

Sygn. VPa 39/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 października 2016 roku

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

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska (spr.)

Sędziowie: SSO Magdalena Marczyńska

SSO Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 13 października 2016 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa A. R.

przeciwko (...)

w P.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powódki A. R. od wyroku Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 18 lutego 2016r.

sygn. IV P 122/15

- 1. prostuje oczywistą niedokładność pisarską w komparycji zaskarżonego wyroku w ten sposób, że w miejsce określenia „o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę ” wpisuje „ o przywrócenie do pracy” ,*
- 2. oddala apelację,*
- 3. nie obciąża powódki A. R. kosztami procesu za instancję odwoławczą.*

Sygn. akt V Pa 39/16

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 25 sierpnia 2015 roku powódka A. R. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia dokonanego przez pozwanego (...)w P..

W przypadku upływu okresu wypowiedzenia powódka wniosła o przywrócenia do pracy na zajmowane dotychczas stanowisko ratownika (...) w pozwanym (...).

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, iż pozwany rozwiązał z nią stosunek pracy bez wypowiedzenia wskazując na okoliczności uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy, nieprawdziwe w jej ocenie.

W odpowiedzi na pozew z dnia 18 września 2015 roku pozwany (...)w P. nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie w całości.

Pismem z dnia 23 września 2015 roku powódka sprecyzowała powództwo wnosząc o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach oraz o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Wyrokiem z dnia 18 lutego 2016 roku, w sprawie sygn. akt IV P 122/15 Sąd Okręgowy w punkcie 1 oddalił powództwo, a w punkcie 2 zasądził od powódki A. R. na rzecz pozwanego (...) w P.. kwotę 60,00 (sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

A. R. została zatrudniona w pozwanym (...)w P. od dnia 4 sierpnia 2009 roku na stanowisku ratownika medycznego w D. (...)pozwanego (...).

Od dnia 26 stycznia 2010 roku powódka świadczyła pracę w (...)Oddziale (...).

Początkowo powódka była zatrudniona na czas określony, a od dnia 4 sierpnia 2012 roku na czas nieokreślony.

Powódka swoje obowiązki w Oddziale (...) wykonywała w obszarze segregacji i przyjęć na (...). W skład tego obszaru wchodzi rejestracja, miejsce gdzie przybywają pacjenci i przyjeżdżają karetki oraz poczekalnia, gdzie pacjencie oczekują na rejestrację i segregację ze względu na rodzaj schorzenia.

Segregacji dokonuje pracownik z personelu średniego - ratownik lub lekarz.

Przy strefie segregacji znajduje się pomieszczenie do reanimacji, w którym znajduje się sprzęt medyczny o wartości około 2 milionów złotych. Pomieszczenie to zamknięte jest na klucz pozostawiony w drzwiach z uwagi na konieczność zapewnienia natychmiastowego dostępu do niego w sytuacjach nagłych

W nocy z (...) 2015 roku powódka rozpoczęła dyżur o godzinie 19. Dyżur trwa 12 godzin.

Od godziny 1.12 do godziny 3.00 powódka przebywała poza obszarem segregacji pacjentów.

O godzinie 3.14 powódka udała się do rejestracji z kocem po czym wyszła z rejestracji.

Do pomieszczenia rejestracji powódka powróciła o godzinie 3.16.

W rejestracji było wtedy zgaszone światło i nie widać żadnego ruchu w pomieszczeniu do godziny 5.45 kiedy to było widać powódkę siadającą przy okienku rejestracji.

O godzinie 4. 15 na oddział (...) przybyła pacjentka, która po staniu przy okienku rejestracji , zagłądaniu w te okienko, siedzeniu w poczekalni przemieszczała się po obszarze oddziału (...) chodziła po poczekalni i holu przyległym do rejestracji. Pacjentka o godzinie 4.46 opuściła obszar (...) bez ustalenia jej stanu zdrowia i bez udzielenia jej jakiegokolwiek pomocy.

Powódka w dniu 15 lipca 2015 roku sporządziła notatkę wyjaśniającą w której wskazała, iż o godzinie 3.20 zmieniała G. W., która udała się do kuchenki. W rejestracji przebywała do około 6.30, w tym czasie nie widziała nikogo na obszarze (...), nikt nie prosił jej o pomoc.

W dniu 16 lipca 2015 roku powódka sporządziła notatkę wyjaśniającą w której wskazała, iż o godzinie 3.20 zmieniała G. W. o godzinie 3.20 zmieniała G. W., która udała się do kuchenki. W obszarze segregacji przebywała do około 6.30, siedziała od strony okna, w czasie czuwania może zdarzyło się jej zasnąć, nie słyszała osób wchodzących, wydawało jej się, że słyszała czyjś oddech, wychyliła się, ale nie widziała nikogo, nikt nie prosił jej o pomoc.

Pismem z dnia 27 lipca 2015 roku powódka wskazała, iż wyjaśnienia sporządzone w dniu 16 lipca 2015 roku zostały napisane pod presją i namową przełożonych (pielęgniarki (...) i pielęgniarki (...)) oraz pod silnym wpływem emocji. Wskazała, iż takie zdarzenie nie miało miejsca. A jej przełożeni namawiali ją do złożenia wyjaśnień w kolejnych dniach, czemu odmówiła.

W dniu 21 lipca 2015 roku pozwany pracodawca wystąpił do powódki o wskazanie organizacji związkowej, która będzie chronić jej interesy.

Powódka pismem z dnia 21 lipca 2015 roku wskazała organizację związkową reprezentującą jej interesy.

W dniu 22 lipca 2015 roku powódka została wstrzymana w obowiązkach ratownika medycznego w (...) do czasu rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Pozwany (...) pismem z dnia 23 lipca 2015 roku wystąpił do Komisji Zakładowej Związku Zawodowego (...) przy (...)w P., reprezentującym interesy powódki, zawiadamiając o zamiarze rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Związek Zawodowy (...) pismem z dnia 23 lipca 2015 roku wystąpił o nie stosowanie w stosunku do powódki rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia i ponowne rozpatrzenie sprawy i nałożenie mniejszego wymiaru kary.

Pismem z dnia 28 lipca 2015 roku pozwany Szpital złożył powódce oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez powódkę jej obowiązków pracowniczych.

W uzasadnieniu pisma pozwany wskazał, iż powódka podczas dyżuru na (...) w nocy z (...)2015 roku opuściła swoje stanowisko pracy w obszarze segregacji z przyczyn nie związanych z wykonywaniem obowiązków pracowniczych. W tym czasie na oddział przybyła pacjentka, która nie została obsłużona z uwagi na brak pracownika. Równocześnie opuszczenie przez powódkę stanowiska pracy mogło narazić pracodawcę na szkodę z uwagi na nieograniczony dostęp na teren oddziału osób nieupoważnionych.

Oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy pozwany Szpital wysłał powódce listem poleconym w dniu 28 lipca 2015 roku.

Oświadczenie Szpitala zostało odebrane przez matkę wnioskodawczyni w dniu 13 sierpnia 2015 roku.

Sąd I instancji ustalił stan faktyczny w sprawie na podstawie dowodów w postaci dokumentów zawartych w aktach sprawy i w załączonych aktach osobowych powódki oraz nagrania video z kamer monitoringu. Uszczegółowieniem tych dowodów były zeznania świadków A. B. i E. P., które opisały czynności podjęte w szpitalu po zgłoszeniu przez rodzinę pacjentki braku udzielenia jej pomocy oraz organizację pracy Oddziału (...).

Dokonując oceny zeznań powódki Sąd I instancji wskazał, iż twierdzenia dotyczące zakresu jej obowiązków, organizacji pracy na Oddziale (...) odpowiadają zeznaniom ww. świadków oraz twierdzeniom Dyrektora (...). Twierdzenia dotyczące nocy z dnia (...) 2015 roku zawierają w ocenie Sądu Rejonowego liczne nielogiczności. Mianowicie powódka wskazała, iż z miejsca, które zajęła w rejestracji miała widok na monitor z podglądem na obszar segregacji w (...). Z zeznań powódki wynika jednak, iż siedziała w miejscu utrudniającym obserwację monitora, na który to widok miała pod kątem. Sąd Rejonowy wziął pod uwagę, iż był to monitor (...) i wskazał, że dobra widoczność obszaru roboczego monitora jest jedynie przy zachowaniu odpowiedniego kąta patrzenia przez obserwatora i optymalnym jest kąt około 90 ° a kąt między 60° a 120° zapewnia względną widoczność. Z twierdzeń powódki oraz M. K. wynika natomiast w

ocenie Sądu I instancji, iż kąt ten mógł być większy niż 120° co skutkuje znacznym ograniczeniem widoczności obrazu wyświetlanego na monitorze.

Następną niekonsekwencją, którą wskazał Sąd Rejonowy jest okoliczność, iż biorąc pod uwagę twierdzenia powódki, że regularnie patrzyła na monitor to nieprawdopodobnym było, by nie zauważyła pacjentki przebywającej w obszarze objętym monitoringiem przez prawie 40 minut. Wbrew twierdzeniu powódki o godzinie 3 – 4 rano nie jest na tyle widno by bez sztucznego oświetlenia studiować grafiki i aktualnie obowiązujące procedury medyczne. Sąd I instancji ustalił, że w dniu 7 lipca 2015 roku wschód słońca miał miejsce o godzinie 4.33, a jak wynika z zawartego w aktach sprawy planu (...) okna rejestracji nie miały ekspozycji wschodniej. Nadto Sąd Rejonowy zauważył, iż wobec faktu, iż w pomieszczeniu rejestracji było wyłączone oświetlenie, a oświetlone były pomieszczenia obszaru rejestracji i holu przemieszczająca się tam osoba zasłaniała by źródła światła i widoczna była jej sylwetka na tle drzwi do rejestracji i okna na obszar segregacji. Sąd I instancji dodał, że powódka pacjentki także w tej sytuacji nie zauważyła.

Biorąc pod uwagę, wyżej wymienione sprzeczności Sąd Rejonowy nie dał wiary twierdzeniom powódki dotyczącym czynności przez nią wykonywanym w czasie pobytu w pozwanym (...) pacjentki.

Odnosząc się do twierdzeń M. K. (2) Sąd I instancji wskazał, iż świadek wiedzę dotyczącą zdarzenia z nocny (...) posiadał od innych osób oraz z analizy nagrań monitoringu. Za istotne należało uznać twierdzenia dotyczące organizacji pracy Szpitala, Oddziału (...) jego postępowania po zgłoszeniu nie udzielenia pomocy pacjentce.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za nieuzasadnione.

Na wstępie Sąd I instancji powołał brzmienie przepisu art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy, zgodnie z którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd Rejonowy wskazał, że dla uznania zasadności rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z winy pracownika konieczne jest zaistnienie następujących przesłanek:

- pracownik musi w sposób ciężki, czyli rażąco, naruszyć podstawowe obowiązki jakie spoczywają na nim jako pracowniku,
- działanie pracownika musi być zawinione, czyli pracownik działał z winą umyślną lub z rażąco niedbalstwem.

Zdaniem Sądu I instancji przez ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych należy rozumieć takie zachowanie pracownika, które stanowi czyn bezprawny, sprzeczny z powinnościami ciężącymi na pracowniku jako na stronie stosunku pracy. Czyn taki może polegać zarówno na działaniu (np. znieważenie przełożonego, pobicie współpracownika), jak i na zaniechaniu (np. nieprzybycie do pracy, niewykonanie polecenia pracodawcy). Istotne jest jednak, aby pozostawał on w kolizji z obowiązkami pracownika, i to z obowiązkami o charakterze prawnym. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony, oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy.

Zarzut naruszenia obowiązków pracowniczych Sąd Rejonowy badał w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy czyli, że powódka podczas dyżuru na (...) w nocy z (...) 2015 roku opuściła swoje stanowisko pracy w obszarze segregacji z przyczyn nie związanych z wykonywaniem obowiązków pracowniczych. W tym czasie na oddział przybyła pacjentka, która nie została obsłużona z uwagi na brak pracownika. Sąd I instancji wskazał nadto, że opuszczenie przez powódkę stanowiska pracy mogło narazić pracodawcę na szkodę z uwagi na nieograniczony dostęp na teren oddziału osób nieupoważnionych.

Sąd Rejonowy skonstatował, że punktem wyjścia oceny podstawowych obowiązków pracownika jest art. 100 k.p. w którym wskazano, że Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Do szczególnych

obowiązków pracownika należy m.in. przestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku oraz dbanie o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie.

Sąd I instancji zauważył, że pozwany Szpital zarzucił powódce, iż opuściła ona swoje stanowisko pracy. Z kolei powódka odnosząc się do powyższego zarzutu podniosła, iż przebywała w rejestracji, a więc w obszarze na którym wykonuje swoje obowiązki. Powódka powiązała pojęcie stanowiska pracy jedynie z określonym obszarem zakładu pracy na którym miała wypełniać swoje obowiązki. Stanowisko to jest w ocenie Sądu Rejonowego błędne, albowiem zakres pojęcia stanowiska pracy jest szerszy.

W tym miejscu Sąd Rejonowy wyjaśnił, że stanowisko pracy to podstawowy, pojedynczy i niepodzielny element struktury organizacyjnej każdej organizacji, który posiada zakres własnych obowiązków oraz kompetencji w celu realizowania zadań wyznaczonych mu przez organizację. Jest dość powszechną praktyką łączenie stanowisk pracy w komórki organizacyjne, które podlegają osobie zarządzającej nimi czyli z reguły kierownikom poszczególnych komórek organizacyjnych. Do każdego stanowiska pracy przydzielony jest pracownik, który łącząc własne umiejętności i możliwości a także wyposażenie stanowiska pracy wytwarza określony produkt. Sąd I instancji zauważył, że produktu nie można utożsamiać tylko z dobrem materialnym. Może to być inny wytwór nie posiadający cech typowo fizycznych np.: program komputerowy, wykonana usługa. Mając na uwadze powyższe, Sąd Rejonowy podał, że stanowisko pracy składa się z następujących elementów:

- zadań jakie ma do wykonania pracownik,
- urządzeń służących do wykonywania pracy,
- narzędzi ułatwiających wykonywanie pracy,
- przedmiotów pracy,
- przestrzeni, w której odbywa się praca.

Powyzsza pełna definicja stanowiska pracy zdaniem Sądu Rejonowego wskazuje, iż zarzut pozwanego opuszczenia stanowiska pracy jest zasadny. Powódka wprawdzie przebywała w przestrzeni, w której miała wykonywać swoją pracę jednakże jej nie wykonywała. W trakcie jej pobytu w rejestracji na Oddział (...) przybyła pacjentka, która nie została przez powódkę obsłużona. Powódka przyznała, że pacjentki nie widziała, co przy wykonywaniu przez powódkę jej obowiązków byłoby niemożliwe. W ocenie Sądu Rejonowego powódka winna była zobaczyć pacjentkę bądź z okna rejestracji, bądź w monitorze z widokiem monitoringu. A. R. mogła zobaczyć także sylwetkę powódki w drzwiach rejestracji lub w jej oknie w wyniku zasłaniania przez pacjentkę źródeł światła. W dalszej kolejności Sąd I instancji wskazał, że powódka mogła także usłyszeć pacjentkę poruszającą się po Oddziale, na którym panowała wówczas cisza i każdy dźwięk był dobrze słyszalny. Pomimo tego powódka pacjentki nie widziała. Konkludując Sąd Rejonowy wskazał, że mogło to mieć miejsce jedynie w sytuacji gdy powódka zaprzestała wykonywać swoje obowiązki i wykonywała czynności niezwiązane z wykonywaną pracą.

Kontynuując swój wywód, Sąd Rejonowy podniósł, że zaprzestając wykonywania swych obowiązków, pomimo przebywania w obszarze gdzie winny być one wykonane, powódka faktycznie dopuściła się opuszczenia stanowiska pracy rozumianego nie jako obszar przestrzeni ale zgodnie z wyżej przedstawioną definicją tegoż pojęcia.

Biorąc pod uwagę porę dnia, fakt, iż w pomieszczeniu rejestracji gdzie przebywała powódka było zgaszone światło prawdopodobne jest według Sądu I instancji twierdzenie pozwanego, iż powódka spała zamiast wykonywać swoje obowiązki, jednakże przedstawiony materiał dowodowy nie pozwala na jednoznaczną weryfikację tegoż twierdzenia.

Sąd I instancji podniósł, że wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność lub rażące niedbalstwo - wyr. SN z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20/746), intencje pracownika, pobudki jego działania - to elementy

podmiotowe. Sąd Rejonowy powołał się nadto na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 1998 roku, sygn. I PKN 329/98, OSNAPiUS 2000/2/49, w myśl którego nie bez znaczenia przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest cel, do którego zmierza pracownik swoim działaniem.

W konsekwencji Sąd Rejonowy zważył, iż zachowanie powódki należy ocenić jako skrajnie naganne. A. R. jako ratownik medyczny wykonujący swoje obowiązki w obszarze segregacji (...) stanowiła pierwszy i kluczowy element w całej procedurze udzielenia pomocy osobie jej wymagającej ze względu na stan zdrowia. Powódka nie udzieliła takiej pomocy przybyłej pacjentce, czym mogła ją narazić na pogorszenie jej stanu zdrowia a nawet na spowodować zagrożenie jej życia. Analogiczne zagrożenie mogło spotkać innych potencjalnych pacjentów, którzy przybyli by w tym czasie na (...). Mało tego, według Sądu Rejonowego powódka spowodowała także zagrożenie interesów pracodawcy bowiem jej brak reakcji na osobę przemieszczającą się przez ponad pół godziny po obszarze (...) mógł doprowadzić do nieuprawnionego dostępu do sprzętu medycznego znajdującego się w przyległej sali, co mogło doprowadzić do jego uszkodzenie, zmiany ustawionych parametrów pracy lub zaboru jego elementów.

Dlatego też należało Sąd I instancji uznać zachowanie powódki za ciężkie naruszenie jej obowiązków pracowniczych, a tym samym złożone powódce oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy wypowiedzenia za uzasadnione.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy uznał zgłoszone przez powódkę roszczenia za niezasadne, a tym samym podlegające oddaleniu.

O kosztach postępowania Sąd I instancji rozstrzygnął zgodnie z wynikającą z art. 98 k.p.c. zasadą odpowiedzialności za wynik procesu.

Apelację od powyższego wyroku złożyła powódka reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, zaskarżając rozstrzygnięcie w całości.

Przedmiotowemu wyrokowi zarzucono:

A) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

- art. 316 § 1 KPC poprzez rozstrzygnięcie przez Sąd o roszczeniu uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, w sytuacji, gdy przedmiotem sprawy było roszczenie powoda o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, co skutkuje nierozpoznanie istoty sprawy,

- art. 233 § 1 KPC poprzez dokonanie oceny dowodów w sposób newszechstronny, sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego oraz zasadami logicznego rozumowania,

B) niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

- art. 328 § 2 KPC poprzez niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku w zakresie merytorycznego rozstrzygnięcia o roszczeniach powoda i ograniczenie tego obowiązku do wskazania jedynie podstawy prawnej rozstrzygnięcia o kosztach procesu,
- art. 227 KPC poprzez brak ustaleń faktycznych Sądu w zakresie daty powzięcia przez pozwany Szpital wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika,

C) naruszenie przepisu prawa materialnego art. 30 §4 KP poprzez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w sprawie polegające na błędnym uznaniu, że przyczyna wskazana w piśmie pozwanego o rozwiązaniu stosunku pracy była realna i prawdziwa,

D) naruszenie przepisów prawa materialnego - Rozporządzenia Rady Ministrów dnia 8 stycznia 2002 r. w sprawie organizacji przyjmowania i rozpatrywania skarg i wniosków (Dz. U. 2002.5.46) poprzez błędną jego wykładnię i niezastosowanie w sprawie,

E) naruszenie przepisu prawa materialnego - art. 52 § 1 pkt 1 KP w zw. z art. 100 KP poprzez błędną ich wykładnię i zastosowanie w sprawie, polegające na bezzasadnym uznaniu, że powódka podczas dyżuru z (...) 2015r. naruszyła swoje podstawowe obowiązki pracownicze oraz uczyniła w stopniu ciężkim, a także, że naruszenie to uzasadniało rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy powoda,

F) naruszenie przepisu prawa materialnego art. 52 § 2 KP poprzez błędną jego wykładnię i niezastosowanie w tej sprawie,

G) naruszenie przepisów prawa materialnego - art. 56 § 1 KP oraz art. 57 § 1 KP poprzez ich błędną wykładnię i niezastosowanie w sprawie.

W oparciu o tak skonstruowane zarzuty strona powodowa wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa i przywrócenie powoda A. R. do pracy w pozwanym (...) w P. na poprzednich warunkach pracy i płacy, zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 2.223,60 zł (dwa tysiące dwieście dwadzieścia trzy złote 60/100) tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu, z wyodrębnieniem kosztów zastępstwa procesowego powoda według norm przepisanych,
2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego obejmujących opłatę od apelacji oraz wynagrodzenie z tytułu zastępstwa powoda w drugiej instancji według norm przepisanych,
3. ewentualnie - uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie tej sprawy Sądowi pierwszej instancji w celu jej ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 13 października 2016 roku pełnomocnik powódki poparł apelację, a pełnomocnik pozwanego wniósł o jej oddalenie.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym i w obowiązujących przepisach prawa. Sąd Rejonowy poczynił poprawne ustalenia faktyczne i dokonał właściwej subsumcji prawnej.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do apelacyjnych zarzutów pozwanej I. wskazać należy, że zgodnie z art. 233 § 1 kpc. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego /por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl./.

Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie.

W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne /post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00/. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (wyr. SN z 27.9.2002 r., II CKN 817/00, L.; wyr. SN z 16.12.2005 r., III CK 314/05, OwSG 2006, Nr 10, poz. 110). Sąd II instancji może zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu I instancji bez konieczności przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia (wyr. SN z 4.10.2007 r., V CSK 221/07, L.). Uprawnienie to w przypadku dowodów z zeznań świadków czy też z przesłuchania stron jest uzasadnione w szczególności wówczas, gdy dowody te mają jednoznaczną wymowę, a ocena sądu I instancji jest oczywiście błędna. Same, nawet poważne wątpliwości co do trafności oceny dokonanej przez sąd I instancji, nie powinny stwarzać podstawy do zajęcia przez sąd II instancji odmiennego stanowiska, o ile tylko ocena ta nie wykroczyła poza granice zakreślone w przepisie art. 233 kpc (wyr. SN z 21.10.2005 r., III CK 73/05, L.).

W ocenie Sądu, twierdzenia apelacji strony powodowej zarzucające sprzeczność istotnych ustaleń Sądu Rejonowego z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego polegającą na tym, że to powódka wbrew twierdzeniom pracodawcy nie opuściła stanowiska pracy, albowiem w trakcie dyżuru pomiędzy godziną 4.15 a 4.46 przebywała w pomieszczeniu rejestracji i nie zauważyła kobiety, która przyszła na oddział (...) jest wyłącznie polemiką z prawidłowymi ustaleniami Sądu rejonowego.

Poza sporem przecież jest, iż powódka miała obowiązek przebywać w obszarze segregacji pacjentów po to, aby realizować swojej podstawowe obowiązki pracownicze, a w tym wypadku zająć się pacjentką, która trafiła na Szpitalny Oddział Ratunkowy z dolegliwościami, czekała bezskutecznie na medyczną pomoc przez 40 minut i pomocy tej nikt jej nie udzielił. Na SORz-e w tej strefie winny wówczas przebywać dwie osoby, powódka jako ratownik medyczny oraz pielęgniarka na rejestracji. Z nagrań monitoringu wynika, że światło w rejestracji było wygaszone i nie było widać tam żadnej pracującej osoby. Ze zgromadzonych dowodów wynika, iż rejestratorka przebywała w pomieszczeniu zwanym kuchenką. Powódka zaś jakkolwiek była w punkcie rejestracji to znajdowała się z całą pewnością w części niewidocznej dla przychodzących pacjentów, miała tam podgląd z monitoringu, ale nie dostrzegła pacjentki, która oczekiwała na pomoc medyczną przez 40 minut chodząc pod oddziały i zaglądając do okienka rejestracji. Pogląd Sądu Rejonowego, iż powódka w trakcie dyżuru w nocy z (...) 2015 r. opuściła swoje stanowisko pracy gdyż w tym czasie nie realizowała swoich podstawowych obowiązków jest jak najbardziej uprawniony i w żadnym razie nie nosi on cech dowolności. Warto w tym miejscu podkreślić, iż Szpitalny Oddział Ratunkowy jest zasadniczym ogniwem w strukturze medycyny ratunkowej. Trafiają tu przypadki nagle i każdy ma prawo swobodnego wstępu na tenże oddział. Oznacza to, iż w trakcie dyżuru nocnego wymagana jest absolutna czujność i sumienność w trosce o bezpieczeństwo trafiających tu pacjentów. Sytuacja, w której dwie dyżurujące osoby nie są w ogóle widoczne wtedy, kiedy trafia pacjentka i przez 40 minut nikt nie udziela jej pomocy jest z całą pewnością naruszeniem obowiązków pracowniczych i to w stopniu ciężkim. Sama okoliczność, iż pacjentka ta uzyskała pomoc w innej placówce medycznej nie ma tu żadnego znaczenia. Można sobie bowiem wyobrazić sytuację, iż trafia w tym czasie człowiek chory i na tyle słaby, że upada na korytarzu (...)u i przez prawie godzinę pozostawiony jest bez pomocy. Twierdzenia powódki, iż wbrew stanowisku pozwanego nie spała w czasie dyżuru, tylko nie dostrzegła pacjentki jest w tym wypadku bez żadnego znaczenia, gdyż z całą pewnością nie realizowała ona w tym czasie swoich obowiązków pracowniczych. Twierdzenia powódki, iż jako ratownik medyczny nie była pracownikiem samodzielnym, gdyż stanowiła tylko pomoc lekarzowi i pielęgniarkie przy wykonywaniu medycznych czynności ratunkowych nie oznacza, iż do jej obowiązków należał pierwszy kontakt z pacjentem, a następnie przekazania go lekarzowi, który miał zdecydować o dalszym zakresie leczenia. Także zupełnie nietrafne jest twierdzenia apelującej, iż urządzenia takie jak dwa komputery, dwa monitory, radiostacja i 2 centrale sygnalizacji pożaru generują szum i mogły zagłuszać hałas z korytarza świadczy tylko o tym, iż czujność na ewentualne

odgłosy winna być w tej sytuacji wzmożona. Gdyby powódka siedziała w miejscu widocznym dla osób wchodzących na oddział widziałyby wszystko to co dzieje się i ona sama byłaby dla nich widoczna.

Jeśli chodzi o wskazanie przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę bez wypowiedzenia, iż opuszczenie przez powódkę stanowiska pracy mogło narazić pracodawcę na szkodę z uwagi na nieograniczony dostęp na teren oddziału osób nieupoważnionych nie jest przyczyna rzeczywistą, a jedynie hipotetyczną i nie mogłaby stanowić podstawy zastosowania trybu dyscyplinarnego. Okoliczność ta pozostaje jednak bez wpływu na prawidłowość rozstrzygnięcia Sądu meriti, albowiem ma racje tenże Sąd, iż powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych poprzez nie opuszczenie stanowiska pracy i nie udzielenie pomocy medycznej znajdującej się w jej strefie realizacji obowiązków żadnej pomocy medycznej. Z tego też powodu dalsze dywagacje apelującego w tym zakresie wydają się być bezprzedmiotowe.

Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika nie jest niezgodne z prawem, choćby pracodawca oprócz właściwej przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie, podał także przyczyny nieuzasadnione (wyrok SN z dnia 23 lutego 2005 r., III PKN 85/04, OSNP 2005, nr 21, poz. 332).

Ustalenia Sądu Rejonowego w zakresie oceny prawdziwości przyczyny wypowiedzenia polegającej na opuszczeniu stanowiska pracy i nie obsłużeniu wymagającej pomocy kobiecie były więc prawidłowe i niesprzeczne z zebrany materiał dowodowy oraz zasadami logiki i doświadczenia życiowego, a zarzuty powódki w tym zakresie okazały się bezpodstawne.

Mając na uwadze zaprezentowane powyżej rozważania uznać należało za całkowicie chybiony także zarzut naruszenia prawa materialnego, tj. art. 52 kp.

Sąd Rejonowy wbrew twierdzeniom skarżącej dokonał prawidłowej wykładni przepisu art. 52 kp i właściwie przepis ten zastosował.

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 punkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków mieści się wina umyślna i rażące niedbalstwo – rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie polega na całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków nakazują szczególną ostrożność w działaniu. Pojęcie rażącego niedbalstwa nie jest zdefiniowane w prawie pracy. W orzecznictwie sądowym przyjmuje się w sposób zgodny, że rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przeczność i ostrożność w działaniu. Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi (por. wyrok SN z 27.10.2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249). W doktrynie definiuje się rażące niedbalstwo jako szczególnie naganne zachowanie się danej osoby, odbiegające w sposób drastyczny od modelu należytego zachowania się, powodujące powstanie szkody, chociaż sprawca szkody powinien być i mógł w danych okolicznościach postąpić prawidłowo.

Rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 k.p. jest więc możliwe jedynie z powodu takiego zachowania pracownika, które jest nacechowane złą wolą lub rażącym niedbalstwem.

Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP), jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przeczność i ostrożność w działaniu. (tak SN w wyroku z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003/16/381). O zwolnieniu w trybie art. 52 § 1 KP decyduje jednostkowy czyn, a nie przebieg dotychczasowej

pracy. (tak SN w wyroku z dnia 2 grudnia 2004 r, PK 86/04,M.Prawn. 2005/14/711). W przypadku powódki przyczyna rozwiązania umowy o pracę została prawidłowo zakwalifikowana jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Mając na względzie przedstawione rozważania, Sąd Rejonowy zasadnie przyjął, iż nie doszło do naruszenia art. 52 § 2 kp, gdyż, jak to wyżej zostało wykazane do rozwiązania umowy doszło przed upływem miesiąca od uzyskania wiedzy o przebiegu nocnego dyżuru powódki.

Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Z treści tego przepisu wynika, że naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo /wyrok SN z dnia 20 grudnia 2013 r., II PK 81/13/.

Uwzględniając prawidłowe ustalenia Sądu Rejonowego i poczynione powyżej rozważania, należało także podzielić ocenę tego Sądu, że w okolicznościach sprawy zastosowanie art. 52 kp było uprawnione. Powódka swoim zachowaniem wypełniała dyspozycje par. 1 art. 52 kp, a pracodawca dochował terminu z par. 2 art. 52 kp, do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy w trybie dyscyplinarnym. Z Lektury akt wynika bowiem, iż w dniu 13 lipca 2015 r. miała miejsce rozmowa męża pacjentki z Dyrektorem szpitala, i tę datę należy uznać jako datę początkową czynności wyjaśniających przedmiotową sprawę. W dniu 16 lipca 2015 r. powódka złożyła pisemne wyjaśnienia i tę datę należało uznać za zakończenie czynności wyjaśniających.. Pismo o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 28 lipca 2015 r., a doręczone powódce w dniu 13 lipca 2015 r. zostało sporządzone w terminie. Zarzut więc apelującego w tym zakresie okazał się także chybiony.

Zupełnie bez znaczenia dla potrzeb rozstrzygnięcia okazał się także zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 8 stycznia 2002 r. w sprawie organizacji i przyjmowania skarg i wniosków poprzez jego błędną wykładnię i zastosowanie w sprawie.

Przedmiotowa sprawa nie dotyczy bowiem oceny prawidłowości postępowania skargowego w pozwanym szpitalu i nie ma ono żadnego znaczenia w analizowanej sprawie. Przy ocenie bowiem prawidłowości zastosowania przepisu art. 52 kp znaczenie ma kwestia zasadności skargi, a nie formalne procedury z nią związane.

Reasumując - w kontekście powyższych rozważań - Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja jest chybiona i jako taka nie może się ostać. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie i trafnie wywiódł na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, iż powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Chybiony jest zatem także zarzut naruszenia przepisu art. 56 i 57 kp poprzez jego niezastosowanie.

Zaskarżone orzeczenie w pełni odpowiada prawu.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy, zgodnie z treścią art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną.

Z uwagi na fakt, iż powódka pozostaje bez pracy, jest w ciąży uznał, iż jej sytuacja jest na tyle trudna, że zachodzi szczególna okoliczność której mowa w art. 102 kpc i z tych względów nie obciążył jej kosztami postępowania.