

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Wrocław, dnia 17 marca 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Piotr Broy

Ławnicy: S. A., B. W.

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 marca 2017 r. we W.

sprawy z powództwa **E. P.**

przeciwko (...)we W.

o przywrócenie do pracy

I. zasądza od strony pozwanej (...) we W. na rzecz powódki E. P. kwotę 6 727,08 zł brutto (sześć tysięcy siedemset dwadzieścia siedem złotych 08/100) z ustawowymi odsetkami od daty prawomocności wyroku, tytułem odszkodowania za bezzasadne rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia,

II. dalej idące powództwo oddala,

III. zasądza od strony pozwanej (...) we W. na rzecz powódki E. P. kwotę 180 tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie,

IV. pozostałe koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa,

V. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2 242,36 zł brutto.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 23 grudnia 2015 r. (prezentata Biura Podawczego tut. Sądu) powódka, E. P., odwołując się od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, wniosła o przywrócenie powódki do pracy u strony pozwanej, w (...) we W., oraz o zasądzenie od strony pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych (k. 2 – 6).

Jednocześnie powódka wniosła o przywrócenie terminu do wniesienia niniejszego odwołania podnosząc, że nie ze swojej winy nie wniosła odwołania w określonym terminie.

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie powódka wskazała, że była zatrudniona u strony pozwanej od dn. 01.05.1990 r. do dn. 24.11.2015 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, przy czym od dn. 01.01.2005 r. do czasu rozwiązania stosunku pracy pracowała na stanowisku starszego rejestratora medycznego w Poradni Chirurgii Plastycznej. Od dn. 16.09.2015 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu depresji. W dn. 16.12.2015 r. powódka odebrała wysłane listem poleconym przez pracodawcę świadectwo pracy, z którego wynikało, że z powódką rozwiązano stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika z dniem 24.11.2015 r. O rozwiązaniu stosunku pracy powódka dowiedziała się więc dopiero ze świadectwa pracy, nie otrzymała pisma rozwiązującego z nią umowę o pracę i nie zna przyczyn rozwiązania z nią umowy.

Dalej powódka wskazała, że do dn. 31.12.2011 r. pracowała w pełnym wymiarze etatu, a od dn. 01.01.2012 r. do dnia rozwiązania stosunku pracy w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu. Zakres obowiązków, jakie wykonywała powódka, był taki sam niezależnie od wymiaru etatu, nadto corocznie zwiększała się liczba pacjentów, których powódka musiała rejestrować do poradni. Zwiększały się też wymogi rejestracyjne pacjentów, związane z systemem rozliczania finansowego z NFZ. Od początku 2012 r. powódka ustnie i pisemnie zgłaszała pracodawcy, że nie jest w stanie wywiązywać się ze swoich obowiązków w obniżonym wymiarze etatu. Powódka dwukrotnie (w dn. 12.03.2012 r. i 11.09.2015 r.) otrzymała od pracodawcy pismo informujące ją o niedopełnieniu swoich obowiązków pracowniczych poprzez niewprowadzenie na bieżąco do systemu rozliczenia wszystkich pacjentów. Powódka obiecywała nadrobić zaległości w godzinach nadliczbowych, jednak odrabiając zaległości po godzinach pracy powódka nie otrzymywała dodatkowego wynagrodzenia, a musiała odebrać te godziny z czasu pracy, co powodowało w dalszym ciągu tworzenie się zaległości.

Kolejną prośbę o przywrócenie pełnego etatu powódka skierowała do pracodawcy w dn. 24.02.2014 r. (prośbę tę poparła bezpośrednia przełożona powódki). Pracodawca nie przywrócił powódce pełnego etatu, zaś w dn. 11.09.2015 r. powódka otrzymała od przełożonej pismo z informacją o zaniedbaniach, tj. niewprowadzeniu na czas do systemu informatycznego danych pacjentów. Powódka kolejny raz zobowiązała się do nadrobienia zaległości, jednak nie zdążyła tego uczynić, gdyż od dn. 16.09.2015 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Powódka wskazała, że zaniedbania, które zarzuca jej pracodawca są wynikiem zmniejszenia jej wymiaru czasu pracy, a nie złej woli powódki.

Powódka podniosła także zarzut niezachowania przez stronę pozwaną miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana, (...) we W., wniosła o odrzucenie pozwu, ewentualnie zaś o oddalenie powództwa, oraz o zasądzenie kosztów wg norm przepisanych (k. 37 – 42).

W pierwszej kolejności strona pozwana wskazała, że nie można uznać, aby powódka uchybiła terminowi do złożenia odwołania nie ze swojej winy, bowiem powódce doręczono oświadczenie pracodawcy już w dn. 12.11.2015 r. Na przesyłce zwróconej stronie pozwanej doręczyciel zaznaczył, że przy pierwszej próbie doręczenia powódka odmówiła odbioru przesyłki. Ponadto po przesłaniu rozwiązania umowy o pracę powódka kontaktowała się z przełożoną, prosząc o zmianę decyzji i rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, na co pracodawca wyraził zgodę. Powódka nie stawiała się jednak u pracodawcy celem podpisania dokumentów, mimo umówionego terminu.

Dalej pozwany Szpital wskazał, że zachował termin na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, bowiem sprawa ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych rozpoczęła się od informacji z dn. 10.09.2015 r. od kierownika kliniki, który w piśmie do dyrekcji zasygnalizował, że słabsze wyniki finansowe kliniki są spowodowane brakiem wprowadzania wykonanych świadczeń do systemu rozliczeń z NFZ. Pracodawca zlecił więc wykonanie kontroli, która zakończyła się w dn. 7 – 8.10.2015 r. Efektem kontroli było wystąpienie przełożonego powódki do dyrektora z wnioskiem o rozwiązanie umowy.

Strona pozwana nadmieniła, że nie był to pierwszy przypadek, gdy powódka nie wprowadzała terminowo danych do systemu. Podobna sytuacja miała już miejsce w 2012 r. Nieewidencjonowanie danych o wykonanych świadczeniach w systemie teleinformatycznym Szpitala powoduje, że Szpital nie otrzymuje za wykonane usługi pieniędzy od NFZ. Strona pozwana podkreśliła, że inni pracownicy posiadając tożsamy wymiar etatu wypełniają należycie swoje obowiązki.

Na rozprawie w dniu 7 marca 2017 r. pełnomocnik strony pozwanej oświadczył, iż strona pozwana nie domaga się zasądzenia kosztów postępowania (k. 148).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka, E. P., pozostawała zatrudniona u strony pozwanej, w (...) we W., od dnia 1 maja 1990 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na trzymiesięczny okres próbny, a następnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w dniu 1 sierpnia 1990 r. Powódka pracowała u strony pozwanej na stanowisku księgowej ds. księgowości materiałowej, księgowej w dziale zatrudnienia i płac, statystyka medycznego. Ostatnim zajmowanym przez powódkę

stanowiskiem pracy było stanowisko rejestratorki medycznej. Do dnia 31 grudnia 2011 r. powódka zatrudniona była w pełnym wymiarze czasu pracy.

Do zakresu obowiązków powódki na stanowisku rejestratorki medycznej należało: prowadzenie Księgi porad ambulatoryjnych i zbiorczej dokumentacji medycznej Szpitala; zakładanie historii choroby pacjenta i wypełnianie jej; przekazywanie historii choroby lekarzowi udzielającemu świadczenia i przejmowanie po zakończeniu jego udzielania; kompletowanie wyników badań w historiach chorób i przygotowanie ich do archiwizacji zgodnie z obowiązującą instrukcją kancelaryjną; w przypadku przyjęcia pacjenta z powodu stanu nagłego, informowanie chorego lub jego opiekunów i konieczności przedstawienia w terminie do 7 dni dokumentu potwierdzającego ubezpieczenie w NFZ; wprowadzanie do systemu służącego do ewidencjonowania zrealizowanych pacjentom świadczeń zdrowotnych, którym ich udzielono dla potrzeb rozliczeń z NFZ; uzupełnianie w systemie służącym do rozliczania pacjentów braków wprowadzonych danych osobowych; korekta danych wprowadzonych do systemu; kontrola prawidłowości danych wprowadzonych do systemu; tworzenie bazy danych statystycznych stanowiących podstawę do rozliczeń finansowych z NFZ i innymi płatnikami usług medycznych; ewidencjonowanie na bieżąco pacjentów w programie komputerowym; dbanie o jednolitość zapisów w dokumentacji medycznej i statystycznej pacjenta oraz o właściwe zabezpieczenie pieczętek, identyfikatorów oraz dokumentów; udzielanie informacji pacjentom; zastępowanie w razie konieczności statystyków medycznych; wykonywanie prac zleconych przez Kierownika Zespołu ds. Dokumentacji Ruchu Chorych; wykonywanie innych prac zleconych.

Od dnia 26 stycznia 2004 r. zakres obowiązków powódki poszerzono o wykonywanie czynności związanych z inkasowaniem opłat za świadczone w poradni dermatologicznej odpłatne usługi medyczne, w związku z czym pracodawca zawarł z powódką w dniu 1 lutego 2005 r. umowę zlecenia, której przedmiotem było przyjmowanie opłat. Za wykonanie zlecenia powódce przysługiwało wynagrodzenie w wysokości 1 % otrzymanych wpłat, jeśli kwota przyjętych wpłat była co najmniej równa 1 000 zł.

Umowa zlecenia z dnia 1 lutego 2005 r. uległa rozwiązaniu z dniem 30 września 2014 r.

Na mocy wypowiedzenia zmieniającego z dnia 14 września 2011 r. od dnia 1 stycznia 2012 r. wymiar czasu pracy powódki uległ obniżeniu do $\frac{3}{4}$ etatu. Pismem z dnia 21 września 2011 r. powódka wniosła zastrzeżenie do wypowiedzenia zmieniającego (w którym wskazała, że zakres obowiązków jest niewspółmierny do wymiaru etatu), jednakże powódka nie złożyła oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków zatrudnienia.

Jako rejestratorka medyczna powódka podlegała bezpośrednio kierownikowi Zespołu ds. Dokumentacji Ruchu Chorych, M. K..

Dowód : Akta osobowe powódki (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- umowa o pracę z dn. 01.05.1990 r. na okres próbny;
- umowa o pracę z dn. 01.08.1990 r. na czas nieokreślony;
- zakres obowiązków, uprawnień, czynności i odpowiedzialności z dn. 10.09.2014 r.;
- aneks do zakresu czynności z dn. 26.01.2004 r.;
- wypowiedzenie zmieniające z dn. 14.09.2011 r.

Pismo z dn. 21.09.2011 r. (k. 30)

Zeznania świadka M. K. (k. 144v – 146; płyta CD)

Zeznania świadka A. N. (k. 146v; płyta CD)

Przesłuchanie powódki (k. 147 – 148; płyta CD)

Decyzja pracodawcy o zmniejszeniu wymiaru etatu dotyczyła nie tylko powódki. Ze względu na sytuację finansową pozwanego Szpitala w 2011 r. części pracowników wypowiedziano umowy o pracę definitywnie, innym w zakresie warunków zatrudnienia (co do wymiaru etatu). Niektórzy pracownicy przeszli na wcześniejsze emerytury. Obniżenie wymiaru etatu dotyczyło ok. 1/3 rejestratorów i personelu administracyjnego.

Decyzja o wręczeniu powódce wypowiedzenia zmieniającego zapadła po przeprowadzeniu przez M. K. analizy ilości świadczeń do rozliczenia na osobę. Powódka była w gronie pracowników, którzy mieli do rozliczenia najmniejszą liczbę pacjentów.

W miarę możliwości Szpital przywracał pracownikom pełny wymiar etatu, jednakże wiązało się to wówczas z nałożeniem na pracownika dodatkowych obowiązków.

Dowód : Przesłuchanie powódki (k. 84v; płyta CD)

Zeznania świadka M. K. (k. 144v – 146; płyta CD)

Zeznania świadka J. Ł. (k. 146, 146v; płyta CD)

Zeznania świadka A. N. (k. 146v; płyta CD)

Zeznania świadka K. W. (k. 147; płyta CD)

Pismem z dnia 12 marca 2012 r. M. K. poinformowała powódkę o tym, że wprowadzone przez powódkę do systemu teleinformatycznego dane są niekompletne, przy czym problemów z wprowadzaniem danych powódka nie zgłaszała kierownictwu. Jednocześnie powódka została zobowiązana do uzupełnienia brakujących danych w terminie do dnia 31 marca 2012 r.

Powódka wywiązała się ze złożonego zobowiązania. W nadrobieniu zaległości powódce pomogły koleżanki z pracy.

Pismem z dnia 15 marca 2012 r. skierowanym do Dyrektora pozwanego Szpitala M. K. zawnioskowała o udzielenie powódce kary upomnienia z uwagi na rażące naruszenie obowiązków pracowniczych przez powódkę, polegające na tym, że powódka nie wprowadziła do systemu danych wszystkich pacjentów, którym zostały udzielone świadczenia w poradni chirurgii plastycznej i nie zgłosiła tego faktu kierownictwu działu ani Działowi Sprzedaży, który jest odpowiedzialny za rozliczanie świadczeń z NFZ.

W nawiązaniu do powyższego powódka zobowiązała się do nadrobienia wszelkich zaległości i wprowadzenia danych do systemu komputerowego do końca miesiąca marca 2012 r. W piśmie z dnia 21 marca 2012 r. powódka poinformowała dodatkowo pracodawcę, iż w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu nie jest w stanie wprowadzać na bieżąco wszystkich kartotek do programu komputerowego.

Pismem z dnia 12 lutego 2014 r., skierowanym do dyrektora pozwanego Szpitala, powódka zwróciła się o wypłacenie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za okres od dnia 9 grudnia 2013 r. do dnia 10 lutego 2014 r. Jednocześnie powódka zwróciła się z prośbą o rozważenie możliwości przywrócenia powódce pełnego etatu.

O przywrócenie pełnego etatu powódka zwracała się także pismem z dnia 24 lutego 2014 r. Prośbę powódki poparli wówczas Kierownik Kliniki Dermatologii, Wenerologii i Alergologii, dwóch lekarzy specjalistów dermatologii i wenerologii, lekarz specjalista chirurgii plastycznej oraz Kierownik Działu Statystyki i Dokumentacji Medycznej. Na zrealizowanie prośby powódki zgody nie wyraził Dyrektor pozwanego Szpitala.

Dowód : Akta osobowe powódki (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- pismo z dn. 15.03.2012 r.;
- pismo z dn. 24.02.2014 r. wraz z załącznikami;
- pismo z dn. 24.04.2014 r.

Pismo z dn. 12.03.2012 r. nr LZD-012-13/12 (k. 26)

Pismo z dn. 12.02.2014 r. (k. 16)

Pismo z dn. 21.03.2012 r. (k. 27)

Zeznania świadka M. K. (k. 144v – 146; płyta CD)

Przesłuchanie powódki (k. 147 – 148; płyta CD)

Pismem z dnia 10 września 2015 r. skierowanym do Dyrektora pozwanego Szpitala Kierownik Kliniki Dermatologii, Wenerologii i Alergologii poinformował, że niepokoi go fakt, iż Poradnia Chirurgii Plastycznej wypracowuje tylko 65 % kontraktu, mimo że w Poradni codziennie przyjmowanych jest bardzo dużo pacjentów. Kierownik poinformował Dyrektora, że po porównaniu wyliczeń punktowych prowadzonych przez lekarzy Poradni i Dział Sprzedaży okazało się, że różnica od stycznia do sierpnia 2015 r. wynosiła 8 540,50 punktów, tj. 78 600 zł

Pismem z dnia 11 września 2015 r. przełożona powódki, M. K., zwróciła powódce uwagę, że wprowadzone do systemu teleinformatycznego dane dotyczące udzielonych świadczeń zdrowotnych w poradni chirurgii plastycznej do rozliczenia z NFZ są niekompletne. Przełożona powódki podkreśliła w treści pisma, że powódka nie prosiła o jakąkolwiek pomoc, nie zgłosiła także problemu z wprowadzaniem danych do kierownictwa Działu Statystyki i Dokumentacji ani Działu Sprzedaży i Marketingu, przez co naraziła (...) we W. na straty finansowe. Powódka została zobowiązana do uzupełnienia w systemie (...) wszystkich nierozliczonych dotychczas, a udzielonych świadczeń zdrowotnych w nieprzekraczalnym terminie do dnia 31 października 2015 r.

W odpowiedzi na powyższe, pismem z dnia 27 września 2015 r., skierowanym do Działu Kadr, a następnie pismem z dnia 29 września 2015 r., skierowanym do Dyrektora (...) we W., powódka zobowiązała się do poprawienia wszystkich zaległości i wprowadzenia ich do systemu komputerowego, zaznaczając, że wszystkie czynności wykonane zostaną po godzinach pracy.

Powyższe pisma zostały sporządzone przez rodzinę powódki i za namową bliskich dostarczone przez powódkę do zakładu pracy. Powódka nie była wówczas w stanie samodzielnie zredagować pism.

Pismem z dnia 15 października 2015 r. skierowanym do Kierownika Działu Kadr i Płac M. K. poinformowała, że powódka dopuściła się rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych przekazując niekompletne dane dotyczące zrealizowanych świadczeń zdrowotnych w Poradni Chirurgii Plastycznej. Dane te dotyczyły świadczeń realizowanych w okresie styczeń – sierpień 2015 r. Ponadto w okresie 11 – 15 września 2015 r. powódka również nie wykazała do rozliczenia świadczeń zrealizowanych w tych dniach (ich wartość to 4 498,80 zł). M. K. wniosła jednocześnie o wyciągnięcie konsekwencji służbowych wobec powódki.

Dowód : Pismo z dn. 10.05.2015 r. nr (...) (k. 50)

Pismo z dn. 11.09.2015 r. nr (...) (k. 13)

Pismo z dn. 27.09.2015 r. (k. 14)

Pismo z dn. 29.09.2015 r. (k. 15)

Pismo z dn. 15.10.2015 r. nr (...) (k. 52)

Zeznania świadka M. K. (k. 94v; płyta CD)

Przesłuchanie powódki (k. 147 – 148; płyta CD)

W dniu 15 października 2015 r. Dyrektor pozwanego Szpitala poinformował związki zawodowe działające przy Szpitalu o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Pismem z dnia 22 października 2015 r. pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., zarzucając powódce rażące naruszenie obowiązków pracowniczych. Pracodawca wskazał, że powódka nie przekazała wszystkich danych dotyczących zrealizowanych świadczeń zdrowotnych w poradni chirurgii plastycznej do rozliczenia z NFZ. Dane te dotyczyły świadczeń zdrowotnych zrealizowanych w w/w poradni w okresie styczeń – sierpień 2015 r. Powódka nie wykazała świadczeń za 8 540,40 punktów, co stanowi równowartość kwoty ok. 78 600 zł. Ponadto we wrześniu 2015 r., czyli po ujawnieniu powyższych nieprawidłowości, powódka ponownie nie wykazała do rozliczenia zrealizowanych świadczeń na kwotę 4 498,80 zł, a nadto dwóch pacjentów nie miało wykazanych do rozliczenia z NFZ świadczeń zrealizowanych w poradni w dniu 10 września 2015 r.

Oświadczenie pracodawcy zostało wysłane do powódki listem poleconym w dniu 22 października 2015 r. i zwrócone do pracodawcy w dniu 24 listopada 2015 r. po dwukrotnym awizowaniu i niepodjęciu przesyłki w terminie przez powódkę. Na kopercie doręczyciel odnotował nie odebrano rezygnacja.

Świadectwo pracy z dnia 24 listopada 2015 r. zostało doręczone powódce w dniu 16 grudnia 2015 r.

W aktach osobowych powódki znajduje się także datowany na dzień 12 października 2015 r. dokument porozumienia stron o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 31 października 2015 r., podpisany jedynie przez dyrektora pozwanego Szpitala. Dokument ten został przygotowany na prośbę M. K., wyrażoną w piśmie do dyrektora Szpitala z dnia 9 listopada 2015 r. Powódka była telefonicznie wzywana przez pracownika Szpitala do stawienia się w Szpitalu i podpisania przedmiotowego porozumienia, czego powódka nie uczyniła.

W październiku lub listopadzie 2015 r. powódka odebrała telefon od pracownika Szpitala, który zapytał powódkę, czy ta wie, iż przygotowano dla powódki dyscyplinarne zwolnienie z pracy.

Dowód : Akta osobowe powódki (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- pismo z dn. 15.10.2015 r. nr (...);
- rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dn. 22.10.2015 r. wraz ze zwrotnym potwierdzeniem odbioru;
- świadectwo pracy z dn. 24.11.2015 r. wraz ze zwrotnym potwierdzeniem odbioru;
- pismo z dn. 09.11.2015 r.;
- rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dn. 12.10.2015 r.

Przesłuchanie powódki (k. 84v; płyta CD)

Zeznania świadka M. K. (k. 94v; płyta CD)

Zeznania świadka B. M. (k. 98,98v; płyta CD)

W okresie od stycznia do sierpnia 2015 r. Poradnia Chirurgii Plastycznej udzieliła łącznie 4 013 świadczeń, z czego powódka wykazała do rozliczenia 3 065 świadczeń (różnica: 948). Powyższe rozbieżności ustaliła M. K. porównując dane zawarte w Księżce zabiegowej oraz Wykazie przyjętych pacjentów z danymi zarejestrowanymi przez powódkę w systemie (...).

W roku 2014 w Poradnia Chirurgii Plastycznej wykonała 5 673 świadczenia, Poradnia Alergologiczna 6 543 świadczenia, Poradnia Leczenia Bólu, Poradnia Genetyczna i pracownia endoskopowa łącznie 6 014 świadczeń, a Poradnia Chirurgii Ogólnej Gastroenterologicznej i Endokrynologicznej 7 862 świadczenia.

W Poradni Alergologicznej rejestrator medyczny zatrudniony jest w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu, podobnie jak rejestrator medyczny Poradni Leczenia Bólu, Poradni Genetycznej i pracowni endoskopowej. Rejestrator Poradni Chirurgii Ogólnej Gastroenterologicznej i Endokrynologicznej pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy.

W 2015 r., w porównaniu do lat poprzednich, Szpital nie zwiększył liczby kontraktów, a tym samym nie zwiększyła się liczba obsługiwanych przez Poradnię pacjentów.

Dowód : Zestawienie porównawcze (k. 55)

Książka zabiegowa (w załączeniu do akt sprawy)

Wykaz przyjętych pacjentów w okresie od dn. 01.02.2015 r. do dn. 19.03.2015 r. (w załączeniu do akt sprawy)

Zeznania świadka M. K. (k. 144v – 146; płyta CD)

Powódka nie zgłaszała nigdy przełożonym, że powstały zaległości, których powódka nie jest w stanie nadrobić. Takie problemy zgłaszali inni pracownicy, i wówczas przydzielany im był do pomocy inny pracownik.

Dowód : Zeznania świadka M. K. (k. 144v – 146; płyta CD)

Zeznania świadka K. W. (k. 147; płyta CD)

W dniu 4 lutego 2015 r. zmarła matka powódki, w dniu 10 października 2015 r. – ojciec powódki, który przed śmiercią pozostawał pod opieką powódki, zaś w dniu 15 października 2015 r. – teściowa powódki.

W dniu 17 września 2015 r. powódka zgłosiła się do (...) z powodu pogorszenia samopoczucia, trwającego od wiosny 2015 r. Wdrożono wówczas wobec powódki leczenie farmakologiczne. Powódka stawiała się w Poradni co około cztery tygodnie.

Od dnia 16 września 2015 r. do lutego 2016 r. powódka pozostawała niezdolna do pracy z powodu choroby. Orzeczeniem lekarza orzecznika ZUS z dnia 15 marca 2016 r. ustalono okoliczności uzasadniające przyznanie uprawnień do świadczenia rehabilitacyjnego na okres trzech miesięcy. W okresie od dnia 16 lutego 2016 r. do dnia 16 maja 2016 r. powódka przebywała w (...) na oddziale III dziennym.

U powódki rozpoznano zaburzenia adaptacyjne o obrazie depresyjno – lękowym, których przejawem są lęki, obawy, niepokój, napięcie emocjonalne, izolacja, beczynność, brak dbałości o siebie, wycofanie się z aktywności, poczucie niskiej wartości, poczucie krzywdy, zaburzenia rytmów dobowych i snu, myśli samobójcze, anhedonia.

Dolegliwości, jakich doznaje powódka, wpływają ograniczająco na sferę motywacyjną, wolicjonalną, decyzyjną, ograniczają aktywność, wpływają ograniczająco na zdolność podejmowania decyzji i wyrażania woli. W szczególności powódka miała ograniczoną zdolność do świadomego podejmowania decyzji i wyrażania woli w okresie od dnia 15 października do dnia 20 grudnia 2015 r. Powódka ma trudności z przypomnieniem sobie wydarzeń z tego okresu.

W okresie zwolnienia lekarskiego powódka nie wychodziła w ogóle z domu. Wszelkie zwykłe czynności życia codziennego jak zakupy, sprzątanie, gotowanie itp. wykonywali mąż i syn powódki.

Dowód : Odpis skrócony aktu zgonu (k. 8 – 10)

Opinia sądowo – psychiatryczna z dn. 20.12.2016 r. (k. 102 – 112)

Przesłuchanie powódki (k. 84v, 147 – 148; płyta CD)

Od dnia 21 stycznia 2016 r. stanowisko rejestratorki medycznej, zajmowane uprzednio przez powódkę, objęła E. R., którą zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony. Wcześniej, od dnia 4 listopada 2008 r., E. R. zajmowała w pozwanym Szpitalu stanowisko salowej w wymiarze połowy etatu.

Zakres obowiązków E. R. w porównaniu do zakresu obowiązków powódki jest zwiększony m.in. o przyjmowanie telefonicznej rejestracji pacjentów i prowadzenie listy oczekujących. Rejestracja pacjentów odbywa się w godzinach 8:00 – 14:00, nie zaś, jak w okresie zatrudnienia powódki, w godzinach 8:00 – 11:00.

Dowód : Dokumenty kadrowe E. R. (k. 126 – 134)

Zeznania świadka M. K. (k. 144v – 146; płyta CD)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2 242,36 zł brutto.

Dowód : Zaświadczenie z dn. 19.01.2016 r. (k. 60)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. zasługiwało na uwzględnienie jako zasadne.

W niniejszym postępowaniu powódka domagała się ochrony prawnej na podstawie przepisu art. 56 § 1 k.p., w myśl którego pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa w całości.

Kwestią, która wymagała rozważenia w pierwszej kolejności, była zasadność zgłoszonego przez powódkę wniosku o przywrócenie terminu do złożenia odwołania od rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W myśl art. 264 § 2 k.p. (w stanie prawnym obowiązującym na dzień rozwiązania z powódką umowy o pracę) żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Zgodnie z art. 265 § 1 k.p. jeżeli pracownik nie dokonał – bez swojej winy – w terminie czynności, o których mowa w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu (art. 265 § 2 k.p.).

Hipoteza normy zawartej w art. 265 § 1 K.P. jednoznacznie wskazuje, iż przywrócenie uchybionego terminu możliwe jest jedynie po spełnieniu przesłanki braku winy pracownika w przekroczeniu terminu. Zgodnie z utrwalonym poglądem orzecznictwa, o istnieniu winy lub jej braku należy wnioskować na podstawie wszystkich okoliczności sprawy, uwzględniając także obiektywny miernik staranności, jakiej można wymagać od strony należycie dbającej o swoje interesy. Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowały opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy nimi a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową. Występuje przy tym charakterystyczne sprzężenie zwrotne, według którego im większe opóźnienie, tym bardziej ważkie muszą być okoliczności je usprawiedliwiające, oraz odwrotnie – im mniejsze opóźnienie, tym okoliczności o mniejszym znaczeniu mogą wykazać brak winy pracownika. Znaczne przekroczenie 7-dniowego terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę mogą usprawiedliwiać tylko szczególne

okoliczności trwające przez cały czas opóźnienia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 2011 r., sygn. II PK 21/11, MoPr 2012, Nr 1, s. 27).

W rozpoznawanej sprawie okoliczność bezsporną stanowił fakt, iż strona pozwana oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę nadała na adres powódki listem poleconym za zwrotnym potwierdzeniem odbioru. Przesyłka została nadana w dniu 22 października 2015 r., i po dwukrotnym awizowaniu (w dniach 3 listopada 2015 r. oraz 12 listopada 2015 r.) oraz niepodjęciu w terminie (w dniu 20 listopada 2015 r.) zwrócona do nadawcy w dniu 24 listopada 2015 r. Doręczyciel przesyłki odnotował dodatkowo na druku potwierdzającym odbiór, iż przesyłki nie odebrano, rezygnacja.

Zgodnie z treścią art. 61 § 1 k.c. (znajdującego zastosowanie w niniejszej sprawie na mocy art. 300 k.p.), oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Stosując tę regulację odpowiednio do oświadczenia o rozwiązaniu umowy Sąd Najwyższy stwierdził w wyroku z dnia 5 października 2005 r. (sygn. akt I PK 37/05, Legalis), że dwukrotne awizowanie przesyłki poleconej zawierającej oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy stwarza domniemanie faktyczne możliwości zapoznania się przez pracownika z jego treścią.

Z powyższego wynika, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu powódce umowy o pracę zostało powódce złożone w dniu 20 listopada 2015 r., a więc w ostatnim dniu terminu, w którym powódka miała możliwość podjęcia przesyłki. Od tego dnia rozpoczął więc bieg 14 – dniowy termin do wniesienia do sądu pracy odwołania od rozwiązania umowy o pracę, o którym mowa w art. 264 § 2 k.p. Termin ten upłynął z dniem 3 grudnia 2015 r. Wniesione przez powódkę w dniu 23 grudnia 2015 r. odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło więc z przekroczeniem terminu z art. 264 § 2 k.p. o 20 dni. W ocenie Sądu zwłoka w dokonaniu tej czynności, której powódka się dopuściła, nie miała cechy nadmierności, a zatem brak winy powódki w niedochowaniu terminu mógł zostać wykazany przez okoliczności o mniejszym znaczeniu.

Niedochowanie przez powódkę terminu do wniesienia odwołania zostało spowodowane krytycznym stanem zdrowia psychicznego powódki. W związku ze śmiercią, na przestrzeni kilku miesięcy, najbliższych powódce osób, powódka doznała zaburzeń adaptacyjnych o obrazie depresyjno – lękowym. Pomimo wdrożonego w dniu 17 września 2015 r. leczenia farmakologicznego, powódka cierpiała na takie dolegliwości jak lęki, obawy, niepokój, napięcie emocjonalne, izolacja, beczynność, brak dbałości o siebie, wycofanie się z aktywności, poczucie niskiej wartości, poczucie krzywdy, zaburzenia rytmów dobowych i snu, myśli samobójcze, anhedonia. Dolegliwości te wpłynęły ograniczająco na sferę motywacyjną, wolicjonalną, decyzyjną, ograniczyły aktywność powódki a także jej zdolność podejmowania decyzji i wyrażania woli.

W szczególności powódka miała ograniczoną zdolność do świadomego podejmowania decyzji i wyrażania woli w okresie od dnia 15 października do dnia 20 grudnia 2015 r. W całym okresie zwolnienia lekarskiego powódka nie wychodziła w ogóle z domu. Wszelkie zwykłe czynności życia codziennego jak zakupy, sprzątanie, gotowanie itp. wykonywali mąż i syn powódki.

W opinii sądowno – psychiatrycznej z dnia 20 grudnia 2016 r., niekwestionowanej przez żadną ze stron niniejszego postępowania, biegły specjalista z zakresu psychiatrii stwierdził jednoznacznie, że dolegliwości utrudniały powódce wniesienie odwołania do sądu pracy. Skoro powódka nie była w stanie wykonywać nawet podstawowych czynności, związanych z codziennym funkcjonowaniem (takich jak zakupy czy gotowanie), to nie budzi wątpliwości Sądu, że stan zdrowia psychicznego powódki uniemożliwiał jej tym bardziej podjęcie obciążających psychicznie w dużo wyższym stopniu działań związanych z wytoczeniem powództwa przeciwko pracodawcy.

Powódka wykazała więc, że zwłoka w dokonaniu czynności związanych z wniesieniem odwołania do sądu pracy była efektem niezawinionej przez powódkę szczególnej okoliczności, trwającej nieprzerwanie od dnia upływu terminu do wniesienia odwołania (a nawet wcześniej), której powódka nie mogła uniknąć, nawet dochowując należytej staranności, jakiej można wymagać od strony należącej do dbającej o swoje interesy. Nie sposób bowiem uznać, by powódka miała jakikolwiek wpływ na własny stan zdrowia psychicznego, a także na zdarzenia, które ten krytyczny stan zdrowia powódki spowodowały. Ponadto we wniosku o przywrócenie terminu powódka uprawdopodobniła przyczyny

usprawiedliwiająca opóźnienie, a następnie wykazała je w toku postępowania, przedkładając stosowną dokumentację lekarską. Argumentacja powódki nie opierała się więc wyłącznie na twierdzeniach powódki, lecz znajdowała pokrycie w przedstawionym materiale dowodowym.

Podkreślić należy, że stan zdrowia pracownika, uniemożliwiający mu fizycznie dochowanie terminu lub utrudniający właściwą ocenę sytuacji i podjęcie prawidłowych działań został powszechnie uznany przez judykaturę za przyczynę uzasadniającą przyjęcie braku winy w przekroczeniu terminu (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia: 25 sierpnia 1998 r., sygn. akt I PKN 270/98, Legalis; z dnia 7 sierpnia 2002 r., sygn. akt I PKN 480/01, Legalis).

Ustawodawca wprowadził bardzo krótkie terminy do dochodzenia przez pracownika w drodze sądowej roszczeń z tytułu sprzecznego z prawem wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę. Może to prowadzić do ujemnych ze względów społecznych następstw dla pracownika z przyczyn przez niego niezawinionych. W kontekście słusznego interesu pracownika i ochrony jego praw, ustawodawca przewidział możliwość wystąpienia przez pracownika z wnioskiem o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania. Samo przywrócenie terminu nie przesądza jeszcze sprawy, lecz jedynie stwarza możliwość jej merytorycznego rozpoznania (co do istoty) na drodze sądowej. Rygorystyczne traktowanie możliwości uzasadnienia wniosku o przywrócenie terminu na podstawie art. 265 K.P. zaprzecza funkcji, jaką pełni ten przepis (zob. wyrok cytowany wyrok SN z dn. 07.08.2002 r., I PKN 480/01).

Tym samym Sąd postanowił o przywróceniu powódce terminu do wniesienia odwołania od oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (vide: postanowienie Sądu z dnia 7 marca 2017 r., k. 144v).

Konsekwencją powyższego było rozpoznanie wniesionego przez powódkę odwołania.

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia należało w pierwszej kolejności ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy rozwiązanie spełniało wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia, zachowania terminu), a następnie – jeżeli zostały zachowane wszelkie wymagania formalne – czy podana przyczyna rozwiązania umowy była rzeczywista i prawdziwa. Ponadto rolą Sądu było zbadanie, czy wskazana przyczyna rozwiązania umowy uzasadniała zastosowanie trybu z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd zważył w pierwszej kolejności, że strona pozwana zachowała wszelkie przewidziane prawem wymogi formalne, dotyczące rozwiązywania umów o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Oświadczenie pracodawcy zostało złożone w formie pisemnej, do czego zobowiązuje art. 30 § 3 k.p., ponadto, w zgodzie z art. 30 § 4 k.p., wskazana została przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Oświadczenie pracodawcy zawierało także pouczenie o przysługującym powódce prawie odwołania do sądu pracy. Nie doszło także, wbrew zarzutom powódki, do naruszenia przepisu art. 52 § 2 k.p., zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Wskazać należy na ugruntowany już w judykaturze pogląd (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., sygn. akt I PKN 5/98, OSNP 1999/6/201; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 r., sygn. akt I PKN 96/98, OSNP 1999/10/329; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 1999 r., sygn. akt I PKN 318/99, OSNP 2001/5/155; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 2016 r., sygn. akt II PK 37/15, LEX nr 2026396), zgodnie z którym bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu naganego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika. W orzecnictwie wskazuje się ponadto, że pracodawca rozwiązując umowę o pracę w trybie art. 52 k.p. podejmuje czynność, za którą ponosi odpowiedzialność, zwłaszcza w razie braku okoliczności uzasadniającej takie rozwiązanie. Zarówno więc w interesie pracownika jak i własnym musi mieć możliwość sprawdzenia uzyskanych wiadomości o zachowaniu się pracownika i możliwość ich weryfikacji, zwłaszcza gdy pochodzą one z zewnątrz. Jeżeli pracodawca dokonuje sprawdzenia

uzyskanej wiadomości w sposób niezwłoczny i sprawnie, to nie można mu zarzucić błędu w stosowaniu omawianego przepisu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., sygn. akt I PKN 5/98, Legalis).

Postępowanie wyjaśniające zostało przez stronę pozwaną wszczęte niezwłocznie po uzyskaniu w dniu 10 września 2015 r. od kierownika Kliniki Dermatologii, Wenerologii i Alergologii sygnału, że słabsze wyniki finansowe kliniki są spowodowane brakiem wprowadzania wykonanych świadczeń do systemu rozliczeń z NFZ. Pracodawca zlecił wykonanie kontroli, która polegała na porównaniu ilości i rodzaju świadczeń wykonanych z ilością i rodzajem świadczeń wprowadzonych do systemu teleinformatycznego przez powódkę. Przedmiotowa kontrola zakończyła się w dniach 7 – 8 października 2015 r. W wyniku przeprowadzonej kontroli bezpośrednia przełożona powódki wystąpiła do Dyrektora pozwanego Szpitala z wnioskiem o rozwiązanie z powódką umowy o pracę. W dniu 15 października 2015 r. strona pozwana zwróciła się do związków zawodowych o opinię w przedmiocie rozwiązania z powódką umowy o pracę. Po upływie terminu do wypowiedzenia się związków zawodowych, w dniu 22 października 2015 r., pracodawca wysłał listem poleconym oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Z uwagi na powyższe, miesięczny termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczął bieg najwcześniej z dniem 7 października 2015 r., a więc upływał najwcześniej z dniem 7 listopada 2015 r. „Odroczenie” przedmiotowego terminu zostało ponadto w niniejszej sprawie uzasadnione koniecznym i sprawnie przeprowadzonym postępowaniem wyjaśniającym, a rozwiązanie umowy przez pracodawcę nie nastąpiło z przekroczeniem miesięcznego terminu.

Nie doszło również do naruszenia ustawowych zakazów dotyczących rozwiązywania umów o pracę, a strona pozwana dokonała konsultacji związkowej.

Odnosząc się do wymogu przewidzianego w art. 30 § 4 k.p. wskazać należy, że dla uznania, że pracodawca spełnił rzeczony wymóg konieczne jest, by wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę była konkretna i rzeczywista. Jak słusznie zważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy (zob. wyrok SN z dnia 1 października 1997r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

Kryterium konkretności wskazanej przyczyny zostało bez wątplenia spełnione przez pracodawcę – stronę pozwaną. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pracodawca wskazał bowiem w sposób jasny i precyzyjny, że zarzuty wobec powódki koncentrują się wokół rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych, które polegało na nieprzekazaniu przez powódkę wszystkich danych dotyczących zrealizowanych świadczeń zdrowotnych w poradni chirurgii plastycznej do rozliczenia z NFZ. Pracodawca sprecyzował, że dane te dotyczyły świadczeń zdrowotnych zrealizowanych w poradni w okresie styczeń – sierpień 2015 r., a powódka nie wykazała świadczeń na kwotę ok. 78 600 zł. Strona pozwana wskazała również, że we wrześniu 2015 r. powódka ponownie nie rozliczyła świadczeń na kwotę 4 498,80 zł, a dwóch pacjentów, którym zostały wykonane badania na podstawie skierowania wystawionego w poradni chirurgii plastycznej w dniu 10 września 2015 r. nie miało wykazanych do rozliczenia z NFZ świadczeń zrealizowanych w poradni tego dnia. Tak ujęta przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie mogła budzić po stronie powódki wątpliwości co do okoliczności stanowiących podstawę rozwiązania umowy.

Odnosząc się zaś do kryterium rzeczywistości wskazanej przyczyny Sąd wskazuje, iż w zasadzie okoliczność stanowiąca przyczynę rozwiązania umowy o pracę nie była okolicznością sporną między stronami. Niewątpliwie w okresie od stycznia do sierpnia 2015 r. powódka nie wprowadziła do systemu teleinformatycznego danych, które spowodowały nierozliczenie przez Narodowy Fundusz Zdrowia świadczeń na kwotę ok. 78 600 zł, a także dopuściła się podobnych

zaniechań w miesiącu wrześniu 2015 r. Sama powódka wskazywała, że jest świadoma swoich zaniedbań, podkreślała jednak, że były one wynikiem zmniejszenia jej wymiaru czasu pracy.

Biorąc pod uwagę powyższe wskazać należy, że podana przez pracodawcę w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyna rozwiązania stosunku pracy była rzeczywista, tj. w istocie miały miejsce zdarzenia opisane przez pracodawcę.

Kwestią odrębną pozostaje natomiast zasadność rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie powołanej przez pracodawcę przyczyny.

W myśl art. 52 § 1 pkt 1 K.P. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Przytoczony przepis nie zawiera katalogu określającego na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika, pozostawiając pracodawcy, a w przypadku odwołania pracownika, sądowi pracy, ustalenie, czy dany przypadek wypełnia znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Wskazać należy w tym miejscu, iż sądy pracy nie są związane oceną pracodawcy, uznającą dane zachowanie pracownika za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz ocena ta podlega sądowi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 1981 r., sygn. akt I PR 13/81, LexPolonica nr 317863).

Z treści art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz z wieloletniej praktyki orzeczniczej wynika dodatkowo, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi zostać naruszony podstawowy obowiązek, a waga naruszenia musi być wynikiem znacznego stopnia winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 K.P., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. Art. 52 § 1 pkt 1 k.p., stanowiąc o ciężkim naruszeniu przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, zawiera w sobie dwie przesłanki dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę: naruszenie podstawowego obowiązku i powagę tego naruszenia, rozumianą jako znaczny stopień winy pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269). Przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszenie obowiązków pracowniczych. Od okoliczności każdego indywidualnego przypadku zależy ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie. Również określenie obowiązku pracownika jako podstawowego należy w każdej sytuacji do oceny pracodawcy lub sądu pracy, wobec braku istnienia w Kodeksie pracy zamkniętego katalogu rzeczonych obowiązków.

Przyczyną rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 K.P. mogą być jedynie szczególnego rodzaju zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 września 1997, I PKN 274/97, OSNP 1998/13/396).

Jak już była mowa wyżej, okolicznością bezsporną jest niewprowadzenie przez powódkę do systemu teleinformatycznego świadczeń, które zostały udzielone pacjentom Poradni w okresie od stycznia do września 2015 r. Nie budzi także wątpliwości Sądu, że bieżące, terminowe i rzetelne wprowadzanie przedmiotowych danych do systemu należało do zakresu podstawowych obowiązków powódki, zatrudnionej na stanowisku rejestratorki medycznej. Powyższa konstatacja znajduje potwierdzenie w treści Zakresu obowiązków, uprawnień, czynności i odpowiedzialności z dnia 10 września 2014 r., w którym przewidziano wprost, że do podstawowych obowiązków rejestratora medycznego należy wprowadzanie do systemu służącego do ewidencjonowania zrealizowanych pacjentom świadczeń zdrowotnych danych pacjentów, którym ich udzielono, dla potrzeb rozliczeń z NFZ, uzupełnianie przedmiotowych danych, kontrola prawidłowości wprowadzonych danych i ich ewentualna korekta. W cytowanym dokumencie określono też, że powódka ponosi odpowiedzialność służbową za terminowe, należyte i skuteczne wykonywanie obowiązków i czynności określonych jako podstawowe obowiązki rejestratora medycznego.

Nie budzi więc wątpliwości fakt, iż niewprowadzenie do systemu teleinformatycznego danych o zrealizowanych świadczeniach stanowiło naruszenie przez powódkę podstawowego obowiązku pracowniczego, o którym mowa wyżej, a tym samym nie czyniło też zadość takim obowiązkom pracownika, jak dbanie o dobro zakładu pracy czy ochrona jego mienia (art. 100 § 2 k.p.).

Jednakże, jak wskazywano wyżej, dla zasadności zastosowania trybu z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., konieczne jest wykazanie, iż naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków było ciężkie. W ocenie Sądu, zachowaniu powódki nie można przypisać przymiotu ciężkości naruszenia.

W okresie, w którym powódka dopuściła się zaniedbań względem pracodawcy, u powódki ujawniły się objawy zaburzeń adaptacyjnych o obrazie depresyjno lękowym. Dolegliwości powódki rozpoczęły się około lutego 2015 r. i początkowo były związane ze śmiercią mamy powódki, miały charakter reakcji żałoby. Na ten stan nałożyła się kolejna żałoba po zmarłym w październiku 2015 r. ojcu powódki, a w krótkim czasie potem teściowej, oraz trwające od dłuższego czasu problemy w pracy. We wrześniu 2015 r. powódka podjęła leczenie psychiatryczne – leczący psychiatra rozpoznał zaburzenia adaptacyjne, wdrożył w stosunku do powódki leczenie farmakologiczne. Zaburzenia depresyjne powódki, lęk, pesymizm, poczucie gorszej wartości, obawy, niepokój, napięcie emocjonalne, izolacja i inne objawy schorzenia powódki wpływały ograniczająco na sferę motywacyjną, wolicjonalną, decyzyjną, ograniczyły aktywność powódki i zdolność do podejmowania decyzji oraz wyrażania.

Na winę pracownika, stanowiącą jedną z przesłanek zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p., składa się element obiektywny i subiektywny. Elementem obiektywnym jest bezprawność postępowania pracownika, przejawiająca się w niezgodności jego zachowania z istotą obowiązków wynikających z treści stosunku pracy. Natomiast elementem subiektywnym jest wadliwość jego postępowania, przejawiająca się w podjęciu i zrealizowaniu decyzji, którą można ocenić jako niewłaściwą, bądź też w braku podjęcia i zrealizowania decyzji, która w danych okolicznościach powinna zapaść. W ramach elementu subiektywnego rozpatrzeniu podlegają stopnie winy: umyślność i niedbalstwo. Umyślność, co do zasady, polegać będzie na zamierzonym działaniu lub zaniechaniu w ramach danego obowiązku, podczas, gdy niedbalstwo będzie się przejawiać w niedołożeniu należytej staranności.

Element obiektywny winy powódki w niniejszej sprawie niewątpliwie miał miejsce – zachowanie powódki polegające na niewprowadzeniu do systemu teleinformatycznego części zrealizowanych przez Poradnię świadczeń z pewnością stanowiło przejaw niezgodności zachowania powódki z istotą obowiązków wynikających z treści stosunku pracy. Nie sposób jednak w ocenie Sądu przypisać powódce winy umyślnej ani nawet rażącego niedbalstwa. Zaniechania, jakich dopuściła się powódka, nie wynikały bowiem z jej celowego działania, nacechowanego złą wolą po stronie powódki, lecz były następstwem stanu zdrowia psychicznego powódki, na który ta nie miała żadnego wpływu.

Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza tymczasem do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego, do którego niezbędny jest znaczny stopień nasilenia złej woli pracownika w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2013 r., sygn. akt II PK 174/12, MoPr 2013, Nr 8, s. 424). Przy ocenie, czy miało miejsce zawinione zachowanie pracownika, pracodawca, a także sąd pracy, powinien brać pod uwagę wszelkie okoliczności mogące mieć wpływ na osąd o charakterze zawinienia pracownika. Tym samym choroba powódki, która miała ograniczający wpływ na sferę wolicjonalną, decyzyjną i motywacyjną powódki powinna być uwzględniona przy ocenie stopnia zawinienia zaniechania powódki.

Podsumowując, zachowanie powódki, mimo iż uznać je można za naganne, nie mogło stanowić podstawy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, jako że, mimo swojej niedopuszczalności, nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Odwołanie powódki od dokonanego przez pracodawcę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia było więc merytorycznie zasadne.

Zgodnie z art. 56 § 2 k.p., przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio w przypadku odwołania pracownika od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W myśl zaś art. 45 § 2 k.p., Sąd może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Chodzi zatem o przypadek, gdy sąd uznaje merytoryczną słuszność odwołania pracownika, ale zasądza odszkodowanie zamiast przywrócenia do pracy.

Orzecznictwo dostarcza wskazówek, kiedy przywrócenie pracownika do pracy może zostać uznane za niemożliwe lub niecelowe. Przy ocenie, czy uwzględnienie żądania pracownika uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne jest niemożliwe lub niecelowe, istotny jest stopień i charakter naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 14 października 1997 r., I PKN 275/97, OSNAPiUS 1998, Nr 15, poz. 449). Ocena roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy z punktu widzenia kryterium „możliwości” i „celowości” jego dalszego zatrudnienia powinna uwzględniać m.in. takie okoliczności, jak skutki mogące wyniknąć 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 itp. – zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2000 r., sygn. akt I PKN 66/00, OSNAPiUS 2002, Nr 10, poz. 235).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że zachowanie powódki, dotyczące niewprowadzenia części danych do systemu teleinformatycznego, choć nie było zachowaniem zawinionym, to jednak zagroziło w sposób bezpośredni istotnym interesom pracodawcy. Opóźnienie w uzyskiwaniu płatności z Narodowego Funduszu Zdrowia, do którego niewątpliwie przyczyniła się swoim zachowaniem powódka, mogło wpłynąć na zachwianie w płynności świadczenia usług medycznych, czego efektem mogła być utrata i tak zagrożonej już płynności finansowej Szpitala i konieczność redukcji etatów w celu poszukiwania oszczędności.

Nie sposób także pominąć okoliczności, że na pojawienie się u powódki zaburzeń adaptacyjnych wpływ miały nie tylko traumatyczne wydarzenia z życia osobistego powódki, ale też czynniki zawodowe. Po ograniczeniu wymiaru etatu powódki z pełnego etatu do $\frac{3}{4}$, powódka skarżyła się na nadmiar obowiązków, niemożliwych do zrealizowania w skróconym czasie pracy. Sytuacja panująca w zakładzie pracy powodowała więc u powódki dodatkowy stres i negatywne emocje, które pogarszały stan zdrowia psychicznego powódki.

W orzecznictwie wskazuje się, że sąd może nie uwzględnić zgłoszonego przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy, jeżeli miałyby to prowadzić do powtórzenia się sytuacji, na którą zasadnie powoływał się pracodawca jako na przyczynę wypowiedzenia (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2005 r., sygn. akt II PK 101/05, OSNP 2006, Nr 19–20, poz. 300). Niecelowość orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy uzasadniają okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej zaś – z pewnymi, nawet niezawinionymi okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika, najczęściej zaś z na tyle nagannym postępowaniem, że jego powrót do pracy byłby niewskazany (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2016 r., sygn. akt II PK 182/15, Legalis).

W niniejszej sprawie dochodzi do swego rodzaju błędnego koła – nadmiar obowiązków odczuwany przez powódkę był jednym z czynników wywołujących krytyczny stan zdrowia psychicznego powódki, zaś stan zdrowia powódki sprawiał, że nie była ona w stanie wypełniać swoich obowiązków zawodowych w sposób efektywny. Przywrócenie powódki do pracy mogłoby więc spowodować ponowne pogorszenie stanu zdrowia psychicznego powódki, a to z kolei przełożyłoby się na powtórne zaniedbania w wykonywaniu obowiązków zawodowych, które mogłyby negatywnie wpłynąć na kondycję finansową Szpitala.

Z uwagi na powyższe Sąd, uznając merytoryczną słuszność odwołania powódki, ale dostrzegając jednocześnie niemożność i niecelowość przywrócenia powódki do pracy, zasądził w miejsce przywrócenia do pracy odszkodowanie. Zgodnie z art. 58 zd. 1 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powódkę obowiązywał trzymiesięczny okres wypowiedzenia (zgodnie z art. 36 § 1 pkt 3 k.p.), zatem należne powódce odszkodowanie wynosiło równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia powódki, tj. 6 727,08 zł brutto, o czym Sąd orzekł jak **w pkt I sentencji wyroku**.

Natomiast dalej idące powództwo , tj żądanie przywrócenia do pracy, jako bezzasadne podlegało oddaleniu (pkt II wyroku) , gdyż w ocenie Sądu jego uwzględnienie z podanych powyższej przyczyn było niecelowe – w tym, zakresie orzeczono na podstawie art. 56 § 2 kp .

Podejmując przedmiotowe rozstrzygnięcie Sąd procedował w oparciu o dowody z dokumentów wskazane w treści uzasadnienia, albowiem ich wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości Sądu. Sąd skorzystał także z dowodów osobowych w postaci zeznań świadków M. K., B. M., J. Ł., A. N. oraz K. W.. Przedmiotowe zeznania były logiczne i spójne, a przez to stanowiły wiarygodny materiał dowodowy w sprawie. Pomocniczo Sąd skorzystał także z przesłuchania powódki. Nad wyraz istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy miała także niekwestionowana przez żadną ze stron opinia sądowo – psychiatryczna. Sąd Najwyższy w swoim wyroku z dnia 19 grudnia 1990 r. (I PR 148/90, OSP 1991/11/300) stwierdził, iż sąd może oceniać opinię biegłego pod względem fachowości, rzetelności czy logiczności. Może pomijać oczywiste pomyłki czy błędy rachunkowe. Nie może jednak nie podzielać poglądów biegłego, czy w ich miejsce wprowadzać własnych stwierdzeń. Opinia biegłego sądowego podlega ocenie przy zastosowaniu art. 233 § 1 k.p.c. – na podstawie właściwych dla jej przymiotu kryteriów zgodności z zasadami logiki i wiedzy powszechnej, poziomu wiedzy biegłego, podstaw teoretycznych opinii, a także sposobu motywowania oraz stopnia stanowczości wyrażanych w niej wniosków. Mając na względzie powyższe Sąd nie znalazł podstaw, by negować stanowisko biegłego, prezentowane w przedstawionej w sprawie opinii.

Podkreślić należy, że stan faktyczny niniejszej sprawy nie był w zasadzie sporny, a niezgodność między stronami dotyczyła oceny zachowania powódki w kategoriach ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Ocena ta wymagała zaś posiadania wiadomości specjalnych, których w niniejszym postępowaniu dostarczył biegły sądowy.

Orzeczenie o kosztach jak w **punkcie III sentencji wyroku** znajduje podstawę w treści art. 98 k.p.c. Bez wątplenia stroną pozwaną należy traktować jako stronę przegrywającą sprawę, zatem strona pozwana obowiązana jest, na gruncie art. 98 k.p.c., do zwrotu przeciwnikowi na jego żądanie kosztów niezbędnych do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Kosztami tymi w niniejszym postępowaniu były koszty zastępstwa procesowego powódki, które wyrażały się kwotą 180 zł, ustaloną zgodnie z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349).

Pozostałe koszty sądowe, tj. koszty związane ze sporządzeniem opinii przez biegłego sądowego, a także nieuiszczoną przez powódkę opłatę od pozwu, Sąd zaliczył na rachunek Skarbu Państwa, o czym orzeczono jak w **pkt IV sentencji wyroku**.

Na podstawie art. 477² § 1 KPC wyrokowi w pkt I Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, o czym orzeczono jak w pkt **V sentencji wyroku**.