

Sygn. akt VII P 200/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 października 2018 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Marcin Winczewski
Ławnicy:	Urszula Kisielewska, Bogdan Myk
Protokolant:	sekr. sądowy Artur Kluskiewicz

po rozpoznaniu w dniu 11 października 2018 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa L. T.

przeciwko (...) w (...) Sp. z o.o. w N.

o przywrócenie do pracy

1. oddała powództwo;
2. zasądza od powódki na rzecz pozwanej spółki kwotę 180,00 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;
3. kosztami sądowymi w sprawie obciąża Skarb Państwa.

Urszula Kisielewska SSR Marcin Winczewski Bogdan Myk

Sygn. akt VII P 200/18

UZASADNIENIE

L. T. pozwem przeciwko (...) w (...) Sp. z o.o. w N. wniosła o uznanie za bezskuteczne oświadczenia pracodawcy z dnia 29 marca 2018 r. o wypowiedzeniu umowy o pracę oraz o zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa radcowskiego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, iż strony łączył stosunek pracy od dnia 1 lipca 1993 r., a od dnia 20 maja 2014 r. została zatrudniona na pełen etat na czas nieokreślony na stanowisku starszego technika elektroradiologii w Dziale (...). Pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę z zachowaniem skróconego jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, jednak było to niezgodne z art. 36⁽¹⁾ § 1 k.p. Przyczyny, jakie podano nie były rzeczywiste. W oparciu o umowę zlecenia, jaką zawarła z pozwaną, powierzona została jej dodatkowo funkcja inspektora ochrony radiologicznej w zakładzie pracy i w związku z tym do jej obowiązków należało m.in. sprawdzanie kwalifikacji pracowników w zakresie ochrony radiologicznej i występowanie z wnioskami do kierownika jednostki. Powódka wskazała, iż podważyła kompetencje A. R., która została dopuszczona przez pracodawcę do wykonywania zdjęć rtg mimo nieposiadania kompetencji zawodowych. Nie zgodziła się także z udzieleniem kontraktu na dyżury K. W., która choć posiada zawód technika rtg, to nie wykonywała tej funkcji od kilkunastu lat, przy czym w

pozwany Szpitalu była jedynie na stażu, natomiast sama powódka ubiegała się o ten kontrakt już od 3 lat. Powódka wyraziła swoje niezadowolenie w tym zakresie. Powódka zaprzeczyła, aby negocjowała decyzje i polecenia Zarządu. Jako inspektor ochrony radiologicznej miała prawo przemieszczać się po zakładzie pracy i nie podlegała w tym zakresie podporządkowaniu zleciodawcy, a mimo to zawsze informowała o tym pracodawcę. Nie odmówiła pójścia na blok operacyjny, jednak z uwagi na przegląd techniczny aparatu „Speedy” nie mogła się tam stawić. Zaprzeczyła także pozostałym stawianym jej w wypowiedzeniu zarzutom.

W odpowiedzi pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy są rzeczywiste i były znane powódce wcześniej oraz w pełni dla niej zrozumiałe. Z powódką były prowadzone liczne rozmowy, które jednakże nie przyniosły zamierzonego skutku. Niewłaściwy stosunek powódki do współpracowników wyrażał się w szczególności w stosowanym słownictwie, lekceważącym stosunku do organizacji pracy, nieprawdziwych informacjach, braku informowania współpracowników o opuszczaniu miejsca pracy. Powódka była zatrudniona w pozwanej spółce jako technik RTG w oparciu o umowę o pracę, podlegając tym samym kierownikowi Pracowni RTG oraz Zarządowi, natomiast z uwagi na zawartą umowę zlecenia, przy realizacji zadań inspektora ochrony radiologicznej podlegała Prezes Zarządu. Powódka niesłusznie podważyła kompetencje R. R. (1), która nigdy nie była dopuszczona do wykonywania zdjęć RTG i wykonywała zadania sekretarki medycznej. Niestosowne zachowania powódki, tak wobec innych pracowników, jak i pacjentów, były wielokrotnie zgłaszane Zarządowi, który w dniu 19 lipca 2017 r. zorganizował spotkanie, mające na celu poprawę sytuacji w pracowni RTG oraz omówienie wpływających skarg. W związku z nastawieniem powódki, spotkanie to przebiegało w burzliwej atmosferze. Negowanie decyzji i poleceń Zarządu wyrażało się m.in. w nieinformowaniu współpracowników o opuszczaniu miejsca pracy, pomijaniu procedury odnośnie obiegu faktur u pozwanej, niestosowaniu zasad przechowywania dokumentacji pacjentów w szpitalu, a nie w prywatnym mieszkaniu, niewykonaniu polecenia udania się na blok operacyjny, zignorowaniu polecenia przechowywania „paszportów” urządzeń w miejscu ich zainstalowania, niestosowaniu się do samego polecenia poprawy zachowania, a także niewykonywania licznych poleceń przełożonej. Powódka nie respektowała przyjętej organizacji pracy, choć obowiązywał ją ustalony w pracowni RTG harmonogram czasu pracy. Miała ona także informować bezpośrednio przełożoną oraz uzgadniać z nią doraźne opuszczanie miejsca pracy oraz urlop wypoczynkowy. Tłumaczenia powódki odnośnie odmowy wykonywania obowiązków na bloku operacyjnym, nie mają pokrycia w rzeczywistości, gdyż w tym czasie nie wykonywała ona obowiązków inspektora i nie zajmowała się kwestią przeglądu technicznego aparatu. Wyjaśnienia powódki w tym zakresie są niespójne, gdyż wskazywała ona, iż w tym czasie porządkowała skierowania, następnie, że na bloku operacyjnym nie było wystarczającej ilości fartuchów, mimo, że blok operacyjny dysponuje własnymi fartuchami ochronnymi, które można wypożyczyć. Zgodnie z organizacją pracy przyjętą u pozwanej, ustalone jest, iż komputery nie są wyłączane, co wynika z konieczności zapewnienia ich ciągłej gotowości do pracy. Powódka zdawała sobie sprawę z istnienia, wagi i znaczenia tej okoliczności dla zapewnienia wymaganego bezpieczeństwa pacjentów.

Pismem procesowym z dnia 19 czerwca 2018 r. powódka wniosła o przywrócenie do pracy z uwagi na upływ okresu wypowiedzenia (k. 108). W pozostałym zakresie strony podtrzymały w procesie swe stanowiska.

Sąd ustalił, co następuje:

L. T. została zatrudniona od dnia 1 lipca 1993 r. u poprzednika prawnego (...) w (...) Sp. z o.o. w N., początkowo na czas określony, a następnie na czas nieokreślony. Od dnia 1 lipca 2001 r. powierzono jej stanowisko starszego technika elektroradiologicznego za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1.600,00 zł oraz dodatkiem wyrównawczym. Zakres obowiązków powódki jako technika był taki sam, jak innych techników zatrudnionych przez pozwaną spółkę, a wykonywał ona swe obowiązki zarówno w N., jak i w S..

Dowód: umowa o pracę na czas określony z dnia 1 lipca 1993 r. – k. 2 cz. B akt osobowych, umowa o pracę na czas określony z dnia 1 stycznia 1994 r. – k. 5 cz. B akt osobowych, umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 20 września 1997 r. – k. 23 cz. B akt osobowych, świadectwo pracy z dnia 30 kwietnia 2018 r. – cz. C akt osobowych, porozumienie zmieniające umowę o pracę z dnia 25 lutego 2010 r. – k. 45 cz. B akt osobowych, zeznania świadka T. S. – k. 194

W okresie od dnia 1 marca 2013 r. do dnia 3 marca 2013 r. powódka brała udział w szkoleniu organizowanym przez (...) Szkołę Wyższą w B., po odbyciu którego zdała egzamin umożliwiający uzyskanie uprawnień inspektora ochrony radiologicznej typu R. Decyzją z dnia 27 marca 2013 r. Główny Inspektor Sanitarny nadał jej uprawnienia inspektora ochrony radiologicznej typu R. W dniu 1 września 2013 r. powódka zawarła z pozwaną spółką umowę zlecenia, w której zobowiązała się do świadczenia usług w zakresie inspektora ochrony radiologicznej do dnia 31 marca 2018 r. Stosownie do § 1 ust. 3 tej umowy, Zleceniobiorca będzie wykonywał czynności, o których mowa w ust. 1, z dołożeniem należytej staranności zgodnie z harmonogramem i potrzebami Zleceniodawcy, w tym w szczególności w terminach wskazanych przez Zleceniodawcę.

Dowód: zaświadczenie nr (...)z dnia 3 marca 2013 r. – k. 47-48 cz. B akt osobowych, decyzja GIS (...) z dnia 27 marca 2013 r. – k. 51 cz. B akt osobowych, umowa zlecenia nr (...) – k. 11-15, zeznania świadka T. S. – k. 194

L. T. ma trudny, bardzo konfliktowy charakter. Do swoich współpracowników odnosiła się w sposób agresywny, podnosząc głos i używając wulgarnych oraz obraźliwych słów. Wielokrotnie z jej ust padały w stronę współpracownic stwierdzenia „szubińskie kurwy, nieuki, nieroby, diabelskie pomioty”, itp. Jej zachowanie uległo znacznemu pogorszeniu z momentem objęcia, na podstawie dodatkowej umowy cywilnoprawnej, funkcji inspektora ochrony radiologicznej. Powódka chełpiła się tym, uznając że w związku z zawartą umową nie musi się podporządkowywać jakimkolwiek regułom wynikającym z istniejącego nadal stosunku pracy. Powódka, poza innymi technikami elektroradiologii była skonfliktowana również z pozostałym personelem medycznym oraz sprzątającym, zarówno w Szpitalu w N. jak i w S.. Także w stosunku do nich używała wulgarnych słów, podważała ich kompetencje, była niekoleżeńska, nie stosowała się do poleceń przełożonych. Powódka często podnosiła głos, a nawet krzyczała na współpracowników w obecności pacjentów.

Pracownicy wielokrotnie skarżyli się na zachowanie powódki do przełożonych, przedstawicieli zakładowej organizacji związkowej (...) oraz do Prezes Zarządu a także do właścicieli Spółki w S.. Zarówno pracownicy, jak i przedstawiciele organizacji związkowej, próbowali rozmawiać i porozumieć się z powódką, jednakże nie przyniosło to jakiegokolwiek skutku. Powódka wszystkie argumenty, które były kierowane do niej odczytywała jako atak, twierdząc, iż to ona jest źle traktowana przez współpracowników. L. T. zachowywała się niestosownie również wobec pacjentów. W trakcie pracy przy okienku żuła gumę, „puszczała balony”, śmiała się, śpiewała oraz gwizdała bez powodu. Niejednokrotnie podnosiła także głos na pacjenta bądź go ignorowała, przez co zdarzały się na nią skargi także z tej strony.

Powódka w czasie pracy nie przestrzegała elementarnych zasad dobrego wychowania, nie witała się po przyjściu do pracy, ignorowała innych pracowników, nie tolerowała żadnej formy zwracania jej uwagi. Kiedy jej przełożoną była T. S., na każdą uwagę reagowała albo wybuchem złości i krzykami, albo nie słuchała treści zarzutów, nonszalancko i ironicznie śpiewając i gwizdząc. Powódka nie zważała także na sferę intymności i prywatności pacjentów, prowadziła badania i wykonywała zdjęcia przy otwartych drzwiach, gdy pacjenci byli rozebrani, nigdy nie zamykała drzwi aby słyszeć rozmowy innych pracowników, a na prośby w tym zakresie reagowała śmiechem. Przełożona nie mogła prze to nic jej wytłumaczyć, wyjaśnić, ani skorygować jej zachowań. Każdorazowo takie próby kończyły się krzykiem i konfliktem. Zachowania takie mogło przy tym spowodować cokolwiek, np. złe odezwanie się lub nawet podpisanie jakichkolwiek dokumentów bez poinformowania powódki o takim fakcie.

Dowód: pismo do Prezes pozwanej z dnia 9 maja 2016 r. – k. 76v, pismo do Prezes pozwanej z dnia 13 kwietnia 2017 r. – k. 75, pismo do Koordynatora Techników RTG T. S. z dnia 2 maja 2017 r.– k. 69v, pismo do Prezesa Zarządu z dnia 18 lipca 2017 r. – k. 72, wiadomość e-mail T. S. do powódki z dnia 24 października 2017 r. – k. 64v, pismo do Prezesa Zarządu z dnia 30 października 2017 r. – k. 65, zeznania świadka T. S. – k. 193-195, zeznania świadka U. P. (1) – k. 195-196, zeznania świadka R. R. (1) – k. 199-200, zeznania świadka A. M. (1) – k. 200-201, zeznania świadka I. J. – k. 201-203, zeznania świadka E. W. – k. 203-204, zeznania świadka A. M. (2) – k. 204-206, zeznania świadka J. K. (1) – k. 206-207, zeznania świadka H. K. – k. 207-208, zeznania świadka M. P. – k. 208-209, zeznania świadka J. K. (2) – k. 234-236, zeznania świadka E. L. – k. 236-237, zeznania świadka M. S. – k. 237-238, zeznania świadka

M. D. (1) – k. 238-240, zeznania świadka J. S. – k. 240, zeznania świadka K. D. – k. 262-263, przesłuchanie członków Zarządu pozwanej Spółki (...) – k. 166-268 i A. N. – k. 268-272

Powódka starała się uzyskać również kontrakt cywilnoprawny na obsługę radiologiczną, jednakże zamiast niej, pozwana zdecydowała się wybrać K. W.. W związku z tym powódka odnosiła się do K. W. w sposób obraźliwy, podważając jej kwalifikacje. W dniu 27 czerwca 2017 r. obie panie pracowały razem na zmianie. W pewnym momencie L. T. wyzwała w obraźliwy sposób przy pacjentach K. W., a następnie w ogóle opuściła stanowisko pracy. Tego samego dnia K. W., bardzo zdenerwowana i zapłakana skierowała skargę na powódkę. Ponadto pismem z dnia 19 lipca 2017 r. K. W. poinformowała Prezes Zarządu o zachowaniu powódki w stosunku do jej osoby, wskazując, iż powódka, podczas wykonywania obowiązków odnosiła się do niej w sposób agresywny, zarzucając jej brak doświadczenia, pomniejszając jej kompetencje zawodowe. K. W. wskazała, iż takie zachowanie powódki w stosunku do niej powtarzało się wielokrotnie.

Z uwagi na szereg nasilających się problemów z zachowaniem L. T., w dniu 19 lipca 2017 r. doszło do spotkania, w którym uczestniczyli Prezes Zarządu A. N., K. W., przedstawiciel (...), M. S. jako protokolant oraz powódka. Podczas spotkania K. W. przedstawiła swoje stanowisko odnośnie powyższej sytuacji, jak również odnośnie współpracy z powódką. Wskazała, iż powódka jest niemila, złośliwa, agresywna, kłótliwa oraz obraźliwie odnosi się do swoich współpracowników. Powódka podtrzymywała, iż winnymi za całą sytuację są pracownicy, którzy zmówili się przeciwko niej i się do niej uprzedzili, czego przyczyną są starania powódki o kontrakt. Powódka w trakcie spotkania była wzburzona, mówiła podniesionym głosem. Wyparła się, jakoby miała używać obraźliwych słów w stosunku do współpracowników.

Powódka równie często atakowała R. R. (1), która pracowała w pracowni RTG w S., jako sekretarka medyczna. Zarzuciła jej, że ta, pomimo braku uprawnień, wykonywała zdjęcia, czy inne czynności związane z ochroną radiologiczną, jednocześnie ubliżając jej przy innych pracownikach, mówiąc, że „jest nikim, nie ma żadnych kompetencji oraz że niesłusznie pracuje”. Powódka zarzuciła także R., iż jest ona winna awarii duplikatora, wskazując, że jako sekretarka medyczna, nie ma uprawnień do obsługi urządzeń. Fakt ten powódka zgłosiła Prezes Zarządu oraz dyrektorowi J. G.. W odpowiedzi Prezes Zarządu A. N. wskazała, iż R. R. (1) ma prawo obsługiwać nagrywarki, drukarki, skanery, gdyż są to czynności związane z obsługą pacjenta i nie wymagają specjalistycznego szkolenia oraz uprawnień z elektroradiologii, jednakże powódka nie zmieniła swojego zdania. Powódka, aby dokuczyć R. R. (1) wybierała do obsłużenia pacjentów, których nie zarejestrowała jeszcze sekretarka, głównie tych, którzy mieli do wykonania mało skomplikowane zdjęcia, pomijając w ten sposób kolejkę osób oczekujących.

Dowód: notatka służbowa ze spotkania w dniu 19 lipca 2017 r. – k. 58-59, skarga z dnia 27 czerwca 2017 r. – k. 68, wiadomości e-mail z dnia 17 stycznia 2018 r. – k. 70-70v, pismo K. W. z dnia 19 lipca 2017 r. – k. 73v, notatka K. W. z dnia 27 czerwca 2017 r. – k. 74v, pismo R. R. (1) z dnia 27 marca 2017 r. – k. 75v, zeznania świadka T. S. – k. 193-195, zeznania świadka U. P. (1) – k. 197, zeznania świadka R. R. (1) – k. 199, zeznania świadka A. M. (2) – k. 204, zeznania świadka H. K. – k. 207-208, prośba powódki o zmianę formy zatrudnienia z dnia 3 czerwca 2015 r. – k. 59 cz. B akt osobowych, odpowiedź na prośbę powódki z dnia 15 czerwca 2015 r. – k. 59 cz. B akt osobowych, przesłuchanie członków Zarządu pozwanej Spółki J. G. – k. 166-268 i A. N. – k. 268-272

Powódka nie przestrzegała ustalonego w pracowni RTG grafiku pracy. Często opuszczała swoje miejsce pracy, czy to w N., czy w S., nie informując o tym tak swoich współpracowników na zmianie jak i przełożonych, w tym zwłaszcza T. S., co dezorganizowało pracę całej pracowni. Później tłumaczyła, iż jechała do drugiego szpitala lub wykonywała obowiązki związane z ochroną radiologiczną.

Wbrew ustalonemu grafikowi, w dniu 9 lutego 2018 r. powódka nie informując koordynatora ani Prezes Zarządu, przyszła do pracy na poranną zmianę, mimo iż miała przyjść na zmianę popołudniową, tym samym pozbawiając obsady pracownię RTG w godzinach popołudniowych. Uzasadniała to tym, iż jako inspektor OR jest uprawniona do przebywania w pracowniach RTG, zaś w dniu 9 lutego 2018 r. przebywała w pracy 9 godzin i 30 minut. Ani bezpośrednio koordynator ani Prezes pozwanej Spółki nie wyrazili na to zgody. W trakcie pracy powódka często

odchodziła także ze swojego stanowiska pracy i przeprowadzała długie, nawet dwugodzinne, rozmowy przez telefon – na korytarzu albo na dziedzińcu. Zwracali na to uwagę nie tylko pracownicy, ale także pacjenci zgłaszając to do Zarządu. Powódka tłumaczyła się, że jest inspektorem OR i są to rozmowy służbowe, jednak faktycznie nie istniała jakakolwiek konieczność odbywania tak długich i częstych rozmów służbowych, zwłaszcza z prywatnego telefonu, a do kontaktów tych, zgodnie z poleceniami przełożonych, miał być wykorzystywany służbowy telefon stacjonarny.

Powódka częstokroć, w sposób umyślny, aby dokuczyć współpracownikom, wprowadzała zamieszanie w pracowni RTG w związku z urlopami. Specjalnie zapisywała się na urlop wypoczynkowy w okresie przedświątecznym, wobec czego inni pracownicy nie mogli już skorzystać z dni wolnych w tym okresie. Jednocześnie, na krótko przed terminem urlopu rezygnowała z niego. Zdarzało się także, iż powódka w ogóle nie uzgadniała z nikim chęci wybrania dni urlopowych. Do takiego zdarzenia doszło m.in. w maju 2017 r., kiedy to w związku ze złą sytuacją kadrową, spowodowaną przebywaniem dwóch pracowników na zwolnieniu, powódka poinformowała przełożoną, iż bierze 10 dni urlopu, nie przyjmując do wiadomości faktu, iż w takim przypadku zabraknie techników w pracowni. Przełożona T. S. nie wyraziła zgody na jej urlop, jednakże powódka nie zastosowała się do polecenia i po prostu nie stawiała się w pracy. O zaistniałej sytuacji T. S. poinformowała Prezes Zarządu.

Powódka nie zwracała uwagi na konieczność stałej współpracy pracowników RTG w zakresie korzystania z komputerów i wydawanych w tym zakresie poleceń przełożonych. Powódka, podczas swojej zmiany używała jednego komputera, nie pozwalając na jego skorzystanie przez innych pracowników pracowni RTG, nawet podczas jej nieobecności w ciągu dnia. Powódka nie przestrzegała również zaleceń informatyków o nie wyłączaniu komputerów, tylko pozostawieniu ich w trybie czuwania, aby nie utrudniać pracy innym pracownikom. Pomimo tego, pracownicy, którzy przychodzili na dyżury po powódce wielokrotnie zastawali komputery wyłączone, przez co ponowne ich włączenie i uruchomienie programów było wydłużone. Jedną z takich sytuacji miała miejsce w dniu 16 stycznia 2018 r.

Dowód: wiadomość e-mail z dnia 4 maja 2017 r. – k. 68v, wiadomość e-mail z dnia 2 maja 2017 r. – k. 69, wiadomość e-mail z dnia 29 czerwca 2017 r. – k. 74, wiadomości e-mail z dnia 9 lutego 2018 r. oraz z dnia 12 lutego 2018 r. – k. 86-87v, zeznania świadka T. S. – k. 193-195, zeznania świadka U. P. (1) – k. 195-196, zeznania świadka R. R. (1) – k. 199-200, zeznania świadka A. M. (1) – k. 200-201, zeznania świadka I. J. – k. 201-203, zeznania świadka E. W. – k. 203-204, zeznania świadka A. M. (2) – k. 204-206, zeznania świadka J. K. (1) – k. 206-207, zeznania świadka H. K. – k. 207-208, zeznania świadka M. P. – k. 208-209, zeznania świadka J. K. (2) – k. 234-236, zeznania świadka E. L. – k. 236-237, zeznania świadka M. S. – k. 237-238, zeznania świadka M. D. (1) – k. 238-240, zeznania świadka J. S. – k. 240, zeznania świadka K. D. – k. 262-263, przesłuchanie członków Zarządu pozwanej Spółki (...) – k. 166-268 i A. N. – k. 268-272

L. T. utrudniała współpracownikom wykonywanie przez nich obowiązków służbowych. Przechowywała bowiem dokumentację związaną z ISO w prywatnym domu, mimo, iż winna być ona przechowywana w archiwum lub miejscu wskazanym jej wprost przez członków Zarządu, w pomieszczeniu w pobliżu pokoiów biurowych. Tym samym pozostali pracownicy nie mieli dostępu do dokumentów określających procedury medyczne i rentgenowskie. Powódka tłumaczyła, iż dokumenty te zawierały dane wrażliwe i nie mogą być przechowywane w miejscu ogólnie dostępnym, jednak nie stosowała się do poleceń przechowywania ich w wyznaczonym, bezpiecznym miejscu. Powódka przechowywała ponadto w niewiadomym miejscu tzw. paszporty urzędzeń, które były potrzebne w przypadku ich kontroli, które powinny być przetrzymywane przy konkretnych urządzeniach. Paszportów tych nie było m.in. w trakcie kontroli sprzętu w N. w związku z czym J. S. musiał wydawać nowe paszporty urzędzeń.

Nadto, wbrew przyjętej regule, powódka nie przechowywała skierowań pacjentów, którym robiła zdjęcia, w tym samym miejscu co pozostali technicy RTG. Powódka „swoje” skierowania przechowywała w kopercie lub luzem na parapacie, co powodowało zamieszanie, gdyż w przypadku, kiedy pacjenci przychodzili po swoje wyniki badań, musieli długo czekać, ponieważ pracownicy musieli przeszukać miejsce pracy powódki, by znaleźć stosowne dokumenty. Inni pracownicy zwracali powódce uwagę jak ma przechowywać skierowania, jednakże powódka nie stosowała się do tych uwag. Ponadto sposób przechowywania tej dokumentacji przez powódkę mógł umożliwiać innym pacjentom

odczytanie danych osobowych i medycznych należących do innych osób. Powódka robiła także zdjęcia dokumentacji, komputerów, i innych techników, swym prywatnym telefonem, nie tłumacząc celu, w jakim to czyniła.

Dowód: pismo do Prezesa Zarządu z dnia 30 października 2017 r. – k. 64, wiadomości e-mail z dnia 1 listopada 2017 r., 2 listopada 2017 r. – 77-78, zeznania świadka T. S. – k. 193-195, zeznania świadka U. P. (1) – k. 195-196, zeznania świadka R. R. (1) – k. 199-200, zeznania świadka A. M. (1) – k. 200-201, zeznania świadka I. J. – k. 201-203, zeznania świadka E. W. – k. 203-204, zeznania świadka A. M. (2) – k. 204-206, zeznania świadka J. K. (1) – k. 206-207, zeznania świadka H. K. – k. 207-208, zeznania świadka M. P. – k. 208-209, zeznania świadka J. K. (2) – k. 234-236, zeznania świadka E. L. – k. 236-237, zeznania świadka M. S. – k. 237-238, zeznania świadka M. D. (1) – k. 238-240, zeznania świadka J. S. – k. 240, zeznania świadka K. D. – k. 262-263, przesłuchanie członków Zarządu pozwanej Spółki J. G. – k. 166-268 i A. N. – k. 268-272

Do zadań techników należało importowanie wykonanych zdjęć, do którego następnie należano podpisać skierowane, aby móc przesłać je do lekarza do Ś., celem opisu. Pracownicy nie mieli z tym większego problemu, gdyż zostali przeszkoleni. Czynność ta okazała się jednak bardzo problematyczna dla powódki, która miała notoryczne problemy z właściwym eksportem skierowań. Powódka problem ten zgłaszała do informatyków, jednakże, w momencie, kiedy informatyk był na miejscu i kazał jej zaimportować skierowania w sposób powolny i staranny, udawało się to. Wówczas powódka kierowała oskarżenia w stronę informatyka, jakoby ten specjalnie naprawiał błąd na czas przyjazdu, po czym ingerował umyślnie w system, tak by utrudnić jej pracę. Inni pracownicy również zwracali uwagę powódce na błędy w importowaniu skierowań do opisu i proponowali jej pomoc, jednakże powódka odrzucała ją, twierdząc że wszystko robi poprawnie. Błędy w importowaniu skierowań przez powódkę zdarzały się w dalszym ciągu bardzo często. T. S. informowała o tych problemach Prezes Zarządu A. N., gdyż pacjenci obsługiwani przez L. T. skarżyli się na długi okres oczekiwania na wyniki, jak również na brak możliwości odtworzenia płyt. Skargi pacjentów dotyczyły zdjęć, robionych wyłącznie przez powódkę, a pozostali pracownicy nie mieli z tymi czynnościami żadnych większych problemów.

W dniu 21 lutego 2018 r. z pracownią RTG skontaktował się lekarz M. C. wskazując, iż nie ma opisu wyników pacjenta, który potrzebował pilnej pomocy medycznej. Doktor poprosił T. S. o przesłanie skierowania elektronicznego do Ś., aby lekarz sporządził opis. Po sprawdzeniu okazało się, iż zdjęcie to wykonywała powódka, która ponownie niewłaściwie nie zaimportowała do systemu skierowania. T. S. poprosiła wówczas R. R. (1), aby załączyła elektroniczne skierowanie i wysłała je do Ś. celem opisu, co też pracownica uczyniła. Po przyjściu do pracy powódka zrobiła z tego względu awanturę R. R. (1), która szlochając udała się do E. L., która była świadkiem telefonu od M. C.. Tego samego dnia, E. L. poinformowała Prezesa Zarządu o zaistniałym zdarzeniu.

Dowód: wiadomości e-mail z dnia 14 grudnia 2017 r. – k. 63, skarga z dnia 14 grudnia 2017 r. – k. 63v, wiadomość e-mail z dnia 8 stycznia 2018 r. – k. 85, wiadomość e-mail z dnia 15 stycznia 2018 r. – k. 81, wiadomości e-mail z dnia 26 stycznia 2018 r. – k. 81v-82, wiadomość e-mail z dnia 21 lutego 2018 r. – k. 62v, k. 82v, wiadomości e-mail z dnia 19 marca 2018 r. – k. 84, wiadomości e-mail z dnia 20 marca 2018 r., zeznania świadka T. S. – k. 194-195, zeznania świadka U. P. (1) – k. 197, zeznania świadka R. R. (1) – k. 199, zeznania świadka A. M. (1) – k. 200-201, zeznania świadka I. J. – k. 201, zeznania świadka A. M. (2) – k. 205, zeznania świadka M. P. – k. 208, zeznania świadka J. K. (2) – k. 235, zeznania świadka E. L. – k. 235-236, zeznania świadka M. D. (2) – k. 239-240, przesłuchanie członków Zarządu pozwanej Spółki J. G. – k. 166-268 i A. N. – k. 268-272

Cały zespół pracowników pracowni RTG zobowiązany jest do wykonywania czynności na bloku operacyjnym. Są oni wówczas informowani wcześniej o konkretnym dniu zabiegu, bądź wzywani telefonicznie w trybie pilnym. Każdorazowe wezwanie na blok operacyjny powoduje, iż zespół podejmuje niezwłocznie decyzję, kto w danym momencie w trybie pilnym uda się na blok. Na bloku operacyjnym znajdują się do dyspozycji dwa fartuchy całościowe oraz dwa fartuchy połowiczne. W przypadku większej liczby techników, dodatkowy fartuch jest wypożyczany z pracowni RTG lub praca bloku jest tak przeorganizowana, aby wszyscy technicy mieli możliwość skorzystania z fartuchów. W pracowni RTG nie było ustalonego oficjalnego harmonogramu dyżurów na bloku operacyjnym, więc pracownicy udawali się tam zasadniczo po kolei lub w miarę możliwości. Grafiki takie zostały stworzone dopiero w marcu 2018 r. przez I. J., zastępcę pielęgniarki naczelnej. Najczęściej na blok schodził K. D., natomiast powódka unikała

wykonywania czynności na bloku operacyjnym tłumacząc się każdorazowo wymyślonymi naprędce przyczynami np. że musi być obecna przy przeglądzie aparatu, choć był on wykonywany przez osoby profesjonalne i jej obecność była zbędna. Często w razie wezwania na blok powódka po prostu opuszczała miejsce pracy, nie informując nawet przełożonej, gdzie i w jakim celu się udaje. Do jednej z wielu sytuacji należy zdarzenie z dnia 31 sierpnia 2016 r. Pracownia RTG miała wiedzę, iż tego dnia technik RTG będzie potrzebny na sali operacyjnej. U. P. (2), zgłosiła wcześniej T. S., iż tego dnia nie będzie mogła iść na salę, z uwagi na sprawy rodzinne, a jednocześnie poinformowała powódkę, iż tego dnia będzie pracować tylko do godziny 12:00. Pomimo polecenia udania się na blok operacyjny powódka odmówiła twierdząc, iż w tym momencie miała pacjentów. Z kolei w dniu 24 stycznia 2018 r. E. W., pielęgniarka oddziałowa bloku operacyjnego, otrzymała polecenie od lekarza pilnego wezwania technika na blok operacyjny. Rozmawiała wówczas telefonicznie z powódką, którą poprosiła o przybycie na blok. Powódka przyjęła to do wiadomości, jednakże żaden z techników nie stawił się na bloku operacyjnym. Kolejny telefon E. W. odebrała nowa pracownica A. M. (2), która nigdy wcześniej nie wykonywała obowiązków na bloku. Poprosiła więc powódkę, aby to ona udała się na wezwanie, gdyż w pracy była tylko kolejna nowozatrudniona pracownica A. M. (1). Powódka stwierdziła, że nie pójdzie, w żaden sposób tego nie tłumacząc. Wówczas na blok postanowiły udać się właśnie A. M. (2) i A. M. (1), jednak poprosiły powódkę, aby udała się wraz z nimi i w razie potrzeby wytłumaczyła im i pokazała, na czym polegają wykonywane tam obowiązki. Ostatecznie L. T. zgodziła się pójść z nimi na blok operacyjny, jednakże nie weszła na blok tłumacząc to brakiem fartuchów, a następnie szybko opuściła to miejsce. Zdjęcia musiał w związku z tym wykonać w trakcie operacji lekarz operator. Odnosząc się do zaistniałej sytuacji, powódka pismem z dnia 5 lutego 2018 r. złożyła wniosek o zakup dodatkowych fartuchów. Pracodawca po przeprowadzeniu kontroli uznał jednak, iż nie ma potrzeby zakupu dodatkowych fartuchów i są one dostępne w odpowiedniej ilości.

Dowód: pismo z dnia 1 września 2016 r. – k. 90, wiadomość e-mail z dnia 25 stycznia 2018 r. – k. 91-94v, pismo z dnia 5 lutego 2018 r. – k. 120, zeznania świadka T. S. – k. 193, zeznania świadka U. P. (2) – k. 196-197, zeznania świadka I. J. – k. 202, zeznania świadka E. W. – k. 203, zeznania świadka A. M. (2) – k. 205, zeznania świadka J. K. (2) – k. 234-235, zeznania świadka M. D. (2) – k. 239-240, zeznania świadka J. S. – k. 240, przesłuchanie członków Zarządu pozwanej Spółki J. G. – k. 166-268 i A. N. – k. 268-272

Powtarzające się zachowania powódki doprowadziły do zorganizowania kolejnego spotkania wraz z przedstawicielami (...) w dniu 25 stycznia 2018 r. W spotkaniu tym brali udział Prezes Zarządu A. N., członek Zarządu J. G., przedstawiciele (...) oraz H. K., protokolant M. S. oraz powódka. Celem spotkania było uzyskanie wyjaśnień w sprawie wykonywania zdjęć na bloku operacyjnym, organizacji pracy w pracowni RTG, wyjaśnienie podziału obowiązków inspektora OR i technika RTG oraz opuszczania stanowiska pracy. Powódce zwrócono ponownie uwagę na jej niewłaściwe zachowania, jednakże ona wszystkim zaprzeczała.

Dowód: notatka służbowa ze spotkania w dniu 25 stycznia 2018 r. – k. 60-61, zeznania świadka M. S. – k. 237-238, przesłuchanie członków Zarządu pozwanej Spółki J. G. – k. 166-268 i A. N. – k. 268-272

Pomimo przeprowadzonych rozmów zachowanie powódki nie uległo poprawie. W dniu 27 lutego 2018 r. do pracowni RTG został przywieziony pacjent z Oddziału Wewnętrznego w N.. U. P. (1) widząc, iż nie ma nikogo w pracowni poleciła, aby personel wjechał z pacjentem do pracowni. W tym momencie z ciemni wyszła powódka, krzycząc i ubliżając współpracownicze, że ma w tym czasie pacjenta. Zaatakowała fizycznie U. P. (1), zwyzywała ją przy innych pacjentach czekających na korytarzu i wypchnęła z gabinetu.

Dowód: pismo z dnia 27 lutego 2018 r. – k. 62, zeznania U. P. (1) – k. 195-196, zeznania świadka A. M. (2) – k. 204, zeznania świadka K. D. – k. 262-263, przesłuchanie członków Zarządu pozwanej Spółki J. G. – k. 166-268 i A. N. – k. 268-272

Po podjęciu stosowniej decyzji, pozwana spółka zwróciła się z informacją o planowanym rozwiązaniu umowy o pracę z powódką do Zakładowej Organizacji Związkowej (...). W związku ze znajomością problemu organizacja związkowa wyraziła swoją akceptację na rozwiązanie z powódką stosunku pracy. Zarząd organizacji zdawał sobie bowiem sprawę

z niedopuszczalnych zachowań pracownika i braku poprawy, mimo wielokrotnych szans i prób wpłynięcia na jej postawę.

Dowód: zeznania świadka J. K. (1) – k. 204, zeznania świadka H. K. – k. 208, zawiadomienie ZOZ o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę z dnia 23 marca 2018 r., pismo ZOZ do Zarządu z dnia 26 marca 2018 r. – cz. C akt osobowych, przesłuchanie członków Zarządu pozwanej Spółki J. G. – k. 166-268 i A. N. – k. 268-272

Pismem z dnia 29 marca 2018 r. pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę za wypowiedzeniem, z zachowaniem skróconego okresu wypowiedzenia. Uzasadniając swoją decyzję pracodawca wskazał, iż przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę jest utrata zaufania pracodawcy do powódki, związana z:

1. niewłaściwym stosunkiem do pracowników oraz brakiem poprawy pomimo przeprowadzonych rozmów z pracownikiem ze strony pracodawcy, w tym wprowadzanie napiętej atmosfery wśród personelu oraz podważanie kwalifikacji współpracowników o czym świadczą skargi współpracowników do pracodawcy,
2. negowaniem decyzji i poleceń Zarządu,
3. brakiem respektowania przyjętej przez pracodawcę organizacji pracy poprzez niestosowanie się do grafiku,
4. odmową udziału w czynnościach pozostających w zakresie obowiązków poprzez odmowę świadczenia pracy w dniu 12 stycznia 2018 r. na bloku operacyjnym, które było niezbędne dla potrzeb pracodawcy w celu zapewnienia właściwej opieki medycznej i realizacji świadczeń w Szpitalu,
5. opuszczanie stanowiska pracy prowadzące do utrudnienia pracy pozostałym pracownikom związane z wyłączeniem komputerów w dniu 16 stycznia 2018 r. w pracowni.

Dowód: rozwiązanie umowy o pracę z dnia 29 marca 2018 r. – cz. C akt osobowych

Powódce w okresie wypowiedzenia udzielono urlopu wypoczynkowego, a pracodawca wypłacił jej odszkodowanie z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia od 1 maja do 30 czerwca 2018 r.

Dowód: świadectwo pracy z dnia 30 kwietnia 2018 r. – akta osobowe, lista płac nr (...) – k. 56, zestawienie obrotów na rachunku – k. 57, przesłuchanie członków Zarządu pozwanej Spółki J. G. – k. 166-268 i A. N. – k. 268-272

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów zawartych w aktach sprawy oraz aktach osobowych powódki, które co do zasady nie były przez strony kwestionowane. Powódka podważała (podobnie, jak w zasadzie wszystkie dowody przemawiające jednoznacznie za jej całkowitą niewiarygodnością) treść notatki z dnia 27 czerwca 2017 r., jednak w ocenie Sądu do przedmiotowego zdarzenia doszło i notatka ta w pełni je opisuje, na co wskazali wszyscy przesłuchani w tym zakresie świadkowie. Powódka kwestionowała również notatki ze spotkań przeprowadzonych z przedstawicielami zakładowej organizacji związkowej w dniach 19 lipca 2017 r. oraz 25 stycznia 2018 r., wskazując że nie brała w nich udziału, na co wskazuje brak jej podpisu. Istotnie, pod rzeczonymi notatkami podpis złożyła jedynie protokolantka Mirosława Smolińska, co w najmniejszym stopniu nie może jednak dowodzić, że powódka nie była na tych spotkaniach obecna. Fakt przeprowadzenia wspomnianych spotkań z udziałem powódki został potwierdzony przy tym zarówno przez świadków, jak i członków Zarządu pozwanej spółki. Fakt negocjowania a priori wszystkich przedstawionych dokumentów, wskazywanie przez L. T., że wszyscy przesłuchani świadkowie (także ci powołani przez nią, którzy próbowali łagodzić wydźwięk jej zachowań, jednak uczciwie przyznawali istnienie konkretnych okoliczności) kłamią, a cała sprawa jest ogólnozakładowym spiskiem skierowanym przeciwko niej, wskazuje w ocenie Sądu jednoznacznie, iż powódka jest osobą zupełnie niewiarygodną, a jej twierdzenia i zeznania w toku przesłuchania wyłącznie bardzo nieudolną próbą uniknięcia odpowiedzialności za swe zachowania.

Ustalając stan faktyczny sprawy, Sąd oparł się na zeznaniach świadków T. S., U. P. (1), R. R. (1), A. M. (1), I. J., E. W., A. M. (2), J. K. (1), H. K., M. P., J. K. (2), E. L., M. S., M. D. (1), J. S. i K. D.. Za wiarygodne Sąd uznał również przesłuchanie A. N. i J. G.. Powyższe zeznania były bowiem spójne, rzeczowe, konsekwentne, logiczne i korelowały zarówno ze sobą, jak i z pozostałym zebraniem w sprawie materiale dowodowym. Sąd odmówił natomiast waloru wiarygodności przesłuchaniu powódki, gdyż jej zeznania stały w jasnej sprzeczności z zeznaniami wszystkich pozostałych osób, a głównym argumentem powódki, starającej nie odpowiadać się na niewygodne dlań pytania były rzekome kłamstwa i spisem współpracowników. Wbrew jej twierdzeniom zeznania świadków, zebrana dokumentacja i przesłuchanie członków Zarządu pozwanej wskazują jednoznacznie na całkowitą niewiarygodność L. T., która w dłuższym okresie przed zwolnieniem unikała pracy technika elektroradiologii, była niekulturalna, nieuprzejma, a nawet wulgarna do współpracowników i pacjentów, nie wykonywał kierowanych doń poleceń, samowolnie opuszczała miejsce pracy.

Na wstępie rozważań merytorycznych należy wskazać, iż istotnie w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, pracodawca podał niewłaściwy termin prawa odwołania się do Sądu – 7 dni, zamiast zgodnie z art. 264 § 1 k.p. – 21 dni. Jednakże w ocenie Sądu, błąd ten nie stanowi naruszenia przepisów o wypowiedzeniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 k.p., a może jedynie co najwyżej stanowić wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania (zob. wyroki SN z dnia 23 listopada 2000 r., I PKN 117/00, OSNP 2002/13/304 i z dnia 29 września 2016 r., III PK 131/15, Lex nr 2122495). Podobnie należy ocenić skrócenie okresu wypowiedzenia powódki do jednego miesiąca i wypłacenie jej za dwa kolejne miesiące stosownego odszkodowania. Stosownie bowiem do art. 49 k.p., w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Poza sporem pozostawało, iż okres wypowiedzenia umowy o pracę L. T. wynosił trzy miesiące, jednakże nawet wadliwe jego skrócenie do jednego miesiąca, nie stanowi naruszenia art. 45 k.p., a mogłaby się ona domagać jedynie zapłaty wynagrodzenia za dwa kolejne miesiące, które przecież już otrzymała (zob. wyroki SN z dnia 2 lipca 2009 r., III PK 20/09, OSNAPiUS 2011/5-6/68 i z dnia z dnia 28 lutego 2012, I PK 106/11, Legalis nr 491823).

Przepis art. 45 § 1 k.p. stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Omawiany przepis wprowadza zatem dwie przesłanki odwołania się pracownika od wypowiedzenia, a mianowicie: wypowiedzenie formalnie niezgodne z prawem i wypowiedzenie niezgodne z prawem z uwagi na brak zasadności wypowiedzenia umowy zawartej na czas nie określony. Z kolei w art. 30 § 4 k.p. ustawodawca wprowadził obowiązek wskazania przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, która – przy tym zwykłym sposobie rozwiązania umowy – nie musi mieć szczególnej wagi (por. np. wyroki SN z dnia 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980/4/77, z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998/20/598 i z dnia 6 grudnia 2001 r. I PKN 715/00, Prawo Pracy 2002/10/34). W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się formalny, informacyjny charakter tego obowiązku, ograniczający się do podania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę skonkretyzowanej i rzeczywistej tylko w przekonaniu pracodawcy (por. wyrok z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, OSNAPiUS 2000/23/858). Naruszeniem tego obowiązku jest więc brak wskazania przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (por. wyrok SN z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000/11/420). W kodeksie pracy istnieje rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) a jej zasadnością (art. 45 § 1 k.p.). Sąd Najwyższy wyrażając taką opinię w wyroku z dnia 18 kwietnia 2001 r. (I PKN 370/2000, OSNPUS 2003/3/65) zwrócił uwagę, że skuteczność wypowiedzenia zależy nie tylko od spełnienia formalnego warunku wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 k.p. Z kolei konstrukcja wypowiedzenia nieuzasadnionego lub merytorycznej zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony została wszechstronnie omówiona w wielu orzeczeniach Sądu Najwyższego. Szczególne znaczenie należy przypisać uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r. (III PZP 10/85, OSNCP 1985/11/164), w której ustalono wytyczne dotyczące stosowania art. 45

k.p. W uchwale tej przyjęto między innymi, że: „przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna, a okoliczności uzasadniające wypowiedzenie powinny istnieć przed zawiadomieniem właściwego organu związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia (art. 38 § 1 k.p.), a gdy współdziałanie ze związkiem zawodowym nie jest wymagane lub możliwe - najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu”. Ostatnio w orzecznictwie poglądy na temat istniejącej ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas określony ewoluują w kierunku zliberalizowania ochrony wynikającej z konieczności merytorycznego uzasadniania wypowiedzenia, szczególnie wobec osób zajmujących samodzielne, kierownicze stanowiska. Zasadność wypowiedzenia zaczyna być oceniana w tych przypadkach w kontekście stwierdzenia, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy. Niezmiennie jednak, stosownie do stanowiska Sądu Najwyższego, zajętego we wskazanych już wyżej wytycznych, podstawy (przyczyny) uzasadniające wypowiedzenie muszą być prawdziwe. Ma być rzeczywista w przekonaniu pracodawcy i tylko ten fakt jest przedmiotem oceny wykonania obowiązku z art. 30 § 4 k.p. (wskazania przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie). Muszą być także konkretne, aby sąd mógł zbadać, czy w rzeczywistości zaistniała przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę ma być zatem skonkretyzowana formalnie. Ogólne sformułowanie, np. „brak dyscypliny pracy” lub „utrata zaufania”, jest uznawane za konkretną przyczynę, jeżeli pracownik wie, dlaczego zostaje zwolniony lub jeżeli w jego aktach znajdują się dokumenty ją konkretyzujące, np. upomnienia i nagany lub niska ocena pracownika.

Pracodawca w złożonym powódce wypowiedzeniu zarzucił jej niewłaściwy stosunek do współpracowników, wprowadzanie napiętej atmosfery, podważania kwalifikacji, negowanie decyzji i poleceń Zarządu, brak respektowania organizacji pracy, niestosowanie się do grafiku, odmowa wykonywania obowiązków w konkretnych okolicznościach, opuszczanie miejsca pracy. Powódka w pozwie podniosła, że podane w taki sposób przyczyny są niekonkretne. Przypomnieć jednak należy, że powódka wielokrotnie odbywała rozmowy dyscyplinujące ze swoimi przełożonymi (a nawet członkami władz związku zawodowego, który również negatywnie oceniał jej zachowanie i pracę), w których wskazywali oni na jej niewłaściwe zachowanie w stosunku do współpracowników oraz pacjentów oraz pozostałe zarzuty. Nadto w aktach osobowych powódki znajdują się notatki służbowe oraz pisma kierowane do Dyrekcji Szpitala zawierające dokładne opisy jej zachowań świadczących o braku umiejętności współpracy z innymi pracownikami, wywoływaniu konfliktów, niewłaściwym zachowaniu się wobec pacjentów oraz bezzasadnym krytykowaniu pracy innych pracowników. Wobec tego przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę powódce należy uznać za konkretne. Tak sformułowane wypowiedzenie wraz z dokumentacją zawartą w aktach osobowych powódki oraz z zeznaniami świadków pozwala Sądowi na weryfikację stanowiska pracodawcy i zbadanie czy w rzeczywistości przyczyny te miały miejsce. Trzeba wreszcie zauważyć, iż argumentacja powódki pozostaje w sprzeczności z pozostałą treścią już samego pozwu, w którym nie tylko powołuje ona szereg dowodów na okoliczności mające jej zdaniem uwolnić od stawianych jej zarzutów, ale także w sposób szczegółowy do poszczególnych zarzutów się odnosi. Trafnie wskazuje się przy tym ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego, iż wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z podaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenia umowy o pracę. Wymóg konkretności może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane (zob. wyroki SN z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 82/08, Lex nr 489012 i z dnia 11 stycznia 2011 r., I PK 152/10, OSNP 2012/5-6/62). Z tego względu należało uznać, że w okolicznościach faktycznych sprawy zarzut powódki o braku konkretności zarzutów jest całkowicie chybiony.

Jak trafnie zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 19 lipca 2012 r. (II PK 312/11, OSNP 2013/15-16/171) „Za uzasadnione wypada uznać stanowiska, w świetle których wypowiedzenie czy oświadczenie o rozwiązaniu natychmiastowym powinno zawierać przyczynę sformułowaną tak, by rozumiał ją pracownik. Tak tę sprawę ujmował Sąd Najwyższy zarówno w starszych orzeczeniach (por. np. wyroki: z dnia 24 lutego 1997 r., I PKN 538/97, OSNAPiUS 1999/3/86 czy z dnia 26 marca 1997 r., I PKN 565/97, OSNAPiUS 1999/5/165) jak i w najnowszych judykatach (por. wyrok z dnia 11 stycznia 2011 r., I PK 152/10, OSNP 2012/5-6/62). Można

natomiast odnieść wrażenie, że w procesie orzekania sądy pracy niekiedy oczekują, by przyczyna była zrozumiała dla wszystkich, także przypadkowych czytelników pisma zawierającego oświadczenie woli pracodawcy. Skutkiem takiego podejścia staje się w praktyce tendencja do rozbudowywania treści oświadczeń o rozwiązaniu stosunku pracy o znaczną ilość faktów, przekraczającą istniejące w tej mierze potrzeby. Nie można także zapominać, że oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy zasadniczo nie musi być przygotowywane przez osoby specjalizujące się w prawie pracy. W przypadkach typowych powinien to móc uczynić sam pracodawca. Stawianie zbyt wysokich wymagań, co do sformułowania przyczyny sprzyja negatywnemu postrzeganiu prawa pracy, jako nieelastycznego narzędzia kształtowania relacji zatrudnienia. Warto zatem wymagania pod adresem sposobu formułowania przyczyny wypowiedzenia kształtować tak z punktu widzenia interesu pracownika jak i możliwości pracodawcy, a przede wszystkim - z uwzględnieniem ich wzajemnych relacji w kontekście zdarzeń poprzedzających ustanie stosunku pracy. Przyczyna rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika ma być zrozumiała dla pracownika, a nie - po pierwszej lekturze - dla sądu orzekającego w sprawie. W sprawie, której przedmiotem jest ocena zgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., analizując przyczynę rozwiązania stosunku pracy i jej skonkretyzowanie należy badać, (uwzględniając całokształt materiału dowodowego sprawy i stan faktyczny, który doprowadził pracodawcę do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 k.p.), czy pracownik rozumiał (powinien rozumieć) stawiane mu zarzuty i ich istotę, a nie ograniczać się do treści werbalnej samego oświadczenia pracodawcy, które w szczególnych okolicznościach może być krótkie, a nawet lakoniczne, o ile strony sporu wiedziały co się za nim kryje." Argumenty te należy w pełni podzielić i odnieść także do oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, stwierdzając że powódka niewątpliwie, co najmniej musiała wiedzieć, jakie konkretnie okoliczności miał na myśli pracodawca, składając oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę i wskazując w nim szereg podstaw uzasadniających jego decyzję. Tak sformułowane wypowiedzenie pozwoliło Sądowi na weryfikację stanowiska pracodawcy i stwierdzenie, iż w rzeczywistości przyczyny te miały miejsce.

Odnosząc się do merytorycznej zasadności przedmiotowego wypowiedzenia Sąd ponownie podkreśla, że wypowiedzenie stanowi zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę, nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, a jedynie musi być uzasadnione. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (por. wyrok SN z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/00, Pr.Pracy 2002/10/34). Nie oznacza to oczywiście przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę, jednakże w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy czynności pozwanego pracodawcy nie można przypisać takiej kwalifikacji. Negatywna ocena pracy pracownika może bowiem istnieć także wtedy, gdy wprawdzie winy pracownikowi przypisać nie można - bądź też nie da się jej udowodnić - jednakże w sensie obiektywnym jego zachowanie nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych, a nawet i w takich sytuacjach, w których do naruszenia powinności pracowniczych w ogóle nie dochodzi. Kodeks pracy posłużył się w tej mierze klauzulą generalną, która obejmując wszystkie możliwe się zdarzyć wypadki, w stosunku do określonej sytuacji wymaga konkretyzacji. Ocena zasadności wypowiedzenia powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych z pracą. Inne okoliczności dotyczące pracownika, niezwiązane ze stosunkiem pracy, mogą w wyjątkowych przypadkach stanowić podstawę uznania, na podstawie art. 8 kp, że wypowiedzenie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

Przyczynami uzasadniającymi są w szczególności zdarzenia stanowiące podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52) lub z przyczyn obiektywnych przedłużająca się usprawiedliwiona nieobecność w pracy (art. 53), upadłość lub likwidacja działalności pracodawcy, uzyskanie prawa do renty z powodu całkowitej niezdolności do pracy. Również nieprzestrzeżenie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego w stopniu mniejszym niż stanowiące podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, określoną w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., uzasadnia wypowiedzenie bez możliwości powoływania się przez pracownika na okoliczności dotyczące jego interesu. Wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy (zob. wyrok SN z dnia 2 sierpnia 1985 r., I PRN 61/85, OSN 1986/5/76). Dodać należy, iż pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, w tym przyczyny dotyczące pracownika i inne niedotyczące

pracownika (dotyczące pracodawcy), a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (por. wyrok SN z dnia 5 października 2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006/17-18/265).

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie dało podstaw do uznania, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę zostało dokonane z naruszeniem obowiązujących przepisów lub było nieuzasadnione. Pozwana podała konkretne przesłanki, jakimi kierowano się wypowiadając umowę o pracę. Są one przekonujące i zostały w sposób wiarygodny wykazane.

Naczelną zasadą prawa pracy jest to, iż pracodawca jest zobligowany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika (art. 11¹ k.p.), a z reguły, w sytuacji kiedy pracodawcą jest jednostka organizacyjna, za pracodawcę działania podejmują pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych (różnego szczebla kierownicy). Dodać także należy, że pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać także mobbingowi (art. 94³ § 1 k.p.). Wreszcie w myśl, art. 94 k.p. pkt 10 k.p. pracodawca jest obowiązany w szczególności wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego, a sami pracownicy zgodnie z art. 100 § 1 pkt 6 k.p. mają obowiązek przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Tym samym pracodawca miał prawo, a nawet obowiązek reagowania na wszelkiego rodzaju zachowania powódki, które uderzało w godność innych osób, było poniżające, czy po prostu nieadekwatne do zwyczajów i norm etycznych obowiązujących w miejscu pracy (złośliwe uwagi, komentarze, czy despotyczne, nieuprzejme i wulgarne traktowanie współpracowników i to nawet w obecności pacjentów, czy też wreszcie nieprofesjonalne i ubliżające zachowania dotyczące samych pacjentów).

Należy podkreślić, że pracodawca ma prawo doboru pracowników zapewniających najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, a zasadność wypowiedzenia należy oceniać przy zastosowaniu kryteriów obiektywnych, a nie subiektywnego przekonania i odczuć pracownika lub pracodawcy. Warto także wskazać, że zarzut naruszenia zasad współżycia społecznego może być postawiony pracownikowi, którego postępowanie wobec innych pracowników stwarza napięcia, konflikty i zagrożenia spokoju. W takiej sprawie istotne jest przede wszystkim to, czy przypisywane pracownikowi postępowanie miało miejsce i jakie wywołało skutki. Nie mają natomiast większego znaczenia jego intencje (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 1997 r., I PKN 15/97). Pracownik ma natomiast nie tylko obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego w jednostce organizacyjnej będącej miejscem pracy, ale też stosowania się do reguł zachowania akceptowanych przez społeczność zakładową, co służy zapewnieniu kształtowania dobrej atmosfery w miejscu pracy, wpływającej na prawidłową i niezakłóconą współpracę między pracownikami. Jeżeli zatem pracodawca zgodnie z art. 94 pkt 10 k.p. ma obowiązek wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego, a obowiązek poszanowania przez niego godności i innych dóbr osobistych pracownika podniesiony jest do rangi podstawowych zasad prawa pracy (art. 11¹ k.p.), to zobowiązany jest także do podjęcia takich działań, które niepożądanym zjawiskom w procesie pracy położą kres, włącznie z niezwłocznym rozwiązaniem umowy o pracę z tym pracownikiem, który prawidłowy proces pracy zakłóca (tak wyrok z dnia 29 czerwca 2005 r., I PK 290/04).

W ocenie Sadu nie może budzić wątpliwości, iż przede wszystkim powódka wprowadzała do zespołu pracowników złą atmosferę poprzez swoje wybuchy agresji słownej, często wulgarnej, czego świadkiem byli nie tylko pozostali pracownicy ale również pacjenci oczekujący na badanie. Powódka niejednokrotnie podważała także kompetencje pozostałych pracowników pozwanej spółki, m.in. R. R. (1) czy też K. W.. Powódka zarzuciła swojej koleżance, iż ta nie ma uprawnień do robienia zdjęć oraz obsługi urządzeń. Pozwany przyznał, iż R. nie była osobą wykwalifikowaną do dokonywania zdjęć, jednakże jako sekretarka medyczna pracująca w pracowni RTG miała ona uprawnienia do korzystania z urządzeń biurowych, co jest w pełni zasadne, gdyż do tego typu czynności nie jest wymagana specjalistyczna wiedza czy umiejętności. Nadto to właśnie ta pracownica naprawiła błąd, jaki wykonała powódka nie przesyłając skierowania do opisu. Wskazać należy, iż powódka miała problem z załączaniem skierowań i wysyłaniem ich do Ś. celem opisu, jednakże nie potrafiła się do tego przyznać. Za swoją niewiedzę obwiniała pozostałych techników, co jeszcze bardziej wpływało na pogorszenie relacji powódki ze współpracownikami. Nadto o lekceważącym stosunku powódki do współpracowników świadczył fakt opuszczania przez powódkę stanowiska pracy oraz długotrwałe

rozmowy przez telefon, jak również zupełne opuszczanie miejsca pracy. Takie działania dezorganizowały pracę w pracowni RTG, gdyż pracownicy nagle zostawali bez jednej osoby, której obowiązki pracownicze były przenoszone na nich. To samo dotyczyło się wybierania przez powódkę dni urlopu, blokując ę możliwość pozostałym pracownikom, a następnie rezygnacja z niego. Powódka również, wbrew ustalonej organizacji pracy, wyłączała komputery, mimo, iż powinny zostać one włączone w stanie uśpienia. Taki model postępowania wynika z konieczności zapewnienia ciągłej gotowości komputerów do pracy – wykonywania przez osoby pełniące dyżury na radiologii, jak i informatyków, którzy pracują zdalnie. Mimo, iż powódka zdawała sobie sprawę z istnienia, wagi i znaczenia tych okoliczności dla zapewnienia wymaganego bezpieczeństwa pacjentów i zachowania należytych standardów jakości udzielanych świadczeń, wielokrotnie wyłączała komputery wychodząc z pracowni RTG. Pracownicy nie wiedzieli, czego mają się spodziewać po powódce w danym dniu. Taka sytuacja jest też niekomfortowa dla współpracowników, którzy cały czas musieli być czujni na każdą zmianę nastroju powódki. Powódka dezorganizowała pracę całej jednostki, powodowała zdenerwowanie i stres u pozostałych osób, które przecież były przez nią nawet wulgarnie wyzywane, a nawet naruszyła ona ich nietykalność cielesną. Takie zachowania musiały spotkać się z reakcją pracodawcy, któremu w niniejszej sprawie można w zasadzie postawić wyłącznie – z punktu widzenia pozostałych pracowników – zarzut zbyt długiego tolerowania niedopuszczalnych zachowań powódki i podejmowania licznych prób wpłynięcia na właściwą postawę L. T., co jednak nie przyniosło jakiegokolwiek efektu.

Istotne, iż powódka w swojej pracy nadinterpretowała zapis § 3 pkt 5 umowy zlecenia nr (...). Zapis ten wskazywał, iż zleceniodawca (pозwana spółka) nie jest uprawniony do wydawania zleceniobiorcy (powódce) bieżących poleceń co do sposobu wykonywania czynności. Zleceniobiorca nie podlega podporządkowaniu zleceniodawcy, ani jego pracowników. Powódka, z oczywistych względów, stara się nie dostrzegać jednakże, iż z pozwaną spółką łączyły ją dwa odrębne stosunki prawne, a więc nie tylko cywilnoprawna umowa zlecenia (w wykonywaniu której rzeczywiście mogła być w dużym stopniu niezależna), ale przede wszystkim umowa o pracę. Nie ma przy tym jakichkolwiek podstaw do mieszania obowiązków i uprawnień wynikających z tych stosunków, a przełożeni wielokrotnie wskazywali L. T., że umowa zlecenia w żaden sposób nie może wpływać na stosunek pracy i obowiązki z niego wynikające. Tymczasem powódka postanowiła uznać, że swą niezależność z umowy cywilnoprawnej przełoży na stosunek pracy, w związku z czym nie musi się stosować do jakichkolwiek reguł, poleceń przełożonych, czasu pracy, czy wykonywania podstawowych obowiązków. Taka koncepcja jest całkowicie chybiona i nieakceptowalna. Powódka przede wszystkim była zatrudniona na pełen etat na podstawie umowy o pracę przez pozwaną spółkę jako technik radiologii. Swoje obowiązki wykonywać zatem powinna w pracowni RTG. Dopiero więc w czasie nieprzeznaczonym na wykonywanie umowy o pracę mogą i powinna wykonywać obowiązki z umowy zlecenia. Nie było jakichkolwiek podstaw, aby te wykonywała w czasie pracy, a tym bardziej, aby wykonywała je niejako zamiast obowiązków pracowniczych. O ile przy tym, według powódki, nie dało się tych kwestii pogodzić, to należało zrezygnować z któregoś z rzeczonych stosunków prawnych. Fakt, iż powódka wykonywała obowiązki inspektora ochrony radiologicznej w pozwanej spółce, nie uzasadniał zaniechania wykonywania podstawowych obowiązków względem pracodawcy, przełożonych, współpracowników jak i samych pacjentów. Zresztą opryskliwość, wulgarność, złośliwość i agresja względem współpracowników i pacjentów nie ma uzasadnienia w niczym, nawet najwyższym zajmowanym przez daną osobę stanowiskiem, czy sprawowaną funkcją. Powódka przede wszystkim podlegała, jako pracownik, swojej przełożonej, kierownikowi pracowni RTG T. S. oraz Zarządowi. Nie stosowała się do jednak do poleceń wydawanych przez swoich zwierzchników i czasu pracy, mimo prawnego obowiązku, wynikającego z art. 100 § 1 i § 2 pkt 1-6 k.p.. Powódka nagminnie nie stosowała się do polecenia informowania współpracowników o opuszczeniu miejsca pracy, polecenia przechowywania dokumentacji medycznej w szpitalu a nie w swoim prywatnym domu, czy też samego polecenia poprawy zachowania, co było przedmiotem spotkań z Zarządem oraz przedstawicielami zakładowej organizacji związkowej. Naganne jest również, w ocenie Sądu, zachowanie powódki odnoszące się do odmowy wykonania zdjęć na bloku operacyjnym. Powódka bezpodstawnie odmówiła tej czynności, zasłaniając się innymi obowiązkami, które w rzeczywistości nie miały miejsca. Tym samym narażała pacjentów na niepotrzebny stres związany z uśpieniem oraz z zabiegiem. Wskazać wszakże należy, iż z reguły pacjentami Szpitala były osoby starsze, których stan zdrowia nie pozwalał na wielokrotne wykonywanie znieczuleń. W takich sytuacjach, czynności związane z wykonaniem zdjęcia, przeprowadzał operator, aby nie narażać pacjentów. Od powódki, jako technika RTG, oczekiwano, aby była wsparciem podczas zabiegu, tak, by operator mógł skupić się na swoim zadaniu. Jednakże

powódka bezpodstawnie i wielokrotnie odmawiała podejmowania czynności na bloku operacyjnym. Powódka nie respektowała także obejmującego ją grafiku, mimo, iż taki obowiązek wynikał ze stosunku pracy. Powódka winna była ewentualnie uzgadniać ze swoją bezpośrednią przełożoną doraźne opuszczanie miejsca pracy, czy chęć wykorzystania urlopu wypoczynkowego i bezwzględnie przestrzegać decyzji przełożonej w tym zakresie. L. T. natomiast w maju 2017 r. udała się na 10-dniowy urlop, mimo wyraźnego braku zezwolenia swojej przełożonej. Tym samym powódka zdezorganizowała pracę pracowni RTG. Jak trafnie stwierdza Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 7 kwietnia 2011 r. (I PK 239/10), pracownik pozostaje w stosunku pracy zobowiązany do wykonywania pracy podporządkowanej (art. 22 § 1 k.p.), a zatem ma obowiązek wykonywać pracę pod kierownictwem pracodawcy i w sposób przez niego określony. Nie należy do jego roli decydowanie o racjonalności działań, których podjęcie poleca mu pracodawca. Powinien także powstrzymać się od zachowań, które utrudniają współpracę w ramach zespołu, w którym przyszło mu wykonywać obowiązki (por. wyrok SN z dnia 19 marca 2014 r., I PK 187/13, MoPr 2014/10/506).

Wobec powyższego, pozwany pracodawca miał pełne podstawy, aby utracić zaufanie do powódki. Powołanie się na utratę zaufania i poparcie tego stwierdzenia postawieniem konkretnych zarzutów jest już wystarczające dla wypełnienia obowiązku przewidzianego w art. 30 § 4 k.p. (wskazania przyczyna uzasadniającej wypowiedzenie). Nie ulega wątpliwości, że brak zaufania do pracownika można uznać za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia mu umowy o pracę. Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie mu umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem (por. wyrok SN z dnia 7 września 1999 r., I PKN 257/99, OSNAPiUS 2001/1/14). Pracodawca, który podał tę właśnie przyczynę wypowiedzenia oraz fakty, które, w jego ocenie, legły u jej podstaw, spełnił wymagania co do formy wypowiedzenia. To natomiast, czy dane fakty istniały obiektywnie i czy uzasadniały utratę zaufania, stanowi przedmiot oceny w płaszczyźnie zastosowania art. 45 § 1 k.p. (por. wyrok SN z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 565/97, OSNAPiUS 1999/5/165). Dodać należy, że w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę może wynikać z ogółu okoliczności i mieć szersze podstawy, niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę (tak SN w wyroku z dnia 25 stycznia 2005 r., II PK 171/04, OSNP 2005/19/303).

Mając na uwadze powyższe okoliczności, Sąd doszedł do przekonania, że przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie dało podstaw do uznania, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę zostało dokonane z naruszeniem obowiązujących przepisów lub było nieuzasadnione. W przedmiotowej sprawie wypowiedzenie zostało oparte na faktycznych i rzeczywistych zarzutach, które zostały potwierdzone w zebranych materiale dowodowym. Zachowanie powódki spowodowało utratę zaufania przez pozwanego, co do jej osoby. W ocenie Sądu pracodawca ma prawo doboru pracowników zapewniających najlepsze wykonywanie realizowanych zadań. To pracodawca ustala reguły postępowania na terenie zakładu pracy, a pracownik godząc się na dane warunki zatrudnienia powinien bezwzględnie przestrzegać obowiązujących zasad. W przedmiotowej sprawie wypowiedzenie zostało oparte na faktycznych i rzeczywistych zarzutach, które zostały potwierdzone w zebranych materiale dowodowym. W tym stanie rzeczy Sąd na podstawie art. 45 § 1 k.p. stosowanego a contrario oddalił powództwo. Jedynie na marginesie wypada zauważyć, iż tak rażąco niewłaściwe zachowania powódki, zarówno co do współpracowników, jak i pacjentów pozwanego, stanowić mogły, zdaniem Sądu, nawet uzasadnioną podstawę do rozwiązania z nią umowy o pracę z jej winy, bez wypowiedzenia. Tym bardziej, rzecz jasna, stanowiły uzasadnioną podstawę rozwiązania umowy za wypowiedzeniem. Zachowanie bowiem pracownika polegające na ubliżaniu współpracownikom może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (zob. wyrok SN z dnia 29 czerwca 2005, I PK 290/04, OSNAPiUS 2006/9-10/149).

O kosztach postępowania orzeczono z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą powódka przegrała w całości. Zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu, które poniosła pozwana spółka składa się wynagrodzenie ustanowionego w sprawie pełnomocnika, przy czym w przypadku niezłożenia przez niego spisu kosztów przyjmuje się z tego tytułu stawki minimalnego wynagrodzenia za czynności podjęte w danej sprawie (art. 98 § 3 k.p.c.). Wysokość kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia

Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (j.t.: Dz.U. z 2018 r. poz. 265 ze zm.) i zasądził z tego tytułu na rzecz pozwanej kwotę 180,00 zł.

O kosztach sądowych orzeczono w punkcie 3 wyroku na podstawie art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t.: Dz. U. z 2018 r., poz. 300 ze zm.) oraz stosowanego odpowiednio art. 113 ust. 1 w zw. z art. 98 k.p.c. Powódka jako pracownik była z mocy prawa zwolniona od ponoszenia kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach), natomiast powództwo zostało w całości oddalone, a zatem w tej sytuacji brak jest podstaw do obciążania którejkolwiek ze stron tymi kosztami, które w tej sytuacji musiał ponieść Skarb Państwa.

SSR Marcin Winczewski