

Sygn. akt V Pa 45/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 listopada 2021 r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Beata Łapińska

Protokolant: st. sekr. sądowy Karolina Rudecka

po rozpoznaniu w dniu 18 listopada 2021 r. w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa B. R.

przeciwko (...) w R.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji pozwanego (...) w R. od wyroku Sądu Rejonowego w Radomsku z dnia 20 lipca 2021 r. sygn. akt IV P 47/20

1. oddala apelację,

2. zasądza od pozwanego (...) w R. na rzecz powoda B. R. kwotę 180,00zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów za instancję odwoławczą.

Sygn. akt V Pa 45/21

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 23 października 2020 roku przeciwko (...) w R., powód B. R. reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika zażądał uznania za bezskuteczne rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę zawartej między stronami w trybie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy podnosząc, że zdarzenie będące przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Powód wniósł także o zasądzenie od powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew (...) w R. reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 20 lipca 2021 roku, sygn. akt IV P 47/20 Sąd Rejonowy Radomsku zasądził od pozwanego (...) w R. na rzecz powoda B. R. kwotę 2 997,43 złotych, zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz nadał wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności.

Podstawą rozstrzygnięcia były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawnego Sądu Rejonowego:

Powód B. R. był zatrudniony w (...) w R. od 12 sierpnia 2019 roku na podstawie umowy o pracę, z dniem 21 lipca 2020 roku zawarto z powodem umowę na czas nieokreślony. Powód pracował na stanowisku elektryka. Powód w umowie miał wpisane stanowisko „pracownik utrzymania ruchu”. Powód do pracy został przyjęty jako elektryk ze względu na swoje wykształcenie - technik elektryk

Powód przeszedł szkolenie BHP. Brak jest informacji o szkoleniu stanowiskowym w aktach osobowych powoda.

Do obowiązków powoda jako pracownika utrzymania ruchu należało: konserwacja elektrycznych układów sterowania, diagnoza układów automatyki przemysłowej i zasilania, analiza i rozwiązywanie usterek układów sterowania i zabezpieczeń, diagnozowanie przyczyn i analiza skutków awarii, raportowanie działań naprawczych, utrzymanie porządku i czynności na stanowisku pracy. Pracownik nie otrzymał dokumentu z zakresem swoich obowiązków, brak takiego dokumentu w aktach sprawy.

Pracodawca ponadto wymagał od powoda wykonywania innych prac nieujętych w skierowaniu na badania takich jak: utrzymanie ruchu w szpitalu, podstawowych prac hydraulicznych, remontowych, porządkowych. Ze względu na zapewnienie ciągłości płynności funkcjonowania szpitala, do obowiązków powoda należało także uwalnianie ludzi z windy, wywożenie śmieci, instalowanie na butle tlenowe reduktora, rozwożenie butli tlenowych po oddziałach, w tym oddziale (...). Czynności te nie były ujęte w zakresie obowiązków powoda, nie były ujęte w żadnym dokumencie.

Pracownicy utrzymania ruchu byli szkoleni do podłączania reduktora przy butli tlenowej przez innych pracowników utrzymania ruchu pozwanego. Tylko dwóch z nich miało dokumenty potwierdzające przejście takiego szkolenia przez podmiot do tego uprawniony. W trakcie szkolenia poinformowano pracowników ruchu pozwanego, że nie powinni oni nakładać na butle reduktorów, ponieważ to nie powinno być ujęte w zakresie obowiązków pracowników utrzymania ruchu. Szkolony przez osoby uprawnione z zakresu transportu ruchu był w 2018 roku W. S., nie był jednak szkolony z zakresu podłączania butli do respiratora. Żadnemu z pracowników ruchu nie wydano nigdy przedtem polecenia podłączenia butli tlenowej do respiratora. Pracownicy ruchu pracujący razem z powodem u pozwanego uważali, że gdyby dostali polecenie podłączenia butli tlenowej do urządzenia medycznego, to ze względu na dobro pacjentów i brak ich szkolenia należałoby odmówić. Nawet doświadczony pracownik po szkoleniu W. S. zeznał, że gdyby miał taką butlę podłączyć to by się bał.

Powód wraz z innymi kolegami pracy uważali, że zasadnym było w związku z dołożeniem im obowiązków - wożeniem butli tlenowych na Oddział zakaźny (...), dodanie im do pensji dodatku finansowego. Zastępca Dyrektora ds. technicznych miała zamiar taki dodatek dla powoda i innych pracowników uzyskać. Powód miał wiedzę, że taki dodatek będzie niebawem przyznany do pensji.

Powód woził butle z tlenem oraz zmieniał reduktor po szkoleniu stanowiskowym, bez zaświadczenia o takim szkoleniu organizowanym przez profesjonalistów. Nigdy jednak nie podpinał takiej butli do urządzeń medycznych, czynności te wykonywał i miał w zakresie obowiązków tzw personel „biały”- personel medyczny. Powód zostawił butle z tlenem o pojemności 40 litrów w danym miejscu, jeśli personel biały prosił by ją podwieźć dalej, to ją woził. Dyrektor techniczny nie miał wiedzy, że do wożenia butli z tlenem potrzebne jest szkolenie. Szkolenie takie nie było organizowane przez pracodawcę, ze względu na brak środków finansowych.

W dniu 3 października 2020 roku powód był w pracy. Przejął nocną zmianę w warsztacie elektrycznym. Jego poprzednik wiedział, że będzie zmiana butli tlenowej na oddziale (...), informował o tym powoda. Powód około godz. 19.20 został powiadomiony, że ma zawieźć na oddział (...) butlę z tlenem. Dyrektor techniczny wydał także powodowi polecenie podłączenia tej butli tlenowej do respiratora. Powód poinformował Dyrektora, że wcześniej nigdy nie podłączał takiej butli do respiratora, nie ma przeszkolenia w tym zakresie, a do urządzenia jest podłączony nieprzytomny pacjent. Jeśli to zrobi nieodpowiednio może przyczynić się do śmierci pacjenta. Tłumaczył że nie zna się na szczegółach technicznych i medycznych butli, ponieważ jest elektrykiem i pracownikiem technicznym. Dyrektor techniczny zadzwonił więc do zastępcy Dyrektora. Następnie około godz. 19.45 do powoda zadzwonił Dyrektor

Szpitala. Powód ponowni wytłumaczył Dyrektorowi dlaczego nie jest w stanie podłączyć w tej sytuacji butli tlenowej do nieprzytomnego pacjenta. Dyrektor powiedział, że butlę podłączy ratownik medyczny.

Powód ustalił, że butla ma być przywieziona na godz. 20.30. Powód udał się w tym czasie na Oddział (...) z nową butlą tlenową z reduktorem. Butle tlenowe na tej sali się kończyły, jedna była już pusta. Dostęp do kończącej się butli blokowała inna pusta butla, która skończyła się wcześniej. Od gniazda elektrycznego w wysokości około 30 cm nad

podłogą wisiały przewody podłączone do urządzenia medycznego z którego korzystał pacjent.

Aby dostać się do kończącej się butli, należało usunąć pierwszą butlę – pustą, czyli ją podnieść i przenieść nad przewodami tak aby ich nie rozłączyć. Powód wykonał tę czynność prawidłowo i przeniósł pustą butlę na wózek. Następnie powód przywiózł pełną butle i czekał na sygnał kiedy będzie mógł ją ustawić w odpowiednim miejscu. Pustą butlę należał złapać i przenieść nad urządzeniami elektrycznymi na tej sali, uważając aby nie wyłączyć żadnego z nich.

Na sali leżał nieprzytomny pacjent, podłączony przewodami do urządzeń monitorujących a także do respiratora. Obecne na sali pielęgniarki miały problem z obsługą urządzeń, do których podłączony był pacjent, w wyniku ich niewłaściwych czynności włączał się alarm. Powód trzymał przywiezioną nową butlę i czekał na moment kiedy będzie mógł podjechać i wymienić ją na butlę pustą. Czekał tak około 1,5 godziny czasu. W pewnym momencie pielęgniarki zaczęły krzyczeć żeby przyszedł pomóc lekarz, który był obecny kilka pokoi dalej w strefie niezakażonej. Lekarz jednak nie przychodził. Jedna z nich zadzwoniła więc do niego telefonem komórkowym. Lekarz telefon odebrał ale nie przyszedł, powiedział także nie wie co zrobić. Powód wycofał się z tego pokoju, by wrócić po około 10 minutach. Pielęgniarka wyjęła szybkozłączkę, powód podjechał jak najbliżej z nową butlą. Ratownik Medyczny S. M. o godz. 19.53 został poproszony o pomoc przy wymianie butli tlenowej i podłączeniu tejże do respiratora na Oddziale (...). Po dotarciu na salę zobaczył zastaną sytuację, a także powoda z dwiema butlami tlenowymi z reduktorami. Ratownik medyczny mimo polecenia nie podłączył żadnej z tych butli, udzielił jedynie instrukcji personelowi medycznemu oddziału. Ratownik medyczny obecny na sali nie dotykał butli tlenowej i jej nie podłączył. Jedna z pielęgniarek krzyknęła więc do powoda aby podłączał butlę.

Powód jednak w tym czasie miał zajęte obie dłonie, a butle tlenowe o pojemności 40 litrów, nie były niczym podparte i mogły się przewrócić. Równocześnie powód obawiał się wykonania tej czynności, której nigdy nie robił, w sytuacji gdy obecny personel medyczny przeszkolony w obsłudze, odmawiał podłączenia nowej butli tlenowej do nieprzytomnego pacjenta.

Pismem z dnia 5 października 2020 roku, doręczonym powodowi w dniu 7 października 2020 roku pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy. W treści pisma zawierającego oświadczenie o rozwiązaniu umowy wskazano, że przyczynę rozwiązania umowy stanowi odmowa wykonania przez powoda obowiązków pracowniczych w postaci wymiany butli z tlenem na Oddziale (...) (...) w R., która była niezbędna do leczenia pacjenta. Jako drugą przyczynę wskazano utratę zaufania pracodawcy.

Powód w opinii biegłego specjalisty medycyny pracy niesłusznie odmówił wykonania polecenia wydanego przez pielęgniarkę na oddziale zajmującym się leczeniem pacjentów zakażonych (...)2. Polecenie powyższe dotyczyło czynności podłączenia przewodu tlenowego respiratora do reduktora zainstalowanego a butli z tlenem poprzez prosty manewr wsunięcia.

Według biegłego lekarza specjalisty medycyny pracy powód niesłusznie odmówił wykonania w dniu 3 października 2020 roku polecenia wydanego przez pielęgniarkę na Oddziale C.. Polecenie to dotyczyło konieczności podłączenia przewodu tlenowego respiratora do reduktora zainstalowanego na butli tlenowej poprzez prosty manewr wsunięcia wtyku prostego do gniazda typu AGA, na zasadzie szybkozłączka. Powyższa czynność według biegłego była prosta, szybka w wykonaniu oraz niewymagająca użycia siły. Zdaniem biegłego nie wymaga ona specjalnych kwalifikacji ani szkolenia. Biegły wskazał, że czynność ta była w pełni bezpieczna dla pacjenta wentylowanego respiratorem, ponieważ respirator posiada stosowne zabezpieczenia kontrolujące podaż tlenu pacjentowi. Biegły stwierdził, że nie istniało jakiegokolwiek niebezpieczeństwo dla pacjenta w przypadku podjęcia przez powoda czynności podłączenia

przewodu tlenowego reduktora. Zdaniem biegłego dla powoda który ma wykształcenie techniczne średnie, procedura odłączenia nie przerastała jego umiejętności, tym bardziej że na co dzień jest wykonywana przez zespół pielęgniarstwa. W przypadku nadzwyczajnym jaki jest pandemia, pomoc pracownika działu technicznego w tak prostej czynności zdaniem biegłego jest oczywista i praktykowana w lecznictwie szpitalnym.

Pracodawca nie miał żadnych uwag do sposobu wykonywania czynności przez powoda. Wręcz przeciwnie, kierownictwo było bardzo zadowolone z pracy powoda. Doceniało jego zaangażowanie i umiejętności. Powód zawsze chętnie wykonywał zlecone mu zadania. Był grzeczny i zaangażowany. Lubił swoją pracę, co widzieli jego koledzy. Był uważany za bardzo sumiennego pracownika, jego koledzy byli zaskoczeni gdy dowiedzieli się, że powód został zwolniony dyscyplinarnie.

Miesięczne wynagrodzenie powoda, obliczane jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2 997,43 zł brutto.

Stan faktyczny w sprawie ustalono na podstawie wskazanych wyżej dowodów, których autentyczność i wiarygodność nie budziła wątpliwości Sądu. Sporna pomiędzy stronami pozostała ocena zdarzenia stanowiącego podstawę do rozwiązania przez pracodawcę z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd I instancji przy tym nie dał wiary zeznaniom świadka - ratownika medycznego S. M., że podłączył on butlę w dniu 3 października 2020 roku na sali. Z oświadczenia tego świadka na piśmie, złożonego do pracodawcy po zdarzeniu wynika wprost, że świadek ten butli tlenowej nie podłączył.

Sąd ten nie dał także wiary zeznaniom Dyrektora technicznego w tym zakresie, że inni pracownicy utrzymania ruchu podłączali transportowane butle do respiratorów, czy innych urządzeń medycznych. Zaprzeczyli temu sami pracownicy pozwanej i zeznali, że baliby się wykonać taką czynność.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione.

Sąd Rejonowy rozpatrując okoliczności przedmiotowej sprawy uznał rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia za nieuzasadnione.

Na wstępie Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z treścią art. 52 § 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie m. in. ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (pkt 1) oraz popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem (pkt 2). Przepis art. 52 k.p. wymaga do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę istnienia uzasadniającej przyczyny, przy czym to pracodawcę obciąża obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Oznacza to, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 roku, I PKN 444/99, Legalis). Oprócz bezprawności działania koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo - rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu (wyrok Sądu Najwyższego z 11.09.2001 r., I PKN 634/00, Legalis). Bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (wyr. Sądu Najwyższego z 7.02.2008 r., IIPK 162/07, Legalis).

W przypadku sporu przed Sądem Pracy, tak jak w niniejszej sprawie, Sąd każdorazowo musi badać, czy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna jest prawdziwa, czy została wskazana konkretnie i czy uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 roku, I PKN 105/98, Legalis).

Artykuł 52 § 1 pkt 1 k.p. posługuje się pojęciem ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zakres podstawowych obowiązków pracowniczych nie został w przepisach prawa pracy uregulowany. Przykładowe obowiązki pracownika zostały wymienione w art 100 k.p. i jak wynika z treści tego przepisu, mogą one, mimo braku takiej deklaracji ustawodawczej, stanowić podstawowe obowiązki pracownicze lub stać się nimi w konkretnych sytuacjach. Ma to miejsce wówczas, gdy ich naruszenie będzie analizowane w powiązaniu z rodzajem wykonywanej pracy. Częstokroć podstawowe obowiązki pracownika są wyszczególnione w indywidualnym zakresie czynności.

Sąd Rejonowy ustalił, że główną przyczyną zwolnienia powoda w trybie art, 52 kp były zdarzenia z 3 października 2020 roku. W treści pisma zawierającego oświadczenie o rozwiązaniu umowy wskazano, że przyczynę rozwiązania umowy stanowi odmowa wykonania przez powoda obowiązków pracowniczych w postaci wymiany butli z tlenem na Oddziale (...) (...) w R., która była niezbędną do leczenia pacjenta. Jako drugą przyczynę wskazano utratę zaufania pracodawcy.

Sąd I instancji uznał, że pozwany wydał powodowi polecenie wykonania pracy, która nie leży w jego zakresie czynności, polecił wykonania czynności rażąco odmiennej od wskazanego w umowie o pracę stanowiska pracownika.

Jak wskazał ten Sąd, do obowiązków powoda jako pracownika utrzymania ruchu wskazanych na piśmie należało: konserwacja elektrycznych układów sterowania, diagnoza układów automatyki przemysłowej i zasilania, analiza i rozwiązywanie usterek układów sterownia i zabezpieczeń, diagnozowanie przyczyn i analiza skutków awarii, raportowanie działań naprawczych, utrzymanie porządku i czynności na stanowisku pracy. Pracodawca ponadto bez polecenia na piśmie i bez wykazania tych obowiązków wymagał od powoda wykonywania innych prac nieujętych w skierowaniu na badania takich jak: utrzymanie ruchu w szpitalu, podstawowych prac hydraulicznych, remontowych, porządkowych, ze względu na zapewnienie ciągłości płynności funkcjonowania szpitala. Zgodnie z art. 100 § 1 Kodeksu pracy pracownik jest zobowiązany do wykonywania swojej pracy sumiennie i starannie, a także do stosowania się do poleceń przełożonych, jeśli nie są one sprzeczne z umową o pracę lub przepisami prawa. Pracodawca może wydawać polecenia wiążące oraz kontrolować pracowników. Istnieją jednak sytuacje, kiedy niewykonanie polecenia służbowego jest dopuszczalne. Odmowa wykonania polecenia służbowego jest możliwa, gdy nie jest ono zgodne z obowiązującą umową lub przepisami prawa. Należy jednak uwzględnić przy tym art. 94 Kodeksu pracy, a dokładnie paragraf 1, który nakłada na pracodawcę obowiązek zaznajomienia pracowników, którzy podejmują pracę, z ich obowiązkami, a także sposobem wykonywania pracy na określonych stanowiskach.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 7 stycznia 1998 roku, sygnatura akt I PKN 457/97, zapoznanie pracowników z obowiązkami może mieć formę ustną, jednak konieczne jest wzięcie pod uwagę specyfiki oraz złożoności pracy. Z punktu widzenia pracownika oraz pracodawcy, znacznie lepszym rozwiązaniem jest ustalenie zakresu obowiązków w postaci pisemnej, np. w formie aneksu do umowy. Pozwala to uniknąć niepotrzebnych nieporozumień i ułatwia ocenę zgodności polecenia służbowego z wytycznymi. Co ważne, polecenie służbowe może mieć formę pisemną lub ustną - w tym przypadku najlepiej wydawać je przy świadkach. Rodzaj pracy jest jednym z istotnych elementów treści umowy o pracę. Stosownie do przepisu art. 29 §1 kodeksu pracy umowa o pracę określa w szczególności rodzaj pracy. Ten rodzaj pracy w umowie można wskazać poprzez konkretne stanowisko, opisowo czy jeszcze inaczej - byle był jednoznaczny.

Jeśli w umowie o pracę wskazano stanowisko, nie powinno ono być zbyt szerokie. Wpisanie zbyt szerokiego pojęcia, może spowodować sytuację, że w zasadzie pracownik nie miałby pola do ewentualnej odmowy wykonania pracy czy danego polecenia służbowego. Podpisując umowę o pracę pracownik zgadza się na pracę określonego rodzaju, za określonym wynagrodzeniem. Stosownie do przepisu art. 94 ust. 1 kodeksu pracy pracodawca ma obowiązek zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków. Po to właśnie m.in. tworzy się zakres czynności pracownika w formie pisemnej, choć powołany przepis takiej formy nie wymaga - równie dobrze zakres czynności pracownikowi można przekazać ustnie. Podobnie przepis § 3 ust. 2 lit. c rozporządzenia z dnia 10 grudnia 2018 roku w sprawie dokumentacji pracowniczej wskazuje, że w części B akt osobowych pracownika zamieszcza się zakres czynności (zakres obowiązków), jeżeli pracodawca dodatkowo w tej formie określił zadania pracownika wynikające z rodzaju pracy, określonego w umowie o pracę.

Pracownik może odmówić wykonywania pracy polecanej przez pracodawcę, jeśli jest ona rodzajowo inna niż ta, wskazana w umowie o pracę. Pracownik nie miał w swoim zakresie obowiązków podłączania butli z tlenem do sprzętów medycznych, w tym do respiratora. Sąd Rejonowy zaznaczył, że powód nie miał w ogóle doręzonego pisma z zakresem swoich obowiązków. Powód dostał polecenie od przełożonych wykonania podłączenia przywiezionej na oddział (...) butli tlenowej do respiratora z nieprzytomnych pacjentem.

Sąd I instancji wskazał na kilka okoliczności, które zdecydowały o tym, że powód nie wykonał polecenia. Powód podnosił, że butla która przywiózł miała być podłączona do respiratora z którego tlen pobierał pacjent. Powód pracował na stanowisku elektryka. Nie miał żadnej wiedzy medycznej, nie miał w tym zakresie żadnego szkolenia. Co ważne powód nawet do przewożenia butli tlenowych powinien przejść stosowne szkolenie, którego jednak nie odbył z przyczyn istniejących po stronie pozwanego. Powód mimo braku uprawnienia wykonywał czynność zmiany reduktora na butli tlenowej. Czynność ta natomiast według wiedzy posiadanej przez pracowników utrzymania ruchu pozwanego powinna być wykonywana po szkoleniu, co więcej podczas szkolenia poinformowano pracowników że ta czynność nie powinna być w ich zakresie obowiązków. Powód miał więc świadomość, że wydane zostało mu polecenie, które nie jest w żaden sposób jego zakresie obowiązków, a ponadto jak wynikało z informacji które posiadał, nie powinien ich wykonywać.

Następnie Sąd ten zwraca uwagę, że polecenie podłączenia butli tlenowej do respiratora pacjenta zostało wydane powodowi w sytuacji, gdy oprócz niego na sali znajdowały się dwie osoby z tzw personelu białego, mające te czynność w zakresie swoich obowiązków i przeszkolenie w tym zakresie.

Powód wiedział także, że nawet gdyby nie mogły tego zrobić pielęgniarki z sali, to niedaleko na terenie szpitala znajdował się pokój ratowników medycznych, którzy byli do dyspozycji i także tę czynność mieli w swoim zakresie obowiązków. Powód zaznaczył, że w czasie przedmiotowego zdarzenia, był wezwany aby podłączyć respirator ratownik medyczny. Jednak odmówił on podłączenia butli, a jedynie wydał ustne wskazówki jak to zrobić. Także przebywający niedaleko lekarz odmówił przyścia na salę. A to właśnie do obowiązków ratownika medycznego, należy ratowanie ludzkiego życia. Pracownik ten nadal jest zatrudniony u pozwanego i nie zastosowano stosunku do niego zwolnienia trybie art. 52 kp.

Sąd Rejonowy zauważa także, że powód jak wynika z jego zeznań, nie mógł wykonać tej czynności ze względu na brak fizycznej możliwości jej wykonania. Gdy wydano mu to polecenie, powód trzymał jedną butlę, tak aby się nie przewróciła. Było to o tyle istotne, że gdyby upuścił butlę, wyrządziłaby szkody w podłączeniu aparatury do pacjenta, ponieważ w tym pokoju przewody były niezabezpieczone na podłodze. Powód nie mógł więc trzymając jedną butlę, podłączyć drugą butlę o znacznej wadze. Sytuacją, w której pracownik może odmówić wykonywania pracy i odmowa ta będzie uzasadniona jest sytuacja, w której wykonanie pracy mogłoby narazić pracownika na popełnienie wykroczenia czy przestępstwa. Gdyby powód podłączył ten sprzęt medyczny, nie mając szkolenia i uprawnień, mógłby nie tylko siebie ale i zakład pracy narazić na odpowiedzialność za ewentualne błędy w sztuce medycznej. Słusznie podniósł pełnomocnik strony powodowej, że w sytuacji gdyby powód wykonał polecenie i doszło do pogorszenia zdrowia lub śmierci pacjenta, mógłby być narażony na zarzuty z art. 160 kk lub 155 kk, a szpital także na roszczenia finansowe.

Nie można zdaniem tego Sądu zgodzić się z tak bezwarunkową oceną sytuacji jak miała miejsce w opinii biegłego. Biegły sądowy bowiem nie wskazał ani raz w opinii kwestii obecności na Sali osób trzecich, osób z personelu medycznego, które miały uprawnienia do wykonania tej czynności, jednak jej nie wykonały. Także czynności, które dla biegłego mogą wydawać się proste dla osoby będącej elektrykiem proste nie są. Sama czynność podłączenia może być prosta, ale nie dla osoby nie posiadającej wiedzy biegłego lekarza medycyny pracy. Powód nie miał wiedzy i świadomości, że pacjentowi nie grozi niebezpieczeństwo jeśli tlen zostanie podłączony niewłaściwie. Sąd wskazuje ponownie w tym miejscu, że nawet doświadczeni pracownicy z linii utrzymania ruchu u pozwanego z wieloletnim doświadczeniem, po szkoleniach, uznali że baliby się tej czynności podjąć i by jej odmówili. Tak zeznał doświadczony pracownik po szkoleniu W. S. (zeznał, że gdyby miał taką butlę podłączyć to by się bał), R. R. pracownik który miał przez lata pracy u pozwanego kilka szkoleń z zakresu transportu butli tlenowej zeznał, że jak pracuje 34 rok to nigdy nie kazano mu takiej butli podłączyć, tak też zeznał G. W.. Sąd miał także na uwadze nieadekwatność zastosowanej

kary w stosunku do powoda w postaci zwolnienia dyscyplinarnego. Powód nie był wcześniej karany. Przeciwnie był chwalony i doceniany za jakość pracy. Pracodawca uważał powoda do czasu zdarzenia z dnia 3 października 2020 roku za bardzo dobrego pracownika. Zwolnienie w trybie art. 52 kp jest najsurowszym i najbardziej dotkliwym trybem ukarania pracownika. Ustawodawca wskazuje wprost, że istnieje cały inny katalog kar porządkowych, które najpierw należy stosować, a dopiero potem może mieć miejsce zwolnienie w trybie art. 52 kp.

Natomiast sankcją za niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych jest obok rozwiązania umowy o pracę, także ukaranie pracownika karą porządkową, czyli karą upomnienia, nagany oraz karą pieniężną. Jest to pierwszy i podstawowy środek dyscyplinujący pracowników.

Natomiast wskazana w uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę utrata zaufania do pracownika w wyniku dokonanych w/w naruszeń, może być podstawą do rozwiązania umowy o pracę ale poprzez wypowiedzenie, a nie w trybie art. 52 kp (tak np. w wyroku Sąd Najwyższy z dnia 23 września 2004 r., IPK 487/2003).

Reasumując Sąd I instancji uznał, że rozwiązanie przez pozwanego umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia z winy pracownika, wobec zaistnienia przesłanek z art. 52 § 1 pkt 1 i 2 k.p. nie odpowiadało prawu. Z uwagi na powyższe Sąd ten, na mocy powołanych przepisów, orzekł jak w pkt pierwszym wyroku zasądając na rzecz powoda odszkodowanie.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że przedmiotowa sytuacja będąca podstawą do zwolnienia powoda, miała miejsce w bardzo szczególnym okresie. Paradoksalnie można rzec obie strony miały na celu ochronę tego samego dobra, najwyższego dobra czyli życia i zdrowia człowieka. Strona pozwana podnosiła że ze względu na okoliczność iż chodziło o ludzkie życie, powód powinien był wykonać wydane mu polecenie. Powód natomiast podnosił, że właśnie ze względu na ludzkie życie i jego wartość, a także obawę o konsekwencje prawne i finansowe gdyby doszło do komplikacji, odmówił wykonania tej czynności, ponieważ nigdy jej nie wykonywał i nie miał wiedzy jak ją wykonać. Niewątpliwie także duży wpływ na zaistniałą sytuację miały silne emocje jakie panowały w czasie zdarzenia i po nim w pozwanym Szpitalu. Widać je było chociażby po zachowaniu i słowach świadków obecnych na sali sądowej, a przecież od tego zdarzenia upłynął już pewien okres czasu.

Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z treścią art. 45. § 2. kp Sąd pracy może nie uwzględnić żądania przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Przy czym o ile niemożliwość przywrócenia do pracy odnosi się do okoliczności obiektywnych, o tyle niecelowość ma charakter ocenny i zachodzić będzie wówczas, gdy co prawda przywrócenie to jest obiektywnie możliwe, lecz ze względu na osobę pracownika, okoliczności związane z pracodawcą bądź też jeszcze inne, nie będzie to uzasadnione, Sąd powinien uwzględnić wszystkie okoliczności sprawy. Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z 18 marca 2008 r., stwierdzając, że zastosowanie art. 45 § 2 k.p. jest ocenne, ale w tym znaczeniu, że do sądu pracy należy ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki jego zastosowania. Ocena roszczenia przywrócenia do pracy z punktu widzenia kryterium „możliwości” i „celowości” dalszego zatrudniania pracownika powinna uwzględniać m.in. takie okoliczności jak: rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy, skutki mogące wynikać dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.) - sygn. akt IIPK 258/07, LEX nr 846571.

Sąd Rejonowy zdecydował w niniejszej sprawie o zasądzeniu odszkodowania na rzecz powoda, mając na uwadze m.in. deklarację ze strony pozwanej, że nie wyobraża sobie obecne po zaistniałym zdarzeniu dalszej współpracy. Niewątpliwie zarówno po stronie powoda jak i pozwanego jest dużo żalu i emocji. Każda ze stron jest przekonana że w tej sytuacji miała podstawy do podjęcia decyzji jaką podjęła i decyzja ta była zasadna. Dlatego też zasadnym jest orzeczenie w przedmiotowej sprawie odszkodowania.

O kosztach postępowania Sąd I instancji orzekł w sentencji wyroku na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z treścią Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm.). Zgodnie z treścią art. 477² § 1 kpc zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Powyższy wyrok, zaskarżył w całości pozwany.

Apelacja zredagowana w imieniu pozwanego przez profesjonalnego pełnomocnika zaskarżonemu wyrokowi zarzuca:

1. naruszenie prawa materialnego tj.

a) przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez jego błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że odmowa wykonania polecenia służbowego nie stanowiła ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, podczas gdy zachowanie powoda było wysoce naganne i uzasadniało wypowiedzenie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, a także na przyjęciu, że pracodawca ma obowiązek skorzystać z instytucji kar porządkowych przed zwolnieniem dyscyplinarnym, podczas gdy przepisy prawa takiego obowiązku nie określają.

b) przepisu art. 94 pkt 1 k.p. poprzez błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że pozwany wydał powodowi polecenie wykonania pracy, która nie leży w jego zakresie czynności, gdyż nie otrzymał takiego zakresu na piśmie, podczas gdy przepisy prawa pracy nie obligują pracodawcy do przekazania pracownikowi zakresu obowiązków na piśmie, a w/w obowiązek należał do zakresu czynności powoda,

c) przepisu art. 94 pkt 2 k.p. poprzez jego niezastosowanie i przyjęcie, że pozwany nie może zatrudniać pracowników na stanowiskach tzw. gospodarczych z uwagi na zbyt rozległy zakres czynności, podczas gdy rzeczą notoryjną jest posiadanie pracowników gospodarczych, którzy wykonują różnorodne drobne prace o charakterze techniczno-gospodarczym, co pozwala na pełne wykorzystanie ich czasu pracy, jak w przypadku powoda.

2. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj.

a) przepisu art. 233 § 1 i 2 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, bez przeprowadzenia wszechstronnej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie, polegającej w szczególności na:

1) błędnym przyjęciu, że powód pracował na stanowisku elektryka, podczas gdy faktycznie został on zatrudniony na stanowisku pracownika utrzymania ruchu i wykonywał zakres obowiązków przypisany do tego stanowiska,

2) błędnym ustaleniu zakresu obowiązków powoda na podstawie ogólnych informacji wskazanych na skierowaniu na badanie pracownicze, podczas gdy faktycznie powód wykonywał szereg różnych czynności mających na celu zapewnienie ciągłości funkcjonowania szpitala pod względem techniczno-gospodarczym i nigdy tego nie kwestionował,

3) zupełnym pominięciu opinii biegłego, z której wynika, że powód miał kompetencje i obowiązek podpięcia butli do respiratora, a jego odmowa wykonania tej czynności była nieuzasadniona,

4) wyprowadzeniu z materiału dowodowego, to jest zeznań świadka B. K., wniosków z niego niewynikających, że do wozenia butli z tlenem potrzebne jest szkolenie, chociaż z zeznań tych wynika jedynie, że świadek nie słyszała, żeby było potrzebne szkolenie w zakresie butli z tlenem;

5) pominięciu zeznań świadka inspektora BHP J. K., z których wynika, że nie ma wymogu przeprowadzania szkolenia przez specjalistyczną firmę z zakresu transportu i obsługi butli z tlenem oraz nie ma przeciwwskazań by takie czynności jak podpięcie szybkozłączki z butli do respiratora było wykonane przez pracownika technicznego,

6) uznaniu zeznań świadka B. K. za niewiarygodne w zakresie, w jakim stwierdziła, że pracownicy utrzymania ruchu podpinali butle do respiratora i urządzeń medycznych, mimo, że fakt ten potwierdzili w swoich zeznaniach świadkowie: G. W., (który wskazał, że powód umiał podpinać butle i wykonywał te czynności także przed zdarzeniem odmowy wykonania obowiązków służbowych), R. K. (podnosząc, że 2 kolegów hydraulików miało przeszkolenie do podłączenia butli), a także sam powód, (który wskazał, że istniała możliwość, że inni pracownicy podpinali te butle, choć on sam tego nie robił),

7) bezkrytycznym przyjęciu, wbrew wszelkim zasadom logiki, że powód nie mógł podpiąć przewodu z butli szybkozłączką, gdyż miał zajęte ręce trzymaniem zużytej butli z tlenem,

b) przepisu art 286 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie i pominięcie w całości opinii biegłego z uwagi na uznanie, iż wydana opinia zawiera braki w postaci braku odniesień do obecności osób trzecich na sali podczas wymiany butli, podczas gdy kwestia ta nie była objęta tezą dowodową, biegły w sposób wyczerpujący odpowiedział na wszystkie zadane pytania, a Sąd mógł zażądać uzupełnienia lub wyjaśnienia opinii, jeżeli widział w niej jakiegokolwiek braki,

c) przepisu art. 327(1) § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. poprzez niewskazanie w uzasadnieniu skarżonego wyroku rzetelnych przyczyn dla których Sąd odmówił wiarygodności i mocy dowodowej opinii biegłego i uzupełniającej opinii biegłego dr. n. med. J. G., pomimo iż biegły w sposób jednoznaczny, wyczerpujący i rzetelny odpowiedział na zadane mu pytania, a w konsekwencji sporządzenie uzasadnienia wyroku w taki sposób, że motywy rozstrzygnięcia są niejasne i wymykają się kontroli instancyjnej.

Apelujący wnosił o:

1) zmianę wyroku w całości poprzez oddalenie powództwa w całości,

2) na podstawie art. 338 § 1 k.p.c. o zwrot świadczenia spełnionego na podstawie wyroku sądu I instancji, któremu został nadany rygor natychmiastowej wykonalności,

3) na podstawie art. 374 k.p.c. o rozpoznanie sprawy na rozprawie,

4) zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powód wnosił o:

- oddalenie apelacji jako bezzasadnej,

- zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jest bezzasadna albowiem wszystkie zawarte w niej zarzuty okazały się chybione.

Nie ma racji apelujący, iż Sąd Rejonowy dopuścił się naruszenia przepisu art. 233 kpc poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego.

Zgodnie z tym przepisem ocena wiarygodności i mocy dowodów przeprowadzonych w konkretnej sprawie wyraża istotę sądenia w części dotyczącej ustalenia faktów, tj. rozstrzygnięcia spornych kwestii na podstawie własnego przekonania sędziego powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia się z dowodami. Powinna ona odpowiadać regułom logicznego myślenia wyrażającym formalne schematy powiązań między podstawami wniosku oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego będące wyznacznikiem granic dopuszczalnych wniosków i stopnia prawdopodobieństwa ich przydatności w konkretnej sytuacji. Jeżeli z określonego materiału

dowodowego sąd wprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 k.p.c., choćby dowiedzione zostało, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć równie logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne. Tylko w przypadku wykazania, że brak jest powiązania w świetle kryteriów wyżej wzmiankowanych, przyjętych wniosków z zebrany materiał dowodowy, możliwe jest skuteczne podważenie oceny dowodów dokonanej przez sąd; nie jest tu wystarczająca sama polemika naprowadzająca wnioski odmienne, lecz wymagane jest wskazanie, w czym wyraża się brak logiki lub uchybienie regułom doświadczenia życiowego w przyjęciu wniosków kwestionowanych (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2005 r., II PK 159/2004, OSNP 2005/17 poz. 267; uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 r. IV CKN 1316/200).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga przy tym wskazania, że sąd uchybił zasadą logicznego rozumowania, lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu (tak SN w orz. Z 6 listopada 1998 r., II CKN 4/98 nie publ.; por. też orz. z 10 kwietnia 2000 r., V CKN 17/2000, nr. 7, poz. 10 i z 5 sierpnia 1999 r., II UKN 76/00, OSNAPiUS 2000, nr. 19, poz. 732).

Podsumowując powyższe należy podkreślić, iż naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów nie można upatrywać w takiej ocenie materiału dowodowego, która jest logiczna, zgodna ze wskazaniami doświadczenia życiowego, poziomem aktualnej wiedzy w danej dziedzinie oraz dokonana w sposób wszechstronny.

Takiego zarzutu Sądowi I instancji w niniejszej sprawie niewątpliwie nie można podstawić. Dokonana przez ten Sąd ocena całokształtu zgromadzonego materiału dowodowego została dokonana w sposób wszechstronny, wnikliwy i zgodny z regułami logiki oraz zasadami doświadczenia życiowego.

Sąd ten przede wszystkim widział szeroki kontekst towarzyszący odmowie podłączenia tlenu do respiratora. Pozwany zdaje się nie dostrzegać, iż do odmowy wykonania tej zarówno dla biegłego lekarza jak też innych pracowników medycznych prostej czynności doszło w trakcie pandemii, na oddziale (...), w sytuacji gdy kończył się tlen który został podłączony do nieprzytomnego pacjenta. Poza sporem jest, iż butla z tlenem była już dostarczona, ale atmosfera na sali chorych była nerwowa i spowodowana ciężkim stanem zdrowia pacjenta. Przyjęcie w tej sytuacji przez Sąd Rejonowy, iż powód, nie będąc wcześniej przeszkolony w przeprowadzaniu technicznych czynności w obecności pacjentów w ciężkim stanie mógł mieć świadomość, iż złe, nieprawidłowe podłączenie może spowodować poważne skutki dla zdrowia tego pacjenta. Inaczej na kontakt z nieprzytomnym człowiekiem reaguje tzw. biały personel, w którego pracę wpisane jest ratowanie i leczenie ludzi, a inaczej elektryk, który nie będąc do takich sytuacji psychicznie gotowy może zwyczajnie mieć obawę, że swoim działaniem może wyrządzić większą szkodę.

I bez znaczenia dla przedmiotowej sprawy jest opinia biegłego medycyny pracy, który uznał, iż nie istniało niebezpieczeństwo dla wentylowanego pacjenta w przypadku podjęcia przez powoda czynności podłączenia przewodu tlenowego respiratora do reduktora tlenowego zamontowanego do butli oraz że procedura podłączenia reduktora z przewodem tlenowym za pomocą szybkozłącza nie przerastała umiejętności powoda. Wnioski biegłego, który jest lekarzem na co dzień mającym kontakt z chorymi oraz aparaturą medyczną nie uwzględniają szerokiego kontekstu zdarzenia, które dostrzegł Sąd merti. Bo problem w tej sprawie nie sprowadza się wyłącznie do oceny, czy powód miał w zakresie obowiązków podłączanie urządzeń medycznych czy też usuwanie awarii elektrycznych, ale czy odmowa podłączenia tlenu do respiratora dla nieprzytomnego pacjenta na oddziale (...) było działaniem umyślnym, nacechowanym złą wolą, chęcią wyrządzenia szkody, niesubordynacją czy też wynikało z obawy, strachu, że może wykonać tę czynność źle i doprowadzi do pogorszenia stanu zdrowia nieprzytomnego pacjenta.

Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, iż jakkolwiek odmowa taka mogła spowodować utratę zaufania do tego pracownika ze strony pracodawcy i być podstawą do rozwiązania z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem, ale w żadnym razie nie można przyjąć, iż ten jednorazowy incydent, w tych konkretnych okolicznościach sprawy miał cechy ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Twierdzenia pozwanego, iż powód tak jak inni pracownicy podpinali wcześniej butle tlenowe do respiratora i urządzeń medycznych jest tutaj bez znaczenia, bo żaden z nich nie zeznał, iż wykonywał te czynności w kontakcie z nieprzytomnym pacjentem.

Zarzuty zawarte w apelacji w tym zakresie stanowią li tylko gołosłowną polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu Rejonowego.

Z tych też względów bezzasadnym okazały się pozostałe zarzuty, a w szczególności zarzut naruszenia przepisu art. 52 kp, poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że odmowa wykonania polecenia służbowego w okolicznościach przedmiotowej sprawy nie nosiła znamion ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Ma rację Sąd I instancji, iż odmowa wykonania polecenia w okolicznościach przedmiotowej sprawy nie miała cech ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jest uważane przez judykaturę za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy. Powinno więc być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z niezwykłą ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyr. Sądu Najwyższego z 21.06.2005 r., II PK 305/04, MP 2005 r., Nr 12).

Ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności indywidualnego przypadku i musi być dokonywana z uwzględnieniem zasady, że rozwiązanie umowy o pracę w omawianym trybie jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i z tego względu powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością.

W konsekwencji przesłankę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowić może jedynie takie zachowanie pracownika, któremu można przypisać znaczny stopień winy (natężenia złej woli) w naruszeniu obowiązku pracowniczego o podstawowym charakterze (por. wyroki z dnia 22 września 1976 r., I PRN 62/76, OSNCP 1977 nr 4, poz. 81, z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 269 i z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746).

Przenosząc powyższe na grunt przedmiotowej sprawy ma rację Sąd Rejonowy, iż zachowanie powoda, którego obowiązki określone były ogólnikowo, który też nie był przeszkolony do wykonywania czynności polegających na podłączaniu tlenu w kontakcie z pacjentami w ciężkim stanie, a tego aspektu pozwany zdaje się nie widzieć, nie można uznać za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, o którym mowa w przepisie art. 52 kp.

Reasumując Sąd Okręgowy uznał, iż wyrok Sądu Rejonowego odpowiada prawu, a apelacja jako pozbawiona uzasadnionych podstaw podlega oddaleniu.

Z tych też względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc orzekł jak w punkcie 1 sentencji.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc obciążając nimi stronę przegrywającą proces.