

Sygn. akt VI P 500/14

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ** Dnia 18 grudnia 2015 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk - Południe w Gdańsku Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Beata Young

Ławnicy Bogusław Mardyla Krystyna Narożańska

Protokolant Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 4 grudnia 2015 r. w Gdańsku

sprawy z powództwa A. G.

przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej (...) w S.

o przywrócenie do pracy

I. Przywraca powódkę A. G. do pracy w pozwanym Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej (...) w S. na warunkach pracy i wynagrodzenia obowiązujących w chwili wypowiedzenia umowy o pracę.

II. Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 240 zł / dwieście czterdzieści złotych / tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

III. Nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 1805 zł / jeden tysiąc osiemset pięć złotych / tytułem opłaty od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powódka była zwolniona z ustawy.

Sygn. akt VI P 500/14

## UZASADNIENIE

Powódka A. G. w pozwie skierowanym przeciwko SPZOZ (...) w S. wniosła o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 30 06 2014r. za bezskuteczne, przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że była zatrudniona u pozwanego od 1 01 2001r. w charakterze psychologa w Poradni Uzależnień na stanowisku młodszego asystenta na pełen etat, a następnie na 1/2 etatu z umówionym wynagrodzeniem w wysokości 1100 zł miesięcznie i premia stażowa i regulaminowa. W dniu 30 06 2014r. pozwany rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia tj. ze skutkiem na dzień 30 09 2014r. powołując jako przyczynę niewłaściwe wywiązywanie się z obowiązków poprzez niewykonywanie powierzonych zadań adekwatnie do oczekiwań pacjentów, co naraża pracodawcę na poważne konsekwencje finansowe wskutek możliwej utraty kontraktu z ZUS. Zdaniem powoda przyczyna jest bezpodstawna, a postawione powodowi zarzuty są niezgodne z prawdą. Przebieg pracy powódki w ciągu ponad 16 – letniego zatrudnienia w ww placówce nie budził zastrzeżeń. Swoje obowiązki wykonywała bez dyscyplinarnych uchybień zarówno w zakresie prowadzenia dokumentacji medycznej, jak i odnoszenia się do pacjentów oraz współpracowników, wykonywała polecenia przełożonych, posiada odpowiednie kwalifikacje. W okresie od września 2013r. do stycznia 2014r. wykonywała obowiązki psychologa aż 4 oddziałach pozwanego – Sanatorium (...) w S., Sanatorium (...) w G.

(...) , Centrum (...) oraz Ośrodka (...) w S. , pomimo tego w połowie grudnia 2013r. odebrano powódce ryczałt za używanie samochodu prywatnego do celów służbowych , przerzucając tym samym koszty prowadzenia tych wszystkich usług na powódkę . W październiku 2013r. wypowiedziano powódce umowę o pracę w Ośrodku (...) uzasadniając to likwidacją stanowiska psychologa w tymże ośrodku , powódka nie zakwestionowała wypowiedzenia , jednakże po upływie okresu wypowiedzenia nabrała przekonania , że była to przyczyna pozorna , gdyż od lutego 2014r. zadania te zostały przydzielone innemu pracownikowi ponownie zatrudnionemu. Od lutego 2014r. powódka wykonywała pracę w ramach 1/2 etatu pomimo utraty połowy miesięcznego dochodu , nadal wykonywała swoje obowiązki rzetelnie w Sanatorium (...) w S. oraz Centrum (...) w S. . Zarzuty wskazane w wypowiedzeniu nie były powódce wcześniej przedstawiane , nie dając możliwości odniesienia się do nich , poza tym dotyczą one tylko części obowiązków służbowych wykonywanych przez powódkę , a wskazując powód zwolnienia pracodawca pomija bardzo istotne kwestie trudnych warunków i organizacji pracy w sanatoriach tj. liczby pacjentów na turnusie ;pozostających pod opieką jednego psychologa / ok. 160-180 osób / , ilości i czasu trwania zajęć czy rozplanowania zabiegów w stosunku do realnego czasu pracy powódki.

Pozew k. 2-4

W odpowiedzi na pozew z dnia 3 10 2014r. pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie na jego rzecz od powódki kosztów postępowania z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany wskazał , iż w dniu 30 06 2014r. wypowiedział powódce umowę o pracę wskazując jako przyczynę niewłaściwe wywiązywanie się z obowiązków psychologa w Sanatorium (...) poprzez niewykonywanie powierzonych zadań adekwatnie do oczekiwań pacjentów , na rzecz których świadczone są usługi w ramach umowy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych , co naraża pracodawcę na poważne konsekwencje finansowe wskutek możliwej utraty kontraktu z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych.

Pozwany zaprzeczył , aby powódka posiadała pełną przydatność zawodową oraz odpowiednie kwalifikacje zawodowe do świadczenia pracy. Powódka ukończyła w 2008 r. szkolenie „(...)” , które stanowiło jeden z etapów procedury uzyskiwania certyfikatu Specjalisty Terapii Uzależnień przez okres 5 lat od rozpoczęcia szkolenia do dnia 10 03 2013r. powódka traktowana była jako osoba posiadająca status certyfikowanego specjalisty terapii uzależnień . Powódka odbyła również staż kliniczny w Wojewódzkim Ośrodku (...) w G. . Kolejnym etapem dla uzyskania wskazanego certyfikatu było przygotowanie pisemnej pracy i przystąpienie do egzaminu państwowego, powódka do dnia wypowiedzenia czynności tych nie wykonała , co spowodowało utratę przez powódkę statusu certyfikowanego specjalisty terapii uzależnień , utraciła kwalifikacje , których nabycie było istotne dla pozwanego , tym bardziej , że pozwany finansował i ułatwiał powódce ich nabycie. Pozwany zadecydował , że powódka prowadzić będzie porady psychologiczne dla pacjentów skierowanych w ramach rehabilitacji ZUS i odbędzie kurs dla psychologów w zakresie badań lekarskich i psychologicznych osób ubiegających się lub posiadających pozwolenie na broń , pozwany sfinansował powódce ten kurs.

W 2013r. powódka prowadziła zajęcia psychologiczne dla pacjentów skierowanych w ramach rehabilitacji schorzeń narządu ruchu w systemie stacjonarnym w Sanatorium (...), przez okres 1 miesiąca powódka prowadziła również zajęcia w Sanatorium (...). Po zasięgnięciu opinii Kierownika Zespołu Pielęgniarek K. B. , która uzyskała krytyczne opinie pacjentów powódki na temat prowadzonych przez nią zajęć , powódka została zwolniona z tego obowiązku. Kolejna zmiana została dokonana po sporządzeniu opinii J. M. Kierownika Centrum (...), co skutkowało wręczeniem powódce wypowiedzenia zmieniającego , w efekcie czego powódka świadczyła pracę w Sanatorium (...) przez 2 dni w tygodniu oraz w pracowni psychologicznej jeden dzień w tygodniu.

W 2014r. odbyło się podsumowanie wypełniania kontraktów Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zorganizowane przez Departament ds. rehabilitacji e prewencji rentowej ZUS, z którego wynikało zaniedbanie SPZOZ (...) w zakresie oddziaływania psychologicznego . Wskutek powyższego K. M. – Kierownik Zespołu Medycznego Sanatorium (...) przekazała powódce swoje uwagi . Następnie w dniu 30 06 2014r. odbyło się spotkanie dotyczące oceny oddziaływań psychologicznych prowadzonych dla pacjentów ZUS , w toku którego powódka została poinformowana o znacznym

pogorszeniu się w stosunku do roku 2012 ocen oddziaływań psychologicznych w Sanatorium (...). Krytyczna ocena pracy powódki formułowana była przede wszystkim przez samych pacjentów powódki kuracjuszy poszczególnych sanatoriów i ośrodków , w których pracę świadczyła powódka , jak również wynikała z anonimowych ankiet badających zadowolenie pacjentów , które były przeprowadzone systematycznie w przedsiębiorstwie pozwanej. Powódka świadczyła pracę w Sanatorium (...) w 2013r. zastępując poprzednią psycholog - D. B. , która pracowała tam w roku poprzednim . Z przedmiotowych ankiet wynika w sposób jednoznaczny , iż w roku 2013 nastąpiło znaczące pogorszenie oceny oddziaływania psychologicznego prowadzonego w Sanatorium (...) , w porównaniu z rokiem 2012 wynik na poziomie 58 % w roku 2012 do wyniku na poziomie 50 % w roku 2013. Okoliczność tę z całą pewnością należy wiązać z osobą prowadzącą zajęcia terapeutyczne , inne czynniki mogące mieć wpływ na zadowolenie pacjentów nie uległy zmianie . Ankiety dotyczą jedynie Sanatorium (...). Gdyż jedynie tam pozwana prowadzi rehabilitację narządu ruchu.

Odpowiedź na pozew k. 37-43

W piśmie procesowym z dnia 30 09 2014r. powódka zarzuciła , iż wręczone jej wypowiedzenie nie odpowiada przepisom prawa pracy dotyczącym rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami . Przyczyna podana w treści oświadczenia pracodawcy jest ogólnikowa i niekonkretna , a przez to niezrozumiała dla powódki. Powódka wskazała również , iż w jej ocenie wypowiedzenie zostało jej wręczone de facto wyłącznie z osobistej niechęci do powódki kierownika poradni , która z niewiadomych względów dla powódki chciała ją odsunąć od obowiązków

Pismo powódki z dnia 30 09 2014r. K. 73-75

Na rozprawie w dniu 5 grudnia 2014r. powódka wniosła o przywrócenie do pracy.

Protokół rozprawy k. 86

Sąd ustalił następujący stan faktyczny sprawy :

Powódka została zatrudniona w SPZOZ w S. na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 1 01 2001r. na czas nieokreślony na stanowisku młodszego asystenta w Poradni Uzależnień . Od 1 07 2001r. powierzono powódce pełnienie obowiązków Kierownika Poradni Odwykowej na okres 3 miesięcy , przedłużone do 31 12 2001r. Od 2 stycznia 2002r. powierzono powódce obowiązki magistra psychologii w Poradni Uzależnień , zaś od 27 06 2002r. powierzono powódce obowiązki Kierownika Poradni Uzależnień .

Dowód : umowa o pracę z dnia 1 01 2001r. k. 16 cz b akt osobowych , pismo z dnia 22 06 2001r. k. 17 cz b akt osobowych , pismo z dnia 4 10 2001r. k. 18 cz b akt osobowych , pismo z dnia 27 12 2001r. k. 21 cz b akt osobowych , pisma z 27 06 2002r. i 1 11 2002r. , 20 02 2003r. , z 31 12 2003r. , z 30 04 2003r. k. 25, 26 k. 22 i 23, 28 akt osobowych cz b

Powódka w okresie od 1 03 do 30 11 2008r. odbywała szkolenie (...) finansowane przez pozwanego pracodawcę.

Okoliczność niesporna – umowa z dnia 12 11 2008r. k. 46

Powódka uzyskała zaświadczenie o ukończeniu z wynikiem pozytywnym 370 godzin Szkolenia w zakresie nowoczesnych metod diagnozowania oraz terapii uzależnienia i współuzależnienia , będące II etapem programu uzyskiwania kwalifikacji zawodowych przez osoby prowadzące terapię uzależnienia od alkoholu i współuzależnienia w zakładach leczenia odwykowego , przyjętego przez Państwową Agencję Rozwiązywania Problemów Alkoholowych i Instytut Psychiatrii i Neurologii w dniu 6 grudnia 2006r.

Okoliczność niesporna – zaświadczenie k. 47

Powódka w dniu 11 marca 2008r. uzyskała zaświadczenie nr (...) o uzyskaniu statusu „ osoby uczestniczącej w programie szkoleniowym w zakresie specjalisty psychoterapii uzależnień” w oparciu o §17 programu uzyskiwania

kwalifikacji zawodowych przez osoby prowadzące terapię uzależnienia od alkoholu i współuzależnienia w zakładach leczenia odwykowego , zaświadczenie ważne było do 10 03 2013r.

Dowód : zaświadczenie z 11 03 2008r. k. 48

W dniu 10 07 2009r. powódka uzyskała zaświadczenie z wynikiem pozytywnym 80 godzinnego stażu klinicznego będącego etapem programu uzyskiwania kwalifikacji zawodowych przez osoby prowadzące terapię uzależnienia od alkoholu i współuzależnienia w zakładach leczenia odwykowego przyjętego przez Państwową Agencję Rozwiązywania Problemów Alkoholowych i Instytut Psychiatrii i Neurologii.

Dowód : zaświadczenie k. 46 cz b akt osobowych , 49 akt

W dniu 19 11 2009r. powódka uczestniczyła w szkoleniu z zakresu psychotraumatologii zorganizowanym w G. we współpracy z Fundacją (...), ogółem szkolenie obejmowało 230 godzin.

Dowód : certyfikat psychotraumatologa k. 47 cz b akt osobowych

Powódka ukończyła również zaawansowany kurs z zakresu psychoterapii psychoanalitycznej w terminie kwiecień 2009 –grudzień 2010 w ilości 162 godziny.

Dowód : zaświadczenie z 11 12 2010r. k. 52 cz b akt osobowych

Powódka uczestniczyła w zajęciach warsztatowych i wykładach obejmujących 30 godzin w dniach od 6 do 9 września 2012r. „ Metody integracyjne w psychoterapii”.

Dowód : dyplom k. 61 cz b akt osobowych

Do dnia 10 03 2013r. powódka będąc w trakcie szkolenia była traktowana jako osoba posiadająca status certyfikowanego specjalisty terapii uzależnień. Z uwagi na nieprzystąpienie do egzaminu powódka status ten utraciła.

Niesporne

W kwietniu 2013r. powódka uzyskała zaświadczenie nr (...) o uzyskaniu dodatkowych kwalifikacji wymaganych do nabycia uprawnień do przeprowadzania badań psychologicznych i wydawania orzeczeń psychologicznych , o których mowa w art. 15 ustawy z dnia 21 maja 1999r. o broni i amunicji . Szkolenie sfinansował pozwany pracodawca , a powódka na podstawie umowy zobowiązała się do przepracowania u pozwanego nie mniej niż 3 lata po ukończeniu szkolenia .

Zaświadczeniem z dnia 24 06 2013r. nr (...) na podstawie art. 15 ustawy z dnia 21 maja 1999r. o broni i amunicji stwierdzone zostało , że powódka została wpisana do rejestru psychologów upoważnionych do przeprowadzania badań i wydawania orzeczeń psychologicznych o których mowa w art. 15 ustawy z dnia 21 maja 1999r. o broni i amunicji.

Dowód : zaświadczenie k. 68 cz b akt osobowych , zaświadczenie z dnia 24 06 2013r. k. 69 cz b akt osobowych , umowa z dnia 10 04 2013r. k. 58 -59

Pismem z dnia 15 10 2013r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę zawartą w dniu 1 01 2011r. w części dotyczącej :

1. wynagrodzenia
2. wymiaru czasu pracy
3. miejsca wykonywania pracy

Z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na 31 01 2014r.

Po upływie okresu wypowiedzenia tj. od 1 02 2014r. zaproponowano powódce następujące warunki umowy o pracę :

1. wynagrodzenie zasadnicze wg 11 grupy 1 100 zł miesięcznie i dodatek stażowy 20 % uposażenia zasadniczego plus premia w wysokości 55 % uposażenia zasadniczego

2. wymiar czasu pracy 0,5 etatu

### **3. miejsce wykonywania pracy SPZOZ (...): sanatorium (...) i (...)**

Jako przyczynę wypowiedzenia warunków umowy o pracę pozwany wskazał likwidację stanowiska pracy psychologa w Ośrodku (...).

Dowód : wypowiedzenie warunków pracy i płacy z 15 10 2013r. k. 6

Do chwili wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy 15 10 2013r. powódka pracowała w Sanatorium (...) przez okres około 1 miesiąca w roku 2013 , a wcześniej przez okres 7 lat powódka prowadziła tam zajęcia, które później prowadziła w Sanatorium (...) dla osób ze schorzeniami narządu ruchu , w Sanatorium (...) od 2012r”, Centrum Psychologii i (...) ,Poradni Psychologicznej i Poradni Uzależnień (...), którego kierownikiem była J. M. . J. M. miała zastrzeżenia do zaangażowania w pracę powódki , stwierdzała , że niektórzy pacjenci rezygnowali z terapii z powódką w efekcie byli przypisywani innym terapeutom , którzy uważali to za niesprawiedliwe , powódka jednak miała w tym czasie inne obowiązki , mogło się zdarzać , że jednego dnia pracowała zarówno w Ośrodku (...), jak i w sanatorium. Powódka przez okres około 1 miesiąca w roku 2013 wykonywała prace w Sanatorium (...), prowadziła zajęcia z zakresu psychoedukacji grupowe i indywidualne z pacjentami chorób kardiologicznych w ramach prewencji rentowej ZUS. Jednorazowo powódka miała pod opieką 50 pacjentów .

Dowód : zeznania świadka J. M. k. 122-126 , czas ( 00 :03:50 do 01:10:11 ), zeznania świadka K. B. k. 134-136 , czas 00:03:23 do 00:19:44, przesłuchanie powódki k. 136-139 , czas ( 00:21:06 do 01:08:27 )

W piśmie do dyrektora pozwanego z **dnia 18 10 2013r. / po sporządzeniu wypowiedzenia warunków umowy o pracę powódki / Kierownik** Ośrodka (...) zwróciła się z prośbą o wyrażenie zgody na zmianę organizacji pracy zespołu Ośrodka (...), przede wszystkim o podtrzymanie decyzji o zmianach w zespole. Od dawna w placówce ma miejsce trudna sytuacja związana z pracą Pani A. G. - przyjmuje niewielką w porównaniu z innymi terapeutami liczbę pacjentów , pacjenci nie utrzymują się w terapii . Ostatnio zmieniła się i zmalała liczba świadczeń , które Pani A G. może wykonywać , gdyż w związku z utratą statusu „ bycia w trakcie szkolenia” na specjalistę terapii uzależnień i nieuzyskaniem certyfikatu specjalisty nie może już prowadzić zajęć grupowych dla pacjentów, co do niedawna robiła , nie może też prowadzić sesji psychoterapii indywidualnej. Nieregularnie bywa na spotkaniach zespołu , nie angażując się w ustalenia dotyczące pracy pacjentów , nieregularnie bywa na superwizjach pracy terapeutycznej , niemal nigdy nie poddawała swojej pracy superwizji , motywując to tym , że nie prowadzi żadnej psychoterapii .( ...)

W piśmie Kierownik zwróciła się do dyrektora o wyrażenie zgody na następujące zmiany :

- rozszerzenie wymiaru czasu pracy p. M. M. -3/4 etatu do całego etatu

- zatrudnienie Pani K.-B. do pracy terapeutycznej krótkoterminowej i psychoedukacyjnej w wymiarze 1/4 lub 1/2 etatu

### **-przesunięcie P. A. G. do innych zadań w pracy psychologa w SP ZOZ (...)**

Dowód : pismo z dnia 18 10 2013r. k. 64

W dniu 19 12 2013r. wypowiedziano powódce umowę o używanie samochodu prywatnego z dniem 19 12 2013r. ze skutkiem na dzień 20 12 2013r. Powódka ponosiła duże koszty dojazdów do pracy z uwagi na pracę w różnych lokalizacjach placówek pracodawcy.

Dowód : wypowiedzenie z dnia 19 12 2013r. k. 79 , przesłuchanie powódki k. 136-139 , czas ( 00:21:06 do 01:08:27 )

W Ostatnim okresie zatrudnienia od 1 02 2014r. po wypowiedzeniu warunków umowy o pracę powódka pracowała w Sanatorium (...) „, dwa razy w tygodniu po 6 godzin 35 minut i Pracowni Psychologicznej Centrum (...)

Zgodnie z zakresem obowiązków , odpowiedzialności i uprawnień powódka zatrudniona w Centrum(...) powódka na zajmowanym stanowisku miała obowiązek realizować świadczenia zdrowotne wobec pacjentów placówki i według programu placówki poprzez : udzielanie porad , konsultacji , zajęć psychoedukacyjnych i treningów relaksacyjnych ; rzetelnie i czytelnie prowadzić dokumentację medyczną pacjenta zgodnie z obowiązującymi zasadami oraz rejestrów i dokumentacji świadczeń prowadzonych w placówce , wykonywania badań psychologicznych zgodnie z posiadanymi uprawnieniami i profilem placówki , poszukiwaniem nowych klientów pracowni psychologicznej , czuwania nad przestrzeganiem praw pacjenta , rozpoczynania i kończenia pracy w godzinach wyznaczonych harmonogramem, przestrzegania przepisów i zasad etycznych związanych z wykonywaną pracą , przestrzegania tajemnicy służbowej i zawodowej , taktownego odnoszenia się do pacjentów i współpracowników , systematycznego podnoszenia kwalifikacji zawodowych w drodze specjalizacji , brania udziału w posiedzeniach naukowych , czytania czasopism medycznych.

Powódka w Sanatorium (...) prowadziła ogólne spotkania z pacjentami ze schorzeniami narządu ruchu i spotkania indywidualne. Spotkania te miały charakter treningów relaksacyjnych. Spotkania ogólne odbywały się w grupach około 50 osobowych . Powódka korzystała z własnych płyt CD jako pomoc przy prowadzeniu zajęć. Były to zajęcia psychoedukacyjne w formie pogadanki, rano prowadziła konsultacje indywidualne , po czym miała zajęcia z małą grupą pacjentów ambulatoryjnych, którzy przyjeżdżali tam na zabiegi i zajęcia z powódką . Nie docierały do niej sygnały niezadowolenia pacjentów z tych zajęć. Jeżeli zajęcia były indywidualne to ilość pacjentów zależała od turnusu, nie było reguły ilu tych pacjentów przychodziło. Były też osoby, które przychodziły przez cały czas trwania turnusu.

Kierownik Zespołu Medycznego w Sanatorium (...) K. M. po udziale w konferencji ZUS w O. w maju 2014r. przekazała powódce dane z wyników badania oddziaływania psychologicznego pacjentów ze schorzeniami narządu ruchu skierowanych do sanatorium (...) „przez ZUS – ankiet ZUS , **których to ankiet nie udostępniono** , a jedynie przedstawiono procentowy poziom satysfakcji pacjentów mający wynikać z ankiet . Z ankiet badania zadowolenia pacjentów ze schorzeniami narządu ruchu wynikał spadek satysfakcji z oddziaływania psychologicznego w sanatorium o 8 % w zakresie roku 2013 w stosunku do 2012 / z 58 % na 50 %/ . K. M. chciała powódce zaproponować rozwiązania , które w jej ocenie mogłyby mieć wpływ na poziom zadowolenia pacjentów- zmniejszenie liczebności grup pacjentów , wykorzystanie form audiowizualnych. Zdecydowano o podziale grup pacjentów na mniejsze, na co powódka wyraziła zgodę . Prelekcje odbywały się w stołówce z wykorzystaniem mikrofonu , ćwiczenia relaksacyjne odbywały się w Sali z materacami.

Wyniki ankiet – narząd ruchu oddziaływanie psychologiczne ranking ośrodków na podstawie anonimowej ankiety z 2012r. wskazywały ZOZ (...) 58% , natomiast odpowiednie wyniki za rok 2013 wskazywały ZOZ (...) 50%.

W dniu 29 05 2014r. Kierownik Zespołu Medycznego w Sanatorium (...) K. M. sporządziła notatkę służbową dotyczącą zaburzeń we współpracy z psychologiem A. G. . W notatce wskazała , że dnia 28 05 2014r. przekazała pani **psycholog informacje wstępne uzyskane** podczas szkolenia w O. . **Dane** dotyczyły niskiej oceny procentowej pracy psychologa w ośrodku (...). Pani psycholog stwierdziła , że nie czuje się odpowiedzialna za krytyczne oceny ze strony pacjentów . Problem widzi w postawie kuracjuszy . Nie widzi również powodu do zmian. Nie chciała przyjąć do wiadomości faktu , iż oceny uzyskane za pośrednictwem ankiet rzutują na wizerunek zakładu pracy. Niedostateczna ocena oddziaływań psychologicznych w sposób rażąco odbiega od 100 % zadowolenia ankietowanych oceniających w tym samym czasie pracę zespołu lekarzy , pielęgniarek i fizjoterapeutów . Zaproponowała Pani psycholog do wyboru zmianę miejsca zajęć , zmianę pory zajęć , możliwość wykorzystania form audiowizualnych na życzenie , wydrukowanie testów dla kuracjuszy . Wszystkie propozycje zostały wykpięte. Podkreśliła , że nie jest psychologiem i nie udzielała Pani G. rad natury merytorycznej , jedynie w trosce o podniesienie walorów dydaktycznych próbowała podzielić się z Pani psycholog swoimi pomysłami. Podsumowując zawiadomiła , że ku niezadowoleniu pani psycholog

zdecydowała samodzielnie o zmniejszeniu grup relaksacji z pięćdziesięcioosobowych na dwudziestoosobowe , gdyż uważa że praca w mniejszej grupie jest bardziej efektywna , pacjenci będą mieli większy komfort. Niezadowolenie pani mgr wynika jak się wyraziła z faktu , że będzie musiała spotkać się z większą ilością grup i przemawiać więcej razy w ciągu dnia .

Dowód : notatka służbowa z dnia 29 05 2014r. k. 65, zeznania świadka K. M. k. 126-129 , czas ( 01:12: 32 do 01: 57 : 57 ) , wyniki ankiet k. 67, 68, przesłuchanie powódki k. 136-139 , czas ( 00:21:06 do 01:08:27 ) , Zakres obowiązków , odpowiedzialności i uprawnień z dnia 1 03 2014r. k. 75 cz b akt osobowych

W dniu 30 06 2014r. odbyło się spotkanie dotyczące oceny oddziaływań psychologicznych prowadzonych dla pacjentów ZUS w Sanatorium (...), w którym uczestniczyli dyrektor pozwanego doc. Dr n.med. A. K. , asystent dyrektora J. N. , główny specjalista ds. kadr i płac W. M. , Kierownik Ośrodka (...) dr D. B. oraz psycholog powódka A. G..

W protokole wskazano , że Dyrektor przedstawił ankiety ZUS oceny pracy pod względem m.i. oddziaływań psychologicznych prowadzonych w 2013r. w sanatoriach znajdujących się w Polsce. W stosunku do roku 2012 znacznie pogorszyła się ocena oddziaływań psychologicznych w Sanatorium (...). Dyrektor poprosił o wyjaśnienie zaistniałej sytuacji Kierownika Ośrodka (...) a także A. G. pracującej w sanatorium (...) jako psycholog . Żadna z pań nie była w stanie odpowiedzieć , Pani G. stwierdziła , że nie wie dlaczego jest taka sytuacja tym bardziej , że przychodzi do pracy , spotyka się z pacjentami , jest tam , nie uważa żeby ktoś lepiej wykonywał tą pracę. Dyrektor poinformował obie panie o konieczności poprawy jakości pracy ze względu na przyszłe kontraktowanie. Zgodnie z treścią protokołu Pani G. przyjęła to obojętnie.

Powódka próbowała wyjaśnić w trakcie spotkania , że jest jej ciężko pracować , przez jakiś czas była przeciążona pracą , gdyż pracowała jednocześnie w 4 miejscach . Ponadto w trakcie pracy w Sanatorium (...) ponosiła duży wysiłek dzieląc duże grupy pacjentów na mniejsze. Powiedziała, że nie jestem w stanie zagwarantować , że 100% pacjentów będzie zadowolonych, nie otrzymała natomiast informacji , **z czego pacjenci są niezadowoleni**. Powódka nie miała wglądu do tych ankiet, nie wiedziała dokładnie o co chodzi, który aspekt swojej działalności ma poprawić.

Dowód : protokół z dnia 30 06 2014r. k. 66, przesłuchanie powódki k. 136-139 , czas ( 00:21:06 do 01:08:27 )

Pismem z dnia 30 06 2014r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony w dniu 1 stycznia 2001r. , zgodnie z art. 36 par 1 pkt 3 kp okres wypowiedzenia umowy wynosi 3 miesiące i upływa w dniu 30 września 2014r. Przyczyną wypowiedzenia jest niewłaściwe wywiązywanie się z obowiązków psychologa w Sanatorium (...) poprzez niewykonywanie powierzonych zadań adekwatnie do oczekiwań pacjentów , na rzecz których świadczone są usługi w ramach umowy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych , co naraża pracodawcę na poważne konsekwencje finansowe wskutek możliwej utraty kontraktu z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych. W piśmie zawarto pouczenie o prawie odwołania się do sądu pracy .

Dowód : wypowiedzenie umowy o prace z dnia 30 06 2014r. k. 1 cz c akt osobowych

W dniu 2 09 2014r. Kierownik Zespołu Pielęgniarek w Sanatorium (...) K. B. sporządziła notatkę dotyczącą zajęć prowadzonych przez powódkę A. G. . W notatce wskazała, że powódka prowadziła zajęcia z zakresu psychologii dla pacjentów rehabilitacji stacjonarnej schorzeń układu krążenia w ramach prewencji rentowej ZUS w Sanatorium (...). Z relacji pacjentów wynikało ,że zajęcia prowadzone przez powódkę są nieinteresujące. Pacjenci uważali , że kontakt z powódką był trudny , wskazywali na małe zaangażowanie powódki.

Notatka dotyczy okresu około 1 miesiąca pracy powódki w roku 2013.

Dowód : notatka służbowa z dnia 2 09 2014r. k. 63; zeznania świadka K. B. k. 134-136 , czas 00:03:23 do 00:19:44,

Wynagrodzenie miesięczne powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za okres 3 miesięcy wynosiło 1293, 19 zł .

Dowód : zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 69

Powyższy stan faktyczny sprawy sąd ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych powódki obrazujących przebieg zatrudnienia powódki , których treści strony nie kwestionowały i oraz na podstawie innych dokumentów prywatnych w postaci notatek służbowych i pism, zaświadczenia o wynagrodzeniu , które ocenił na podstawie art. 245. Kpc zgodnie z którym dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie. Sąd zważył , iż oświadczenia zawarte w tych dokumentach podlegały weryfikacji i ocenie w trakcie przesłuchania świadków i powódki na wskazane w nich okoliczności , ponadto część z tych dokumentów miała niewielkie znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy z uwagi na zawarcie w nich okoliczności , które miały miejsce przed wypowiedzeniem powódce umowy o pracę pismem z dnia 15 10 2013r. , którego powódka nie zaskarżyła i które nie były objęte tym wypowiedzeniem , a co do zasady ocenie w niniejszym postępowaniu podlegają okoliczności objęte przyczyną wypowiedzenia wskazaną w piśmie z dnia 30 06 2014r.

Sąd po części oparł się na zeznaniach K. M. kierownika Zespołu Medycznego w Sanatorium (...) , zeznania te przedstawiały organizację zajęć psychologicznych w Sanatorium (...) oraz wyniki rozmów z powódką na temat metod pracy w związku z uzyskaniem informacji o wynikach ankiet zadowolenia kuracjuszy kierowanych przez ZUS do sanatorium. Przy ocenie zeznań , które sąd potraktował z ostrożnością , sąd miał na uwadze , iż świadek wskazała , że ankiet tych nie udostępniła jej , ale też o nie się nie zwracała, były toankiety ZUS , nie wiadomo , jakie były pytania do kuracjuszy oraz co wpłynęło na wynik zadowolenia pacjentów . Zeznania te w ocenie sądu mają charakter stroniczy , gdyż świadek nie posiadając wiedzy co przyczyn spadku zadowolenia kuracjuszy w roku 2013 , w stosunku do roku 2012 , nie zwracała się o wyjaśnienie tych przyczyn , ani treści ankiet , zaś swoje negatywne emocje w tym zakresie skierowała przeciwko powódce z góry zakładając , że przyczyna leży po stronie powódki i sposobie oprowadzenia przez nią zajęć.

Sąd oparł się w nieznaczej części na zeznaniach świadka J. M. co do wyjaśnienia faktów i problemów poruszonych przez świadka w piśmie z dnia 18 10 2013r. k. 64, co do zasady dając wiarę świadkowi , iż napotykała ona problemy w organizacji pracy psychologów, mając jednak na uwadze , że świadek zeznał w większości na okoliczności nie objęte przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 30 06 2014r. , a mające miejsce przed wypowiedzeniem powódce warunków umowy o pracę z dnia 15 10 2013r. , a więc takie , które powinny być objęte poprzednim wypowiedzeniem , którego powódka nie zaskarżyła , a w którym pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia podał powódce likwidację stanowiska pracy psychologa w Ośrodku (...) , jak i to , że trudno wykluczyć pewne przesłanki natury obiektywnej w przypadku powódki – jeżeli chodzi o prace w różnych miejscach w trakcie tygodnia , a nawet tego samego dnia , to możliwość skoncentrowania się przez powódkę na pracy była ograniczona . Podobnie jeżeli chodzi o zeznania świadka K. B. , dotyczą one okresu sprzed wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy pismem z dnia 15 10 2013r. , a więc co do zasady w ogóle nie dotyczą okresu spornego i zarzutu wskazanego w wypowiedzeniu z dnia 30 06 2014r. i ograniczają się do stwierdzenia o relacji jakichś bliżej nieokreślonych pacjentów skierowanych w ramach prewencji rentowej ZUS na zajęcia obowiązkowe z zakresu psychoedukacji , co więcej notatka służbowa sporządzona przez świadka w sprawie zajęć prowadzonych przez powódkę w roku 2013 przez okres około 1 miesiąca sporządzona została przez świadka nie tylko w roku 2014 , ale również po wypowiedzeniu definitywnym umowy o pracę powódce dokonany 30 06 2014r. – dopiero w dniu 2 09 2014r. , w takiej sytuacji w ocenie sądu sporządzona ona została wyłącznie na potrzeby niniejszego procesu , gdyż ani nie dotyczy wypowiedzenia z dnia 30 06 2014r. zgodnie ze wskazaną w tym wypowiedzeniu przyczyną , ponadto dotyczy okresu około 1 miesiąca ! pracy powódki w Sanatorium (...) , a stwierdzenia zawarte w tej notatce , jaki zeznania samego świadka K. B. pozostają na bardzo dużym stopniu ogólności i budzą w takiej sytuacji wątpliwości.

Sąd oparł się na zeznaniach powódki w charakterze strony , albowiem były one jasne i spójne, precyzowały stanowisko powódki w zakresie zarzutów wypowiedzenia z dnia 30 06 2014r. , w części uzupełniały się one z zeznaniami świadka K. M. . Powódka zwróciła uwagę na powierzanie jej obowiązków w różnych lokalizacjach w tym samym czasie , co



powodowało przemęczenie , formułowanie zarzutów do niej na podstawie wyników ankiet , których treści pozwany ani świadek K. M. nie znali i powódka nie miała możliwości odniesienia się do treści opinii kuracjuszy .

Sąd zważył co następuje :

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Stosownie do treści art. 30 § 1 pkt 2 kodeksu pracy umowa o pracę może zostać rozwiązana przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem), przy czym oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie (§ 3), **z podaniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie** w przypadku umów o pracę zawartych **na czas nieokreślony** (§ 4) i wskazaniem na prawo odwołania się do sądu pracy (§ 5). Zgodnie z treścią art. 32 §1 pkt 3 k.p. umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony może rozwiązać każda ze stron stosunku pracy, a rozwiązanie następuje z upływem okresu wypowiedzenia.

„Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi , czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne , dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę.” / wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6.12.2001r. I PKN 715/00 , Pr. Pracy 2002/10/34/.

Przyczyna wypowiedzenia powinna być przede wszystkim **prawdziwa i konkretna**. Powinna uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy poprzez jego wypowiedzenie, a jeśli pracodawca wskazał kilka przyczyn , to wypowiedzenie uznać można prawidłowe, gdy chociaż jedna z przyczyn podanych stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (podobnie: wyrok SN z 23.02.2005 r., III PK 85/04; OSNP 2005/21/332). W literaturze prawniczej wskazuje się, iż w odniesieniu do wykładni pojęcia nieuzasadnionego wypowiedzenia zachowała w zasadzie aktualność uchwała pełnego składu SN Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., (III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164), według której: „Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Dla uznania zasadności wypowiedzenia decydujące znaczenie ma rodzaj i ciężar gatunkowy przyczyny wypowiedzenia”. (por. Jaśkowski Kazimierz, Maniewska Eliza - Komentarz do art.45 kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem, Tom I, LEX, 2007, wyd. VI.).

Pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność dokonanego wypowiedzenia, przy czym może to czynić tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu (por. wyrok z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, nr 7, poz. 266). Postępowanie dowodowe przed sądem, w zakresie zasadności wypowiedzenia, ogranicza się do tej przyczyny, którą pracodawca podał pracownikowi.

Sąd zważył, iż przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę zawartej na czas określony wskazana w piśmie z dnia 30 06 2014r. w postaci niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków psychologa w Sanatorium (...) poprzez **niewykonywanie powierzonych zadań adekwatnie do oczekiwań pacjentów , na** rzecz których świadczone są usługi w ramach umowy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych , co naraża pracodawcę na poważne konsekwencje finansowe wskutek możliwej utraty kontraktu z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, w pierwszej kolejności nie spełnia wymogów jasności i konkretności, a więc wymogów wynikających z treści art. 30§ 4 kodeksu pracy , zgodnie z którym w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna **być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy**.

**Por. Wyrok** Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 r. , sygn akt **I PK 140/14** „1. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona **niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna**. Przyjmuje się również, że **nieprecyzyjne** wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p.,

jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny. **Spoczywający na pracodawcy z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ma nie tylko charakter formalny, ale jest związany z oceną zasadności dokonanego wobec pracownika wypowiedzenia. Z tego powodu przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana**, co nie oznacza jedynie obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisanu w sposób szczegółowy, **co na precyzyjnym wskazaniu tych okoliczności, które są przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w** przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą oceny, **czy wypowiedzenie było uzasadnione**. Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być znana pracownikowi najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę. To samo dotyczy przyjętych przez pracodawcę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia.” Z uzasadnienia wyroku SN „Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie - jej zasadności. Według art. 45 § 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny określonych w tym przepisie roszczeń pracownika (o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie). Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej odpowiedniego skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, ściślej - art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. W judykaturze przyjmuje się, że sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Przepis ten dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny, jednakże z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą przyczyny rozstania się z pracownikiem, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny.

LEX nr 1653739”

Pogląd powyższy sąd w niniejszej sprawie jako utrwalony w judykaturze w całej rozciągłości podziela.

Sąd zważył, iż przyczyna wskazana powódce w wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 30 06 2014r. poprzez brak skonkretyzowania niewywiązywania się z obowiązków psychologa – tj. brak wskazania o jakie obowiązki chodzi i w jaki sposób powódka się z nich nie wywiązała, brak ustalenia oczekiwań pacjentów kierowanych na obowiązkowe zajęcia w ramach prewencji rentowej ZUS, albowiem pozwany nie opierał się na treści ankiet pacjentów kierowanych przez ZUS, a jedynie na wynikach tychże ankiet zbiorczo podanych przez ZUS na spotkaniu w O., z góry i bez analizy ankiet obarczył odpowiedzialnością za niski poziom satysfakcji pacjentów powódkę, tymczasem sam nie posiada wiedzy, z czego wynika niski poziom satysfakcji pacjentów i jakie były oczekwania pacjentów, jaki procent pacjentów wypełnił ankietę, o ilu pacjentów chodzi, nie żądał przedstawienia pytań z ankiet w celu poddania odpowiedzi pacjentów analizie – jako niedostatecznie jasna i niekonkretna jest nieweryfikowalna w procesie sądowym, co więcej w trakcie procesu w sprawie niniejszej pozwany pracodawca, na którym leżał ciężar dowodu nadal nie posiada i nie posiadał wiedzy co do przyczyn wyników ankiet niekorzystnych dla strony pozwanej, co więcej nawet nie złożył w tym zakresie żadnych wniosków dowodowych poza wnioskiem o przesłuchanie świadków własnych pracowników, którzy również nie znali przyczyn niskich wyników zadowolenia pacjentów korzystających ze świadczeń w ramach prewencji rentowej ZUS w Sanatorium (...) gdyż nie znali treści ankiet, natomiast odpowiedzialnością za wyniki ankiet w całości obciążył powódkę.

Zgodnie z treścią art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony **jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, sąd pracy** - stosownie do żądania

