Sygnatura akt III Pa 27/14

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Konin, dnia 16 grudnia 2014 r.

Sąd Okręgowy w Koninie

III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: ***Sędzia – SO Maria Dorywalska***

Sędziowie ***SO Jadwiga Święcicka, SO Elżbieta Majewska (spr.)***

Protokolant: ***sekretarz sądowy Marcin Jamrószka***

po rozpoznaniu w dniu ***16 grudnia 2014 r.*** w ***Koninie***

sprawy z powództwa ***B. J. (1)***

przeciwko ***(...) w K.***

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji ***pozwanego***

od wyroku ***Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych***

w ***Koninie***

z dnia ***28.08.2014r.*** sygn. akt ***IV P 104/14***

I. ***Oddala apelację.***

II. ***Zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.***

Sygn. akt III Pa 27/14

UZASADNIENIE

Powódka B. J. (1) wniosła o przywrócenie do pracy u pozwanego (...) w K. na dotychczasowym stanowisku pracy przy zachowaniu dotychczasowych warunków pracy i płacy oraz o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanego kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według zestawienia kosztów, które zostanie przedłożone przed zamknięciem rozprawy poprzedzającej bezpośrednio wydanie wyroku.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że rozwiązano z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia mimo iż miała zagwarantowaną ochronę trwałości stosunku pracy na podstawie art. 32 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych. Organizacja związkowa zgłosiła sprzeciw wobec pisma dyrektora szpitala odnośnie zwolnienia powódki. Ponadto powódka podniosła, że nie jest prawdą, iż odmówiła wykonania polecenia służbowego oraz podjęcia pracy na bloku operacyjnym. W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na swoją rzecz zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych oraz 17 zł

tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa. W uzasadnieniu pozwany wskazał, że działanie powódki polegające na odmowie wykonania pracy i wykonywania poleceń służbowych stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Powódka bowiem świadomie negowała decyzję pozwanego, na podstawie której została oddelegowana do pracy na bloku operacyjnym, a następnie przed rozpoczęciem szkolenia, kiedy w obecności powódki informatyk założył konto do programu (...)oraz po wstępnym omówieniu modułu odmówiła podpisania wniosku o nadanie uprawnień do przetwarzania danych w tym systemie. Ponadto zdaniem pozwanego działanie powódki nie powinno podlegać ochronie prawnej, gdyż stoi w sprzeczności ze społeczno- gospodarczym przeznaczeniem prawa lub z zasadami współżycia społecznego.

Sąd Rejonowy w Koninie wyrokiem z dnia 28 sierpnia 2014 r. wydanym w sprawie o sygnaturze akt IV P 104/14 przywrócił powódkę B. J. (1) do pracy u pozwanego (...) w K. na dotychczasowych warunkach zatrudnienia. Ponadto zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe rozstrzygnięcie zostało oparte na podstawie następujących ustaleń faktycznych :

Powódka B. J. (1) była zatrudniona w (...) w K. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 1 czerwca 2007 r. na stanowisku położnej ostatnio z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 2000,00 zł. Miejscem pracy powódki była (...). Na podstawie Uchwały nr (...) (...) (...) Związku Zawodowego (...) przy (...) w K. z dnia 03.03.2014 r. w sprawie ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych powódka była objęta ochroną trwałości stosunku pracy. Pełniła w strukturach związkowych funkcję sekretarza.

Sąd Rejonowy ustalił, że z dniem 10 marca 2014 r. powódka została oddelegowana do wykonywania pracy na Bloku Operacyjnym. Praca miała być wykonywana w każdy poniedziałek, wtorek i środę, od godziny 8- 15, przez okres 3 miesięcy, tj. do 10 czerwca 2014 r. W pozostałe dni powódka miała wykonywać pracę na dotychczasowym miejscu pracy, tj. w Centralnej Sterylizatorni. Jak zaznaczył Sąd I instancji, powódka nie wyraziła zgody na w/w oddelegowanie.

W dniu 10.03.2014 r. powódka stawiła się do pracy na Bloku Operacyjnym. A. K. (1)- kierownik zespołu operacyjnego- zaprowadziła powódkę na nowe stanowisko pracy. Znajdowało się ono przy komputerze, przy którym w tym momencie pracował informatyk. Zadaniem powódki miało być prowadzenie tzw. elektronicznej książki pacjenta. Z papierowej książki z listą pacjentów operowanych na bloku operacyjnym w 2014 r. powódka miała wprowadzić dane, które się tam znajdują do sytemu informatycznego, uporządkować je pod kątem przeprowadzonych zabiegów oraz prowadzić na bieżąco ewidencję. Powódka na polecenie informatyka usiadła przy komputerze. Informatyk pokazał powódce jak się uruchamia system, sposób wpisania hasła i nazwy użytkownika. Poinformował też o sposobie zabezpieczenia hasła oraz do czego służą określone przyciski na klawiaturze i na ekranie. On wprowadził ustalone z powódką hasło dostępu. Następnie powódka próbowała wprowadzić dane pacjenta, ale potrafiła wpisać jedynie nazwisko pacjenta. Szkolenie trwało 1,5 godziny. Powódka oświadczyła, że nie będzie tego robić, ponieważ nie potrafi. Jak podał Sąd Rejonowy powódka odmówiła podpisania wniosku o nadanie uprawnień do korzystania z systemu (...). Powódka poinformowała A. K. (1), że nie będzie pracować z komputerem, bo nie potrafi sobie z tym zadaniem poradzić i poprosiła o wyznaczenie innego zadania. Do godziny 15:00 powódka pracowała na polecenie A. K. (1) na tzw. trakcie brudnym, gdzie zajmowała się narzędziami po operacji. Od następnego dnia, tj. 11.03.2014 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Dalej Sąd I instancji podał, że w dniu 24.03.2014 r. rozwiązano z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych- polegającego na odmowie podjęcia pracy w Bloku Operacyjnym, w szczególności wykonania polecenia służbowego dotyczącego realizacji obowiązków w zakresie prowadzenia Elektronicznej Księgi Operacyjnej na Bloku Operacyjnym. Jak ustalił Sąd Rejonowy uprzednio pozwany zwrócił się do związku zawodowego, którego powódka była członkiem o wyrażenie opinii w sprawie zamiaru wypowiedzenia powódce umowy o pracę bez wypowiedzenia. Związek zawodowy wyraził w tej kwestii sprzeciw.

Sąd Rejonowy obdarzył wiarygodnością zeznania powódki ze względu na ich spójność, logiczność i korespondencję z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym w szczególności z zeznaniami świadków A. K. (1)

oraz częściowo P. S.. Jak podał Sąd I instancji powódka zrelacjonowała przebieg dnia 10.03.2014 r. Nie zaprzeczyła, by odmówiła wykonania polecenia wprowadzania do programu (...)danych pacjentów operowanych w danym roku na bloku operacyjnym. Jako przyczynę odmowy podała brak znajomości obsługi komputera oraz funkcjonowania programu (...). Sąd I instancji nie miał też powodu, by odmówić wiarygodności zeznaniom świadka M. G.. Świadek nie był bezpośrednim świadkiem odmowy wykonania polecenia przez powódkę. Przebieg wydarzeń znał jedynie z relacji pracownika P. S.. Zdaniem świadka 1,5- godzinne szkolenie było wystarczające, by opanować dane dotyczące przyjmowania pacjenta na blok operacyjny. Później powinno nastąpić doskonalenie i praktyka. Świadek wskazał, że z programem (...) nie było problemów, zdarzały się jednak sytuacje polegające na problemach z serwerami.

Sąd Rejonowy częściowo dał wiarę zeznaniom świadka P. S.. W przeważającej części korespondowały one z zeznaniami powódki oraz świadka M. G.. W zakresie, w którym świadek zeznał, że powódka radziła sobie z obsługą systemu Sąd I instancji odmówił wiarygodności. Gdyby faktycznie tak było, z pewnością nie oznajmiłaby, że nie potrafi tego systemu obsługiwać i nie prosiłaby o wyznaczenie innego zadania. Sąd I instancji nie miał również powodu, by odmówić wiary zeznaniom świadka J. H. ze względu na ich spójność, logiczność. Świadek jednakże nie posiadała wiedzy w zakresie zachowania powódki w dniu 10.03.2014 r. na bloku operacyjnym, zatem zeznania te okazały się mało przydatne dla rozstrzygnięcia sprawy.

Z tożsamych powodów Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom świadka A. K. (1).
W szczególności świadek potwierdziła, że w dniu 10.03.2014 r. powódka stawiła się do pracy na bloku operacyjnym zgodnie z oddelegowaniem. Dokumenty, na podstawie których ustalono stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał za całkowicie wiarygodne, bowiem autentyczności i prawdziwości treści w nich zawartych nie kwestionowały strony, a i Sąd I instancji nie znalazł podstaw, by czynić to z urzędu. Sąd Rejonowy oddalił wnioski dowodowe w zakresie przeprowadzenia dowodu z zeznań świadków wskazanych przez powódkę za wyjątkiem świadka A. K. (2) ze względu na to, że były one nieprzydatne dla ustalenia stanu faktycznego niniejszej sprawy.

W rozważaniach prawnych Sąd Rejonowy podał, że roszczenie powódki zasługiwało na uwzględnienie w całości. Jak zaznaczono powódka wywodzi swoje roszczenie z art. 56 § 1 kp, zgodnie z którym 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. Sąd I instancji podał, że naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w rozumieniu § 1 może polegać w szczególności na: braku przyczyny rozwiązania (art. 52 § 1 i art. 53 § 1 k.p.), niezachowaniu trybu współdziałania z zakładową organizacją związkową (art. 52 § 3 i art. 53 § 4 k.p.), rozwiązaniu umowy po terminie (art. 52 § 2 i art. 53 § 3 k.p.), niezachowaniu formy pisemnej (art. 30 § 3 k.p.), niepodaniu pracownikowi przyczyny rozwiązania umowy (art. 30 § 4 k.p.) oraz naruszeniu zakazu rozwiązywania umowy (np. art. 177 § 1 k.p.). W dalszej części uzasadnienia Sąd I instancji podał, że art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych wskazuje, że pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Przepis ten określa mechanizmy ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych. Stanowi on w płaszczyźnie ustawodawstwa krajowego realizację dyrektywy sformułowanej w art. 1 konwencji MOP nr 135, zgodnie z którą działacze związkowi powinni korzystać ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, włącznie ze zwolnieniem podjętym ze względu na ich przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej, pod warunkiem że działają zgodnie z prawem, układami zbiorowymi bądź innymi porozumieniami. W tej materii ma zastosowanie także uniwersalna reguła, że związek zawodowy ma prawo chronić pracownika przed zwolnieniem. Nie wolno mu jednak, stosując tę ochronę, nadużywać wolności związkowej (Komentarz do art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Krzysztof W. Baran, LEX elektr.). Sąd Rejonowy wskazał, że w uzasadnieniu wyroku z dnia 17 maja 2012 r., I PK 176/11, LEX nr 1148380, G.Prawna 2012/96/6 Sąd Najwyższy wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym, bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i powinno być stosowane przez pracodawcę

wyjątkowo ostrożnie. Dotyczy to szczególnie wypadku, gdy ten sposób rozwiązania stosunku pracy jest stosowany wobec pracownika podlegającego ochronie szczególnej przed rozwiązaniem stosunku pracy. Ochrona ta polega bowiem w swej istocie na tym, że nie można rozwiązać z pracownikiem chronionym stosunku pracy nawet wtedy, gdy wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy jest uzasadnione. Ma to oczywiście zastosowanie także w sytuacji, gdy przyczyną rozwiązania niezwłocznego jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Wobec tego, gdy zostaną spełnione przesłanki uruchomienia tej ochrony, np. pełnienie określonej funkcji związkowej i niewyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy przez uprawniony organ związkowy, to rozwiązanie jest niedopuszczalne. Co więcej pracownik zwolniony z pracy wbrew zakazowi rozwiązania ma prawo do przywrócenia do pracy lub odszkodowania według swego wyboru. Jak bowiem wynika z art. 56 § 2 w związku z art. 45 § 3 k.p., w takim wypadku sąd nie może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia go do pracy nawet wtedy, gdy uzna to za niemożliwe lub niecelowe. W najbardziej skrajnych sytuacjach, dotyczących wyjątkowo rażącego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracownika podlegającego ochronie sąd może jednak uznać, że wybrane roszczenie jest nieuzasadnione ze względu na jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego, uwzględniając alternatywne roszczenie o odszkodowanie (art. $477^{(1)}$ k.c.). Jednakże, jak wskazał Sąd Najwyższy w sprawie dotyczącej działacza związkowego, jeżeli w procesie nie potwierdziły się zarzuty pracodawcy, że doszło do ciężkiego naruszenia przez pracownika, podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, podstawowych obowiązków pracowniczych, niezgodne z prawem zwolnienie go z przyczyn opisanych w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. musi prowadzić do przywrócenia go do pracy (nie stosuje się bowiem do niego art. 45 § 2 k.p., co wynika jednoznacznie z art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 3 k.p.), a na zastosowanie art. 8 k.p. w związku z art. $477^{(1)}$ k.p.c. nie ma w takiej sytuacji w ogóle miejsca. W takim wypadku, jeśli powodowi nie można przypisać ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, na zastosowanie art. 8 k.p. w ogóle nie ma miejsca, zaś powództwo o przywrócenie do pracy powinno zostać uwzględnione tylko z tej przyczyny, że doszło do naruszenia przez pracodawcę art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (wyrok z dnia 17 lipca 2009 r., I PK 45/09, LEX nr 607245). Ponadto jak zauważył Sąd Rejonowy Sąd Najwyższy postrzega rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, które winno 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, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy (wyr. SN z 02.06.1997 r., I PKN 193/97, OSPiKA 1998/9/269). Przenosząc te rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd I instancji wskazał, że pozwany niezasadnie rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia. Przede wszystkim nie posiadał wymaganej do tego zgody związku zawodowego, którego powódka była członkiem. Było to zresztą na gruncie niniejszej sprawy bezsporne. Dopuszczalność rozwiązania w w/w trybie stosunku pracy ze związkowcem należałoby według Sądu Rejonowego rozpatrywać jedynie w ramach art. 8 kp. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że faktycznie powódka odmówiła wykonania polecenia w postaci prowadzenia elektronicznej książki pacjenta. Dotychczas powódka nie korzystała w pracy z komputera, co więcej prawie w ogóle nie miała z nim styczności na co dzień poza pracą. Trudno w świetle w/w okoliczności uznać, że 1,5-godzinne szkolenie, po którym jak stwierdził świadek M. G. można opanować program tylko w zakresie danych dotyczących przyjmowania pacjenta na blok operacyjny, wystarczyło powódce, by wykonywać bez niczyjego nadzoru zlecone zadanie. Zdaniem Sądu Rejonowego powódka miała trudności już z samą obsługą komputera jako urządzenia, a co dopiero z nowym programem (...). Jak sama zeznała, nie radziła sobie z tą pracą- wprowadziła jedynie nazwisko pacjenta, bała się, że nieprawidłowo zewidencjonuje dane. W tym stanie rzeczy według Sądu I instancji nie można przypisać powódce rażącego niedbalstwa ani winy umyślnej w zachowaniu z dnia 10.03.2014 r. i tym samym brak jest podstaw do zwolnienia dyscyplinarnego. Sąd Rejonowy podkreślił także, że prowadzenie elektronicznej książki pacjenta dokonywane było w zasadzie przez sekretarki medyczne, powódka była z wykształcenia położną.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy w punkcie 1 wyroku przywrócił powódkę B. J. (1) do pracy u pozwanego (...) w K. na dotychczasowych warunkach zatrudnienia. W punkcie 2 wyroku na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. z 2002r., nr 163, poz.1348 z późn.zm.) Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów

zastępstwa procesowego. Apelację od powyższego orzeczenia wniósł pozwany (...) w K. zaskarżając go w całości i zarzucając naruszenie :

- art. 52 § 1 k.p. poprzez uznanie, że powódce w niniejszej sprawie nie można przypisać rażącego niedbalstwa ani winy umyślnej w zachowaniu z dnia 10.03.2014 r. i w konsekwencji, że brak był podstaw do zwolnienia dyscyplinarnego powódki;

- art. 32 ustawy o związkach zawodowych z dnia 23.05.1971 r. w zw. z art. 8 k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie przepisów polegające na uznaniu, że powódce przysługiwała ochrona związkowa w sytuacji, w której powołanie się na tę ochronę stanowi przejaw nadużycia prawa podmiotowego przez pracownika;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zabranego materiału dowodowego i w konsekwencji dokonanie sprzecznych istotnych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez uznanie, że brak było podstaw do zwolnienia dyscyplinarnego powódki, w sytuacji gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powódka faktycznie odmówiła wykonania polecenia pracodawcy w postaci prowadzenia elektronicznej księgi pacjenta;

- art. 326 § 3 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez nie zawarcie w pisemnym uzasadnieniu wyroku motywów wyroku podanych ustnie po ogłoszeniu sentencji wyroku na rozprawie.

W oparciu o powyższe zarzuty pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu przed pierwszą i drugą instancją według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego.

W uzasadnieniu podano, że odmowa realizacji przez powódkę obowiązku prowadzenia przez pracodawcę elektronicznej księgi pacjentów narusza istotny interes pracodawcy, który zmuszony został powierzyć wykonywanie zadań, których realizacji odmówiła powódki innym pracownikom i stanowi uzasadnienie do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Apelujący wskazał również, że powoływanie się przez powódkę na ochronę związkową stanowiło nadużycie prawa, bowiem rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez zachowania okresów wypowiedzenia nie miało żadnego związku ze sprawowaną przez nią funkcją związkową, a wyłączną podstawę rozwiązania umowy stanowiła odmowa świadczenia pracy przez powódkę i zachowanie to w ocenie apelującego stanowiło przejaw ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Podkreślono, że zachowanie powódki nosiło znamiona winy umyślnej, gdyż charakteryzował je silny przejaw złej woli, a powódka świadomie odmówiła wykonania polecenia służbowego - pomimo tego, że przeszła szkolenie (pracodawca zapewniał ją o możliwości dodatkowego przeszkolenia) a powierzone powódce czynności nie były szczególnie trudne. Wskazano, że o szczególnym przejawie złej woli świadczy to, że powódka odmówiła realizacji powierzonego jej zadania już na etapie szkolenia z obsługi programu, którego znajomość była niezbędna do realizacji powierzonego jej zadania. Ponadto zaznaczono, że Sąd dowolnie dokonał oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że brak było podstaw do zwolnienia dyscyplinarnego powódki w sytuacji gdy z materiału dowodowego wynika, że powódka faktycznie odmówiła wykonania polecenia pracodawcy w postaci prowadzenia elektronicznej księgi pacjenta. Nadto apelujący wskazał, że Sąd w ustnych motywach wyroku wskazał, że gdyby nie ochrona związkowa to Sąd przychyliłby się do stanowiska pozwanego, gdyż zachowanie powódki było karygodne i naganne. Natomiast jak zauważył apelujący w pisemnym uzasadnieniu Sąd stwierdził, że uwzględnił powództwo, gdyż nie można przypisać powódce rażącego niedbalstwa ani winy umyślnej, tym samym brak jest podstaw do zwolnienia dyscyplinarnego.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów zastępstwa adwokackiego w postępowaniu apelacyjnym.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje :

Apelacja okazała się bezzasadna.

Wbrew stanowisku pozwanego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena dowodów odpowiada kryteriom wskazanym w art. 233 § 1 k.p.c., w żadnym razie nie nosi cech dowolności, jest wszechstronna i przekonywująca. Ponadto ocena ta jest zgodna z zasadami logiki i odpowiada doświadczeniu życiowemu, a stanowisko Sądu pierwszej instancji zostało wyczerpująco umotywowane. Podniesiony zarzut błędnych ustaleń i błędnej oceny dowodów może być skuteczny tylko wtedy, gdy skarżący wykaże, że wadliwe ustalenia będące konsekwencją błędnej oceny dowodów, wynikają z naruszenia przez sąd orzekający powyższych reguł interpretacyjnych wynikających z art. 233 § 1 k.p.c. W ocenie Sądu odwoławczego skarżący, poza własną oceną dowodów, odmienną od tej, której dokonał Sąd Rejonowy, nie wykazał w przekonujący sposób, że wspomniane wcześniej zasady zostały przez Sąd Rejonowy naruszone. Uzasadnienie apelacji sprowadza się do odmiennej interpretacji dowodów zebranych w sprawie z powoływaniem się przede wszystkim na okoliczności, które były podnoszone przez pozwanego już w trakcie postępowania przed Sądem I instancji.

W przedmiotowej sprawie bezspornym było, iż powódka odmówiła wykonania polecenia prowadzenia elektronicznej księgi pacjentów, jednakże wbrew twierdzeniom apelującego, Sąd Rejonowy słusznie uznał, iż rozwiązanie z powódką umowy o pracy
w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powołaniem się na rażące naruszenie przez nią obowiązków pracowniczych nie było prawidłowe. Przede wszystkim należy zauważyć, że roszczenie powódki o przywrócenie do pracy związane było z naruszeniem przez pracodawcę przepisów o rozwiązaniu umów w tym trybie i nieuwzględnieniem sprzeciwu zakładowej organizacji związkowej co do zamiaru rozwiązania z powódką umowy o pracę. Okoliczność objęcia powódki ochroną związkową była bezsporna. W świetle powyższego należy zauważyć, że z powołanego przez Sąd Rejonowy art. 32 ust. 1 ustawy z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. 2014.167) wynikały dla pracodawcy następujące wnioski. Po pierwsze w przypadku zgłoszenia zamiaru rozwiązania umowy o pracę powódce wykonującej działalność związkową, pracodawca związany był stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w tym zakresie. Tym samym decyzja co do dalszego pozostawania w zatrudnieniu powódki leżała w gestii zarządu organizacji związkowej. Po drugie wobec niewyrażenia zgody na rozwiązanie z powódką stosunku pracy, pracodawca nie mógł dokonać rozwiązania stosunku pracy łączącego go z powódką, niezależnie od przyczyny leżącej u podstaw zamiaru pracodawcy. Wreszcie po trzecie, skutkiem działania pracodawcy niezgodnego z art. 32 ust. 1 pkt 1 w/w ustawy jest co do zasady uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy (art. 45 § 3 oraz art. 56 § 2 k.p.). Sąd odwoławczy nie podziela przy tym stanowiska skarżącego, iż w przedmiotowej sprawie po stronie powódki doszło do nadużycia prawa poprzez powoływanie się na ochronę związkową uniemożliwiającą z nią rozwiązanie stosunku pracy. Jak wynika z przytoczonego przez apelującego wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19.03.2012 r. (II PK 295/11, Lex nr 1214579) oddalenie - na podstawie art. 8 k.p. - roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, gdy rozwiązanie to w sposób oczywisty narusza prawo, a konkretnie art. 32 ust. 1 ustawy z 1990 r. o związkach zawodowych, może mieć miejsce tylko wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa. Jakkolwiek więc orzecznictwo dopuszcza oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy na podstawie art. 8 k.p. tym niemniej należy podkreślić, że powoływane przez apelującego orzeczenia oraz zawarte w nich poglądy zachowują swój walor w odniesieniu do tych stanów faktycznych, na podstawie których zostały one wydane. Trafność zaprezentowanych w nich wniosków jest w pozostałych przypadkach ograniczona, z uwagi na konieczność stosowania art. 8 k.p. każdorazowo w odniesieniu do stanu faktycznego konkretnej sprawy. Z kolei dokonane w przedmiotowej sprawie ustalenia nie uzasadniały rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia. Związek zawodowy, którego członkiem jest powódka nie został zatem powołany w celu objęcia ochroną powódki, zaś objęcie jej ochroną trwałości stosunku pracy miało miejsce jeszcze przed powierzeniem jej nowych obowiązków. W tych okolicznościach objęcie powódki ochroną wynikającą z ustawy o związkach zawodowych nie stanowiło nadużycia prawa.

Oddelegowanie powódki do pracy na bloku operacyjnym szpitala i przydzielenie jej obowiązków prowadzenia elektronicznej księgi pacjenta było powierzeniem jej innej pracy w trybie art. 42 § 2 k.p. (vide : uzasadnienie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia – k.7). W świetle tego przepisu istnieje możliwość przesunięcia pracownika do innej pracy na okres nieprzekraczający 3 miesięcy. Warunkami, które musiały być spełnione aby powierzyć powódce inną pracę niż umówiona (tj. położonej) sprowadzały się do tego, że po stronie pracodawcy istniały uzasadnione podstawy do podjęcia takiej decyzji, a przeniesienie do innej pracy nie powodowało obniżenia

wynagrodzenia a powierzona praca odpowiadała kwalifikacjom pracownika. Zaistnienie wszystkich tych warunków miało szczególne znaczenie, albowiem w orzecznictwie przyjmuje się, że pracownik odmawiający wykonania pracy, do której pracodawca przesunął go z naruszeniem art. 42 § 4 k.p. nie narusza obowiązku pracowniczego (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z 18.11.1999 r., I PKN 370/99, Lex nr 46337, 8.05.1997 r., I PKN 131/97, Lex nr 31674). W sytuacji powódki powierzona jej praca nie była zgodna z posiadanymi kwalifikacjami. W judykaturze przyjmuje się, że pracą odpowiednią do kwalifikacji pracownika jest praca, która ich nie przekracza i przy której te kwalifikacje znajdą choćby częściowe zastosowanie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 5.02.1998 r., I PKN 515/97, Lex nr 34508). Powyższy wymóg, wyklucza możliwość powierzenia pracownikowi w trybie art. 42 par. 4 kp pracy w istotny sposób różniącej się od pracy dotychczas wykonywanej przez pracownika, a więc wymagającej wyższych kwalifikacji lub znacznie niższych kwalifikacji niż posiadane przez pracownika. A także zatrudniania pracownika przy pracy niewymagającej żadnych kwalifikacji, jeżeli pracownik takie kwalifikacje posiada.

Przypomnieć jedynie należy, iż powódka była zatrudniona w pozwanym szpitalu na stanowisku położonej, a oddelegowanie jej do pracy na bloku operacyjnym związane było z prowadzeniem przez nią na komputerze elektronicznej księgi pacjentów. W świetle okoliczności sprawy nie ulega wątpliwości, iż powódka nie posiadała kwalifikacji do zajmowania się tymi czynnościami i nie była wcześniej zaznajomiona z obsługą programu komputerowego na którym miała pracować. Powódka miała więc podstawy, aby odmówić wykonania polecenia kierującego ją do innej pracy, skoro czynności do których została oddelegowana odbiegały od posiadanych przez nią kwalifikacji zawodowych, a posiadane przez nią umiejętności związane z pracą jako położnej były w ogóle nieprzydatne przy wykonywaniu nowych obowiązków. W tej sytuacji nie było uprawnionym zwolnienie jej z tego powodu, iż odmówiła wykonania polecenia wydanego przez pracodawcę z naruszeniem art. 42 § 4 k.p. skoro powódka w tym przypadku nie naruszyła obowiązku pracowniczego. Tym samym, nie dopuściła się czynu wskazanego w art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. Należy bowiem zwrócić uwagę, iż za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych stanowiące podstawę rozwiązania umowy o pracę w trybie tego przepisu rozumie się naruszenie ich z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa i jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością (zob. wyroki Sądu Najwyższego z 29.11.2012 r., II PK 116/12 Lex nr 1294659; z 2.6.1997 r. ,I PKN 193/97, OSNP Nr 9/1998, poz. 269; z 21.9.2005 r., II PK 305/04, Lex nr 155985). W sytuacji będącej przedmiotem sporu nie sposób podzielić argumentów pozwanego, aby w taki sposób ocenić odmowę wykonania przez powódkę powierzonej jej pracy. Powódka zwracała się do pracodawcy o konieczność przeszkolenia jej w zakresie prowadzenia elektronicznej książki pacjentów i dopiero po wstępnym zapoznaniu się z obsługą systemu informatycznego uznała, że nie będzie w stanie dokonywać powierzonej jej pracy, gdyż proces wprowadzania danych był dla niej zbyt skomplikowany. Nie można zapominać, iż powódka posiada kilkunastoletnie doświadczenie zawodowe jako położna i do zakresu jej dotychczasowych czynności nie należała obsługa programów komputerowych, a dodatkowo uwzględnić należy, że polecenie pracodawcy dotyczyło powierzenia pracy przy specjalistycznym programie komputerowym, którego zasad działania powódka nie znała i miała trudności już z samą pracą przy komputerze.

W tej sytuacji pracodawca rozwiązując z powódką umowę o pracę naruszył tak jak to wskazał Sąd Rejonowy art. 32 ustawy o związkach zawodowych, gdyż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło bez wymaganej zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, jak również art. 52 § 1 pkt 1 k.p. gdyż powódka nie naruszyła swoich obowiązków (a tym bardziej nie naruszyła ich w sposób ciężki).

W tych okolicznościach zarzuty dotyczące naruszenia przez Sąd I instancji przepisów art. 52 § 1 k.p., art. 32 ustawy o związkach zawodowych w zw. z art. 8 k.p., oraz art. 233 § 1 k.p.c. okazały się bezpodstawne.

Apelujący zarzucił nadto naruszenie art. 326 § 3 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c., który to zarzut sprowadzał się do wskazania, że wnioski wynikające z podania przez przewodniczącego ustnych motywów rozstrzygnięcia różnią się od pisemnego uzasadnienia zaskarżonego wyroku. Ocena słuszności tego zarzutu była niemożliwa z uwagi na fakt, że treść ustnych motywów nie została w żaden sposób odzwierciedlona w protokole rozprawy. Niezależnie jednak od powyższego, Sąd odwoławczy pragnie zauważyć, że sąd nie jest związany poglądem przewodniczącego (czy sędziego sprawozdawcy) wyrażonym w postaci ustnego podania motywów rozstrzygnięcia, dlatego zasięg obowiązywania

skuteczności wyroku i jego wykładnia nie są uzależnione od treści ustnie podanych powodów rozstrzygnięcia (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 18.09.1974, II PZ 43/73, Lex nr 4914). Argumentacja zawarta w pisemnym uzasadnieniu może odbiegać od motywów podanych przy ogłoszeniu wyroku, choć niewątpliwie powinna istnieć pomiędzy nimi zbieżność. Jak już zaznaczono powyżej dokonanie oceny wskazanego naruszenia jest niemożliwe, a nadto apelujący nie wskazuje w jaki sposób wpłynęłoby to na rozstrzygnięcie w przedmiotowej sprawie, w szczególności, że podstawą uwzględnienia powództwa była (co wynika wprost z pisemnego uzasadnienia, a według twierdzeń pozwanego także z ustnych motywów) przede wszystkim okoliczność, iż pracodawca rozwiązał umowę o pracę z powódką wbrew stanowisku zakładowej organizacji związkowej. Odnosząc się do naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. to należy zauważyć, że zarzut ten może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia uniemożliwia dokonanie oceny toku wywodu, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 16.10.2009 r., I UK 129/09). Dotyczy to więc sytuacji, gdy uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie posiada wszystkich koniecznych elementów, bądź zawiera tak kardynalne braki, które uniemożliwiają kontrolę instancyjną. Naruszenie przepisu, określającego wymagania, jakim powinno odpowiadać uzasadnienie wyroku może być ocenione jako mogące mieć istotny wpływ na wynik sprawy sytuacjach tylko wyjątkowych , do których można zaliczyć takie, w których braki w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych i oceny prawnej są tak znaczne, że sfera motywacyjna orzeczenia pozostaje nieujawniona w sposób uniemożliwiający poddanie jej kontroli instancyjnej. W przedmiotowej sprawie uzasadnienie wyroku zawiera wszystkie elementy przewidziane w komentowanym przepisie i na jego podstawie można odtworzyć tok rozumowania Sądu I instancji.

Tak więc zarzuty apelacji okazały się nietrafne wobec powyższego Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako nieuzasadnioną.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 98 k.p.c. oraz § 13 ust. 1 pkt 1 i § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokacie i ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. 2013. 461-j.t).

J.Święcicka M.Dorywalska E.Majewska