gdy w niniejszej sprawie chodziło o wykazanie że rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło przy naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, to po podniesieniu i wykazaniu zarzutów przez powódkę dotyczących dokonania rozwiązania umowy o pracę po upływie terminu określonego w art. 52 § 2 kp oraz gdy powódka podniosła i wykazała że pozwany nie prowadzi dokumentacji która umożliwiłaby obiektywne stwierdzenie kiedy wpływają do pozwanego i gdzie w danym momencie znajdują się dokumenty dotyczące pacjentów leczonych u pozwanego, to na pozwanego przeszedł ciężar dowodu dotyczący wykazania zgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę z powódką,

2. naruszenie prawa materialnego, tj.:

- a. **art. 52 § 2 k.p.**, poprzez jego niezastosowanie w niniejszej sprawie, w sytuacji gdy w okolicznościach sprawy wynikających ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego przepis ten powinien być koniecznie zastosowany,
- b. **art. 52 § 1 pkt. 1 kp**, poprzez jego zastosowanie w niniejszej sprawie, w sytuacji gdy nie wystąpiły przesłanki do jego zastosowania, bo powódka wykazała, że nie miało miejsce z jej winy ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wnosil o: zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy, poprzez uwzględnienie w całości pozwu powódki i orzeczenie o przywróceniu powódki do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesowych za wszystkie dotychczasowe instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji wraz z rozstrzygnięciem o kosztach procesowych za wszystkie dotychczasowe instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pozwany wnosil o jej oddalenie.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki nie jest zasadna.

Sąd Rejonowy poczynił w sprawie trafne ustalenia faktyczne na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego. Sąd odwoławczy w całości je akceptuje i uznaje za własne. Na aprobatę zasługuje również dokonana przez Sąd pierwszej instancji ocena prawna.

Pierwszym zarzutem błędnego ustalenia faktycznego w niniejszej sprawie jest uznanie, że okoliczności uzasadniające rozwiązanie z Powódką stosunku pracy istniały już w dniu 30 lipca 2013 roku, czego skutkiem było naruszenie art. 52 § 2 k.p. tj. rozwiązanie stosunku pracy z Powódką nastąpiło po upływie 1 miesiąca od dnia uzyskania przez Pozwanego wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zarzut ten nie jest zasadny. Powódka otrzymała karę nagany w dniu 10 lipca 2013r. z powodu nieprawidłowości w wykonaniu obowiązków służbowych i zobowiązano ją do usunięcia tych nieprawidłowości do dnia 25 lipca 2013r. Pozwany uzyskał wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy w dniu 19 sierpnia 2013r., gdyż podczas kontroli, nadal stwierdzono braki w dokumentacji medycznej - brak badań medycznych pacjentów - wykaz historii chorób, w których brak wyników badań pacjentów. Zatem podstawą do uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę był dzień 19 sierpień 2013 roku, a nie jak twierdzi skarżący dzień 30 lipca 2013 roku, czy też 25 lipca 2013 roku (upływ terminu wskazany w naganie). Jednocześnie podkreślenia wymaga fakt, iż odrębna notatka na piśmie Kierownika Oddziału Urologii skierowanym do Dyrektora Szpitala - wbrew twierdzeniom pełnomocnika apelującej - została sporządzona została przez Dyrektora Szpitala i jest zaopatrzona datą 22 sierpnia 2013 roku, a nie 30 lipca 2013 roku.

Nie jest zasadny zarzut „błędnego ustalenia, że dokumenty, których dotyczyła nagana zostały znalezione w szafce powódki, a następnie ustalenie, że były to te same dokumenty, których dotyczyły nieprawidłowości, stanowiące podstawę do rozwiązania z powódką stosunku pracy bez wypowiedzenia”. Z zeznań świadków - oddziałowej W. P. oraz lekarza M. Z., wynika w sposób jednoznaczny, że dokumenty, które znaleziono w szafce na oddziale, znajdowały się w szafce znajdującej się przy stanowisku pracy Pani M. R., Powódka natomiast nie wykazała w żaden sposób, że przedmiotowa szafka nie należała do niej. Ponadto powódka nie kwestionowała nałożonej na nią kary nagany, co należy utożsamiać z zaakceptowaniem stanu faktycznego zawartego w naganie. Nie budzi również wątpliwości, że dokonano spisu (wykazu) historii chorób, w których stwierdzono brak wyników badań z dnia 02 lipca 2013r., które to braki powódka miała uzupełnić do dnia 25 lipca 2013 roku.

Nie znajduje potwierdzenia także kolejny zarzut skarżącego, błędnego przyjęcia, że zeznania świadków W. P. i M. Z. co do okoliczności odnalezienia zaginionych wyników, ich liczby oraz treści były spójne i korespondowały ze sobą. Nie

dyskredytuje powyższych zeznań nawet fakt, iż nie wskazali bardzo precyzyjnej liczby dokumentów, których dotyczyły nieprawidłowości. Istotnym jest, że te nieprawidłowości w ogóle nie powinny mieć miejsca, a już na pewno nie w ilości kilkudziesięciu, czy kilkuset. Nie jest uprawniony zarzut błędnego uznania, że ciężar udowodnienia faktów, które stanowiły podstawę rozwiązania z powódką stosunku pracy bez wypowiedzenia, spoczywał na pozwanym. W myśl art. 6 k.c. „Ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne”. Powódka poza zaprzeczeniem, że brak było przesłanki tj. ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych do rozwiązaniem z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia, w żaden sposób nie udowodniła swoich twierdzeń. Zaprzeczenia nie można utożsamiać z udowodnieniem. Z całą stanowczością stwierdzić należy, że powódka pomimo polecenia uzupełnienia brakującej dokumentacji medycznej, nie wykonała polecenia przełożonego. Powódka nawet tego nie kwestionowała, twierdząc w zeznaniach przed Sądem I instancji, że kilku wyników badań pacjentów nie mogła znaleźć, warto wspomnieć również, że brak chociażby jednego badania w historii choroby pacjenta kwalifikuje się na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem bez wypowiedzenia.

Nie jest zasadny zarzut „naruszenia prawa materialnego tj. art. 52 § 1 pkt 1 kp poprzez jego zastosowanie. Sąd Okręgowy podziela pogląd Sądu Najwyższego zgodnie z którym, na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych składa się nasilenie złej woli (umyślność, rażące niedbalstwo) i istotne naruszenie lub zagrożenie interesu pracodawcy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 lipca 2011r., II PK 13/11, LEX nr 952560 uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP może być także zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883). Sąd Najwyższy wskazał również, że przy ocenie ciężkości naruszenia obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę dotychczasowy przebieg pracy. Powódce już wcześniej zwracano uwagę na uchybienia w dokumentacji medycznej - pismo Kierownika Oddziału Urologii z dnia 14 czerwca 2013r. Nawet jednorazowe naruszenie może być podstawą rozwiązania umowy bez wypowiedzenia (wyrok SN z dnia 2 grudnia 2004 r., I PK 86/04, LEX nr 145746). Takim zachowaniem są bez wątpienia nieprawidłowości dot. dokumentacji medycznej pacjentów, braki te z całą pewnością były zawinione przez powódkę oraz mogły narazić pozwanego na roszczenia pacjentów jaki i odpowiedzialnością względem np. NFZ.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego, nie miało miejsca uchybienie treści art. 233 § 1 k.p.c., jak zarzucił w apelacji pełnomocnik powódki. Według tego przepisu, sąd ma obowiązek ocenić wszystkie przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszystkie towarzyszące im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności. Musi też przeprowadzić selekcję dowodów, a więc dokonać wyboru tych, na których się oparł i ewentualnie odrzucić inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, przy czym selekcja ta powinna być poparta argumentacją zgodną z regułami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego. Zastrzeżona dla sądu swobodna ocena dowodów nie opiera się bowiem na ilościowym porównaniu przedstawionych przez świadków spostrzeżeń oraz wniosków, lecz na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 1980 r., II URN 175/79, OSNC 1980/10/200, lex 2510). Strona, kwestionująca prawidłowość zastosowania art. 233 § 1 k.p.c., powinna przedstawić argumenty świadczące o niezachowaniu przez sąd tych reguł. Zarzut ten nie może natomiast polegać na zaprezentowaniu przez skarżącego stanu faktycznego, ustalonego przez niego na podstawie własnej oceny dowodów (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie, z dnia 12 lutego 2010 r., VI ACa 356/10, Lex nr 821059, wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 14 kwietnia 2010 r., I ACa 240/10, Lex nr 628186).

Zdaniem Sądu Okręgowego, uzasadnienie zawarte w apelacji, w odniesieniu do tego zarzutu, stanowi jedynie polemikę z ustaleniami Sądu I instancji, ponieważ skarżący poprzestał jedynie na własnej ocenie okoliczności. Apelacja nie zawiera jednak rzeczowych argumentów, które wskazywałyby na wadliwość rozumowania Sądu Rejonowego przy ocenie kwestionowanych dowodów. Wbrew twierdzeniom skarżącego, Sąd I instancji ocenił wszystkie przeprowadzone w postępowaniu dowody we wzajemnym powiązaniu ze sobą i wyjaśnił przesłanki dokonanej oceny. Zostały one przytoczone w części wstępnej uzasadnienia. Wobec tego Sąd Okręgowy, nie

dostrzegając nieprawidłowości w ocenie dowodów, dokonanej przez Sąd Rejonowy, poczynione na jej podstawie ustalenia uznał za własne.

W rezultacie zgodnie z przepisem art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji.

Ponieważ apelacja została oddalona, pozwanemu reprezentowanemu przez profesjonalnego pełnomocnika należy był zwrot kosztów zastępstwa prawnego. O powyższym orzeczono w oparciu o art. 98 kpc. Na koszty te składają się koszty zastępstwa prawnego za II instancję w kwocie po 60zł, ustalone w oparciu o 11 ust. 1 pkt 1 i § 12 ust. 1 pkt 1 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.