

Sygn. akt VII Pa 42/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 czerwca 2015 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Marcin Graczyk

Sędziowie SO Zbigniew Szczuka

SO Renata Gąsior (spr.)

Protokolant apl. adw. Maksymilian Cebula

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 czerwca 2015 r. w W.

sprawy z powództwa H. C.

przeciwko Wojskowemu Instytutowi Medycznemu w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w W., VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 28 stycznia 2015 r., sygn. akt VI P 338/13

1. oddala apelację,

2. zasądza od powódki H. C. na rzecz pozwanego Wojskowego Instytutu Medycznego w W. kwotę 60,00 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 28 stycznia 2015 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa H. C. przeciwko Wojskowemu Instytutowi Medycznemu w W. o odszkodowanie za nieuzasadnione i naruszające przepisy wypowiedzenie umowy o pracę w pkt 1. oddalił powództwo, zaś w pkt. 2 nie obciążył powódki kosztami zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych:

H. C. była zatrudniona w Wojskowym Instytucie Medycznym od dnia 1 maja 1990 r. do dnia 31 sierpnia 2013 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku starszego asystenta w Klinice (...). Wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 4.560,00 zł brutto.

Początkowo powódka wykonywała swoje obowiązki w Poliklinice (...). Jednakże z uwagi na jej wniosek z dnia 19 grudnia 2000 r., z dniem 01 stycznia 2001 r. została przeniesiona na stanowisko starszego asystenta w Klinice (...).

W dniu 19 listopada 2009 r. jedna z pacjentek powódki - E. D. złożyła na nią skargę. W jej treści pacjentka wskazała, że w trakcie jednej z wizyt powódka poinformowała ją, że nie ma czasu na przeprowadzenie badania i zasugerowała

wizytę w swoim gabinecie prywatnym. Pacjentka wyraziła na to zgodę i zgłosiła się do gabinetu prywatnego powódki. Podczas wizyty prywatnej stosunek do pacjentki uległ znacznej zmianie. Powódka była miła, traktowała pacjentkę z szacunkiem. Wtedy też wyznaczyła pacjentce termin wizyty w Klinice (...) na dzień 13 listopada 2009 r. W wyznaczonym terminie pacjentka zgłosiła się na badanie, podczas wizyty zachowanie powódki względem pacjentki uległo drastycznej zmianie. Powódka była agresywna, krzyczała, odmówiła dalszego leczenia, poniżyła pacjentkę wobec innych pacjentów i personelu szpitala. W tym dniu pacjentka złożyła jej przełożonemu G. K. ustną skargę na powódkę, a po kilku dniach sporządziła ją także w formie pisemnej.

W styczniu 2010 r. powódka została poddana rocznej ocenie pracownika dokonanej przez jej bezpośredniego przełożonego G. K.. Przełożony wystawił jej ocenę bardzo dobrą za wiedzę, kwalifikacje i umiejętności fachowe, relacje międzyludzkie, podejmowanie decyzji, stosunek do miejsca pracy, zaś ocenę dobrą za jakość pracy oraz inicjatywę. Wskazał, że powódka spełnia jego oczekiwania jako pracownik, posiada wysoką wiedzę fachową oraz najwyższe kwalifikacje, a także jest lubiana przez pacjentów oraz współpracowników.

W 2011 r. wpłynęła kolejna skarga na powódkę, złożona przez jej pacjentkę J. L.. W złożonym oświadczeniu pacjentka wskazała, że w ustalonym terminie zgłosiła się na konsultacje do powódki, gdzie czekała prawie 1,5 godziny. W tym czasie powódka miała spotkanie przy kawie i była zajęta rozmową ze swoimi znajomymi, co było wyraźnie słyszalne z korytarza. Po wpuszczeniu pacjentki do gabinetu, powódka poinformowała ją, że nie zostanie przyjęta, ponieważ w pierwszej kolejności musi zająć się wypisami pacjentów szpitalnych. Pacjentka wskazała, że nie zabiega już o ponowną konsultację w WIM, gdyż uzyskała ją w innej klinice.

W dniu 4 stycznia 2012 r. Kierownik Kliniki (...) wydał powódce polecenie służbowe, polegające na zleceniu jej wykonywania obowiązków pracowniczych w gabinecie ginekologicznym Poradni Endokrynologicznej, która wchodzi w skład Kliniki (...) w W. od dnia 3 stycznia 2012 r. Polecenie ustne powódka otrzymała już w dniu 02 stycznia 2012 r.

Przyczyną podjęcia decyzji była konieczność zapewnienia właściwej organizacji pracy w podległych G. K. placówkach, a także brak właściwej współpracy powódki z zespołem kliniki oraz jej nieetyczne zachowanie podczas obchodów lekarskich. Na podjęcie decyzji miały także wpływ, kierowane do G. K., liczne skargi na odmowę konsultacji przez powódkę umówionych wcześniej chorych, z wyjaśnieniem, że nie ma dla nich czasu, ponieważ ma bardzo dużo pracy. Trudności wynikające z niewłaściwej współpracy z powódką zgłaszali także jej koledzy lekarze oraz pielęgniarki z zespołu kliniki. Powódka mimo, że wielokrotnie była proszona o konsultacje, badanie ginekologiczne, czy USG narządu rodowego u pacjentek diagnozowanych w placówce, bardzo często odmawiała przeprowadzenia tych badań, nie podając przyczyny.

Po przeniesieniu powódki do pracy w gabinecie ginekologicznym Poradni Endokrynologicznej, powódka początkowo uczestniczyła w obchodach i odprawach. Podczas obchodów lekarskich dochodziło do zbędnych komentarzy z jej strony, dotyczących nieprawidłowości w dotychczasowym leczeniu, dających do zrozumienia pacjentom, że jedynie ona jest w stanie postawić właściwą diagnozę i wdrożyć prawidłowe leczenie. Konsekwencją powyższych zachowań było uniemożliwienie powódce uczestnictwa w odprawach i obchodach. Jej bezpośredni przełożony G. K. podjął decyzję o wyznaczaniu powódce wizyt pacjentów w godzinach obchodów. Nie było możliwe, aby w tym samym czasie powódka znajdowała się także na obchodach. Przełożony powódki uznał, że odciążenie jej od pracy w klinice i skoncentrowanie się tylko na przyjmowaniu chorych ambulatoryjnych doprowadzi do zapobieżenia powstawaniu nieprawidłowości w przyszłości.

Powódka zwróciła się do G. K. z prośbą o przywrócenie jej do normalnego trybu pracy, zgodnie z zakresem jej obowiązków, w tym uczestniczenia w obchodach lekarskich w klinice. Wskazała, że jest to niezbędne w celu aktualizowania swojej wiedzy z zakresu endokrynologii, gdyż dotychczas zajmowała się wyłącznie pacjentami endokrynologicznymi – ginekologicznymi.

G. K. wydał decyzję odmowną, wskazując, że nie widzi potrzeby brania udziału przez powódkę w rutynowych wizytach u hospitalizowanych chorych. Zaś formę i rodzaj aktualizowania wiedzy w dziedzinie endokrynologii polecił jej ustalać z Kierownikiem Poradni – A. L..

Powódka, ani żaden inny lekarz, nie mieli wpływu na ilość przyjmowanych (konsultowanych) danego dnia pacjentów. Każdego dnia ilość zapisanych pacjentów była dzielona po równo na wszystkich przyjmujących danego dnia lekarzy.

Powódka, pismem z dnia 16 sierpnia 2012 r. zwróciła się do Dyrektora WIM G. G. (1) ze skargą na jej bezpośredniego przełożonego G. K.. W treści pisma wskazała, że w dniu 3 stycznia 2012 r., bez uprzedzenia, nakazał on natychmiast opuścić zajmowany dotychczas przez nią gabinet i przenieść się do gabinetu ginekologicznego w Poradni Endokrynologicznej. W treści pisma powódka poinformowała także Dyrektora, że w obecności innych pracowników zabronił jej uczestniczenia w odprawach i obchodach. Powódka zwróciła uwagę, że czuje się poniżona i ośmieszona wobec kolegów lekarzy, personelu średniego oraz pacjentów.

Kolejne pisma, skierowane do Dyrektora z prośbą o zajęcie stanowiska w powyższej sprawie, zostały wysłane przez powódkę w dniach 2 października 2012 r., 17 grudnia 2012 r. oraz 4 lutego 2013 r.

Dopiero w dniu 11 lutego 2013 r. Komendant (...) Szpitala (...) udzielił odpowiedzi na powyższe pisma, wskazując, że po przeprowadzeniu wnikliwej analizy zgromadzonej dokumentacji w sprawie, oraz po przeprowadzeniu rozmów z pracownikami kliniki stwierdził, że do mobbingu oraz do dyskryminacji ze strony Kierownika wobec powódki nie doszło. Powódka, pomimo przebywania w tym okresie na zwolnieniu lekarskim, nie odebrała korespondencji. Przesyłka wróciła do pozwanego z adnotacją, „zwrot - nie podjęto w terminie”.

Pomimo zmniejszenia zakresu obowiązków powódki, wynikających z przeniesienia jej do Poradni i zajmowania się przez nią wyłącznie przyjmowaniem chorych ambulatoryjnych, nadal dochodziło do incydentów odmowy wykonania badania chorego. W dniu 24 września 2012 r. powódka odmówiła wykonania badania USG narządu rodowego u pacjentki A. P. - chorej hospitalizowanej w Klinice. Powodem odmowy był rzekomo zapisany do niej tego dnia komplet pacjentów. Powódka wyraziła zgodę na przeprowadzenie badania dopiero po interwencji przełożonego, kiedy zagroził, że zostanie jej cofnięta zgoda na wyjazd na konferencję szkoleniową, mającą się odbyć w następnych dniach.

W dniu 15 stycznia 2013 r. pacjentka J. P. skierowała do G. K. prośbę o zmianę lekarza prowadzącego, wyjaśniając, że comiesięczne wizyty u powódki są dla niej „pasmem kłopotów, nerwów i upokorzeń, pomimo, że wizyty są wcześniej uzgodnione”. Pacjentka usłyszała od powódki, że zawraca jej głowę.

W styczniu 2013 r., z uwagi na śmierć lekarza L. G., nastąpiła nagła potrzeba znalezienia lekarza o specjalności ginekolog – endokrynolog do pracy w Poradni. Oprócz zmarłego lekarza powódka była jedynym lekarzem pracującym w Wojskowym Instytucie Medycznym o tożsamej specjalizacji. Konieczne było zabezpieczenie pracy w Poradni w dotychczasowym zakontraktowanym zakresie, tak jak obsługiwał to zmarły specjalista endokrynolog, tj. od poniedziałku do środy oraz w piątek po 4 godziny dziennie. Konieczność wynikała z pilności zapewnienia kontynuacji leczenia pacjentów Poradni. Kierownik przychodni wskazał powódkę, jako osobę mogącą zastąpić dr L. G.. Przejście do Poradni nie wiązałyby się dla powódki ze zwiększeniem obowiązków, ani ze zmniejszeniem wynagrodzenia. Powódka otrzymywałaby bowiem wynagrodzenie obliczane zgodnie z zasadami obliczania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Zaś wymiar jej czasu pracy miał się zmniejszyć z 5 godzin dziennie do czasu pracy zmarłego lekarza.

W dniu 30 stycznia 2013 r. odbyło się spotkanie, na którym była obecna powódka oraz Kierownik Kliniki (...) – płk. dr hab. n. med. G. K., Kierownik Sekcji Kontraktowania Usług Medycznych – (...), Kierownik Kliniki (...) - prof. dr hab. W. B., Zastępca Szefa Oddziału Administracyjno – Mobilizacyjnego – płk. mgr inż. M. S.. W trakcie spotkania, powołując się na art. 42 § 4 kodeksu pracy powierzono powódce w okresie od dnia 1 lutego 2013 r. do dnia 30 kwietnia 2013 r. wykonywanie obowiązków pracowniczych w Poradni E. – Ginekologicznej WIM, zgodnie z dotychczasowym zakresem obowiązków, przy uwzględnieniu zmiany podporządkowania pracowniczego. Powódka nie wyraziła zgody na przejście na okres trzech miesięcy do innej komórki organizacyjnej. Nie zezwoliła nawet na

przedstawienie szczegółów dotyczących oddelegowania. Po spotkaniu powódka udała się do lekarza, gdzie otrzymała zwolnienie lekarskie na okres od dnia 31 stycznia 2013 roku do 30 kwietnia 2013 r.

Nasilający się konflikt powódki z jej bezpośrednim przełożonym doprowadził do zorganizowania w dniu 7 lutego 2013 r. spotkania, na które wezwani zostali wszyscy pracownicy obecni w tym dniu w pracy. Powódka, z uwagi na przebywanie w tym okresie na zwolnieniu lekarskim, nie brała udziału w spotkaniu. Wypowiadający się na temat powódki pracownicy wskazali, że ich zdaniem powódka nigdy nie była mobbingowana przez jej bezpośredniego przełożonego. Zwrócili uwagę na to, że istniejący pomiędzy powódką a kierownikiem kliniki konflikt jest spowodowany poleceniem wykonywania przez nią świadczeń zdrowotnych tylko w Poradni Endokrynologicznej.

W dniu 24 kwietnia 2013 r. pozwany zwrócił się do Zakładowej Organizacji Związkowej Związku Zawodowego (...) z prośbą o zajęcie stanowiska w przedmiocie rozwiązania powódce umowy o pracę za wypowiedzeniem. W odpowiedzi Związku Zawodowe wskazały, że nie zajmą stanowiska w sprawie.

W dniu 6 maja 2013 r. powódka otrzymała oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 31 sierpnia 2013 r. Jako przyczyny wypowiedzenia pozwany wskazał utratę zaufania pracodawcy w szczególności z powodu:

1. wykonywania obowiązków pracowniczych w sposób nieprawidłowy i sprzeczny z zasadami panującymi w Wojskowym Instytucie Medycznym, m.in. poprzez wielokrotną odmowę konsultacji umówionych wcześniej pacjentów, czego dowodem są skargi pacjentów (w tym ostatnia skarga z dnia 16 stycznia 2013 r.) oraz ilość przyjmowanych (konsultowanych) pacjentów nieadekwatną do obowiązującego powódkę czasu pracy;
2. niewłaściwej współpracy z personelem kliniki, m.in. w zakresie konsultacji, badań ginekologicznych, czy badań USG;
3. niewyrażenie zgody w dniu 30 stycznia 2013 r. (w trakcie spotkania u Komendanta (...)) na przejście od dnia 1 lutego 2013 r. na stanowisko pracy w innej komórce organizacyjnej niż dotychczas w trybie art. 42 § 4 kodeksu pracy;
4. oskarżenia bezpośredniego przełożonego o stosowanie mobbingu oraz dyskryminację, pomimo braku dowodów i argumentów na powyższe, co potwierdzają pisma kierownika kliniki oraz pracownicy kliniki wezwani na rozmowę do pracodawcy;
5. podważania godności płk. dr hab. n. med. G. K. do sprawowania przez niego funkcji kierowniczych, profesorskich, oficerskich oraz lekarskich (pismem z dnia 5 lutego 2013 r.).

Powódka została pouczona, że w terminie 7 dni od dnia otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę, przysługuje jej prawo do wniesienia odwołania do Sądu Pracy.

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zeznań powódki H. C., świadków G. K., A. J., M. B., A. L., W. B., J. S., A. K., Z. P., R. I. i K. H., a także na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy oraz oświadczeń stron, co do okoliczności bezspornych.

Zeznania przesłuchanych w sprawie świadków Sąd Rejonowy ocenił jako wiarygodne, dając im w pełni wiarę, ponieważ były spójne, a ich wiarygodność, w świetle pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego, nie budziła wątpliwości. W zasadniczej części złożone zeznania znalazły także potwierdzenie w dowodach z dokumentów.

Zeznaniom powódki H. C. oraz świadków A. L. oraz A. K. w zakresie w jakim zeznawali, że relacje powódki z pacjentami były normalne, a także że powódka nigdy nikomu nie odmawiała konsultacji, Sąd Rejonowy nie dał wiary. Nieprawidłowości w kontaktach z pacjentami zostały bowiem potwierdzone poprzez przedłożenie przez stronę pozwaną kilku pisemnych skarg przeciwko powódkce. Były to skargi z różnych okresów, a zatem należy stwierdzić, że problem w kontaktach z pacjentami trwał przez wiele lat. Potwierdzili to także pozostali przesłuchani w sprawie świadkowie, którzy byli naoczniymi świadkami incydentów. Świadek M. B. zeznał, że jego gabinet lekarski mieścił się

obok gabinetu powódki i zdarzało się, że słyszał głośne opinie powódki na temat pacjentów. Przesłuchani w sprawie świadkowie jednoznacznie wskazywali, że powódka nie była dla nich pomocna. Starali się do niej nie zwracać z prośbą o konsultację, bo co do zasady nigdy nie była chętna do pomocy.

Dokumentacja medyczna załączona przez stronę pozwaną, a zawnioskowana przez powódkę, nie posłużyła Sądowi Rejonowemu do ustalenia stanu faktycznego w przedmiotowej sprawie. W ocenie Sądu I instancji nie stanowi ona dowodu dla potwierdzenia należytego wykonywania obowiązków pracowniczych przez powódkę, a jedynie dokumentuje przebieg leczenia pacjentek. Dokumentacja medyczna nie dotyczy sposobu, w jaki powódka odnosiła się do pacjentek i nie dokumentuje odmów powódki udzielenia porad lekarskich (konsultacji).

Pozostałe zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd Rejonowy ocenił jako w pełni wiarygodne. Zdaniem Sądu Rejonowego, te dowody były nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd Rejonowy stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Sąd Rejonowy zaznaczył także, że strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego.

Przechodząc do rozważań prawnych, Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności wskazał, że podstawą roszczenia powódki o zapłatę odszkodowania jest przepis art. 45 § 1 kodeksu pracy, zgodnie z którym, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Z kolei przepis art. 30 § 4 kodeksu pracy stanowi, że w oświadczeniu woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Sąd I instancji podkreślił, że w rozpoznawanej sprawie niesporne było to, że strony procesu łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, a także fakt, że Wojskowy Instytut Medyczny w W. rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Okolicznością sporną było natomiast to, czy podane przyczyny wypowiedzenia były prawdziwie, rzeczywiste i uzasadnione.

Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd Rejonowy podniósł, że naruszenie art. 30 § 4 kodeksu pracy ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy. Niedopuszczalne są więc między innymi przyczyny enigmatyczne bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę wypowiedzenia mu pracy. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Nie wystarczy ogólnikowy zwrot (np. utrata zaufania do pracownika) lub powtórzenie wyrażen ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest to połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają. Ponadto ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy jego adresata, tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę. To, co w subiektywnej ocenie pracodawcy dawało podstawę do wypowiedzenia, w obiektywnej ocenie Sądu, może okazać się niewystarczające do uznania, że wypowiedzenie było uzasadnione. Do Sądu należy ocena, czy sporne wypowiedzenie w związku ze wskazaną przez stronę pozwaną przyczyną było zasadne, a przyczyna ta była rzeczywista i konkretna.

Strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę, wskazując jako przyczynę utratę zaufania do pracownika w szczególności z powodu:

1. wykonywania obowiązków pracowniczych w sposób nieprawidłowy i sprzeczny z zasadami panującymi w Wojskowym Instytucie Medycznym, m.in. poprzez wielokrotną odmowę konsultacji umówionych wcześniej pacjentów, czego dowodem są skargi pacjentów (w tym ostatnia skarga z dnia 16 stycznia 2013 r.) oraz ilość przyjmowanych (konsultowanych) pacjentów nieadekwatną do obowiązującego powódkę czasu pracy;
2. niewłaściwej współpracy z personelem kliniki, m.in. w zakresie konsultacji, badań ginekologicznych, czy badań USG;
3. niewyrażenie zgody w dniu 30 stycznia 2013 r. (w trakcie spotkania u Komendanta (...)) na przejście od dnia 1 lutego 2013 r. na stanowisko pracy w innej komórce organizacyjnej niż dotychczas w trybie art. 42 § 4 kodeksu pracy;
4. oskarżenia bezpośredniego przełożonego o stosowanie mobbingu oraz dyskryminację, pomimo braku dowodów i argumentów na powyższe, co potwierdzają pisma kierownika kliniki oraz pracownicy kliniki wezwani na rozmowę do pracodawcy;
5. podważania godności płk. dr hab. n. med. G. K. do sprawowania przez niego funkcji kierowniczych, profesorskich, oficerskich oraz lekarskich (pismem z dnia 5 lutego 2013 r.).

W wyniku analizy zebranego w niniejszej sprawie materiału dowodowego, Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie zawartej z powódką umowy o pracę nie może być ocenione jako nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 kodeksu pracy. Wbrew stanowisku powódki, wypowiedzenie to zawiera wskazanie konkretnej i rzeczywistej przyczyny, dostatecznie uzasadniającej rozwiązanie z nią umowy o pracę.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że dokonując oceny przyczyny podanej przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę, należy mieć na uwadze okoliczności faktyczne danej sprawy oraz brać pod uwagę słuszny interes tak pracodawcy, jak i pracownika, w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy, a w szczególności z określonymi w Kodeksie pracy obowiązkami stron stosunku pracy, a także mieć na uwadze rodzaj pracy, zajmowane przez pracownika stanowisko, powody, dla których zachował się on w określony sposób. Z kolei pracodawca ma prawo doboru kadry w jak najlepszy sposób realizującej jego oczekiwania.

Niewątpliwie utrata do pracownika zaufania koniecznego ze względu na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która powoduje niemożność dalszego zatrudnienia, może być uznana za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia. Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 roku, I PKN 257/99, OSNAPiUS 2001/1/14).

Kierując się podanym powyżej dorobkiem judykatury Sądu Najwyższego, Sąd Rejonowy zważył, że wypowiedzenie zawartej z powódką umowy o pracę jest uzasadnione w rozumieniu art. 45 kodeksu pracy, a utrata zaufania do powódki została oparta na obiektywnych przesłankach.

Odnosząc się do poszczególnych przyczyn wypowiedzenia powódce stosunku pracy, Sąd I instancji zaznaczył, że pierwsze dwie przyczyny, uzasadniające utratę zaufania do powódki, stanowiły zarzut wykonywania obowiązków pracowniczych w sposób nieprawidłowy i sprzeczny z zasadami panującymi w Wojskowym Instytucie Medycznym, m.in. poprzez wielokrotną odmowę konsultacji umówionych wcześniej pacjentów, czego dowodem są skargi pacjentów (w tym ostatnia skarga z dnia 16 stycznia 2013 r.) oraz ilość przyjmowanych (konsultowanych) pacjentów, która była nieadekwatna do obowiązującego powódkę czasu pracy. Pracodawca wskazał także na niewłaściwą współpracę z personelem kliniki m.in. w zakresie konsultacji, badań ginekologicznych, czy badań USG.

W świetle ustalonego w sprawie stanu faktycznego, Sąd Rejonowy wskazał, że powódka była lekarzem, na którego wpływało wiele skarg od pacjentów. Pacjenci skarżyli się, że powódka odmawiała konsultacji, pomimo wcześniejszego umówienia się na wizytę, z wyjaśnieniem, że nie ma dla nich czasu. Przy czym pozwany podkreślił, że pisemność takich skarg w stosunku do lekarzy (...) zdarza się niezwykle rzadko, a wobec powódki wpłynęło kilka, w szczególności

w ostatnim czasie, w tym skarga pacjentki J. L. z 2011 r. oraz E. D. z dnia 19 listopada 2009 r. Wiele ze skarg było także zgłaszanych w formie ustnej bezpośrednio do kierownika kliniki. Świadek G. K. zeznał, że rzecznik praw pacjenta był także zainteresowany postawą powódki, ponieważ wiele skarg było kierowanych bezpośrednio do niego, z pominięciem kierownika kliniki. Powódka traktowała swoich pacjentów jak intruzów, wielokrotnie sugerowała im, aby umówili się do niej na wizytę prywatną, bo teraz nie ma czasu. Pacjenci wychodzili z jej gabinetu zniesmaczeni. Duża ilość skarg doprowadziła do podjęcia przez przełożonego decyzji o przeniesieniu powódki do wykonywania obowiązków służbowych w gabinecie ginekologicznym Poradni Endokrynologicznej. Przeniesienie powódki na początku 2012 r. do pracy w klinice i skoncentrowanie się przez nią tylko na przyjmowaniu chorych ambulatoryjnych miało doprowadzić do zapobieżenia powstawaniu nieprawidłowości w przyszłości. Niemniej jednak przeniesienie nie odniosło założonego skutku, ponieważ na powódkę nadal wpływały skargi, w tym skarga pacjentki A. P. z września 2012 r. oraz J. P. z dnia 15 stycznia 2013 r. Trudności wynikające z niewłaściwej współpracy z powódką zgłaszali także koledzy lekarze oraz pielęgniarki z zespołu kliniki. Sytuacje takie miały miejsce, gdy powódka była proszona o konsultacje, badanie ginekologiczne, czy USG narządu rodnego u diagnozowanych w ośrodku pacjentek. Przesłuchani w sprawie świadkowie wskazywali, że pomimo, że powódka była starszym, doświadczonym lekarzem, nie można było się do niej zwracać o konsultację, ponieważ zazwyczaj odmawiała ich, nie podając przyczyny.

Sąd Rejonowy ustalił także, że podczas obchodów lekarskich powódka głośno komentowała rzekome nieprawidłowości dotychczasowego leczenia, dając do zrozumienia, że jedynie ona jest w stanie postawić właściwą diagnozę i wdrożyć prawidłowe leczenie. Zdaniem Sądu Rejonowego, krytykowanie innych lekarzy podczas obchodów było wielce niestosowne, gdyż przedstawiało w negatywnym świetle innych specjalistów i rodziło w pacjentach niepokój o efektywność leczenia. Powyższe nieprawidłowości, a także problemy we współpracy pomiędzy powódką, a pracownikami kliniki były jej wielokrotnie przekazywane przez kierownika kliniki, jednakże powódka nie widziała w swoim zachowaniu nic niestosownego. Ponadto jak wynikało z protokołów z rozmów przeprowadzonych ze współpracownikami powódki w dniu 7 lutego 2013 r., atmosfera w klinice poprawiła się po całkowitym skierowaniu powódki do pracy w Poradni Kliniki.

W ocenie Sądu Rejonowego zgodzić się także należało z trzecią przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę, tj. niewyrażeniem przez nią zgody w dniu 30 stycznia 2013 r. (w trakcie spotkania u Komendanta (...)) na przejście od dnia 1 lutego 2013 r. na stanowisko pracy w innej komórce organizacyjnej niż dotychczas w trybie art. 42 § 4 kodeksu pracy. Wbrew twierdzeniom powódki, podjęta na początku 2013 r. decyzja o skierowaniu jej do wykonywania obowiązków w gabinecie ginekologicznym Poradni Endokrynologicznej, nie była podyktowana złym zamiarem przełożonego, czy też chęcią jej ukarania. Jak zeznali przesłuchani w sprawie świadkowie, podjęta przez G. K. decyzja wynikała z potrzeby zapewnienia właściwej organizacji pracy w podległych mu placówkach. Zmarł bowiem jedyny specjalista endokrynolog obsługujący poradnię. Konieczność zabezpieczenia pracy poradni wynikała z pilności zapewnienia kontynuacji leczenia pacjentów tej poradni. W razie braku zabezpieczenia pracy poradni, pacjenci musieliby bowiem szukać innych placówek medycznych, co wiązałoby się z utratą zaufania do pozwanego jako podmiotu leczniczego i negatywnie wpłynęłoby na jego ocenę na rynku usług zdrowotnych, a także groziłoby utratą kontraktu z Narodowym Funduszem Zdrowia na pracę w tej poradni, w tym brakiem kontraktowania na ten zakres medyczny w kolejnych latach.

Sąd Rejonowy nadmienił, że w toku postępowania powódka podnosiła, że nie wyraziła zgody na czasowe przejście do innej komórki organizacyjnej z powodu wiążącego się z tym obniżeniem wynagrodzenia oraz zwiększeniem ilości pracy. Pozwany wskazywał natomiast, że interesowało go wyłącznie zabezpieczenie pracy Poradni w dotychczasowym zakontraktowanym zakresie, tak jak obsługiwał to zmarły specjalista endokrynolog dr G., tj. od poniedziałku do środy oraz w piątek po 4 godziny dziennie, czwartek pozostawałby wolny. Nie miał natomiast na celu obniżenia jej wynagrodzenia, czy zwiększania ilości pracy. Jednakże do wskazania powódce powyższych informacji nie doszło, bowiem zaraz po dowiedzeniu się o konieczności czasowego przejścia do innej komórki, odmówiła, nie chcąc słuchać żadnych argumentów. Sąd Rejonowy podkreślił przy tym, że wbrew twierdzeniom powódki, z chwilą przeniesienia jej do innej komórki organizacyjnej nie doszłoby do obniżenia jej wynagrodzenia. Jak wynika bowiem z orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 1990 r. (I PR 362/90), wynagrodzenie w ramach powierzenia pracy na mocy

art. 42 § 4 kodeksu pracy powinno być obliczone zgodnie z zasadami obliczania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, a zatem przez okres trzech miesięcy oddelegowania powódka otrzymywałaby wynagrodzenie w wysokości nie niższej dotychczas. Niezależnie od powyższego Sąd Rejonowy wskazał, że praca wykonywana w ramach czasowego powierzenia obowiązków, miała być wykonywana w takiej samej formie i czasie, jak zmarłego specjalisty. A zatem bezpodstawne były obawy powódki odnośnie zwiększenia wymiaru jej czasu pracy z 5 godzin do 7 godzin i 35 min. Musiałaby bowiem przychodzić do pracy wyłącznie od poniedziałku do środy oraz w piątek na 4 godziny, czwartki miałyby wolne. Sąd Rejonowy podkreślił także, że już sama postawa powódki uzasadniała utratę do niej zaufania przez pracodawcę. Tym bardziej, że zaraz po otrzymaniu polecenia oddelegowania uzyskała zwolnienie lekarskie na okres w/w trzech miesięcy. Dlatego przedstawiana przez powódkę argumentacja – zdaniem Sądu Rejonowego - nie uzasadniała odmowy czasowego przejścia do innej komórki organizacyjnej.

W nawiązaniu do czwartej i piątej przyczyny wypowiedzenia, a mianowicie oskarżenia bezpośredniego przełożonego o stosowanie mobbingu oraz dyskryminację, a także podważania godności płk. dr hab. n. med. G. K. do sprawowania przez niego funkcji kierowniczych, profesorskich, oficerskich oraz lekarskich (pismem z dnia 5 lutego 2013 r.) Sąd Rejonowy wskazał, iż w tym zakresie przyznać należy rację stronie powodowej, która wskazywała, że nie mogą wobec niej być wyciągane negatywne konsekwencje w związku z formułowaniem przez nią zarzutów przeciwko pracodawcy. Zgodnie bowiem z treścią art. 18^{3e} kodeksu pracy skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

W ocenie Sądu Rejonowego nie można stawiać powódce zarzutu, że kierowała pisma do przełożonych w sprawie kierownika kliniki. Pisma te były bowiem kierowane wyłącznie do wiadomości osób znajdujących się w ścisłym kierownictwie Wojskowego Instytutu Medycznego, a nie do ogółu pracowników pozwanego. Adresatem korespondencji był również sam bezpośredni przełożony powódki, co jednakże nie ma znaczenia dla przedmiotowej sprawy. Nie był on bowiem w tych pismach przez powódkę oczerniany. Z tego względu powyższa przyczyna nie była uzasadniona. Niemniej jednak Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na treść orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2003 r. (I PK 218/03), zgodnie z którym dla uznania zgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę wystarczające jest, aby jedna ze wskazanych przyczyn okazała się zasadna. A zatem niezasadność jednej przyczyny wypowiedzenia nie przesądza o niezasadności całego wypowiedzenia, a jedynie o tej przyczynie.

Reasumując, Sąd Rejonowy stwierdził, że zasadnicza większość wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę zachowań rzeczywiście miała miejsce i mogła doprowadzić do utraty zaufania do powódki przez pracodawcę. Mając na względzie całokształt ustalonych w niniejszej sprawie okoliczności oraz powyższe rozważania, Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie podniesione przez stronę powodową nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem skarżone wypowiedzenie jest uzasadnione.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., na mocy którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, oraz na podstawie § 11 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona powodowa, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając Sądowi I instancji naruszenie:

I. przepisów postępowania, tj. :

- art. 233 § 1 k.p.c., polegające na dowolnej, wybiórczej, a nie swobodnej ocenie dowodów zebranych w sprawie, a w konsekwencji ustalenie, że:

a) stosunki powódki z pacjentami były nieprawidłowe i to przez wiele lat, podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że relacje powódki z pacjentami były normalne, a powódka nie odmawiała konsultacji umówionych pacjentów, na co wskazywały m.in. zeznania złożone przez świadków w toku niniejszego postępowania;

b) powódka była pracownikiem, wykonującym w sposób należyty swoje obowiązki, podczas gdy z „Arkusza Rocznej Oceny Pracownika” z dnia 29 stycznia 2010 r. oraz z zeznań świadków wynika, że powódka wykonywała powierzone obowiązki w sposób prawidłowy i była oceniana przez pracodawcę, jako pracownik bardzo dobry;

c) współpraca powódki z innymi lekarzami oraz pielęgniarkami z zespołu Kliniki była niewłaściwa, podczas gdy zeznania świadków wskazują na prawidłowe relacje powódki z innymi współpracownikami oraz na fakt, że powódka nigdy nie odmawiała konsultacji, służyła pomocą i fachową opinią innym lekarzom;

d) odmowa wykonania polecenia pracy w Poradni Endokrynologiczno-Ginekologicznej WIM na podstawie art. 42 § 4 k.p. uzasadniała utratę zaufania do powódki, a w konsekwencji wypowiedzenie jej stosunku pracy, podczas gdy przyczyna ta jest nieprawdziwa i nieaktualna ze względu na fakt, że powódka przez cały okres na jaki oddelegowanie miało nastąpić była niezdolna do pracy oraz z uwagi na okoliczność, że przeniesienie powódki do wskazanej poradni nie spełniało wymagań wskazanych w art. 42 § 4 k.p.;

e) doszło do utraty zaufania pracodawcy wobec powódki, podczas gdy zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że przyczyny określone w wypowiedzeniu umowy o pracę, stanowiące rzekomą podstawę utraty zaufania są nieprawdziwe, a nawet częściowo nieaktualne;

- wyprowadzeniu z materiału dowodowego, tj. zeznań świadków złożonych w niniejszej sprawie, wniosków sprzecznych z zasadami logicznego rozumowania, przyjmując, że z pokoju powódki było słycać krzyki, podczas gdy świadek Z. P. wskazywał, że nigdy takich krzyków nie słyszał, a Sąd przy tym nie wyjaśnił powstałych na tym tle rozbieżności, jakie zaszły w tym zakresie pomiędzy zeznaniami świadków Z. P. i M. B..

II.przepisów prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 k.p. poprzez jego błędną wykładnię, co doprowadziło do niezastosowania art. 45 § 1 k.p. i oddalenie powództwa w całości, na skutek błędnego uznania, że przyczyny wypowiedzenia złożonego powódce były uzasadnione i rzeczywiste, podczas gdy z przeprowadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie było dostatecznie uzasadnione.

Mając na uwadze powyższe zarzuty, skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów procesu za obie instancje ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania.

Uzasadniając swe stanowisko powódka wskazała, że ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy były błędne, co w konsekwencji doprowadziło do nieprawidłowego przyjęcia, że złożone w stosunku do niej wypowiedzenie umowy o pracę było rzeczywiste, konkretne i uzasadnione. Ponadto powódka podniosła, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 06 maja 2013r. są nieuzasadnione. W jej ocenie, Sąd I instancji bezpodstawnie przyjął, że nieprawidłowo wykonywała ona swoje obowiązki pracownicze, nie przejawiała chęci współpracy z personelem oraz odmawiała pomocy przy konsultacjach, czy badaniach. Z tych też względów pracodawca nie mógł więc utracić do niej zaufania niezbędnego w stosunkach pracowniczych. Zdaniem powódki również i przyczyna niewykonania przez nią polecenia oddelegowania do Poradni Endokrynologiczno-Ginekologicznej WIM była nierzeczywista, albowiem przez cały okres, w czasie którego oddelegowanie miało nastąpić, przebywała ona na zwolnieniu lekarskim. Stwierdziła także, że jej przeniesienie do ww. komórki organizacyjnej wiązałoby się ze zwiększeniem liczby jej pracy w ramach etatu, przy tym samym wynagrodzeniu, a więc pośrednio prowadziłyby do obniżenia otrzymywanego przez nią wynagrodzenia. Skarżąca dodała także, że zasygnalizowanie przez nią zastrzeżeń do działań podejmowanych w stosunku do niej przez pracodawcę, miało miejsce w okresie 2012-2013, a więc niedługo

przed wręczeniem jej wypowiedzenia umowy o pracę. Zdaniem apelującej wskazane przez pracodawcę przyczyny nie mogą zatem stanowić podstawy do rozwiązania z nią stosunku pracy (apelacja k. 323-333).

Pozwany w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swego stanowiska, pozwany wskazał, że poczynione przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne i prawne są prawidłowe. Sąd I instancji prawidłowo bowiem przyjął, że powódka była pracownikiem, wykonującym w sposób nienależyty swoje obowiązki, w szczególności w stosunku do pacjentów i niektórych kolegów z zespołu, co potwierdzają liczne skargi pisemne składane na powódkę przez jej pacjentów, a także zeznania świadków płk. prof. dr hab. n. med. G. k., M. B. i A. J.. Zdaniem pozwanego, Sąd I instancji prawidłowo również ocenił, że agresywne zachowanie powódki na spotkaniu w dniu 30 stycznia 2013 r. mogło stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania z nią stosunku pracy. Mając bowiem na uwadze zasady współżycia społecznego i podporządkowanie pracownicze, wynikające z przepisów prawa pracy, pracodawca nie może pozwolić sobie na takie zachowanie pracownika, które nie liczy się w ogóle z dobrem instytucji, tylko przedkłada ponad to swoje własne i indywidualne żądania. Te własne i indywidualne żądania nie mogą natomiast powodować sytuacji, w której pracownik odmawia realizacji podstawowego obowiązku pracowniczego. W tym względzie, Sąd I instancji prawidłowo zastosował wykładnię zwrotu „utrata zaufania”, jak również dokonał prawidłowej subsumcji przepisów prawa materialnego do ustalonego w sprawie stanu faktycznego. Reasumując pozwany stwierdził, że apelacja powódki jest nieuzasadniona i jako taka winna zostać oddalona (odpowiedź na apelację k. 340-345).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy poczynił w niniejszej sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne, które Sąd Okręgowy aprobuje i przyjmuje za własne. Również dokonana ocena prawna nie nasuwa zastrzeżeń, co do właściwej wykładni przepisów prawa oraz ich prawidłowego zastosowania. Wobec tego zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w niniejszym uzasadnieniu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 r., II UKN 61/97, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05 listopada 1998 r., I PKN 339/98).

Przede wszystkim nie można zgodzić się ze sformułowanymi w apelacji zarzutami naruszenia prawa procesowego poprzez dokonanie dowolnej i wybiórczej, a nie swobodnej oceny materiału dowodowego, co doprowadziło do sprzeczności istotnych ustaleń Sądu I instancji z treścią zebranego w sprawie materiału oraz wadliwej oceny dowodów dokonanej przez Sąd Rejonowy. Zarzuty tak sformułowane odnoszą się w istocie do naruszenia dyspozycji art. 233 § 1 k.p.c.

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. uprawnia sąd do oceny wiarygodności i mocy dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału sprawy. Z jednej zatem strony sąd orzekający uprawniony jest do oceny tychże dowodów według własnego przekonania, z drugiej natomiast sam jest zobowiązany do wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Uprawnienie sądu do oceny dowodów według własnego przekonania nie oznacza dowolności w tej ocenie. Poza sporem winno być, iż dokonując tej oceny sąd nie może ignorować zasad logiki, osiągnięć nauki, doświadczenia czy też wyciągać wniosków nie wynikających z materiału dowodowego. Dopuszczenie się obrazy art. 233 § 1 k.p.c. przez sąd może zatem polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, zasadami nauki albo też na nie dokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważenia sprawy. W tym drugim przypadku wyciągnięte przez sąd wnioski mogą być logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym, jednakże sąd czyni je w oparciu o część materiału dowodowego, a pozostałą część tego materiału, która pozwoliłaby na wyciągnięcie innych wniosków, pomija.

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego

rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania Sądu I instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Zarzuty skarżącej sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelująca przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd I instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Odmienna ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez powódkę, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena jest dowolna.

Zatem o dowolności można mówić wówczas, gdy sąd ocenia dowody bez ich właściwej analizy, bądź też wbrew zdrowemu rozsądkowi lub zasadom logicznego rozumowania. Nie jest natomiast dowolną taka ocena, która – choć prowadzi do niekorzystnych dla strony powodowej konkluzji – to jednak jest logicznie i rzeczowo umotywowana.

Przede wszystkim zauważyć należy, że Sąd Rejonowy dokonując w sprawie ustaleń faktycznych, co do przyczyny oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy dotyczącej niewłaściwego zachowania powódki w stosunku do pacjentów oraz innych pracowników Wojskowego Instytutu Medycznego w W. wskazał w sposób dokładny, na jakich konkretnie dowodach się oparł. Podstawę poczynionych w niniejszej sprawie ustaleń stanowiły zeznania świadków: płk prof. dr hab. n. med. G. K., M. B. i A. J., które korespondowały z treścią zgromadzonych w aktach sprawy dokumentów m.in. w postaci kilku pisemnych skarg, jakie zostały złożone przeciwko powódce przez jej pacjentki. Skargi te pochodziły z różnych okresów czasu, a zatem Sąd Rejonowy prawidłowo zauważył, że problem powódki w kontaktach z pacjentami nie miał charakteru jednorazowego i trwał przez wiele lat. Powyższe osoby były także naoczniymi świadkami incydentów z udziałem powódki, które miały miejsce w jej gabinecie. Świadek M. B. zeznał bowiem, że jego gabinet lekarski mieścił się obok gabinetu powódki i zdarzało się, że słyszał głośne, a zarazem niepochlebne opinie powódki na temat pacjentów. Nie sposób przy tym podzielić twierdzeń powódki, że jak wynika z zasad logicznego rozumowania, w sytuacji jeżeli jeden ze świadków nie słyszał, negatywnych komentarzy wypowiedzianych przez nią w stosunku do pacjentów, to również nie mógł tego słyszeć inny świadek. Słusznie bowiem podniósł pozwany w odpowiedzi na apelację, że fakt, iż A. L., A. K., R. I., czy też Z. P. nie słyszeli niewłaściwych słów wypowiedzianych przez H. C. wobec pacjentów, w żaden sposób nie wyklucza sytuacji, że M. B., mógł słyszeć takie słowa od powódki. Z zasad logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego wynika wręcz sytuacja odwrotna, a mianowicie, iż z uwagi na fakt, że w pokoju, sąsiadującym bezpośrednio z gabinetem powódki mógł być tylko świadek M. B., to bardzo prawdopodobne jest, że mógł on słyszeć w jaki sposób powódka zwraca się do swoich pacjentów. Na brak właściwej dyscypliny w pracy powódki u pozwanego wskazują jednak przede wszystkim pisemne skargi, jakie zostały w stosunku do niej skierowane przez pacjentki w osobach J. L. w 2011 r. oraz przez E. D. w 2009 r. Ponadto oprócz skarg pisemnych, na powódkę wielokrotnie składane były także skargi ustne, które bezpośrednio kierowane były do Kierownika Kliniki oraz Rzecznika Praw Pacjenta. Duża ilość skarg doprowadziła w konsekwencji do podjęcia przez przełożonego decyzji o przeniesieniu powódki do wykonywania obowiązków w gabinecie ginekologicznym Poradni Endokrynologicznej. Przeniesienie powódki na początku 2012 r. do pracy w klinice i skoncentrowanie się przez nią tylko na przyjmowaniu chorych ambulatoryjnych miało doprowadzić do zapobieżenia powstawaniu nieprawidłowości w przyszłości. Niemniej jednak przeniesienie nie odniosło założonego skutku, ponieważ na powódkę nadal wpływały skargi, w tym skarga pacjentki A. P. z września 2012 r. oraz J. P. z dnia 15 stycznia 2013 r. Co istotne, jak wynika z treści skargi złożonej w dniu 19 listopada 2009 r. przez pacjentkę E. D., niewłaściwe zachowanie powódki w stosunku do niej miało miejsce wyłącznie podczas wykonywania obowiązków w publicznej placówce służby zdrowia. Podczas wizyty prywatnej stosunek ten ulegał zasadniczej zmianie, a powódka traktowała pacjentkę z należyтым szacunkiem. W ocenie Sądu Okręgowego, niewłaściwe zachowanie powódki w stosunku do jej pacjentów w ramach wykonywania zawodu lekarza Wojskowego Instytutu Medycznego, mogło zatem być odebrane przez jej przełożonych, jako brak zaangażowania, które powódka wykazywała wyłącznie w ramach indywidualnej, odpłatnej praktyki lekarskiej.

Z kolei druga grupa świadków, których zeznania zostały uznane przez Sąd Rejonowy za niewiarygodne, oceniała zachowania powódki względem pacjentów, jak i pozostałych współpracowników za prawidłowe. Na takie wskazywali świadkowie w osobach A. L., A. K., R. I., czy też Z. P.. Świadczyli jednak wiedzę uzyskaną z własnych kontaktów z powódką lub z obserwacji w stosunku do innych pracowników pozwanego. W tym względzie nie można bowiem wykluczyć, że dla pewnej grupy pracowników powódka mogła być osobą życzliwą, kulturalną i pomocną. Być może osobom tym nie przeszkadzał także specyficzny sposób wypowiadania się powódki, czy używanie przez nią nieodpowiednich słów w stosunku do pacjentów. Powyżsi świadkowie mogli również nie być świadkami takich zdarzeń, bowiem ich gabinety nie znajdowały się w bezpośrednim sąsiedztwie z gabinetem powódki, tak jak gabinet świadka M. B.. Jednakże obok wskazanej powyżej grupy świadków była też ta grupa świadków, do której powódka nie wykazywała już tak dużego zrozumienia i sympatii. Relacje te nie były dobre, zaś współpraca niekoniecznie układała pomyślnie. Świadczyli na konkretne okoliczności, świadczące o tym, że współpraca powódki z innymi lekarzami oraz pielęgniarkami z zespołu była niewłaściwa. Sytuacje takie miały miejsce głównie wtedy, gdy powódka była proszona o konsultacje, badanie ginekologiczne, czy USG narządu rodniczego u diagnozowanych w ośrodku pacjentek. Przesłuchani w sprawie świadkowie wskazywali bowiem, że pomimo tego, że powódka była starszym, doświadczonym lekarzem, nie można było się do niej zwracać o konsultację, ponieważ zazwyczaj odmawiała, nie podając przyczyny. Takie zachowanie powódki prowadziło w konsekwencji do powstania złej i nieprzyjemnej atmosfery w środowisku pracy. Natomiast od powódki piastującej wysokie stanowisko w hierarchii pozwanego wymaga się znacznie więcej niż od szeregowego pracownika. Winna cechować ją wysoka kultura osobista, szacunek dla przełożonych jak i podwładnych. Ponadto w relacjach lekarz-pacjent powinna wykazywać się szczególną empatią. Powódka – jak każdy człowiek - powinna także przestrzegać we wzajemnych stosunkach podstawowych reguł kultury. Obowiązek ten dotyczy zarówno pacjentów, jak i pracodawcy oraz osób działających w jego imieniu, czy wreszcie samych pracowników, ponieważ wpływa na wzajemne relacje międzyludzkie jak i atmosferę pracy, którą te osoby tworzą. Zachwianie wymaganej kultury osobistej przez powódkę prowadziło do sytuacji, że dla niektórych pracowników obcowanie z nią stawało się nieprzyjemne, a niekiedy także naruszające ich osobistą godność, a nawet powodujące obniżanie własnej wartości. Do takich sytuacji należało m.in. krytykowanie innych lekarzy podczas obchodów, co stawiało ich w negatywnym świetle, jako specjalistów w danych dziedzinach, w szczególności w oczach pacjentów i podważało ich autorytet, a w rezultacie rodziło w świadomości pacjentów niepokój o efektywność leczenia. Powyższe nieprawidłowości, a także problemy we współpracy pomiędzy powódką, a pracownikami kliniki były jej wielokrotnie przekazywane przez pracowników kliniki, jednakże powódka nie widziała w swoim zachowaniu nic niestosownego. Z uwagi na brak właściwej współpracy z powódką, w dniu 03 stycznia 2012 r. otrzymała ona polecenie służbowe wykonywania obowiązków pracowniczych w gabinecie ginekologicznym Poradni Endokrynologicznej, która wchodzi w skład Kliniki (...) w W.. Z uwagi na brak poprawy w zachowaniu powódki, jej przełożony podjął decyzję o pozbawieniu jej możliwości udziału w obchodach lekarskich. Na tej podstawie uznać zatem należy, że wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny w postaci wykonywania obowiązków pracowniczych w sposób nieprawidłowy i sprzeczny z zasadami panującymi w Wojskowym Instytucie Medycznym, m.in. poprzez wielokrotną odmowę konsultacji umówionych wcześniej pacjentów, czego dowodem są skargi pacjentów (w tym ostatnia skarga z dnia 16 stycznia 2013 r.) oraz niewłaściwej współpracy z personelem kliniki, m.in. w zakresie konsultacji, badań ginekologicznych, czy badań USG były nie tylko prawdziwe, ale także uzasadnione. Jednocześnie zdaniem Sądu Okręgowego, podnoszona przez powódkę okoliczność, że w 2010 r. jej praca została oceniona bardzo dobrze, pozostaje bez wpływu na prawdziwość wskazanych powyżej przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, albowiem większość negatywnych zdarzeń z udziałem powódki, które miały decydujący wpływ na rozwiązanie z nią stosunku pracy, miało miejsce po dniu 29 stycznia 2010 r., a więc po sporządzeniu arkusza rocznej oceny pracownika, na który to dokument skarżąca powołuje się w treści apelacji.

Brak było także podstaw, aby podważyć rozważania Sądu Rejonowego w zakresie trzeciej przyczyny wypowiedzenia umowy pracę uznanej za uzasadnioną, tj. niewyrażenia przez powódkę zgody w dniu 30 stycznia 2013 r. (w trakcie spotkania u Komendanta (...)) na przejście od dnia 1 lutego 2013 r. na stanowisko pracy w innej komórce organizacyjnej niż dotychczas w trybie art. 42 § 4 kodeksu pracy. W tym względzie, Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, że odmowa wykonania przez powódkę polecenia pracy w Poradni E.-Ginekologicznej Kliniki (...) faktycznie

nastąpiła i została wyrażona w sposób dość jednoznaczny. W tym zakresie powódka odmówiła wprost wykonania powyższego polecenia służbowego. Na powyższe wskazuje emocjonalna reakcja powódki w postaci uderzenia ręką w stół oraz brak wykazania jakiegokolwiek chęci wysłuchania propozycji pracodawcy, a następnie udanie się przez nią na zwolnienie lekarskie. Wskazać w tym miejscu należy, że przeniesienie powódki do innej komórki organizacyjnej było podyktowane specyficzną, a zarazem trudną sytuacją pozwanego, któremu groziła utrata kontraktu z Narodowym Funduszem Zdrowia w zakresie zaprzestania prowadzenia Poradni E.-Ginekologicznej Kliniki (...). Z uwagi bowiem na śmierć lekarza L. G., wystąpiła nagle potrzeba znalezienia lekarza o specjalności ginekolog-endokrynolog do pracy w Poradni. Z tego względu pracodawca, mając na uwadze unikatową specjalizację powódki podjął decyzję o oddelegowaniu jej do pracy w ww. komórce. Nieuzasadnione są przy tym twierdzenia powódki, jakoby od tego czasu miała ona wykonywać pracę w obydwu komórkach organizacyjnych, oraz, że zwiększeniu uległby zakres jej obowiązków lub czas pracy. Przejście do Poradni nie było także związane, jak twierdzi powódka, ze zmniejszeniem otrzymywanego przez nią wynagrodzenia. Powódka miała bowiem otrzymywać wynagrodzenie obliczane zgodnie z zasadami obliczania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Z kolei wymiar jej czasu pracy miał się zmniejszyć z 5 godzin dziennie do czasu pracy zmarłego lekarza. Decyzja o czasowym przeniesieniu powódki do innej komórki organizacyjnej nie została także przekazana powódce nagle, tj. z dnia na dzień, ponieważ spotkanie w tej kwestii odbyło się w dniu 30 stycznia 2013 r., natomiast oddelegowanie miało nastąpić z dniem 01 lutego 2013 r. W związku z powyższym powódka miała czas, aby w dniu 30 i 31 stycznia 2013 r. uporządkować swoje sprawy w Poradni Endokrynologicznej Kliniki (...) i od dnia 01 lutego 2013 r. przejść do pracy do Poradni E.-Ginekologicznej Kliniki (...). Co istotne wskazać także należy, że obydwaj Kierownicy Klinik mieli świadomość zaistniałej sytuacji i to na nich, a nie na powódce spoczywał główny ciężar zapewnienia prawidłowego funkcjonowania obydwu jednostek.

Stosownie do treści art. 100 § 1 k.p. pracownik zobowiązany jest wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeśli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Przepis art. 100 § 2 k.p. stanowi natomiast, że pracownik jest obowiązany dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachowywać w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Powinności określone w art. 100 § 2 pkt. 4 k.p. są ustanowieniem szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody, czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy. W takich sytuacjach zachowanie pracownika powinno być oceniane w ten sposób, że nacisk należy położyć nie tyle na zawiniony (niezawiniony) bądź też legalny (bezprawny) charakter jego zachowania się, ile na zachowanie przez niego lojalności względem pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 02 marca 2011 r. II PK 204/10).

W ocenie Sądu Okręgowego ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika jednoznacznie, że powódka mimo posiadania pełnej świadomości, jakie znaczenie dla pozwanego ma kontrakt z NFZ w zakresie prowadzenia Poradni E.-Ginekologicznej Kliniki (...), odmówiła polecenia służbowego, jakie w dniu 30 stycznia 2013 r., skierował do niej pracodawca. Powódka nie podała przy tym żadnej racjonalnej przyczyny odmowy wykonania powyższego polecenia, natomiast swą odmowę zmanifestowała w nieodpowiedni sposób, m.in. swoim niewłaściwym zachowaniem na spotkaniu, które odbyło się we wskazanej powyżej dacie, a następnie nagłym udaniem się na zwolnienie lekarskie. Takie działanie ze strony powódki należy zakwalifikować, jako naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy. Zachowanie powódki zasługuje na negatywną ocenę zwłaszcza, że jej przeniesienie do ww. komórki organizacyjnej miało mieć charakter wyłącznie czasowy i wynosić 3 miesiące. W tym czasie pracodawca zmuszony był bowiem znaleźć rozwiązanie dla zaistniałej nagle sytuacji związanej z koniecznością pilnego ustanowienia zastępstwa za zmarłego pracownika. Z uwagi na fakt, że powódka, jako jedyna spełniała warunki określone umową z NFZ, pracodawca podjął decyzję o delegowaniu właśnie jej do ww. komórki organizacyjnej. W wyroku z dnia 14 października 1977 r. (I PRN 136/77) Sąd Najwyższy wskazał, że wynikający z art. 100 kodeksu pracy, obowiązek pracownika sumiennej i starannej pracy, polegający także na dążeniu do uzyskiwania jak najlepszych wyników i przejawianiu odpowiedniej inicjatywy - nie może być rozumiany w ten sposób, że jego krytyczny stosunek do wydanych mu poleceń służbowych zwalnia go z powinności ich wykonania. Ocena bowiem, czy zadanie objęte poleceniem służbowym jest w interesie zakładu pracy zależy od kierownictwa zakładu. Odmienny pogląd prowadziłby do dezorganizacji pracy i podważałby zasady dotyczące jednoosobowego kierownictwa zakładem pracy. W ocenie

Sądu Okręgowego, opisane powyżej zachowanie powódki, polegające na odmowie wykonania przez nią polecenia służbowego w postaci czasowego wykonywania obowiązków w Poradni E.-Ginekologicznej Kliniki (...) pozostawało w sprzeczności z obowiązkiem sumiennego i starannego wykonywania pracy i dbałości o dobro zakładu pracy. Nie może również budzić wątpliwości, że stanowiło to naruszenie interesów pracodawcy i groziło mu wyrządzeniem niepowetowanej szkody, w postaci zerwania kontraktu z NFZ. Nie ulega przy tym wątpliwości, że zachowanie powódki powodowało również zagrożenie dla dyscypliny pracy w zakresie właściwego podejścia pozostałych pracowników do wykonywanych obowiązków. Sąd I instancji prawidłowo zatem uznał, że zachowanie powódki w trakcie spotkania, które odbyło się w dniu 30 stycznia 2013 r. mogło stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia jej umowy o pracę z dnia 01 maja 1990 r., na skutek, której pracodawca utracił do niej zaufanie, jakie jest niezbędne na gruncie relacji pracowniczych.

Sąd Rejonowy trafnie jednak podniósł, że przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie mogło stanowić oskarżenie bezpośredniego przełożonego o stosowanie mobbingu oraz dyskryminację, mimo braku dowodów i argumentów na powyższe, a także podważenie godności płk. dr hab. n. med. G. K. do sprawowania przez niego funkcji kierowniczych, profesorskich, oficerskich oraz lekarskich. W przypadku powódki, pisma zawierające analizę stawianych pracodawcy zarzutów były kierowane wyłącznie do wiadomości osób znajdujących się w ścisłym kierownictwie Wojskowego Instytutu Medycznego. Tym samym z ich treścią nie mogły zapoznać się osoby postronne. Wobec powyższego nie można uznać, że w ten sposób powódka dopuściła się podważenia autorytetu pracodawcy wobec podwładnych oraz osób trzecich poprzez formułowanie w stosunku do przełożonych niepopartych niczym zarzutów na temat stosowania przez nich mobbingu, dyskryminacji, czy też nierównego traktowania w zatrudnieniu. W treści ww. korespondencji, powódka nie stosowała także wyrażen, które mogłyby być uznane za obelżywe, a zatem brak jest podstaw do stwierdzenia, że w wyniku powyższych działań powódka naruszyła dobre imię pracodawcy, bądź w jakikolwiek sposób podważyła jego autorytet. Ponadto, jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy przepis art. 18^{3e} k.p. umożliwia pracownikowi skorzystanie z uprawnień przysługujących mu z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, co nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia. Mając na uwadze powyższe, Sąd Rejonowy prawidłowo zatem uznał, że powyższa przyczyna nie była uzasadniona. To samo dotyczy przyczyny, w której pracodawca wskazał, że powódka przyjmowała ilość pacjentów nieadekwatną do obowiązującego ją czasu pracy. Jak wynika bowiem z zeznań świadków, żaden lekarz nie miał wpływu na ilość zapisywanych do niego pacjentów. Każdego dnia, ilość zapisanych pacjentów była dzielona po równo na wszystkich przyjmujących tego dnia lekarzy. Zatem również i w tym przypadku nie można uznać, aby przyczyna nieadekwatnej ilości przyjmowanych pacjentów była uzasadniona.

Powyższych ustaleń, co do przyczyn uzasadniających wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie dyskwalifikuje natomiast okoliczność, że na linii pracownik - pracodawca nie układało się najlepiej a nawet, że Kierownik Kliniki (...) płk. dr hab. n. med. G. K. zaczął okazywać niechęć do osoby powódki. To, że osoby te nie darzyły się wzajemnym zaufaniem nie uzasadnia przyjęcia, że wskazane przyczyny były pozorne. Niniejsze postępowanie wykazało, że wprawdzie z sześciu przyczyn (uwzględniając, że w pkt. 1 wypowiedzenia są zawarte dwie przyczyny) tylko trzy okazały się prawdziwe i uzasadnione, ale jest to wystarczające, aby oświadczenie pracodawcy uznać za prawidłowo złożone. Zatem okoliczność złych relacji powódki z jej przełożonym i niechęć do dalszej współpracy nie może w żaden sposób podważyć przyczyn wypowiedzenia, skoro w świetle zebranego materiału dowodowego okazały się one uzasadnione.

Uznać zatem należy, że zarówno ustalenia faktyczne, jak i dokonana ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego była prawidłowa, zaś wyciągnięte wnioski logiczne i uzasadnione. Tym samym, zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów, o jakich mowa w art. 233 § 1 k.p.c. Akceptacja zaś powyższego czyni bezzasadnym także apelacyjny zarzut naruszenia prawa materialnego tj. art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p.

Reasumując, Sąd Okręgowy uznał prezentowaną w apelacji argumentację za chybioną, a przez to nie mogącą wywołać zamierzonego skutku instancyjnego. Rozumowanie Sądu I instancji było logiczne i spójne. Sąd Rejonowy

w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie, dokonał prawidłowych ustaleń i trafnie wywiódł, że powództwo nie podlegało uwzględnieniu. Sąd II instancji zważył więc, iż zaskarżone rozstrzygnięcie w świetle obowiązujących przepisów prawa było oczywiście uzasadnione.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powódki, jako bezzasadną.

O kosztach procesu za instancję odwoławczą orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., art. 99 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt. 2 w związku z § 12 ust. 1 pkt. 1 k.p.c. 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 ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r. poz. 490).

ZARZĄDZENIE

(...)

M.St.