

Sygn. akt IV P 56/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 07 marca 2018 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Barbara Kokoryn
Ławnicy:	Danuta Czepułkowska Janina Czetowicz
Protokolant:	stażysta Maciej Stobiecki

po rozpoznaniu w dniu 07 marca 2018 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa A. M.

przeciwko (...) Sp. z o.o.

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1000,00 (jeden tysiąc) złotych z tytułu odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;

II. oddała wniosek o zasądzenie kosztów procesu;

III. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

IV. nie obciąża stron kosztami sądowymi.

Sygn. akt IVP 56/17

## UZASADNIENIE

A. M. wystąpiła z powództwem przeciwko (...) Spółka z o.o. w K. o odszkodowanie w kwocie 1000zł za nieuzasadnione i bezprawne rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz koszty procesu. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że z oświadczenia pracodawcy nie wynika przyczyna wskazane jest nienależyte wykonywanie przez nią obowiązków zgodnie z obowiązującymi procedurami, co jest ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych, a jej działania doprowadziły do naruszenia obowiązków pracowniczych polegających na braku dbałości o dobro zakładu pracy, zatem pracodawca utracił zaufanie do pracownika. Powódka mimo braku skonkretyzowania jej, uznała, że może mieć ona związek z sytuacją związaną z wadliwym pobraniem wycinka do badania.

(...) Spółka z o.o. w K. wniósł o oddalenie powództwa, zarzucając, że powódka 8.02.2017r, powódka otrzymała polecenie zabezpieczenia materiału histopatologicznego do badania śródoperacyjnego i postąpiła z nim w sposób nieprawidłowy. Pozwany zatem utracił do niej zaufanie.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

A. M. została przez pozwanego zatrudniona w charakterze sanitariusza szpitalnego w dniu 1.01.2017 r. na czas określony do dnia 31.07.2017r. z wynagrodzeniem 2000zł. Umowę na czas określony poprzedzała umowa na okres próbny. Od początku powódka zatrudnienia była chwalona przez przełożonych i lubiana przez personel.

Zgodnie z zakresem obowiązków wpisanym do stanowiskowej karty pracy do umów o pracę z dnia 24 października 2016 roku i z dnia 1 stycznia 2017 roku A. M. nie miała obowiązku zabezpieczania wycinków histopatologicznych. Powódka miała myć i dezynfekować: podłogi, łóżka, ściany, glazury, stoliki, parapety, grzejniki, lampy, przeszklenia w pomieszczeniach wskazanych oddziałów: korytarzach, kuchenkach, brudownikach, salach zabiegowych itp. Do jej obowiązków należało także: gruntowne sprzątanie za meblami, mycie i dezynfekcja naczyń z wydaliniami, wyrzucanie śmieci komunalnych i medycznych, zdejmowanie pościeli po wypisie lub zgonie i jej transport do pralni oraz transport czystej pościeli z pralni; przygotowanie płynów roboczych, środków myjących i dezynfekcyjnych, pomoc pielęgniarce przy toalecie pacjenta, jego karmieniu, przynoszeniu środków z magazynu, pomoc przy transporcie chorych na zabiegi.

W dniu 8 lutego 2017r. powódka w trakcie zabiegu operacyjnego przeprowadzanego przez prof. M. J. została poproszona o zanieśnięcie pobranego wycinka do laboratorium. Wycinek miał być dostarczony suchy. Powódka na skutek omyłki otrzymany wycinek zalała formaliną, gdyż taka zazwyczaj obowiązuje procedura.

Tak przygotowany wycinek przekazała siostrze oddziałowej. Ta widząc dokonaną pomyłkę zaczęła powódkę wyzywać i szarpać, a następnie zaprowadziła z powrotem na salę operacyjną mówiąc wulgarnie, iż powódka „sp...” wycinek. Sytuację uspokoił prof. M. J. wskazując, że nic się nie stało i pouczając, że wycinek należy osuszyć i przełożyć do innego pojemnika i zanieść do laboratorium. Pomyłka powódki nie miała żadnego znaczenia dla wyników badania laboratoryjnego.

Tego samego dnia powódce zostało wręczone oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez zachowania terminu wypowiedzenia. W jego treści zostało wpisane, że z dniem 08.02.2017r. dochodzi do rozwiązania z nią bez zachowania okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej w dniu 01.01.2017r., a jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano nienależyte wykonywanie przez nią obowiązków zgodnie z obowiązującymi procedurami, co jest ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych. Nikt z ramienia pracodawcy nie rozmawiał z powódką jakie są przyczyny złożenia oświadczenia. Pracodawca nie wskazał, jakie konkretne jej działania doprowadziły do naruszenia obowiązków pracowniczych polegających na braku dbałości o dobro zakładu pracy. Pracodawca uważał, że mógł utracić zaufanie do powódki jako pracownika. W oświadczeniu wpisano jako podstawę prawną art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu Pracy) (dowód: przesłuchanie powódki –k. 54-56, kopie dokumentów: oświadczenie –k. 6, umowa o pracę –k. 7 i 12, informacja –k. 8 i 13, odpis KRS –k. 21-23, wniosek –k. 24, zaświadczenie –k. 25, dokument w kopii akt osobowych, w tym stanowiskowej karty pracy, częściowo zeznania świadków na rozprawie w dniu 15.09.2017r. : K. W. od 00:04:57 -k. 37v, J. S. od 00:17:12- k.37v-38v)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Roszczenie powódki zasługuje w całości na uwzględnienie.

Sąd dał w części wiarę przesłuchanym świadkom, gdyż wprost odpowiadali na pytania. Zeznania świadków: J. S., K. W. i wskazują, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy jest nieprecyzyjne, a pracodawca stara się dopiero obecnie wykazać okoliczności, które na etapie rozwiązywania umowy o pracę nie zostały przedstawione powódce. Do akt została złożona informacja nie opatrzona jakąkolwiek datą. Dokument ten mógł zostać wytworzony dopiero po otrzymaniu

przez pozwanego odpisu pozwu. Zeznania K. W. nie zostały poparte żadnymi dokumentami. Zeznania pielęgniarki koordynującej J. S. wskazują, że powódka nie wykonała czynności umyślnie, a doszło do pomyłki.

Sąd jednak co do okoliczności spornych dał wiarę powódce, gdyż jej przesłuchanie jest logiczne i poparte dokumentami, np.: zakresem obowiązków. Sąd dał wiarę przedłożonym dokumentom, gdyż żadna ze stron nie kwestionowała ich prawdziwości.

Bezspornym było, że powódka była zatrudniona przez pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 stycznia 2017 roku do 31 lipca 2017 roku na stanowisku sanitariusza, a oświadczenie wręczono jej już w dniu 8 lutego 2017r. Mimo, że umowę o pracę na czas określony poprzedzała umowa o pracę na okres próbny, zatem poświadczenie powódki nie było wieloletnie lecz jedynie kilkumiesięcznie. Powódka zgodnie z zakresem obowiązków wpisanym do stanowiskowej karty pracy do umów z dnia 24 października 2016 roku umowa o pracę i z dnia 1 stycznia 2017 roku nie miała obowiązku zabezpieczania wycinków histopatologicznych ( zob. dokument w kopii akt osobowych)

Faktem jest, że w dniu 8 lutego 2017r. powódka w trakcie zabiegu operacyjnego przeprowadzanego przez prof. M. J. została poproszona o zanieśenie pobranego wycinka do laboratorium i mimo, że wycinek miał być dostarczony suchy, powódka na skutek omyłki otrzymany wycinek zalała formaliną (gdyż zwykle taka właśnie obowiązuje procedura).

Powódka nie wykonywała zatem żadnego z obowiązków objętego jej zakresem obowiązków. W zakresie tym nawet nie zostało wpisane, że ma obowiązek wykonywać inne dodatkowe polecenia przełożonego lub osoby z ramienia kierownika obiektu, który z pracodawcą miał zawartą umowę. Powódka, przeszła szkolenie stanowiskowe, a podczas pracy przez 4 miesiące wykonywała swoje obowiązki sumiennie i starannie.

Pozwany nie wykazał, dlaczego powódce zarzucił ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, skoro w dniu 8 lutego 2017r. nie powinna była otrzymać polecenia zabezpieczenia materiału histopatologicznego do badania śródoperacyjnego, gdyż nie była do tego ani zobowiązana ani uprawniona. Powódka postąpiła z pobranym w toku operacji wycinkiem w sposób nieprawidłowy, zalewając go formaliną, ale nie dlatego, że chciała naruszyć swoje obowiązki pracownicze lub dlatego, że godziła się, że takie obowiązki naruszy na skutek niedbalstwa graniczącego z umyślnością. Umowa o pracę została zawarta na stanowisko sanitariusza, ale zakres szczegółowy wskazywał, że powódka ma przede wszystkim myć i dezynfekować pomieszczenia szpitalne i ich wyposażenie, oraz zajmować się brudną/czystą pościelą oraz pomagać przy toalecie pacjenta, jego karmieniu, przynoszeniu środków z magazynu, pomocą przy transporcie chorych na zabiegi.

Nawet jeżeli postępowanie powódki uniemożliwiło bezzwłoczne zbadanie wycinka i było niezgodne z potrzebą, to operujący lekarz stwierdził, że nie jest to problem, wystarczy wycinek osuszyć i zbadać. Pozwany nie mógł utracić zaufania do powódki w zakresie wykonywania jej obowiązków pracowniczych. W materiale dowodowym brak jest podstaw, aby stwierdzić, że powódka nie była w stanie samodzielnie i należycie wykonywać swoje obowiązki pracownicze. Pozwany nie miał żadnych podstaw do rozwiązania bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez powódkę jej obowiązków pracowniczych.

Powódka przyznała w pozwie, że na skutek omyłki, przekazany jej podczas zabiegu wycinek, który miała zanieść do laboratorium, zalała niechcący, (zatem bez winy umyślnej czy rażącego niedbalstwa) formaliną. Pozwany skutecznie nie udowodnił, aby powódka była zobowiązana wykonać takie działanie i że błąd ten miał znaczenie dla wyników badań laboratoryjnych pacjenta, wycinek wystarczyło osuszyć i dostarczyć do laboratorium.

Należy podkreślić, że siostra oddziałowa była zobowiązana do powierzenia i nadzorowania zadań w zakresie powierzania osobie zobowiązanej do zabezpieczania wycinków. Dobrze, że udało jej się wykryć pomyłkę i szybko zareagować. Sprawne i szybkie przeprowadzenie badania leżało w gestii innych osób niż powódka. Skoro po pobraniu wycinka nie powinno się go niczym zalewać, tylko od razu dostarczyć do laboratorium, to brak prawidłowej reakcji powódki na przekazanie jej wycinka może wynikać z niezbyt wyraźnego określenia, czego się od niej oczekuje. Jednocześnie żaden dokument nie wskazuje, że mogło być w tym zakresie wydane jej polecenie służbowe. Jeżeli pozwany twierdzi, że na stanowisku sanitariusza niedopuszczalne są zaniedbania, bowiem mogą negatywnie wpływać

na przebieg leczenia pacjenta, to musiałby wykazać, że powódka jako sanitariusz nie wykonała mycia i dezynfekcji pomieszczeń i ich wyposażenia, zmiany pościeli lub pomocy przy toalecie pacjenta, jego karmieniu, przynoszeniu środków z magazynu, pomoc przy transporcie chorych na zabiegi, aby Sąd miał podstawy uznać, że doszło do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Pozwany tego natomiast nie dokonał. Nie udowodnił też, aby na skutek działania powódki jego interes materialny bądź niematerialny został naruszony.

Powódka słusznie tłumaczy swoje postępowanie niewielkim stażem pracy u pozwanego. Należy zauważyć, że umowę o pracę na czas określony poprzedziła umowa na okres próbny, zatem pozwany na miesiąc przed oświadczeniem ocenił, że powódka nadaje się do dalszego zatrudniania i wykonywania swoich podstawowych obowiązków na umowie na czas określony. W sumie była zatrudniona tylko kilka miesięcy.

W myśl art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna wypowiedzenia. Sąd popiera utrwalone poglądy w orzecznictwie Sądu Najwyższego, że naruszeniem tego przepisu jest zarówno brak w piśmie pracodawcy wskazania w ogóle takiej przyczyny, jak i ujęcie jej w sposób niewystarczająco jasny, konkretny i zrozumiały. Ocena podanej w wypowiedzeniu przyczyny pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest przy tym z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika, który ma wiedzieć i rozumieć, z jakich powodów pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. W związku z tym w judykaturze ukształtował się pogląd, że przyczyna może być sformułowana w piśmie wypowiadającym umowę o pracę w sposób ogólny wówczas, gdy okoliczności związane z zakończeniem stosunku pracy są znane pracownikowi. Oznacza to, iż wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wymóg konkretności przyczyny może być spełniony również poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane, na przykład, z racji zajmowanego stanowiska i związanego z nim dostępu do informacji zakładu, czy też stopnia wykształcenia i poziomu kwalifikacji zawodowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1999r., IPKN 175/99, OSNP 2000 nr 21, poz. 787 oraz z dnia 5 listopada 2003r., I PK 446/02, Wokanda 2004 nr 7 –8, poz. 42), bądź w związku ze szczegółowym przedstawieniem pracownikowi zarzutów bezpośrednio przed rozwiązaniem umowy o pracę (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000r., IPKN 670/99, OSNP 2001 nr 22, poz. 663), wręczeniem wypowiedzenia bezpośrednio po pisemnej negatywnej ocenie efektów pracy danej osoby (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNP 1999 nr 18, poz. 577), po wcześniejszych krytycznych uwagach pod adresem jakości pracy pracownika, wyrażanych podczas narad z jego udziałem, czy też w rozmowach z przełożonymi (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006r., I PK 112/06, Prawo pracy 2007 nr 5, s.27)

Niezrozumiałe w tej sytuacji jest twierdzenie pozwanego, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką może być sformułowane w piśmie pracodawcy w sposób uogólniony. Nie skuteczne jest także powoływanie się na orzeczenie Sądu Najwyższego w wyroku z dnia 28 października 2014 r., IIPK 298/13, które nie ma zastosowania w niniejszej sprawie, gdyż dotyczy sprzedawczyni, która na przestrzeni dłuższego czasu dokonała ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych polegającego de facto na „pożyczaniu sobie” pieniędzy z kasy sklepu bez wiedzy i zgody pracodawcy, co do którego było prowadzone postępowanie, a oświadczenie nie zawierało tylko zastawienia jakieś zaliczki pobrała wymieniona z firmowego sklepu i w jakiej wysokości, ani też kiedy i w jaki sposób była wzywana do ich zwrotu.

Z uwagi na datę otrzymania oświadczenia, powódka rozwiązanie umowy łączy z pomyłką przy zabezpieczaniu wycinka, ale nie jest tego pewna, gdyż nikt wprost jej tego nie powiedział, zatem oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę ma charakter ogólnikowy i nie wynika z niego żadna konkretna przyczyna rozwiązania stosunku prawnego. Biorąc pod uwagę okoliczności zdarzenia oraz opis zakresu obowiązków, zakończenie stosunku pracy mogło być spowodowane niechęcią ze strony siostry oddziałowej i subiektywnymi uprzedzeniami, na co wskazuje powódka.

W świetle materiału dowodowego nie doszło do ustalenia, aby działania z dnia 8.02.2017r. było naruszeniem przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych i miało charakter ciężki. Powódka jedynie nie zachowała należytej ostrożności w postępowaniu z wycinkiem histopatologicznym, który jej powierzono i odruchowo zaalała wycinek formaliną. Powódka zatem postąpiła zgodnie z najczęściej stosowanymi regulami. Ze stanowiska pozwanego nie wynika także jakie ewentualnie procedury naruszyła powódka i kiedy takie naruszenie miało miejsce. Brak jest także wskazania jakie obowiązki pracownicze i kiedy naruszyła powódka.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę jest więc zbyt ogólne, aby mogło doprowadzić do uzasadnionego rozwiązania umowy o pracę.

Rozwiązanie umowy o pracę było także nieuzasadnione, gdyż okoliczności podane przez świadka nie stanowią ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych powódki w rozumieniu art. 52 § 1 kodeksu pracy. Powódka przez cały okres świadczenia pracy u pozwanego był pracownikiem sumiennym. Wykonywała czynności z zasady zgodnie z procedurami wewnętrznymi i przepisami prawa.

Żadne z zachowań powódki nie wyczerpuje przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2013 r. II PK 81/13 na pojęcie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych składają się trzy elementy: „bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo”. Aby zachowanie pracownika spełniało przesłankę z art. 52 § 1 kodeksu pracy muszą zostać spełnione wszystkie trzy powyższe warunki łącznie. Ocena stopnia winy powinna nastąpić w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracownika (SN III PK 50/30), co w przypadku powódki nie nastąpiło. Ponadto stopień winy pracownika musiałby zostać zakwalifikowany jako znaczny, co oznacza że należałoby sprawcy przypisać przynajmniej rażące niedbalstwo. Rażące niedbalstwo jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Przez rażące niedbalstwo rozumie się „niezachowanie minimalnych zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji” (SN II PK 285/11). Jak wskazał Sąd Najwyższy w wielu orzeczeniach przyczyna rozwiązania umowy o pracę musi być konkretna, uzasadniona i zrozumiała dla pracownika, a także prawdziwa i nie może być przedstawiana w sposób ogólny. Tego warunku nie spełnia posłużenie się ogólnym sformułowaniem „niewłaściwe wywiązywanie się z obowiązków pracowniczych” Musi być także doprecyzowana utrata zaufania do pracownika poprzez wskazanie konkretnych zarzutów (por. SN z dnia 1.10.1997r., I PKN 315/97 OSN 1998/14/427; z dnia 26.03.1998r., I PKN 565/97 OSNAPiUS 1999/5/165) Przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych muszą znajdować oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie mogą być wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. A właśnie z taką sytuacją mamy do czynienia.

Reasumując, skoro rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest nieuzasadnione, to zgodnie z art. 56 § 1 kp i art. 58 kp i art. 36kp, Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1000 złotych wskazaną w pozwie, mieszczącą się w wysokości 2tygodniowego wynagrodzenia. Skoro zasadnicze wynagrodzenie brutto zostało określone na kwotę w wysokości 2000,00 złotych to należy uznać, że powódka słusznie domaga się kwoty 1000zł wskazanej w pozwie. Wobec powyższego na podstawie przepisów powołanych, Sąd orzekł jak w pkt I sentencji wyroku.

Na podstawie art. 98 kpc, z uwagi na przegraną pozwanego, ale i brak określenia przez powódkę kwoty kosztów procesu, Sąd oddalił wniosek o zasądzenie ich od pozwanego na rzecz powódki jak w pkt II wyroku.

Na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc Sąd wyrokowi w pkt I nadał rygor natychmiastowej wykonalności, tj. jednomiesięcznego wynagrodzenia, jak w pkt III sentencji wyroku.

Na podstawie art. 98 kpc w zw. z art. 113 ust. 4 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach w sprawach cywilnych (tj. Dz.U. z 2010, Nr 90, poz.594 z późn. zm.) - Sąd nie obciążył stron kosztami sądowymi na rzecz Skarbu Państwa (pkt IV wyroku).

SSR Barbara Kokoryn