

*Sygn. VPa 173/14*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 2 czerwca 2015 roku*

*Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,*

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz*

*Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska*

*SSR del. Urszula Sipińska-Sęk (spr.)*

*Protokolant: str. sekretarz Marcelina Machera*

*po rozpoznaniu w dniu 19 maja 2015 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

*na rozprawie*

*sprawy z powództwa B. Ż.*

*przeciwko (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością wT.*

*o przywrócenie do pracy*

*na skutek apelacji powódki B. Ż. od wyroku Sądu Rejonowego*

*w Tomaszowie Maz. IV Wydziału Pracy z dnia 29 września 2014r.*

*sygn. IV P 275/13*

*1. oddala apelację,*

*2. zasądza od powódki B. Ż. na rzecz pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w T. kwotę 60,00 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.*

*Sygn. akt VPa 173/14*

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 17 września 2013 r. B. Ż. wniosła o zobowiązanie pozwanego (...) Centrum (...) sp z o.o. do przywrócenia jej do pracy na stanowisku pielęgniarki

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 29 września 2014 roku o sygn. akt IVP 275/13 Sąd Rejonowy w Tomaszowie Maz., IV Wydział Pracy oddalił powództwo oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

***Podstawę powyższego wyroku stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:***

Powódka B. Ż. była zatrudniona u pozwanego w okresie od 18 stycznia 1991 r. do 13 września 2013 r. na stanowisku starszej pielęgniarki na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Od dnia 15.05.2013 r. do dnia 14.08 2013 r. powódka została oddelegowana do pracy z Zespołu (...), gdzie dotychczas pracowała, na Oddział Chorób Wewnętrznych w celu uzupełnienia kadry pielęgniarskiej.

Po chorobie trwającej od 04.06.2013r. do 09.08.2013r. powódka doręczyła pracodawcy zaświadczenie lekarskie, w którym lekarz po przeprowadzeniu badań profilaktycznych orzekł, że powódka od 10.08.2013 roku jest zdolna do pracy na stanowisku pielęgniarki z jednoczesnym przeciwwskazaniem do pracy na zmianie nocnej.

Na mocy porozumienia o zmianie warunków umowy o pracę w części dotyczącej miejsca wykonywania pracy powódka od 20.08.2013 roku wykonywała pracę na Oddziale Chorób Wewnętrznych.

W związku z otrzymanym od powódki zaświadczeniem lekarskim pracodawca złożył wniosek o ponowne przebadanie powódki przez Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy w Ł. i wydanie zaświadczenia lekarskiego na temat aktualnego stanu zdrowia powódki.

Po przeprowadzeniu badań lekarskich i oceny narażeń na stanowisku pracy Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy w Ł. w dniu 28 sierpnia 2013r. orzekł, że powódka wobec przeciwwskazań zdrowotnych jest niezdolna do wykonywania pracy na stanowisku pielęgniarki. Od orzeczenia nie służy odwołanie.

Następnego dnia 29.08.2013 r. powódka stawiała się do pracy na Oddziale Wewnętrznym, rozpoczęła pracę o godzinie 7.00 i wykonywała ją do godziny 19.00. Zajmowała się czynnościami przydzielonymi na jej odcinku, to znaczy obsługiwała pacjentów z 2 sal, podawała leki, karmiła, poila. O wydanym zaświadczeniu lekarskim, którego treść znała nie poinformowała nikogo.

Dopiero drugiego dnia to jest 30.08.2013 r. poszła do inspektora d/s bhp J. S., a następnie do kadr i oddała przedmiotowe zaświadczenie. O podjęciu pracy przez powódkę w dniu 29.08.2013 roku mimo orzeczonej niezdolności do pracy został poinformowany pozwany pracodawca. Następnego dnia 31.08.2013 r. powódka zgłosiła się na oddział w celu świadczenia pracy, ale przeczytała na tablicy ogłoszeń, że nie może pracować ponieważ została odsunięta od pracy.

Pismem z dnia 10 września 2013 r. które zostało doręczone powódce w dniu 13.09.2013 r. pozwany pracodawca rozwiązał na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp umowę o pracę z powódką bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych polegającego na tym, że w dniu 29.08.2013 r. przystąpiła do pracy w miejscu swojego zatrudnienia – Oddziale (...) (...) Centrum (...) sp z o.o. pomimo, że dysponowała zaświadczeniem lekarskim wydanym przez Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy w Ł. stwierdzającym niezdolność do podjęcia w tym dniu pracy na stanowisku pielęgniarki.

**W oparciu o ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy na podstawie** art. 56 § 1 kodeksu pracy w zw. z art. 52§ 1 pkt 1 kp oddalił powództwo o przywrócenie do pracy B. Ż. oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd I instancji uznał, że w niniejszej sprawie istniała podstawa do rozwiązania przez pozwanego z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp. Powódka bowiem pomimo posiadania zaświadczenia lekarskiego z dnia 28.08.2013 r. nr (...) wystawionego przez Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy w Ł., z którego wynikało, że jest niezdolna do wykonywania pracy na stanowisku pielęgniarki., w dniu 29.08.2013 r. stawiała się do pracy na Oddziale (...) o godzinie 7.00 i wykonywała ją do godziny 19.00. Zajmowała się czynnościami przydzielonymi na jej odcinku, to znaczy obsługiwała pacjentów z 2 sal, podawała leki, karmiła, poila. O wydanym zaświadczeniu i niezdolności do pracy nie powiadomiła pracodawcy do czego była zobowiązana. W ocenie Sądu I Instancji takie działanie powódki miało charakter zawiniony i zagrażało interesowi pracodawcy. Pozwana co najmniej w sposób zawiniony na poziomie rażącego niedbalstwa dopuściła się naruszenia zasad bezpieczeństwa i higieny

pracy. Wykonywała pracę pomimo, że jej stan zdrowia wykluczał możliwość realizacji jej obowiązków pracowniczych, narażając nie tylko siebie ale i pacjentów na mogące powstać nieprzewidziane skutki świadczenia pracy, mimo bezwzględnych przeciwwskazań do jej wykonywania. Tymczasem z art. 28 punkt 3 ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej ( Dz. U. 2014.1435 j.t.) wynika, że prawo wykonywania zawodu pielęgniarki przysługuje tylko takiej osobie, której stan zdrowia pozwala na wykonywanie zawodu pielęgniarki. W ocenie Sądu Rejonowego nie ulega wątpliwości, że działając w ten sposób powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia swoich podstawowych obowiązków pracowniczych czego konsekwencją było rozwiązanie umowy o pracę w trybie określonym art. 52 § 1 pkt 1 kp .

O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 kpc oraz §11ust.1pkt.1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu. (Dz.U. nr 163 poz. 1349 ze zm.)

### ***Apelację od wyroku wniósł pełnomocnik powódki zaskarżając go w całości. Wyrokowi zarzucił:***

- niezgodność dokonanych przez Sąd ustaleń faktycznych z materiałem dowodowym zebrany w sprawie, a mianowicie przyjęcie przez Sąd, iż powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia swoich podstawowych obowiązków pracowniczych wykonując prace pomimo , że stan jej zdrowia wykluczał możliwość realizacji jej obowiązków pracowniczych, narażając nie tylko siebie ale i pacjentów na mogące powstać nieprzewidziane skutki świadczenia pracy mimo bezwzględnych przeciwwskazań do jej wykonywania- co uzasadniało zastosowanie przez pozwanego rozwiązania umowy w trybie art. 52 par. 1 pkt.1k.p;

-naruszenie przepisów prawa procesowego tj. art. 233 KPC poprzez brak wszechstronnej oceny zebranych w sprawie dowodów.

W oparciu o powyższe skarżąca wniosła o :

1. zmianę zaskarżonego wyroku w całości i zobowiązanie pozwanego (...) Spółka z o.o. w T. do przywrócenia do pracy powódki B. Ż. na stanowisko pielęgniarki,
2. zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację pozwany (...) spółka z o.o. wT. - reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika radcę prawnego wniósł o:

- oddalenie apelacji w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

### ***Sąd Okręgowy zważył co następuje:***

#### ***Apelacja jest bezzasadna i jako taka podlega oddaleniu.***

Niezrozumiałym jest zarzut niezgodności dokonanych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych z materiałem dowodowym zebrany w sprawie przez przyjęcie, iż powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia swoich podstawowych obowiązków pracowniczych. Skarżący nie neguje wszak ustaleń Sądu I instancji, że powódka świadczyła w dniu 29 sierpnia 2013r. pracę pomimo posiadania zaświadczenia lekarskiego o niezdolności do pracy w charakterze pielęgniarki, o czym zawiadomiła pracodawcę dopiero w dniu 30 sierpnia 2013r. Ocena powyższego zachowania powódki w kontekście stopnia naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nie jest już kwestią ustaleń faktycznych, ale wykładni art. 52§1 pkt 1 k.p. W istocie zatem apelujący nie zarzuca błędu w ustaleniach faktycznych, skoro ich nie neguje, ale naruszenie prawa materialnego przez błąd w subsumcji stanu faktycznego pod normę prawną, który wyraża się w błędnym uznaniu, że ustalony w sprawie stan faktyczny odpowiada stanowi hipotetycznemu przewidzianemu w normie prawnej art. 52§1 pkt1 k.p.

Gołosłownym jest tym samym zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., przez brak wszechstronnej oceny dowodów. Zarzucając naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. nie można poprzestać na stwierdzeniu, że dokonane ustalenia faktyczne są wadliwe. Niezbędne jest bowiem wskazanie konkretnych przyczyn, które dyskwalifikują postępowanie sądu w zakresie ustaleń. Skarżący powinien zwłaszcza wskazać, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez sąd przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im taką moc przyznając (zob. postanowienie SN z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, Lex nr 52753, wyrok SN z dnia 6 lipca 2005 r., III CK 3/05, Lex nr 180925). Apelacja takich zarzutów nie wskazuje.

Wbrew zatem twierdzeniom skarżącego, Sąd Rejonowy dokonał wszechstronnej i wnikliwej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Przedstawiona na poparcie dokonanej oceny materiału dowodowego argumentacja jest spójna, przekonująca i oparta na zasadach doświadczenia życiowego, zaś rozumowaniu Sądu nie sposób zarzucić błędów w logicznym rozumowaniu. W konsekwencji, w oparciu o prawidłowo oceniony materiał dowodowy Sąd Rejonowy trafnie ustalił stan faktyczny w sprawie, w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, dlatego też Sąd odwoławczy przyjmuje dokonane ustalenia za własne.

Do rozważenia pozostaje kwestia, czy Sąd Rejonowy prawidłowo zastosował prawo materialne tj. art. 52§1 k.p. uznając, że powódka swoim zachowaniem dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Poddanie się na wniosek pracodawcy badaniu lekarskiemu i dostarczenie zaświadczenia lekarskiego dotyczącego zdolności do wykonywania pracy na danym stanowisku jest podstawowym obowiązkiem pracowniczym dotyczącym przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, o którym mowa w art. 100§2 pkt 3 k.p. Powódka w wykonaniu tego obowiązku poddała się – na wniosek pracodawcy kwestionującego przedłożone przez nią zaświadczenie lekarskie o zdolności do pracy za wyjątkiem pory nocnej – ponownemu badaniu profilaktycznemu. Badanie zostało przeprowadzone przez Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy w Ł. w dniu 28 sierpnia 2013r. i zakończyło się wydaniem powódce zaświadczenia o niezdolności do pracy na stanowisku pielęgniarki. Należy przypomnieć, że rezultat przeprowadzonego ponownie przez Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy w Ł. badania jest ostateczny, co wynika wprost z treści §5 ustęp 4 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy. (Dz. U. z 1996 r. nr 69 poz. 332). Powódce nie przysługiwało zatem prawo odwołania się od zaświadczenia Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w Ł., nawet jeśli się z nim nie zgadzała. Powódka z momentem otrzymania zaświadczenia w dniu 28 sierpnia 2013r. wiedziała, że nie jest zdolna do pracy na stanowisku pielęgniarki. Treść zaświadczenia nr (...) jest jednoznaczna i nie nastrocza jakichkolwiek trudności interpretacyjnych, co wyklucza gołosłowne tłumaczenie powódki posiadającej średnie wykształcenie, że nie zrozumiała jego treści. Wręcz przeciwnie z zeznań powódki wynika, że zrozumiała treść zaświadczenia, skoro przyznała, że w dniu 30 sierpnia 2013r. przedłożyła je pracodawcy, bo „sumienie nie dawało mi spokoju”. Powódka sama zatem zdawała sobie sprawę z naganności swojego postępowania polegającego na świadczeniu pracy w dniu 29 sierpnia 2013r. pomimo przeciwwskazań do jej wykonywania i zatajeniu tego przed pracodawcą. Uprawnionym było zatem stanowisko Sądu Rejonowego, iż nie przedłożenie przez powódkę pracodawcy zaświadczenia lekarskiego o utracie zdolności do wykonywania zawodu pielęgniarki i świadczenie pracy pomimo wiedzy co do braku zdolności do pracy, należy ocenić jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych wyczerpujące znamiona art. 52§1 pkt 1 k.p. Powódka podejmując pracę pielęgniarki w dniu 29 sierpnia 2013r. pomimo bezwzględnych przeciwwskazań do jej wykonywania wynikających z zaświadczenia z dnia 28 sierpnia 2013r., miała świadomość, że takim postępowaniem narusza zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, mogła bowiem i powinna przewidywać, że naraża siebie i pacjentów, a także pracodawcę na ewentualne niebezpieczeństwo powstania szkody i całkowicie to zignorowała, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków i zajmowane stanowisko nakazywały jej szczególną przeczność i ostrożność w działaniu. Oznacza to, że naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze co najmniej w wyniku rażącego niedbalstwa, co wzmacnia ocenę ciężaru gatunkowego takiego naruszenia. Okoliczność, że nikomu nie została wyrządzona żadna szkoda na skutek świadczenia przez powódkę pracy w dniu 29 sierpnia 2013r., nie zmniejsza wagi jej przewinienia i w żadnym wypadku nie usprawiedliwia jej postępowania. Powódka zawód pielęgniarki wykonuje od 1981r. Ma zatem bardzo duże doświadczenie zawodowe, a co za tym idzie świadomość wagi

jaką pielęgniarka musi przywiązywać do swoich obowiązków i prawidłowości ich wykonywania. Mimo to, powódka te wszystkie zasady zignorowała przedkładając nad nie źle pojęte dobro własne.

Rację ma skarżący, że niezawiniona utrata uprawnień do wykonywania zawodu, nie może być przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Apelujący zapomina jednak, że przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę nie była niezawiniona utrata uprawnień do wykonywania zawodu pielęgniarki, ani też utrata zaufania do jej osoby, choć to również miało miejsce, lecz jak wynika z pisma z dnia 10 września 2013r. ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na świadczeniu pracy pielęgniarki przy bezwzględnym przeciwskazaniu lekarskim do jej wykonywania i nie zawiadomienie o tym pracodawcy. Takim postępowaniem powódka wyczerpała dyspozycję art. 52§1 pkt 1 k.p. , co uprawniało pracodawcę do rozwiązania z nią umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Okoliczność, że pracodawca mógłby rozwiązać z powódką umowę o pracę także z innej przyczyny niż wskazana w piśmie rozwiązującym umowę, nie wpływa na ocenę prawidłowości rozwiązania stosunku pracy w niniejszej sprawie. Jeśli pracodawca jest uprawniony do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem zarówno z przyczyn zawinionych (art. 52 k.p.) jak i niezawinionych przez niego (art. 53 k.p.), to tylko od jego wyboru zależy – a nie pracownika- z jakiego powodu ostatecznie rozwiąże umowę o pracę. Dokonanie przez pracodawcę wyboru przyczyny rozwiązania stosunku pracy ogranicza postępowanie dowodowe do badania, czy wskazana pracownikowi przyczyna była rzeczywista i konkretna i uzasadniała rozwiązanie z nim umowy o pracę. I takiej prawidłowej oceny dokonał Sąd Rejonowy. To zatem, że powódka w sposób niezawiniony utraciła uprawnienia do wykonywania zawodu pielęgniarki, nie niweluje dokonanego jej przez pracodawcę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wprawdzie utrata uprawnień zawodowych przez powódkę była niezawiniona, ale już jej postępowania polegające na ukryciu tego faktu przed pracodawcą i świadczeniu pracy jakby takie uprawnienia posiadała było zawinionym ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Uznanie prawidłowości rozwiązania przez pozwanego umowy o pracę w trybie art. 52§1 pkt 1 k.p. czyni bezzasadnym żądanie powódki przywrócenia jej do pracy.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.