

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 września 2013 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Ryszard Sułtanowski

Ławnicy: A. D.

E. T.

**Protokolant: Agnieszka Zamojska**

po rozpoznaniu w dniu 12.09.2013 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **T. M.**

przeciwko **Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w S.**

o odszkodowanie

I. powództwo oddała,

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

## UZASADNIENIE

Powódka T. M. w pozwie wniesionym przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w S. domagała się uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a w razie upływu okresu wypowiedzenia przed zakończeniem postępowania sądowego przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. W uzasadnieniu pisma powódka wskazała, że w dniu 27.12.2012 r. wręczono jej wypowiedzenie umowy o pracę, w którym podano jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy:

- nieprawidłowe wywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, przejawiające się w złej organizacji pracy na oddziale, w szczególności: udostępnianiu grafików w ostatniej chwili, ustalaniu dyżurów z dnia na dzień, braku powiadomień odnośnie zastępstw, dopuszczeniu do pełnienia dyżurów przez innych pracowników niż wskazanych w grafiku bez jakiegokolwiek wzmianki na piśmie i związane z tym roszczenia finansowe pracowników od pracodawcy,

- brak nadzoru nad podległym personelem,

- nieprzestrzeganie zasad etyki ogólnospołecznej, zła współpraca z pracownikami innych komórek organizacyjnych w SP ZOZ, wkraczanie w kompetencje innych pracowników, wprowadzanie wrogiej i konfliktowej atmosfery na oddziale, brak szacunku dla personelu i poniżanie godności osobistej pracowników oraz ingerowanie w życie prywatne pracowników oddziału jak również ich rodzin potwierdzone skargą pracowników z dnia 01.10.2012 r.

- utrata zaufania spowodowana dopuszczeniem do przyjmowania przez personel pieniędzy od rodzin pacjentów bez pokwitowania z pominięciem procedur obowiązujących w SPZOZ w S., co w konsekwencji doprowadziło do zaginięcia pieniędzy od rodziny pacjenta w dniu 14.08.2012 r.

Powódka podniosła, że nigdy wcześniej nie była karana przez pracodawcę. Pracodawca nie informował jej także, że ma jakieś zastrzeżenia co do sposobu wywiązywania się przez nią z obowiązków pracowniczych. W ocenie powódki przyczyny wypowiedzenia są nieprawdziwe i gołosłowne. Tym samym wypowiedzenie to jest całkowicie bezpodstawne. Współpraca powódki z pracodawcą układała się wcześniej bardzo dobrze. Dopiero po zmianie kierownictwa w placówce relacje te zaczęły się stopniowo pogarszać, co zdaniem powódki, wynikało z braku zapewnienia odpowiednich warunków pracy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w S. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. W uzasadnieniu pisma strona pozwana wskazała, że powódka pełniła obowiązki pielęgniarki oddziałowej na podstawie umowy o pracę z dnia 22.05.2012 r. zawartej na czas nieokreślony. W dniu 27.12.2012 r. strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W okresie wypowiedzenia powódka wykorzystwała zaległy urlop wypoczynkowy oraz w pozostałym zakresie zwolniono ją z obowiązku świadczenia pracy. Podczas wręczania wypowiedzenia powódka została poinformowana o każdej z przyczyn rozwiązania stosunku pracy. Przyczyny te, zdaniem strony pozwanej, są prawdziwe i konkretne. Przed wręczeniem powódce wypowiedzenia dyrektor strony pozwanej odbył z powódką trzy spotkania, na których omawiano sprawy wynikające ze skargi pracowników z dnia 01.10.2012 r. Powódka była także obecna na spotkaniu dyrektora z pracownikami oddziału podległego bezpośrednio powódce, które odbyło się w dniu 23.10.2012 r. Podczas tego oraz wcześniejszego spotkania pracownicy skierowali pod adresem powódki szereg zarzutów, które stanowiły m.in. przyczyny rozwiązania z nią umowy o pracę.

#### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka T. M. była zatrudniona w Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej w S. od 01.07.2007 r. od 31.12.2011 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. W okresie od 01.01.2012 r. do 21.05.2012 r. powódka wykonywała obowiązki pielęgniarki oddziałowej na podstawie kontraktu. Od 22.05.2012 r. strony ponownie nawiązały stosunek pracy na czas nieokreślony. Powódka została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pielęgniarki oddziałowej.

dowód: umowy o pracę k. 36 cz. B akt osobowych

zeznania powódki T. M. k. 68-69

Z dniem 01.07.2012r. dyrektorem strony pozwanej została M. B..

dowód: okoliczność bezsporna

W dniu 14.09.2012 r. M. B. otrzymała anonimowy mail, w którym opisano jak w dniu 14.08.2012 r. jedna z rodzin pacjenta zostawiła na oddziale pieniądze za jego pobyt w placówce. Pieniądze te zaginęły, a siostra oddziałowa chciała, by kwota ta została pokryta przez pracowników oddziału. W związku z tym mailem M. B. zorganizowała spotkanie z załogą, w czasie którego ustaliła, że pieniądze przyjęła K. R.. M. B. spotkała się także z powódką, która potwierdziła fakt zaginięcia pieniędzy. Na pytanie dlaczego nie poinformowała jej o tym zdarzeniu, powódka odpowiedziała, że planowała to zrobić, gdy sprawa zostanie wyjaśniona. Pracownicy oddziału dobrowolnie złożyli się na tę kwotę. Zakaz przyjmowania pieniędzy przez personel od rodzin pacjentów wydał poprzedni dyrektor placówki K. P..

dowód: mail z dnia 14.09.2012 r. k. 18

notatka z dnia 18.09.2012 r. k. 18

zeznania przedstawiciela strony pozwanej M. B. k. 69-71

zeznania świadka K. P. k. 31

zeznania świadka B. N. k. 30-31

zeznania świadka E. J. k. 31-32

zeznania świadka R. F. k. 32-33

zeznania świadka W. W. k. 50-51

zeznania świadka K. F. k. 52

W drugiej połowie września 2012 r. pracownicy podlegli bezpośrednio powódce poprosili M. B. o spotkanie. Spotkanie miało emocjonalny charakter. Nie uczestniczyła w nim powódka. Na spotkaniu tym pracownicy skarżyli się na złą atmosferę panującą na oddziale, a w szczególności na sposób traktowania przez powódkę podległych pracowników, przejawiający się w ich poniżaniu i wyzywaniu. Część zarzutów np. te dotyczące organizacji pracy, zdaniem M. B., była nieuzasadniona. Pod koniec spotkania M. B. obiecała, że zorganizuje spotkanie także z udziałem powódki.

dowód: zeznania przedstawiciela strony pozwanej M. B. k. 69-71

W dniu 01.10.2012 r. pracownicy złożyli na ręce M. B. skargę na piśmie. Skarga była podpisana przez 12 spośród 15 podległych powódce pracowników. W skardze tej zarzucono powódce:

- brak szacunku dla personelu, zwracanie uwagi przy innych pracownikach, z innych oddziałów lub przy zupełnie obcych ludziach,
- brak dobrej organizacji pracy, częste zmiany decyzji, wydawanie kilku poleceń naraz, wydawanie sprzecznych poleceń w zależności od humoru, wysługiwanie się personelem,
- wydawanie ustnych poleceń leżących w gestii lekarza, bez wpisu do karty leczenia,
- ustalanie dyżurów z dnia na dzień, udostępnianie grafików na ostatnią chwilę, złośliwe wyznaczanie dyżurów,
- brak ze strony powódki pomocy personelowi przy jakichkolwiek czynnościach w ciągu dyżuru,
- wtrącanie się i komentowanie życia prywatnego pracowników np. dotyczącego picia alkoholu poza godzinami pracy, domniemanej rozwiązości, oceniania członków rodzin personelu,
- brak informacji o odpowiedzialności za prowadzenie konkretnej dokumentacji medycznej.

dowód: skarga z dnia 01.10.2012 r. k. 18

W dniu 23.10.2012 r. odbyło się kolejne spotkanie M. B. z pracownikami. W spotkaniu tym uczestniczyła również powódka. Powódka przed spotkaniem nie została zapoznana z treścią skargi z dnia 01.10.2012 r. Podczas spotkania skarga została odczytana. Spotkanie zakończyło się propozycjami konkretnych rozwiązań. M. B. zaproponowała spotkanie za miesiąc, aby omówić sytuację na oddziale. Na tym spotkaniu pracownicy poinformowali M. B., że w kwestiach organizacyjnych nastąpiła poprawa, pogorszeniu uległa natomiast atmosfera na oddziale. Pracownicy skarżyli się, że byli brani przez powódkę na indywidualne rozmowy, podczas których powódka wypytywała się kto był inicjatorem skargi i kto ją podpisał. Poza tym powódka krzyczała na pracowników.

dowód: zeznania przedstawiciela strony pozwanej M. B. k. 69-71

zeznania świadka M. L. k. 53

Powódka przygotowywała grafiki dyżurów z opóźnieniem. Przygotowanie grafików dyżurów należało do jej obowiązków. Jej obowiązkiem było także nanoszenie zmian i zastępstw na grafikach. Pod koniec 2012 r. okazało się, że część z pracowników nie ma wypracowanych godzin, natomiast inni mają wypracowane godziny nadliczbowe. U strony

pozwanej obowiązuje trzymiesięczny okres rozliczeniowy. Powódka zobowiązana była informować pracowników o grafiku dyżurów przynajmniej tydzień przed rozpoczęciem miesiąca. Za pielęgniarki zatrudnione na podstawie kontraktu i wpisane do grafików dyżurowały inne pielęgniarki zatrudnione na umowę o pracę.

Na oddziale panował nieporządek, np. pudełka po Pampersach i innych środkach higienicznych stały w korytarzu bocznym. Także dokumentacja medyczna była w nieładzie.

Powódka czyniła ustne uwagi odnośnie życia osobistego podległych jej pracowników, m.in. K. F., której zarzuciła, że pije i nie może mieć dzieci oraz że dużo imprezuje. O jej mężu powiedziała, że wszystko robi źle i do niczego się nie nadaje. O matce K. F. powódka powiedziała, że jest „bolcem-pierdolcem”, ponieważ trafiła do szpitala psychiatrycznego. T. M. zwracała uwagi podległym pracownikom w obecności innych osób.

dowód: zeznania świadka B. N. k. 30-31,

zeznania świadka G. P. k. 50

zeznania świadka W. W. k. 50-51

zeznania świadka K. F. k. 52

zeznania świadka A. R. k. 53

zeznania świadka I. J. k. 54-55

zeznania świadka G. C. k. 59

zeznania świadka J. C. k. 59-60

zeznania świadka G. B. k. 60-61

zeznania świadka B. B. k. 61

zeznania świadka M. S. k. 62

W dniu 27.12.2012 r. dyrektor strony pozwanej M. B. wręczyła powódce wypowiedzenie umowy o pracę. Jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy wskazano:

- nieprawidłowe wywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, przejawiające się w złej organizacji pracy na oddziale, w szczególności: udostępnianiu grafików w ostatniej chwili, ustalaniu dyżurów z dnia na dzień, braku powiadomień odnośnie zastępstw, dopuszczeniu do pełnienia dyżurów przez innych pracowników niż wskazanych w grafiku bez jakiegokolwiek wzmianki na piśmie i związane z tym roszczenia finansowe pracowników od pracodawcy,

- brak nadzoru nad podległym personelem,

- nieprzestrzeganie zasad etyki ogólnospołecznej, zła współpraca z pracownikami innych komórek organizacyjnych w SP ZOZ, wkraczanie w kompetencje innych pracowników, wprowadzanie wrogiej i konfliktowej atmosfery na oddziale, brak szacunku dla personelu i poniżanie godności osobistej pracowników oraz ingerowanie w życie prywatne pracowników oddziału jak również ich rodzin potwierdzone skargą pracowników z dnia 01.10.2012 r.

- utrata zaufania spowodowana dopuszczeniem do przyjmowania przez personel pieniędzy od rodzin pacjentów bez pokwitowania z pominięciem procedur obowiązujących w SPZOZ w S., co w konsekwencji doprowadziło do zaginięcia pieniędzy od rodziny pacjenta w dniu 14.08.2012 r.

W okresie wypowiedzenia powódka wykorzystwała zaległy urlop wypoczynkowy a w pozostałym okresie została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy.

dowód: wypowiedzenie umowy o pracę k. 3 akt osobowych

Przełożeni powódki oceniali jej pracę merytoryczną bardzo wysoko.

dowód: zeznania świadka K. P. k. 32

zeznania świadka A. K. k. 66

zeznania świadka R. K. k. 67

Wynagrodzenie powódki wynosiło 4204,20 zł.

dowód: zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia k. 17

**Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka oparła swoje roszczenie o treść art. 45 kp, zgodnie z którym pracownik z którym rozwiązano umowę o pracę za wypowiedzeniem w sposób niezgodny z prawem lub nieuzasadniony może dochodzić uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne (przywrócenia do pracy) lub odszkodowania. Powódka kwestionowała prawdziwość przyczyn rozwiązania stosunku pracy oraz ich zbyt małą konkretyzację.

Kodeks pracy (art. 30 § 4 kp) nakłada na pracodawcę obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Od jej podania ustawodawca uzależnił nie tylko ważność złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli, ale zakres ewentualnego postępowania sądowego. O ile obowiązek ten przy wypowiedzeniu odnosi się wyłącznie do umów zawartych na czas nieokreślony, w przypadku rozwiązania bez wypowiedzenia dotyczy wszystkich rodzajów umów. Przyczyna rozwiązania stosunku pracy powinna być prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny oznacza konieczność jej precyzyjnego określenia, przy czym konkretność należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (por. wyr. SN z 02.09.1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999/18/577; wyr. SN z 28.07.1999 r., I PKN 175/99, OSNAPiUS 2000/21/787). W przypadkach, w których opis czynu, a zwłaszcza jego kwalifikacja prawna jako "naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" (zgodnie z art. 30 § 4 k.p.) może budzić wątpliwości - wymaga się, aby pracodawca co najmniej jednoznacznie wskazał, jakie konkretne zachowanie pracownika uważa za naganne (uzasadnienie wyr. SN z 19.03.1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999/5/163). Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (wyr. SN z 07.04.1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000/11/420; wyr. SN z 13.04.1999 r., I PKN 4/99, OSNAPiUS 2000/12/461). Jednocześnie pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika po wniesieniu powództwa o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie przez pracownika. W konsekwencji spór przed organem orzekającym toczyć się może jedynie w granicach podanej przyczyny w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, a pracodawca pozbawiony jest możliwości przywoływania innych przyczyn w toku postępowania, które mogły uzasadnić ustanie stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. (wyr. SN z 10.11.1998 r., I PKN 423/98, OSNAPiUS 1999/24/789).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należało, że w ocenie Sądu, przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę były rzeczywiste i konkretne. Powódka miała także świadomość stawianych jej zarzutów. Zarzuty przedstawione T. M. w wypowiedzeniu umowy o pracę pokrywały się bowiem w zdecydowanej większości z zarzutami zgłoszonymi przez pracowników w skardze z dnia 01.10.2012 r. Podkreślić należy, że skarga ta została podpisana aż przez 12 osób spośród 15 osobowego personelu. Osoby te potwierdziły zgłaszane w skardze zarzuty także przed Sądem. Zeznania świadków B. N., G. P., W. W., K. F., A. R., I. J., G. C., J. C., G. B., B. B., M. S., w których opisują oni niewłaściwe postępowanie powódki, są spójne i wzajemnie się uzupełniają. Nie przeczą im

zeznania przełożonych powódki K. P., A. K. czy R. K., którzy wysoko ocenili pracę merytoryczną powódki. Zaznaczyć jednak należy, że powódka była zatrudniona jako pielęgniarka oddziałowa i stawiane jej zarzuty dotyczą głównie traktowania podległego jej personelu, a nie odnoszenia się do przełożonych. Za niedopuszczalne należało uznać uwagi powódki kierowane do podległych pracowników a dotyczących ich życia prywatnego. Także bałagan z grafikami dyżurów doprowadził pod koniec 2012 r. do nieprawidłowości przy rozliczaniu czasu pracy, zaś ich udostępnianie na ostatnią chwilę, wprowadzało nerwową atmosferę wśród załogi. Zgodzić się należało ze stanowiskiem powódki, że to nie ona powinna sprzątać na oddziale, lecz nie oznacza to, że nie ponosi ona odpowiedzialności za brak porządku na oddziale. Obowiązkiem powódki, jako przełożonej, było nadzorować czynności salowych, tak aby ich praca przynosiła oczekiwany efekt. Powódka powinna wyegzekwować porządek. Rzeczą niedopuszczalną było także zatajenie przed dyrektorem faktu kradzieży pieniędzy pobranych od rodziny pacjenta. Powódka powinna informować przełożonych o wszelkich zdarzeniach a nie je ukrywać. Powinna także wyeliminować praktykę przyjmowania pieniędzy od rodzin pacjentów lub zapewnić warunki do ich przechowywania. Tymczasem, mimo zakazu pobierania pieniędzy od rodzin wydanego przez K. P., powódka nadal tolerowała u podległego personelu taką praktykę. Powyższe okoliczności z pewnością mogły stanowić podstawę do utraty zaufania do powódki przez dyrektora pozwanej. Tym bardziej, że powódka miała możliwość zmiany swojej postawy, czego jednak nie uczyniła. Podkreślenia wymaga, że po zapoznaniu się ze skargą pracowników, atmosfera na oddziale za sprawą powódki jeszcze bardziej się pogorszyła.

Nie wszystkie zarzuty wskazane w wypowiedzeniu znalazły potwierdzenie w materiale dowodowym. W szczególności nie zostało wykazane, by powódka aplikowała leki pacjentom bez zlecenia lekarskiego. Okoliczność ta, wobec ilości stawianych powódce zarzutów, nie miała jednak wpływu na treść rozstrzygnięcia.

Mając powyższe na uwadze powództwo podlegało oddaleniu.

O kosztach postępowania Sąd Rejonowy rozstrzygnął w oparciu o art. 98 kpc.