

Sygn. akt IVP 31/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 czerwca 2016 roku

Sąd Rejonowy w Sandomierzu Wydział IV Pracy w składzie:

Przewodnicząca: SSR Anna Baran

Ławnicy: Maria Porębska, Zygmunt Wąsik

Protokolant: staż. Anna Ostrowska

po rozpoznaniu w dniu 6 czerwca 2016 roku w Sandomierzu

sprawy z powództwa R. S. (1)

przeciwko (...) sp. z o.o. w O.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

I. zasądza od pozwanego (...) sp. z o.o. w O. na rzecz powódki R. S. (1) kwotę 6.084,00 zł (sześć tysięcy osiemdziesiąt cztery złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z ustawowymi odsetkami w wysokości 8% od dnia 23 stycznia 2015r. do dnia 31 grudnia 2015r., ustawowymi odsetkami za opóźnienie w wysokości 7% od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia 13 czerwca 2016r. oraz z każdorazowymi odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 14 czerwca 2016r. do dnia zapłaty;

II. wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.028,00 zł (dwa tysiące dwadzieścia osiem złotych);

III. zasądza od pozwanego (...) sp. z o.o. w O. na rzecz powódki R. S. (1) kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem kosztów procesu;

IV. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) sp. z o.o. w O. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Sandomierzu kwotę 305 (trzysta pięć złotych) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona.

Sygn. akt IV P 31/15

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 13 czerwca 2016r.

Powódka R. S. (1) w pozwie przeciwko (...) sp. z o.o. w O. wniesionym do Sądu Rejonowego w Sandomierzu w dniu 12 stycznia 2015r. domagał się zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki kwoty 6.084,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty.

Na uzasadnienie swojego żądania powódka podniosła, że pozwany pracodawca pismem z dnia 30 grudnia 2014r. rozwiązał jej umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na:

1. nierozliczeniu pacjentki A. S. od dnia 24 listopada 2014r. na podstawie wniosku o indywidualne rozliczenie pacjenta, co naraziło zakład pracy na stratę w wysokości: 2.000,00 zł;
2. liczne uchybienia w wywiązywaniu się z terminów sporządzania dokumentacji medycznej niezbędnej do rozliczenia kontraktu z NFZ, co naraża pracodawcę na późniejsze otrzymanie środków i niemożność wywiązania się z ciążących na nim zobowiązań finansowych;
3. niewykonanie polecenia ustnego przekazanego w dniu 5 listopada 2014r. w obecności: J. S. oraz I. K. (1), polegającego na uzupełnieniu protokołu brakowania dokumentacji archiwalnej z dnia 15 października 2014r. na podstawie zgody archiwum państwowego w K. nr 142/3 z dnia 20 maja 2003r. na brakowanie akt kategorii B. Polecenie miało być wykonane do dnia 21 listopada 2014r. a do chwili obecnej nadal nie zostało wykonane;
4. brak znajomości obowiązujących pracownika na stanowisku przepisów prawa oraz regulacji wewnątrz zakładowych.

Powódka podniosła, że dokonane rozwiązanie umowy o pracę jest wadliwe pod względem formalnym, albowiem pozwany pracodawca uchybił terminowi przewidzianemu w art. 52§2 k.p. w odniesieniu do każdej z przyczyn wskazanej w pisemnym oświadczeniu oraz nie uwzględnił negatywnej opinii zakładowej organizacji związkowej w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy powódki w trybie natychmiastowym. Nadto zaś przyczyny wymienione w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie zostały opisane precyzyjnie, co uniemożliwiło powódce odniesienie się do stawianych zarzutów. W uchybieniach dotyczących terminów pracodawca nie sprecyzował ani daty tych uchybień ani ich zakresu, co do ilości wskazał tylko, że były liczne, nie podał również rodzaju konsekwencji, które miały być skutkiem działania / zaniechania powódki jak również nie wskazał z jakich zobowiązań nie mógł się wywiązać w związku

z zaistniałymi nieprawidłowościami. Z kolei w pkt. 3 pozwany podkreśla niewykonanie polecenia służbowego, jednak nie podaje danych personalnych osoby je wydającej czy też w pkt.4 ogólnikowo wskazuje na brak wiedzy powódki dotyczącej przepisów prawa i regulacji wewnątrzzakładowych. Przyczyny wymienione w pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy nie polegają również na prawdzie, albowiem powódka dopełniła wszelkich formalności związanych z rozliczeniem pacjentki A. S., wykonała również polecenie prezesa zarządu sporządzenia protokołu brakowania dokumentacji medycznej, uzyskania zgody Archiwum Państwowego w K. a także sporządzenia aktualnej instrukcji archiwalnej. (pozew k.1-4, k.21)

Odpis pozwu został doręczony pozwanemu w dniu 22 stycznia 2015r. (k. 9)

Pozwany (...) sp. z o.o. w O. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa.

Pozwany podniósł, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest prawidłowe pod względem formalnym, albowiem pozwany pracodawca dowiedział się o okolicznościach stanowiących przyczyny rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w grudniu 2014r. Został zatem zachowany miesięczny termin do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52§1 pkt.1 k.p., albowiem przedmiotowe oświadczenie woli został doręczony powódce w dniu 30 grudnia 2014r.

Odnosnie pierwszej i drugiej z przyczyn wskazanych w oświadczeniu woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, pozwana podniosła, że rozliczenie pacjentki było obowiązkiem powódki. Powódka nie dokonała wszystkich formalności związanych z rozliczeniem i pacjentka została rozliczona po czasie i z tego tytułu pozwany nie otrzymał zwrotu środków od NFZ O/K. o wartości ok. 2000 zł. Do obowiązków powódki należało również koordynowanie działań oddziałów i dopilnowanie terminów, aby w nieprzekraczalnym terminie do dnia 10 każdego miesiąca następującego po miesiącu rozliczeniowym ostatecznie rozliczyć się z NFZ. Niedopełnienie tego obowiązku przez powódkę naraziło pracodawcę w listopadzie 2014r. na straty finansowe z tego tytułu, co spowodowało wypłatę wynagrodzeń z zaciągniętego kredytu, a nie środków Narodowego Funduszu Zdrowia. Odnosnie trzeciej z

przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie natychmiastowym z winy pracownika pozwany podniósł, że powódka we wrześniu 2014r. powołała komisję w celu przekazania wybrakowanej dokumentacji do zniszczenia, której członkiem była osoba nieznaną pozwanej i niebędąca pracownikiem spółki (...). Powódka w dniu 15 września 2014r. lub 15 października 2014r. przekazała dokumentację medyczną do brakowania prywatnej firmie w liczbie 1200 ton. Pozwana dowiedziała się o tym fakcie dopiero w dniu 3 listopada 2014r., albowiem w tej dacie do sekretariatu spółki wpłynęła karta przekazania odpadu złożona od firmy wykonującej zlecenie. Pozwana zleciła wówczas powódce sporządzenie instrukcji archiwalnej oraz przygotowała niezbędną dokumentację do Archiwum Państwowego jak przygotowanie wykazu dokumentacji zbrakowanej przekazanej do trwałego zniszczenia. Datę wykonania tego polecenia ustalono na dzień 21 listopada 2014r., którego to terminu powódka nie dotrzymała. Pozwany podniósł, że zachowanie powódki wykazuje cechy rażącego niedbalstwa, albowiem pracownik, który nie wykonał polecenia pracodawcy powinien poinformować o tym pracodawcę albo bezpośredniego przełożonego. Rzeczą pracownika było również poinformowanie przełożonego lub pracodawcy o problemach z rozliczeniem pacjentki a nawet pozostanie w pracy w celu wykonania tego obowiązku w godzinach nadliczbowych. Powódka nie dokonała żadnej z tych czynności, co dowodzi, że nie dochowała nawet minimalnej staranności wymaganej przy wykonywaniu obowiązków na jej stanowisku pracy. (odpowiedź na pozew k. 13-15)

W sprawie tej Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka R. S. (1) w pozwanym zakładzie pracy była zatrudniona od 17 listopada 1986r. Powódka świadczyła pracę na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w wysokości 2.028,00 zł brutto liczoną jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Od 1 lutego 2001r. powódka świadczyła pracę na stanowisku starszego statystyka medycznego w D. Statystyki i (...). Powódka jest szeregowym członkiem Związku Zawodowego (...) w O..

Zgodnie z §14 regulaminu organizacyjnego do zadań D. Statystyki i (...) pozwanego zakładu pracy należało: prowadzenie statystyki medycznej, prowadzenie sprawozdawczości medycznej, zabezpieczenie prawidłowego funkcjonowania systemów informatycznych oraz ich rozwój, dbałość o zgodność regulaminu organizacyjnego z prowadzoną działalnością, prawidłowe przechowywanie dokumentacji medycznej i administracyjnej, obsługa umów na świadczenia zdrowotne oraz wykonywanie innych zadań określonych odpowiednimi przepisami lub zleconych przez dyrektora. W skład działu Statystyki i (...) zgodnie z §14 ust.2 regulaminu organizacyjnego - wchodziły: stanowiska pracy ds. statystyki medycznej, stanowisko pracy do/s informatyki, stanowisko pracy ds. ruchu chorych oraz stanowisko archiwisty zakładowego. Do obowiązków powódki na stanowisku starszego statystyka medycznego - zgodnie z jej zakresem czynności - należało: znajomość i przestrzeganie aktów prawnych niezbędnych do prawidłowego prowadzenia powierzonych spraw, prowadzenie spraw dotyczących statystyki, a w szczególności: wprowadzanie danych statystycznych do systemów informatycznych funkcjonujących w Sekcji Statystyki Medycznej do systemów informatycznych funkcjonujących w sekcji zgodnie z ustawą o ochronie danych osobowych, wykonywanie statystyk i analiz zleconych przez kierownika sekcji, prowadzenie wszelkich spraw dotyczących składnicy akt; a w szczególności; przyjmowanie dokumentacji z poszczególnych komórek organizacyjnych; przechowywanie i zabezpieczenie przyjętej dokumentacji oraz prowadzenie jej ewidencji; udostępnianie dokumentacji osobom upoważnionym, inicjowanie brakowania dokumentacji niearchiwalnej, udział w komisyjnym jej brakowaniu oraz przekazywanie wybrakowanej dokumentacji na makulaturę po uprzednim uzyskaniu zezwolenia właściwego archiwum państwowego oraz prowadzenie dokumentacji zgodnie z obowiązującą instrukcją kancelaryjną. Powódka zajmowała się obsługą oddziałów: (...), G.-Położniczego, Noworodków oraz Przychodni. Od 1 listopada 2014r. obowiązki powódki związane z obsługą Oddziału (...) Położniczego oraz Oddziału Noworodków zostały przekazane S. B., która pracowała na stanowisku statystyka medycznego od dnia 3 września 2014r. Bezpośrednią przełożoną powódki była I. K. (1) zatrudniona na stanowisku kierownika D. Statystyki i (...).

W dniu 19 listopada 2014r. do szpitala w O. prowadzonego przez pozwaną Spółkę, został przyjęta pacjentka A. S.. Pacjentka była hospitalizowana na Oddziale G.-Położniczym w okresie od 19 listopada 2014r. do 24 listopada 2014r. U pacjentki został wykonany u niej zabieg cesarskiego cięcia w związku z ciążą bliźniaczą. W dokumentacji medycznej sporządzonej przez pielęgniarkę na Izbie Przyjęć jako tryb przyjęcia tej pacjentki do szpitala wpisano

tryb planowy. Oddział (...) Położniczy szpitala w O. posiada najniższy tj. I poziom referencyjny. Takie świadczenie jakie zostało udzielone pacjentce A. S. - zgodnie z wewnętrznymi zarządzeniami Narodowego Funduszu Zdrowia - jest dopuszczone do rozliczenia w trybie planowym w razie jego udzielenia przez świadczeniodawcę objętego co najmniej II poziomem referencyjnym. Rozliczenie świadczenia udzielonego A. S. przez szpital w O. i uzyskanie zapłaty było możliwe w sytuacji udzielenia przedmiotowego świadczenia w stanie nagłym na podstawie zgody dyrektora Oddziału Funduszu na indywidualne rozliczenie świadczenia. Wniosek o wyrażenie zgody na indywidualne rozliczenie świadczenia należało złożyć jeszcze w okresie hospitalizacji pacjenta lub w ciągu 7 dni od dnia jej zakończenia. Powódka dowiedziała się o konieczności złożenia przedmiotowego wniosku od pielęgniarki oddziałowej Oddziału (...) Położniczego i niezwłocznie po powzięciu tej informacji skontaktowała się z ordynatorem tego Oddziału I. K. (2) oraz ustaliła z nim właściwy tryb przyjęcia tej pacjentki tj. tryb nagły, nie zaś tryb planowy. Powódka zwróciła również uwagę sekretarce Oddziału na konieczność dokonania odpowiednich zmian w dokumentacji medycznej dotyczącej A. S. w zakresie trybu jej przyjęcia. Takie sytuacje jak zaistniałe w przypadku pacjentki A. S. miały miejsce już wcześniej, albowiem pozwana Spółka w przeszłości występowała z wnioskami o wyrażenie zgody na indywidualne rozliczenie świadczenia. Takie wnioski sporządzała powódka i zawsze przed ich realizacją, uzgadniała z ordynatorem lub lekarzem prowadzącym właściwy tryb przyjęcia pacjenta do szpitala, konieczny - w świetle przepisów - do uzyskania zgody na indywidualne rozliczenie świadczenia. Powódka w dniu 27 listopada 2014r. wprowadziła do systemu informatycznego wniosek o wyrażenie zgody na indywidualne rozliczanie świadczeń udzielonych pacjentce A. S.. Przedmiotowy wniosek po jego wdrukowaniu z systemu informatycznego, został również przesłany w wersji papierowej wraz z załącznikami tj. specyfikacją kosztową do Oddziału (...) w K.. Wniosek w wersji papierowej został opatrzony podpisami prezes zarządu pozwanego J. S. oraz ordynatora Oddziału I. K. (2). Natomiast w dniu 3 grudnia 2014r. do Oddziału (...) w K. został przesłany wniosek o rozliczenie świadczenia udzielonego pacjentce A. S. A. S. w trybie standardowym ze wskazaniem, że została ona przyjęta do szpitala w trybie planowym. Decyzją z dnia 23 grudnia 2014r. dyrektor Oddziału (...) w K. odmówił zgody na indywidualne rozliczenie świadczenia udzielonego A. S.. Przyczyną braku zgody było niespełnienie warunku określonego w §22 zarządzenia nr (...) Prezesa NFZ z dnia 19 grudnia 2013r. w sprawie określenia i realizacji umów na leczenie szpitalne. W piśmie podano, że według danych statystycznych przesłanych do Oddziału, pacjentka została przyjęta w trybie planowym natomiast świadczenie, które jest dopuszczone do rozliczenia na wyższym poziomie referencyjnym niż poziom świadczeniodawcy powinno być udzielone w stanie nagłym. Pozwany pismem z dnia 30 grudnia 2014r. zwrócił się o ponowne rozpatrzenie wniosku o wyrażenie zgody na rozliczenie świadczenia udzielonego pacjentce w trybie indywidualnym. Dyrektor Oddziału (...) w K. w piśmie z dnia 26 stycznia 2015r. podtrzymał swoją wcześniejszą decyzję o odmowie wyrażenia zgody na rozliczenie świadczenia w trybie indywidualnym. Odmowa uwzględnienia wniosku pozwanego została poprzedzona analizą dokumentacji medycznej pacjentki w tym również jej historii choroby, która została przesłana przez pozwanego na żądanie Oddziału (...). Również kolejne odwołanie wniesione przez pozwanego zakład pracy nie zostało uwzględnione, albowiem dyrektor Oddziału (...) w K. pismem z dnia 13 lutego 2015r. podtrzymał swoje wcześniejsze stanowisko.

W dniu 3 listopada 2014r. do pozwanego zakładu pracy wpłynęła informacja z przedsiębiorstwa PPHU (...) Obrót (...) w O. o zniszczeniu dokumentów odebranych od pozwanego w niszczarce przemysłowej zgodnie z trzecią klasy tajności. Prezes zarządu J. S. po uzyskaniu tej informacji zażądała wyjaśnień od powódki oraz I. K. (1) odnośnie okoliczności przekazania dokumentów do zniszczenia oraz rodzaju przekazanych dokumentów. Powódka w trakcie rozmowy z prezes zarządu wyjaśniła, że do zniszczenia została przekazana dokumentacja medyczna, która dotychczas była składowana w jednym z pomieszczeń szpitala. W związku z przekazaniem tej dokumentacji został sporządzony protokół; powódka nie wystąpiła natomiast do Archiwum Państwowego z wnioskiem o udzielenie zezwolenia na przekazanie dokumentacji na makulaturę. Prezes zarządu po wysłuchaniu relacji zganiała powódkę za przekazanie dokumentacji na makulaturę bez zgody i wiedzy pracodawcy; poleciła jej również sporządzenie dokumentacji niezbędnej do prawidłowego wykonania tej czynności tj. protokołu brakowania oraz wniosku do Archiwum Państwowego o udzielenie zezwolenia. Termin do wykonania tego polecenia został zakreślony do dnia 21 listopada 2014r. Powódka w zakreślonym terminie nie wykonała tego polecenia i w grudniu 2014r. pozwany pracodawca ponownie polecił jej wykonanie tych czynności w terminie do dnia 12 grudnia 2014r. W tym terminie powódka wykonała polecenie pracodawcy, albowiem w dniu 11 grudnia 2014r. sporządziła dokument o nazwie „spis dokumentacji niearchiwalnej (aktowej) przeznaczonej na makulaturę lub zniszczenie” oraz wniosek do Archiwum

Państwowego o wyrażenie zgody na brakowanie dokumentacji, które przedstawiła prezes zarządu. Pozwana Spółka pismem z dnia 12 grudnia 2014r. znak: TM.I.052.399/Sz.2004 wystąpiła do Archiwum Państwowego o wyrażenie zgody na zniszczenie wybrakowanej dokumentacji medycznej znajdującej się w składnicy akt - magazynie przy szpitalu w O.. Do przedmiotowego wniosku zostały załączone: wykaz teczek dokumentacji niearchiwalnej przeznaczonej na makulaturę oraz protokół brakowania sporządzony przez powódkę w postaci spisu dokumentacji niearchiwalnej (aktowej) przeznaczonej na makulaturę lub zniszczenie. (k.135) Zezwolenie na brakowanie dokumentów objętych przedmiotowym wnioskiem zostało wydane w dniu 30 czerwca 2015r. (k.136)

Pismem z dnia 22 grudnia 2014r. pozwany poinformował Związek Zawodowy (...) w O. o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Pismem z dnia 27 grudnia 2014r., które wpłynęło do pozwanego zakładu w dniu 29 grudnia 2014r. związek zawodowy negatywnie zaopiniował zamiar pracodawcy rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie natychmiastowym.

Z kolei pismem z dnia 30 grudnia 2015r., które zostało doręczone powódce w tej samej dacie, pozwany pracodawca rozwiązał jej umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na:

1. nierozliczeniu pacjentki A. S. od dnia 24 listopada 2014r. na podstawie wniosku o indywidualne rozliczenie pacjenta, co naraziło zakład pracy na stratę w wysokości: 2.000,00 zł;
2. licznych uchybieniach w wywiązywaniu się z terminów sporządzania dokumentacji medycznej niezbędnej do rozliczenia kontraktu z NFZ, co naraża pracodawcę na późniejsze otrzymanie środków i niemożność wywiązania się z ciężących na nim zobowiązań finansowych;
3. niewykonaniu polecenia ustnego przekazanego w dniu 5 listopada 2014r. w obecności: J. S. oraz I. K. (1), polegającego na uzupełnieniu protokołu brakowania dokumentacji archiwalnej z dnia 15 października 2014r. na podstawie zgody archiwum państwowego w K. nr 142/3 z dnia 20 maja 2003r. na brakowanie akt kategorii B. Polecenie miało być wykonane do dnia 21 listopada 2014r. a do chwili obecnej nadal nie zostało wykonane;
4. braku znajomości obowiązujących pracownika na stanowisku przepisów prawa oraz regulacji wewnątrz zakładowych.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie następujących dowodów: pisma pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę powódki k. 5, świadectwa pracy powódki k. 6, zaświadczenia o zarobkach powódki k.16, pisma NFZ z dnia 28 stycznia 2015r. k. 17, pisma PPUH (...) w O. z dnia 20.10.2014r. k.18, protokołu brakowania dokumentacji k.19, karty przekazania odpadów k. 20, regulaminu pracy i regulaminu organizacyjnego obowiązujących w pozwanym zakładzie pracy k.51-k.68, instrukcji postępowania z dokumentacją archiwalną k. 69-74, wniosku (...) sp. z o.o. z dnia 12.12.2014r. o udzielenie zezwolenia na brakowanie dokumentacji k.76, pisma NFZ z dnia 28 stycznia 2015r. i 13 lutego 2015r. k.77, k.78, pisma NFZ z dnia 23 kwietnia 2015r. k.79, zarządzenia prezesa NFZ nr (...) z dnia 19 grudnia 2013r. w sprawie określenia warunków zawierania i realizacji umów w rodzaju: leczenie szpitalne k. 80 - 115, zeznań M. B. k. 43, zeznań I. K. (2) k. 43-44, zeznań E. B. k. 44, zeznań E. C. k. 44, zeznań Z. T. k. 45, zeznań R. S. (2) k. 46, k. 152 - k. 153, zeznań G. M. k.46, zeznań M. P. k. 46, zeznań I. K. (1) k.46 - 47, k. 170-171, zeznań R. S. (1) k. 125-127, k. 184-185, zeznań J. S. k. 185 - k.186, ewidencji czasu pracy powódki za listopad i grudzień 2014r. k. 131-134, spisu dokumentacji niearchiwalnej (aktowej) przeznaczonej na makulaturę lub zniszczenie k. 135, zgody Archiwum Państwowego nr 034/14 na brakowanie dokumentacji niearchiwalnej (kat. B) k. 136, listy wniosków o zgodę na indywidualne rozliczanie świadczeń k.137, wniosku pozwanego o wyrażenie zgody na indywidualne rozliczenie świadczenia wraz z załącznikami k. 138-144, karty informacyjnej leczenia szpitalnego A. S. k. 145, informacji z Izby Przyjęć k.160, komunikatu o przesłaniu pacjentki A. S. do rozliczenia w trybie standardowym w dniu 3 grudnia 2014r. k. 161-165.

W sprawie tej Sąd zważył co następuje:

Powództwo jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 56§1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Kognicji sądu pracy podlega prawidłowość oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem formalnym i merytorycznym, przy czym ocena zasadności decyzji pracodawcy o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia, odbywa się w granicach przyczyny lub przyczyn podanych w pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę zaś następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, pracodawca pozbawiony jest natomiast możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością dokonanej wypowiedzenia czy rozwiązania umowy o pracę.

Pierwszą przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powódką wskazaną w oświadczeniu pracodawcy było nierozliczenie pacjentki A. S. od dnia 24 listopada 2014r. na podstawie wniosku o indywidualne rozliczenie pacjenta, co naraziło zakład pracy na stratę w wysokości: 2.000,00 zł.

Odnosnie tej przyczyny rozwiązania umowy o pracę powódki stwierdzić należy, że redakcja przedmiotowej przyczyny budzi zastrzeżenia pod kątem jej konkretności, albowiem pozwany pracodawca określił rzekomo nieprawidłowe zachowanie powódki obszernym pojęciem, którego znaczenie jest bardzo szerokie z tego względu, że procedura rozliczenia pacjenta w trybie indywidualnym składa się z różnych czynności podejmowanych przez pracowników świadczeniodawcy. Pozwany w treści przedmiotowego oświadczenia woli nie wskazał natomiast na czym konkretnie ów błąd powódki miał polegać, albowiem nie określił jakich nieprawidłowości miała się dopuścić na etapie sporządzania wniosku o rozliczenie pacjentki w trybie indywidualnym. Kwestia ta nie rysuje się również jasno w świetle materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie, albowiem twierdzenia strony pozwanej co do tej okoliczności jawią się jako sprzeczne i niejednolite. I tak; w treści odpowiedzi na pozew strona pozwana podniosła, że błąd powódki miał polegać na tym, że nie dopełniła ona wszystkich formalności związanych z rozliczeniem, co skutkowało tym, iż pacjentka została rozliczona po czasie zaś szpital nie otrzymał zapłaty za udzielone świadczenie w kwocie ok. 2000 zł. (k. 14) Niejasno kwestia ta rysuje się również w zeznaniach prezes zarządu pozwanej J. S., albowiem z jej pierwszej relacji złożonej w toku niniejszego postępowania wynika, że nieprawidłowości popełnione przez powódkę przy rozliczeniu tej pacjentki miały polegać na zaniechaniu zatwierdzenia wniosku w systemie informatycznym i ogólnie błędach, których konkretnych przejawów, prezes zarządu nie była jednak w stanie określić, odsyłając w tym zakresie do zeznań świadka I. K. (1).(k.22-23) W kolejnej relacji pochodzącej od prezes zarządu jako błędy powódki przy rozliczaniu tej pacjentki zostały wskazane jeszcze inne okoliczności, a mianowicie: zaniechanie dołączenia załączników dotyczących kosztów leczenia tej pacjentki do druku wniosku, określenie błędnego trybu jej przyjęcia do szpitala a także niedokonanie poprawek w treści dokumentacji medycznej pacjentki sporządzonej na Izbie Przyjęć i przesłanej do oddziału NFZ w K.. Z relacji prezes zarządu wynika również że - w jej ocenie - powódka nie powinna rozliczać tej pacjentki w trybie indywidualnym i samo wystąpienie z takim wnioskiem również jest traktowane w kategoriach błędu objętego zakresem przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazanej w pkt.1. Inaczej natomiast błąd powódki objęty zakresem przedmiotowej przyczyny został określony w relacji świadka I. K. (1), która zeznała, że pacjentka powinna być rozliczona w trybie indywidualnym natomiast błąd powódki polega na tym, że nie skończyła ona rozliczać wniosku oraz uchybiła terminowi do jego złożenia.

Warunki rozliczenia świadczenia w trybie indywidualnym zostały określone w zarządzeniu nr (...) Prezesa NFZ z dnia 19 grudnia 2013r. w sprawie określenia warunków zawierania i realizacji umów w rodzaju: leczenie szpitalne. Z przepisów § 22 zarządzenia wynika, że warunkiem otrzymania płatności za świadczenie dopuszczone do rozliczenia na wyższym poziomie referencyjnym niż poziom referencyjny świadczeniodawcy, jest jego udzielenie w stanie nagłym. Rozliczenie takiego świadczenia następuje na podstawie zgody na indywidualne rozliczenie udzielanej przez dyrektora

właściwego Oddziału Funduszu na wniosek świadczeniodawcy. Zgodnie z §22 ust.2 pkt.3 zarządzenia wniosek o indywidualne rozliczenie świadczenia należy złożyć w trakcie hospitalizacji albo w terminie do 7 dni roboczych od dnia jej zakończenia. Z przytoczonych przepisów zarządzenia - w ocenie Sądu - jednoznacznie wynika, że otrzymanie płatności za świadczenie udzielone pacjentce A. S. było uzależnione od złożenia wniosku o indywidualne rozliczenie tej pacjentki z zaznaczeniem, że przedmiotowe świadczenie zostało udzielone w stanie nagłym. Analizując treść wniosku o wyrażenie zgody na indywidualne rozliczenie świadczenia złożonego przez powódkę stwierdzić należy, że przedmiotowy wniosek złożony w terminie przewidzianym w przepisach zarządzenia oraz, że wskazano w nim właściwy - w świetle przepisów zarządzenia - tryb przyjęcia pacjentki do szpitala. Absolutnie zatem nie można przyjąć, aby błąd powódki przy rozliczaniu pacjentki A. S. miał polegać na uchybieniu terminowi do złożenia przedmiotowego wniosku bądź zawarciu w nim błędnych danych. Wniosek złożony przez powódkę nie był dotknięty żadnymi wadami zaś okoliczności tej dowodzi pismo Funduszu z dnia 23 kwietnia 2015r. Z treści tego dokumentu wynika, że dyrektor Oddziału Funduszu odmówił wyrażenia zgody na indywidualne rozliczenie udzielonego świadczenia, albowiem z danych statystycznych przesłanych do Oddziału wynikało, że pacjentka została przyjęta w trybie planowym zaś świadczenie, które jest dopuszczone do rozliczenia na wyższym poziomie referencyjnym niż poziom świadczeniodawcy powinno być udzielone w trybie nagłym. Z treści tego pisma wynika również, że pozwana Spółka złożyła wniosek o ponowne rozpatrzenie sprawy, który to wniosek podlegał merytorycznemu badaniu, albowiem przeprowadzono analizę dokumentacji medycznej pacjentki i dopiero po tej analizie została wydana kolejna decyzja o utrzymaniu w mocy pierwotnego rozstrzygnięcia. Zważyć zaś, że wniosek o ponowne rozpatrzenie sprawy - zgodnie z treścią §22 ust.5 pkt. 6 zarządzenia - nie przysługuje w sytuacji gdy odmowa nastąpiła z powodu uchybienia terminu lub innych uchybień formalnych wniosku, leżących po stronie świadczeniodawcy. Jeżeli zaś wniosek pozwanego zakładu pracy podlegał merytorycznej analizie, a zaistnienia takiego stanu rzeczy dowodzi treść pisma Funduszu z dnia 23 kwietnia 2015r., to tym samym nie można przyjąć, aby wniosek był dotknięty wadami formalnymi lub został złożony po terminie. Nie można również przyjąć, aby przyczynę nieuwzględnienia przedmiotowego wniosku stanowiło nieuzupełnienie jego braków w terminie 7 dni roboczych liczonych od dnia otrzymania zawiadomienia o konieczności jego uzupełnienia. Zaniechanie uzupełnienia braków wniosku w tym terminie jest zagrożone innym rygorem, a mianowicie rygorem pozostawienia wniosku bez rozpoznania, o czym stanowi §22 ust.5 pkt.4 zarządzenia, taka zaś sankcja wobec pozwanego zakładu nie została przecież zastosowana.

W ocenie Sądu w świetle materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie; w szczególności zaś jednoznacznej treści dokumentów w postaci: wniosków wysłanych do Oddziału (...) w K. w wersji elektronicznej tudzież papierowej, zarządzenia nr (...) Prezesa NFZ z dnia 19 grudnia 2013r. a także pisma Funduszu z dnia 23 kwietnia 2015r., nie można przyjąć, aby powódka uchybiła terminowi do złożenia wniosku. Przedmiotowy wniosek został złożony już w dniu 27 listopada 2014r., a zatem z zachowaniem siedmiodniowego terminu określonego §22 ust.2 pkt.3 zarządzenia. Nie można również przyjąć, aby powódka w przedmiotowym dokumencie zawarła dane, które uzasadniały odmowę wyrażenia zgody na rozliczenie świadczenia w trybie indywidualnym, albowiem podała prawidłową informację, że zabieg cesarskiego cięcia został wykonany w trybie nagłym. Natomiast błąd, co do określenia trybu przyjęcia pacjentki został popełniony na innym etapie i przyczyna wskazana przez pracodawcę w oświadczeniu woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia - w ocenie Sądu - tego uchybienia nie obejmuje. Ta sama pacjentka została bowiem przekazana do rozliczenia jeszcze raz w trybie standardowym w dniu 3 grudnia 2014r; a zatem już po złożeniu przez powódkę wniosku o rozliczenie udzielonego jej świadczenia w trybie indywidualnym. Nawet zatem gdyby przyjąć, że to powódka faktycznie przesyłała dane dotyczące tej pacjentki w trybie standardowym, co już samo z siebie było niewłaściwe lub popełniła błąd polegający na nieprawidłowym określeniu trybu jej przyjęcia, to tego rodzaju uchybienie nie jest objęte zakresem okoliczności wskazanej jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w oświadczeniu pracodawcy. Z redakcji tej przyczyny wynika, że zaniechania powódki miały polegać na **nierozliczeniu pacjentki A. S. od dnia 24 listopada 2014r. na podstawie wniosku o indywidualne rozliczenie pacjenta** i w obszarze objętym zakresem tej przyczyny należy poszukiwać ewentualnych zaniechań powódki uzasadniających rozwiązanie jej stosunku pracy w trybie natychmiastowym. Zważyć jednak należy, że takich zaniechań powódki przy rozliczaniu tej pacjentki, które mogły skutkować odmową wyrażenia zgody na indywidualne rozliczenie świadczenia, strona pozwana - w realiach niniejszej sprawy - ani nie wykazała ani nie udowodniła. Także bowiem brak zatwierdzenia wniosku czy zaniechanie

jego korekty w systemie elektronicznym, na które to okoliczności wskazywała pozwana i które wynikają z dokumentu w postaci listy wniosków o zgodę na indywidualne rozliczanie świadczeń, nie skutkowały odmową wyrażenia zgody na indywidualne rozliczenie świadczenia udzielonego tej pacjentce. Okoliczności tej dowodzi analiza pisma Funduszu z dnia 23 kwietnia 2015r. w zestawieniu

z przepisami powołanego zarządzenia, która została przedstawiona powyżej. Należy również wskazać, że właściwie nie wiadomo, kto fizycznie wysłał dane dotyczące tej pacjentki, albowiem powódka wskazuje na inne osoby, a mianowicie S. B. lub M. P. zaś strona pozwana - mimo wezwania do wskazania kto przesłał te dane do Oddziału (...) w K. w dniu 3 grudnia 2014r. - nie udzieliła jasnej odpowiedzi, albowiem nie wskazała tej osoby, chociaż możliwość identyfikacji i wskazania konkretnego pracownika realnie istniała, czego dowodzą zeznania świadka R. S. (2). Strona pozwana faktycznie nie zakwestionowała również twierdzeń powódki o przekazaniu z dniem 1 listopada 2014r. rozliczenia Oddziału (...) Położniczego do obowiązków innego pracownika, a mianowicie S. B.; zwracała natomiast uwagę na konieczność sprawowania nadzoru nad pracą tego pracownika i jego przyuczenia do wykonywania tych obowiązków. Zważyć jednak należy, że z relacji świadek S. B. wynika, że pracę na stanowisku statystyka medycznego świadczyła już od września 2014r. podczas gdy wysłanie danych dotyczących pacjentki A. S. miało miejsce w dniu 3 grudnia 2014r. W ocenie Sądu okres blisko trzech miesięcy jest w zupełności wystarczający do zapoznania się ze specyfiką pracy na tym stanowisku wobec czego nie można przyjąć, aby na powódce nadal ciążył obowiązek sprawowania nadzoru nad pracą S. B. jeżeli chodzi o zwykłe rozliczenia udzielonych świadczeń, które w tym szpitalu były wykonywane w comiesięcznym cyklu. Zważyć zaś należy, że tę czynność której do tej pory nie wykonywała S. B., a mianowicie sporządzenie wniosku o rozliczenie pacjentki w trybie indywidualnym, wykonała powódka i okoliczność ta nie budzi żadnych wątpliwości. Podkreślić zresztą należy, że dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy nie ma znaczenia, kto wysłał dane dotyczące pacjentki A. S. w dniu 3 grudnia 2014r. bez dokonania uprzedniej zmiany trybu jej przyjęcia do szpitala. To uchybienie czy to zaniechanie - w ocenie Sądu - nie jest bowiem objęte zakresem przyczyny wskazanej w oświadczeniu woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jak już bowiem wspomniano wcześniej okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę zaś następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same; pracodawca pozbawiony jest natomiast możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością dokonanego wypowiedzenia czy rozwiązania umowy o pracę. Podsumowując rozważania w odniesieniu do tej okoliczności stwierdzić zatem należy, że ta przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest niezasadna, albowiem powódce nie można postawić zarzutu nierozliczenia pacjentki na podstawie wniosku o indywidualne rozliczenie skoro powódka taki wniosek złożyła zaś przyczyną wydania decyzji odmownej nie były błędy wniosku czy uchybienie terminowi. Przyczynę odmowy wyrażenia zgody jednoznacznie wyjaśnia treść pisma NFZ z dnia 23 kwietnia 2015r, z którego to pisma wynika, że przedmiotową przyczynę stanowiła informacja zawarta w danych przesłanych przez pozwanego w dniu 3 grudnia 2014r., iż świadczenie zostało udzielone pacjentce w trybie planowym; nie zaś w stanie nagłym. Pozwany nie postawił jednak powódce zarzutu dotyczącego uchybienia z dnia 3 grudnia 2014r.; zaś przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazana w oświadczeniu woli pracodawcy odnosi się do zupełnie innego zachowania, a mianowicie złożenia wniosku o rozliczenie pacjentki w trybie indywidualnym. Inne natomiast zaniechania powódki, nawet gdyby hipotetycznie przyjąć, że faktycznie miały miejsce, nie mogą być powoływane przez pracodawcę na uzasadnienie rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym, albowiem zakres kognicji sądu w tego rodzaju sprawach jest ograniczony do przyczyn wskazanych w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Przechodząc z kolei do oceny trzeciej przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę powtórzyć należy, to co już wcześniej było akcentowane, a mianowicie, że sąd pracy przy ocenie zasadności wypowiedzenia czy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia może poruszać się tylko w granicach przyczyn wskazanych w oświadczeniu woli pracodawcy i nie może brać pod uwagę żadnych innych okoliczności; w tym również takich, które mogą wskazywać na zasadność tej czynności prawnej. Nieprawidłowe zachowanie powódki, objęte zakresem tej przyczyny - zgodnie z jej literalnym brzmieniem - miało polegać na niewykonaniu polecenia pracodawcy z dnia 5 listopada 2014r. dotyczącego uzupełnienia protokołu brakowania dokumentacji niearchiwalnej z dnia 15 października 2014r. na podstawie zgody Archiwum Państwowego w K. nr 143/O3 z dnia 20 maja 2003r na brakowanie akt kategorii (...), które to polecenie miało zostać wykonane do dnia 21 listopada 2014r. Należy tutaj zauważyć, że już w samej treści przedmiotowej przyczyny pracodawca zawarł nieprawdziwe informacje odnośnie terminu wykonania przedmiotowego polecenia, albowiem pominął, że termin wykonania tego polecenia został przedłużony do dnia 12 grudnia 2014r. Okoliczność tę przyznaje sam

pracodawca, albowiem prezes zarządu J. S. zeznała, że grudniu 2014r. po raz kolejny poleciła powódce wykonanie tej czynności i ustaliła ostateczny termin. To polecenie powódka wykonała w określonym terminie, albowiem w dniu 11 grudnia 2014r. sporządziła dokument o nazwie „spis dokumentacji niearchiwalnej (aktowej) przeznaczonej na makulaturę lub zniszczenie” (k.135) sporządziła również wniosek do Archiwum Państwowego o wyrażenie zgody na brakowanie dokumentacji. Zważyć przy tym należy, że dokument spisu sporządzony przez powódkę nie budził żadnych zastrzeżeń pracodawcy, skoro stanowił on załącznik do wniosku pozwanego z dnia 12 grudnia 2014r. skierowanego do Archiwum Państwowego oznaczonego znakiem: TM.I.052.399/Sz.2004. Informacja o tej okoliczności wynika z adnotacji poczynionej na dokumencie o tym, że stanowi on załącznik do pisma znak: TM.I.052.399/Sz.2004.(k.135) Nadto zaś zarówno wniosek jak i załączniki zostały sporządzone prawidłowo, albowiem wniosek pozwanego zakładu pracy o wyrażenie zgody na brakowanie dokumentacji został przecież uwzględniony. Nie można zatem przyjąć, aby powódka nie wykonała polecenia pracodawcy, aż do daty doręczenia jej oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę tj. do dnia 30 grudnia 2014r., skoro analiza wymienionych powyżej dokumentów uzasadnia odmienny wniosek. Prawdą jest natomiast, że brakowanie dokumentacji nie zostało przeprowadzone zgodnie z przepisami obowiązującymi w pozwanym zakładzie i przyjęcie takiego wniosku uzasadnia treść zakresu czynności powódki. Z tego bowiem dokumentu wynika, że do obowiązków powódki należało inicjowanie brakowania dokumentacji niearchiwalnej, udział w komisyjnym jej brakowaniu oraz przekazywanie wybrakowanej dokumentacji na makulaturę po uprzednim uzyskaniu zezwolenia właściwego archiwum państwowego. Jest jednoznaczne, że ta sekwencja czynności jak określona w przywołanym dokumencie nie została zachowana, ale przecież powódka nie została zwolniona z tego powodu, lecz z zupełnie innej przyczyny. Pracodawca jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powódka bez wypowiedzenia nie wskazał podjęcia przez powódkę samowolnej decyzji o brakowaniu dokumentacji medycznej pacjentów. W oświadczeniu pracodawcy jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę w tym trybie wskazano niewykonanie polecenia pracodawcy z dnia 5 listopada 2014r.; nie zaś przekazanie dokumentacji medycznej pacjentów na makulaturę bez zgody prezesa zarządu pozwanej Spółki. Ten ostatni zarzut został sformułowany pod adresem powódki dopiero na etapie postępowania sądowego i wynika z zeznań J. S., niemniej jednak nie może zostać uwzględniony przy ocenie zasadności dokonanej czynności prawnej, albowiem nie jest objęty zakresem okoliczności wskazanej jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy powódki w pkt.3 oświadczenia pracodawcy. Okoliczności objęte zakresem tej przyczyny nie obejmują nieprawidłowego zachowania powódki polegającego na przekazaniu dokumentacji medycznej z naruszeniem obowiązującej procedury; w szczególności zaś bez zgody Archiwum Państwowego. Powódka - jak wynika z treści oświadczenia pracodawcy - została zwolniona z powodu niewykonania ustnego polecenia z dnia 5 listopada 2014r. polegającego na uzupełnieniu protokołu brakowania dokumentacji niearchiwalnej z dnia 15 października 2014r. na podstawie zgody Archiwum Państwowego w K. nr 143/O3 z dnia 20 maja 2003r. na brakowanie akt kat. (...). Zaniedbania powódki objęte zakresem tej przyczyny nie są tożsame z przekazaniem dokumentacji medycznej na makulaturę bez zgody prezesa zarządu; należy nadto wskazać, że na datę doręczenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, ta przyczyna straciła już na aktualności, albowiem przedmiotowe polecenie zostało już zrealizowane zaś sposób jego wykonania nie wzbudził żadnych zastrzeżeń ze strony pracodawcy.

Analizując z kolei przyczyny wskazane w pkt. 2 i 4 stwierdzić należy, że one zostały ujęte zbyt ogólnikowo i mało konkretnie i z tego względu nawet nie poddają się kontroli sądu. W odniesieniu do przyczyny wymienionej w pkt. 2 wskazać należy, że w jej treści nie została wskazana ani jedna data dopuszczenia się uchybienia określonego w tym punkcie, co wyklucza możliwość skontrolowania zachowania przez pozwanego pracodawcę miesięcznego terminu do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przewidzianego w art. 52§2 k.p. W zeznaniach J. S. tudzież I. K. (1) jest mowa o uchybieniu terminowi do przekazania danych do NFZ w listopadzie 2014r., co skutkowało opóźnieniem w wypłacie środków, ale jednocześnie z relacji przez zarządu wynika, że nie wiadomo który z pracowników odpowiadał za to uchybienie, albowiem tego nie ustalano. (k.185) Niezasadnym jest zatem wiązanie tego uchybienia tylko z ewentualnymi opóźnieniami powódki w przesyłaniu danych. W odniesieniu do tej przyczyny jak i przyczyny wymienionej w pkt. 3 wskazać należy, że w ocenie Sądu nie można przyjąć, aby ewentualne uchybienia powódki stanowiły ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52§1 pkt.1 k.p. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych

obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. (OSN z dnia 20 stycznia 2016r. II PK 311/14, LEX nr 1974078) Warunkiem odpowiedzialności pracownika z art. 52§ 1 pkt 1 k.p. jest jego wina. Nie chodzi jednak o winę w jakiegokolwiek postaci, lecz o winę umyślną lub o „ciężką” winę nieumyślną, czyli o rażące niedbalstwo. (OSN z dnia 5 lutego 2002r., I PKN 833/00 Lex nr 560526) W świetle materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie nie sposób przyjąć, aby opóźnienia w realizacji obowiązków, jakich miała dopuszczać się powódka miały charakter celowy lub wynikały z jej rażącego niedbalstwa przy wykonywaniu zadań. Sama zaś nieporadność pracownika przy realizacji obowiązków, niespełnienie oczekiwań pracodawcy czy brak kwalifikacji do zajmowania danego stanowiska pracy, nie uzasadnia rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia; uzasadnia natomiast zastosowanie zwykłego trybu zakończenia stosunku pracy, a mianowicie wypowiedzenia umowy o pracę. Pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi, który nie osiąga wyników pracy porównywalnych z wynikami pracy innych pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach, choćby nie było w tym zawinienia, niestaranności lub niesumienności pracowniczej. Pracodawca nie ma bowiem obowiązku zatrudniania niewydajnego pracownika. (OSN z dnia 24 lutego 2015r., II PK 87/14 LEX nr 1659234)

Jeżeli natomiast pracodawca rozwiązuje stosunek pracy w trybie natychmiastowym to musi również zadbać o właściwą redakcję okoliczności wskazanych jako przyczyny dokonania tej czynności prawnej. Zwolniony z pracy pracownik ma prawo i powinien poznać przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia już z pisma pracodawcy o rozwiązaniu niezwłocznym (art. 30 § 3 k.p.), a sądy pracy nie mają obowiązku domyślania się ani procesowego poszukiwania, choćby na wniosek pozwanego, konkretnych przyczyn zaskarżonego sposobu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, jeżeli takie przyczyny nie zostały wskazane pracownikowi w pisemnym oświadczeniu pracodawcy lub zostały wskazane w sposób niejasny i niekonkretny. Przyczyny te należy zredagować w taki sposób, aby stanowiły wierny opis tych nagannych i zawinionych zachowań pracownika, które uzasadniają rozwiązanie jego stosunku pracy w trybie natychmiastowym. Jeżeli pracodawca tego wymogu nie dochowa to rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może zostać potraktowane jako zasadne i zgodne z prawem. W realiach niniejszej sprawy ten wymóg - w ocenie Sądu - nie został spełniony, albowiem okoliczności wskazane jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powódką nie pokrywały się z tymi zachowaniami, które prezes zarządu J. S. oraz świadek I. K. (1) wskazywały jako rzeczywiste przyczyny rozwiązania jej stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Te zachowania, o których mowa w ich relacjach, co najwyżej pozostawały w związku z tymi okolicznościami, o których mowa w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, ale to nie wystarczy, aby przedmiotową czynność prawną uznać za materialnie zasadną i zgodną z prawem. Jak już zaznaczono we wcześniejszych rozwiązaniach sąd w toku postępowania o przywrócenie do pracy tudzież odszkodowanie bada i ocenia tylko te okoliczności, które zostały wskazane jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę w oświadczeniu pracodawcy. W realiach niniejszej sprawy te nieprawidłowe zachowania powódki, o których była mowa w relacjach świadków oraz zeznaniach prezes zarządu, nie pokrywają się natomiast z tymi, które zostały objęte zakresem okoliczności wskazanych jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę powódki w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Natomiast okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, a następnie ujawnione w procesie sądowym muszą być takie same zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne okoliczności mogące przemawiać za słusznością rozwiązania umowy o pracę w tym trybie. To pracodawca ma wykazać zasadność dokonanej czynności prawnej i to jego obciąża ciężar dowodu zaś w niniejszej sprawie pozwany temu obowiązkowi nie sprostał, albowiem nie wykazał prawdziwości i zasadności przyczyn wskazanych w oświadczeniu woli o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką w trybie natychmiastowym. (OSN z dnia 27 lipca 2009r., I PK 44/09 Lex nr 548915) Możliwe jest oczywiście skonkretyzowanie przyczyn wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę wskazanych w pisemnym oświadczeniu pracodawcy niemniej jednak ta konkretyzacja nie może polegać na nadaniu im odmiennego znaczenia; istotnie odbiegającego od ich werbalnego brzmienia i wskazaniu innych zachowań pracownika niż te które mogą zostać objęte zakresem tych przyczyn. Już z samego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu / rozwiązaniu umowy o pracę musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Dalsza konkretyzacja

i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia / rozwiązania umowy o pracę mogą służyć pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia /rozwiązania umowy o pracę , nie mogą jednak usunąć wadliwości (niekonkretności) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu czy rozwiązaniu umowy ze skutkiem natychmiastowym.(OSN z dnia 8 stycznia 2008r., I PK 177/07, Lex nr 448827) Natomiast powoływanie się przez pracodawcę w trakcie procesu na niewywiązywanie się przez pracownika z nałożonych na niego obowiązków pracowniczych, należy uznać za spóźnione i niedopuszczalne, gdyż skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę powinna być pracownikowi znana najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę. (OSN z 8 stycznia 2007r., I PK 175/06, Lex nr 448111)

Nie można nadto pominąć, że rozwiązanie stosunku pracy w trybie natychmiastowym stanowi nadzwyczajny sposób ustania stosunku pracy i powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi ono być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. Natomiast rażące niedbalstwo, jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu. (OSN z dnia 16 lipca 2013r., II PK 337/12, Lex nr 1497141, OSN z dnia 17 lipca 2009r., I PK 45/09, Lex nr 607245)

Na gruncie niniejszej sprawy stwierdzić należy, że pracodawca zastosował ten nadzwyczajny tryb rozwiązania stosunku pracy mimo braku pewnych i jednoznacznych informacji o zaniedbaniach powódki w zakresie rozliczenia pacjentki A. S.. Zważyć bowiem należy, że pozwany już w dniu 22 grudnia 2014r. zawiadomił związek zawodowy o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym natomiast negatywna decyzja NFZ w przedmiocie wniosku pozwanego o wyrażenie zgody na indywidualne rozliczenie świadczenia udzielonego pacjentce została wydana dopiero w dniu 23 grudnia 2014r. zaś wniosek pozwanego o ponowne rozpatrzenie sprawy rozpoznano w styczniu i w lutym 2015r. W tej dacie - w ocenie Sądu - została wyjaśniona kwestia wpływu uchybień powódki dla wydania odmownej decyzji w przedmiocie wniosku pozwanego, które to uchybienia (brak zatwierdzenia wniosku w systemie) ostatecznie okazały się bez znaczenia. To samo należy odnieść do przyczyny wskazanej w pkt.3, albowiem pozwany pracodawca zignorował fakt wykonania przez powódkę polecenia i własnej akceptacji sposób realizacji zleconych czynności wyrażonej przez podpisanie wniosku do Archiwum Państwowego i dołączeniu doń dokumentu sporządzonego przez zwolnionego pracownika. Skoro zaś pozwany nie zachował należytej rozwagi przy stosowaniu takiego sposobu rozwiązania stosunku pracy to musi ponieść konsekwencje swojego działania wynikające z materialnej i formalnej wadliwości dokonanej czynności prawnej w rozumieniu art. 56§1 k.p.

W tym zaś stanie rzeczy i mając na względzie powyższe, powództwo jako zasadne należało uwzględnić przez zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki kwoty 6.084,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z ustawowymi odsetkami w wysokości 8% od dnia 23 stycznia 2015r. do dnia 31 grudnia 2015r., ustawowymi odsetkami za opóźnienie w wysokości 7% od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia 13 czerwca 2016r. oraz z każdorazowymi odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 14 czerwca 2016r. do dnia zapłaty, o czym Sąd orzekł w pkt. I wyroku na podstawie art. 56§1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. w zw. z art. 359§1 i §2 k.c. w brzmieniu obowiązującym do 31 grudnia 2015r. w zw. z art. 481§1 i §2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

W ocenie Sądu - w realiach niniejszej sprawy - nie zachodzą podstawy do oddalenia powództwa na podstawie art. 8 k.p. Pozwany był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, który takiego zarzutu nie podniósł; nadto zaś nie można uznać, aby wytoczenie powództwa było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa. Powódka korzysta z przysługujących jej ustawowo uprawnień zaś wadliwość czynności prawnej dokonanej przez pracodawcę nie ma tylko charakteru formalnego (ogólnikowa redakcja przyczyn) lecz również materialny, albowiem przyczyny wymienione w pkt. 1 i 3 okazały się nieprawdziwe.

W pkt. II wyroku Sąd nadał wyrokowi w pkt. I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.028,00 zł , o czym orzekł z urzędu na podstawie art. 477²§1 k.p.c.

W pkt. III wyroku Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem kosztów procesu, o czym orzekł na podstawie art. 98§1 i §2 k.p.c. § 12 ust.1 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2002.163.1348 z późn. zm.) w zw. z §2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 29 lipca 2015 roku zmieniające rozporządzenie w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2015.1079) w zw. z §21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015. 1800) Pozwany przegrał bowiem sprawę w całości i zgodnie z ogólną zasadą odpowiedzialności za wynik procesu jest obowiązany zwrócić koszty procesu poniesione przez stronę pozwaną; w tym również koszty zastępstwa procesowego przez profesjonalnego pełnomocnika.

Natomiast w pkt. IV wyroku Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego (...) sp. z o.o. w O. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Sandomierzu kwotę 305 tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona, o czym orzekł na podstawie art. 98§1 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t. Dz.U.2016. 623 z późn. zm.)

SĘDZIA:

ZARZĄDZENIE

1. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi pozwanego na adres jak z wniosku;
2. odnotować w kontrolce uzasadnień sędziego;
3. akta przedstawić sędziemu po wpłynięciu apelacji lub po upływie 14 dni od dnia doręczenia odpisu wyroku wraz z uzasadnieniem - celem wydania zarządzeń wykonawczych.