

Sygn. akt XP 447/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 maja 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Koziół

Ławnicy: C. S., I. W.

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 25 kwietnia 2018 r. we Wrocławiu

połączonych spraw

z powództwa: **A. R.**

przeciwko: **(...) sp. z o.o. w W.**

o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika

oraz o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem

I oddala powództwo o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;

II zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 77 zł tytułem zwrotu kosztów procesowych strony pozwanej w sprawie dotyczącej rozwiązania umowy bez wypowiedzenia;

III oddala powództwo o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;

IV zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 421 zł tytułem zwrotu kosztów procesowych w sprawie dotyczącej wypowiedzenia umowy o pracę;

V nieuiszczone koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 7 stycznia 2014 r. (data nadania przesyłki) **powódka A. R.** wniosła o zasądzenie od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. kwoty 7950 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz o zasądzenie kosztów procesu (sygn. akt X P 82/14, następnie X P 358/15).

W uzasadnieniu swojego stanowiska powódka podniosła, iż była zatrudniona u strony pozwanej od 2007 r., w tym od dnia 1 stycznia 2013 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jako pielęgniarka. W dniu 31 grudnia 2013 r. powódka otrzymała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem ze strony pracodawcy. Wypowiedzenie umowy o pracę nie zawierało uzasadnienia, pomimo iż powódka była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Ponadto w wypowiedzeniu nie wskazano podstawy

prawnej złożonego oświadczenia woli, a nadto nie pouczone powódki o przysługującym jej sposobie oraz terminie odwołania się od tej decyzji.

W odpowiedzi na pozew (k. 24) strona pozwana (...) **Sp. z o.o. w W.** wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu. Na uzasadnienie swojego stanowiska strona pozwana przyznała, iż w wypowiedzeniu umowy o pracę nie wskazała przyczyn złożenia oświadczenia woli. Podniosła jednak, iż powódka była w pełni świadoma przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę w chwili składania tego oświadczenia. Złożone wypowiedzenie było de facto realizacją woli powódki albowiem powódka od dłuższego czasu przed złożeniem jej oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę wyrażała swoją wolę zarówno wobec innych pracowników pozwanej, jak i samego pracodawcy, o zamiarze rozwiązania łączącego strony stosunku pracy. Pozwana wręczyła powódce wypowiedzenie umowy o pracę realizując tym samym zamiary powódki zmierzające do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę, a także zwolniła ją z obowiązku świadczenia pracy przez okres wypowiedzenia. Ponadto pozwana podniosła, iż powódka wykazując wolę rozwiązania umowy o pracę stała się dla pracodawcy osobą na której pozwana nie mogła polegać i planować zadań na przyszłość. Jednocześnie strona pozwana powołała się na przepis art. 8 k.p. wskazując, iż powódka realizując swoje uprawnienie zmierza doprowadzić do stanu który byłby sprzeczny zarówno ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa jak i zasadami współżycia społecznego. Powódka bowiem była w pełni świadoma faktycznych przyczyn złożenia jej oświadczenia woli przez pracodawcę.

Pozwem z dnia 27 marca 2014 r.(data nadania przesyłki) **powódka A. R.** wniosła o zasądzenie od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. kwoty 901,34 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wypowiedzeniem oraz o zasądzenie kosztów procesu (sygn. akt X P 447/14).

W uzasadnieniu swojego stanowiska powódka podniosła, iż umowa o pracę łącząca strony miała ulec rozwiązaniu z dniem 31.03.2014 r. W okresie wypowiedzenia, od dnia 1.01.2014 r., powódka nie świadczyła pracy, a w okresie od 20.01.2014 r. do 18.02.2014 r. przebywała na urlopie wypoczynkowym. W trakcie okresu wypowiedzenia pozwana skierowała do powódki oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 par. 1 pkt 2 k.p., z powodu popełnienia przestępstwa polegającego na przywłaszczeniu dokumentacji medycznej przez powódkę. Powódka zaprzeczyła, by była pisemnie wzywana do zwrotu dokumentacji.

W piśmie procesowym z dnia 27.08.2014 r. (k. 86 i nast.) powódka podniosła, że nie miała możliwości odbioru przesyłki awizowanej przez Poczty z powodu dużej ilości pracy. Podkreśliła, że nie odwołała się od rozwiązania umowy bez wypowiedzenia po terminie, ponieważ dopiero upływ siedmiodniowego terminu od drugiego awizowania przesyłki umożliwia przyjęcie skutku doręczenia. Terminu tego nie można liczyć od pierwszego dnia po awizowaniu przesyłki. Z ostrożności powódka wskazała, że pozew winien być potraktowany jako wniosek op przywrócenie terminu. Powódka zarzuciła, że dyscyplinarne rozwiązanie z nią umowy o pracę jest nieprawidłowe, ponieważ powódka nigdy nie popełniła żadnego przestępstwa na szkodę pracodawcy. Dokumentacja papierowa stanowiła jedynie odzwierciedlenie wersji elektronicznej. Przyznała, że dokumentację oddała E. M. z opóźnieniem. Podkreśliła, że zwróciła całą posiadana dokumentację. Wskazała, że z przyczyn osobistych nie mogła oddać dokumentacji wcześniej – wtedy, kiedy oddawała dokumentację, pani R. ani pani M. nie były dostępne.

W odpowiedzi na pozew (k. 48) strona pozwana (...) **Sp. z o.o. w W.** wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazała, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy z powódką bez wypowiedzenia sporządziła w dniu 27.02.2014 r. i tego dnia nadała ja za pośrednictwem Poczty Polskiej. W dniu 15.03.2014 r., po dwukrotnym awizowaniu, przesyłka została zwrócona do nadawcy. Pomimo prawidłowego doręczenia przesyłki, pozwana z daleko idącej ostrożności zwróciła się o doręczenie przesyłki do komornika. Powódka, choć była obecna pod swoim adresem zamieszkania, odmówiła odbioru korespondencji. Pozwana wskazała, że powódka mogła się zapoznać z treścią korespondencji pierwszego dnia awizowania przesyłki, tj. 28.02.2014 r., a zatem czternastodniowy termin na złożenie pozwu upłynął powódce z dniem 14 marca 2014 r. Z ostrożności pozwana wskazała, że powódka dopuściła się

przestępstwa na szkodę pracodawcy, polegającego na niedokonaniu zwrotu powierzonej jej dokumentacji medycznej. Pozwana w dniu 16.01.2014 r. zobowiązała powódkę do rozliczenia się z dokumentacją do dnia 27.01.2014 r., do rąk Dyrektora Administracyjnego M. R.. Powódka w dniu 16.01.2014 r. osobiście poświadczyła odbiór korespondencji, ale nie wywiązała się z obowiązku. Twierdzenie powódki, że nie była wzywana do zwrotu korespondencji, nie polega na prawdzie. Wobec bezskutecznego upływu terminu pozwana wezwała powódkę do zwrotu dokumentacji ponownie, w dniu 6.02.2014r. Powódka odebrała korespondencję w dniu 8.02.2014 r., jednak ponownie nie uczyniła zadość wezwaniu pracodawcy. Z uwagi na wagę przetrzymywanych przez powódkę dokumentów, pozwana była zmuszona do złożenia zawiadomienia o możliwości popełnienia przestępstwa. Z uwagi na oczywistość bezprawnego zachowania powódki, pozwana rozwiązała umowę z powódką bez wypowiedzenia. Powódka w dniu 5.03.2014 r. zwróciła jedynie część dokumentacji medycznej, i to do rąk osoby nieuprawnionej – E. M. – po protokolarnym sprawdzeniu dokumentacji okazało się jednak, że nie była ona kompletna.

Wyrokiem z dnia 5.11.2014 r. (sygn. akt X P 82/14), po rozpoznaniu sprawy z powództwa A. R. przeciwko (...) sp. z o.o. w W. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem tut. Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 5678,43 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 5.03.2014 r. do dnia zapłaty, zaś dalej idące powództwo oddalił, a ponadto obciążył stronę pozwaną kosztami procesowymi poniesionymi przez powódkę oraz kosztami sądowymi.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy wskazał, że zgromadzony materiał dowodowy pozwolił na jednoznaczne ustalenie, że powódka nie została zapoznana z konkretnymi, rzeczywistymi przyczynami wypowiedzenia umowy, przez co należne jej było odszkodowanie w wysokości trzykrotności wyliczonego przez pozwaną i niekwestionowanego przez powódkę średniego miesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Apelację od wyroku wywiodła strona pozwana. Zarzuciła, że zarówno z zeznań świadków, jak i wyjaśnień samej powódki i pozwanej, wynika, że powódka od dłuższego czasu chciała rozwiązać umowę z pozwaną. Złożenie przez pozwaną oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy było realizacją woli powódki. Powódka utraciła przydatność dla pracodawcy. Powódka była w pełni świadoma przyczyny dokonanego wypowiedzenia.

W odpowiedzi na apelację pozwanej powódka domagała się jej oddalenia. Zarzuciła, że z zeznań J. M. (1) wynika, że przyczyny wypowiedzenia umowy były odmienne od tych wskazanych w apelacji. Podkreśliła, że pozwana przyznała podczas przesłuchania, że nie wskazała powódce nawet ustnie przyczyn swojego działania.

W wyroku z dnia 10.02.2015 r. (VII Pa 33/15) Sąd Okręgowy we Wrocławiu uchylił zaskarżony wyrok Sądu I instancji w pkt I, III, IV i V i sprawę przekazał Sądowi Rejonowemu dla Wrocławia – Śródmieścia X Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania odwoławczego.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy wskazał, że apelacja jest uzasadniona, jednakże z innych przyczyn niż w niej wskazane. Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana rozwiązała umowę o pracę z powódką bez wypowiedzenia, jednakże z faktu tego nie wyciągnął wniosków. Art. 60 k.p. stanowi, że jeśli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. Sąd Okręgowy wskazał, że zgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia powoduje taki skutek, że badanie wypowiedzenia jest zbędne (bezprzedmiotowe). Skoro bowiem umowa została rozwiązana zgodnie z prawem, to bez znaczenia dla jej bytu jest to, czy została uprzednio wypowiedziana wadliwie czy niewadliwie. Przepis art. 60 k.p. dotyczy więc tylko takich sytuacji, gdy wadliwe jest rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. Wtedy też aktualizują się – ewentualnie – roszczenia pracownika zgłoszone w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę. Oznacza to, że ustalenie, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia jest wadliwe nie zwalnia sądu z rozpoznania roszczeń pracownika zgłoszonych w odwołaniu od wypowiedzenia. Sąd Okręgowy wskazał ponadto, że sprawy z odwołania powódki od wypowiedzenia umowy o pracę i z odwołania powódki od rozwiązania umowy

bez wypowiedzenia winny się toczyć łącznie, albowiem rozstrzygnięcie w sprawie dotyczącej rozwiązania umowy za wypowiedzeniem zależeć będzie od rozstrzygnięcia w sprawie dotyczącej rozwiązania umowy bez wypowiedzenia.

Sprawy z obu powództw A. R. zostały połączone do wspólnego rozpoznania.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

A. R. była zatrudniona u strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. (wcześniej Niepubliczny Zakład Opieki Zdrowotnej J. M. (1)) na podstawie umowy o pracę, od dnia 1 kwietnia 2007 r., jako pielęgniarka, a następnie pielęgniarka koordynująca.

Dowód: akta osobowe powódki – załącznik

Do obowiązków powódki należało opieka nad pacjentami, sporządzanie dokumentacji pacjentów, do których powódka chodziła, koordynowanie pracy pielęgniarek.

Pielęgniarki zatrudnione przez stronę pozwaną nosiły część dokumentacji medycznej ze sobą do pacjentów, w szczególności karty wizyt z datą wizyty i opisem wykonanych procedur oraz oceny stanu pacjenta. Nie zawsze oddawały dokumentację pracodawcy na koniec dnia, niejednokrotnie zabierały ją do domu. Dokumentacja powinna być wypełniana na bieżąco i zwracana pracodawcy.

Dowód: zeznania M. K. k. 207 i nast.

zeznania M. R. k. 208 i nast.

zeznania A. K. k. 207 i nast.

wyjaśnienia słuchanej za stronę pozwaną J. M. (1) k. 247 i nast.

wyjaśnienia powódki k. 246 v i nast.

J. M. (1) uważała powódkę za dobrego pracownika, bardzo pomocnego, zlecała jej dodatkowe czynności, które powódka wykonywała. Zdarzało się, że prosiła ją o przysługi. J. M. (1) nie miała zastrzeżeń do pracy pielęgniarskiej powódki. Nie wiedziała, że powódka nie uzupełnia na bieżąco dokumentacji, do czego była zobowiązana.

W kwietniu 2013 r. powódka zadeklarowała chęć zwolnienia się z pracy. Od tego czasu pracowała mniej efektywnie.

Dowód: wyjaśnienia słuchanej za stronę pozwaną J. M. (1) k. 247 i nast.

W 2013 r. odbyła się u strony pozwanej kontrola dokumentacji lekarskiej dotyczącej opieki długoterminowej. Zobowiązano wszystkie zatrudnione pielęgniarki do przedłożenia brakującej, uzupełnionej dokumentacji. Powódka początkowo twierdziła, że odda dokumentację, że wszystkie dokumenty ma wypełnione.

Dokumentacja papierowa tworzona przez pracowników pozwanej stanowi wyłączny dowód na wykonanie świadczeń, zawiera również zgodę pacjenta. Dokumentacja w wersji elektronicznej stanowi rozliczenie elektroniczne i zawiera dane tożsame z dokumentacją papierową tylko częściowo. Kary za nieprzedstawienie NFZ dokumentacji, na podstawie której podmiot się z nim rozliczył, są bardzo wysokie.

Dowód: zeznania M. R. k. 208 i nast.

zeznania A. O. k. 211 i nast.

wyjaśnienia słuchanej za stronę pozwaną J. M. (1) k. 247 i nast.

Powódka w obecności współpracowników oraz pracodawcy słownie wielokrotnie wyrażała chęć wypowiedzenia umowy o pracę z uwagi na atmosferę panującą w pracy, formalnie jednak tego nie uczyniła. Szukała lepszej oferty pracy.

Dowód: zeznania E. M. k.61 (w aktach o poprz. sygn. X P 358/15), k. 213 i nast.

zeznania A. O. k.61 (w aktach o poprz. sygn. X P 358/15)

zeznania M. R. k.61 (w aktach o poprz. sygn. X P 358/15)

zeznania A. O. k. 211 i nast.

wyjaśnienia powódki k. 246 v i nast.

W dniu 31 grudnia 2013 r. A. R. otrzymała od J. M. (2) wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31.03.2014 r. Przy wręczaniu wypowiedzenia umowy o pracę nie było osób trzecich. Pozwana poinformowała powódkę, iż jest dobrym pracownikiem, ale koleżanki się na nią skarżyły, wskazała także, że powódka demotywuje pracowników. W treści dokumentu wypowiedzenia nie była wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę ani pouczenia dla pracownika o prawie odwołania się do sądu.

W okresie wypowiedzenia umowy o pracę powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy.

Dowód: wyjaśnienia powódki k.69 (w aktach o poprz. sygn. X P 358/15)

częściowo wyjaśnienia słuchanej za stronę pozwaną J. M. (1) k.69 (w aktach o poprz. sygn. X P 358/15), k. 247 i nast.

W dniu 16.01.2014 r. strona pozwana wezwała powódkę do rozliczenia się i oddania do dnia 27.01.2014 r. do rąk Dyrektora Administracyjnego M. R. prowadzonej przez powódkę dokumentacji pielęgniarstwa w zakresie opieki długoterminowej i w zakresie hospicjum domowego dla dzieci za okres od 1.01.2009 r. do 31.12.2013 r. Powódka w dniu 16.01.2014 r. osobiście potwierdziła odbiór korespondencji.

Po bezskutecznym upływie terminu pozwana pismem z dnia 6.02.2014 r., odebrany przez powódkę w dniu 8.02.2014 r. ponownie wezwała powódkę do zwrotu dokumentacji medycznej.

Wobec niedokonania zwrotu dokumentów, pozwana w dniu 27.02.2014 r. złożyła zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa przez powódkę.

Dowód: wezwanie z 16.01.2014 r. z potwierdzeniem doręczenia k. 68

wezwanie z 6.02.2014 r. z dowodem doręczenia k. 69-70

zawiadomienie do Prokuratury Rejonowej w Wołowie k. 79-80

zeznania M. R. k. 208 i nast.

Powódka nie oddała dokumentów, ponieważ czuła żal do J. M. (1), że została zwolniona, chociaż była bardzo zaangażowana w pracę.

Dowód: wyjaśnienia powódki k. 246 v i nast.

Pismem z dnia 27 lutego 2014 r. pozwana przed upływem okresu wypowiedzenia rozwiązała z powódką umowę o pracę w trybie art. 52 § 2 k.p. W piśmie wskazano, że powodem rozwiązania stosunku pracy jest popełnienie przestępstwa na szkodę pracodawcy, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie powódki na zajmowanym stanowisku, polegające na przywłaszczeniu dokumentacji medycznej, dotyczącej podopiecznych, których spis jest dołączony do rozwiązania umowy o pracę. W piśmie wskazano również, że powódka była dwukrotnie wzywana do zwrotu dokumentacji

medycznej pismem z dnia 16.01.2014 r. oraz z dnia 16.02.2014 r. Wobec faktu, iż powódka nie dokonała zwrotu żądanej dokumentacji ani nie podjęła żadnego kontaktu z pracodawcą, należy uznać, że popełnienie przestępstwa na szkodę pracodawcy jest oczywiste.

Dowód: rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z załącznikiem k. 14 – 16, 63

Pismo o rozwiązaniu umowy z powódką bez wypowiedzenia zostało wysłane w dniu 27.02.2014 r. na adres powódki i zwrócone jako niepodjęte w terminie w dniu 15.03.2014 r. Pozwana wniosła do Komornika Sądowego przy Sądzie Rejonowym dla Wrocławia – Śródmieścia o doręczenie korespondencji powódce. W dniu 17.03.2014 r. powódka odmówiła przyjęcia przesyłki.

Dowód: koperta z adnotacjami k. 18, 64-65

potwierdzenie odmowy przyjęcia korespondencji k. 19, 66

zarządzenie Komornika k. 20 , 67

protokół k. 21

W dniu 5.03.2014 r. powódka zwróciła część dokumentacji medycznej do rąk E. M.. Na skutek protokolarnego sprawdzenia dokumentacji przez M. R. i A. O. strona pozwana ustaliła, że przekazana dokumentacja nie jest kompletna. Ponownie wezwano powódkę do uzupełnienia dokumentacji.

W notatce ze sprawdzenia dokumentacji omyłkowo wskazano datę jej sporządzenia i datę zwrotu części dokumentacji na 5 i 6.02.2014 r., zamiast 5 i 6.03.2014.

Dowód: zeznania E. M. k. 213 i nast.

zeznania M. R. k. 208 i nast.

oświadczenie E. M. k. 71

notatka k. 73-76

wezwanie k. 72

sprostowanie notatki z 12.06.2014 r. k. 205

O przedstawienie dokumentacji zwracała się do strony pozwanej (...). Pozwana nie mogła przedstawić dokumentacji, ponieważ powódka jej nie oddała. W marcu 2015 r., grudniu 2015 r. i w czerwcu 2016 r. powódka była ponownie wzywana do zwrotu brakującej dokumentacji.

Dowód: zeznania M. R. k. 208 i nast.

Pismo z 29.05.2014 r. k. 231

Wezwanie z 16.06.2014 r. k. 232-233

Pismo z 30.03.2015 r. k. 234-238

Pismo z 9.12.2015 r. k. 239

Notatki k. 240-241

Prawomocnym wyrokiem z dnia 23.06.2016 r. (II K 62/15) w sprawie powódki oskarżonej o to, że w okresie od 31.12.2013 r. do 5.03.2014 r. w W. ukrywała dokumentację medyczną wskazanych pacjentów przychodni (...) sp. z o.o.

w W., którą nie miała prawa wyłącznie rozporządzać, tj. o czyn z art. 276 k.k., Sąd Rejonowy w Wołowie warunkowo umorzył postępowanie przeciwko A. R. na okres 2 lat próby przyjmując, że czyn opisany w części wstępnej wyroku popełniany był w okresie od 28.01.2014 r. do 15.12.2015 r. Ponadto Sąd orzekł od oskarżonej powódki świadczenie pieniężne na rzecz Funduszu Pomocy Pokrzywdzonym oraz Pomocy Postpenitencjarnej w kwocie 2000 zł i obciążył powódkę kosztami.

W toku postępowania karnego powódka przyznała się do zarzucanego jej czynu.

Wyrokiem z dnia 30.03.2017 r. Sąd Okręgowy we Wrocławiu utrzymał w/w wyrok w mocy (IV Ka 1439/16).

Dowód: wyrok Sądu Rejonowego w Wołowie z uzasadnieniem k. 145-151

wyrok Sądu Okręgowego we Wrocławiu z uzasadnieniem k. 152- 156

Prawomocnym wyrokiem z dnia 20.10.2017 r. (II K 233/16) w sprawie powódki oskarżonej o to, że w okresie od bezprawnie ukrywała dokumentację medyczną wskazanych pacjentów przychodni (...) sp. z o.o. w W. w okresie od grudnia 2013 r. do 5 marca 2014 r., pomimo ciężącego na niej obowiązku jej zwrócenia, tj. o czyn z art. 276 k.k., Sąd Rejonowy w Wołowie warunkowo umorzył postępowanie przeciwko A. R. na okres 2 lat próby przyjmując, że czyn opisany w części wstępnej wyroku popełniany był w okresie od 28.01.2014 r. do 5.03.2014 r., i że powódka nie miała prawa dokumentacją medyczną wyłącznie rozporządzać. Ponadto Sąd orzekł od oskarżonej powódki nawiązkę na rzecz pokrzywdzonego – strony pozwanej i obciążył powódkę kosztami.

Dowód: wyrok z dnia 20.10.2017 r. k. 183

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2093,29 zł brutto, tj. 1524,72 zł netto.

Dowód: zaświadczenie o zarobkach k.31

Strona pozwana nadal (stan na luty 2018 r.) nie otrzymała od powódki pełnej dokumentacji medycznej, do której wytworzenia i zwrotu powódka była zobowiązana.

Dowód: zeznania M. R. k. 209

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwa podlegały oddaleniu.

Zgodnie z art. 386 § 4 i 6 k.p.c., sąd drugiej instancji może uchylić zaskarżony wyrok i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania w wypadkach wskazanych w § 2 i 3 powołanego przepisu oraz w razie nierozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy albo gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. Ocena prawna i wskazania co do dalszego postępowania wyrażone w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji wiążą zarówno sąd, któremu sprawa została przekazana, jak i sąd drugiej instancji, przy ponownym rozpoznaniu sprawy. Nie dotyczy to jednak wypadku, gdy nastąpiła zmiana stanu prawnego.

W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy był zatem związany wskazaniem wyrażonym w uzasadnieniu wyroku Sądu Okręgowego we Wrocławiu z dnia 10.02.2015 r. (VII Pa 33/15). Sąd Okręgowy we Wrocławiu uchylił zaskarżony wyrok Sądu I instancji w pkt I, III, IV i V i sprawę przekazał Sądowi Rejonowemu dla Wrocławia – Śródmieścia X Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania odwoławczego. W uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy wskazał, że apelacja jest uzasadniona, jednakże z innych przyczyn niż w niej wskazane. Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana rozwiązała umowę o pracę z powódką bez wypowiedzenia, jednakże z faktu tego nie wyciągnął wniosków. Art. 60 k.p. stanowi, że jeśli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. Sąd Okręgowy

wskazał, że zgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia powoduje taki skutek, że badanie wypowiedzenia jest zbędne (bezp przedmiotowe). Skoro bowiem umowa została rozwiązana zgodnie z prawem, to bez znaczenia dla jej bytu jest to, czy została uprzednio wypowiedziana wadliwie czy niewadliwie. Przepis art. 60 k.p. dotyczy więc tylko takich sytuacji, gdy wadliwe jest rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. Wtedy też aktualizują się – ewentualnie – roszczenia pracownika zgłoszone w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę. Oznacza to, że ustalenie, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia jest wadliwe nie zwalnia sądu z rozpoznania roszczeń pracownika zgłoszonych w odwołaniu od wypowiedzenia. Sąd Okręgowy wskazał ponadto, że sprawy z odwołania powódki od wypowiedzenia umowy o pracę i z odwołania powódki od rozwiązania umowy bez wypowiedzenia winny się toczyć łącznie, albowiem rozstrzygnięcie w sprawie dotyczącej rozwiązania umowy za wypowiedzeniem zależeć będzie od rozstrzygnięcia w sprawie dotyczącej rozwiązania umowy bez wypowiedzenia.

Sprawy z odwołania powódki od wypowiedzenia umowy o pracę i z odwołania powódki od rozwiązania umowy bez wypowiedzenia zostały połączone do wspólnego rozpoznania.

W pierwszej kolejności, zgodnie ze wskazaniem Sądu Okręgowego, należało ocenić zasadność powództwa o odszkodowanie za dyscyplinarne zwolnienie powódki z pracy. Sąd Okręgowy (za stanowiskiem Sądu Najwyższego zawartym w wyroku z dnia 28.06.2005 r., sygn. akt III PK 44/05) wskazał bowiem, że roszczenia powódki zgłoszone w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę zaktualizują się jedynie w wypadku, gdyby do dyscyplinarnego rozwiązania umowy doszło niezgodnie z prawem. Jeśli zaś dyscyplinarne zwolnienie z pracy będzie zgodne z prawem, badanie wypowiedzenia jest bezprzedmiotowe.

Jak stanowi przepis art. 56 § 1 k.p., pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Powódka nie żądała przywrócenia do pracy, domagała się natomiast zasądzenia na jej rzecz odszkodowania do końca okresu wypowiedzenia.

Przepis art. 52 § 1 k.p. stanowi, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem oraz zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Jak wynika z § 2 w/w przepisu, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Przewidziany w art. 52 k.p. tryb rozwiązania stosunku pracy jest najbardziej dolegliwą konsekwencją nieprawidłowego zachowania pracownika w czasie pracy i w wielu przypadkach, faktycznie pozbawia takiego pracownika możliwości znalezienia nowego miejsca pracy. Z tego względu, okoliczności naruszenia przez pracownika jego obowiązków winny być zawsze dokładnie zbadane, a przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia jasno określona. Spełnienie tych wymogów przez pracodawcę znajduje wyraz w rozwiązaniu umowy o pracę, gdzie określona w nim przyczyna musi być przyczyną rzeczywistą (prawdziwą) i konkretną. Zgodnie z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy (wyrok z 10.11.1999 r., I PKN 361/99) przywłaszczenie mienia pracodawcy jest zawsze ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, niezależnie od tego, czy ze względu na jego wartość stanowi przestępstwo czy wykroczenie. Uprawnienie do zastosowania art. 52 § 1 pkt 2 k.p. powstaje, jeżeli przestępstwo jest oczywiste, tzn. na podstawie dostępnych pracodawcy informacji nie ma żadnych uzasadnionych wątpliwości, że to pracownik jest sprawcą lub współsprawcą. Informacje te zawsze muszą posiadać obiektywną siłę dowodową, żeby każdy racjonalnie oceniający człowiek mógł nabrać wewnętrznego przekonania, iż to właśnie konkretna osoba dokonała przestępstwa. W praktyce ma to miejsce zazwyczaj wtedy, gdy zostaje ona ujęta na gorącym uczynku, a także jeżeli przestępstwo zostało już dokonane, ale sprawca pozostaje jeszcze na miejscu jego popełnienia. Popełnienie przestępstwa musi powodować niemożliwość zatrudnienia pracownika na dotychczas zajmowanym stanowisku, przy czym przepis nie precyzuje bliżej kategorii czynów przestępczych, których popełnienie przez pracownika stanowi podstawę do wydalenia go z pracy. Wchodzą tutaj w rachubę wszystkie czyny spenalizowane w kodeksie karnym, jak i te spoza tego kodeksu. W

każdej konkretnej sprawie zachodzi potrzeba indywidualnej oceny zaistniałych okoliczności faktycznych. Pracodawca winien rozważyć motywy i pobudki działania pracownika. Przepięstwo popełnione z niskich pobudek zazwyczaj dyskwalifikuje moralnie osobę zatrudnioną (tak K.W. Baran w komentarzu do art. 52 k.p. w: Kodeks pracy. Komentarz, Baran K.W. (red.), Ćwiertniak B.M., Driczinski S., Góral Z., Kosut A., Książek D., Perdeus W., Piątkowski J., Skąpski M., Stefański K., Tomaszewska M., Włodarczyk M., Wyka T., WK 2016).

W niniejszej sprawie pismem z dnia 27 lutego 2014 r. pozwana przed upływem okresu wypowiedzenia rozwiązała z powódką umowę o pracę w trybie art. 52 § 2 k.p. W piśmie wskazano, że powodem rozwiązania stosunku pracy jest popełnienie przestęstwa na szkodę pracodawcy, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie powódki na zajmowanym stanowisku, polegające na przywłaszczeniu dokumentacji medycznej, dotyczącej podopiecznych, których spis jest dołączony do rozwiązania umowy o pracę. W piśmie wskazano również, że powódka była dwukrotnie wzywana do zwrotu dokumentacji medycznej pismem z dnia 16.01.2014 r. oraz z dnia 16.02.2014 r. Wobec faktu, iż powódka nie dokonała zwrotu żądanej dokumentacji ani nie podjęła żadnego kontaktu z pracodawcą, należy uznać, że popełnienie przestęstwa na szkodę pracodawcy jest oczywiste.

W ocenie Sądu Rejonowego w toku postępowania dowodowego pracodawca udowodnił, że wskazana w piśmie o rozwiązaniu umowy przyczyna była konkretna, rzeczywista i uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Przyczyna była konkretna, albowiem pracodawca jasno, w sposób nie budzący żadnych wątpliwości interpretacyjnych, wskazał, za jakie uchybienie powódka została zwolniona. Do pisma dołączył wykaz pacjentów, których dokumentacja nie została wezwana. Powódka nie kwestionowała konkretności wskazanej przyczyny i nie twierdziła, że nie wie, za co została zwolniona dyscyplinarnie.

Nie ulega również wątpliwości, że wskazana przez pracodawcę przyczyna – popełnienie przez powódkę przestęstwa – była rzeczywista, zgodna ze stanem faktycznym. Powódka sama, najpierw w toku postępowania karnego, następnie przed tut. Sądem, przyznała się do nieoddania dokumentacji medycznej pacjentów pozwanej. Co więcej – popełnienie przez powódkę przestęstwa zostało potwierdzone prawomocnymi wyrokami karnymi. Prawomocnym wyrokiem z dnia 23.06.2016 r. (II K 62/15), w sprawie powódki oskarżonej o to, że w okresie od 31.12.2013 r. do 5.03.2014 r. w W. ukrywała dokumentację medyczną wskazanych pacjentów przychodni (...) sp. z o.o. w W., którą nie miała prawa wyłącznie rozporządzać, tj. o czyn z art. 276 k.k., Sąd Rejonowy w Wołowie warunkowo umorzył postępowanie przeciwko A. R. na okres 2 lat próby przyjmując, że czyn opisany w części wstępnej wyroku popełniany był w okresie od 28.01.2014 r. do 15.12.2015 r. Wyrokiem z dnia 30.03.2017 r. Sąd Okręgowy we Wrocławiu utrzymał w/w wyrok w mocy (IV Ka 1439/16). Następnie, prawomocnym wyrokiem z dnia 20.10.2017 r. (II K 233/16), w sprawie powódki oskarżonej o to, że w okresie od bezprawnie ukrywała dokumentację medyczną wskazanych pacjentów przychodni (...) sp. z o.o. w W. w okresie od grudnia 2013 r. do 5 marca 2014 r., pomimo ciężącego na niej obowiązku jej zwrócenia, tj. o czyn z art. 276 k.k., Sąd Rejonowy w Wołowie warunkowo umorzył postępowanie przeciwko A. R. na okres 2 lat próby przyjmując, że czyn opisany w części wstępnej wyroku popełniany był w okresie od 28.01.2014 r. do 5.03.2014 r., i że powódka nie miała prawa dokumentacją medyczną wyłącznie rozporządzać.

Sąd pracy związany jest wyrokiem karnym skazującym za popełnienie przestęstwa (art. 11 k.p.c.). W wyrokach, które zapadły na skutek wniesienia aktów oskarżenia przeciwko powódce, sądy karne warunkowo umorzyły postępowanie. Sądy karne ustaliły zatem, że do popełnienia przestęstwa opisanego w aktach oskarżenia doszło, a jednocześnie warunkowo umorzyły postępowania na czas próby. Okoliczność popełnienia przez powódkę przestęstwa wynika jednak nie tylko z przedłożonych wyroków karnych, ale przede wszystkim z ustaleń sądu poczynionych w niniejszym postępowaniu, na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego, w szczególności zaś z zeznań świadków oraz wyjaśnień stron, w tym samej powódki, która przyznała, że nie zwróciła pozwanej dokumentów. Artykuł 276 k.p. stanowi, że kto niszczy, uszkadza, czyni bezużytecznym, ukrywa lub usuwa dokument, którym nie ma prawa wyłącznie rozporządzać, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2. Nie ulega wątpliwości, że powódka dokumenty należące do strony pozwanej ukrywała. Powódka miała wiedzę, jak istotne znaczenie miała dla pozwanej dokumentacja pacjentów. Zawierała wrażliwe dane osobowe, potwierdzenie

wykonanych procedur, zgody pacjentów, stanowiła podstawę do rozliczeń z NFZ i do legitymowania działań pracowników strony pozwanej przed wszystkimi organami i podmiotami (przykładowo – (...)). Odmowa zwrotu dokumentacji, w szczególności z niskich pobudek, za jakie uznać należy deklarowany przez powódkę żal do pozwanej, niewątpliwie stanowiła przestępstwo z art. 276 k.p.

W ocenie Sądu Rejonowego wskazana przez pracodawcę przyczyna była usprawiedliwiona i uniemożliwiała dalsze zatrudnianie powódki na tym samym stanowisku. Powódka pracowała u strony pozwanej jako pielęgniarka koordynująca. Nie tylko zatem miała dostęp do wrażliwych danych osobowych swoich pacjentów, ale również do dokumentacji tworzonej przez pielęgniarki, których pracę miała obowiązek koordynować. Odmawiając zwrotu wypełnionej zgodnie z wymogami dokumentacji, powódka ciężko naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze, narażając pracodawcę na ewentualne konsekwencje. W tych okolicznościach, bez względu na przyczyny i okoliczności dokonanego wcześniej przez pozwaną wypowiedzenia umowy, pozwana była w ocenie Sądu Rejonowego uprawniona do dyscyplinarnego rozwiązania umowy z powódką, pomimo że powódka znajdowała się wówczas w okresie wypowiedzenia.

Wskazać również należy, że strona pozwana dochowała miesięcznego terminu do dyscyplinarnego rozwiązania umowy wynikającego z art. 52 k.p. Rozwiązała bowiem umowę w terminie miesiąca od czasu ustalenia, że powódka nie wykonała zobowiązania do zwrotu pełnej dokumentacji. Szczęólnego podkreślenia wymaga, że pracodawca nie przekracza miesięcznego terminu wynikającego z art. 52 k.p. w sytuacji, gdy stan bezprawności wywołany na skutek działań pracownika trwa, zaś pracodawca ustala istnienie nieprawidłowości, a następnie wzywa pracownika do usunięcia tego stanu, dając pracownikowi możliwość usunięcia nieprawidłowości, i dopiero po upływie terminu do usunięcia nieprawidłowości decyduje się dyscyplinarnie rozwiązać stosunek pracy. Przestępstwo, za które powódka została zwolniona dyscyplinarnie, nie polegało na niedokonaniu bieżącego zwrotu wypełnionych dokumentów, ale na ukrywaniu przed pracodawcą dokumentów, którymi powódka nie miała prawa wyłącznie rozporządzać. Ukrywanie to, co potwierdziły w swoich wyrokach oba sądy karne, miało swój początek od upływu terminu wyznaczonego powódce przez pracodawcę, a zatem od 28.01.2014 r. Pozwana, mieszcząc się w miesięcznym terminie, zdecydowała się dyscyplinarnie rozwiązać umowę z powódką pismem z dnia 27.02.2018 r. Okoliczność, że powódka nie podjęła korespondencji, która została awizowana, nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia o dopełnieniu przez pracodawcę obowiązku dochowania miesięcznego terminu dyscyplinarnego rozwiązania umowy. Pracodawca nie jest zobowiązany każdorazowo zakładać, że przesyłka nie zostanie niezwłocznie podjęta i będzie przez kolejne dni awizowana, a następnie zwrócona. Przesyłka wysłana przez pracodawcę do powódki została awizowana po raz pierwszy w dniu 28.02.2014 r., i pozostawała u operatora do 14.03.2014 r., w międzyczasie będąc powtórnie awizowaną (na marginesie wskazać należy, że w przypadku doręczenia przesyłek poleconych pozasądowych, które również podlegają dwukrotnej awizacji, na kopercie umieszczana jest wyłącznie data pierwszej awizacji, jednakże drugie awizo jest wysyłane do adresata). Reasumując – w niniejszej sprawie przesyłka była prawidłowo awizowana, a następnie została w dniu 15.03.2014 r. zwrócona ze skutkiem doręczenia na 14.03.2014 r. Co więcej – strona pozwana z ostrożności próbowała doręczyć powódce przesyłkę ponownie, przez komornika, powódka zaś w dniu 17.03.2014 r. odmówiła odbioru korespondencji.

Nawet zaś gdyby przyjąć, że między dniem, w którym strona pozwana powzięła wiedzę o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. (28.01.2014 r.), a dniem, w którym powódka mogła i powinna była zapoznać się z treścią oświadczenia pracodawcy (14.03.2014 r.), upłynął ponad miesiąc, i nawet gdyby uznać, że z uwagi na wysłanie korespondencji do powódki pod koniec miesięcznego terminu, okoliczność ta obciąża stronę pozwaną, to przekroczenie terminu należałoby uznać za nieznaczące, zaś w takiej sytuacji, biorąc pod uwagę, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym było w pełni uzasadnione, zgodnie z wyrażanym w judykaturze poglądem (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 2014 r., sygn. akt I PK 113/14, Legalis), Sąd może oddalić roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie, jeżeli stałoby to w sprzeczności z art. 8 k.p.

Wskazać również należy, że zgodnie z jednolitym orzecznictwem, oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy jest złożone pracownikowi z chwilą, gdy doszło do niego w taki sposób, że mógł się zapoznać z jego treścią, chociaż tego

nie uczynił (wyrok SN z dnia 16.03.1995 r., I PRN 2/95). Oświadczenie woli o dyscyplinarnym zwolnieniu powódki z pracy zostało zatem złożone powódce w dniu 14.03.2014 r.

Z uwagi na powyższe, Sąd Rejonowy w punkcie I wyroku oddalił powództwo o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jako nieuzasadnione. W konsekwencji, na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z par. 11 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (...), obowiązującego w dacie wszczęcia postępowania, zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 77 zł (60+17) tytułem zwrotu kosztów procesowych strony pozwanej w sprawie dotyczącej rozwiązania umowy bez wypowiedzenia.

W konsekwencji powyższego rozstrzygnięcia, badanie okoliczności związanych z wypowiedzeniem umowy o pracę powódce należało zgodnie ze wskazaniami zawartymi w uzasadnieniu w/w wyroku Sądu Okręgowego uznać za bezprzedmiotowe, albowiem wobec zgodnego z prawem rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, roszczenia powódki związane z wypowiedzeniem umowy nie zaktualizowały się. Stanowisko Sądu Okręgowego w tym przedmiocie nie jest jedynym obecnym w literaturze przedmiotu, na co powoływała się w sprawie powódka. Polemika z przytoczonymi poglądami, wobec związania) wyrokiem Sądu Okręgowego i zawartymi w jego uzasadnieniu wskazaniami Sądu Rejonowego, jak również - ewentualnie - rozpatrującego apelację od tego wyroku Sądu Okręgowego, jest jednak na gruncie niniejszej sprawy bezprzedmiotowa.

Jedynie z ostrożności Sąd Rejonowy wskazuje, że podstawą roszczenia powódki o zapłatę odszkodowania jest przepis art. 45 § 1 k.p., zgodnie z brzmieniem którego, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Rozwiązanie umowy o pracę za uprzednim wypowiedzeniem jest zwykłym ustawowym sposobem rozwiązaniem umowy o pracę i jako takie przysługuje obu stronom bezterminowej umowy o pracę. Zgodnie bowiem z przepisem art. 32 k.p. każda ze stron stosunku pracy może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na okres próbny bądź na czas nieokreślony. Uprawnienie to jednak po stronie pracodawcy obarczone jest obowiązkiem wskazania na piśmie przyczyn, dla których pracodawca decyduje się na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Zgodnie bowiem z art. 30 § 4 k.p., oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej.

Pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia, przy czym może to czynić tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu (wyrok SN z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, z. 7, poz. 266). Tak wskazana przyczyna podlega kontroli Sądu z punktu widzenia jej konkretności i rzeczywistości. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r. (sygn. akt I PKN 641/99) „naruszenie art. 30 § 4 k.p. 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, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r. (sygn. akt I PKN 315/97), „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). 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. Niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 lub art. 56 k.p.

W niniejszej sprawie bezspornym było, że pracodawca nie wskazał na piśmie w swoim oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny stanowiącej podstawę wypowiedzenia umowy o pracę - tym samym nie wypełnił w żaden sposób obowiązku nałożonego cytowanymi przepisami i naruszył tym samym przepis art. art. 30 § 4 k.p. Dopiero

w toku postępowania sądowego strona pozwana usiłowała zdaniem Sądu wskazać co stanowiło faktyczną przyczynę rozwiązania stosunku pracy. Strona pozwana w niniejszym postępowaniu nie zdołała wykazać, aby powódce znane były przyczyny złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę przez pracodawcę. Nawet jeśli w okresie zatrudnienia powódki pracodawca kierował do pracownika różne uwagi, nie zwalnia to zdaniem Sądu pracodawcy z obowiązku wskazania, które z tych zastrzeżeń stały się przyczyną rozwiązania umowy o pracę i wskazania ich na piśmie w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę.

Nie sposób również przyjąć, by pracodawca, który nie wskazał w wypowiedzeniu przyczyny zwolnienia pracownika, mógł dowolnie i bez żadnych ograniczeń w toku procesu o odszkodowanie za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie umowy, wypełniać te przyczyny treścią przez powoływanie licznych zarzutów z całego okresu zatrudnienia pracownika. Taki pracodawca byłby zdaniem Sądu Rejonowego niezaskarżone w nieporównywalnie lepszej sytuacji procesowej od pracodawcy, który prawidłowo, precyzyjnie wskazał w wypowiedzeniu jedną lub kilka przyczyn – on bowiem nie mógłby się powoływać na istnienie innych powodów rozwiązania umowy, będąc zobowiązanym do udowodnienia istnienia przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu. Jak wyżej wskazano, zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu.

Twierdzenia J. M. (1), że wyjaśniła powódce przyczyny wypowiedzenia umowy, wobec stanowiska powódki należało uznać za nieudowodnione. Co więcej – pozwana przyznała w toku procesu, że niewskazanie przyczyny wypowiedzenia było błędem strony pozwanej.

W świetle materiału dowodowego sprawy uznać należy, iż strona pozwana dokonując wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie spełniła formalnego wymogu podania przyczyny wypowiedzenia. Gdyby zatem nie doszło do następczego, zgodnego z prawem dyscyplinarnego rozwiązania umowy z powódką, roszczenia powódki związane z wypowiedzeniem umowy o pracę zaktualizowałyby się.

W konsekwencji Sąd w punkcie III wyroku oddalił oddala powództwo o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, zaś w punkcie IV na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z par. 11 i 12 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (...), obowiązującego w dacie wszczęcia postępowania, zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 421 zł (60+60+17+284) tytułem zwrotu kosztów procesowych w sprawie dotyczącej wypowiedzenia umowy o pracę (koszty zastępstwa procesowego za pierwszą i drugą instancję oraz zwrot kosztów opłaty sądowej).

Ustalając stan faktyczny w niniejszej sprawie, a tym samym prawdziwość wskazanej w rozwiązaniu umowy przyczyny, Sąd Rejonowy oparł się na niezakwestionowanej przez żadną ze stron dokumentacji, w tym aktach osobowych powódki, wezwaniach powódki do zwrotu dokumentów oraz wyrokach sądów karnych warunkowo umarzających postępowanie przeciwko powódce. Przede wszystkim zaś Sąd oparł się na dowodach osobowych, w tym zarówno zeznaniach świadków, jak i przesłuchaniu obu stron.

Zeznania przesłuchanych w sprawie świadków Sąd uznał w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia za wiarygodne. Świadkowie szczegółowo opisali zakres obowiązków powódki, zakres dokumentacji, jaka miała być wytworzona przez pielęgniarki oraz okoliczności dotyczące braku reakcji powódki na wystosowane żądanie zwrotu dokumentów, a następnie zwrot części dokumentów. Większość świadków pozostawała w zatrudnieniu u pozwanej, prawdziwość ich zeznań wynikała jednak również ze zgromadzonych dokumentów. Ponadto ich zeznania były spontaniczne, logiczne, szczegółowe i wzajemnie się pokrywały lub uzupełniały. Nade wszystko zaś powódka przyznała fakt, iż była wzywana do zwrotu dokumentacji i jej nie oddała pracodawcy. Oceniając zeznania świadków dotyczące wypowiedzenia umowy Sąd miał na uwadze fakt, iż żaden ze świadków nie był bezpośrednio przy wręczeniu powódce przez pozwaną J. M. (1) wypowiedzenia umowy o pracę i ustnego uzasadnienia tego wypowiedzenia.

Wyjaśnieniom stron Sąd Rejonowy dał wiarę w zakresie, w jakim ich twierdzenia znalazły poparcie w pozostałym, uznanym za obiektywny materiał dowodowy sprawy. Pozwana wiarygodnie przedstawiła okoliczności dotyczące znaczenia dokumentacji i jej wagi dla działalności podmiotu świadczącego usługi medyczne, a także proces

wzywaniu powódki do zwrotu dokumentów i usiłowania skłonienia jej do ich zwrotu, który skutkował dwukrotnym prawomocnym orzeczeniem warunkowo umarzającym postępowanie na okres próby, stwierdzającym, że powódka dopuściła się zarzucanego jej czynu. Powódka ponownie przyznała się do niedokonania zwrotu dokumentacji w terminie wyznaczonym przez pracodawcę, z powodu żalu, jaki czuła do pozwanej, co Sąd również uznał za wiarygodne. W pozostałej części wyjaśnienia powódki koncentrowały się w dużej mierze na okolicznościach dotyczących przyczyn pogorszenia stosunków między stronami, w tym rzekomych nieprawidłowości działalności pozwanej, co dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy nie miało znaczenia.

W pkt V sentencji wyroku nieuiszczonymi przez powódkę kosztami sądowymi Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. w zw. z art. 98 k.p.c., który statuuje zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciążył Skarb Państwa, jako że nie było podstaw do obciążenia nimi strony pozwanej, która postępowanie w całości wygrała, zaś powódka była zwolniona z kosztów sądowych z mocy ustawy.