

Sygn. akt III Pa 30/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 października 2014r.

Sąd Okręgowy w Ostrołęce III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Bożena Beata Bielska (spr.)
Sędziowie:	SSO Grażyna Załęska-Bartkowiak SSR del. do SO Monika Obrębska
Protokolant:	sekr.sądowy Ewelina Asztemborska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 października 2014r. w O.

sprawy z powództwa D. G.

przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej Zespołowi Zakładów (...) Czerwonego Krzyża w M. M..

o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji powódki i pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Ostrołęce

z dnia 22 maja 2014r. sygn. akt IV P 185/12

orzeka:

1. oddała obie apelacje,
2. koszty postępowania za II instancję między stronami wzajemnie znosi.

Sygn. akt III Pa 30/14

UZASADNIENIE

W dniu 28 maja 2012r. D. G. w pozwie skierowanym przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej Zespołowi Zakładów (...) Czerwonego Krzyża w M. domagała się przywrócenia do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku oraz zasądzenia wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy.

W uzasadnieniu wskazała, iż w dniu 14 maja 2012r. otrzymała pocztą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 27 kwietnia 2012r. Jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę pracodawca wskazał:

1. naruszenie dobra zakładu pracy polegające na odmowie w dniu 29 marca 2012r. przyjęcia pacjentki skierowanej przez lekarza rodzinnego na zdjęcie szwów do gabinetu zabiegowego przy Oddziale G. - Położniczym w SP ZOZ ZZ w M.;
2. błędne poinformowanie pacjentki, że takich zabiegów nie wykonuje się pacjentkom nieoperowanym u pozwanego;
3. zaoferowanie pacjentce zmiany lekarza rodzinnego i skierowanie jej do Przychodni (...) w M., konkurencyjnej wobec pozwanego w celu zdjęcia szwów;
4. nie podpisanie zaproponowanej w związku z tym umowy o zakazie konkurencji w określonym terminie.

Powódka podniosła, że w/w przyczyny rozwiązania umowy są nieprawdziwe, gdyż okoliczności wskazane w pkt 1 - 3 są nieprawdziwe. Ponadto wskazała, iż pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę, mimo że jest pracownikiem szczególnie chronionym gdyż jest Członkiem Okręgowego Sądu (...). Jej zdaniem pracodawca rozwiązał umowę o pracę po upływie miesięcznego terminu od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Umowa została rozwiązana w dniu 14 maja 2012r. Pracodawca natomiast o rzekomych zdarzeniach będących podstawą rozwiązania umowy o pracę dowiedział się najpóźniej w dniu 11 kwietnia 2012r., gdyż w tym dniu chciał podpisać umowę o zakazie konkurencji w związku z tymi zdarzeniami.

D. G. zaprzeczyła, aby odmówiła pacjentce zdjęcia szwów, poleciła jej bowiem jedynie zaczekanie na ordynatora, który był w trakcie operacji, gdyż to był władny podjąć decyzję w tej sprawie. Podała, iż pacjentka lekarza rodzinnego z Przychodni (...) w M. zgłosiła się na oddział w celu zdjęcia szwów. Początkowo skierowano ją w tym celu do Poradni K, jednak z tej poradni odesłano na Oddział. Tam w rozmowie z nią podała, w jakim celu została tu skierowana. Posiadała jedynie kartę informacyjną leczenia szpitalnego ze szpitala w Ł., z której wynikało, iż przeszła operację ginekologiczną. Powódka wskazała, że nie odmówiła zdjęcia szwów pacjentce lecz poleciła zaczekanie na ordynatora, który był w trakcie operacji gdyż to był władny podjąć decyzję w tej sprawie. Wskazała, że udała się wówczas do gabinetu lekarskiego i o powyższym fakcie opowiedziała przebywającym tam lekarzom, którzy byli zdziwieni tym, iż osoba, która nie była operowana w szpitalu w M. zgłosiła się doń na zdjęcie szwów. Zdaniem lekarzy w tym celu chora powinna zgłosić się do lekarza rodzinnego lub Poradni K, gdyż tam zostałaby przyjęta na wizytę, co pozwoliłoby wykazanie tego do Narodowego Funduszu Zdrowia jako usługi płatnej, a czego nie można byłoby uczynić gdyby pacjentka miała zdjęte szwy na oddziale w szpitalu. Pacjentka po otrzymaniu wiadomości aby zaczekała na ordynatora oznajmiała, iż w związku z tym przejdzie się ponownie do lekarza rodzinnego. Po pewnym czasie wróciła i ordynator oddziału - lekarz A. N. zdjął szew, zaś ona zdezynfekowała ranę. Nadto jej zdaniem odmowa podpisania umowy o zakazie konkurencji może być przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, a nie jej rozwiązania. Wskazała też, że pracodawca żądał podpisania tej umowy kiedy już wiedział, iż pracuje ona w Przychodni (...). Popisanie takiej umowy wiązałaby się z utratą przez nią pracy, pracodawca wymagał zaś popisanie takiej umowy tylko od niej.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu wskazał, iż D. G. była zatrudniona na stanowisku starszej położnej. W dniu 2 kwietnia 2014r. do pozwanego wpłynęło pismo lekarza rodzinnego A. M. z Przychodni (...) w M., z treści którego wynikało, iż w dniu 29 marca 2012r. do w/w przychodni zgłosiła się pacjentka na zdjęcie szwów po operacji ginekologicznej. Przychodnia zwróciła się o pomoc do Poradni K. Pacjentka jednak trafiła na Oddział (...) Położniczy SP ZOZ ZZ w M.. Tam została poinformowana przez powódkę, iż pacjentkom, które nie były operowane w szpitalu w M. nie wykonuje się żadnych zabiegów. Jednocześnie powódka zaproponowała pacjentce zmianę lekarza rodzinnego i usunięcie szwów w godzinach popołudniowych w Przychodni (...), w której powódka dodatkowo pracuje.

W ocenie pozwanego nie było żadnych przeciwwskazań co do dokonania takiego zabiegu w tym szpitalu. Zachowanie powódki zostało zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. art. 100 § 2 pkt 2kp zgodnie z którym, pracownik powinien w szczególności dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Zdaniem pozwanego swoją postawą powódka sprawiała, iż pozwany wykonując swoje świadczenia w sposób odpłatny nie osiągnął korzyści ekonomicznych, jak też naruszyła zaufanie kontrahentów SP ZOZ ZZ w M..

Pozwany wskazał też, że zaproponował D. G. podpisanie umowy o zakazie konkurencji, w odpowiedzi pismem z dnia 18 kwietnia 2012r. odmówiła ona jednak podpisania tej umowy.

Pozwany podniósł nadto, iż wprawdzie związki zawodowe nie wyraziły zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, lecz jest to sprzeczne z art. 8 kp. W związku z tym pismem z dnia 27 kwietnia 2012r. pozwany złożył oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 kp z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych - art. 52 § 1 pkt. 1 kp, tj. art. 100 § 1 ust. 2 pkt. 4 kp - naruszenie dobra zakładu pracy polegającego na odmowie w dniu 29 marca 2012r. przyjęcia pacjentki skierowanej przez lekarza A. M. do gabinetu zabiegowego przy Oddziale G. - Położniczym w SP ZOZ ZZ w M., w celu zdjęcia szwów, błędne poinformowanie pacjentki, iż takich zabiegów nie wykonuje się osobom, które nie były operowane w szpitalu w M., a następnie zaproponowanie jej zmiany lekarza rodzinnego i skierowanie do Przychodni (...) w celu zdjęcia szwów. W związku z powyższym powódce w dniu 11 kwietnia 2012r. zaproponowano podpisanie umowy o zakazie konkurencji, czego jednak powódka nie uczyniła.

Powyzsze okoliczności w ocenie pozwanego stanowią ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Pozwany wskazał również, że zachował termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, gdyż powódka mogła zapoznać się z treścią oświadczenia rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem ustawowego terminu. Odebranie przesyłki poleconej po kilkakrotnym jej awizowaniu nie może w związku z tym obciążać prawodawcy.

Wyrokiem z dnia 22.05.2014r. Sąd Rejonowy w Ostrołęce IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo w zakresie przywrócenia D. G. do pracy, zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 6.760,80zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, koszty postępowania pomiędzy stronami wzajemnie zniósł oraz wyrokowi co do kwoty 2.253,60zł brutto nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

Sąd Rejonowy ustalił, że D. G. z wykształcenia jest położną i w tym charakterze w dniu 1 marca 1976r. rozpoczęła pracę u pozwanego na Oddziale G. – Położniczym. Do zakresu obowiązków powódki należało:

- sprawowanie opieki położniczo - ginekologicznej nad kobietą;
- prowadzenie porodu fizjologicznego oraz monitorowanie płodu z wykorzystaniem aparatury medycznej;
- sprawowanie opieki nad matką i noworodkiem oraz monitorowanie przebiegu okresu poporodowego;
- udzielanie pomocy w stanach zagrożenia życia;
- podawanie leków;
- planowanie opieki;
- asystowanie i pobieranie materiałów do badań;
- dokonywanie pomiarów podstawowych parametrów życiowych;
- prowadzenie dokumentacji medycznej;
- edukowanie pacjentek i rodziny, promocja karmienia piersią;
- dezynfekcja sprzętu;

- uczestnictwo w codziennych raportach;
- doskonalenie zawodowe;
- przestrzenie praw pacjenta i etyki zawodowej;
- przestrzeganie przepisów BHP.

Nadto D. G. posiadała szczególne uprawnienia do:

- wykonywania szczepień ochronnych u noworodków po ukończeniu kursu specjalistycznego;
- asystowania do cięć cesarskich po ukończeniu kursu kwalifikacyjnego z pielęgniarstwa operacyjnego;
- podawania krwi i preparatów krwiopochodnych po ukończeniu kursu;
- podawanie leków ratujących życie po ukończeniu kursu specjalistycznego;
- wykonywanie EKG po ukończeniu kursu specjalistycznego.

W dniu 22 października 2011r. na XXV Okręgowym Zjeździe Sprawozdawczo - Wyborczym w O. powódka została wybrana na członka Okręgowego Sądu (...) w O. na okres VI Kadencji.

Sąd ustalił też, że w okresie czasu od grudnia 2010r. do czerwca 2012r. powódka oprócz pracy w charakterze położnej w pozwanym zakładzie pracy, pracowała dodatkowo w Przychodni Podstawowej (...) w M. jako położna środowiskowa. Pracowała tam przez okres czasu, kiedy Przychodnia (...) funkcjonowała w M.. Do tej obowiązków należało m. in. odwiedzanie kobiet po porodach. Powódka podejmując tę dodatkową pracę nie uzgadniała tego z pozwanym, nie poinformowała go o tym i nie występowała do „głównego” pracodawcy o zgodę na podjęcie dodatkowego zatrudnienia. Do pozwanego docierały jednak informacje, że powódka świadczy pracę jeszcze w innym miejscu niż szpital w M.. W tej sytuacji pracodawca w dniu 27 października 2011r. przedstawił jej umowę o zakazie konkurencji celem podpisania. Powódka po zapoznaniu się z jej treścią oświadczyła, iż wstrzymuje się z podpisaniem, gdyż musi skonsultować to ze swoim prawnikiem. Jeszcze tego samego dnia D. G. na piśmie na podstawie art. 108 § 1 kp otrzymała naganę od pracodawcy za niepoinformowanie o podjęciu pracy w konkurencyjnym zakładzie. Jednocześnie pozwany zobowiązał powódkę od dnia 27 października 2011r. do powstrzymywania się od wszelkich czynności faktycznych i prawnych naruszających interes pozwanego. Powódka została też poinformowana, iż niedostosowanie się do powyższych ustaleń może być podstawą rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Została pouczona też o możliwości odwołania się od powyższej nagany, co uczyniła. Nagana ta została jednak usunięta z akt osobowych powódki w trakcie kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Powódka umowy o zakazie konkurencji nie podpisała.

Sąd Rejonowy ustalił również, że w dniu 29 marca 2012r. w Przychodni (...) s.c. A. M., K. M. w M. stawiała się pacjentka tejże poradni, A. O. (1), w celu zdjęcia szwów po przebytej operacji ginekologicznej w szpitalu w Z.. Szwamy były nietypowe i A. M. nie potrafiła ich zdjąć. Poleciała więc pielęgniarkę E. D. (1), aby zadzwoniła do Poradni K przy pozwanym zakładzie pracy w celu ustalenia możliwości zdjęcia szwów pacjentce. W odpowiedzi usłyszała, iż w Poradni K mogą być zdjęte szwy, ale praktyka jest taka, że pacjentka przychodzi do gabinetu zabiegowego Oddziału (...) Położniczego i tam te szwy są zdejmowane. Gdy A. O. (1) stawiała się na ten Oddział, została poinformowana przez powódkę, iż takich zabiegów nie wykonuje się pacjentom nieoperowanym w M.. Kiedy powiedziała, iż lekarz rodzinny A. M. oraz pielęgniarka nie potrafiły zdjąć szwów i dlatego została skierowana tutaj, powódka zapytała, czy jest zadowolona z lekarza rodzinnego, tj. A. M. w Przychodni (...) i zaproponowała zmianę przychodni oraz zdjęcie szwów następnego dnia o godzinie 16.00 w Przychodni nad (...) (Przychodnia (...)) w M., gdzie dodatkowo pracuje jako położna. W czasie tej rozmowy powódka nie wychodziła z gabinetu zabiegowego, nie mówiła, że kwestię zdjęcia szwów musi ustalić z ordynatorem, nie brała karty informacyjnej od świadka. A. O. (1) zdenerwowała się tą sytuacją i opuściła gabinet zabiegowy. Ponownie udała się do Przychodni (...) i tam opowiedziała całe zdarzenie E. D. (1) oraz A. M., która zadzwoniła do Dyrektora pozwanego, J. K. (1), przekazując informacje uzyskane od pacjentki. W czasie tej rozmowy

ustalono, iż A. O. (1) ponownie uda się do szpitala na Oddział (...) Położniczy gdzie na pewno będzie miała zdjęte szwy. Jednocześnie Dyrektor J. K. (1) poprosił A. M. o opisanie tego zdarzenia na piśmie i przesłanie tego do pozwanego. Gdy A. O. (1) przyszła po raz drugi do szpitala, powódka wykazała duże zainteresowanie jej osobą, zapytała czy była na skardze i o przybyciu pacjentki poinformowała ordynatora A. N., który zdjął szew, zaś powódka zdezynfekowała ranę.

Sąd ustalił nadto, iż powódka sprawę zdjęcia szwów „konsultowała” w gabinecie lekarskim z lekarzem M. T. (1), która potwierdziła, iż wraz z obecnymi wówczas w gabinecie innymi lekarzami byli zdziwieni faktem, że pacjentka nieoperowana w M. zgłasza się do tego szpitala na zdjęcie szwów pooperacyjnych. Świadek M. T. (1) potwierdziła również, iż w tej sytuacji pacjentka musi czekać na decyzję ordynatora (w tym czasie operował), gdyż zasada była taka, że w przypadku gdy pacjent nie był operowany w M., to szwy zdejmowane są u lekarza rodzinnego lub w (...), a w tym przypadku osobą decyzyjną musi być ordynator.

W dniu 2 kwietnia 2012 roku lekarz A. M. skierowała do Dyrekcji SP ZOZ (...) w M. pismo, w którym opisała powyższe zdarzenie.

Sąd Rejonowy ustalił, że pismem z dnia 10 kwietnia 2012r., doręczonym D. G. w dniu 11 kwietnia 2012r., pracodawca ponownie zaproponował powódce podpisanie umowy o zakazie konkurencji, zakreślając jednocześnie termin do jej podpisania do dnia 16 kwietnia 2012r. i z zaznaczeniem, iż niezłożenie jej do tego dnia w sekretariacie Zakładu poczytne zostanie jako odmowa podpisania tej umowy. Powódka pismem z dnia 15 kwietnia 2012r. zwróciła się do pracodawcy o przedłużenie terminu do zajęcia stanowiska w przedmiocie podpisania umowy o zakazie konkurencji i umożliwienie jej zapoznania się ze statutem szpitala, do którego pracodawca odwołuje się w umowie.

W odpowiedzi, pracodawca w dniu 17 kwietnia 2012r. przekazał powódce kserokopię statutu szpitala oraz zobowiązał ją do zajęcia stanowiska w przedmiocie umowy o zakazie konkurencji w terminie do dnia 19 kwietnia 2012r. Powódka w zakreślonym terminie umowy o zakazie konkurencji nie podpisała.

W tej sytuacji pozwany pismem z dnia 20 kwietnia 2012r. wystąpił do Okręgowej Izby (...) w O. o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powódką na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 kp, tj. z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, opisując zdarzenie z dnia 29 marca 2012r. oraz informując o niepodpisaniu przez powódkę umowy o zakazie konkurencji.

Nadto pismem z dnia 23 kwietnia 2012r. o powyższym pozwany powiadomił Zarząd (...) Związku Zawodowego (...) Region M. przy ZOZ w M..

Okręgowa Izba (...) w O. w piśmie z dnia 25 kwietnia 2012r. nie wyraziła zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powódką w trybie dyscyplinarnym. Umotywowała to nienagannym 36 - letnim stażem pracy, uzyskaniem za dwa lata wieku emerytalnego oraz pełnieniem od 6 lat z wyboru funkcji w ramach samorządu pielęgniarek i położnych. Także (...) Związek Zawodowy (...) Region M. przy ZOZ w M. pismem z dnia 25 kwietnia 2012r. także nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powódką. Swoje stanowisko uzasadnił nienaganną pracą powódki oraz dwuletnim okresem czasu dzielącym powódkę od emerytury.

W tej sytuacji pismem z dnia 27 kwietnia 2012r. Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Zespół Zakładów (...) Czerwonego Krzyża w M. rozwiązał z D. G. umowę o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd ustalił, że rozwiązanie umowy o pracę zostało wysłane powódce pocztą w dniu 27 kwietnia 2012r., z uwagi na fakt, iż tego dnia powódka była nieobecna w pracy i od tego dnia przebywała na zwolnieniu lekarskim. Korespondencja jeszcze tego samego dnia została doręczona do miejsca zamieszkania powódki, pod którym to adresem mąż powódki - J. G. (1) prowadzi działalność gospodarczą. Przesyłka została odebrana przez pracownika męża powódki J. G. (1), upoważnionego do odbioru korespondencji. Osoba ta nie była upoważniona do odbioru korespondencji kierowanej do powódki. Po zorientowaniu się, iż przesyłka jest adresowana do D. G., odbiór przesyłki został anulowany, zaś przesyłkę zwrócono na pocztę. D. G. przesyłkę odebrała w dniu 14 maja 2012r., co wynika ze zwrotnego poświadczenia odbioru

korrespondencji, po powrocie od swoich dzieci z W., gdzie przebywała wskutek przeżyć towarzyszących jej w związku zaistniałą sytuacją.

Zdaniem Sądu Rejonowego doszło do rozwiązania stosunku pracy z powódką w trybie dyscyplinarnym z naruszeniem przepisów prawa, mimo to jednak przywrócenie D. G. do pracy na poprzednie stanowisko nie mogło nastąpić, albowiem prowadziłoby to do akceptacji nielojalnego postępowania pracownika wobec pracodawcy, a zatem uwzględnienie powództwa było niemożliwie i nieuzasadnione.

Sąd Rejonowy wskazał, że strona powodowa kwestionowała rozwiązanie umowy o pracę pod względem merytorycznym jak i formalnym. Powódka podnosiła, iż okoliczności stanowiące podstawę rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia są nieprawdziwe, wskazując iż świadek A. O. (1) kłamała przedstawiając przed Sądem nieprawdziwą wersję z jej pobytu w szpitalu na Oddziale G. - Położniczym pozwanego szpitala, zaś przedstawiony przez świadka przebieg rozmowy między nią a powódką w ogóle nie miał miejsca. Strona powodowa kwestionowała też termin rozwiązania umowy o pracę dowodząc, iż nastąpiło to po upływie 1 - miesięcznego terminu przewidzianego dla tego trybu rozwiązania umowy o pracę.

Sąd Rejonowy wskazał, że w sprawie koniecznym było ustalenie w pierwszej kolejności, czy zdarzenie z dnia 29 marca 2012r. w rzeczywistości miało miejsce, a konkretnie, która z wersji, tj. przedstawiona przez świadka A. O. (1), będąca podstawą rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, czy też dowodzona przez D. G. jest prawdziwa, a następnie, w zależności od poczynionych ustaleń, zbadanie zasadności decyzji pozwanego o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, jak też wszystkich okoliczności wskazanych przez pracodawcę w tym względzie oraz ustalenie czy, a jeśli tak, to czy w sposób ciężki powódka naruszyła swoje podstawowe obowiązki pracownicze.

W ocenie Sądu pracodawca dopełnił wymogów określonych w art. 52 § 4 kp oraz art. 30 § 3, § 4 i § 5 kp. Wątpliwości budzi zaś okoliczność, czy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z zachowaniem terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 kp.

Sąd podniósł, że ustawodawca określił szczegółowe obowiązki pracownika w art. 100 kp, a ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt. 1 kp, ma miejsce wówczas, gdy w związku z określonym zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) naruszającym podstawowe obowiązki pracownicze można pracownikowi zarzucić winę umyślną lub rażące niedbalstwo.

Pozwany zarzucił powódce ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na odmowie zdjęcia szwów pacjentce nieoperowanej u pozwanego i zaproponowanie jej zdjęcie tych szwów w Przychodni (...), prowadzącej konkurencyjną działalność w stosunku do pozwanego, a w której powódka dodatkowo była zatrudniona.

Zdaniem Sądu przebieg zdarzenia z dnia 29 marca 2012r. był taki, jak przedstawiła to A. O. (1). Zeznania tego świadka były przekonujące, koherentne, zwarte, stanowiły spójną i logiczną całość. Wersję przedstawioną przez A. O. (1) potwierdzili świadkowie: pielęgniarka E. D. (1) oraz lekarka A. M. z Przychodni (...) w M., do której należała A. O. (1) i gdzie pierwotnie udała się na zdjęcie szwów. Świadkowie ci potwierdzili, że kiedy w dniu 29 marca 2012 roku A. O. (1) ponownie wróciła do przychodni, była zdenerwowana i „na gorąco” opowiedziała w jaki sposób została potraktowana przez powódkę oraz że powódka zaproponowała jej zdjęcie szwów prywatnie w Przychodni (...). Świadkowie ci wprawdzie nie byli naoczni obserwatorami zdarzenia, byli jedynie „świadkami ze słyszenia” i przedstawili to co znali z relacji powódki. Sąd dał jednak wiarę tym zeznaniom. Są one zbieżne z zeznaniami świadka A. O. (1). Zeznania tych świadków wzajemnie się uzupełniają. Poza tym świadkowie E. D. (1) oraz A. M. o zdarzeniu zostały poinformowane tuż po jego nastąpieniu, bezpośrednio przez A. O. (1). Reakcją świadka A. M. na opisane zdarzenie było niezwłoczne wykonanie telefonu do ówczesnego Dyrektora pozwanego szpitala - (...) i zrelacjonowanie tego, a następnie na jego prośbę ponownie „skierowanie” pacjentki na Oddział (...) Położniczy szpitala w M. w celu zdjęcia szwów oraz przedstawienie tego na piśmie. Powyższe pokrywa się z zeznaniami świadka J. K. (1) w tym zakresie. Znajduje także potwierdzenie w fakcie ponownego przybycia A. O. (1) na Oddział i usunięcia szwów przez ówczesnego ordynatora

tego oddziału A. N. oraz piśmie A. M. z dnia 2 kwietnia 2012r., skierowanym do Dyrekcji SP ZOZ (...) w M.. Także świadek A. N. potwierdził fakt zdjęcia szwów i interwencji w tej sprawie przez Dyrektora szpitala (...).

Zdaniem Sądu niewiele wnoszą do sprawy zeznania świadka M. T. (1). Potwierdzają jedynie fakt rozmowy z powódką w gabinecie lekarskim w dniu 29 marca 2012r. o przypadku zdjęcia szwów w szpitalu w M. pacjentowi nie operowanemu w tymże szpitalu. Świadek ten nie uczestniczył w rozmowie powódki z A. O. (1), nie wiedział też jak przebiegała ta rozmowa.

W świetle powyższego Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki, że nie proponowała A. O. (1) zmiany lekarza rodzinnego i zdjęcia szwów w Przychodni (...). Powódka swoim postępowaniem wyczerpała znamiona art. 52 § 1 pkt. 1 kp. Takie działanie i postępowanie świadczy o nielojalności i niesubordynacji wobec pracodawcy. Pracodawca zatrudnił powódkę w konkretnym celu, którym było świadczenie pracy na stanowisku położnej dla potrzeb pozwanego i z tego tytułu wypłacał jej wynagrodzenie. Tymczasem powódka oprócz wykonywania swoich obowiązków u pozwanego działała jednocześnie na niekorzyść tego pracodawcy, nakłaniając A. O. (1) do zmiany lekarza rodzinnego i przepisania się do lekarza D. K. do Przychodni (...) i proponując jej tam zdjęcie szwów, gdzie dodatkowo pracowała jako położna środowiskowa.

Pozwany zdaniem Sądu wykazał, że interes SP ZOZ (...) w M. został naruszony. To było przyczyną zaproponowania powódce podpisania umowy o zakazie konkurencji, czego powódka odmówiła i co w efekcie doprowadziło do rozwiązania z nią umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Sąd zaznaczył, że szczególnego rodzaju działaniem na szkodę pracodawcy jest podjęcie przez pracownika działalności konkurencyjnej, co jest zaliczane to do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, upoważniających pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp.

Sąd podniósł, że zgodnie z art. 101¹ § 1 kp w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na jej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji). W doktrynie przyjmuje się, że przez prowadzenie działalności konkurencyjnej rozumie się prowadzenie we własnym imieniu działalności, której przedmiot pokrywa się lub jest zbliżony do interesów pracodawcy.

Z zeznań świadków J. K. (1) i Z. P. oraz T. Ś. wynika, iż już w 2011r. docierały do pozwanego informacje, że powódka świadczy pracę w konkurencyjnej jednostce wobec pozwanego a w październiku i listopadzie 2011r. były prowadzone z powódką rozmowy dotyczące podpisania umowy o zakazie konkurencji, której jednak powódka nie podpisała. Z zeznań świadka Z. P. wynika nadto, iż wszyscy pracownicy zostali przez niego poinformowani, że podjęcie pracy w innej jednostce niż SP ZOZ (...) w M. może nastąpić wyłącznie za zgodą i wiedzą pracodawcy, były pojedyncze wyjątki kiedy osoby nie podpisały umowy o zakazie konkurencji, ale żadna z tych osób nie pracowała ze szkodą dla szpitala, gdyż osoby te nie pracowały poza szpitalem. Inne osoby pracujące w innych placówkach miały zaś podpisane umowy o zakazie konkurencji. Fakt prowadzenia rozmów z powódką już od października 2011r. w związku z powziętymi przez pozwanego wiadomościami o pracy w Przychodni (...) i trudnościami wynikającymi z podpisania umowy o zakazie konkurencji przez powódkę znalazł również potwierdzenie w zeznaniach Dyrektora szpitala (...), który zeznał, iż pozwany w tej kwestii wszystkich pracowników traktował jednakowo, tj. wymagał podpisania od nich umowy o zakazie konkurencji, bądź też w przypadku pracy w innym zakładzie pracy zakończenia współpracy z pozwanym. Tym samym w ocenie Sądu podnoszone przez stronę powodową okoliczności nierównego traktowania pracowników, postępowania wobec niektórych z nich niezgodnie z prawem, a szczególnie wobec powódki, a wręcz jej szykanowania nie znalazły potwierdzenia w okolicznościach sprawy.

Sąd Rejonowy wskazał, że zeznania świadków: D. K. i A. S. potwierdziły jedynie fakt, że powódka pracowała w charakterze położnej środowiskowej w Przychodni (...) w czasie kiedy świadczyła jednocześnie pracę na rzecz pozwanego jako położna. Zeznania świadków: E. D. (2), E. T. i E. L. nic nie wniosły do sprawy, bowiem świadkowie ci nie posiadali stosownej wiedzy na temat okoliczności zdarzeń istotnych dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie.

Zdaniem Sądu, bezspornym jest, że powódka świadcząc pracę w Przychodni (...), na rzecz tego podmiotu prowadziła konkurencyjną działalność względem swego rodzimego pracodawcy. Powódka posiada tytuł zawodowy licencjata położnictwa. U pozwanego pracowała na stanowisku położnej. Do jej obowiązków należało więc m. in. sprawowanie opieki ginekologiczno – położniczej nad kobietą, prowadzenie porodu fizjologicznego oraz monitorowanie płodu; sprawowanie opieki nad matką i noworodkiem oraz monitorowanie przebiegu okresu poporodowego, edukowanie pacjentek i rodziny, promocja karmienia piersią, asystowanie do cięć cesarskich, co jasno wynika z zakresu obowiązków powódki. W Przychodni (...) pracowała jako położna środowiskowa. Pracując w tym charakterze opiekowała się kobietami po porodach, udzielała pomocy kobietom we wszystkich sprawach związanych z kobietą i jej nowonarodzonym dzieckiem. Powyższe wyraźnie wskazuje, że kobiety, z którymi miała kontakt w szpitalu w czasie porodu mogły być w późniejszym okresie czasu jej potencjalnymi pacjentkami jako położnej środowiskowej w Przychodni (...). W ocenie Sądu, stanowi to jaskrawy przykład działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, realnie zagrażającej jego interesowi. Ponadto Przychodnia (...) była Przychodnią Podstawowej (...). Tymczasem pozwany w ramach świadczonych przez siebie usług również świadczył usługi z zakresu podstawowej opieki zdrowotnej, co także świadczy o sprzeczności interesów obu tych instytucji.

W ocenie Sądu powódka miała świadomość tego, że pracując w Przychodni (...) robi to wbrew umowie o zakazie konkurencji, której podpisania od dłuższego czasu unikała. Świadkowie J. K. (1) oraz Z. P. oraz słuchany w charakterze strony obecny Dyrektor szpitala (...) zeznali, iż w przypadku podpisywania umów o zakazie konkurencji z pracownikami pozwanego jedynie z powódką był problem w tym zakresie. D. G. słuchana w charakterze strony wyraźnie zeznała zaś, że zdawała sobie sprawę z tego, że gdyby tę umowę podpisała to następnego dnia nie pracowałaby już u pozwanego. W ocenie Sądu pozwany domagając się podpisania umowy o zakazie konkurencji realizował swoje prawa wynikające z kodeksu pracy, podpisania takiej umowy wymagał od innych pracowników, umowa ta nie jest sprzeczna z przepisami prawa. W takiej sytuacji prowadzenie działalności konkurencyjnej po odmowie zawarcia umowy o zakazie konkurencji oraz mimo sprzeciwu pracodawcy jest ewidentnym naruszeniem przez pracownika obowiązku dbałości o dobro zakładu (art. 100 § 2 pkt. 4 kp) i może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Z tych względów Sąd Rejonowy uznał, że przyczyny wskazane w oświadczeniu woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 27 kwietnia 2012r. w rzeczywistości miały miejsce i uzasadniały ustanie stosunku pracy z powódką w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp.

Sąd wskazał jednak, że w niniejszej sprawie do naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę z winy pracownika, gdyż powódka była pracownikiem szczególnie chronionym a pracodawca rozwiązując umowę o pracę uchybił terminowi, o którym mowa w art. 52 § 2 kp.

D. G. rozwiązanie umowy o pracę odebrała jako przesyłkę poleconą w dniu 14 maja 2012r. Sąd wskazał, że miesięczny termin rozwiązania umowy z § 2 art. 52 kp rozpoczyna bieg od uzyskania przez pracodawcę tj. osobę lub organ zarządzający jednostką organizacyjną pracodawcy, bądź też inną wyznaczoną do tego osobę, uprawnioną do rozwiązania umowy o pracę (art. 31 § 1 kp), wiadomości o okoliczności uzasadniającej dokonanie tej czynności. W przypadku wskazania w rozwiązaniu umowy o pracę różnych przyczyn ustania stosunku pracy, ten miesięczny termin biegnie odrębnie dla każdej z tych przyczyn.

Pracodawca o zdarzeniu z pacjentką A. O. (1) i odmowie zdjęcia jej szwów przez powódkę dowiedział się w dniu zdarzenia tj. 29 marca 2012r. W tym dniu ówczesny Dyrektor ds. Administracyjno - (...) pozwanego - J. W., został powiadomiony o tym przez J. K. (1). Od tego więc dnia należy liczyć miesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W przedmiotowej sprawie pracodawca jako okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazał incydent z dnia 29 marca 2012r., a co za tym idzie odmowę podpisania umowy o zakazie konkurencji, odnośnie której ostateczny termin na jej podpisanie mijał powódce w dniu 19 kwietnia 2012r. Odwołując się do tej drugiej przyczyny i biegu terminu do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia należałoby zdaniem Sądu uznać, że ten miesięczny na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia biegł od dnia kiedy powódce minął termin do podpisania umowy o zakazie konkurencji. Jednakże w okolicznościach niniejszej sprawy nie jest

to możliwe, bowiem pracodawca już kilka miesięcy wcześniej posiadał stosowne wiadomości świadczące o pracy powódki w jednostce konkurencyjnej wobec pozwanego, prowadząc już w październiku 2011r. z powódką rozmowy w przedmiocie podpisania umowy o zakazie konkurencji.

Sąd podniósł, że oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powódką pochodzi z dnia 27 kwietnia 2012r. Tego też dnia zostało ono wysłane do D. G. drogą pocztową, ponieważ jednak dotarło do niej dopiero w dniu 14 maja 2012r., rozwiązanie umowy nastąpiło z naruszeniem art. 52 § kp.

Sąd zauważył, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę do powódki zostało wysłane w dniu 27 kwietnia 2012r. Tego samego dnia przesyłka ta została odebrana przez upoważnionego do odbioru korespondencji pracownika męża powódki ponieważ pod tym adresem co mieszka powódka jej mąż - J. G. (1) prowadzi działalność gospodarczą. Osoba ta nie była upoważniona do odbioru korespondencji adresowanej do powódki. Po zorientowaniu się, że korespondencja dotyczy D. G., przesyłka została zwrócona na pocztę zaś odbiór jej został anulowany. Sąd wskazał, że Poczta Polska w tej kwestii na wniosek pełnomocnika pozwanego udzieliła dwukrotnie stosownych informacji. Kolejny wniosek o zwrócenie się po raz trzeci został przez Sąd oddalony, gdyż odpowiedź w tej sprawie została już udzielona, zaś dochodzenie po dwóch latach, kto był doręczycielem tej przesyłki w dniu 27 kwietnia 2012r. jest w tym przypadku bezprzedmiotowe i jako takie nie ma znaczenia dla końcowego rozstrzygnięcia w sprawie. W efekcie powódka odebrała korespondencję w dniu 14 maja 2012r., a więc po upływie 1 - miesięcznego terminu wskazanego w art. 52 § 2 kp. Termin ten byłby zachowany gdyby oświadczenie woli pracodawcy dotarło do powódki najpóźniej w dniu 29 kwietnia 2012 roku.

Sąd Rejonowy wskazał, że D. G. była pracownikiem szczególnie chronionym, o którym mowa w art. 17 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 1 lipca 2011r. o samorządzie pielęgniarek i położnych, a Okręgowa Izba (...) w O. w piśmie z dnia 25 kwietnia 2012r. nie wyraziła zgody na rozwiązanie w trybie dyscyplinarnym umowy o pracę z powódką.

W ocenie Sądu, pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy (z powodu ciężkiego i zawinonego naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych - ar. 52 § 1 pkt. 1 kp) również w stosunku do pracownika w okresie ochronnym. Nadto Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku orzeka o odszkodowaniu (art. 45 § 2 kp). W stosunku do pracowników objętych ochroną przed rozwiązaniem umowy o pracę możliwe jest uwzględnienie przez sąd pracy roszczenia alternatywnego i zasądzenie odszkodowania, jeżeli Sąd uzna, że przywrócenie do pracy takiego pracownika jest nieuzasadnione ze względu na społeczno - gospodarcze przeznaczenie prawa lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

W ocenie Sądu, przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach w okolicznościach niniejszej sprawy uznać należy na nieuzasadnione w świetle art. 8 kp. D. G. dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Incydent z 29 marca 2012r., prowadzenie działalności konkurencyjnej, w efekcie zachwiało wizerunkiem pracodawcy. Przywrócenie powódki do pracy doprowadziłoby do usankcjonowania dokonanych przez nią naruszeń. Nadto uprzywilejowałoby powódkę w stosunku do osób, które pracując u pozwanego zobowiązały się do niepodejmowania działalności konkurencyjnej i podpisały stosowną umowę, bądź też musiały rozstać się z tego powodu z pracodawcą. W tej sytuacji zasadnym był zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za 3 miesiące.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 102 kpc.

Na podstawie art. 477 2 § 1 zd. 1 kpc Sąd z urzędu nadał rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła D. G., zaskarżając go w części zasądzonej odszkodowanie zamiast przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie jego jednomiesięcznego wynagrodzenia oraz w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach procesu.

Wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie przepisów postępowania mających wpływ na wynik sprawy:

-art. 233 § 1 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że powódka w czasie rozmowy z A. O. (1) nie wychodziła z gabinetu zabiegowego i nie mówiła, że kwestię szwów musi ustalić z ordynatorem przy jednoczesnym sprzecznym ustaleniu, że powódka sprawę zdjęcia szwów konsultowała w gabinecie lekarskim z lekarzem M. T. (2), która potwierdziła, że do zdjęcia szwów A. O. (1) potrzebna jest uprzednia decyzja ordynatora, co doprowadziło do błędnego ustalenia, że powódka odmawiała pacjentce zdjęcia szwów, informowała że zabiegu zdjęcia szwów nie wykonuje się u pozwanego oraz kazała A. O. (1) zmieniać lekarza rodzinnego i wysłała ją do przychodni (...),

-art. 233 § 1 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że szwy zostały zdjęte pacjentce na skutek interwencji J. K. (1), podczas gdy z zeznań świadka A. N. oraz konfrontacji zeznań świadków A. N. i J. K. (1), którym Sąd dał wiarę wynika, że J. K. (1) dzwonił do A. N. już podczas zdejmowania szwów pacjentce, co doprowadziło do nie przyjęcia wersji zdarzeń przedstawionych przez powódkę jako prawdziwą, a w szczególności do błędnego przyjęcia, że powódka podczas rozmowy z A. O. (1) nie mówiła jej, że kwestię zdjęcia szwów musi ustalić z ordynatorem, ani nie brała od niej karty informacyjnej.

-art. 233 § 1 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że każdy z pracowników podpisał zakaz konkurencji, podczas gdy z niezakwestionowanych przez Sąd Rejonowy zeznań E. L. wynikało, że u pozwanego wciąż są zatrudnione osoby, które nie podpisały zakazu konkurencji i wykonują pracę u pozwanego i u innego pracodawcy jednocześnie, co ma istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, gdyż pokazuje, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest nierzeczywista,

2. naruszenie przepisów prawa materialnego:

-art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że odmowa podpisania zakazu konkurencji i inne rzekome naruszenia dokonane przez powódkę wskazane w rozwiązaniu umowy o pracę, mogą stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniających rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia,

-art. 101¹ § 1 k.p. w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że powódka ciężko naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze nie podpisując zaproponowanej przez pozwanego umowy o zakazie konkurencji, podczas gdy zgodnie z treścią tej umowy powódka byłaby również zobowiązana do nie wykonywania prac, które nie są wobec pozwanego konkurencyjne,

-art. 8 k.p. w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że powódka ciężko naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze nie podpisując zaproponowanej przez pozwanego umowy o zakazie konkurencji, podczas gdy pracodawca zaproponował jej podpisanie takiej umowy mając wiedzę, że powódka pracuje w innym miejscu, czym faktycznie wymuszał na powódce zrezygnowanie z pracy u pozwanego lub pracy z dnia na dzień,

-art. 17 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 7 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 1 lipca 2011r. o samorządzie pielęgniarek i położnych w zw. z art. 56 § 1 w zw. z art. 56 § 2 w zw. z art. 45 § 3. w zw. z art. 45 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy poprzez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na nie przywróceniu powódki do pracy u pozwanego mimo, że Sąd Rejonowy uznał, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę m.in. ze względu na szczególną ochronę powódki z racji pełnienia przez nią funkcji sędziego w Okręgowym Sądzie (...),

-art. 52 § 2 w zw. z art. 56 § 1 w zw. z art. 56 § 2 w zw. z art. 45 § 3. w zw. z art. 45 § 2 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na nie przywróceniu powódki do pracy u pozwanego mimo, że Sąd Rejonowy uznał, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło po upływie miesiąca od rzekomych zdarzeń, które miały uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia,

-art. 8 k.p. w zw. z art. 477¹ k.p.c. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na błędnym przyjęciu, że odmowa zawarcia ugody sądowej, osiągnięcie wieku emerytalnego, chęć wypowiedzenia umowy o pracę po przywróceniu do pracy, uprzywilejowanie pracownika szczególnie chronionego w stosunku do innych pracowników oraz „doprowadzenie do usankcjonowania naruszeń powódki” może stanowić podstawę do zmiany roszczenia o przywrócenie do pracy na roszczenie odszkodowawcze, pracownikowi szczególnie chronionemu, z którym wadliwie rozwiązano umowę o pracę..

Skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w części zasądzonej od pozwanego na rzecz powoda odszkodowanie oraz w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach poprzez:

1. przywrócenie jej do pracy w pozwanym zakładzie na poprzednie warunki pracy i płacy,
2. zasądzenie od pozwanego wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy,
3. zasądzenie od pozwanego kosztów procesu za I instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego za I instancję według norm przepisanych.
4. zasądzenie kosztów procesu za II instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego za II instancję według norm przepisanych.

W uzasadnieniu skarżąca podniosła, że Sąd Rejonowy naruszył art 233 § 1 k.p.c., dokonał bowiem sprzecznych ustaleń faktycznych, a przez to i nielogicznych. W sposób nieuzasadniony przyjął, że powódka w czasie rozmowy z A. O. (1) nie wychodziła z gabinetu zabiegowego i nie mówiła, że kwestię szwów musi ustalić z ordynatorem a jednocześnie Sąd Rejonowy ustalił sprzeczną okoliczność, że Powódka sprawę zdjęcia szwów konsultowała w gabinecie lekarskim z lekarzem M. T. (2), która potwierdziła, że do zdjęcie szwów A. O. (1) potrzebna jest uprzednia decyzja ordynatora. Powyższe sprzeczne ze sobą ustalenia faktyczne doprowadziły do nieuzasadnionego uznania, że powódka odmawiała pacjentce zdjęcia szwów, informowała że zabiegu zdjęcia szwów nie wykonuje się u pozwanego oraz że kazała A. O. (1) zmieniać lekarza rodzinnego i wysłała ją do przychodni (...).

Powódka podniosła, iż świadek M. T. (2) jest świadkiem obiektywnym. Nie miała żadnego interesu by zeznawać na korzyść powódki. Tymczasem Pani A. O. (1) nie wydaje się być wiarygodnym świadkiem, skoro nawet w swoich zeznaniach złożonych przed Sądem twierdziła, że nie widzi nic zdrożnego w kłamstwie.

Apelująca zarzuciła nadto, że Sąd Rejonowy wykroczył poza granicę swobodnej oceny dowodów niezasadnie ustalając, że szwy zostały zdjęte pacjentce (A. O. (1)) na skutek interwencji J. K. (1). Tymczasem z zeznań świadka A. N. oraz konfrontacji zeznań świadków A. N. i J. K. (1), którym Sąd dał wiarę wynika co innego. Zgodnie z tymi zeznaniami J. K. (1) dzwonił do A. N. już podczas zdejmowania szwów A. O. (1). Powyższe ma bardzo istotne znaczenie, albowiem na skutek wykroczenia poza zgromadzony materiał dowodowy Sąd Rejonowy nieprawidłowo ustalił, że powódka podczas rozmowy z A. O. (1) nie mówiła jej, że kwestię zdjęcia szwów musi ustalić z ordynatorem, ani nie brała od niej karty informacyjnej. Tymczasem jeżeli ordynator wykonywał zabieg pacjentce jeszcze przed interwencją J. K. (1), to oznaczałoby, że kwestię zdjęcia szwów powódka musiała wcześniej ustalić z tymże ordynatorem. W konsekwencji o powyższym musiała poinformować pacjentkę i zabrać od niej kartę informacyjną.

Zdaniem powódki Sąd Rejonowy również naruszył art. 233 § 1 k.p.c. uznając, że każdy z pracowników podpisał zakaz konkurencji. Tymczasem z nie zakwestionowanych przez Sąd Rejonowy zeznań E. L. wynikało, że u pozwanego wciąż są zatrudnione osoby, które nie podpisały zakazu konkurencji i wykonują pracę u pozwanego i u innego pracodawcy jednocześnie. Powyższe ma o tyle istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, iż pokazuje, że odmowa podpisania zakazu konkurencji nie była rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy o pracę (a co najwyżej prawdziwą przyczyną), tylko pretekstem do nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę z powódką.

D. G. podniosła również, że odmowa podpisania zakazu konkurencji może być podstawą do wypowiedzenia umowy o pracę, a nie do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W jej ocenie Sąd Rejonowy naruszył art. 101¹ § 1 k.p. w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przyjmując, że powódka ciężko naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze nie podpisując

umowy o zakazie konkurencji. Sąd Rejonowy w swych rozważaniach zupełnie pominął zaś, że projekt umowy o zakazie konkurencji nie tylko obejmował nieograniczony zasięgiem obszar, jak również dotyczył bardzo szerokiego pola działalności, które nie musiało mieć żadnego związku z zadaniami, które są wykonywane u pozwanego. Przykładowo na podstawie tak skonstruowanej umowy powódka nie mogłaby sprzątać w przychodni w S.. Skarżąca wskazała, że na podstawie umowy o zakazie konkurencji pracownik może być zobowiązany jedynie do nie wykonywania działalności konkurencyjnej. Tymczasem gdyby podpisała zaproponowaną przez pozwanego umowę, to nie mogłaby wykonywać również prac, które nie były konkurencyjne w stosunku do pozwanego. Biorąc pod uwagę powyższe odmowa podpisania przez nią zakazu konkurencji nie mogła być traktowana jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

W apelacji zarzucono także, iż Sąd Rejonowy naruszył art. 8 k.p. w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przyjmując, że powódka ciężko naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze nie podpisując zaproponowanej przez pozwanego umowy o zakazie konkurencji. Należy bowiem zauważyć, że pracodawca zaproponował jej podpisanie takiej umowy mając wiedzę, że powódka pracuje w innym miejscu, czym faktycznie wymuszał na powódce zrezygnowanie z pracy u pozwanego lub pracy w przychodni z dnia na dzień. Takie zachowanie pracodawcy było nadużyciem prawa w rozumieniu art. 8 k.p., bowiem podpisanie umowy o zakazie konkurencji wiązałoby się dla powódki z utratą pracy z dnia na dzień.

W ocenie skarżącej Sąd Rejonowy naruszył art. 17 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 7 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 1 lipca 2011r. o samorządzie pielęgniarek i położnych w zw. z art. 56 § 1 w zw. art. 56 § 2 w zw. z art. 45 § 3. w zw. z art. 45 § 2 k.p., albowiem nie przywrócił powódki do pracy u pozwanego mimo że przyznał, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę m.in. ze względu na szczególną ochronę powódki z racji pełnienia przez nią funkcji sędziego w Okręgowym Sądzie (...). Zdaniem powódki nawet ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez szczególnie chronionego pracownika nie jest wystarczającą podstawą do zmiany przez Sąd roszczenia o przywrócenie do pracy na roszczenie odszkodowawcze. Pracownik zwolniony z pracy wbrew zakazowi rozwiązania ma prawo do przywrócenia do pracy lub odszkodowania według swego wyboru.

W apelacji wskazano również, że z podobnych względów Sąd Rejonowy naruszył art. 52 § 2 w zw. z art. 56 § 1 w zw. art. 56 § 2 w zw. z art. 45 § 3. w zw. z art. 45 § 2 k.p. Nie przywrócił bowiem powódki do pracy u pozwanego mimo że uznał, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło po upływie miesiąca od rzekomych zdarzeń, które miały uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd Rejonowy naruszył również art. 8 k.p. w zw. z art. 477¹ k.p.c. Niezrozumiale i bezzasadnie uznał, że odmowa zawarcia ugody sądowej, osiągnięcie wieku emerytalnego, chęć wypowiedzenia umowy o pracę po przywróceniu do pracy, uprzywilejowanie pracownika szczególnie chronionego w stosunku do innych pracowników oraz „doprowadzenie do usankcjonowania naruszeń powódki” mogą stanowić podstawę do zmiany roszczenia o przywrócenie do pracy na roszczenie odszkodowawcze, pracownikowi szczególnie chronionemu, z którym wadliwie rozwiązano umowę o pracę. Nie przedstawił też przekonujących argumentów, które uzasadniałyby zmianę roszczenia o przywrócenie do pracy powódki na roszczenie odszkodowawcze.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła również strona pozwana, zaskarżając go w pkt 2 .

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

1. naruszenie prawa materialnego, a mianowicie :

a) art. 52 § 2 kp przez jego błędną wykładnię, polegającą na uznaniu, iż bieg miesięcznego terminu na złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest zdeterminowany każdą informacją powziętą przez pracodawcę nie poprzedzoną postępowaniem wyjaśniającym,

b) art. 61 § 1 kc w zw. z art. 300 kp poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, iż mimo celowych i zamierzonych działań powódki w celu doprowadzenia do nieskuteczności doręczenia oświadczenia woli pracodawcy, oświadczenie to było nieskuteczne,

2. niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 § 1 kpc przez dokonanie oceny dowodów polegającej na dowolnym ustaleniu bez określenia bliższych podstaw takiego rozstrzygnięcia, iż oświadczenie woli złożone przez pracodawcę pracownikowi było nieskuteczne.

W konkluzji skarżący wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w zaskarżonej części,
2. zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego wg norm przepisanych,
3. zwrot spełnionego świadczenia w trybie art. 338 § kpc co do kwoty 2.253,60zł w przypadku wyroku zmieniającego.

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że termin, o którym mowa w art., 52 § 2 kp powinien być od daty zdarzenia, w którym to powódka odmówiła podpisania umowy o zakazie konkurencji, tj. od 19.04.2012r., ewentualnie od 14.04.2012r. Dopiero bowiem ta czynności w pełni pozwoliła ocenić nasilenie złej woli powódki i jej zamierzone działanie w celu naruszenia uzasadnionych interesów pracodawcy i jednocześnie lekceważący stosunek powódki do obowiązków pracowniczych.

Pozwany wskazał też, że w normalnym toku czynności poczta odbierana jest przez upoważnionego pracownika, który niezwłocznie przekazuje ją osobie uprawnionej tym bardziej, że powódka mieszka pod tym samym adresem co adres działalności jej męża. Należy więc sadzić, że powódka świadomie i w zaplanowany sposób podjęła działania zmierzające do uniemożliwienia pracodawcy dokonania jej rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Jej postępowanie celowo zmierzało do tego, aby uniemożliwić pracodawcy dokonanie zmiany jej sytuacji pracowniczej. Powódka była doskonale zorientowana co do zamiaru pracodawcy w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy w przypadku kiedy nie podpisze umowy o zakazie konkurencji. Takie zachowanie nie korzysta więc z ochrony, bowiem w sytuacji kiedy pracownik, mając realną możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli celowo podejmuje działania, aby unicestwić jej odbiór, należy przyjąć, iż zostało mu ono doręczone skutecznie. Tym samym zdaniem pozwanego należy uznać, iż nie doszło do uchybienia terminowi określonymu w art. 52 § 2 kp a powództwo powinno zostać oddalone w całości.

W odpowiedzi na apelację pozwanego strona powodowa wniosła o oddalenie apelacji sporządzonej przez pozwanego szpital, zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu za II instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego za II instancję wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że zarzucanie przez stronę pozwaną naruszenia art. 52 § 2 kp jest chybione. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazała, że uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika następuje w momencie, w którym o zachowaniu pracownika dowiaduje się osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną pracodawcy albo inna wyznaczona do tego osoba, uprawniona do rozwiązania umowy o pracę. Sąd Rejonowy zatem prawidłowo ustalił datę powzięcia przez pracodawcę informacji o rzekomo ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych przez powódkę.

W cenie powódki chybiony jest też zarzut naruszenia art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zgodnie z prawidłowymi ustaleniami Sądu Rejonowego korespondencja jeszcze samego dnia została doręczona do miejsca zamieszkania powódki, pod którym to adresem mąż powódki — J. G. (1) prowadzi działalność gospodarczą. Przesyłka została odebrana przez pracownika, męża powódki J. G. (1), upoważnionego do odbioru korespondencji. Osoba ta nie była upoważniona do odbioru korespondencji kierowanej do powódki. Powódka przed 14 maja 2012r. nie miała

możliwości zapoznania się z korespondencją wysłaną od pracodawcy na adres jej zamieszkania, ze względu na czasowy pobyt u swoich dzieci w W.. Z kolei pracownik J. G. (1) nie był upoważniony do odbioru prywatnej korespondencji powódki, a tylko do korespondencji służbowej J. G. (2). Stąd nie ma nic dziwnego w anulowaniu przez niego odbioru korespondencji.

Strona pozwana w odpowiedzi na apelację D. G. wniosła o

1. oddalenie apelacji powódki w całości,
2. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu za II instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego za II instancję według norm przepisanych.

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że ustalenia Sądu Rejonowego co do przebiegu zdarzenia z A. O. (1) są prawidłowe, Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny dowodów, przy czym dał wiarę zeznaniom świadka A. O. (1). Zeznania tego świadka były przekonujące, konkretne, zwarte, stanowiły spójną i logiczną całość. Poza tym świadek to osoba obiektywna i obca dla powódki jak i strony pozwanej w żaden sposób nie zainteresowana wynikiem niniejszego postępowania. Zdaniem pozwanego zeznania M. T. (1) niewiele wnoszą do sprawy. Przedstawione przez powódkę okoliczności nie znajdują zaś potwierdzenia w zebranych materiałach dowodowych. Świadek A. N. potwierdził zdjęcia szwów i interwencji w tej sprawie przez Dyrektora szpitala (...). Powódka nie wykazała przeciwdowodu tejże okoliczności, jedynie taki fakt kwestionowała. Przedstawione przez nią okoliczności nie znajdują potwierdzenia w zebranych materiałach dowodowych i są sprzeczne z zeznaniami świadków.

Strona pozwana podniosła również, że z zeznań świadka Z. P. wynika, iż wszyscy pracownicy zostali przez niego poinformowani, że podjęcie pracy w innej jednostce niż SP ZOZ (...) w M. może nastąpić wyłącznie za zgodą i wiedzą pracodawcy. Ponadto świadek zeznał, iż były wyjątki kiedy osoby nie podpisywały umowy o zakazie konkurencji, ale żadna z tych osób nie pracowała ze szkodą dla szpitala. Czynności podejmowane natomiast przez powódkę były rażące, naruszyły dobro zakładu pracy oraz naraziły pracodawcę na jego reputację.

W ocenie pozwanego D. G. ciężko naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze nie podpisując zaproponowanej przez pozwanego umowy o zakazie konkurencji. Powódka miała świadomość tego, że pracując w Przychodni (...) robi to wbrew umowie o zakazie konkurencji, której podpisania od dłuższego czasu unikała. Jak żaden inny pracownik miała możliwość dogłębnego zapoznania się z treścią tej umowy w dość długim okresie. Ponadto D. G. przesłuchiwana w charakterze strony wyraźnie zeznała, że zdawała sobie sprawę z tego, że gdyby umowę podpisała to następnego dnia nie pracowałaby już u pozwanego. Tym samym dała wyraz chęci dalszej współpracy w konkurencyjnym zakładzie. W takim przypadku prowadzenie działalności konkurencyjnej narusza dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) i może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Zdaniem pozwanego w stosunku do pracowników objętych ochroną przed rozwiązaniem umowy o pracę możliwe jest uwzględnienie przez sąd pracy roszczenia alternatywnego. Pozwany podkreślił, iż nie wyobraża sobie dalszej współpracy z powódką. Wskazał, że narastający konflikt negatywnie wpływał na relacje z innymi pracownikami i pogorszyłby i tak już napiętą sytuację oraz narastający konflikt. Wobec powyższego gdyby przyjąć, iż rozwiązanie umowy o pracę dokonano z naruszeniem przepisów - niecelowe i niemożliwe byłoby przywrócenie powódki do pracy. W ocenie pracodawcy podejmowane przez powódkę działania były rażące i sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Jej postępowanie było rażące i zachwiało wizerunkiem pracodawcy. Ponadto powódka sama przyznała, iż po tym wszystkim nie widzi możliwości powrotu do pracy, "bo nie miałyby tam życia". Świadczyć to może również o nastawieniu powódki do pracodawcy wobec czego dalsza współpraca byłaby niemożliwa.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Przedmiotem rozstrzygnięcia w sprawie było ustalenie, czy pozwany pracodawca w sposób prawidłowy rozwiązał z powódką, D. G., umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. w trybie art. 52 § 1 pkt 1kp.

D. G. wskazywała, że rozwiązanie z nią umowy o pracę w w/w trybie było niezasadne a nadto nieprawidłowe pod względem formalnym, gdyż nie został zachowany termin z art. 52 § 2 kp. Nadto podnosiła, iż jako Członek Okręgowego Sądu (...) jest pracownikiem szczególnie chronionym a pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę, mimo nie uzyskania na to zgody Okręgowej Izby (...) w O.. W konsekwencji powódka domagała się przywrócenia do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku oraz zasądzenia wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy.

Sąd Rejonowy w Ostrołęce zaskarżonym wyrokiem zasądził na rzecz D. G. odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem przepisów a oddalił powództwo w zakresie przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Uznał bowiem, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1kp była uzasadniona. Uznał również, że pracodawca rozwiązał umowę o pracę po upływie miesięcznego terminu od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, a więc naruszył przepis art. 52 § 2 kp. Mimo tego Sąd I instancji nie uwzględnił żądania przywrócenia powódki do pracy uznając, iż byłoby to sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, określonymi w art. 8 kp, bowiem D. G. w sposób ciężki naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze.

Apelacje od wyroku Sądu Rejonowego złożyły obie strony. W ocenie Sądu Okręgowego są one niezasadne i dlatego zostały oddalone w oparciu o art. 385 kpc.

Z oświadczenia pracodawcy datowanego na 27.04.2012r. wynika, iż przyczyną rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp było ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych - naruszenie dobra zakładu pracy polegające na odmowie w dniu 29.03.2012r. przyjęcia pacjentki skierowanej przez lekarza A. M. do gabinetu zabiegowego przy Oddziale G. - Położniczym w SP ZOZ ZZ w M., w celu zdjęcia szwów, błędne poinformowanie pacjentki, iż takich zabiegów nie wykonuje się osobom, które nie były operowane w szpitalu w M., a następnie zaproponowanie jej zmiany lekarza rodzinnego i skierowanie do Przychodni (...) w celu zdjęcia szwów, kolejną przyczyną było zaś nie podpisanie przez powódkę umowy o zakazie konkurencji.

Odnosząc się do apelacji powódki wskazać trzeba, że kwestionowała ona zasadność rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, zaprzeczając stawianym jej zarzutom. Podnosiła natomiast, że nie odmówiła pacjentce A. O. (1) zdjęcia szwów, poleciła jej bowiem jedynie zaczekanie na ordynatora, który był w trakcie operacji, gdyż to on był władny podjąć decyzję o zdjęciu szwów pacjentce, która była operowana w innym szpitalu. Nadto jej zdaniem odmowa podpisania przez nią umowy o zakazie konkurencji może być przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, a nie jej rozwiązania. Wywodziła, iż podpisanie takiej umowy wiązałaby się z utratą przez nią pracy, pracodawca wymagał zaś popisania takiej umowy tylko od niej.

Sąd I instancji podzielił stanowisko pracodawcy co do przebiegu zdarzenia z dnia 29.03.2012r. w taki sposób, jak to wskazano w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i uznał, że strona pozwana wykazała zasadność rozwiązania umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp. Zaakceptował też stanowisko pracodawcy stwierdzające, iż nie podpisanie umowy o zakazie konkurencji może stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia Sądu Rejonowego co do przebiegu zdarzenia z dnia 27.04.2012r. oraz w zakresie dotyczącym nie podpisania umowy o zakazie konkurencji, zawarte w pisemnym uzasadnieniu. Sąd I instancji w obszernym uzasadnieniu szczegółowo wskazał, na jakich dowodach oparł się, ustalając stan faktyczny i którym dowodom dał wiarę a ocena materiału dowodowego jest zgodna z zasadami określonymi w art. 233 § 1 kpc i Sąd Okręgowy ją w pełni podziela.

Istotne znaczenie mają tu zeznania świadka A. O. (1), której dotyczy zdarzenie z dnia 29.03.2012r. W ocenie Sądu Okręgowego jej zeznania są wiarygodne. Świadek ta jest osobą obcą dla stron, nie zainteresowaną wynikiem postępowania. Jednocześnie poza sporem jest, że to jej skarga na zachowanie powódki spowodowała sporządzenie przez świadka A. M. pisma opisującego całą sytuację i przesłanego następnie do dyrektora pozwanego szpitala.

A. O. (1) zeznała, że gdy przyszła do szpitala i spotkała powódkę, ta poinformowała ją, iż szwy w szpitalu zdejmują się tylko pacjentkom szpitala w M.. Z jej zeznań jednoznacznie wynika też, że D. G. proponowała jej zdjęcie szwów prywatnie w przychodni rodzinnej nad sklepem (...) i proponowała jej też przepisanie się do tej przychodni, a więc do tej jednostki, w której była dodatkowo zatrudniona, gdyż tam właśnie mieściła się Przychodnia (...).

Wskazać też trzeba, że z zeznań A. O. (1) wynika, iż w pozwanym szpitalu na oddziale ginekologicznym była dwa razy: po rozmowie z powódką udała się do przychodni (...), tam opisała całą sytuację. Efektem tego była rozmowa telefoniczna A. M. z dr J. K. (1) oraz pismo A. M., opisujące całą sytuację, które zostało złożone do akt sprawy i znajduje się na k. 23a.s. A. O. (1) zeznała, że następnie ponownie udała się do szpitala, wówczas ponownie rozmawiała z powódką i tym razem zdjęto jej szwy.

Z jej zeznań jednoznacznie wynika, iż w szpitalu była dwa razy i dwa razy spotkała D. G.. Świadek stanowczo wskazywała, że w czasie pierwszej rozmowy powódka odmówiła jej zdjęcia szwów i proponowała przepisanie się do innej przychodni, a w czasie drugiego spotkania była dla niej miła i dopiero wówczas doszło do zdjęcia szwów.

Zeznania A. O. (1) tworzą logiczną całość z zeznaniami świadka A. M., która zeznała, że uzgodniła z A. O. (1), iż szwy zostaną jej zdjęte w szpitalu w M., pacjentka udała się tam a następnie wróciła do jej przychodni i przekazała jej treść rozmowy z położną, jak się okazało, z powódką. Jej zeznania są potwierdzeniem zeznań A. O. (1) – także i z nich wynika, iż powódka poinformowała A. O. (2), iż szwy w szpitalu zdejmują się tylko pacjentkom szpitala w M. i proponowała A. O. (1) zdjęcie szwów prywatnie w przychodni rodzinnej i przepisanie się do innej przychodni. A. M. była tym faktem oburzona, ponieważ zaś pacjentka wróciła bez zdjętych szwów, zadzwoniła w tym celu do J. K. (2) – ówczesnego dyrektora pozwanego, poinformowała go też o zaistniałej sytuacji. Z jej zeznań wynika również, iż uzgodniła z J. K. (2), że A. O. (1) ma ponownie udać się na oddział położniczo-ginekologiczny i tam zostaną zdjęte jej szwy.

Te zeznania potwierdził w pełni świadek J. K. (2). Zeznał, że o tym, iż powódka proponowała pacjentce przepisanie się do innej przychodni i odmówiła zdjęcia szwów dowiedział się od A. M. w rozmowie telefonicznej i to on prosił A. M. o sporządzenie pisma opisującego całą sytuację i przesłanie go do szpitala. Świadek ten potwierdził też, że dzwonił do dr A. N., aby poprosić go o zdjęcie szwów.

Zauważyć też trzeba, że także świadek E. D. (1) potwierdziła zeznania A. O. (1). Z jej zeznań wynika, że także jej A. O. (1) opisała całe zdarzenie, w tym propozycję powódki o przyjeździe do przychodni, w której była ona dodatkowo zatrudniona w celu zdjęcia szwów.

W świetle w/w zeznań logicznym jest więc przyjęcie, że gdyby powódka nie informowała A. O. (2) o tym, że w szpitalu zdejmują się szwy tylko pacjentkom szpitala i nie proponowała jej przepisania do innej przychodni, to A. O. (2) nie wracałyby do przychodni (...) i ta nie miałyby potrzeby dzwonić do J. K. (2). Wówczas J. K. (2) nie dzwoniłby też do A. N., który ostatecznie zdjął szwy A. O. (1).

Istotne w sprawie są zeznania A. N., ordynatora oddziału położniczo-ginekologicznego. Świadek ten potwierdził, że J. K. (2) dzwonił do niego (k. 125a.s.). Potwierdził też, że J. K. (2) dzwonił do niego dwa razy, pierwszy raz, gdy on był na sali operacyjnej i nie mógł odebrać telefonu i drugi raz, gdy już zdjął szwy A. O. (1) (k. 128a.s.). Świadek ten wprawdzie zeznał też, że zdjął szwy, chociaż nie rozmawiał z J. K. (2), bo poinformowano go, iż pacjentka czeka na korytarzu w szpitalu, wbrew twierdzeniom powódki nie podważa to jednak wersji A. O. (1) i stanowiska pozwanego. Nie świadczy bowiem o tym, iż powódka nie informowała pacjentki wcześniej o niemożności zdjęcia szwów, gdyż A. O. (1) do szpitala przychodziła dwa razy i dopiero za drugim razem zdjęto jej szwy. Nadto A. N. potwierdził, że J. K. (2) dzwonił o niego właśnie w sprawie zdjęcia tych szwów. Z jego zeznań wynika więc, że zdjął szwy bo A. O. (1) już wówczas po raz drugi przyszła do szpitala, dlatego nawet jeśli o obecności pacjentki poinformowała go właśnie D. G., nie oznacza to, iż nie miały wcześniej miejsca fakty opisywane przez A. O. (1) a dotyczące twierdzenia o niemożności zdjęcia szwów i propozycji przejścia do przychodni, w której była dodatkowo zatrudniona powódka.

Podobnie należy odnieść się do zeznań świadka M. T. (2), która zeznała, iż powódka w gabinecie lekarskim pytała o możliwość zdjęcia szwów pacjentce spoza szpitala. Nawet jeśli przyjąć te zeznania za wiarygodne, to i tak nie podważa to wiarygodności zeznań A. O. (1). Podkreślić ponownie trzeba, iż jest ona osobą obcą dla powódki, nie zainteresowaną wynikiem postępowania a w dniu 29.03.2012r. powódkę widziała po raz pierwszy w życiu. Sąd Rejonowy przyjął, iż w czasie pierwszej rozmowy powódki z A. O. (1) powódka nie opuszczała gabinetu zabiegowego. To ustalenie jest prawidłowe. Gdyby bowiem powódka od razu powiedziała jej (jak twierdzi), że szwy mogą być zdjęte, lecz musi poczekać na zgodę ordynatora, to musiałaby wcześniej opuścić gabinet zabiegowy i udać się do pokoju lekarskiego. Gdyby tak rzeczywiście było, to A. O. (1) nie miałaby powodu, aby wracać do przychodni (...), co przecież wiązało się dla niej ze stratą czasu oraz wysiłkiem fizycznym, a dla osoby po operacji nie jest to bez znaczenia. Ponownie podnieść trzeba, że A. O. (1) była w szpitalu dwa razy, powódka mogła więc być w gabinecie lekarskim, lecz nie mogło to mieć miejsca w czasie jej pierwszej rozmowy z A. O. (1) (za jej pierwszą wizytą w szpitalu), gdyż wówczas A. O. (1) po prostu poczekałaby w szpitalu na decyzję ordynatora. Podkreślić też należy, że A. O. (1) nie ma żadnego powodu, aby zeznawać nieprawdę w kwestii propozycji powódki co do przepisania się do innej przychodni. Co więcej, tę propozycję świadek wiąże właśnie z faktem, iż powódka stwierdziła, że nie można jej zdjąć szwów w szpitalu i dlatego proponowała ich zdjęcie w przychodni, w której była dodatkowo zatrudniona.

Mając na uwadze okoliczności należy uznać, że dokonana przez Sąd Rejonowy ocena materiału dowodowego co do przebiegu zdarzenia z dnia 29.03.2012r. jest prawidłowa i nie doszło do naruszenia art. 233§ 1 kpc.

Konsekwencją tego jest uznanie, iż rozwiązanie z D. G. umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp już tylko z tej przyczyny było zasadne.

Drugą przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powódką była odmowa podpisania przez D. G. umowy o zakazie konkurencji.

Zwrócić należy uwagę, iż obie te przyczyny są ze sobą funkcjonalnie powiązane. Strona pozwana podkreślała bowiem, iż ponowne zaproponowanie powódce pismem z dnia 10.04.2012r. podpisania umowy o zakazie konkurencji było spowodowane właśnie zdarzeniem z dnia 29.03.2012r., dotyczącym A. O. (1). Pracodawca powziął bowiem wówczas sprawdzoną wiadomość, iż jego pracownik (powódka) proponuje pacjentce skorzystanie ze świadczeń zdrowotnych innego zakładu świadczącego usługi zdrowotne, zamiast umożliwić ich wykonanie w pozwanym szpitalu.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne i rozważania prawne w w/w kwestii, zawarte w pisemnym uzasadnieniu Sądu Rejonowego.

Poza sporem jest, że D. G. w okresie od grudnia 2010r. do czerwca 2012r., oprócz pracy w charakterze położnej w pozwanym zakładzie pracy, pracowała dodatkowo w Przychodni Podstawowej (...) w M. jako położna środowiskowa.

Poza sporem jest, że powódka odmówiła podpisania umowy o zakazie konkurencji. Z jej zeznań wynika, iż zdawała sobie sprawę z tego, iż wówczas będzie musiała wybrać miejsce, gdzie chce pracować i to było jedną z przyczyn odmowy podpisania tej umowy. Wskazać jednak trzeba, że przedstawione wyżej rozumowanie powódki nie uwzględnia celu umowy o zakazie konkurencji. Umowa taka ma na celu właśnie uniemożliwienie wykonywania pracownikowi czynności u innego podmiotu, prowadzącego działalność konkurencyjną i właśnie ma doprowadzić do wyboru miejsca zatrudnienia.

Wskazać trzeba, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że konkurencyjną działalnością jest aktywność przejawiana w tym samym lub takim samym zakresie przedmiotowym i skierowana do tego samego kręgu odbiorców, pokrywająca się - chociażby częściowo - z zakresem działalności podstawowej lub ubocznej pracodawcy. W rezultacie zakazana może być taka działalność, która narusza interes pracodawcy lub mu zagraża.

Najważniejsze zatem i podstawowe kryterium rozstrzygające o prowadzeniu (lub nieprowadzeniu) działalności konkurencyjnej stanowi przedmiot działalności przedsiębiorstw-przedsiębiorstwa pracodawcy (byłego pracodawcy)

oraz przedsiębiorstwa, w którym swoją aktywność zawodową realizuje pracownik po ustaniu stosunku pracy (por. wyrok SN z dnia 4.11.2010r., II PK 108/10, OSNP 2012 nr 3-4, poz. 31).

Zwrócić również należy uwagę na stanowisko Sądu Najwyższego, zawarte w wyroku z dnia 25.08.1998r. (I PKN 265/98, OSNP 1999/18/574) i stwierdzające, że po ujawnieniu dodatkowego zatrudnienia pracownika u innego pracodawcy, gdy nie zawarto umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy (art. 101¹kp), nie ma z reguły podstaw do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1kp), jeżeli nie zostało wykazane, iż pracownik nie wywiązywał się z tego powodu ze swoich obowiązków pracowniczych, a kwestia jego dodatkowego zatrudnienia nie miała niekorzystnego wpływu dla interesów pracodawcy.

W niniejszej sprawie stwierdzić trzeba, że skoro powódka proponowała usługi swego dodatkowego pracodawcy, Przychodni Podstawowej (...) w M., kwestia jej dodatkowego zatrudnienia miała znaczenie dla oceny tego, czy w dniu 29.03.2012r. naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze.

Strona powodowa wskazuje, że odmowa podpisania umowy o zakazie konkurencji może stanowić tylko uzasadnioną przyczynę rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem.

Nie można się z tym zgodzić. Działalność konkurencyjna pracownika może uzasadniać rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia nawet wtedy, gdy pracodawca nie zawarł z nim umowy o zakazie konkurencji (wyrok SN z dnia 08.03.2013r., I PK 194/12, M.P.Pr. 2013/10/506).

Zgodnie z art. 100 § 2 pkt 4 kp pracownik jest obowiązany w szczególności dbać o dobro zakładu pracy.

W ocenie Sądu w okolicznościach niniejszej sprawy nie podpisanie umowy zakazie konkurencji może stanowić podstawę do zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 kp, gdyż może być traktowane jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Z akt sprawy wynika, iż pozwany (...) w M. M.. zaproponował D. G. podpisanie umowy z dnia 11.04.2012r. o zakazie konkurencji w sytuacji realnego zagrożenia, a nawet naruszenia jego interesów, wskutek działalności powódki, tj. omówionej wyżej sytuacji z dnia 29.03.2012r., dotyczącej A. O. (1). Projekt umowy (k. 12 a.s.) wprowadzał zakaz działalności konkurencyjnej względny (bez zgody pracodawcy), a nie bezwzględny i był zgodny z art. 101¹k.p.

Zauważyć trzeba, że jeżeli pracownik nie chce zawrzeć umowy o zakazie konkurencji, może to być pośrednim dowodem na jego brak lojalności czy też chęć przedsięwzięcia działań godzących w interes pracodawcy.

Reasumując, Sąd Okręgowy uznał, iż pozwany ZOZ w M. M.. miał prawo domagać się od powódki podpisania umowy o zakazie konkurencji, a odmowa jej podpisania może - w okolicznościach niniejszej sprawy - być uznana za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Zauważyć bowiem trzeba, że D. G. chciała jednocześnie pracować w dwóch konkurencyjnych jednostkach, nie zamierzała dokonywać wyboru jednostki, w której chce pracować, a jednocześnie pracując w pozwanym ZOZ proponowała pacjentce skorzystanie z usług Przychodni, w której była dodatkowo zatrudniona.

Już tylko na marginesie zauważyć trzeba, że nawet jeśli przyjąć koncepcję, iż odmowa podpisania przez D. G. umowy o zakazie konkurencji może być tylko po podstawą do wypowiedzenia umowy o pracę a nie jej rozwiązania bez wypowiedzenia, to i tak nie zmienia to oceny roszczeń powódki. Uzasadniona jest bowiem druga z podawanych przez pracodawcę przyczyn rozwiązania umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, dlatego rozwiązanie umowy w tym trybie i tak jest zasadne.

Sąd Okręgowy podziela też stanowisko Sądu I instancji, że wobec uzasadnionych przyczyn rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp przywrócenie D. G. do pracy byłoby sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Sąd Rejonowy w pisemnym uzasadnieniu podał szczegółową argumentację na poparcie swego stanowiska, w tym orzecznictwo sądowe a Sąd Okręgowy w pełni je podziela. Strona pozwana wykazała w toku postępowania, że D. G. w

sposób ciężki naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze. Nie można w takiej sytuacji oczekiwać od pracodawcy dalszego zatrudniania takiego pracownika tylko dlatego, że jest on pracownikiem szczególnie chronionym.

Mając na uwadze całokształt w/w rozważań Sąd uznał, iż apelacja D. G. jest niezasadna i podlega oddaleniu.

Zdaniem Sądu Okręgowego niezasadna jest również apelacja Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Zespołu Zakładów (...) Czerwonego Krzyża w M..

Pozwany podnosił, iż zachował termin z art. 52 § 2 kp do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Sąd Rejonowy przyjął, że termin 1-miesięczny z art. 52 § 2 kp nie został zachowany, bowiem pracodawca dowiedział się o podstawie rozwiązania umowy z powódką już z dniem 29.03.2012r. a oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę D. G. odebrała w dniu 14.05.2012r. Sąd I instancji wskazał, na jakich dowodach oparł się, ustalając stan faktyczny w tej kwestii a Sąd Okręgowy podzieliła te ustaleniu faktyczne jak i rozważania prawne.

W orzecnictwie SN ustalony jest pogląd, że do rozpoczęcia biegu terminu z art. 52 § 2 kp konieczne jest uzyskanie tej wiadomości przez osobę lub organ upoważnione do składania oświadczeń woli pracownikom w imieniu pracodawcy - art. 3¹kp (przykładowo wyrok SN z dnia 18.09.2008r., IIPK 28/08, LEX nr 785524)

Przez uzyskanie wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy należy zaś rozumieć uzyskanie odpowiednio pewnej wiadomości o faktach, z których przy prawidłowym rozumowaniu należy wyciągać wniosek o istnieniu przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Z akt sprawy jednoznacznie wynika, iż o zdarzeniu z A. O. (1) dyrekcja pozwanego uzyskała wiedzę już w dniu 29.03.2012r. Tego dnia A. M. dzwoniła do dyrektora J. K. (2) i przedstawiła całość wydarzeń, na jego prośbę sporządziła też pismo opisujące zachowanie powódki. Poza sporem jest, że pracodawca niedomagał się od D. G. dodatkowych wyjaśnień a to oznacza, że nie uważał tego za potrzebne, gdyż miał już wiedzę na temat przebiegu zdarzenia.

Z akt wynika też, że już w dniu 11.04.2012r. pozwany Szpital zaproponował powódce podpisanie umowy o zakazie konkurencji, co było spowodowane m.in. właśnie zdarzeniem z dnia 29.03.2012r., a więc nawet gdyby przyjąć tę datę, to i tak nie jest zachowany termin z art. 52 § 2 kp.

Pozwany podnosił nadto, że oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone w terminie, gdyż powódka świadomie nie odbierała korespondencji. Także w tym zakresie niezasadne jest stanowisko skarżącego.

Poza sporem jest, iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę do powódki zostało wysłane w dniu 27.04.2012r. a przesyłkę tę w dniu 27.04.2012r. odebrał pierwotnie pracownik biura męża powódki, który prowadzi działalność gospodarczą pod tym adresem. Pracownik ten był upoważniony tylko do odbioru korespondencji kierowanej do swego pracodawcy, a nie do D. G. i nie zmienia tego fakt, iż adres domowy powódki jest ten sam co adres firmy męża powódki. Trudno też przypuszczać, aby pracownicy zajmowali te same pomieszczenia domowe co powódka i jej mąż prywatnie, dlatego zapewne na tej samej posesji (pod tym samym adresem) znajdują się pomieszczenia biurowe firmy męża powódki, gdzie przebywają pracownicy. W tej sytuacji pracownik biura miał prawo zwrócić przesyłkę pocztą, gdyż odebrała ją osoba nieupoważniona i nie można obecnie czynić z tego powódce zarzutu. Przekreślenie na przesyłce słowa „ z upoważ.” oznacza właśnie to, iż dana osoba nie jest upoważniona do odbierania przesyłki. D. G. wywodziła, że w dacie przesyłania jej pisma o rozwiązaniu umowy o pracę przebywała w W. a strona pozwana tego nie kwestionowała. Nie można więc uznać, iż w dniu 27.04.2012r. mogła zapoznać się z oświadczeniem woli pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę. Skoro tak, to tym bardziej logiczne jest zwrócenie przesyłki na pocztę i przekreślenie słowa „ z upoważ.”. Nie może też to świadczyć o tym (jak wywodzi pozwany), iż powódka świadomie unikała odbierania korespondencji, gdyż nie ma na to dowodów, nie zostało też wykazane, aby przesyłka była otwierana. Kolejną

przesyłkę, zawierającą oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę odebrała powódka osobiście w dniu 14.05.2014r. Tę datę prawidłowo więc przyjął Sąd Rejonowy jako datę złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Z tych względów Sąd Okręgowy apelację strony pozwanej uznał za niezasadną i ją oddalił w oparciu o art. 385 kpc.

O kosztach postępowania Sąd Okręgowy orzekł w oparciu o art. 100kpc. Zgodnie z tym przepisem w razie częściowego uwzględnienia żądań koszty postępowania między stronami mogą być zniesione. Stosując ten przepis Sąd miał na uwadze fakt, iż obie strony wniosły apelacje i obie apelacje zostały oddalone, obie strony były też reprezentowane przez profesjonalnych pełnomocników.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji.