

Sygn. akt IV P 66/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 stycznia 2021 r.

Sąd Rejonowy w Łomży IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Marta Małgorzata Sulkowska

Ławnicy: Marzena Bagińska, Zofia Skopek

Protokolant: st. sekr. sąd. Magdalena Laskowska

po rozpoznaniu w dniu 19 stycznia 2021 r. w Łomży

na rozprawie

sprawy z powództwa **K. Ł. (1)**

przeciwko **Szpitalowi (...) im. dr W. G. w G.**

o przywrócenie do pracy

I. przywraca powódkę K. Ł. (1) do pracy w pozwanym Szpitalu (...) im. dr W. G. w G. na poprzednich warunkach pracy i płacy określonych w umowie o pracę z dnia 1 września 1985 r.;

II. zasądza od pozwanego Szpitala (...) im. dr W. G. w G. na rzecz powódki K. Ł. (1) kwotę 3016 zł /trzy tysiące szesnaście złotych/ tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym 180 zł /sto osiemdziesiąt/ złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego;

III. nakazuje ściągnąć od pozwanego Szpitala (...) im. dr W. G. w G. na rzecz Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego w Łomży) kwotę 431,62 zł (czterysta trzydzieści jeden 62/100 złotych) tytułem zwrotu kosztów sądowych wydatkowanych tymczasowo z sum budżetowych.

Sygn. akt IV P 66/20

UZASADNIENIE

Powódka **K. Ł. (1)** wniosła pozew przeciwko Szpitalowi (...) im. dr W. G. w G. o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według niorm przepisanych.

Podąa, że od 1985r. była zatrudniona w pozwanym zakładzie pracy, ostatnio na stanowisku specjalistki pielęgniarki. Oświadczyła, że powierzone jej obowiązki służbowe wykonywała rzetelnie i nie zgłaszano w trakcie zatrudnienia uwag do jej pracy. Wskazała, że jednocześnie w trakcie zatrudnienia była zaangażowana w obronę interesów pracowników i aktywnie uczestniczyła w funkcjonowaniu związku zawodowego działającego w tym zakładzie tj.: pełniła funkcję Przewodniczącej (...) Związku Zawodowego (...) Zakładowej Organizacji Związkowej przy Szpitalu (...) im. dr W. G. w G. (od kwietnia

2005 r.). Ponadto powódka w kadencji 2015-2020 była członkiem Okręgowej Rady (...), a wcześniej była członkiem Okręgowej Komisji Rewizyjnej. Powódka zaznaczyła, że w ostatnim okresie związek był o krok od wszczęcia sporu zbiorowego z pracodawcą.

Powódka zarzuciła pozwanemu, że dokonał wypowiedzenia stosunku pracy z naruszeniem przepisów prawa tj. kodeksu pracy i ustawy o związkach zawodowych. Stwierdziła, że podana przyczyna zwolnienia jest nieprawdziwa, a wskazane zarzuty są niezasadne. Oświadczyła, że w dotychczasowym miejscu pracy powszechnie stosowaną praktyką od wielu lat było nieformalne zamienianie się dyżurami, polegało ono na tym, że na liście obecności widniała pielęgniarka zastępowana, natomiast pielęgniarka zastępująca dokonywała wpisów w dokumentacji medycznej pod własnym nazwiskiem. Zdaniem powódki działanie to nie zagrażało w żaden sposób życiu i zdrowiu pacjentów, albowiem pielęgniarka zastępująca miała takie same kwalifikacje jak powódka. K. Ł. (1) podniosła, że niezrozumiałym jest, dlaczego pozwany dokonał wypowiedzenia po upływie kilku miesięcy od zamiany dyżurów, chociaż nie stwierdzono, aby ucierpiał z tego powodu żaden pacjent. Zaznaczyła jednocześnie, że pracodawca nie wyciągnął żadnych konsekwencji służbowych wobec zastępujących ją pielęgniarek, jak również wobec innych, które potwierdziły, że dokonywały tego typu zamian. Powódka zarzuciła pracodawcy, że dokonał rozwiązania umowy o pracę, gdy przebywała na zwolnieniu lekarskim i nie zostało ono poprzedzone rozmową wyjaśniającą stanowiska stron. Podniosła, że pozwany poprzez niezawiadomienie zakładowej organizacji związkowej o zamiarze rozwiązania z nią stosunku pracy, jak również niezasięgnięcie w tym zakresie opinii związku – naruszył art. 32 ust.1 pkt1 i ust.8 ustawy o związkach zawodowych i art. 8 kp poprzez naruszenie trwałości zatrudnienia działaczy związków zawodowych tj. powódki jako przewodniczącej związku korzystającej ze szczególnej ochrony prawnej stosunku pracy. Powódka podała, że z uwagi na stanowisko pozwanego strony nie podjęły próby mediacji, ponieważ kilkukrotne prośby zarządu związku zawodowego o przywrócenie jej do pracy, okazały się bezskuteczne.

Pozwany **Szpital (...) im. dr W. G. w G.** wniósł

o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jego rzecz od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany, powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego,

za bezpodstawne uznał podniesione przez powódkę zarzuty dotyczące uchybienia obowiązkowi przeprowadzenia konsultacji w zakresie rozwiązania stosunku pracy i naruszenia szczególnej ochrony stosunku pracy powódki jako przewodniczącej związku. Stwierdził, że na skutek niedopełnienia obowiązku związanego z podaniem pracodawcy liczby członków co 6 miesięcy wynikającego z treści art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych - organizacja związkowa, do której należy powódka, utraciła status reprezentatywnej organizacji związkowej. Podniósł, że (...) Związek Zawodowy (...) przy Szpitalu (...) G. w G. do dnia 14.05.2020r. nie przedstawił pracodawcy informacji o liczbie członków według stanu na dzień 31.12.2019r. Na tej podstawie stwierdził, że w dacie złożenia przez niego oświadczenia o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę bez wypowiedzenia, działająca na terenie zakładu organizacja związkowa nie posiadała uprawnień wynikających z powołanej ustawy. Skutkowało to brakiem obowiązku konsultacji z tym związkiem decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy.

Pozwany podał, że przyczyną rozwiązania z powódką stosunku pracy było ciężkie naruszenie przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych i obowiązującego w zakładzie regulaminu pracy (§ 8), jak też regulaminu organizacyjnego (§ 55 pkt 1) polegające na nieobecności i braku świadczenia pracy dniach: 25.01.2020r., 26.01.2020r. i 31.01.2020r., braku usprawiedliwionej nieobecności (świadome niepowiadomienie pielęgniarki przełożonej), złożenie fałszywych oświadczeń wobec pracodawcy o obecności w pracy (podpisanie listy obecności, wprowadzenie jej danych do raportu pielęgniarskiego i harmonogramu pracy) i pobranie wynagrodzenia za pracę w tych dniach. Na poparcie swojego stanowiska odnośnie prawidłowości wyboru trybu rozwiązania umowy o pracę pozwany odwołał się do orzecznictwa Sądu Najwyższego. Uznał, że ww. naruszenia miały charakter rażący i bezsporny. Zarzucił powódce świadome działanie i wykazanie się całkowitym lekceważeniem obowiązków pracowniczych i przepisów prawa. Pozwany stwierdził, że część z nich posiada znamiona przestępstw ujętych w art. 270, 273 i 286 kk. Podniósł, że swoim zachowaniem powódka doprowadziła do powstania sytuacji, w której inni pracownicy naruszali regulamin pracy (poprzez m.in. świadczenie pracy ponad limit). Zdaniem pozwanego działanie powódki w przypadku dojścia do zdarzenia medycznego mogło narazić go na odpowiedzialność finansową i karną wobec osób trzecich i organów kontrolnych. Podał, że osoba zastępująca powódkę w tych dniach uczestniczyła w redystrybucji krwi od dawców, a z powodu pracy ponad limit czasowy najmniejsza jej pomyłka mogła skutkować wstrząsem i śmiercią pacjenta. Pozwany

wytoczył powódce zarzut, że regularnie wykorzystywała ona pielęgniarki do ukrywania swojej nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy. Uznał, że jej przywrócenie do pracy wpłynęłoby negatywnie na załogę i doprowadziłoby do uznania, że przyzwolenia pracodawcy na nieetyczne i niezgodne z prawem zachowania.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka K. Ł. (1) w dniu 01.09.1985r. została zatrudniona przez poprzednika prawnego pozwanej Zespół (...) w G. na stanowisku pielęgniarki na Oddziale Wewnętrznym (k.3 B akt osobowych). Obecnie placówka prowadzi działalność pod nazwą Szpital (...) im. dr W. G. w G. (odpis z KRS k. 9-10).

Powódka w październiku 2005r. potrzebowała z powodu pilnych spraw rodzinnych urlopu. Ponieważ wykorzystwała w tym miesiącu urlop wypoczynkowy, a nie otrzymała zgody na bezpłatny, zwróciła się do oddziałowej o możliwość pracy za nią K. J., która przebywała w tych dniach na urlopie wypoczynkowym. Zgodę powyższą otrzymała (notatki służbowe, wyjaśnienia powódki k. 90 B akt osobowych).

W dniach 24.10.2005r. i 25.10.2005r. została przeprowadzona na poszczególnych oddziałach kontrola dyscypliny pracy. W dniu 24.10. stwierdzono, że na odcinku A zamiast K. Ł. (1) pracuje K. J. (2) (K. Ł. (1) była podpisana na liście obecności do 19.10.2005r.), natomiast w dniu 26.10.2005r. na oddziale internistyczno-kardiologicznym ustalono, że K. J. (2) za zgodą oddziałowej pracowała i podpisała się na liście za powódkę w dniach: 20,21,24.10 i 25.10.2005r. Skutkowało to udzieleniem powódce urlopu bezpłatnego w okresie od 04-31.10.2005r. przez dyrektora Szpitala (...) w G. G. D. (k. 91B akt osobowych).

Od 01.12.2005r. powódce zostały powierzone obowiązki specjalistki pielęgniarki na Oddziale I. – Kardiologicznym (K. 92B akt osobowych), w okresie późniejszym na Oddziale Chorób Wewnętrznych. Od dnia 01.07.2019r. otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3.176,00 zł (pismo z dnia 2.07.2019r. k. 147 B akt osobowych).

W pozwanym zakładzie pracy pielęgniarki pracują w systemie równoważnym po 12 godzin lub podstawowym po 7 godzin 30 minut (oddziałowe i pielęgniarki z poradni specjalistycznych). Na każdym z oddziałów są sporządzane przez pielęgniarki oddziałowe z 7 – dniowym wyprzedzeniem przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego grafiki pracy pielęgniarek. W trakcie miesiąca dochodzi do zmian w grafikach, które nanoszone są przez oddziałową. Na podstawie pisemnych grafików (godzin przepracowanych, świątecznych, nocnych) jest potem tworzony grafik w komputerze. Pielęgniarka która nie mogła przyjść na dyżur powiadamiała swoją przełożoną tj. oddziałową o tym fakcie, a w przypadku niemożności skontaktowania się, zawiadamiała kadry, a w braku takiej możliwości

(w weekendy) organizowała sama zastępstwo. W pozwanym szpitalu istniała praktyka, że pielęgniarki za zgodą oddziałowej zamieniały się na dyżury. Jeśli nie mogły skontaktować się z oddziałową, zamiany robiły bez jej wiedzy i zgody. Przełożona dowiadywała się wówczas o zamianie po fakcie. Osoba zastępująca, która udzielała faktycznie świadczeń medycznych, podpisywała się wtedy w kartach pacjentów swoim nazwiskiem, tak samo było z dokumentacją dotyczącą transfuzji krwi. Natomiast na listach obecności i w raportach pielęgniarskich wpisywana była pielęgniarka, która miała być na dyżurze zgodnie z grafiką. Taki raport pielęgniarski sporządzała zwykle pielęgniarka, która była na dyżurze zgodnie z grafiką. Pielęgniarka zastępowana podpisywała później listę za dzień, w której jej faktycznie nie było (dowód: zeznania świadka B. G. k. 370, G. D. (byłego dyrektora) k. 368,369).

W trakcie zatrudnienia K. Ł. (1) nie była karana przez pracodawcę poza upomnieniem za opisaną wyżej sytuację z 2005 r. Kara ta uległa zatarciu. Otrzymała szereg szkoleń, otrzymywała nagrody przewidziane w kodeksie pracy (dowód: dokumentacja zawarta w aktach osobowych).

Z przeprowadzonych ocen za rok 2013 i 2014 wykonywana przez powódkę praca była oceniana bardzo wysoko (5,8 i 5,12 na 6 pkt. możliwych) (dowód: oceny pracy k. 135 B akt osobowych). W kolejnych latach pracodawca nie dokonał jej oceny pracy.

Działalność pozwanego zakładu pracy reguluje statut (k.101-109), obowiązuje w nim: Regulamin Organizacyjny (k.84-88) i Regulamin Pracy (k.89-99, 110-112).

W pozwanym zakładzie pracy został zarejestrowany i działa (...) Związek Zawodowy (...) z siedzibą w Szpitalu (...). Na dzień 29.07.2019r. związek liczył 125 członków. W skład Zarządu wchodziły wówczas: Przewodnicząca – K. Ł. (1), W-ce przewodnicząca – A. S., skarbnik – H. W. i Przewodnicząca ZOL B. L. (pismo z dnia 29.07.2019r. k. 35).

Jak wynika z notatki sporządzonej w dniu 14.05.2020r. przez D. Kadrowo – Płacowy ww. organizacja nie przedstawiła pracodawcy co 6-miesięcznej informacji o liczbie członków wg stanu na dzień 31.12.2019r. (pismo z dnia 14.05.2020r. k. 117).

W dniu 25.05.2020 r. do sekretariatu szpitala wpłynęło pismo sporządzone w dniu 09.01.2020 r., że na dzień „4.2020 r. związek liczy 105 członków” oraz 11 członków w ZOL w S.. W piśmie tym wskazano członków zarządu związku, w tym K. Ł. jako Przewodniczącą (pismo k. 36,118).

W dniu 20.02.2020r. K. Ł. (1) jako Przewodnicząca ww. związku zwróciła się do dyrektora S. W. z pismem o wyjaśnienie, dlaczego nie wykorzystała w całości środków przysługujących z Narodowego Funduszu Zdrowia na wzrost wynagrodzeń pielęgniarek i położonych za 2019 r. i dlaczego nie podpisał w tym zakresie porozumienia ze związkami zawodowymi (pomimo akceptacji) (k.18,19). W imieniu związku wystosowała także pisma dotyczące tej problematyki do Starosty Powiatu (...) (pismo z dnia 25.02.2020r. i 02.03.2020r. k. 20,21). Związki zawodowe działające w zakładzie pracy w piśmie z dnia 02.03.2020r. wyraziły głębokie zaniepokojenie sytuacją finansową szpitala i organizacją jednostki. Zarzuciły, że w zakładzie dochodzi do nieprzestrzegania prawa i dyskryminacji (pismo z dnia 02.03.2020r. k.22-25; odpowiedź dyrektora k. 26-31; pismo k. 32; prośba pielęgniarek oddziału chirurgii ogólnej k. 34).

Pracodawca twierdził, że dokonał kontroli pracy personelu oddziału powódki w związku z planowanym podziałem tego oddziału na dwa: kardiologiczny i wewnętrzny oraz koniecznością podziału personelu. Wówczas miał wykryć, że powódka nie stawiała się na wyznaczone dyżury w dniach 25.01.2020r. (dyżur dzienny), 26.01.2020r. (dyżur nocny) i 31.01.2020r. (dyżur nocny), mimo to podpisała się na liście obecności (listy obecności za styczeń 2020r. i grafiki k. 69-74).

Powódka w styczniu 2020 r. przebywała u swojej córki W. M.. W grudniu 2019 r. miała ona poważne problemy ze zdrowiem, podejrzewano m.in. stwardnienie rozsiane lub guz mózgu. Ostatecznie okazało się, że problemy wynikają z długotrwałego stresu i przemęczenia (dokumentacja medyczna k. 307-312, zeznania powódki). Córka powódki od kilku lat jest wdową, mieszkała w Niemczech z dwójką małych dzieci. Teść, który po śmierci syna, pomagał W. M., również niedawno zmarł. W grudniu 2019 r. pojechała do Niemiec kuzynka, a w styczniu powódka. K. Ł. (1) zdecydowała się zostać u córki dłużej niż pierwotnie planowała. Uznała bowiem, że córka sama sobie nie poradzi, a opieka społeczna może zabrać dzieci, jeśli pojawią się jakieś problemy. Powódka w dniu 23 stycznia 2020 r. ustaliła w rozmowie telefonicznej z pielęgniarką oddziałową I. P. (1) (zeznania powódki, billing- k. 317), że nie przyjedzie na 3 dyżury, co pozwoli jej jeszcze ponad tydzień zostać w Niemczech. Miała znaleźć zastępstwo na te dni. Powódka telefonicznie poprosiła M. J. (1) i G. S. (1) o zastępstwo. M. J. (1) pełniła dyżur za powódkę 25 stycznia (dzień) i 26 stycznia (noc) 2020r. (oświadczenie M. J. (1) k. 75). 31.01.2020r. powódkę na dyżurze nocnym zastąpiła G. S. (1) (pielęgniarka Oddziału Internistycznego- oświadczenie k. 76, zeznania- rozprawa z dnia 15 października 2020 r., k. 215v -216). Obie te pielęgniarki zastępując powódkę czyniły wpisy w kartach obserwacji pacjentów, kartach zleceń lekarskich (k.78-83), posługiwały się wówczas własnym nazwiskiem. W księgach raportów pielęgniarskich wpisana była w tych dniach powódka. Powódka złożyła swoje podpisy jedynie na listach obecności w ww. dniach.

Pielęgniarka oddziałowa I. P. (1) oświadczyła, że nie posiadała wiedzy na temat zamiany dyżurów (k. 77, zeznania rozprawa z dnia 12 stycznia 2021 r., k. 371). W rzeczywistości została poinformowana przez powódkę w rozmowie telefonicznej o zamianie dyżurów i wyraziła na powyższe zgodę.

Szpital (...) G. w G. w dniu 14.05.2020r. złożył K. Ł. (1) oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę wskazano dopuszczenie się przez nią ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych polegającego na: nieobecności i braku świadczenia pracy w dniach: 25,26,31.01.2020r., brak usprawiedliwienia nieobecności, złożenia fałszywych oświadczeń wobec pracodawcy o obecności w pracy i pobranie wynagrodzenia za pracę w dniach w których była nieobecna. Zarzucono powódce, że podjęte przez nią działania wypełniły znamiona przestępstw określonych w art. 286, 270,273 k.k. Podano, że swoim zachowaniem doprowadziła do szkody finansowej po stronie zakładu pracy i naraziła pracodawcę na odpowiedzialność karną i finansową wobec osób trzecich, ponieważ gdyby doszło do wypadku medycznego a czynności wykonywałyby osoby nieuprawnione, to naraziłoby to szpital na odpowiedzialność. Nadmieniono, że powódka za podobne przewinienie została ukarana karą porządkową upomnienia w 2005r. (pismo z dnia 14.05.2020r. k. 149 akt osobowych). Powódka odebrała wystosowaną do niej listownie korespondencję w dniu 15.05.2020r. zwrócono się do powódki o zwrot nienależnie pobranego wynagrodzenia w kwocie 855,47 zł (pismo z dnia 01.06.2020r. k. 16C akt osobowych; k. 12,13).

(...) Związek Zawodowy (...) z siedzibą w Szpitalu (...) w dniu 15.05.2020r. wydał uchwałę nr 4/2020 o obronie przewodniczącej zwolnionej dyscyplinarnie z pracy (k.37) i zwrócił się z żądaniem jej natychmiastowego przywrócenia do pracy pismem z dnia 18.05.2020 r. (k. 39-44).

Z takim samym żądaniem zwróciły się do Dyrektora pielęgniarki zatrudnione w pozwanym szpitalu (pismo z dnia 18.05.2020 r.- k. 38)

Posłanka B. N. wniosła do Ministra Zdrowia zapytanie nr (...) w sprawie dyscyplinarnego zwolnienia powódki (k.47).

W dniu 18.05.2020r. pracodawca wystawił powódce świadectwo pracy, w którym zawarto informację, że stosunek pracy został rozwiązany z winy pracownika na podstawie art. 52 §1 pkt 1 kp (k.15C akt osobowych; k. 14,15). Dokument powyższy został K. Ł. (1) doręczony w dniu 20.05.2020r.

W dniu 17.09.2020r. pozwany złożył do Prokuratury Rejonowej w Grajewie zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa przez K. Ł. (1) tj. czynu z art.: 271 kk, 273 kk, 286 kk, 160 kk (zawiadomienie k. 183-185).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się uzasadnione, albowiem rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało dokonane z rażącym i oczywistym naruszeniem prawa. Przedmiotowa sprawa stanowi klasyczny przykład niewłaściwego postępowania pracodawcy wobec osoby kierującej zakładową organizacją związkową. Nie budzi bowiem wątpliwości, że rzeczywistą przyczyną zwolnienia powódki była jej działalność związkowa i chęć wywarcia efektu mrożącego wobec pozostałych pracowników.

Zgodnie z dyspozycją art. 52 § 1 pkt 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Do zastosowania tego trybu rozwiązania umowy o pracę konieczne jest zaistnienie zdarzenia bądź zdarzeń, które mogą zostać zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. W ocenie Sądu w niniejszej sprawie pozwany w żaden sposób nie wykazał, by zachowanie powódki wyczerpywało dyspozycję tego przepisu. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym na podstawie art. 52 kp może nastąpić tylko wtedy, kiedy działanie lub zaniechanie pracownika było zawinione. Winę zaś można przypisać pracownikowi wówczas, gdy naruszył on obowiązujące przepisy lub ogólnie przyjęte reguły postępowania. Z zasady podstawą zwolnienia pracownika z pracy bez wypowiedzenia z jego winy będzie takie postępowanie, które kwalifikuje się jako popełnione z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa.

Postępowanie dowodowe przed sądem, w zakresie zasadności lub istnienia przyczyny rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, w zasadzie ogranicza się do tego, że pracodawca jest obowiązany wykazać istnienie właśnie tej przyczyny, którą podał pracownikowi i pozbawiony jest możliwości powoływania się w trakcie procesu na inne

przyczyny, które mogłyby także uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 003.09.1980r., I PRN 86/80, Sł.Prac. 1981, nr 8).

Rozwiązanie stosunku pracy nie może nastąpić po upływie

1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 52 §2 kp).

W przedmiotowej sprawie stan faktyczny zasadniczo nie budził wątpliwości. W dniach 25,26 i 31 stycznia 2020 r. powódka nie stawiała się na dyżurach, zastąpiły ją wówczas koleżanki M. J. i G. S.. Miały one takie same kwalifikacje zawodowe jak powódka, nie wykazano, by spowodowały w tych dniach jakiegokolwiek zagrożenie dla pacjentów. Wbrew twierdzeniom pozwanego nie wykazano, by ktokolwiek dokonał fałszowania dokumentacji medycznej. W dokumentacji tej wpisów dokonywały pod własnym nazwiskiem pielęgniarki zastępujące powódkę. Raporty pielęgniarskie i listy płac nie są dokumentacją medyczną. Tam rzeczywiście nieprawidłowo wpisano powódkę, ona też podpisała się na listach obecności.

Zgodnie bowiem z art. 25 ust. 1 ustawy z dnia 6 listopada 2008 r. o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta (tj. Dz.U. z 2020 r. poz. 849) dokumentacja medyczna zawiera co najmniej:

1) oznaczenie pacjenta, pozwalające na ustalenie jego tożsamości:

a) nazwisko i imię (imiona),

b) datę urodzenia,

c) oznaczenie płci,

d) adres miejsca zamieszkania,

e) numer PESEL, jeżeli został nadany, w przypadku noworodka - numer PESEL matki, a w przypadku osób, które nie mają nadanego numeru PESEL - rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość,

f) w przypadku gdy pacjentem jest osoba małoletnia, całkowicie ubezwłasnowolniona lub niezdolna do świadomego wyrażenia zgody - nazwisko i imię (imiona) przedstawiciela ustawowego oraz adres jego miejsca zamieszkania;

2) oznaczenie podmiotu udzielającego świadczeń zdrowotnych ze wskazaniem komórki organizacyjnej, w której udzielono świadczeń zdrowotnych;

3) opis stanu zdrowia pacjenta lub udzielonych mu świadczeń zdrowotnych;

4) datę sporządzenia.

Szczegółowe rodzaje dokumentacji medycznej określone są obecnie w § 2 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 6 kwietnia 2020 r. w sprawie rodzajów, zakresu i wzorów dokumentacji medycznej oraz sposobu jej przetwarzania (Dz.U. z 2020 r. poz. 666). Poprzednio kwestia ta była uregulowana w § 2 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 9 listopada 2015 r. w sprawie rodzajów, zakresu i wzorów dokumentacji medycznej oraz sposobu jej przetwarzania (Dz.U. z 2015 r. poz. 2069). W ustępie 3 tego paragrafu wskazano, że dokumentację indywidualną wewnętrzną stanowią w szczególności:

1) historia zdrowia i choroby;

2) historia choroby;

3) karta noworodka;

- 4) karta indywidualnej opieki pielęgniarstwa;
- 5) karta indywidualnej opieki prowadzonej przez położną;
- 6) karta wizyty patronażowej;
- 7) karta wywiadu środowiskowo-rodzinnego;
- 8) karta uodpornienia, o której mowa w ustawie z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (Dz.U. z 2013 r. poz. 947, z późn. zm.²⁾).

Z kolei w ustępie 4 uregulowano, że dokumentację indywidualną zewnętrzną stanowią w szczególności:

- 1) skierowanie do szpitala lub innego podmiotu;
- 2) skierowanie na badanie diagnostyczne, konsultację lub leczenie;
- 3) karta przebiegu ciąży;
- 4) książeczka zdrowia dziecka;
- 5) karta informacyjna z leczenia szpitalnego;
- 6) pisemna informacja lekarza leczącego pacjenta w poradni specjalistycznej dla kierującego lekarza ubezpieczenia zdrowotnego lub felczera ubezpieczenia zdrowotnego oraz lekarza, o którym mowa w art. 55 ust. 2a ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz.U. z 2015 r. poz. 581, z późn. zm.³⁾), zwanego dalej „lekarzem podstawowej opieki zdrowotnej”, o rozpoznaniu, sposobie leczenia, rokowaniu, ordynowanych lekach, środkach spożywczych specjalnego przeznaczenia żywieniowego i wyrobach medycznych, w tym okresie ich stosowania i sposobie dawkowania, oraz wyznaczonych wizytach kontrolnych;
- 7) książeczka szczepień, o której mowa w ustawie z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi;
- 8) zaświadczenie, orzeczenie, opinia lekarska.

Niewątpliwie w żadnym z podanych wyżej dokumentów nie wpisała się powódka w dniach 25, 26 i 31 stycznia 2020 r. Zastępujące ją koleżanki nie podpisały się jej nazwiskiem w jakichkolwiek dokumentach.

Z niewiadomych powodów pozwany kierował uwagę Sądu na dokumentację dotyczącą transfuzji krwi. Nie wykazano, by na tych 3 dyżurach transfuzja była dokonywana, a Sąd nie zajmuje się hipotezami, lecz faktami. Ponadto wszyscy świadkowie podawali, że w takiej dokumentacji podpisują się własnym nazwiskiem, a pozwany nie udowodnił, by było inaczej. Pozwany sugerował, że rzekomo za powódkę w nieznanej dacie podpisała się inna pielęgniarka przy odbiorze krwi, ale wydaje się to mało prawdopodobne. A. P.- kierownik laboratorium zeznała, że wydawało się jej kiedyś, że podpis w książce transfuzji nie należy do powódki (zeznania k. 372), ale po pierwsze, nie widziała, kto faktycznie odbierał wówczas próbkę, po drugie nigdy o tym nie rozmawiała z powódką. Świadek A. P. nie jest biegłym z zakresu badania pisma, więc budowanie oskarżeń na podstawie tego, że wydawało jej się, że jakiś podpis nie należy do powódki, jest sporym nadużyciem. Nie da się teraz zweryfikować nawet, o który podpis chodziło. Bardziej prawdopodobne jest, że to świadek się pomyliła uznając, że jakiś podpis nie należy do powódki niż że faktycznie ktoś się za powódkę podpisał. Zresztą nawet jeśli jakaś pielęgniarka podpisała się za powódkę, to trudno przypisać odpowiedzialność za to K. Ł. (1). To ta inna pielęgniarka postąpiłaby niewłaściwie, a nie powódka.

Należy podkreślić, że postępowanie powódki, M. J., G. S., I. P. i innych pielęgniarek w związku z tzw. nieformalnymi zastępstwami nie było prawidłowe i nie powinno mieć miejsca. Wskazać jednak należy, że było to powszechne

postępowanie w pozwanym Szpitalu, mające miejsce jeszcze od czasów PRL-u. Było to wygodne dla wszystkich stron. Osoba potrzebująca dnia wolnego nie musiała tracić urlopu, pielęgniarka oddziałowa nie musiała sama szukać zastępstwa, nie musiała się też martwić o ewentualne godziny nadliczbowe, pielęgniarka zastępująca wiedziała, że jak sama będzie potrzebować zamiany dyżurów, to będzie miała na kogo liczyć, władze szpitala nie musiały płacić za nadgodziny, jeśli wystąpiły. Sytuacje takie niewątpliwie były rzadkie, albowiem na etapie planowania grafiku pielęgniarki zgłaszały, kiedy dyżur im nie pasuje i zmiana była uwzględniana w grafiku.

W ocenie Sądu część zamian w grafikach odbywała się oficjalnie, jeśli było to możliwe tzn. jeśli nie powodowało to powstania nadgodzin i jeśli konkretna pielęgniarka odpowiednio wcześniej wiedziała, że będzie potrzebować zamiany. Z całą pewnością jednak był też zwyczaj nieformalnych zamian dyżurów. Wówczas w grafiku nie nanoszono zmiany, podobnie w listach obecności i raportach pielęgniarskich. W dokumentacji medycznej wpisywała się pielęgniarka zastępująca. Powyższa praktyka została potwierdzona w zeznaniach A. S., H. W., G. S. (1) (rozprawa 15 października 2020 r. k. 215 i nast.), przewodniczącego organizacji związkowej (...) w pozwanym Szpitalu (...), K. J. (2), H. M. i B. W. (rozprawa z 20.10.2020 r., k. 258v i nast.). Ich zeznania Sąd uznał za w pełni wiarygodne. Świadkowie ci nie narażaliby się na ewentualną odpowiedzialność pracowniczą, karną lub inną, gdyby nie była to prawda. Ponadto jest to w pełni logiczne- zamiany w systemie zmianowym występują u każdego praktycznie pracodawcy i jeśli utrudniona jest zamiana oficjalna, to takie nieoficjalne zamiany nie są niczym nietypowym.

Sąd nie jest w stanie ocenić prawdziwości pisemnych oświadczeń pielęgniarek oddziałowych: M. M. (Oddział Anestezjologii i Intensywnej Terapii), D. S., D. Ł. (Blok Operacyjny), J. D. (Oddział Urazowo-Ortopedyczny) W. T. (O. (...)), J. R. (O. Kardiologii), M. D. (Oddział Dziecięcy) oraz położnej koordynującej D. K. (k. 250-257), twierdzących, że nie tolerowały one nieoficjalnych zamian. Biorąc pod uwagę zeznania pielęgniarek w ocenie Sądu takie zamiany były za milczącą aprobatą oddziałowych. Nie jest jednak wykluczone, że niektóre oddziałowe rzeczywiście nie pozwalały na zamiany nieformalne. Trudno ustalić, jak naprawdę było, bowiem żadna z oddziałowych nie przyzna się obecnie, że tolerowała zachowania, za które jedną z pracownic zwolniono dyscyplinarnie. Z całą pewnością praktyka nieformalnych zamian istniała na oddziale I. P. (1). Zapewne na pozostałych oddziałach albo na większości z nich również tak postępowano. Powszechnie znana jest trudna sytuacja szpitali w Polsce, pielęgniarki wiecznie są w sporach dotyczących wynagrodzenia, a zatem logicznym jest, że szpitale nie mają środków na nadgodziny, a więc starają się tak opracowywać grafiki, by godzin nadliczbowych było jak najmniej. Oficjalne zamiany grafików, czy też wzięcie przez pielęgniarkę urlopu wypoczynkowego lub bezpłatnego mogą powodować powstawanie takich nadgodzin, bo często szybko trzeba zorganizować zastępstwo i nie zawsze da się obsadzić na dyżurze pielęgniarkę, która nie będzie w danym okresie rozliczeniowym pracować w nadgodzinach. Nieformalne zamiany powodowały, że oficjalnie wszystko było w porządku. Szpital nie musiał nic dodatkowo płacić, a opieka nad pacjentami była zachowana.

Zdaniem Sądu pracodawca wiedział o praktyce nieformalnych zamian, a jeśli nie wiedział, świadczy to o niewłaściwym zarządzaniu i istotnych błędach w nadzorze.

Jeśli pracodawca nie życzył sobie takich praktyk, powinien o tym wyraźnie powiedzieć podległym pracownikom, a ponadto dać im realne środki do radzenia sobie z zamianami dyżurów tj. zapewnić, że jeśli będzie taka potrzeba, znajdą się pieniądze na zapłatę za godziny nadliczbowe.

Nie zawsze nieprawidłowe zachowanie pracownika stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. W tym wypadku zamiana dyżuru była formą troski o pracodawcę i pozostałych pracowników. Powódka zadbała, by dyżur był obsadzony, dzięki czemu dobro pacjentów nie było zagrożone. Zastosowała się do zwyczaju, który był bardziej korzystny dla szpitala (oszczędzał na nadgodzinach) niż dla niej i jej koleżanek (finansowo nie zyskiwały nic, zamieniony dyżur musiały koleżance oddać).

Często trudno jest odejść od takich wieloletnich, powszechnych zwyczajów, jednakże odpowiedzialny pracodawca potrafi takie niewłaściwe zachowania pracowników zmienić w sposób zgodny z zasadami zarządzania zasobami

ludzkimi- poinformować pracowników o braku akceptacji dla takich praktyk, a następnie w przyjaznej atmosferze wypracować wspólnie z pracownikami nowe zasady postępowania.

Podkreślić należy, że istnienie takiej praktyki obciąża w głównej mierze pracodawcę i osoby na kierowniczych stanowiskach, które tolerowały nieformalne zamiany dyżurów, gdyż były korzystne dla Szpitala. Pielęgniarki tylko się do tych zwyczajów stosowały.

Warto wskazać, że powódka powiadomiła pielęgniarkę oddziałową o zamianie, powinna ona zatem była zamieścić zamianę w grafiku i zobowiązać powódkę do niepodpisywania listy. Nie zrobiła tego jednak, bo wieloletnia praktyka w szpitalu była inna.

Warto podkreślić, że podstawą stosunku pracy jest zasada lojalności pracodawcy wobec pracownika i pracownika wobec pracodawcy. Zwolnienie pracownika za zachowanie tolerowane od lat przez pracodawcę jest oczywiście nielojalne. Jest sygnałem dla pozostałych pracowników, że do pracodawcy nie można mieć zaufania.

Ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych to kategoria szczególna. Obejmuje ona sytuacje, kiedy zachowanie pracownika jest szczególnie rażące, zagrażające interesom pracodawcy czy pozostałym pracownikom oraz świadczy o lekceważeniu zasad współżycia społecznego. Z uwagi na konsekwencje dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę, powinno ono być stosowane przez pracodawcę tylko w wyjątkowych sytuacjach, kiedy wina pracownika i poważny charakter jego niewłaściwego zachowania nie budzą wątpliwości. W tej sprawie mamy do czynienia z zachowaniem niewłaściwym, ale usprawiedliwionym wieloletnim zwyczajem.

To zachowanie zasługuje na negatywną ocenę, być może na karę dyscyplinarną, ale z pewnością nie na rozwiązanie umowy o pracę, tym bardziej bez wypowiedzenia.

W ocenie Sądu pracodawca naruszył także art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 263). Przepis ten stanowi, że pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Pozwany nie zwrócił się do związku zawodowego, którego członkiem była powódka o taką zgodę.

Zgodnie z art. 25¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących:

- 1)** pracownikami u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji lub
- 2)** innymi niż pracownicy osobami wykonującymi pracę zarobkową, które świadczą pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej organizacji.

W ustępie 2 tego przepisu wskazano, że organizacja, o której mowa w ust. 1, przedstawia pracodawcy, co 6 miesięcy - według stanu na dzień 30 czerwca i 31 grudnia - w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po tym okresie, informację o liczbie członków, o których mowa w ust. 1, z zastrzeżeniem ust. 3.

Z kolei ustęp 6 stanowi, że organizacji, która nie wypełniła w terminie obowiązków, o których mowa w ust. 2 lub 3, nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tych obowiązków.

Nie ma wątpliwości, że informację o liczebności związku na dzień 31.12.2019r. przedłożono dopiero 25 maja 2020 r. (k. 118). Pracodawca dobrze jednak wiedział, że (...) Związek Zawodowy (...) Zakładowa Organizacja Związkowa przy Szpitalu (...) im. dr W. G. w G. jest organizacją reprezentatywną. Traktował ją tak do dnia 14 maja 2020 r. tj. do daty rozwiązania umowy z powódką. Pracodawca wykorzystał błąd Związku, by zaniechać konsultacji przed zwolnieniem jego przewodniczącej. Jest to podręcznikowy przykład nadużycia prawa podmiotowego określonego w

art. 8 kp. Przepisów ustawy o związkach zawodowych nie można interpretować bez uwzględnienia celu, dla którego powstały. Przy tworzeniu art. 25¹ ustawy nie chodziło o dybanie na ewentualny błąd jakiejś organizacji związkowej, lecz o zapewnienie pracodawcy wiedzy o tym, które organizacje związkowe u niego są reprezentatywne. Ma to znaczenie w przypadku związków z niewielką liczbą członków u danego pracodawcy, które status związku reprezentatywnego mogą tracić lub zyskiwać. Organizacja, do której należy powódka była, jest i zapewne będzie reprezentatywna w Szpitalu w G.. Pracodawca, który jest pewien swoich argumentów, nie musi posuwać się do tego typu chwytów, by zwolnić pracownika. Gdyby istniały podstawy do zwolnienia powódki, a związek zawodowy by się nie zgadzał, Sąd bez żadnej wątpliwości oddaliłby powództwo, uznając, że związek nadużywa prawa podmiotowego.

Podkreślić należy, że w tego rodzaju sprawach przywrócenie pracownika do pracy jest zasadą, a odszkodowanie wyjątkiem. Sąd nie widzi podstaw do uznania, że przywrócenie powódki do pracy jest niemożliwe lub niecelowe. Powódka jest dobrą pielęgniarką, do jej kompetencji zawodowych nie było zastrzeżeń. W zespole funkcjonowała prawidłowo. Bez żadnego trudu odnajdzie się w pracy pielęgniarki.

Inni pracownicy zyskują pewność, że właściwie wykonując swoje obowiązki, mogą być pewni swojej pracy, a pracodawca będzie dążył do wyeliminowania niewłaściwych praktyk, a nie niektórych pracowników.

Funkcja kierownicza w jakimkolwiek zakładzie pracy wymaga wiele cierpliwości, umiejętności współpracy z ludźmi o różnych charakterach i celach. Osoba stojąca na czele jakiejś instytucji powinna być gotowa na krytykę słuszną i niesłuszną, ze strony różnych podmiotów, w tym mediów.

Z całą pewnością dyrektor Szpitala będzie w stanie współpracować z powódką, skoro nie ma do niej zastrzeżeń na gruncie zawodowym, a jedyne jej uchybienia dotyczą 3 dni z 35 -letniego okresu jej pracy.

Na marginesie należy wskazać, że odwołanie się do kary z 2005 r. jest nieprawidłowe, albowiem zgodnie z art. 113 § 1 kp karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa z akt osobowych pracownika po roku nienaganej pracy.

O kosztach procesu Sąd orzekł w punkcie II wyroku na podstawie art. 98 kpc stosownie do zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Na koszty te składała się opłata od pozwu -2836 zł oraz zwrot kosztów zastępstwa procesowego-180 zł. Wysokość tych kosztów Sąd ustalił na podstawie § 9 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

O obciążeniu pozwanego kosztami stawiennictwa świadków w wysokości 431,62 zł orzeczono na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 98 kpc.

i

2)