

Sygn. akt IV P 221/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 03 lutego 2016 r.

Sąd Rejonowy w Inowrocławiu IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Janina Połowińczak
Ławnicy:	M. C. K. T.
Protokolant:	st. sekr. sądowy Barbara Baranowska

po rozpoznaniu w dniu 3 lutego 2016 r. w Inowrocławiu

sprawy z powództwa D. W.

przeciwko Sanatorium (...) im. dr J. K. w I. s. p. z. o. z. I.

o przywrócenie do pracy

1. Oddała powództwo.
2. Zasądza od powoda na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Inowrocławiu kwotę 156,20 złotych tytułem kosztów podróży świadków.
3. Zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60,00 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

K. T. SSR Janina Połowińczak M.C.

Sygn. akt IV P 221/14

UZASADNIENIE

Powód D. W. żądał przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach. Powód wywodził, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika była nieuzasadnione, gdyż nie naruszył ciężko obowiązków pracowniczych poprzez niegrzeczny i arogancki stosunek do pacjentów, a w szczególności do K. R. (1), pacjentów nie obrażał, nie pomawiał dyrektora, nie przedstawiał pacjentom pozwanego Sanatorium w złym świetle.

Nadto powód zarzucił, że rozwiązanie umowy otrzymał po upływie 1 miesiąca od powzięcia przez pozwaną wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy oraz brak zgody związków zawodowych na rozwiązanie umowy, która jest wymagana, gdyż pełnił funkcję Przewodniczącego Związku zawodowego (...).

Pozwana Sanatorium (...) K. w I. s.p. z. o.o. nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenia, wywodząc, że powód ciężko naruszył obowiązki pracownicze w sposób opisany w rozwiązaniu umowy.. O okolicznościach

uzasadniających rozwiązanie umowy związanych z pacjentką K. R. (1), które miały miejsce 12.09.2014 r. dyrektor pozwanego dowiedział się z pisemnej skargi, która wpłynęła dnia 26.09.2014 r., co oznacza zachowanie 1 miesięcznego terminu.

Odnosnie konsultacji ze związkami zawodowymi pozwana podała, że w chwili rozwiązania umowy związki zawodowe (...) nie istniały, czego potwierdzeniem jest pismo z 01.10.2014 r. nie wyrażające zgody na rozwiązanie umowy z powodem, które nie zawiera stwierdzenia o podjęciu uchwały.

Pozwana również podniosła, że zachowanie powoda od kilku lat jest wyjątkowo naganne i dlatego przywrócenie powoda do pracy byłoby sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa do ochrony działacza związkowego.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód zatrudniony był u pozwanej od 01.10.1987 r. początkowo jako technik kinezyterapii a od lipca 1988 r, do dnia rozwiązania umowy tj. do dnia 18.10.2014 r. jako masażysta.

Pozwana zwróciła się pismem z dnia 29.09.2014 r. do (...) o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z trybie art. 52§ 1 pkt 1 kp z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, to jest:

- naruszenie porządku i dyscypliny pracy co przejawiało się w niegrzecznym i aroganckim stosunku do pacjentów w tym do K. R. (1), braku sumienności i staranności w wykonywaniu obowiązków zawodowych, co powodowało wielokrotne skargi pacjentów na opóźnienie w rozpoczęciu zabiegów (podano 5 nazwisk), złą jakością zabiegów, obrażanie pacjentów, przedstawiania pacjentom Sanatorium negatywnych i nieprawdziwych opinii o Sanatorium podważające pozycję na rynku usług sanatoryjnych, pomawianiu dyrektora Sanatorium w rozmowach z pacjentami,
- nie przestrzegania zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy poprzez obrażanie i zastraszanie współpracowników,
- braku dbałości o dobro zakładu, gdyż podane przyczyny psują wizerunek sanatorium wśród pacjentów i stwarza ryzyko rozwiązania umów, na podstawie których usługi są świadczone.

Związek Zawodowy zajął stanowisko w piśmie z dnia 01.10.2014 r. (k. 13), w którym nie podał, że określonego dnia podjęto uchwałę w zakresie odpowiedzi na pismo o wyrażeniu zgody na rozwiązanie umowy. W piśmie tym nie wyrażono zgody na rozwiązanie umowy z powodem, odnosząc się w specyficzny sposób do podanych zarzutów poprzez ich negację, w taki sposób, że „Pan W. stwierdził...”, to jest, że powód zanegował wszystkie zarzuty.

Pozwana oświadczeniem woli z dnia 02.10.2014 r. (k.3) rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy parownika w trybie art. 53§1 pkt 1 kp, podając jako przyczynę wszystkie okoliczności opisane w piśmie do związków zawodowych.

Powód otrzymał oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy dnia 18.10.2014 r.

Powód pracował u pozwanej od wielu lat jako masażysta, wykonując zabiegi masażu u danego pacjenta według karty zabiegowej.

Pacjentka K. R. (1) lat 72 we wrześniu 2014 r. miała zlecony zabieg masażu , który miał wykonywać powód w kabinie nr 15. Wymieniona dnia 04.09.2014 r. złożyła pisemną skargę na zachowanie i sposób wykonywania masażu (k. 38) podając w niej , że powód lekceważy obowiązki, gdyż od 3 do 5 minut opóźnia wezwania do kabiny, następnie leży się rozebranym na łóżku przy otwartym oknie i czeka się na masażystę. Po 5 minutach czekania wykonywany jest masaż poprzez głaskanie i oklepywanie a następnie przez 10 minut wycieranie. Pacjentka ta przeplanowała masaż co do osoby masażysty i miała mieć masaż w kabinie nr 16.

Dnia 12 września 2014 r. świadek K. R. (1) miała zaplanowany zabieg na godzinę 13.20 kabina 16 i czekała na masaż. Powód stwierdził, że nazwisko tej pacjentki jest w komputerze i zaplanowany jest masaż do kabiny 15. Powiedział do K. R. , że jak jest ślepa to ma założyć drugie okulary, oraz że nie jest ważne czy korzysta z masażu czy też nie, masaż będzie zakreślony. Spowodowało to, że K. R. (1) była roztrzęsiona, płakała i idąc korytarzem spotkała świadek L. N. (1) - kierownika turnusu rehabilitacyjnego.

L. N. (1) potwierdziła, że K. R. (1) trzęsła się i płakała, gdyż powód zawołał ją do masażu, a ona powiedziała, że nie pójdzie, gdyż ma innego masażystę i zaczął na nią krzyczeć, że ma sobie ubrać drugie okulary. Świadek L. N. (2) razem z K. R. (1) udały się do dyrektora A. S. (1). Dyrektor wychodził już z gabinetu, a widząc zapłakaną i trzęsącą się K. R. celem ratowania jej stanu polecił, aby udały się do gabinetu lekarsko/pielęgniarskiego.

Dyrektor zeznał, że nie rozmawiał wówczas z powódką, która nie powiedziała ani słowa i polecił udać się do pielęgniarki, gdyż pacjenci mają różne sytuacje np. związane z jakąś wiadomością z domu. Dyrektor stwierdził, że z K. R. (1) nie można było nawiązać kontaktu, nie zamienił z nią ani jednego słowa , widział konieczność udzielenia pomocy, gdyż jej stan zagrażał jej życiu i zdrowiu.

Potwierdził to świadek K. R. (k. 290), że dyrektor nie pytał się dlaczego płacze.

Pomocy K. R. (1) udzieliła pielęgniarka świadek B. K. (1). Jej zeznania potwierdziły stanowisko dyrektora, gdyż stwierdziła, że w pierwszej chwili nie pytała się K. R. dlaczego płacze, gdyż kuracjusze mają różne sytuacje i dopiero wieczorem świadek N. gdy przyszła do dyżurki opowiedziała dlaczego K. R. płakała. Pielęgniarka świadek B. K. (1) potwierdził, że gdy do niej przyszła K. R. to w ogóle nie rozmawiała, płakała, była wzburzona i zdenerwowana oraz roztrzęsiona, gdyż jak podawała w kieliszku krople to ręka K. R. trzęsła się. Świadek ta stwierdziła też, że obecność L. N. świadczyła o tym, że K. R. wymagała opieki z powodu stanu psychicznego.

Świadek K. R. (1) opisała całe zajście na kartce , którą przekazała kierownicze turnusu świadek L. N. (2), a która wpłynęła do pozwanej dnia 29.09.2014 r. (datownik k. 39).

Powód zeznając potwierdził pośrednio wyżej opisaną sytuację upatrując przyczynę w złym planowaniu zabiegów. Mianowicie powód stwierdził, że pacjentka K. R. (1) miała zaplanowane zabiegi do niego kabina 15. Po pierwszych dwóch zabiegach poszła do świadek A. Z. (1) – Kierownika Z. P. i przełożonej powoda i przeplanowano masaż do kabiny 16. Dnia 12.09.2014 r. K. R. (1) przyszła na zabieg. Powód stwierdził, że w komputerze jednak była przypisana do jego kabiny 15, a nie 16, chociaż na karcie zabiegowej była kabina 16. K. R. (1) stała przed kabinami 15,16 i 17 i powód powiedział jej, że ma masaż w kabinie 15 i jeżeli nie wierzy niech zajrzy w komputer „ ja nie mam okularów, a pani ma okulary i pani dobrze zobaczy, że ma pani masaż do mnie”. Powód potwierdził , że „pacjentka była bardzo zdenerwowana i bardzo roztrzęsiona sytuacją bałaganu w planowaniu” oraz dalej, że pacjentka była zdenerwowana „ że trafiła do mnie”. Potwierdził również, że pielęgniarka świadek K. dawała K. R. krople uspakajające.

Powód kilka razy zeznając podniósł, że pacjentka (K. R.) była bardzo zdenerwowana nieoczekiwaną zmianą ordynacji zabiegów, gdyż szła do kabiny 16, a według ordynacji do kabiny 15 i do tego przyczynił się pracownik T. K., który zamienił numery kabin z 16 na 15. Powód kilkakrotnie wymienił nazwisko K., jako osobę odpowiedzialną za zmianę numeru kabin, chociaż świadek ten pracuje jako informatyk i nie ma związku z planowaniem zabiegów.

W tym miejscu należy podać, że powód w dniu 3 marca 2014 r. otrzymał karę nagany za dopuszczenie się agresji słownej i fizycznej wobec T. K., poprzez wypowiedzenie słów obraźliwych i szarpanie za sweter.

W sprawie IV P 74/14, IV P 141/12 Sąd Rejonowy w I. oddalił powództwo o uchylenie w/w kary nagany.

Natomiast prawomocnym wyrokiem karnym Sąd Rejonowy w I. dnia 5 lutego 2015 r. powód uznany został za winnego, że dnia 12.12.2013 r. kierował do T. K. słowa obelżywe i naruszył jego nietykalność cielesną i skazany został na karę grzywny – wyrok z uzasadnionemu k. 280-287.

Zdarzenie związane z K. R. (1) pozwana oceniła jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Natomiast pozostałe zarzuty ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych określone w rozwiązaniu umowy jak brak staranności i sumienności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, wielokrotne skargi, obrażanie pacjentów, pomawianie dyrektora, przedstawianie Sanatorium w niekorzystnym świetle dla pacjentów, nie przestrzeganie zasad współżycia społecznego poprzez obrażanie i zastraszanie współpracowników jako zarzuty nieskonkretyzowane co do miejsca, czasu, osób nie mogą stanowić przyczyn do rozwiązania umowy w trybie art. 52 kp, ale Sąd je omówi, gdyż obrażają sylwetkę powoda, jego postawę, demonstracyjne złe zachowanie pracownicze wobec przełożonych, pacjentów, co uzasadnia ocenę incydentu z pacjenta K. R. (1) jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Świadkowie, współpracownicy, przełożeni, pacjenci jak i dokumenty w sprawie potwierdzają, że powód od wielu lat wykazywał lekceważący i arogancki stosunek do osób jak i swoją pracę masażysty wykonywał w czasie i w sposób dowolny, ustalony przez siebie.

Świadek D. S. specjalista ds. doradztwa i systemów zarządzania podała, że pacjenci negatywnie wypowiadali się o pracy powoda, że nie wykonuje dobrze masażu, że jest bardzo nieprzyjemny. Świadek podała, że docierały do niej skargi na wulgarne zachowanie się wobec pacjentów. Wobec pacjentki, która miała wykonywany zabieg parafiną przez powoda, powiedział gdy ona wyszła, ale to słyszała „na koniec roboty mnie kurwa zdenerwowała”. Pacjenci mówili też, że powód głośno komentował sytuację w pracy, negatywnie wypowiadał się o dyrektorze. Powód wobec dyrektora wykazywał lekceważący stosunek, nie mówił mu dzień dobry określając, że reprezentuje załogę, która nie utożsamia się z jego poglądami i działaniami.

W jednym gabinecie, ale w kabinach 16 i 17 pracowali masażysty T. W. i A. U., którzy we wrześniu 2014 r. złożyli na ręce świadka D. S. pismo do Komisji A. z prośbą o interwencję, podając, że powód trzaska drzwiami, kopie kosz i relacje między nimi są negatywne. Podała też, że na stronie związkowej były negatywne opinie o dyrektorze oraz powód pod drzwiami kuracjuszy podkładał ulotki z negatywnym opisem Sanatorium.

Zeznania D. S. potwierdzili masażysty pracujący razem z powodem.

I tak świadek A. U. pracujący u pozwanej od 28 lat i wykonujący masaże w kabinie nr 17 stwierdził, że z powodem współpracowało się źle gdy zaczął pracować z nim 4 lata temu w jednym pokoju podzielonym na dwa boksy. Świadek podał, że powód nie zamykał drzwi od gabinetu, kopał w śmietnik, głośno komentował sytuacje z pacjentami i gdy zwracał mu uwagę to mówił, że musi ich uświadomić. Również wychodził do innego gabinetu omawiając tam sprawy związkowe, a pacjenci czekali. Stwierdził, że pacjenci skarżyli się, że byli głaskani i że na erotyczny masaż poszliby gdzie indziej. Świadek ocenił pracę powoda jako brak sumienności w wykonywaniu obowiązków zawodowych. Powód nie był lubiany przez większość pracowników, a zawsze w turnusie jakiś pacjent był przeplanowany do gabinetu 17.

Drugi masażysta T. W. pracujący u pozwanej od 28 lat jako fizjoterapeuta i wykonujący masaż w kabinie Nr 16 również nie miał dobrego zdania o powodzie. Stwierdził, że powód mu ubliżał mówi, że ze świadkiem U. są przydupasami dyrektora i wypisał się ze związków, gdyż nie chciał, aby „taki ktoś” jak powód go reprezentował. Potwierdził to, co podała w pierwszej skardze K. R., że często było tak, że pacjent się rozbierał, kładł się na stole do masażu, a powód wychodził i praktycznie po każdym masażu wychodził a pacjenci czekali i mógł też masować krócej. Potwierdził, że powód wobec K. R. zachował się arogancko, niegrzecznie, gdyż miała w karcie wpisany masaż w kabinie 16, a w komputerze było 15 czyli do niego. Świadek słyszał jak mówił do K. R., że jak pani jest ślepa to niech pani założy drugie okulary. Świadek ten podał również, że powód przedstawiał pacjentom negatywne, nieprawdziwe opinie o sanatorium i najczęściej mówił, że w C. w Sanatorium (...) jest super a u nas jest jak jest. Potwierdził, że razem z drugim masażystą świadkiem U. napisali pismo o Komisji A..

To, jak ważna jest opinia o Sanatorium kształtowana na różnych płaszczyznach może mieć wpływ na sytuację ekonomiczną i pozycję w zakresie oferowanych usług potwierdził świadek R. J., który jako dyrektor Zakładu Usług

(...) w B. współpracuje z pozwaną, wysyłając grupy pacjentów na turnusy rehabilitacyjne, który stwierdził, że słyszał, że masażysta był wobec Pani K. arogancki i jeżeli jest dużo skarg na Sanatorium, to zrywa z nimi współpracę. Świadek ten zeznał, że na każdym turnusie były skargi ustne tylko na powoda.

Inni świadkowie jak K. N., B. K. (2), B. B. – kadrowa, pacjentka M. P. (1), pacjentka A. D., A. B. (1) – kierownik biura obsługi klienta i marketingu, B. K. (3), A. M. potwierdziły wyżej opisany stan faktyczny co do zachowania powoda wobec pacjentów, skarg pacjentów na sposób i czas masażu oraz to że nieobecność powoda przyczynia się do tego, że jest atmosfera spokojna.

Sąd powyższy stan faktyczny ustalił na podstawie zeznań stron, świadków: D. S. k. 166-167, L. N. (2) k. 167-168, K. R. (1) k. 168-169, 290-291, A. Z. (1) k. 169-170, A. U. k. 170, T. W. k. 170-171, R. J. k. 71, K. F. k. 171-172, K. N. k. 172-173, B. K. (2) k. 173, B. K. (1) k. 200-201, 291, D. M. k. 201, E. B. k. 201-202, B. B. k. 202-203, M. P. (2) k. 203, A. D. k. 204, A. B. (1) k. 204, B. K. (3) k. 205-206, A. M. k. 206-207, L. W. k. 230, M. K. k. 230-231, E. C. k. 2312-232, P. S. k. 232, A. R. k. 232, A. B. (2) k. 239, A. K. k. 239-240 i dokumentów:

- pisma do związków zawodowych o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy k. 12, odpowiedzi k. 13 i uchwały k. 238,
- rozwiązania umowy o pracę k. 11,
- dziennika korespondencyjnego z datą wpływu pism K. R. k. 25-32,
- 5 ankiet dot. pracy i osoby powoda k. 33-38, 42-43,
- skargi świadek K. R. (1) k. 38-40, 257,
- notatki przełożonej powoda A. Z. z rozmowy telefonicznej z powodem k. 41,
- karty zabiegowej k. 44-54,
- regulaminu pracy k. 56-68,
- pisma Państwowej Inspekcji Pracy do powoda z dnia 23.12.2013 r. k. 77-85,
- oświadczenia kuracjuszy o dobrej pracy powoda k. 86-110,
- pisma związków zawodowych podpisane przez powoda do pozwanej dot. pracy powoda k. 111-122,
- pisma o liczbie członków związków zawodowych k. 149, 229,
- zestawienia ilości zabiegów przez masażystów pozwanej w tym i powoda k. 192-197,
- pojednania stron w postępowaniu karnym k. 226-227,
- oświadczenia pracowników pozwanego i listy pracowników k. 274-276 (koperta),
- wyroku SR I. z dnia 05.02.2015 r. w sprawie II K 856/13 z uzasadnieniem k. 280.

Sąd uznał za udowodniony fakt, że powód dnia 12.09.2014 r. ciężko naruszył obowiązki pracownicze poprzez niewłaściwe zachowanie się i relacje słowne z pacjentką K. R. (1), którą doprowadził do takiego stanu zdrowotnego, że należało udzielić jej pomocy medycznej.

Sąd daje wiarę zeznaniom świadków i stron , które potwierdziły ustalony stan faktyczny co do zdarzenia z dnia 12.09.2014 r., któremu powód nie zaprzeczył i przyznał, że K. R. była zdenerwowana, roztrzęsiona, ale ten stan przypisał informatykowi T. K., który z planowaniem zabiegów nie miał nic wspólnego, ale wskazanie na tę osobę to była próba odsunięcia od siebie odpowiedzialności za taki stan rzeczy.

Świadkowie K. F., D. M., A. S. (2), A. K., którzy zeznali, że powód dobrze wykonywał swoje obowiązki jako masażysta, wiedze tę posiadają w kontakcie z powodem poprzez zabiegi masażu sprzed kilku lat.

Sąd uznał, że pozwana rozwiązując umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie naruszyła przepisów związanych z rozwiązaniem umowy w tym trybie, a w szczególności ustawy o związkach zawodowych (art. 32) i art. 52§2 kp, to jest rozwiązanie umowy po upływie 1 miesiąca od powzięcia wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy, gdyż powzięcie wiadomości nastąpiło w dniu 26.09.2014 r., a rozwiązanie umowy powód otrzymał w dniu 18.10.2014 r.

Sąd zważył, co następuje :

Roszczenie powoda o przywrócenie do pracy nie jest zasadne.

Zgodnie z art. 52 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie :

- pkt 1 ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków. Warunkiem rozwiązania umowy w tym trybie jest zatem bezprawność działania pracownika, rozumiana jako jego zachowanie naruszające obowiązki objęte treścią stosunku pracy oraz szczególnego rodzaju zawinione uchybienie noszące cechy winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, które spowodowały zagrożenie interesów bądź istotną szkodę w mieniu pracodawcy, przy czym ocenę stopnia i rodzaju winy pracownika należy odnieść nie tylko do naruszenia samego obowiązku pracowniczego, ale także do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (por. wyroki z dnia 23 września 1997 r., (...) 274/07, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396, z dnia 19 marca 1998 r. , I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163 oraz z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000 nr 22 , poz. 818).

Według bowiem art. 52§ 1 kp, warunkiem rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie tego przepisu jest wina pracownika. Jak jednak wynika z użytego wyrażenia „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” w przepisie tym nie chodzi o jakąkolwiek postać winy, lecz o postać kwalifikowaną, to znaczy taką, która doprowadziła do „ciężkiego” naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego. Zarówno w orzecznictwie Sądu Najwyższego, jak i w piśmiennictwie przyjmuje się, że naruszenie ma charakter ciężki, wtedy, gdy został o dokonane z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (traktowanego jako postać winy umyślnej lub „ciężkiej” lekkomyślności) Ustawodawca zrezygnował w art. 52§1 pkt 1 kp z przykładowego przytaczania zachowań pracownika używanych za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, pozostawiając pracodawcy możliwość samodzielnej oceny konkretnych naruszeń, jednak z zachowaniem celu wymienionego przepisu, sensu i intencji ustawodawcy.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno bowiem być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącego niedbalstwa (wyrok SN z 02.06.1997 r., I PKN 193/97, OSNAP nr9/1998, poz. 269) O tym, czy naruszenie obowiązku pracowniczego może być w danych warunkach uznane za ciężkie, zależą okoliczności indywidualnego przypadku przy uwzględnieniu co do zasady całokształtu postępowania pracownika. Jednorazowe zachowanie może również stanowić ciężkie naruszenie obowiązku, jeśli ma ono charakter jaskrawy i rażący oraz dotyczy podstawowego obowiązku pracowniczego.

Postępowanie dowodowe jednoznacznie potwierdziło, że powód dnia 12.09.2014 r. ciężko naruszył obowiązki pracownicze poprzez aroganckie i lekceważące zachowanie się do pacjentki K. R. (1).

Należy mieć na uwadze cechy osobowe powoda i jego dotychczasowe zachowanie wobec współpracowników i pacjentów i na tym tle ocenić jego zachowanie tego dnia jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Nie bez znaczenia jest co do tej oceny miejsce pracy powoda. Powód od kilkunastu lat pracuje w Sanatorium

przy zabiegach fizjoterapeutycznych, ostatnio jako masażysta, a więc wykonuje usługi medyczne dla osób chorych. Oczywiście rzeczą jest, że jakość usług, kontakt z pacjentem, spokojna i życzliwa atmosfera przyczynia się do osiągnięcia pozytywnych rezultatów medycznych. Powód od wielu lat lekceważąco i niesumiennie wykonywał swoje obowiązki masażysty, oczekiwanie na masaż już rozebranych pacjentów, skrócenie czasu masażu, zła technika masażu poprzez tzw. głaskanie, co w pełni potwierdziło postępowanie dowodowe poprzez zeznania pacjentów, położonych powoda i współpracowników (masażystów). Należy ocenić zachowanie powoda jeszcze przed dniem 12.09.2014 r., że demonstracyjnie lekcewazył swoje obowiązki pracownicze oraz inne osoby, z którymi miał kontakt. Potwierdzeniem tego są dwie nagany oraz prawomocne skazanie za naruszenie nietykalności cielesnej i obelżywe słowa do informatyka T. K. – opisane w części faktycznej uzasadnienia.

Zachowanie więc powoda w dniu 12.09.2014 r. nie było to zachowanie jednorazowe, incydentalne. Taki styl pracy i kontaktów powód reprezentował w pracy i nawet podczas rozprawy, kiedy to należało mu zwrócić uwagę, aby bez pytań nie zabierał głosu i nie komentował.

Sąd uznał i przyjął, że pracownik placówki medycznej, który swym zachowaniem doprowadza do rozstroju zdrowia pacjenta, narusza ciężko obowiązki pracownicze. Taki rozstrój zdrowia pacjenta lat 72 K. R. (1) potwierdziła ona sama w skardze pisemnej, zeznaniach przed Sądem oraz świadkowie mający z nią kontakt po incydencie. Pacjentka ta płakała, była tak roztrzęsiona, że gdy poszła z kierownikiem turnusu L. N. (2) do dyrektora pozwanej A. S. (1) nie wypowiedziała ani jednego słowa, a dyrektor widząc jej stan o nic się nie pytał tylko skierował do gabinetu lekarsko/pielęgniarskiego, gdzie świadek B. K. (1) – pielęgniarka dała jej krople uspakajające.

Należy też podkreślić, że należy eliminować w każdej placówce medycznej jak i też w sanatorium takie sytuacje, które doprowadzają pacjenta, kuracjusza do takiego stanu, że wymaga pomocy zważywszy, że w sanatorium są przeważnie osoby starsze z różnymi schorzeniami, co do których stres może wywołać poważne zagrożenie życia i zdrowia, co łączy się z zeznaniami dyrektora pozwanej, który zeznał, że jak widział K. R. (1) to uważał, że jej stan zagraża jej życiu czy zdrowiu i należy udzielić szybko pomocy medycznej.

Ponieważ postępowanie dowodowe potwierdziło, że dnia 12.09.2014 r. (dzień zdarzenia) dyrektor pozwanego nie powziął wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie z powodem umowy o pracę, gdyż po pierwsze K. R. nic nie mogła wówczas mówić, to Sąd przyjmuje, że taką wiedzę pozwana powzięła z pisma K. R. (1), które wpłynęło dnia 26.09.2014 r. (datownik k. 39). Nie nastąpiło więc naruszenie art. 52§2 kp, który stanowi, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy parownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Pozwana zwróciła się do związków zawodowych o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy z powodem pismem z dnia 29.09.2014 r. podając szczegółowe uzasadnienie (k.12).

Związki zawodowe w piśmie z dnia 01.10.2014 r. nie wyraziły zgody (k.13). jednakże jak zeznała świadek E. C. wiceprzewodnicząca Związków Zawodowych (...), która podpisała to pismo z 01.10.2014 r. – związek nie podjął w tym zakresie uchwały.

Należy też ponownie podkreślić, że związek nie analizował przyczyn zamiaru rozwiązania umowy, gdyż z treści pisma wynika, że zadawano pytania powodowi w zakresie zarzutów, który odpowiadał negatywnie na stawiane zarzuty np. brak sumiennosci i staranności w wykonywaniu zabiegów- odpowiedź powoda, że wykonywał je sumiennie i starannie.

Pozwana podnosiła, że w chwili rozwiązania umowy z powodem w miesiącu październiku 2014 r, (...) nie działał u pozwanej, gdyż nie było 10 członków (pismo pozwanej + deklaracja pracowników).

Nie rozstrzygając kwestii istnienia u pozwanej związków zawodowych należy mieć na uwadze w przedmiotowej sprawie art. 8 kp, który stanowi, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasad współżycia społecznego.

W orzecznictwie przyjmuje się ten pogląd, że odmowa przywrócenia do pracy może być uzasadniona, gdyż ochrona związkowa służyć ma wyłącznie uniemożliwieniu pracodawcy zasadnego rozwiązania umowy o pracę, gdy owa zasadność dotyczy postawy parownika, bez związku z wykonywaniem zadań związkowych. Celem ochrony stosunku pracy działacza jest przede wszystkim zagwarantowanie mu niezależności w pełnieniu funkcji. Tak rozumie się brak bezwzględności charakteru ochrony związkowej, przy czym przepisy wyznaczające tę ochronę są regulacją szczególną i muszą być wykładane ściśle. Przeciwny sposób myślenia byłby dyskryminujący dla tych pracowników, którzy członkami związków zawodowych nie są albo nie sprawują w nich żadnej funkcji (zob. wyroki Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23.10.2006 r. , SK 42/04, OTK-A 2006 Nr 9, poz. 125, z dnia 7.04.2003, P 7/02, OTK-A 2003 nr 4, poz. 29, wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26.11.2003 r. I PKN 616/02, Pr. Pracy 2004 nr 6, s.34, z dnia 11.09.2001, I PKN 619/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 376). Zauważa się także, że wobec jednoznacznej treści przepisu art. 32 ustawy związkowej nie można ograniczać ochrony zeń wynikającej tylko do zachowań związanych ściśle z działalnością związkową, gdyż hipoteza przepisu obejmuje ochronę stosunek pracy jako całość, stąd oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa, np. spożywanie alkoholu na terenie zakładu pracy, przystąpienie do pracy w stanie nietrzeźwości, przywłaszczenie mienia na szkodę pracodawcy, ujawnienie istotnych tajemnic zawodowych, pobicie współpracownika itp. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20.01.2011 r., I PK 112/10, Lex nr 738389 i orzecznictwo tam wskazane). Zachowania takie z reguły wyczerpują przesłankę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych z art. 52§1 pkt 1kp. W orzecznictwie ostatnich lat wyrażane są również zapłaty, które ochronę z art. 32 ustawy o związkach zawodowych zawężają, dopuszczając nieuwzględnienie roszczenia parownika o przywrócenie do pracy na podstawie art. 8 kp nie tylko wtedy, gdy zasadne byłoby rozwiązanie z nim umowy w trybie art. 52§1 kp pkt 1 kp, ale również w razie rozwiązania umowy za wypowiedzeniem (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 02.02.2012 r., (...) 132/11, M.P.Pr 2012 nr 5, s. 254-260 , dnia 03.08.2007 r. , (...) 82/07, Lex nr 470023, uchwałę siedmiu sędziów z dnia 16.05.2015 r. III PZP 3/12, OSNP 2012 nr 23-24, poz. 279).

Postępowanie dowodowe jednoznacznie potwierdziło, że powód w dniu 12.09.2014 r. ciężko naruszył obowiązki pracownicze poprzez niegrzeczne i aroganckie zachowanie do pacjentki K. R. (1), które na tle sylwetki pracowniczej powoda, jego kontaktów i zachowań wobec innych pacjentów Sanatorium, współpracowników, naruszenie nietykalności cielesnej współpracownika ocenia Sąd jednoznacznie jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz bezzasadności żądania przywrócenia do pracy.

Jak wynika z wyżej opisanego orzecznictwa działacz związkowy nie może być w korzystniejszej, tolerowanej przez pracodawcę sytuacji w zakresie obowiązków pracowniczych, a w szczególności ich naruszanie w sposób ciężki.

W świetle powyższych ustaleń Sąd uznał, że rozwiązanie umowy w trybie art. 52 §1 pkt 1 kp było uzasadnione i dlatego oddalił powództwo o przywrócenie do pracy – jak w punkcie 1 wyroku.

Pozostałe przyczyny - zarzuty poprzez brak ich skonkretyzowania w zakresie przesłanek z art. 52 kp nie mogły stanowić uzasadnionej przyczyny ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez powoda, które Sąd przyjął jako okoliczności opisujące postawę pracowniczą powoda, która skumulowała się wobec pacjentki K. R., co należało ocenić jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

O kosztach procesu orzeczono zgodnie z art. 98 kpc i rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie ... (Dz. U. z 2013 r. poz. 461 ze zm.) § 11 pkt 1.2 zasądając od powoda na rzecz pozwanej kwotę 60,00 złotych kosztów zastępstwa procesowego, a na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w I. kwotę 156,20 złotych tytułem zwrotu kosztów podróży świadków.

SSR Janina Połowińczak