

Sygn. akt V Pa 53/21

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 lutego 2022 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 22 lutego 2022 r. w Piotrkowie Trybunalskim**

**na rozprawie**

**sprawy z powództwa D. K. (1)**

**przeciwko (...) w Z.**

**o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę**

**na skutek apelacji pozwanego (...)**

**w Z. od wyroku Sądu Rejonowego w Bełchatowie z dnia 30 września 2021 r.**

**sygn. akt IV P 38/20**

1. **oddala apelację,**

2. **zasądza od pozwanego (...)**

**w Z. na rzecz powódki D. K. (1) kwotę 120,00 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.**

**Sygn. akt V Pa 53/21**

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 17 sierpnia 2020 roku, skierowanym przeciwko (...) w Z.), powódka D. K. (1) wniosła o:

- uznanie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 31 lipca 2020 roku, doręczonego w dniu 31 lipca 2020 roku za bezskuteczne, albowiem nie zostało w sposób konkretny, rzeczywisty i prawdziwy uzasadnione, jaka była przyczyna rozwiązania umowy o pracę,
- zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów niniejszego postępowania według norm prawem przepisanych, w tym ewentualnych kosztów zastępstwa prawnego.

W uzasadnieniu powódka podniosła, że pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia podał utratę zaufania spowodowaną narażeniem (...) na stratę finansową, wynikającą z wielokrotnego pobrania niższych opłat za badania laboratoryjne niż właściwe, a także niezgodności w zakresie ilości i czasu przeprowadzenia wizyt (...).

Powódka wskazała, że pracuje u pozwanego od 2011 r. i w tym czasie pracodawca i pacjenci darzyli ją zaufaniem i nie mieli do niej zastrzeżeń.

Powódka zarzucała, że podane przez pozwanego powody utraty zaufania (narażenie na stratę) nie są precyzyjne (brak dat wykonania badań, ilości badań i cen). Z kolei zarzuty co do niezgodności w zakresie ilości i czasu przeprowadzenia wizyt (...) u (...) S. Ł. są nieprzekonujące, skoro dotyczą 2018 r., a rozbieżności zostały ujawnione w 2020 r. na skutek skargi matki (...), która wcześniej nie miała żadnych uwag.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa. Zaznaczyła, że nieprawidłowe pobieranie opłat nastąpiło w lipcu 2020 r., kiedy powódka pobrała od trzech pacjentów kwotę po 50 zł za badania na obecność (...) a nie po 320 zł (tyle w rzeczywistości kosztuje to (...)) i na spotkaniu w dniu 20 lipca powódka uznała swoją odpowiedzialność z tego tytułu. Wyjaśnił także, że w skardze K. B., złożonej w dniu 28 lipca 2020 r. podniesiony jest zarzut dopuszczenia się szeregu uchybień, który miałyby skutkować problemami zdrowotnymi niepełnosprawnego dziecka składającej skargę. Prima facie pracodawca mógł stwierdzić, że na załączonej do skargi kserokopii książeczki zdrowia dziecka znajdują się inne informacje wpisane przez powódkę, co do stanu zdrowia dziecka, niż - także wpisane przez powódkę - w znajdującej się w SP ZOZ karcie wizyt (...). Dotyczy to np. stanu skóry dziecka. Koronnym argumentem ma być wpisanie przez powódkę położniczej wizyty patronażowej z dnia 20 września 2018 r. do karty wizyt (...), a która nie miała miejsca i która nie została wpisana do książeczki zdrowia dziecka.

W piśmie z 28 stycznia 2021 r. powódka zmieniła powództwo, wnosząc o zasądzenie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za 3 miesiące.

Strona pozwana konsekwentnie wносиła o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 30 września 2021 roku Sąd Rejonowy w Bełchatowie w pkt 1 zasądził od pozwanego (...) w Z. na rzecz powódki D. K. (1) kwotę 16.108,02 zł (szesnaście tysięcy sto osiem złotych dwa grosze) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. W pkt 2 wskazanego powyżej wyroku Sąd I Instancji zasądził od pozwanego (...) w Z. na rzecz powódki D. K. (1) kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w pkt 3 natomiast nakazał pobrać od pozwanego (...) w Z. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bełchatowie kwotę 806,00 zł (osiemset sześć złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów sądowych. Sąd Rejonowy wyrokowi w punkcie 1. (pierwszym) nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.300,00 zł (pięć tysięcy trzysta złotych 00/100).

***Podstawą rozstrzygnięcia były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:***

D. K. (1) była zatrudniona w (...) w Z. na stanowisku (...) środowiskowej na czas nieokreślony na podstawie umowy o pracę z 21 lipca 2011 roku. D. K. (1) pracowała w (...) w Z. od 1995 r.

W dniu 31 lipca 2020 roku powódka otrzymała od swojego pracodawcy (pozwanego) pisemne rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. W piśmie tym wskazano, że przyczyną rozwiązania umowy jest utrata zaufania pracodawcy spowodowana narażeniem (...) na stratę finansową, wynikającą z wielokrotnego pobrania niższych opłat za badania laboratoryjne niż właściwe, a także niezgodności w zakresie ilości i czasu przeprowadzenia wizyt (...) u (...) S. Ł. w 2018 roku, co zostało ujawnione na skutek skargi złożonej w dniu 28.07.2020 r. Przy wręczaniu wypowiedzenia dyrektor przedstawił powódce skargę K. B..

W dniu 16 lipca 2020 r. zostało ujawnione w (...), w której pracuje powódka, że od trzech pacjentów na przestrzeni tygodnia pobrano nieprawidłową opłatę za (...) na obecność (...) tj. po 50 zł zamiast po 320 zł.

Następnie w 28 lipca 2020 r. wpłynęła do pracodawcy skarga K. B. na sposób wykonywania (...) po urodzeniu jej dziecka S. Ł., dotycząca lekarza E. R. i (...) D. K. (1). Skarżąca zarzucała, że lekarz i (...) nie traktowali uwag matki z wystarczającą powagą i określały stan dziecka na dobry, choć matka wskazywała na niepokojące objawy. Dodatkowo (...) nie odbyła jednej z wizyt, a tylko kazała podpisać potwierdzenie, że była na wizycie.

W książeczce zdrowia dziecka S. Ł. wpisane są wizyty (...) (...) w dniach: 13-09-2018 r., 17-09-2018 r., 04-10-2018 r., 18-10-2018 r., 30-10-2018 r.

W karcie wizyt (...) u S. Ł. wpisane są wizyty (...) (...) w dniach: 13-09-2018 r., 17-09-2018 r., 20-09-2018 r., 04-10-2018 r., 18-10-2018 r., 30-10-2018 r.

Powódka pracowała w (...), w punkcie (...), jako (...) POZ i (...) - wykonująca (...) oraz w (...) (...). Grafiki nie były stałe. Powódce przypadały różne zadania w ciągu jednego dnia. Ponadto godziny pracy i zadania oraz czas ich wykonywania różniły się w poszczególnych dniach tygodnia. Czas pracy na terenie (...) i czas pracy w terenie powódka miała rozpisany w grafiku, ale praca w środowisku nie zawsze da się zaplanować w czasie wykonać.

(...) jest przypisana do pracy w (...) w momencie, kiedy przyjmuje (...). W tej (...) przyjmuje kilku lekarzy. Praca była utrudniona, ponieważ (...) była wzywana ciągle do innych zajęć, co zaburzało pracę (...) (...).

W lipcu 2018 r. panował w (...) chaos, ponieważ 5 pielęgniarek odeszło z pracy, był sezon urlopowy, więc powódka pracowała w laboratorium, pilnowała wejścia na bramce oraz gabinetu ginekologicznego. Wcześniej przy pobieraniu badań w laboratorium były wypisywane skierowania papierowe, a od lipca było wprowadzone komputerowe wypisywanie skierowań i wysyłanie badań do laboratorium. Równocześnie nadal funkcjonował system papierowy. Były wydrukowane cenniki badań. Wtedy wszyscy uczyli się obsługi systemu komputerowego. Było w związku z tym zamieszanie. W komputerze były wskazane badania na (...) tańsze i droższe i w związku z tym zaistniała pomyłka. Ceny nie widnieją w systemie przy badaniu. Te pomyłki zdarzyły się na początku lipca. Powódka w związku z tymi pomyłkami była u dyrektora i powiedziała, że zapłaci za te badania. Zapłaciła za nie 650 zł. W tym samym czasie, co powódka, skierowaniami na badania i odpłatnościami zajmowała się też inna pracownica – H. P.. Także ona poczuwała się do winy i zdecydowała się ponieść koszty. Pacjent zgłosił się, aby pobrać krew do badania na (...) z tym, że miały być wykonane badania podstawowe, a w systemie zostały zaznaczone badania rozszerzone. Przy pobieraniu krwi była powódka i H. P.. Do systemu logowała się jedna osoba, ale dane wprowadzać mogły także inne osoby. Jest tylko jeden komputer. Każdy z pracowników miał swoje konto i hasło do systemu. Kiedy jest dużo pacjentów i są naciski, aby szybko wykonać badania, jedna osoba pobiera krew pacjentom, a druga zajmuje się sprawami administracyjnymi.

Współpracownicy i lekarze nie mieli nigdy uwag do pracy powódki. Powódka była zaangażowana w pracę.

K. B. w ostatnich tygodniach ciąży przyszła do (...) z prośbą, aby powódka przyjeżdżała do niej i do dziecka na (...) do B.. Wiedziała o tym, że lekarz pediatra nie będzie przyjeżdżał do B., że nie wszystkie (...) będą w domu, że będzie musiała przyjeżdżać do Z.. W (...) było przyjęte, że wykonuje się 6 wizyt (...), które odbywają się w domu (...).

W (...) dziecka i wizyt (...) były zapisy, że dziecko jest zdrowe, a okazało się, że trafiło do szpitala bo nie jadło, chudło i miało problemy z żółtaczką, a powódka nie wskazywała konieczności odbycia wizyty lekarza. Z wypisu ze szpitala wynikało, że dziecko było w złym stanie i wymagało hospitalizacji.

Dwie wizyty (...) zostały wpisane kiedy K. B. była z dzieckiem u pediatry. Podczas wizyt w gabinecie lekarza powódka była obecna i widziała dziecko. Powódka twierdziła, że powinna przyjechać do dziecka, ale skoro matka z dzieckiem przyjechała do ośrodka, to wpisze wizytę z inną datą.

K. B. zgłaszała problemy (...) (powódce) i lekarzowi, ale zarówno lekarz jak i (...) stwierdziły, że matka dziecka jest przewrażliwiona. Po dwóch tygodniach dziecko trafiło do szpitala, gdzie stwierdzono wadę rozwojową.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki z okresu poprzedzającego rozwiązanie umowy o pracę wynosiło 5 369,34 zł brutto.

***W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy zważył, co następuje:***

***Powództwo zasługuje na uwzględnienie.***

Na wstępie Sąd I Instancji wskazał, że podstawą roszczenia jest art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Stosownie do art. 47<sup>1</sup> k.p., odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Jak stanowi art. 36 § 1 pkt 3 k.p., okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Następnie Sąd Rejonowy podniósł, że w przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca rozwiązał z powódka umowę o pracę za wypowiedzeniem. Pracodawca wskazał, że przyczyną rozwiązania umowy jest utrata zaufania spowodowana narażeniem (...) na stratę finansową, wynikającą z wielokrotnego pobrania niższych opłat za badania laboratoryjne niż właściwe, a także niezgodności w zakresie ilości i czasu przeprowadzenia wizyt (...) u (...) S. Ł. w 2018 roku.

Utrata zaufania może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę. Zdaniem Sądu meriti musi jednak znajdować oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie być wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Aby uzasadnić wypowiedzenie stosunku pracy, nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne. Przedstawiona wykładnia ma oparcie w orzecznictwie Sądu Najwyższego, np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 marca 2009 r. II PK 251/08, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2013 r. II PK 24/13.

W ocenie Sądu Rejonowego wskazane w wypowiedzeniu zdarzenia, ocenione obiektywnie i w kontekście całokształtu postawy pracownika i zakresu jego obowiązków nie były na tyle poważnymi uchybieniami, by uzasadniać utratę zaufania.

W związku z tym Sąd I Instancji ocenił wypowiedzenie powódce umowy o pracę za nieuzasadnione.

Jeśli chodzi o pierwszą z przyczyn, to powódka w ocenie Sądu meriti w istocie popełniła błędy przy zaznaczeniu rodzaju badania. W konsekwencji doszło do zlecenia badań droższych, a pacjenci zapłacili za badania tańsze. Do sytuacji takich doszło trzykrotnie. Nie jest jednoznaczne, czy wszystkie trzy błędy rzeczywiście popełniła powódka, ponieważ równocześnie pacjentów ze skierowaniami na badania obsługiwały dwie osoby i obie wpisywały dane do systemu komputerowego na koncie tego samego pracownika, co było motywowane pośpiechem i naciskiem ze strony pacjentów na szybszą obsługę. Popełnienie tego rodzaju błędów może się zdarzyć każdemu, a powódka poczuwała się do odpowiedzialności, od razu deklarowała pokrycie straty i zapłaciła brakującą kwotę. Dodatkowo wina powódki była zmniejszona przez to, że system komputerowy był dopiero wprowadzony, powódka i inni pracownicy nie nabrali jeszcze biegłości w obsłudze, powódka była pod presją pacjentów czekających w kolejce na szybsze obsłużenie, obsługa administracyjna przy zleceniach badań nie była jedynym zadaniem powódki (powódka pobierała krew do badań).

Jeśli chodzi natomiast o wizyty (...), to zdaniem Sądu I instancji powódka je przeprowadziła, tyle że dwie wizyty zostały wpisane kiedy K. B. była z dzieckiem u pediatry. Podczas wizyt w gabinecie lekarza powódka była obecna i widziała dziecko. Powódka zatem nie pominęła wizyt, nie zaniedbała obowiązków, nie wpisała w karcie wizyty, która nie odbyłaby się w rzeczywistości. Nie można też powódce czynić zarzutu, co do niedostrzeżenia objawów choroby u dziecka (o czym zresztą nie było mowy w wypowiedzeniu), skoro lekarz pediatra także nie dostrzegł takich objawów. Uchybienie wskazywane w wypowiedzeniu sprowadza się zatem do: po pierwsze do dwukrotnego obejrzenia dziecka przy okazji jego wizyty w (...) zamiast w miejscu zamieszkania, co nie ma istotnego znaczenia w sytuacji, gdy takie

wizyty w miejscu zamieszkania również się odbyły oraz po drugie, wpisania innej daty obejrzenia dziecka w karcie wizyt, co nie ma żadnego praktycznego znaczenia.

Mając na uwadze powyższe ustalenia i rozważania roszczenie powódki o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie musi w ocenie Sądu meriti być ocenione jako zasadne, w konsekwencji Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki od pozwanego odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 kpc, wyrażającego zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Wysokość kosztów Sąd ustalił na podstawie przepisu § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku w zw. z art. 98 kpc Sąd Rejonowy nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 806 złotych, tytułem zwrotu kosztów sądowych.

W oparciu o art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc Sąd meriti z urzędu nadał wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Powyższy wyrok, zaskarżyła w całości strona pozwana. Apelacja została sporządzona w imieniu pozwanego przez profesjonalnego pełnomocnika. Zaskarżonemu wyrokowi pełnomocnik apelującego zarzucał:

l) Sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego w skutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy oraz przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów a mianowicie:

-w sposób niewszzechstronny, bowiem z pominięciem dowodu z zeznań świadka B. M. oraz świadka G. T., które zeznały, że wcześniej występowały już uwagi co do pracy powódki jak również zeznały o fakcie otrzymania już wcześniej nagany za podobne zaniechanie i naruszenie obowiązków pracowniczych i bezzasadne przyjęcie bez odniesienia się nawet do wiarygodności zeznań świadków, iż wcześniej nie było uwag do pracy powódki.

Uwzględnienie tych dowodów mogło doprowadzić do zupełnie innej- odmiennej w stosunku do przyjętej przez Sąd –oceny materiału dowodowego, a zwłaszcza wiarygodności zeznań pozwanej i jej podejścia do wypełniania powierzonych obowiązków.

- w sposób sprzeczny z obowiązującymi przepisami prawa przyjęcie, iż nie ma znaczenia dla oceny prawidłowego wykonania obowiązków i związanej z tym utraty zaufania, gdzie i kiedy (...) odbywała wizyty (...), jak również nie ma znaczenia, że wpisywała inne daty fałszując dokumentację medyczną skoro wizyty się odbywały, podczas gdy miejsce wizyt jest ściśle określone w Rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 24 września 2013 r w sprawie świadczeń gwarantowanych w zakresie podstawowej opieki zdrowotnej Dz. U.2013, poz. 1248 , w którym to rozporządzeniu jest wyraźnie wskazane, że wizyty (...) odbywają się w domu. dziecka w obecności opiekunów prawnych lub faktycznych dziecka.

Co z uwagi na naruszenie powyżej przytoczonych regulacji skutkujące brakiem możliwości oceny przez położną stanu zdrowia matki; udzielenia w domu dziecka porad laktacyjnych, w końcu wykrycia niepokojących sytuacji związanych z ewentualną depresją okołoporodową matki, niemożności ocenienia, czy dziecko jest prawidłowo pielęgnowane w domu czy ma zapewnione prawidłowe warunki, i dokonania oceny wbrew przepisom prawa precyzującym obowiązki pracownicze w tym zakresie a w konsekwencji prowadząc do bezpodstawnego przyjęcia, że ich nieprzestrzeganie nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych, które skutkują utratą zaufania do pracownika.

Pominięcie okoliczności, iż noworodek został przyjęty do szpitala wyłącznie na skutek działań matki dziecka, w wyniku zaniedbań pozwanej i lekceważenia oczywistych objawów poważnej choroby dziecka (wymioty, biegunki, utrata wagi)

na skutek problemów z jelitami, odwodnienia, które musiało być widoczne już w ciągu dwóch dni po tym jak widziała dziecko (...) a nie po upływie 2.dwóch tygodni, tym samym pominięto dokumentację medyczną załączoną do akt sprawy a sama pozwana złożyła zeznania, które mogą nosić znamiona składania fałszywych zeznań, Sąd mimo tego przyjął za podstawę rozstrzygnięcia zeznania pozwanej a pominął dokumentację medyczną.

- orzekanie wbrew obowiązującym przepisom Zarządzenia Nr.\ (...) Prezesa Narodowego Funduszu Zdrowia z dnia 15 grudnia 2017 r., w sprawie warunków zawarcia i realizacji umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej w zakresie podstawowej opieki zdrowotnej paragraf 20 ust. 3 pkt. 5 oraz Rozporządzeniem Ministra Zdrowia, zgodnie z którymi wpisu, w każdej dokumentacji medycznej dokonuje się niezwłocznie po udzieleniu świadczenia w sposób czytelny i w porządku chronologicznym z datą faktycznego udzielenia świadczenia. Co stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych i skutkuje utratą zaufania do pracownika.

- w sposób sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego, bowiem Sąd Rejonowy wziął pod uwagę zeznania świadka K. mimo, iż nie pracował ona w 2018 r w (...) prace rozpoczęła dopiero w 2019 r i pracowała przez okres trzech miesięcy, tym samym w świetle zasad doświadczenia życiowego nie mogła ona wypowiadać się w przedmiocie pracy w (...) w czasie objętym pozwem ponieważ nie pracowała wówczas, tym samym wszelkie kwestie związane z funkcjonowaniem placówki, wprowadzaniem do sytemu e-skierowań dotyczy okresu kiedy były one wdrażane , czyli 2019 r a nie okresu 2018 r , kiedy obowiązywały papierowe skierowania.

2) Naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię Zarządzenia Nr. (...) Prezesa Narodowego Funduszu Zdrowia z dnia 15 grudnia 2017 r. w sprawie warunków zawarcia i realizacji umów o udzielenie świadczeń opieki zdrowotnej w zakresie podstawowej opieki zdrowotnej paragraf 20 ust.3 pkt I w przedmiocie obowiązkowego odbywania wizyt (...) w domu noworodka, oraz pkt. 5 w przedmiocie wzorów dokumentacji medycznej oraz sposobu jej przetwarzania Dz. U Nr 2069 z 2015 r., w którym wskazano, iż (...) ma obowiązek dokumentowania udzielenia świadczenia zdrowotnego w prowadzonej indywidualnie dokumentacji medycznej świadczeniobiorecy, wizyty pkt 3 i 4 powinny być opatrzone podpisem świadczeniobiorecy lub jego opiekuna prawnego lub faktycznego. Książeczka zdrowia jest obowiązkową dokumentacją medyczną, w której powinien znaleźć się opis działań profilaktycznych i leczniczych wykonanych u dziecka oraz zawierać informacje okresu prenatalnego, porodu, stanu zdrowia po urodzeniu, wizyt (...), badań profilaktycznych, przebytych chorób. Dokumentacja wizyt (...) powinna zawierać tożsame informacje, czego Sąd nie wziął pod uwagę. Co w konsekwencji doprowadziło do naruszenia przepisów art. 45 paragraf 1 Kodeksu Pracy poprzez jego zastosowania w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę było zasadne i zgodne z przepisami o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Nadto pełnomocnik apelującego wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od strony powodowej na rzecz pozwanej kosztów postępowania za obie instancje według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powódki wniosła o oddalenie apelacji jako całkowicie bezzasadnej. Nadto strona powodowa wniosła o zasądzenie od pozwanego- (...) w Z. na rzecz powódki kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

### **Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**zważył, co następuje:**

**Apelacja pozwanego jest nieuzasadniona, albowiem wszystkie zawarte w niej zarzuty okazały się chybione.**

Sąd Okręgowy podziela zarówno ustalenia Sądu Rejonowego, jak i jego rozważania prawne.

Głównym zarzutem apelacyjnym jest sprzeczność istotnych ustaleń Sadu z treścią zgromadzonego materiału dowodowego oraz przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów , tj. przepisu art. 233 kpc.

Za chybiony Sąd Okręgowy uznał podniesiony w apelacji zarzut naruszenia przez Sąd I instancji dyspozycji powyższego przepisu.

Zgodnie bowiem z art. 233 kpc 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 wnioskania i wnioskami 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 materiałem dowodowym, 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, zgodny z regułami logiki oraz zasadami doświadczenia życiowego, a wnioski końcowe prowadzące do uwzględnienia powództwa Sąd Okręgowy uznał za odpowiadające prawu.

Przenosząc powyższe na grunt analizowanej sprawy należy zaznaczyć, iż w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem pracodawca jako przyczynę wskazał utratę zaufania spowodowaną narażeniem (...) na stratę finansową wynikającą z wielokrotnego pobrania niższych opłat za badania laboratoryjne niż właściwe, a także niezgodności wizyt (...) u (...) S. Ł. w 2018 r., co zostało ujawnione w dniu 28 lipca 2020 r.

Ma rację Sąd meriti, iż utrata zaufania może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę. Trafne jest także stanowisko Sądu Rejonowego iż musi ona jednak znajdować oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie być wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Aby uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy, nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne. Przedstawiona wykładnia ma oparcie w orzecznictwie Sądu Najwyższego, np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 marca 2009 r. II PK 251/08, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2013 r. II PK 24/13.

Sąd Okręgowy zgadza się w tym zakresie z Sądem Rejonowym, iż wskazane w wypowiedzeniu zdarzenia, ocenione obiektywnie i w kontekście całokształtu postawy pracownika i zakresu jego obowiązków nie były na tyle poważnymi uchybieniami, by uzasadniać utratę zaufania. Trudno zgodzić się z apelującym, iż Sąd Rejonowy pominął bezzasadnie zeznania świadków G. T. i B. M., które w jego ocenie naganne oceniały jej pracę. Sąd Okręgowy analizując wnikliwe

ich zeznania chce zwrócić uwagę, iż są to osoby, które nigdy nie pracowały bezpośrednio z powódką, gdyż zatrudnione są w księgowości.

I tak: świadek G. T. – księgowa na k. 80 akt sprawy przyznała, iż przy pobraniu badań były również obecnej innej pielęgniarki, Przyznała także, że pracodawca nie przygotował instrukcji obsługi tego systemu. Twierdzenie księgowej o skargach są tak ogólne, w zasadzie znana jej była skarga B. oraz innej osoby, że nie było (...) w gabinecie, ale samo złożenie skargi nie zawsze czyni ją zasadną. Nieobecność w gabinecie na pewno do takich nie należy gdyż zakres obowiązków (...) jak również lekarza jest dużo szerszy niż przebywanie w gabinecie zwłaszcza, że do obowiązków powódki należała zarówno praca w (...), przy pobieraniu krwi jak też w gabinecie (...). Jest wiele skarg, które wcale nie są merytorycznie zasadne i sam fakt ich wpływu do pracodawcy nie przesądza o nienależyтым wykonaniu obowiązków przez pracownika. Zeznania tego świadka w tym zakresie są tak ogólne, że na pewno nie mogą być dowodem potwierdzającym nienależyte wykonywanie obowiązków przez powódkę.

Z kolei świadek B. M. – k. 80 akt sprawy – również księgowa stwierdziła, że były „jakieś” uwagi co do niewłaściwego wykonywania obowiązków przez powódkę. I tu rodzi się pytanie, co może wiedzieć księgowa (poza kwestią błędnie pobranych opłat za badania) na temat pracy powódki skoro w codziennym wykonywaniu obowiązków przez powódkę nigdy nie uczestniczyły.

Nie ma w tej sytuacji racji apelujący, iż właśnie ci świadkowie potwierdzili, że praca powódki była naganna.

Warto podkreślić, iż poza księgowymi w sprawie zeznawały pielęgniarki oraz lekarz pracujący z powódką, czyli osoby, które razem z nią codziennie pracowali. Te zeznania mają największą wagę, gdyż opierały się na bezpośrednich kontaktach w pracy.

I tak zarówno świadkowie, pielęgniarki: S. K. (k. 82 akt) jak i D. K. (2) (k. 83) jak świadek M. P., lekarz pracujący z powódką (k. 84 akt) potwierdzili, że nie słyszeli o uwagach do pracy powódki, a współpraca z nią układała się bardzo dobrze. Ten ostatni zwrócił uwagę na utrudnienia w pracy położnych w (...) K. Podkreślił, iż powódka oprócz pracy tam wzywana była także do pracy w laboratorium, do wykonania badania EKG. On jako lekarz z nią pracujący nie słyszał ani o skargach pacjentek, ani o uwagach ze strony pracodawcy wobec powódki.

Ma w tej sytuacji rację Sąd Rejonowy, iż przyczyna zawarta w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę polegająca na utracie zaufania z powodu błędnie pobranych opłat za badania nie była na tyle poważnym uchybieniem która mogłaby skutkować utratą zaufania. Nie wystarczy bowiem, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu jest rzeczywista, konkretna i prawdziwa. Musi to być bowiem taka przyczyna, która uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jeśli chodzi więc o pierwszą z przyczyn, czyli błędnie pobrane opłaty za badania to sama powódka przyznała, że nie wie jak to się stało, ale wzięła za to odpowiedzialność, gdyż to ona wówczas była zalogowana na komputerze. Jak wynika z lektury akt pielęgniarki dysponowały jednym komputerem, gdzie jednocześnie mogła być zalogowana tylko jedna z osób, choć badania mogły wpisywać oraz pobierać opłaty również inne osoby. Poza sporem jest, iż był to okres urlopowy, były braki kadrowe, a jak wynika z zeznań lekarza pracującego z powódką pracowała ona zarówno w (...), punkcie pobierania krwi, wykonywała także badania EKG jak też wykonywała (...) w terenie. Ważne też, że komputerowe wpisywanie badań było w fazie wdrażania i chociaż był papierowy cennik to taka pomyłka mogła się na tym etapie zdarzyć, co przyznał zresztą świadek pozwanego G. A., który na k. 80 akt zeznał, iż, cyt: „pracownik może się pomylić przy wyborze badania”.

Ma w tej sytuacji rację Sąd meriti, że mając na uwadze nienaganną pracę powódki w okresie poprzedzającym wypowiedzenie jej umowy o pracę oraz z drugiej strony incydent związany z błędnie wpisanym zakresem badania, w sytuacji gdy system komputerowy w tym zakresie był na etapie wdrażania, a nadto nie ma pewności, która z (...) pobrała błędne opłaty, to przyczyna ta ani nie uzasadnia utraty zaufania, ani tym bardziej nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę z wieloletnim pracownikiem, do którego osoby z nią pracujące nigdy nie zgłaszały uwag.



Drugą z przyczyn wskazana w wypowiedzeniu była niezgodność w zakresie ilości i czasu przeprowadzenia wizyt (...) u (...) S. Ł. w 2018 r. co zostało ujawnione skargą pacjentki złożoną po 2 latach.

Tu Sąd Okręgowy zwraca uwagę, iż przyczyna ta jest tak ogólna i nie konkretna, że nie może ona leżać u podstaw wypowiedzenia, albowiem nie spełnia ona warunków wynikających z przepisu art. 30 kp. Bo co to znaczy „niezgodność w zakresie ilości i czasu przeprowadzenia wizyt (...) u (...) S. Ł. ??? Wszak dotyczy ono noworodka, który był objęty patronażem 2 lata wcześniej. Przyczyna taka nie ma na pewno cech aktualności dlatego opis jej powinien być tak rozbudowany, aby był zrozumiały i na tyle konkretny, aby uzasadniał on z punktu widzenia pracodawcy rozwiązanie umowy o pracę. Fakt dowiedzenia się o sposobie wykonywania (...) przez powódkę po 2 latach, w 2020 r. nie zwalnia pracodawcy w żadnym razie z obowiązku takiego określenia przyczyny, aby była ona zrozumiała i pozwalała pracownikowi odnieść się do konkretnego zarzutu. W ocenie Sądu Okręgowego tak określona przyczyna z uwagi na ogólność nie spełnia wymogów przewidzianych przepisami kodeksu pracy.

W tym miejscu rodzi się również pytanie, czy skarga dotycząca okresu 2 lat, czy nawet 5 albo 10 lat wstecz może rodzić tak poważny skutek w postaci wypowiedzenia umowy o pracę. Oczywiście wszystko to zależy od indywidualnego przypadku, ale w tej konkretnej sprawie, złożenie skargi po 2 latach jest dla Sądu Okręgowego niezrozumiałe, a jeszcze bardziej dziwi fakt, iż dla pracodawcy staje się ona powodem do podjęcia tak radykalnych kroków i to kilka dni po jej złożeniu, bez jakiegokolwiek postępowania wyjaśniającego, bez wysłuchania powódki, bez możliwości ustosunkowania się do tych zarzutów i zweryfikowania ich przez obie strony. Takie zachowanie w żadnym razie nie uzasadnia utraty zaufania, lecz staje się po prostu pretekstem do zwolnienia, zwłaszcza że z lektury akt wynika, iż skarga została złożona przez matkę noworodka wskutek sugestii dyrektora. Zwykle przecież skargę wnosi niezadowolony petent po niezgodnym w jego ocenie zachowaniu osoby odpowiedzialnej, skarga ma zwykle cechy i aktualności, i emocjonalności jak też spontaniczności. Jest szybką reakcją na niesatysfakcjonujące działanie.

W tej sytuacji zarzut błędnej wykładni zarządzenia Nr. (...) Prezesa Narodowego Funduszu Zdrowia z dnia 15 grudnia 2017 r., w sprawie warunków zawarcia i realizacji umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej w zakresie podstawowej opieki zdrowotnej paragraf 20 ust. 3 pkt. 5 oraz Rozporządzeniem Ministra Zdrowia wydają się być bezprzedmiotowe.

Gdyby nawet jednak hipotetycznie założyć, że wskazana powyżej przyczyna była konkretna i prawdziwa to ma rację Sąd meriti, iż jeśli chodzi o wizyty (...), to zdaniem Sądu I instancji powódka je przeprowadziła, tyle że dwie wizyty zostały wpisane kiedy K. B. była z dzieckiem u pediatry. Podczas wizyt w gabinecie lekarza powódka była obecna i widziała dziecko. Powódka zatem nie pominęła wizyt, nie zaniedbała obowiązków, nie wpisała w karcie wizyty, która nie odbyłaby się w rzeczywistości. Nie można też powódce czynić zarzutu, co do niedostrzeżenia objawów choroby u dziecka

(o czym zresztą nie było mowy w wypowiedzeniu), skoro lekarz pediatra także nie dostrzegł takich objawów. Uchybienie wskazywane w wypowiedzeniu sprowadza się zatem do: po pierwsze do dwukrotnego obejrzenia dziecka przy okazji jego wizyty w (...) zamiast w miejscu zamieszkania, co nie ma istotnego znaczenia w sytuacji, gdy takie wizyty w miejscu zamieszkania również się odbyły oraz po drugie, wpisania innej daty obejrzenia dziecka w karcie wizyt, co nie ma żadnego praktycznego znaczenia.

Reasumując prawidłowo Sąd meriti uznał, iż żadna z przyczyn nie uzasadniała utraty zaufania i nie mogła stać się przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Wyrok Sądu Rejonowego odpowiada zatem prawu, a apelacja pozwanego jako bezzasadna podlega oddaleniu.

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

O kosztach Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 kpc obciążając nimi stronę pozwaną jako przegrywającą.