

Sygn. akt IV P 5/22

# WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 sierpnia 2022 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: sędzia Magdalena Gałkowska

Protokolant p.o. sekretarza sądowego Katarzyna Łazińska

po rozpoznaniu w dniu 21 lipca 2022 r. w Puławach

sprawy z powództwa J. S.

przeciwko (...) Szpitalowi (...) w N. SP ZOZ

o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę

1.Zasądza od pozwanego (...) Szpitala (...) w N. SP ZOZ na rzecz powoda J. S. kwotę 13.895,78 zł ( trzynaście tysięcy osiemset dziewięćdziesiąt pięć złotych 79/100) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę;

2.Wyroкови w pkt 1 do kwoty 4.631,93 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

3.Zasądza od pozwanego (...) Szpitala (...) w N. SP ZOZ na rzecz powoda J. S. kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

## UZASADNIENIE

***W pozwie z dnia 19 stycznia 2022r. powód J. S. wnosił o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego jemu przez (...) w N. za bezskuteczne.***

Pozwany (...) w N. powództwa nie uznawał i wnosił o jego oddalenie.

***Na rozprawie w dniu 21 lipca 2022r. powód zmienił swoje powództwo w ten sposób, że domagał się zasądzenia na jej rzecz od pozwanego (...) (...) w N. odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za niezgodne z prawem wypowiedzenie jej umowy o pracę.***

Pozwany (...) w N. zmienionego powództwa nie uznawał i wnosił o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód J. S. był pracownikiem pozwanego (...) (...) w N. od 2 lipca 2007r. jako starszy masażysta ( akta osobowe). Powód posiadał zakres obowiązków i czynności, z którego wynikało min. że powód ma wykonywać zabiegi zgodnie z zaleceniem lekarskim, instrukcją obsługi aparatury medycznej, wewnętrzną instrukcją Szpitala i zasadami higieny ( akta osobowe).

W pozwanym Szpitalu obowiązywała Procedura (...) Proces realizacji zabiegów – masaż leczniczy, z którego treścią powód został zapoznany ( k.19-21, zeznania świadków: P. O. k.46, K. R. k.45v-46, zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc k.47-47v, 60-60v).

W dniu 30 listopada 2021r. przebywający w Szpitalu pacjent J. K. (1) zgłosił, że do jego zachorowania na C.-19 przyczynił się pracownik Szpitala, który wykonywał u niego zabieg masażu w dniu 26 listopada 2021r. ( zeznania dyrektora pozwanego J. W. słuchanego w trybie art. 299 kpc k.47-47v). Dyrektor Szpitala zlecił p.o. kierownika Zakładu (...),erapii K. R. (1) ustalenie, kto wykonał u tego pacjenta masaż i ustaliła ona że masaż tego dnia był wykonany u tego pacjenta przez powoda, choć w karcie zabiegowej tego pacjenta nie był zaplanowany na ten dzień masaż, ani też z karty tej nie wynikało, że tego dnia ten masaż został u tego niego wykonany, zaś z karty żony J. K. wynikało, że to u niej tego dnia był zaplanowany i wykonany zabieg masażu (zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka K. R. k.45v-46). Powód został poddany testowi na C.-19 i wynik okazał się negatywny ( zeznania dyrektora pozwanego J. W. słuchanego w trybie art. 299 kpc). W dniu 30 listopada 2021r. odbyła się rozmowa pomiędzy dyrektorem pozwanego Szpitala (...) a powodem, w obecności p.o. kierownika Zakładu (...), na temat zabiegów masaży klasycznych wykonanych pacjentowi J. K. (1), w szczególności czy powód wykonał zabieg masażu u tego pacjenta w dniu 26 listopada 2021r. i powód przyznał, że wykonał temu pacjentowi 3 masaże klasyczne, w tym jeden zlecony przez lekarza wpisany w kartę zabiegów tego pacjenta i 2 niezlecone temu pacjentowi, także taki niezlecony zabieg wykonał u tego pacjenta 26 listopada, a uczynił to, bo pacjent ten i żona pacjenta poprosili powoda o wykonanie kolejnych masaży u tego pacjenta zamiast wykonania masażu zleconego w karcie zabiegów jego żonie, która miała zaplanowane zabiegi codziennie i powód na to się zgodził (zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka K. R., notatka służbowa k.18). Powód przyznał też, iż wpisał w karcie zabiegów żony tego pacjenta, że w dniu 26 listopada wykonał zaplanowany u niej w karcie zabiegów zabieg masażu, choć masaż wykonał u tego pacjenta ( notatka służbowa, zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka K. R. ).

W dniu 29 grudnia 2021r. dyrektor pozwanego sporządził oświadczenie woli o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, a jako przyczynę tej decyzji wskazano potwierdzenie nieprawdy w dokumentacji medycznej pacjentów Szpitala ( k.5, akta osobowe). Pismo to zostało powodowi doręczone 29 grudnia 2021r., a w piśmie tym powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia .

Wynagrodzenie miesięczne powoda stanowiło kwotę 4.631,93 zł (k. 40).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o akta osobowe powoda i dokumenty złożone do akt sprawy przez pozwanego Szpital, których prawdziwość nie była kwestionowana przez powoda, a więc sąd uznał złożone do akt sprawy dokumenty za wiarygodne. Zeznania świadków P. O. i K. R. są zgodne ze sobą, z dokumentami złożonymi do akt sprawy, a nadto zeznania świadka K. R. są absolutnie zgodne – w opisie stanu faktycznego, z zeznaniami powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc. Także i zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc nie zawierają żadnych sprzeczności pomiędzy sobą w opisie stanu faktycznego, zgodne są z zeznaniami świadków, a więc zasługują na obdarzenie ich wiarą.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Żądanie powoda zasądzenia na jego rzecz od pozwanego Szpitala odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za nieuzasadnione wypowiedzenie jemu umowy o pracę, jest uzasadnione.

Na wstępie podnieść należy, iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest jednym ze sposobów rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji gdy jedna ze stron stosunku pracy nie chce dalej współpracować z drugą i jest oczywiście przewidzianym prawem sposobem rozwiązania stosunku pracy. Wypowiedzenie stanowi więc normalny sposób rozwiązania umowy o pracę, nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, a jedynie musi być uzasadnione i musi być dokonane z konkretnie wskazanej przyczyny – zgodnie z art. 30 § 4 kp. Orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje, że ocena zasadności wypowiedzenia powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu oraz

przmiotów pracownika związanych z pracą. Dla uznania zasadności wypowiedzenia decydujące znaczenie ma rodzaj i ciężar gatunkowy przyczyny wypowiedzenia. Waga tej przyczyny może przesądzać o bezskuteczności powoływania się przez pracodawcę na okoliczności dotyczące jego interesu. W przypadku naruszenia przez pracownika jakiegokolwiek podstawowego obowiązku pracowniczego ogólnie opisanego w art. 100kp, pracodawca może wyciągnąć konsekwencje wobec takiego pracownika i niektóre z zachowań mogą uzasadniać zarówno nałożenie na takiego pracownika kary porządkowej ale też mogą być jednocześnie podstawą wypowiedzenia. Jednakże decyzja pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, czyli jej rozwiązaniu, musi być adekwatna do jego celu i rodzaju naruszenia, a o charakterze naruszenia obowiązków pracowniczych decyduje całokształt okoliczności faktycznych w danym przypadku, także pod względem skutków jakie wywołało zachowanie pracownika. Zatem oczywiście, pracodawca ma prawo samodzielnie ocenić, czy za dane przewinienie z zakresu przestrzegania przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy należy wymierzyć pracownikowi karę porządkową, czy też zdecydować o rozwiązaniu stosunku pracy. Jednakże w przypadku, gdy pracownik pracował dotąd nienagannie, to rozwiązanie z nim umowy o pracę w sytuacji, gdy jednorazowo naruszył swój obowiązek pracowniczy, można uznać za zbyt daleko idące, bo prawdopodobnym jest że kara porządkowa która zostałaby wymierzona pracownikowi spełniłaby swój wychowawczo-dyscyplinujący cel, a pracownik z powodzeniem mógłby dalej wykonywać swoje obowiązki.

Pozwany pracodawca w piśmie wypowiadającym powodowi stosunek pracy jako przyczynę swojej decyzji o wypowiedzeniu jemu stosunku pracy wskazał - potwierdzenie nieprawdy w dokumentacji medycznej pacjentów Szpitala. Zarzut tak sformułowany wprawdzie nie jest konkretny, ale powód przyznał, że w momencie wręczenia jemu pisma o wypowiedzeniu stosunku pracy wiedział o jaką konkretną sytuację chodzi. Powód, jak zeznał, nie kwestionuje, że przyczyna wskazana w treści wypowiedzenia przez dyrektora pozwanego Szpitala jest prawdziwa, bo faktycznie w karcie zabiegów pacjentki A. K. wpisał on w dniu 26 listopada 2021r. i potwierdził to elektronicznie, że wykonał zaplanowany u niej na ten dzień zabieg masażu, podczas gdy tego zabiegu nie wykonał u niej, tylko u jej męża J. K., który nie miał na ten dzień zaplanowanego tego zabiegu. Powód nadto przyznał, że zabieg masażu wykonany u tego pacjenta w dniu 26 listopada był trzecim wykonanym u tego pacjenta, choć J. K. miał wpisany do karty zabiegów tylko 1 taki masaż. Tak więc faktem jest, że powód wykonał 2 dodatkowe masaże u tego pacjenta, choć nie były one dla tego pacjenta zaplanowane w karcie zabiegów, a fakt wykonania tych zabiegów wpisał do karty żony pacjenta i potwierdził to elektronicznie, u której tych 2 zabiegów nie wykonał, a która miała w karcie zabiegów zaplanowanych więcej tych zabiegów. Zatem stwierdzić należy, że powód dokonując takich wpisów potwierdził nieprawdę w dokumentacji medycznej pacjentów. Oczywiście takie zachowanie powoda było niewłaściwe, niezgodne z zakresem obowiązków powoda, bo powód winien wykonywać zabiegi zgodnie ze zleceniem lekarskim i nie powinien samodzielnie, bez uzgodnienia tego z lekarzem, czy swoim bezpośrednim przełożonym postępować inaczej niż wynika to ze zlecenia lekarskiego i karty zabiegów. Zachowanie powoda było sprzeczne z procedurą (...) Proces realizacji zabiegów – masaż leczniczy, czyli było niezgodne z opracowaną i obowiązującą w pozwanym Szpitalu organizacją i porządkiem w procesie pracy. Zgodnie bowiem z tą Procedurą, powód winien wykonywać konkretny zlecony przez lekarza zabieg u konkretnego pacjenta, a fakt wykonania zabiegu u tego pacjenta winien odnotować elektronicznie i w karcie zabiegowej tego pacjenta u którego wykonał zlecony przez lekarza w karcie zabiegów zabieg. Jest to oczywistość, którą przyznaje powód.

Zatem stwierdzić należy, że powód tak postępując naruszył swój podstawowy obowiązek pracowniczy tj. przestrzegania ustalonego w Szpitalu porządku w procesie pracy. Jednakże nie każde naruszenie obowiązków pracowniczych winno wiązać się z decyzją pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. W przedmiotowej sprawie przy ocenie zachowania powoda należy mieć bowiem na uwadze motywy takiego zachowania powoda oraz także i ewentualne skutki wykonania tego masażu u J. K. zamiast u jego żony. Jak zeznał powód, a jego zeznania sąd obdarzył wiarą w całości, wykonał on 2 masaże u tego pacjenta zamiast u jego żony na prośbę małżonków K., z dobrej woli, chcąc aby pacjenci byli zadowoleni, a jednocześnie mając świadomość, że nie szkodzi zdrowiu pacjenta, skoro pierwszy i jedyny masaż był zlecony u tego pacjenta przez lekarza, a kolejne były wykonane tak samo jak ten pierwszy. Zauważyć też należy, że powód, mając na uwadze, że również w przeszłości takie zmiany były dokonywane tj. za wiedzą i zgodą kierownika Zakładu, przepisywano wykupione zabiegi między członkami rodziny, co potwierdziła świadek K. R., sam zdecydował się wykonać kolejne zabiegi masażu klasycznego u tego pacjenta zamiast u jego żony, jednakże bez

dokonywania zmian w dokumentacji. Oczywiście taka decyzja powoda, choć podjęta dla dobra pacjentów, która nie zaszkodziła zdrowiu pacjentów, a także nie spowodowała żadnych strat finansowych dla Szpitala, była niewłaściwa. Nieakceptowalnym bowiem jest, aby dokumentacja medyczna nie była zgodna z rzeczywistym stanem, a więc dyrektor pozwanego Szpitala w sytuacji, gdy powził, że takie przypadki miały miejsce, to miał prawo, aby podjąć działania, żeby w przyszłości pracownicy szpitala, nawet działając dla dobra pacjentów, nie podejmowali takim niezgodnych z procedurą działań. Jednakże, w ocenie sądu, zastosowanie wobec powoda bardzo dotkliwej dla niego kary jaką jest rozwiązanie z nim umowy o pracę, było zbyt surowym potraktowaniem nagannego zachowania powoda. W ocenie sądu, celem jaki winien przyświecać dyrektorowi pozwanego w momencie, gdy dowiedział się o tej sprawie, winno być zapobieżenie w przyszłości wystąpienia takich przypadków i uczulenie pracowników na konieczność wykonywania pracy i wypełniania dokumentów zgodnie z procedurami. Powód był pracownikiem zatrudnionym w Szpitalu od 2007r., a więc od 14 lat, był doświadczonym, wykwalifikowanym masażystą i podejmując decyzję o wyciągnięciu konsekwencji wobec powoda dyrektor winien ten fakt mieć na uwadze, jak również i motywy, którymi kierował się powód tj. chęć pomocy pacjentom, aby ci byli zadowoleni. Także winien uwzględnić fakt, że błędna decyzja powoda nie spowodowała żadnej szkody dla zdrowia pacjentów tj. państwa K., bo jak wynika z treści ich maila (k.52), skarżyli się oni na ich potraktowanie przez Szpital w związku z zachorowaniem ich na C.-19, a więc nie spowodowała szkody wizerunkowej, a także nie spowodowała szkody materialnej, bo masaże, które powód wykonał u J. K. były opłacone przez jego żonę. Zresztą, jak zeznała świadek K. R., jako bezpośrednia przełożona powoda, w związku z zachowaniem powoda wniosowała ona do dyrektora o nałożenie na powoda kary porządkowej, czy wstrzymanie wypłaty premii. W ocenie sądu, przychylenie się przez dyrektora pozwanego Szpitala do zastosowania wobec powoda jednego ze wskazanych przez przełożoną środków dyscyplinujących niewątpliwie pracowników byłoby adekwatne dla rodzaju przewinienia i stanowiłoby wystarczającą dolegliwość dla powoda, a dla innych pracowników Szpitala byłoby przesłaniem, że tak jak to zrobił powód, to nie należy postępować. Rozwiązanie zaś z doświadczonym masażystą umowy o pracę, w ustalonych okolicznościach sprawy,

Zatem uznać należy, iż pozwany pracodawca, mimo zaistnienia przyczyny wskazanej przez niego w treści wypowiedzenia, nie powinien w ustalonych okolicznościach sprawy podejmować decyzji o wypowiedzeniu powodowi, będącemu doświadczonym masażystą, umowy o pracę z tej przyczyny. Zatem wypowiedzenie powodowi umowy pracę było nieuzasadnione.

Wobec tego i na podstawie art. 45§1 kp sąd zasądził na rzecz powoda odszkodowanie, którego wysokość wynika z treści art. 47<sup>1</sup> kp. Przepis ten stanowi, że 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.

Wobec tego sąd orzekł jak w sentencji.

Nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia uzasadnia przepis art. 477<sup>2</sup> §1 kpc.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o art. 98 kpc przy uwzględnieniu §9 ust 1 pkt 1 i § 15 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych ( Dz.U. z 2018r, poz.265).

Zarządzenie : odp. wyroku z uzasad. doręczyć pełn. pozwanej ( P.I.).