

Sygn. akt VI P 426/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 września 2016 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Zofia Pawelczyk

Ławnicy: Jadwiga Pawlik, Elżbieta Mitraszewska

Protokolant: protokolant sądowy Aleksandra Łaszuk

po rozpoznaniu w dniu 31 sierpnia 2016 roku w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa M. B. (1)

przeciwko (...) w W.

o uchylenie kary porządkowej, przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

I. uchyla karę porządkową nagany nałożoną na M. B. (1) przez (...) w W. pismem z dnia 31 sierpnia 2015 r.

II. przywraca M. B. (1) do pracy w (...) w W. na poprzednio zajmowane stanowisko pracy,

III. zasądza od (...) w W. na rzecz M. B. (1) kwotę 6192 zł (sześć tysięcy sto dziewięćdziesiąt dwa złote) tytułem wynagrodzenia za trzy miesiące pozostawania bez pracy - pod warunkiem podjęcia przez M. B. (1) pracy w (...) w W. w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się niniejszego orzeczenia,

IV. zasądza od (...) w W. na rzecz M. B. (1) kwotę 240 zł (dwieście czterdzieści złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego,

V. nakazuje pobrać od (...) na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 1548 zł (tysiąc pięćset czterdzieści osiem złotych) tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

Jadwiga Pawlik SSR Zofia Pawelczyk Elżbieta Mitraszewska

Sygn. akt VI P 426/15

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 14 września 2016 roku

Pozwem z dnia 28 września 2015 r. M. B. (1), wniósł o uchylenie kary porządkowej nagany udzielonej mu przez pracodawcę (...) w W. w dniu 31 sierpnia 2015 r. oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu podniósł, że nałożona na niego kara porządkowa nie spełniała wymogów, o których mowa w art. 109 § 2 k.p., ponieważ przed jej zastosowaniem nie doszło do faktycznego wysłuchania pracownika odnośnie stawianych mu zarzutów. Podkreślił, że w chwili spotkania z osobami, które w imieniu pracodawcy nałożyły na niego przedmiotową karę, reprezentująca pracodawcę prof. K. F., trzymała w ręku już podpisane oświadczenie o udzieleniu mu kary nagany. Ponieważ w ocenie powoda wymierzenie kary

porządkowej następuje z chwilą podpisania pisma o ukaraniu, co miało miejsce przed wysłuchaniem pracownika, naruszono jego zdaniem art. 109 § 2 k.p. Według powoda przy zastosowaniu kary naruszono art. 110 k.p., ponieważ przyczyny zastosowania kary porządkowej podano mało konkretnie, a także nie wskazano dat naruszenia obowiązków pracowniczych. Co więcej, w ocenie powoda przyczyny zastosowania kary nagany nie mieszczą się w katalogu, o którym mowa w art. 108 § 1 k.p. Podniósł, że naruszenie przez niego polecenia zakazu wypowiedzi na forum publicznym nie stanowiło naruszenia polecenia służbowego dotyczącego pracy, a zatem nie było prawnie skuteczne. Poza tym jego wypowiedzi nie godziły w dobro zakładu pracy. Jego zdaniem żadne z działań powoda nie było sprzeczne z prawem i obowiązującą go umową o pracę. Powód zarzucał także, że osoba nieupoważniona wręczyła i podpisała karę nagany.

(pozew - k. 1- 9)

W odpowiedzi na pozew pozwany(...) w W., wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Podniósł w pierwszej kolejności, że samo uprzednie przygotowanie pisma z oświadczeniem o ukaraniu pracownika karą nagany nie przesądza o tym, że przed jej zastosowaniem nie wysłuchano wyjaśnień powoda. Wskazał, że po wysłuchaniu powoda pismo z tym oświadczeniem zostało podpisane i wręczone pracownikowi. Nawet zaś gdyby uznać, że w istocie pismo to zostało podpisane przed wysłuchaniem pracownika, to i tak za chwilę ukarania należy uznać chwilę, w której pracownik został zawiadomiony o ukaraniu poprzez doręczenie mu oświadczenia o wymierzeniu kary. Pozwany nie zgodził się również z zarzutami dotyczącymi naruszenia przez niego dyspozycji art. 110 k.p. Wskazał, że naruszenia, których dopuścił się powód podane zostały wystarczająco precyzyjnie. Co do dat, kiedy miało dojść do naruszeń, podniósł, że nie da się dokładnie wskazać daty nierzetelnego prowadzenia dokumentacji medycznej, gdyż jest to czyn ciągły. Dodał, że naruszenie polecenia służbowego dotyczącego zakazu wypowiadania się na forum publicznym stanowiły działania na szkodę zakładu pracy i naruszały jego dobre imię.

(odpowiedź na pozew - k. 28 – 34)

Pozwem z dnia 9 listopada 2015 r. powód M. B. (1), wniósł o uznanie, że rozwiązanie w dniu 26 października 2015 r. umowy o pracę przez pracodawcę (...) w W. było niezgodne z prawem i przywrócenie go do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz o przyznanie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Ponadto żądał zasądzenia od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu powód wyjaśnił, że rozwiązanie umowy o pracę z jego winy było niezgodne z przepisami prawa. W pierwszej kolejności powód zgłosił zarzuty formalne dotyczące przedmiotowego rozwiązania umowy o pracę, podnosząc, że był członkiem zakładowej organizacji związkowej działającej u pozwanego, zaś z pisma pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę nie wynika, by przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu umowy pracodawca zasięgnął opinii reprezentującej go organizację związkową. Co więcej, w ocenie powoda, pozwany naruszył przepis art. 52 § 2 k.p., ponieważ każda z przyczyn podanych przez pracodawcę jako uzasadniająca podjętą decyzję, była mu znana co najmniej od 30 lipca 2015 r., a najpóźniej w dniu 25 września 2015 r., tj. w chwili otrzymania przez pozwanego wyników kontroli (...) Oddziału Wojewódzkiego NFZ. Odnosząc się merytorycznie do zarzutów pracodawcy, stanowiących przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, powód wyjaśnił, że nie jest prawdą jakoby nierzetelnie i w sposób niezgodny z przepisami prowadził dokumentację medyczną, a gdyby w tym zakresie występowały uchybienia, to były one drobne i z całą pewnością nie miały charakteru ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Zdaniem powoda, w toku kontroli przeprowadzonej przez NFZ w placówce pozwanego nie był on wzywany do udzielenia jakichkolwiek wyjaśnień odnośnie do zapytań kontrolerów, co wskazuje na to, że zamiarem pozwanego nie było rzetelne i merytoryczne wyjaśnienie zastrzeżeń zgłaszanych w toku kontroli NFZ wobec powoda, ale raczej poszukiwanie pretekstu do dyscyplinarnego zwolnienia go z pracy. Dodał, że pracodawca nigdy nie wyszczególnił, jakich konkretnie uchybień dopuszczał się powód przy prowadzeniu dokumentacji medycznej, przełożony ograniczał się do lakonicznych wskazań, że nieprawidłowości dotyczą tak strony merytorycznej, jak i metodologicznej. Powód zaprzeczył także, by działał na szkodę pracodawcy przez prezentowanie na forum publicznym nieprawdziwych informacji dotyczących świadczonych u pracodawcy usług zdrowotnych. Ponadto oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę nie zawiera informacji, o jakie

wystąpienia chodzi. Poza tym, powód zaprzeczył zarzutom przypisującym mu brak zaangażowania w wykonywaniu obowiązków służbowych, spóźnienia oraz podważanie zaleceń lub decyzji innych lekarzy zatrudnionych u pozwanego.

(pozew - k. 1-10 akt sprawy VI P 488/15)

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) w W. wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu podniósł, że jednym z najpoważniejszych uchybień powoda, które doprowadziły do rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, były rażące zaniedbania w prowadzeniu dokumentacji medycznej i całkowite lekceważenie poleceń przełożonych w zaprowadzeniu stanu zgodnego z prawem i dobrymi obyczajami klinicznymi. Pozwany podkreślił, że wielokrotnie dawał powodowi wskazówki oraz czas na poprawienie dokumentacji medycznej, a M. B. (1) w październiku 2015r. oświadczył, że niczego już nie będzie poprawiał, co wyczerpało wyrozumiałość pozwanego. Pozwany wskazał, że przeprowadził audyt, który wykazał liczne nieprawidłowości w dokumentacji medycznej prowadzonej przez M. B. (1), jednakże dopiero kontrola przeprowadzona przez NFZ, a w szczególności wystąpienie pokontrolne, dawało obiektywne i bezstronne informacje na temat tej dokumentacji. Również wystąpienie pokontrolne, jako efekt kontroli przeprowadzonej przez (...) NFZ ukonstytuowało konieczność zwrotu nienależnie wypłaconej przez NFZ kwoty 2.600,75 zł, jak również zapłaty kary umownej w wysokości 3.328,83 zł. W wyniku przedmiotowej kontroli pozwany zobowiązany został ponadto do niezwłocznego uporządkowania dokumentacji medycznej w zakresie objętym kontrolą. Pozwany podniósł, że podana wyżej kwota do zwrotu oraz kara umowna pozostają w bezpośrednim związku z zachowaniem powoda, gdyż dotyczą pacjentów objętych jego opieką. Co więcej, rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia było tym bardziej zasadne, że powód nie zastosował się do polecenia służbowego zakazującego mu wypowiedzania się na forum publicznym. Pomimo tego polecenia, powód wypowiadał się w mediach, w sposób podważający autorytet władz (...) i godząc w ten sposób w jego dobre imię. Odnośnie do zachowania terminu z art. 52 § 2 k.p. pozwany nadmienił, że stan nieprawidłowości w dokumentacji medycznej trwał do chwili rozwiązania z powodem stosunku pracy, a ostatnie pisma powoda w tej kwestii datowane są na dzień 9 października 2015 r. W ocenie pozwanego powód w okresie miesiąca przed rozwiązaniem stosunku pracy nie podjął odpowiednich kroków zmierzających do poprawienia dokumentacji medycznej. Ponadto, dopiero z chwilą otrzymania wystąpienia pokontrolnego NFZ pozwany dowiedział się o konieczności poniesienia odpowiedzialności finansowej, będącej konsekwencją zachowania powoda, jak również jednoznacznie wskazywało ono na uchybienia i zakres nieprawidłowości oraz ich konsekwencje w związku z prowadzoną przez powoda dokumentacją. Nawet zaś gdyby przyjąć, że pozwany rzeczywiście nieznacznie uchybił terminowi, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p., to mając na uwadze całokształt zachowania powoda, należy rozważyć zastosowanie art. 8 k.p., a to w konsekwencji powinno doprowadzić do oddalenia powództwa.

(odpowiedź na pozew - k. 59 – 72 akt sprawy VI P 488/15)

Zarządzeniem z dnia 29 stycznia 2016 roku Sąd połączył sprawę o sygn. akt VI P 488/15 ze sprawą o sygn. akt VI P 426/15 do łącznego rozpoznania. Obie sprawy są prowadzone pod sygn. akt VI P 426/15.

(zarządzenie z dnia 29.01.2016r. - k. 82 akt sprawy VI P 488/15)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. B. (1) był zatrudniony w (...) w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 14 kwietnia 2003 r., na podstawie aneksu z dnia 1 czerwca 2011 r. na stanowisku lekarza, starszego asystenta. Zatrudniony był w wymiarze czasu pracy 0,4 etatu. Wcześniej, od 1 listopada 2002 r. do 30 kwietnia 2003 r. był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas określony. Jego średnie miesięczne wynagrodzenie z okresu pracy u pozwanego, liczone jak ekwiwalent za urlop, wynosiło 2.064 zł.

(dowód: umowa o pracę z dnia 14 kwietnia 2003 r. - k. 8 cz. B a/o powoda; aneks z dnia 1 czerwca 2011 r. do umowy o pracę z dnia 14 kwietnia 2003 r. - k. 26 cz. B a/o powoda; zaświadczenie o wynagrodzeniu - k. 27)

Do zadań M. B. (1) w ramach świadczonej pracy należało prowadzenie działalności leczniczej i profilaktyki lekarskiej w zespole (...), z wyłączeniem EEG oraz video EEG w (...), pełnienie dyżurów lekarskich, prowadzenie dokumentacji medycznej zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami, podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez samokształcenie i udział w szkoleniach, konferencjach, i sympozjach naukowo – szkoleniowych, udział w pracach badawczych (...), prowadzenie szkoleń wewnętrznych dla pracowników, prowadzenie szkoleń w ramach systemu szkolenia podyplomowego.

(dowód: opis stanowiska od dnia 1 maja 2011 r. – k. 25 cz. B a/o powoda)

W marcu 2015 r. M. B. (1) ogłosił wyniki stosowania preparatów pochodnych marihuany w leczeniu pacjentów z padaczką lekooporną. Po konferencji odbył rozmowę z zastępcą dyrektora (...) prof. K. F., pokazał zgody na leczenie pacjentów. Pojawił się pomysł przygotowania wniosku do komisji bioetycznej. W maju 2015 powód chciał się spotkać z dyrektorem (...) M. S., która odmawiała spotkania z powodem.

(dowód: zeznania powoda – protokół rozprawy z dnia 31.08.2016 r. 00:42:23-00:45:09 k.408-409; zeznania świadka K. F. protokół rozprawy z dnia 6.04.2016 r. k.222-223)

W dniu 24 kwietnia 2015 r. pozwany wydał M. B. (1) polecenie, w którym zakazał mu podawania, ordynowania lub zalecania pacjentom stosowania pochodnych kannabinoidów w ramach świadczenia przez niego usług zdrowotnych u pozwanego, z pominięciem procedur przewidzianych prawem. Pozwany poinformował, że stosowanie tych procedur musi zostać uprzednio zweryfikowane i pisemnie potwierdzone przez (...). Ponadto powód otrzymał polecenie, by w razie pytań pacjentów lub ich opiekunów, dotyczących możliwości leczenia pochodnymi kannabinoidów, udzielał wyłącznie informacji, że aktualnie (...) nie prowadzi naboru do programu leczenia. W poleceniu tym był zawarty także zakaz udzielania wywiadów, komentarzy oraz jakichkolwiek innych informacji na forum publicznym, zarówno bezpośrednio, jak i z użyciem mediów przekazu, bez uprzedniej zgody Dyrektora (...).

(dowód: pismo nr (...) z dnia 24 kwietnia 2015 r. – k. 39 cz. B a/o powoda)

W piśmie z dnia 19 czerwca 2015 roku powód poinformował dyrektora pozwanego o planowanym udziale w konferencji w dniach 22-23 czerwca 2015 roku. W odpowiedzi na tę informację dyrektor (...) nie wyraziła zgody na udział powoda w tej konferencji, jednocześnie przypominając o nałożonym na powoda piśmie z dnia 24 kwietnia 2015 roku zakazie udzielania wywiadów. Dyrektor (...) wydała polecenie I. G., aby uczestniczyła w konferencji. M. B. (1) nie brał udziału w konferencji.

(dowód: pismo powoda z dnia 19 czerwca 2015 roku i odpowiedź dyrektora Instytutu z dnia 19 czerwca 2015 roku – k. 51 cz. B a/o powoda; zeznania świadka I. G. protokół rozprawy z dnia 6.04.2016 r. 03:13:22-03:14:46 – k239v-240;)

Na stronie internetowej pozwanego (...) ukazało się oświadczenie z dnia 5 sierpnia 2015 r., w którym (...) poinformował, że powód leczył nielegalnie, bowiem nie uzyskał zgody Komisji Bioetycznej na prowadzenie eksperymentu leczniczego i jego leczenie było potencjalnie niebezpieczne dla pacjentów. Pozwany oświadczył, że leczenie prowadzone przez powoda nie miało planu dawkowania leków i badań kontrolnych, brak było rzetelnej oceny skuteczności i bezpieczeństwa leczenia w dokumentacji medycznej pacjentów. Oświadczenie zawierało informacje, że (...) uzyskał zgodę Komisji Bioetycznej na kontynuowanie w ramach eksperymentu leczniczego terapii prowadzonej przez powoda u jego pacjentów oraz że w dokumentacji medycznej pacjentów leczonych przez powoda stwierdzone zostały istotne braki, uniemożliwiające ocenę bezpieczeństwa i skuteczności leczenia.

(dowód: pismo z dnia 5 sierpnia 2015 roku opublikowane na stronie internetowej pozwanego – k. 25; zeznanie dyrektor M. S. protokół rozprawy z dnia 31.08.2016 r. 02:53:12-02:53:18 k.431)

Powód M. B. (1) w dniu 18 sierpnia 2015r. wystąpił w programach (...), (...), udzielił wywiadu w radiu (...). Udzielił także wywiadu dla (...), wywiad ten został opublikowany na stronach internetowych w dniu 20 sierpnia 2015r. W tym samym dniu powód wystąpił w radiu (...), ponadto udzielił wywiadu dla tygodnika (...), który został opublikowany

w numerze (...) w dniu 22 sierpnia 2015r. Wypowiedzi powoda dotyczyły kwestii leczenia pacjentów z padaczką lekooporną przy zastosowaniu leków zawierających tzw. medyczną marihuanę. W wywiadzie dla (...) powód wyjaśniał, że chciał kontynuować badania na większej grupie pacjentów, lecz zostało mu to uniemożliwione, wskazywał na problemy w komunikacji z dyrekcją pozwanego. Dodał, że przez 6 miesięcy prowadzenia przez niego terapii nikt nie miał żadnych sugestii do jego metod leczenia. Powód w tym wywiadzie wyjaśniał, że jest świadomy zakazu wypowiedzi nałożonego na niego przez pracodawcę, ale musiał naruszyć ten zakaz, żeby się bronić. Z kolei w programie (...) oraz w programie (...) powód podniósł, że w pozwanym (...) nie miał odpowiedniego wsparcia w postaci pomocy sekretarki medycznej, czy wsparcia innego lekarza przydzielonego mu do zespołu. Powód podkreślał również brak komunikacji z dyrekcją pozwanego (...).

(dowód: wywiad z dnia 20.08.2015r. dla serwisu (...) – k. 133 – 134, stenogramy z wypowiedzi powoda w programie (...) na antenie (...), w programie (...) na antenie (...), w audycji w radiu (...) oraz w radiu (...) - k. 174 – 201)

Pismem z dnia 15 lipca 2015 roku powód został zobowiązany przez dyrektora pozwanego do uporządkowania gabinetu (...) (...) w terminie do 20 lipca 2015 roku. Jednocześnie na powoda został nałożony obowiązek uporządkowania dokumentacji medycznej i oddania jej do archiwum, również w terminie do dnia 20 lipca 2015 roku. W piśmie z dnia 28 lipca 2015 roku nr (...) powód przedłożył uzupełnione informacje dotyczące leczonych przez niego pacjentów.

Pismem z dnia 7 września 2015 roku (nr (...)) zastępca dyrektora wskazała konkretne braki w tej dokumentacji, które dotyczyły braku podania czasu stosowania terapii, braku podania wieku pacjentów w momencie rozpoczęcia terapii, braku podania źródła pochodzenia stosowanych preparatów, braku podania sposobu finansowania terapii, braku oceny skuteczności leczenia w odniesieniu do 3 pacjentów oraz braku ujęcia w opracowaniu jednego pacjenta, dla którego powód występował o import (...). W odpowiedzi powód pismem z dnia 21 września 2015 roku (nr (...)) wyjaśnił, że informacje o czasie stosowania terapii u pacjentów i wieku pacjentów były zawarte w zestawieniu przekazanym już dnia 5 czerwca 2015 roku, ponadto poinformował, że nie była mu wcześniej wskazywana konieczność określenia źródła pochodzenia stosowanych preparatów, ani też źródła finansowania terapii. Powód podał te informacje w przedmiotowym piśmie.

(dowód: pismo z dnia 15 lipca 2015 roku – k. 52 cz. B a/o powoda, pismo powoda z dnia 28 lipca 2015 roku nr (...) – k. 54 cz. B a/o powoda, pismo nr (...) z dnia 7 września 2015 roku – k. 61 cz. B a/o powoda, pismo z dnia 21 września 2015 roku nr (...) – k. 71 cz. B a/o powoda)

W piśmie z dnia 31 sierpnia 2015 roku powód otrzymał polecenie służbowe, zgodnie z którym miał pilnie doprowadzić dokumentację pacjentów leczonych przez niego w latach 2013-2015 w ramach poradni (...). Powodowi został wyznaczony termin na sporządzenie tej dokumentacji do dnia 30 września 2015 roku. Dokumentacja dotycząca dwóch historii chorób o numerach (...) oraz (...) została przez powoda przekazana jeszcze tego samego dnia 31 sierpnia 2015 roku. Pismem z dnia 2 września 2015 roku powód został powiadomiony o stwierdzeniu przez dyrektora (...), że dokumentacja ta nadal nie spełnia wymogów stawianych dokumentacji medycznej. Pismem z dnia 3 września 2015 roku powód zwrócił się o uszczegółowienie informacji dotyczących zarzutów co do przedstawionej przez niego dokumentacji, w odpowiedzi na co pismem z dnia 10 września 2015 roku (nr (...)) przełożona powoda wskazała przepisy prawa, z którymi według niej dokumentacja przedłożona przez powoda jest niezgodna.

(dowód: pismo z dnia 31 sierpnia 2015 roku – k. 57 cz. B a/o powoda, notatka z dnia 31 sierpnia 2015 roku – cz. B a/o powoda, pismo z dnia 2 września 2015 roku oraz pismo powoda z dnia 3 września 2015 roku – k. 59 cz. B a/o powoda, pismo nr (...) z dnia 10 września 2015 roku – k. 68 cz. B a/o powoda)

Pismami z dnia 9 września 2015 roku oraz z dnia 10 września 2015 roku kierownik (...)przekazał powodowi wnioski dotyczące kontroli dokumentacji medycznej przekazanej przez powoda w dniach 1, 2, 3, 7 i 8 września 2015 roku. Pracodawca wskazywał na braki w dokumentacji medycznej dotyczącej historii chorób o numerach (...), (...), (...), (...) oraz (...). Powodowi w związku z kolejnymi brakami został wyznaczony termin do dnia 15 września 2015 roku na poprawę przedmiotowych historii chorób.

Po przedłożeniu dnia 8 października 2015 roku kolejnej dokumentacji medycznej przez powoda został on pismem z dnia 12 października 2015 roku powiadomiony o zastrzeżeniach do dokumentacji dotyczącej historii choroby o nr (...), jednocześnie wezwany do wyjaśnienia, dlaczego oświadczył, iż przy historiach chorób o nr (...), (...) oraz (...) nie będzie już nic zmieniał. W piśmie z dnia 15 października 2015 roku powód wyjaśnił, że jest gotów uzupełnić dokumentację medyczną, jednak cały czas nie zostały mu wskazane konkretne jej braki, a jedynie pracodawca wskazuje na ogólne stwierdzenia.

(dowód: pismo z dnia 9 września 2015 roku – k. 66 cz. B a/o powoda, pismo z dnia 10 września 2015 roku – k. 67 cz. B a/o powoda, pismo z dnia 12 października 2015 roku – k. 74 cz. B a/o powoda, pismo z dnia 15 października 2015 roku – k. 75 cz. B a/o powoda)

Dyrektor M. S. zleciła (...) przeprowadzenie audytu z prowadzenia dokumentacji medycznej przez powoda. Pierwszy audyt został wykonany w dniach 29 – 30 lipca 2015 roku. Poddano w nim analizie dokumentację medyczną dotyczącą 9 pacjentów M. B. (1), którym podawane były kannabinoidy w leczeniu padaczki lekoopornej. Stwierdzono, że żadna z weryfikowanych dokumentacji medycznych nie jest prowadzona zgodnie z wymaganiami, wskazując, że dokumentacja medyczna nie jest numerowana, nie wszystkie wpisy w tej dokumentacji są autoryzowane przez lekarza, brakuje także informacji dotyczącej oznaczenia podmiotu – pieczętki zawierającej informacje między innymi o kodzie resortowym. Brak autoryzacji polegał na braku podpisu lub pieczętki lekarza, czy też innej osoby, która sporządziła dany wpis. Ponadto stwierdzono, że wpisy dokonywane w czasie wizyt są niesystematyczne, chaotyczne, w niektórych przypadkach pojawiają się wykluczające się wzajemnie informacje na temat obserwacji pacjentów, brak jest również informacji na temat daty, od której zaczęto stosować terapię kannabinoidami. W większości historii chorób audytorzy zauważyli także brak informacji na temat wypisanej recepty i zaleceń przekazanych pacjentowi, brak również informacji na temat refundacji zleconych preparatów, nie wszystkie dokumentacje medyczne zawierały karty badania neurologicznego. Audyt ujawnił również, że nie wszystkie zapotrzebowania na produkt leczniczy/środek spożywczy specjalnego przeznaczenia mają autoryzację konsultanta Krajowego. Pierwszy audyt został sporządzony i opracowany przez kierownika (...)dnia 30 lipca 2015 roku i tego też dnia został on wydrukowany i przekazany do akceptacji przez (...). Raport został przedstawiony dyrektorowi pozwanego (...).

Audyt nr 2 został przeprowadzony w dniach 31 lipca – 5 sierpnia 2015 roku, został sporządzony przez specjalistę ds. zarządzania jakością i zatwierdzony przez kierownika (...). Audyt ten obejmował również badanie dokumentacji medycznej pacjentów będących pod opieką powoda, z tym, że badanie objęło dodatkowo dokumentację dotyczącą wizyt w okresie od maja do lipca 2015 roku – łącznie 20 historii chorób pacjentów, którzy w tym okresie odbyli wizytę w (...). W raporcie z audytu wskazano, że dokumentacja medyczna nie jest numerowana oraz układana w ustalony sposób. Ponadto stwierdzono również braki dokumentów: przy historiach choroby, które zostały założone podczas hospitalizacji lub na wizycie w innej (...) niż (...) brak było takiego dokumentu historia choroby w okładce dotyczącej (...), braki w tym dokumencie dotyczyły również braków nazwiska i numeru telefonu do przedstawicieli ustawowych pacjentów, brak było także kodów resortowych jednostki; braki w dokumencie „Wywiad” dotyczyły podpisu i pieczętki osoby jej wypełniającej, były również braki w danych pacjenta, danych o rodzicach, rodzinie i środowisku, ciąży i porodach oraz okresie noworodkowym i niemowlęcym, brak było również pieczętek jednostki organizacyjnej; w jednej z kontrolowanych dokumentacji medycznych brak było skierowania do poradni specjalistycznej; w kilku przypadkach nie było upoważnienia do dokumentacji medycznej i informacji o stanie zdrowia w dokumentacji historii choroby danego pacjenta; brak było karty badania neurologicznego w niektórych historiach choroby, ponadto na 3 takich dokumentach stwierdzono, że zostały wypełnione przez innego pracownika niż powód, dwa zaś dokumenty nie zawierały autoryzacji osoby je sporządzającej, ponadto na tych dokumentach notorycznie brakowało numeru księgi głównej szpitala oraz pieczętki jednostki organizacyjnej, sporadycznie zdarzały się też braki co do daty badania, wieku pacjenta, podsumowania, wstępnego rozpoznania, czy zaleceń, raz również użyto (...)w przypadku dziecka powyżej 1 roku życia; przy kontroli karta obserwacji i konsultacji audytorzy stwierdzili, że jedynie w 6 z 20 historii chorób daty wizyt z systemu H. zgadzały się z datami wizyt wpisanych w te dokumenty, w kilku przypadkach zaś brakowało w ogóle daty wizyty, bądź też nie była ona możliwa do odczytania, ponadto braki przy tych dokumentach dotyczyły również braku wpisania numeru księgi głównej szpitalnej, braku przy 15% przypadków informacji o kodzie (...) 10 oraz braku

informacji o refundacji leków oraz informacji o liczbie przepisanych opakowań w przypadku, gdy wystawiane były recepty. Daty wizyt zwykle nie zgadzały się o jeden dzień, gdy wizyta, która odbyła się danego dnia była wprowadzana do systemu dopiero dnia następnego.

(dowód: raport z audytu z dnia 30.07.2015r. – k. 15 – 24 akt sprawy VI P 488/15, raport z audytu nr 2 z dnia 13.08.2015r. – k. 25 – 30 akt sprawy VI P 488/15, zeznania świadka M. L. – protokół rozprawy z dnia 06.04.2016r. od 00:25:23 do 00:55:50, zeznania świadka A. P. - protokół rozprawy z dnia 06.04.2016r. od 00:55:57 do 01:24:52; zeznania dyrektor M. S.- protokół rozprawy z dnia 31.08.2016 r. 02:13:52-02:15:40 k.423v)

W dniu 31 sierpnia 2015 r. ok. godz. 8:45 odbyło się spotkanie M. B. (1) z reprezentującymi pracodawcę Zastępcą Dyrektora (...) prof. K. F. oraz kierującą działem Polityki Personalnej I. G.. Po wysłuchaniu powoda została mu udzielona kara porządkowa nagany. Powód wyjaśnił, że udzielał wywiadów broniąc się przed zarzutami, natomiast co do zarzutów dotyczących nieprawidłowego prowadzenia dokumentacji medycznej powód nie chciał niczego komentować bez przedstawienia mu wyników audytów, do których dopiero mógłby się odnieść. Oświadczenie o udzieleniu kary porządkowej zostało sporządzone przed spotkaniem z powodem, wskazywało jakich naruszeń w ocenie pracodawcy dopuścił się pracownik. Pracodawca podał dwie przyczyny: niezastosowanie się do polecenia pracodawcy z dnia 24 kwietnia 2015 r. oraz nierzetelne prowadzenie dokumentacji medycznej. Oświadczenie o nałożeniu kary porządkowej odwoływało się do raportów z audytów z dnia 30 lipca 2015 r. i z dnia 13 sierpnia 2015 r. Pismo to zawierało pouczenie o możliwości złożenia sprzeciwu od nałożonej kary do pracodawcy. M. B. (1) własnoręcznym podpisem potwierdził odbiór pisma w dniu 31 sierpnia 2015 r.

W dniu 2 września 2015 r. M. B. (1) wystosował do pozwanego pismo, w którym wnosił o udostępnienie mu raportów z przeprowadzonego audytu dokumentacji medycznej jego pacjentów celem ustosunkowania się do zarzutów będących podstawą nałożenia na niego przedmiotowej kary. W piśmie z dnia 3 września 2015 r. pracodawca wyjaśnił powodowi, że zarzuty odnośnie do nieprawidłowości w prowadzonej przez niego dokumentacji medycznej zostały precyzyjnie określone w piśmie stanowiącym oświadczenie o nałożeniu kary porządkowej.

Pismem z dnia 7 września 2015 r. M. B. (1) wniósł sprzeciw od nałożonej na niego kary nagany. Pismem z dnia 15 września 2015 r. pozwany poinformował powoda o odrzuceniu sprzeciwu.

(dowód: oświadczenie o nałożeniu kary porządkowej – k. 11 – 12, sprzeciw powoda od kary porządkowej- k. 13 – 21, odrzucenie sprzeciwu – k. 22, pismo powoda z dnia 2 września 2015 roku – k. 23, pismo pozwanego z dnia 3 września 2015 roku – k. 24, zeznania świadka K. F. – protokół rozprawy z dnia 06.04.2016r. od 01:27:40 do 02:59:54; pełnomocnictwo udzielone prof.K. F. k. 120)

W poradni (...) przybycie pacjenta na wizytę rejestruje sekretariat, lekarz wypełnia część medyczną, po zakończeniu wizyty dokumentacja wraca do sekretariatu i jest raportowana do NFZ. Zdarzało się, że w klinice brakowało tonera, przez jakiś czas powód sam kupował toner. Powód miał zapisane historie chorób w komputerze, nikt tych historii chorób nie wydrukował, bo w tym czasie brakowało tonera.

(dowód: zeznania powoda – rozprawa z dnia 31.08.2016 r. k.411-413 01:09:13-01:13:13; oraz 01:27:08-01:28:03 k.416 ; zeznania M. S. - rozprawa z dnia 31.08.2016 r. 01:53:06-02:01:00 k.422)

Na polecenie dyrektor (...) M. B. (1)został z dniem 31 sierpnia 2015 roku przeniesiony do pracy w (...) w (...)pozwanego(...). Pismem z dnia 7 września 2015 roku powód zwrócił się do pracodawcy z prośbą o przedstawienie mu podstawy prawnej jego przeniesienia. W odpowiedzi w piśmie z dnia 9 września 2015 roku pracodawca poinformował powoda, że jako jego miejsce pracy w umowie o pracę został ogólnie wskazany (...). Pracodawca w ramach struktury organizacyjnej przeniósł go do innego oddziału.

(dowód: pismo nr (...) z dnia 31 sierpnia 2015 roku – k. 56 cz. B a/o powoda, pismo z dnia 7 września 2015 roku – k. 62 cz. B a/o powoda, pismo z dnia 9 września 2015 roku – k. 64 cz. B a/o powoda; zeznania świadka K. J. (1) -protokół rozprawy z dnia 15.06.2016 r. 00:51:31-00:52:10)

Od 4 września 2015 r. do 25 września 2015 r. (...) Oddział Wojewódzki Narodowego Funduszu Zdrowia przeprowadził kontrolę doraźną podmiotu leczniczego - (...) w W. na podstawie pisma z dnia 20.08.2015 r. Wydziału Świadczeń Opieki Zdrowotnej (...) NFZ celem sprawdzenia poprawności dokumentacji medycznej i sprawozdawanych świadczeń w okresie 01.02.2015 r. do 28.02.2015 r. realizowanych przez dr M. B. (1). W trakcie kontroli NFZ ze strony pozwanego w zakresie organizacji uczestniczył M. K. (1), w zakresie przygotowania dokumentacji prof. K. J. wyznaczona do kontaktu z kontrolerami przez dyrektora (...). Nikt w trakcie kontroli nie zwracał się do powoda o wyjaśnienia w zakresie braków w dokumentacji. Kontrola dotyczyła sprawdzenia realizacji zapisów umowy o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej – ambulatoryjna opieka specjalistyczna w zakresie: świadczenia w zakresie (...). W ramach kontroli analizowano dokumentację medyczną prowadzoną przez powoda dotyczącą świadczeń opieki zdrowotnej udzielanych w okresie od 1 lutego 2015 roku do 28 lutego 2015 roku. Kontrolą objęto łącznie 53 świadczenia w zakresie(...), czyli wszystkie świadczenia wykazane do NFZ przez pozwanego za luty 2015 roku. W wyniku tej kontroli zakwestionowano udzielenie przez (...) łącznie 36 świadczeń medycznych ze względu na braki wpisów porad w dokumentacji medycznej, potwierdzających udzielenie tych świadczeń świadczeniobiorcom. Łączna wartość zakwestionowanych z tego tytułu świadczeń wyniosła 2.554,40 zł. NFZ zakwestionował również udzielenie 2 świadczeń ze względu na brak przedstawienia dokumentacji medycznej, która potwierdzałaby udzielenie świadczeń w tym okresie. Wartość tych świadczeń wyniosła 46,35 zł.

W wyniku kontroli stwierdzono również brak autoryzacji przez powoda wpisu porady w dokumentacji medycznej, braki numeracji stron w dokumentacji medycznej, łącznie 35 pacjentów oraz brak zachowania kolejności numeracji stron w przypadku jednego pacjenta. Wszystkie dokumentacje medyczne kontrolowane przez NFZ były prowadzone przez powoda.

Dyrektor pozwanego M. S. podpisał protokół kontroli 25 września 2015 roku. Dyrektor pozwanego nie zgłosiła uwag do protokołu kontroli. Pozwany (...) został pouczone o prawie zgłoszenia - przed podpisaniem protokołu kontroli – pisemnych, umotywowanych zastrzeżeń co do ustaleń w nim zawartych, w terminie 7 dni. Wystąpienie pokontrolne zostało przedstawione pozwanemu dnia 14 października 2015 roku obejmowało powtórzenie stwierdzonych nieprawidłowości z protokołu kontroli z dnia 25 września 2015 r. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami NFZ nakazał pozwanemu zwrot kwoty 2.600,75 zł oraz wymierzył mu karę umowną w wysokości 3.328,83 zł. Pozwany zapłacił karę umowną przelewem z dnia 23 października 2015 roku.

(dowód: protokół kontroli – k. 279 – 310, wystąpienie pokontrolne z dnia 09.10.2015r. – k. 311 – 319, zlecenie kontroli dotyczącego sprawdzenia realizacji zakresów umowy nr (...) z dnia 13.01.2015r. o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej - ambulatoryjna opieka w zakresie kontroli dziecięcej za okres 01.02.2015r do 28.02.2015r.k.337-340; potwierdzenie przelewu z dnia 23.10.2015r. – k. 321; zeznania świadka M. R. – protokół rozprawy z dnia 15.06.2016 r. k.368-372; zeznania świadka W. G. – protokół rozprawy z dnia 15.06.2016 r. k.372-376; zeznania świadka U. T. – protokół rozprawy z dnia 15.06.2016 r. k.372v-380; zeznania świadka M. K. (2) – protokół rozprawy z dnia 15.06.2016 r. k.380-3384v; zeznania świadka K. – protokół rozprawy z dnia 31.08.2016 r. 00:18:26-00:24:19; zeznania powoda – protokół rozprawy z dnia 31.08.2016 r. k. 411)

Pismem z dnia 5 października 2015 roku Dyrektor (...) M. S. zwróciła się do powoda o odniesienie się do treści protokołu kontroli NFZ, wykazującego nieprawidłowości w dokumentacji medycznej prowadzonej przez powoda. W piśmie z dnia 9 października 2015 r. M. B. (1) wyjaśnił, że przyczyną wykazanych przez kontrolę błędów w dokumentacji medycznej była zbyt duża liczba obowiązków, którymi jest obarczony w pracy, a także z przyczyn niezależnych od powoda- brakiem tonera do drukarki, który to fakt był pozwanemu bezskutecznie zgłaszany. Według powoda, wszelkie nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli w dokumentacji nie były istotne.

(dowód: pismo Dyrektora (...)M. S. z dnia 5 października 2015 roku – k. 31 akt sprawy VI P 488/15 i k. 72 cz. B a/o powoda, pismo powoda z dnia 9 października 2015 roku – k. 32 akt sprawy VI P 488/15 i k. 73 cz. B a/o powoda)

W dniu 8 października 2015 r. powód wręczył J. L. dokumentację medyczną i powiedział, że już wszystko co mógł poprawił i nie ma już nic do oparowania oraz że wyjaśni to z przełożoną. W piśmie z dnia 15 października 2015 r. M.

B. (1) potwierdził gotowość do uzupełnienia braków w prowadzonej przez niego dokumentacji, o ile od przełożonych uzyska informację o istniejących brakach, bądź zostaną mu wskazane przykłady zapisów niespełniających wymogów zgodności z prawem.

(dowód: pismo z dnia 5 października 2015 roku – k. 72 cz. B a/o powoda, pismo z dnia 9 października 2015 roku – k. 73 cz. B a/o powoda; zeznania powoda –protokół rozprawy z dnia 31.08.2016 r. 01:13:39-01:15:02 k. 413; zeznania świadka J. L. k.364v-366)

Pismem z 20 października 2015 r. pozwany poinformował działającą u niego zakładową organizację związkową „Oddział Terenowy Ogólnopolskiego (...)” o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z M. B. (1). Pismo to zawierało przyczyny, które pracodawca zamierzał podać w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy. Pismo doręczono tego samego dnia.

(dowód: pismo z dnia 20 października 2015 r. - k. 1 cz. C a/o powoda)

Dnia 26 października 2015 r. działająca w imieniu pracodawcy Dyrektor (...) w W. M. S. wręczyła M. B. (1) oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych skutkującego utratą zaufania po stronie Pracodawcy. Oświadczenie zawierało następujące przyczyny rozwiązania stosunku pracy:

1) rażące uchybienie obowiązkowi starszego asystenta – lekarza, polegające na nierzetelnym i niezgodnym z obowiązującymi przepisami prowadzeniu dokumentacji medycznej pacjentów (potwierdzonym w związku z kontrolą przeprowadzoną u pracodawcy w dniach od 4 września 2015 r. do 25 września 2015 r. przez kontrolerów z (...) Oddziału (...), której wyniki przedstawione zostały w protokole kontroli z dnia 25 września 2015 r. oraz wystąpieniu pokontrolnym z dnia 9 października 2015 r., doręczonym pracodawcy 14 października 2015 r.), polegające m. in. na:

a) braku dokumentacji medycznej potwierdzającej udzielenie świadczeń wskazanych do rozliczenia z (...) NFZ w okresie objętym kontrolą;

b) braku w dokumentacji medycznej wpisów porad potwierdzających udzielenie trzydziestu sześciu świadczeń wskazanych do rozliczenia z (...) NFZ w okresie objętym kontrolą;

c) braku w dokumentacji medycznej świadczeniobiorcy objętego nr PESEL (...) autoryzacji wpisu porady z dnia 25 lutego 2015 r. wskazanego do rozliczenia z (...) NFZ ;

d) braku w dokumentacji medycznej 36 świadczeniobiorców numeracji stron lub numeracja dokumentacji medycznej nie stanowiła chronologicznie uporządkowanej całości;

e) braku skutecznego podjęcia działań naprawczych, mających na celu doprowadzenie dokumentacji medycznej do stanu zgodności z przepisami, mimo wielokrotnego kierowania do powoda poleceń służbowych w tym zakresie, w tym również już po uzyskaniu protokołu kontroli, który został mu przekazany celem zajęcia stanowiska i wykonania działań naprawczych, którego treść powód zbagatelizował,

które to braki i nieprawidłowości doprowadziły pracodawcę do szkody wynikającej z konieczności zwrotu do NFZ środków w wysokości 2.600,75 zł oraz koniecznością uiszczenia kary umownej wynikającej z umowy z NFZ w wysokości 3.328,83 zł, co stwierdzone zostało w wystąpieniu pokontrolnym;

2) działanie na szkodę pracodawcy poprzez prezentowanie na forum publicznym nieprawdziwych i godzących w dobre imię pracodawcy informacji dotyczących świadczonych u niego usług zdrowotnych (w tym przede wszystkim leczenia pacjentów pochodnymi kannabinoidów), relacji pomiędzy personelem oraz pomiędzy pracownikami a pracodawcą, rzekomego braku wsparcia ze strony pracodawcy oraz podejmowania celowych działań mających na celu szykanowanie powoda;

3) brak podejmowania działań naprawczych (lub też podejmowanie ich w sposób niedbały, bez naprawienia popełnionych wcześniej błędów) w związku z szeregiem nieprawidłowości w ramach wykonywanych obowiązków służbowych, w tym w szczególności w zakresie prowadzonej dokumentacji medycznej, pomimo wielokrotnych rozmów dyscyplinujących oraz pisemnych uwag ze strony przełożonych;

4) brak zaangażowania w wykonywanie obowiązków służbowych, nieusprawiedliwione spóźnienia do pracy, co dezorganizowało pracę (...) pracodawcy;

5) podważaniu zaleceń lub decyzji innych lekarzy zatrudnionych u pracodawcy, co skutkowało skargami kierowanymi do pracodawcy przez współpracowników.

(dowód: oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia - k. 12 – 14 akt sprawy VI P 488/15; zeznania świadka I. G. protokół rozprawy z dnia 6.04.2016 r. 03:15:18-03:15:53 –k.240;)

Pacjenci M. B. (1), leczeni preparatami pochodnymi marihuany lub lekami (...), zostali przejęci przez doktora D. K..

(dowód: zeznania dyrektor M. S. - protokół rozprawy z dnia 31.08.2016 r. 01:53:06-02:01:00 k.421v; zeznania świadka D. K.- protokół rozprawy z dnia 31.08.2016 r. 00:27:14-00:30:41)

Postanowieniem z dnia 11 stycznia 2016 r. Rzecznik Odpowiedzialności Zawodowej (...)w W. umorzył postępowanie wyjaśniające w sprawie leczenia prowadzonego przez M. B. (1).

(dowód: postanowienie Rzecznika Odpowiedzialności Zawodowej (...)w W. k. 326)

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie powołanych dowodów z dokumentów, których autentyczność, jak też prawdziwość zawartych w nich oświadczeń nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania, co pozwoliło uznać je za rzetelny i w pełni wartościowy materiał dowodowy. Dodatkowo podstawę dokonanych ustaleń faktycznych stanowiły zeznania świadków: K. F., I. G., M. L., A. P., K. J. (1), J. L., W. G., M. K. (2), M. R., U. T., M. K. (1), D. K. i zeznań stron - powoda M. B. (1) i dyrektora pozwanego M. S..

Należy zaznaczyć, że znaczna część okoliczności sprawy nie była pomiędzy stronami postępowania sporna. Dotyczy to w szczególności faktów wynikających z treści dokumentów złożonych do akt sprawy, pism, raportów z kontroli, m. in. okoliczności otrzymania przez M. B. (1) polecenia służbowego z dnia 24 kwietnia 2015 r., udzielenia wywiadów przez powoda, stwierdzenia w raportach nieprawidłowości w dokumentacji powoda. Sporna przy tym była ocena skuteczności wydanego powodowi przez pracodawcę polecenia w dniu 24 kwietnia 2015 r., jak również ocena, czy dochowana została procedura w zakresie nałożenia kary porządkowej i wręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, określona przez przepisy kodeksu pracy, a także sama merytoryczna zasadność nałożenia na powoda kary nagany i rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym.

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania świadka M. L., która potwierdziła informacje zawarte w dokumentach z dwóch audytów przeprowadzonych u pozwanego, dotyczących dokumentacji medycznej prowadzonej przez powoda. Świadek potwierdziła również, że oba audyty dotyczyły jedynie dokumentacji medycznej pacjentów powoda, oba zostały też sporządzone na zlecenie zarządu pozwanego(...)(zeznania świadka M. L. - protokół rozprawy z dnia 06.04.2016r. od 00:42:02 do 00:42:13 i od 00:42:13 do 00:43:10).

Sąd nie uznał za wiarygodne zeznań świadka A. P. w zakresie, w jakim zeznała, że dokumentacja kontrolowana przez (...) NFZ dotyczyła także pacjentów kierowanych przez innych lekarzy niż powód (od 01:24:09 do 01:24:22), bowiem z dokumentu protokołu kontroli oraz z wystąpienia pokontrolnego związanych z tą kontrolą wynika, że analizowane były 53 świadczenia zdrowotne udzielone pacjentom przez lekarza o numerze wykonywania zawodu (...), a więc przez powoda. To oznacza, że nie były analizowane dokumentacje medyczne dotyczące pacjentów innych lekarzy. W pozostałym zakresie zeznania świadka A. P. w ocenie Sądu zasługują na wiarę, świadek dodatkowo wyjaśniła na czym

polegały błędy dotyczące dat wizyt w dokumentacji medycznej, które nie zgadzały się z datami wizyt w systemie H. (od 01:02:26 do 01:02:56).

Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom świadka K. F. w części, w której wskazuje, że w kontroli NFZ były stwierdzone inne nieprawidłowości niż w wewnętrznych audytach pozwanej – zeznania świadka od 02:29:49 do 02:31:00, Materiał zgromadzony w postępowaniu dowodowym wskazuje, że zakres wykazanych nieprawidłowości pokrywał się z audytami wewnętrznymi. Także zeznania nie są wiarygodne w części, w której zeznaje, że na pewno musiały trafić do powoda notatki służbowe sporządzane przez przełożoną na okoliczność kontrolowania dostarczonej przez niego dokumentacji medycznej - jednak z analizy akt osobowych powoda, w których te notatki się znajdują wynika raczej, że powodowi nie były one przedstawiane, zaś do samych akt osobowych zostały one włożone dopiero przed wysłaniem tych akt do Sądu, świadczy o tym fakt, iż na owych notatkach brak jest numeru kolejnej karty akt osobowych, brak jest również wyszczególnienia tych notatek na początkowej karcie zaczynającej część B a/o powoda, ponadto wbrew temu co mówi świadek na tych notatkach nie ma żadnych adnotacji dotyczących ewentualnej niemożności ich przedstawienia powodowi – w tym zakresie więc zeznania świadka od 02:46:31 do 02:47:43. Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka K. J. (1), kierownika (...) od 1 lipca 2015r. Świadek potwierdziła, iż wykonując polecenie dyrektora (...), sprawdzała i nadzorowała wykonywanie polecenia służbowego wydane powodowi dotyczące poprawiania dokumentacji medycznej. Potwierdziła informacje zawarte w notatkach służbowych zarówno tych, które kierowała do M. B. (1), jak i tych które były skierowane jedynie do Dyrektora (...) (zeznania świadka K. J. (1) - protokół rozprawy z dnia 15.06.2016r. k.349-364). Zeznania świadka J. L. sekretarki medycznej (protokół rozprawy z dnia 15.06.2016 r. k.364v-366), stanowiły podstawę ustaleń faktycznych w zakresie, tego czy powód w październiku 2015 r. powiedział, że nie będzie poprawiał dokumentacji medycznej. Zeznania świadków W. G., M. K. (2), M. R., U. T. Sąd uznał za wiarygodne, potwierdzały one informacje zawarte w protokole kontroli, którą przeprowadzali świadkowie. Zeznania świadka M. K. (1), kierownika (...), Sąd ocenił jako wiarygodne i posłużyły Sądowi za podstawę ustaleń faktycznych w zakresie w jakim znalazły potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym materiale dowodowym. Zeznania świadka D. K. Sąd ocenił jako wiarygodne. Świadek przedstawił informacje dotyczące dokumentacji medycznej przejętych pacjentów leczonych przez powoda. przebieg zdarzeń. Zeznania świadka D. K. Sąd ocenił jako wiarygodne, dając im w pełni wiarę, ponieważ były spójne, a ich wiarygodność, w świetle pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego, nie budziła wątpliwości.

Zeznania stron Sąd ocenił jako wiarygodne, dając im w pełni wiarę, bowiem ich wiarygodność, w świetle pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego, nie budziła wątpliwości. W zasadniczej części złożone zeznania znalazły potwierdzenie w dowodach z dokumentów

Sąd miał na uwadze, iż załączona do akt sprawy przez pozwanego kserokopia strony z gazety (...) nie może stanowić dowodu na poparcie tego, iż w dniu 22 sierpnia 2015 roku powód udzielił wywiadu tej gazecie, gdyż na k. 135 znajduje się kserokopia artykułu z gazety (...), w którego treści wskazano, że powód został zwolniony dnia 27 października 2015 roku z pracy, tym samym artykuł ten musiał się ukazać już dużo później niż nałożenie na powoda kary porządkowej dnia 31 sierpnia 2015 roku, czy też wręczenie mu wypowiedzenia umowy o pracę. Z kolei odnośnie audycji w radiu (...) Sąd miał na uwadze, że strona pozwana przedstawiła stenogramy z audycji, która odbyła się w dniu 20 sierpnia 2015 roku, jednak stenogram ten dotyczy jedynie audycji, w której gościem był M. B. (2), a nie powód, ze stenogramu jednocześnie wynika, że faktycznie tego dnia o późniejszej godzinie powód był gościem radia, jednak nie sposób zweryfikować treści jego wypowiedzi.

Sąd pominął dowód z dokumentu: Stanowisko (...) dotyczące stosowania pochodnych Cannabis sativa w leczeniu dzieci i młodzieży, albowiem dokument nie zawiera źródła publikacji oraz nie odnosi się do przyczyn nałożenia kary porządkowej ani rozwiązania stosunku pracy.

Strony nie wniosły o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo o uchylenie kary porządkowej nagany okazało się zasadne z następujących powodów:

W pierwszej kolejności należy podnieść, że M. B. (1) zachował terminy określone w art. 112 k.p., a zatem zasadne jest merytoryczne rozpoznanie jego sprzeciwu.

Główny zarzut powoda odnoszący się do zastosowanej wobec niego kary nagany opiera się na twierdzeniu, że pracodawca naruszył dyspozycję art. 109 § 2 k.p. wskutek tego, że nie wysłuchał go (jako pracownika) przed zastosowaniem kary porządkowej. Powód twierdził, że pracodawca już przed jego wysłuchaniem miał przygotowane i podpisane oświadczenie o ukaraniu go karą porządkową, co czyniło iluzorycznym zrealizowanie funkcji ochronnej prawa pracy przez uniemożliwienie mu ustosunkowania się do zastrzeżeń formułowanych pod jego adresem przez pracodawcę.

Istotnie, w judykaturze wyrażony został pogląd, zgodnie z którym zastosowanie kary porządkowej następuje w chwili podpisania pisma o ukaraniu, gdyż wtedy wewnętrzna wola przełożonego otrzymuje swój zewnętrzny, formalny wyraz (zob. cytowany przez powoda wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r., sygn. akt I PKN 605/98). W ocenie Sądu rozpoznającego sprawę pogląd ten nie zasługuje na aprobatę. Sąd przychylił się natomiast do poglądu wyrażonego w doktrynie, że dosłowna wykładnia art. 110 k.p. prowadzi do wniosków niemożliwych do zaakceptowania. W szczególności odnosi się to do braku terminu zawiadomienia pracownika o ukaraniu, z czego pozornie należałoby wnosić, że pracodawca może w dowolnym czasie zawiadomić pracownika o zastosowaniu wobec niego kary wiele miesięcy wcześniej. Nieokreślenie terminu zawiadomienia pracownika o zastosowaniu kary przemawia za (...) poglądem, że ustawodawca utożsamia w tym przepisie nałożenie kary z zawiadomieniem o tym pracownika. W tym ujęciu "zastosowanie kary" należy do wewnętrznej sfery działalności pracodawcy i oznacza podjęcie decyzji o ukaraniu, zaś zawiadomienie o ukaraniu jest działaniem pracodawcy na zewnątrz (wobec pracownika) i dopiero ono wywiera skutek w postaci nałożenia kary (zob. E. Maniewka w: K. Jaśkowski, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, 2015, uwagi do art. 110 k.p., Lex). Co więcej, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 maja 1999 r., sygn. akt I PKN 70/99, Lex nr 40766, wyraził pogląd, że dowolność formy i oderwanie nałożenia kary od zawiadomienia o tym nie oznacza, że nałożenie kary może dokonać się bez dostatecznie jednoznacznego uzewnętrznienia woli pracodawcy.

Innymi słowy, w ocenie Sądu rozpoznającego przedmiotową sprawę, nawet gdyby przyjąć, że pracodawca miał przygotowane podpisane wcześniej pismo z oświadczeniem o nałożeniu na pracownika kary porządkowej, nie można uznać, że już z chwilą podpisania tego pisma doszło do nałożenia kary. Rację ma pozwany, że po wysłuchaniu powoda, w razie gdyby jego obrona okazała się skuteczna, możliwe było zniszczenie pisma zawierającego oświadczenie o ukaraniu karą porządkową i wola ukarania pracownika nigdy by się nie uzewnętrżniła. Przyjęcie odmiennego poglądu doprowadziłoby, zdaniem Sądu, do niedającego się obronić poglądu, że kara porządkowa została udzielona pracownikowi np. w chwili, gdy pracodawca ustnie obwieścił dowolnej osobie - innej niż ukarany pracownik - o udzieleniu takiej kary, a następnie nigdy o niej tego pracownika nie poinformował.

Nie ulega wątpliwości, że oświadczenie o ukaraniu karą porządkową jest oświadczeniem woli. Zgodnie zaś z art. 61 § 1 k.c. w zw. z 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. W sytuacji podpisania przez pracodawcę pisma o udzieleniu pracownikowi kary porządkowej, a następnie jego zniszczenie przed momentem, w którym pracownik miał możliwość zapoznania się z jego treścią, nie mogłoby być mowy o złożeniu oświadczenia woli o ukaraniu pracownika karą porządkową.

Odwołując się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r. sygn. akt I PKN 605/98, warto przytoczyć fragment z jego uzasadnienia: „nie negując więc tego, że wysłuchanie pracownika może być uznane za uprzednie w sytuacji, gdy przełożony pracownika w wyniku jego wysłuchania odstąpił od wręczenia przygotowanego wcześniej i podpisanego pisma o ukaraniu, trzeba jednak podkreślić, że tego rodzaju sytuacja (niewymierzenie kary) nie występuje w sprawie. Dyrektor strony pozwanej nie zrezygnował bowiem z wymierzenia powódce kary, a pismo zawierające oświadczenie o ukaraniu podpisał wcześniej niż ją wysłuchał. Tak więc wysłuchanie powódki nie było uprzednie w stosunku do chwili zastosowania kary, jak tego wymaga art. 109 § 2 KP”. Zacytowany fragment zdaje się prowadzić do nielogicznego

wniosku, że wymóg uprzedniego wysłuchania pracownika, zgodnie z art. 109 § 2 k.p. byłby zachowany w sytuacji, gdy po wysłuchaniu pracodawca zniszczyłby przygotowany uprzednio dokument i sporządził nowy, nawet takiej samej treści i tak przygotowany na nowo dokument wręczył pracownikowi.

Mając na uwadze powyższe rozważania, w ocenie sądu, warunek uprzedniego wysłuchania powoda, przed nałożeniem na niego kary porządkowej, został zachowany.

Ponadto powód zarzucił, że osoba nieuprawniona udzieliła mu kary porządkowej. Nie można podzielić argumentacji powoda, albowiem zgodnie z § 8 ust. 3 Regulaminu Organizacyjnego (...) dyrektor może ustanawiać pełnomocników do realizacji określonych zadań oraz ustalać zakres i czas ich umocowania. Prof. K. F. działała w oparciu o pełnomocnictwo udzielone jej przez dyrektora (...)

W tym miejscu, odnosząc się do zarzutów będących podstawą do nałożenia na powoda kary porządkowej, należy podkreślić, że dotyczyły one niezgodnionych z dyrektorem (...) wywiadów powoda w mediach oraz kwestii nieprawidłowego prowadzenia przez powoda dokumentacji medycznej, dotyczącej jego pacjentów.

Odnosząc się do drugiej przyczyny powód stwierdził, że nie mógł się do niej jednoznacznie ustosunkować bez zaznajomienia się z treścią raportów z audytu tej dokumentacji, przeprowadzonego przez pozwanego, który odmówił mu takiej możliwości. W ocenie Sądu powód nie ma racji w tym względzie, albowiem w treści oświadczenia pracodawcy o ukaraniu powoda karą porządkową nagany zostały szczegółowo wskazane zarzuty. Pomijając jednak tę kwestię, Sąd nie będzie rozwijał argumentów w tym zakresie, ponieważ jak wynika z dokumentacji dołączonej do akt postępowania - pierwszy z raportów został sporządzony 30 lipca 2015 r., zaś drugi w dniu 13 sierpnia 2015 r., natomiast udzielenie kary nagany nastąpiło natomiast 31 sierpnia 2015 r. Zgodnie z art. 109 § 1 k.p., kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia. Pozwany w treści oświadczenia o udzieleniu kary porządkowej - przy zarzucie nieprawidłowego prowadzenia dokumentacji medycznej - wyraźnie odwoływał się do treści wskazanych raportów, a zatem najpóźniej w dniu 13 sierpnia 2015 r. powziął wiadomość o naruszeniach powoda, które popełnił przy prowadzeniu dokumentacji medycznej. Nie wzbudza zatem wątpliwości to, że termin dwutygodniowy do zastosowania wobec powoda kary porządkowej upłynął, co prowadzi do wniosku, że powód nie mógł być ukarany karą porządkową za naruszenie określone w punkcie 2 oświadczenia o udzieleniu kary porządkowej.

Niezasadne okazały się zarzuty kierowane przez pracodawcę do powoda, wskazane w punkcie 1 i 3 oświadczenia o ukaraniu, tj. niewykonanie przez powoda polecenia służbowego z dnia 24 kwietnia 2015 r., o którym mowa powyżej, jak również brak dbałości o dobro zakładu pracy i działanie na szkodę jego wizerunku.

Rację ma powód, gdy wskazuje, że podstawą pracowniczej odpowiedzialności porządkowej może być tylko niewykonanie prawnie skutecznego polecenia przełożonego dotyczącego pracy, a nie niewykonanie jakiegokolwiek polecenia pracodawcy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 lipca 1997 r., sygn. akt I PRN 26/10, Lex nr 1112050). W ocenie Sądu zakaz udzielania przez pracownika wywiadów, komentarzy oraz jakichkolwiek innych informacji na forum publicznym, nie był prawnie skuteczny w stosunku do powoda. Jego zdaniem polecenie to stanowiło próbę bezprawnego ograniczania jego praw obywatelskich.

W ocenie Sądu, polecenie pozwanego z dnia 24 kwietnia 2015 r. należy oceniać w kontekście innych poleceń i informacji zawartych w tym piśmie. Wynika z niego, że pomiędzy powodem a pracodawcą istniał konflikt na tle stosowania przez powoda w leczeniu swoich pacjentów pochodnych kanabinoidów, tj. stosowania tzw. medycznej marihuany. Nie rozważając w tym miejscu dopuszczalności, ani prawidłowości stosowania takiej terapii u pacjentów z padaczką lekoodporną, kwestia ta nie jest przedmiotem postępowania, należy zauważyć, że obowiązkiem pracownika, zgodnie z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. jest m. in. dbanie o dobro zakładu pracy. Co więcej, pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (art. 100 § 1 k.p.). W tym kontekście zakaz wypowiedzi na forum publicznym udzielony M. B. (1) przez pracodawcę dotyczył w szczególności zakazu wypowiedzi odnoszących się

do stosowania przez niego pochodnych kanabinoidów u leczonych przez niego pacjentów w (...) w W.. Można uznać, że zakaz ten pozostawał w ścisłej zależności z wykonywaną przez powoda pracą.

W wyroku z dnia 2 czerwca 2010 r., II PK 364/2009 Sąd Najwyższy wyjaśnił, że „W świetle art. 100 § 1 k.p. obowiązek sumiennego i starannego wykonywania pracy aktualizuje się nie tylko wówczas, kiedy pracownik realizuje swoje czynności adekwatnie do jej rodzaju i charakteru, ale również wtedy, gdy wykonuje polecenie przełożonego, które dotyczy pracy i nie jest sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Oznacza to z jednej strony, że polecenie przełożonego powinno stanowić konkretyzację obowiązków objętych określoną w umowie o pracę treścią stosunku pracy, z drugiej zaś, że bezkrytyczne wykonanie bezprawnego polecenia, którego realizacja zagraża (choćby potencjalnie) interesom pracodawcy i którego szkodliwości dla tych interesów pracownik był albo powinien być świadomy, może zostać zakwalifikowane jako naruszenie określonego w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. pracowniczego obowiązku dbałości o obejmujące ten interes dobro zakładu pracy”. W innym orzeczeniu Sąd Najwyższy wyraził pogląd: „Nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 kp) udzielenie przez pracownika wywiadu prasowego, w którym poddał krytycznej ocenie zachowanie członka organu pracodawcy, jeżeli pracownik zachował odpowiednią formę wypowiedzi a jego zachowaniu nie można przypisać znacznego nasilenia złej woli i świadomego działania zagrażającego interesom pracodawcy lub narażającego go na szkodę”(wyrok SN z dnia 16 listopada 2006 r., sygn. akt: II PK 76/2006).

Nie budzi wątpliwości, że pomimo otrzymanego polecenia, M. B. (1) w okresie od 18 sierpnia 2015 r. do 22 sierpnia 2015 r. wypowiadał się w mediach o zasięgu ogólnopolskim na temat stosowanej przez siebie terapii przy użyciu pochodnych kanabinoidów. Z jego wypowiedzi można też wywnioskować, że pomiędzy nim a (...) w W. powstał konflikt. Niezależnie od tego, kto w tym sporze ma rację, nie ulega wątpliwości, że M. B. (1) nie zastosował się do polecenia pracodawcy, o którym mowa powyżej.

Jednak należy zastanowić się czy taki zakaz mógł być skuteczny i wiązać pracownika? Do głównych zasad wynikających z Kodeksu pracy, należą m.in.: obowiązek zachowania lojalności, powściągliwości i dyskrecji wobec pracodawcy. Ze względu na podstawowe obowiązki pracownika wobec pracodawcy, krytyczne wypowiedzi wobec pracodawcy, które w debacie publicznej nie byłyby postrzegane jako negatywne, często wiążą się z surowymi konsekwencjami wobec pracownika. W tym miejscu, posiłkując się orzecznictwem Europejskiego Trybunału Praw Człowieka (wyrok Wielkiej Izby z dnia 12 września 2011 r. lex 28955/06), należy podkreślić, że „swoboda wypowiedzi stanowi jeden z podstawowych fundamentów demokratycznego społeczeństwa i jeden z podstawowych warunków jego rozwoju oraz samospełnienia jednostek. Z zastrzeżeniem ustępu drugiego art. 10 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzonej w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmienionej Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 (Dz. U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284), wolność wypowiedzi znajduje zastosowanie nie tylko do "informacji" i "poglądów", które są dobrze przyjmowane lub postrzegane jako nieszkodliwe lub obojętne, lecz także do tych wypowiedzi, które są obraźliwe, szokują lub przeszkadzają. Takie są wymogi pluralizmu, tolerancji i otwartości, bez których nie ma "społeczeństwa demokratycznego". Jak wskazuje art. 10, wolność ta podlega wyjątkom, które jednakże muszą być interpretowane wąsko, a potrzeba zastosowania jakichkolwiek ograniczeń musi zostać przekonywająco wykazana. Ponadto art. 10 chroni nie tylko treść wyrażonych idei i informacji, lecz także formę, w jakiej są przekazywane.”.

Sąd rozpoznający sprawę poszukiwał odpowiedzi na pytania, czy wypowiedzi powoda miały charakter zawodowy, czy też osobisty; czy wypowiedzi były prawdziwe, a jeśli nie – czy fakt ich podniesienia należy usprawiedliwić w świetle okoliczności, w których do postawienia zarzutów doszło; czy wypowiedzi publiczne pracownika leżały w interesie publicznym, a także czy względy te przemawiają za uznaniem jego wypowiedzi za dopuszczalne w świetle wymogów, wynikających ze specyfiki wykonywanego przez niego zawodu.

W świetle poczynionych ustaleń, celem powoda nie było dyskredytowanie przełożonego, lecz troska o pacjentów i wyjaśnienie społeczeństwu, że nie prowadził nielegalnego leczenia, potencjalnie niebezpiecznego dla pacjentów, w konsekwencji obrona swego imienia. Warto w tym miejscu przytoczyć stanowisko wyrażone w europejskim

orzecznictwie: Interpretacja co do zakazu jakiegokolwiek krytycznej wypowiedzi w zawodzie lekarza, jest niezgodna z prawem do wolności wypowiedzi (Wyrok ETPCz z 18.10.2011 r., skarga nr 10247/0).

Należy zatem wziąć pod uwagę potrzebę zachowania właściwej równowagi pomiędzy różnymi interesami, których dana sprawa dotyczy. Sąd uwzględnił wszystkie te czynniki rozważając konkurujące ze sobą interesy z uwzględnieniem granic wolności wypowiedzi, wzajemnych praw i obowiązków specyficznych dla umów o pracę oraz środowiska zawodowego. Sąd uznał, że zastosowany przez pozwanego w stosunku do powoda zakaz publicznych wypowiedzi, nie był niezbędny i przekraczał zakres stosowania ingerencji w wolność wypowiedzi, w szczególności wówczas, gdy równowaga taka musi zostać zachowana pomiędzy sprzecznymi interesami prywatnymi. Co oznacza, że ów zakaz był nieskuteczny.

W tej kwestii warto powołać pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 18 lipca 2012 r., sygn. akt I PK 44/2012: „Przekroczenie przez pracownika granic dozwolonej krytyki w stosunku do przełożonego lub organów pracodawcy jest przejawem braku lojalności i to niezależnie od obowiązków przypisanych do zajmowanego przez pracownika stanowiska i w okolicznościach danej sprawy może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie mu umowy o pracę bądź rozwiązanie tej umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Nawet uzasadniona krytyka stosunków istniejących w zakładzie pracy powinna bowiem mieścić się w ramach porządku prawnego i cechować odpowiednią formą wypowiedzi, nie dezorganizować pracy i umożliwiać normalne funkcjonowanie zakładu pracy i realizację jego zadań. Jednakże nie każde przekroczenie granic dozwolonej krytyki może stanowić przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, gdyż musi to być przekroczenie rażące”. Z pewnością nie może być uznane za takie przekroczenie zachowanie pracownika, który w słusznej sprawie broni swojej godności. Warto zaznaczyć, że od wydanego zakazu w kwietniu 2015 r., powód przed dniem 5 sierpnia 2015 r., nie udzielał wywiadów, a po tej dacie, jego wypowiedzi były w istocie rzeczą obroną przed zarzutami o nielegalnym leczeniu. Pracownik ma prawo do dozwolonej, publicznej krytyki przełożonego (prawo do whistleblowingu), czyli ujawnienia nieprawidłowości w funkcjonowaniu pracodawcy, jeżeli nie działa pochopnie, kierując się wyłącznie względami subiektywnymi. Zdaniem Sądu, ze względu na specjalny stosunek zaufania, jaki łączy lekarza i pacjenta, powód miał prawo prezentować w mediach swoje stanowisko w sprawie stawianych mu przez pozwanego zarzutów, które zaczęły funkcjonować w opinii publicznej. Działanie powoda wydaje się tym bardziej uzasadnione, że Rzecznik Odpowiedzialności Zawodowej (...)w W. umorzył postępowanie wyjaśniające w sprawie leczenia prowadzonego przez M. B. (1), bowiem nie dopatrzył się w postępowaniu doktora znamion przewinienia zawodowego.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że nałożenie kary porządkowej nagany na M. B. (1) było nieprawidłowe w świetle art. 108 § 1 k.p. W ocenie sądu, wypowiedzi M. B. (1) w mediach, nie naruszały dobra zakładu pracy. Konflikt pomiędzy nim, a pozwanym został bowiem przeniesiony na grunt debaty publicznej, i to debaty tym bardziej ożywionej, że pozostawała ona w kontekście kontrowersyjnego tematu, obecnego już w przestrzeni społecznej, a odnoszącego się do leczenia tzw. medyczną marihuaną. Wszelkie konflikty na tle pracodawca – pracownik powinny zaś być rozwiązywane w pierwszej kolejności w drodze porozumienia, a jeżeli takie nie byłoby możliwe - na drodze prawnej. Przenoszenie tego konfliktu do debaty publicznej było - w ocenie Sądu - niczym nieuzasadnione.

W świetle przedstawionych rozważań, powództwo o uchylenie nałożonej na powoda kary porządkowej nagany w dniu 31 sierpnia 2015 r. zasługiwało na uwzględnienie.

Na taką samą ocenę zasługuje powództwo o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Zdecydowały o tym następujące przyzyny.

Należy zaznaczyć, że w celu skutecznego rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia konieczne jest złożenie pracownikowi przez pracodawcę oświadczenia ze wskazaniem przyczyny zastosowania takiego trybu rozwiązania stosunku pracy, co wynika z art. 30 § 4 k.p., zgodnie z którym w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. W

przedmiotowym postępowaniu pozwany wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę podając pięć przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, a więc dopełnił warunków formalnych z art. 30 § 4 k.p.

Po pierwsze, przyczyna wskazana w punkcie 2 rozwiązania umowy o pracę nie może być uznana za skuteczną przyczynę podjęcia takiej decyzji ze względu na niezachowanie przez pracodawcę terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. Powód słusznie podniósł, że pracodawca nie sprecyzował, o jakie jego wystąpienia publiczne chodzi. Wprawdzie nie budzi wątpliwości okoliczność, że chodzi o jego wypowiedzi w mediach w dniach 18-22 sierpnia 2015 r., przedstawione szczegółowo w piśmie o udzieleniu kary porządkowej nagany, ale kara ta została udzielona powodowi po terminie, gdyż nastąpiło to 31 sierpnia 2015 r.. Oznacza to tym samym, że najpóźniej w tej dacie pracodawca dowiedział się o tych wypowiedziach. Skoro więc rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło w dniu 26 października 2015 r., tym samym upłynął już miesięczny termin przewidziany art. 52 § 2 k.p.

Nie ma przeszkody, aby rozwiązać umowę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia na podstawie tego samego zdarzenia, za które została nałożona na pracownika kara porządkowa, ale pod warunkiem tego przewinienia jest na tyle znacząca, że okoliczności i konsekwencje (nawet ewentualne) jego popełnienia uzasadniają przekonanie pracodawcy o niemożności dalszego zatrudniania pracownika. Rozwiązanie stosunku pracy nie stanowi bowiem sankcji porządkowej w rozumieniu art. 108 k.p. (wyrok SN z 18 lutego 2015 r., I PK 171/14).

Przyczyny wskazane w pkt 4 i 5 oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, w ocenie Sądu, nie mogą być przyczynami usprawiedliwiającymi tzw. dyscyplinarne zwolnienie z pracy. Przede wszystkim należy podnieść, że są one określone zbyt ogólnie, bez podania dat, w jakich powód miał się spóźnić do pracy i dezorganizować pracę zespołu. W tej kwestii świadek K. J. (1) zeznała, że miało miejsce kilkakrotnie spóźnianie, jednak szczegółów nie podała (zeznania świadka 01:04:50-01:07:33). Pracodawca nie podał również dokładnie w jaki sposób i kiedy powód podważał decyzje innych lekarzy i których lekarzy to dotyczyło. Jedyne świadek K. F. zeznała, że z przekazów wie, że miały miejsce takie sytuacje, ale szczegółów nie była w stanie podać (k. 236v). Powód zresztą stanowczo tym zarzutem zaprzeczył zeznając, że nie krytykował innego lekarza w obecności rodziców. Ten stan rzeczy uniemożliwia Sądowi zbadanie wymagań formalnych, zwłaszcza tego, czy został zachowany termin, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p., jak również zbadanie zasadności podanych naruszeń, z punktu widzenia, czy mogły stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Niezależnie od tego, postępowanie dowodowe nie wykazało, że doszło do naruszenia obowiązków pracowniczych w sposób określony w pkt 4 i 5 oświadczenia. W ocenie sądu informacje zawarte w notatkach służbowych nie są wystarczająco przekonującym dowodem (np. notatka z dnia 10 września 2015 r.). Ponadto, powód przyznał, że któregoś dnia we wrześniu zepsuł mu się samochód i przyjechał do pracy później, lecz poinformował, że zostanie dłużej. Według powoda było to jednorazowe zdarzenie w związku ze spóźnieniem.

Odnosząc się w tym miejscu do przyczyn rozwiązania umowy o pracę podanych w pkt 1 i 3 oświadczenia, w pierwszej kolejności należy zbadać, czy został zachowany termin, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p.

W ocenie sądu, przyczyny wskazane w pkt 1 lit. a-d nie spełniają wymogu z art. 52 § 2 k.p. Zdaniem pozwanego, termin ten został zachowany, albowiem dopiero wystąpienie pokontrolne przesądziło ostatecznie o nałożeniu kary na pozwanego przez NFZ. Wynika to z faktu, że dopiero kontrola przeprowadzona przez NFZ, a w szczególności wystąpienie pokontrolne, dawało obiektywne i bezstronne informacje na temat prowadzonej dokumentacji medycznej. W ocenie Sądu, nie można się z tym zgodzić. Twierdzenia te nie zasługują na aprobatę, bowiem pozwany to podmiot fachowy, który wiedział już na podstawie wewnętrznego audytu o nieprawidłowościach w dokumentacji medycznej (nie musiał więc poszukiwać potwierdzenia tego w kontroli NFZ). Co więcej, kontrola ta dotyczyła zupełnie innego okresu, tj. 2015 r., podczas gdy audyt dotyczył okresu maj – lipiec 2015 r. Co więcej, znane z protokołu kontrolnego podpisane bez zastrzeżeń przez dyrektora Instytutu. Co prawda, dopiero w wystąpieniu pokontrolnym nałożono na pozwanego karę i zobowiązano do zwrotu świadczeń, ale niewątpliwie była to tylko konsekwencja uchybień wykrytych już wcześniej, tj. najpóźniej 25 września 2015 r. Tak więc, w tym przypadku niezachowany został termin przewidziany w art. 52 § 2 k.p. W tym miejscu należy podkreślić, że powstanie szkody nie jest przesłanką rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § k.p. Wystarczającą podstawą jest bowiem samo

ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Tak więc brak było podstaw do podzielenia argumentów pozwanego, co do tego że miesięczny termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy w tym trybie należy liczyć od daty otrzymania przez pozwanego wystąpienia pokontrolnego. Na uwagę zasługuje również fakt, że w protokole kontroli było zamieszczone pouczenie o możliwości zgłoszenia - przed podpisaniem protokołu kontroli - pisemnych umotywowanych zastrzeżeń co do ustaleń zawartych w protokole kontroli w terminie 7 dni. Protokół ten został jednak podpisany przez dyrektora Instytutu bez zastrzeżeń, a o wyjaśnienia do powoda zwrócił się ponad tydzień później, tj. 5 października 2015 r. Warto przy tym zwrócić uwagę na stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 16 lipca 2013 r., II PK 337/12, LEX nr 1412614: „Termin określony w art. 52 § 2 k.p. nie może być liczony od daty dowiedzenia się o wyrządzeniu szkody, jeżeli pracodawca wcześniej mógł sprawdzić informacje o niewłaściwym postępowaniu pracownika kwalifikowanym jako ciężkie naruszenie jego podstawowych obowiązków.”. Zatem, nawet przyjmując 25 września 2015 r., jako datę, w której zapoznał się z raportem kontroli NFZ, a jednocześnie jako datę, od której należało liczyć miesięczny termin do złożenia oświadczenia w trybie art. 52 k.p., to termin ten już upłynął 25 października 2015 r. W innym orzeczeniu Sąd Najwyższy podkreślił, że postępowanie sprawdzające - ze skutkiem odraczającym początek biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. - wolno wdrożyć tylko wtedy, gdy szef nie uzyskał wiadomości na tyle pewnych, aby mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu podwładnego (wyrok z 5 czerwca 2014 r., I PK 301/13), ale taki stan rzeczy nie wystąpił w rozpoznawanej sprawie, gdyż dwa przeprowadzone audyty świadczyły o nieprawidłowościach w dokumentacji medycznej powoda.

Braki wykazane w wystąpieniu pokontrolnym związanym z kontrolą (...) NFZ u pozwanego były już w większości wcześniej wskazywane w dwóch audytach przeprowadzonych przez samego pozwanego. W audytach tych zwrócono uwagę na braki w numeracji i brak uporządkowania dokumentacji medycznej, wskazano też na brak autoryzacji wpisów przez powoda. Braki te nie miały co prawda wpływu na zakwestionowanie niektórych świadczeń udzielonych przez pozwanego i nakazanie przez NFZ zwrotu kwoty 2.600,75 zł, jednak przyczyniły się one do podjęcia przez (...) NFZ decyzji o nałożeniu kary na pozwanego w wysokości 3.328,83 zł.

Z kolei braki, które miały bezpośredni wpływ na zakwestionowanie przez (...) NFZ świadczeń udzielonych przez pozwanego, dotyczyły wpisów w dokumentacji medycznej, która miała potwierdzać faktyczne udzielenie danego świadczenia. W wewnętrznych audytach przeprowadzanych przez samego pozwanego, dotyczących dokumentacji powoda, nie było bezpośredniego wskazania na ewidentne braki w dokumentacji. Audytorzy zarzucali jednak brak informacji na temat wypisanej recepty i zaleceń przekazanych pacjentowi oraz nieścisłości co do dat wizyt pomiędzy datami wykazanymi w dokumentacji medycznej, a datami wynikającymi z systemu H.. Jednak podane nieścisłości dotyczące wizyt odnosiły się do okresu maj – lipiec 2015 roku (audyt nr 2), zaś kontrola z NFZ obejmowała świadczenia udzielone jedynie w lutym 2015 roku. Stąd też nie sposób uznać, aby wskazania z audytu nr 2 znajdowały potwierdzenie w kontroli NFZ, gdyż audyt i kontrola dotyczyły dokumentacji prowadzonej przez powoda w dwóch różnych okresach. Sąd miał jednak na uwadze, iż w pierwszym audycie z dnia 30 lipca 2015 roku istniały na nieścisłości pomiędzy datami wizyt pacjentów a wystawianymi zapotrzebowaniami na produkt leczniczy/środek spożywczy specjalnego przeznaczenia, zidentyfikowano również przypadek braku informacji na temat odbytej wizyty. Sąd zauważył jednak, że informacje z audytu nr 1 dotyczyły jedynie dokumentacji 9 pacjentów, ponadto z tabeli przedstawionej na stronach 5 – 7 raportu z owego audytu wskazano jedynie 6 wizyt z lutego 2015 r., które dotyczyły 4 pacjentów. Ponadto w odniesieniu już do samych wyników kontroli NFZ i wskazanych tam nieprawidłowości należy zauważyć, że powód wyjaśnił, że braki dokumentów potwierdzających udzielenie danych świadczeń medycznych były spowodowane okolicznościami niezależnymi od niego – brakiem tonera w drukarce, który nie był uzupełniany, pomimo wielokrotnego zgłaszania tej uciążliwości przez samego powoda. Na rozprawie w dniu 31 sierpnia 2015 r. powód zeznał, że część dokumentacji znajdująca się w komputerze nie była wydrukowana, a gdyby w czasie kontroli NFZ zwrócono się do niego o wyjaśnienie powodu brakującej dokumentacji, to na etapie kontroli byłby w stanie wszystkie nieprawidłowości usunąć. Ponadto należy podkreślić, że „nieprawidłowości” w dokumentacji dotyczącej pacjentów przejętych przez doktora D. K. (dotychczasowych pacjentów powoda), nie były istotne, gdyż dotyczyły (według świadka) jedynie odległych terminów wizyt tych pacjentów. Na pytanie o zastrzeżenia i nieprawidłowości w dokumentacji przejętych pacjentów, świadek wskazał na obserwacje między wizytami, u jednego czy dwóch pacjentów, które jego zdaniem były dość długie jak na takie leczenie. W jego ocenie był zbyt długi odstęp między tymi wizytami.

Ponadto, nie przypominał sobie, żeby była taka sytuacja, że rodzice mówili, że było jakieś świadczenie, a nie było tego w dokumentacji.

Nie mogło ujść uwagi sądu, że w piśmie rozwiązującym umowę o pracę pozwany wyraźnie (wytluszczonym drukiem) podkreślił istnienie jednej przyczyny. Pozwany zarzucił powodowi brak skutecznego podjęcia działań naprawczych, mających na celu doprowadzenie dokumentacji medycznej do stanu zgodności z przepisami, mimo wielokrotnego kierowania do powoda poleceń służbowych w tym zakresie, w tym również już po uzyskaniu protokołu kontroli, który został mu przekazany w celu zajęcia stanowiska i wykonania działań naprawczych, którego treść powód zbagatelizował (pkt 1e oświadczenia), ponadto brak podejmowania działań naprawczych (lub też podejmowanie ich w sposób niedbały, bez naprawienia popełnionych wcześniej błędów) w związku z szeregiem nieprawidłowości w ramach wykonywanych obowiązków służbowych, w tym w szczególności w zakresie prowadzonej dokumentacji medycznej, pomimo wielokrotnych rozmów dyscyplinujących oraz pisemnych uwag ze strony przełożonych (pkt 3 oświadczenia).

Prowadzenie dokumentacji medycznej było jednym z podstawowych obowiązków powoda. Wynika to tak z opisu jego stanowiska pracy, jak również z obowiązujących przepisów. Obowiązek ten wynika wprost z art. 41 ust. 1 ustawy o zawodzie lekarza i lekarza dentystry, a konkretyzują go inne przepisy tej ustawy, wskazujące, jakie dane w dokumentacji medycznej lekarz ma obowiązek odnotowywać, jak również przepisy ustawy o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta, a także rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 21 grudnia 2010 r. w sprawie rodzajów i zakresu dokumentacji medycznej oraz sposobu jej przetwarzania (obowiązujące do grudnia 2015 r.). Należy też zwrócić uwagę na zarządzenie Prezesa NFZ z 17 grudnia 2013 r., Nr 82/2013/DSOZ oraz wewnętrzne uregulowania Instytutu. Nie ulega wątpliwości, że powód powinien wiedzieć, w jaki sposób prowadzić dokumentację. Niezależnie jednak od tego, należy zauważyć, że powód wielokrotnie podnosił, że był gotów poprawić dokumentację, jednakże pracodawca nie wskazał konkretnych uchybień. Wydaje się, że takie dokładne wskazówki dostał np. pismem z dnia 7 września 2015 r. (do tego pisma powód odniósł się pismem z dnia 21 września 2015 r.). Faktem jest, że w wielu pismach kierowanych do powoda od przełożonej brak było konkretyzacji uchybień.

W tej sytuacji wymaga ustalenia, czy nieprawidłowości w dokumentacji powoda (których istnienie potwierdza powód) miały charakter ciężkiego naruszenia i czy rzeczywiście powód nie podejmował skutecznych działań naprawczych. Powód podkreślał, że stwierdzone nieprawidłowości w jego dokumentacji nie były istotne. W świetle całego materiału dowodowego, Sąd doszedł do przekonania, że powód podejmował działania naprawcze, a zachowanie powoda nie było uporczywe i nacechowane złą wolą. Wprawdzie powód oświadczył J. L., że niczego już nie będzie poprawiał i wyjaśni tę kwestię z przełożoną, jednak w ocenie Sądu, nie był intencją powoda całkowite zaprzestanie poprawiania dokumentacji. Jak wyjaśnił powód, dotyczyło to jedynie dokumentacji, którą powód już uzupełniał, a została ona zwrócona przez przełożoną do dalszej poprawy. Następnie pismem z 15 października powód deklarował poprawę dokumentacji, o ile wskażą mu uchybienia. W tym miejscu należy podkreślić, że działania pozwanego nie były bez zarzutu. Przełożona odmawiała powodowi wskazania, jakie są nieprawidłowości w dokumentacji, natomiast w pismach do dyrektora Instytutu opisywała szczegółowo braki w dokumentacji. Dyrektor M. S. zeznała, że we wrześniu pani K. J. skierowała powoda na inny oddział, aby poprawił dokumentację, jednak nie wskazała co ma poprawić, miał to zrobić sam. Niezrozumiałym jest dlaczego nie można było takiej samej informacji przekazać powodowi. Ponadto powód podnosił, że brakowało tonera, że to zgłaszał, zostało to potwierdzone w postępowaniu, także przez dyrektora M. S., która stwierdziła, że „inni lekarze jakoś sobie radzili”. Powód zwracał się również o pomoc i przydzielenie sekretarki do pomocy.

W tym miejscu, warto przywołać wyniki kontroli NIK ujęte w raporcie o prowadzeniu dokumentacji medycznej opublikowanym 09 maja 2016 (<https://www.nik.gov.pl/plik/id,10736,vp,13069.pdf>). Wynika z niego, że placówki medyczne nie przykładają wystarczającej wagi do prawidłowego prowadzenia dokumentacji medycznej pacjentów, choć są to dokumenty wpływające na przebieg leczenia, postępowania sądowe czy rozliczenia z NFZ. Największy bałagan stwierdzono w dokumentacji przychodni: w kartach pacjentów brakowało istotnych informacji na temat przebytych chorób, pobyków w szpitalu, czy chorób przewlekłych. Nieco lepiej sytuacja wyglądała w szpitalach, ale tam z kolei problemem jest zróżnicowana częstotliwość dokonywanych wpisów, wadliwa korekta błędów i brak prawidłowej autoryzacji wpisów. NIK dostrzegł problem braku czasu na uzupełnianie dokumentacji. Najwięcej

nieprawidłowości odnotowano w dokumentacji prowadzonej w lecznictwie ambulatoryjnym, gdzie niemal we wszystkich badanych kartach pacjentów - w 924 spośród 930 badanych dokumentacji - stwierdzono przypadki naruszenia przepisów dot. dokumentacji medycznej. Raport potwierdza, że w dokumentacji medycznej prowadzonej przez szpitale uchybienia stwierdzono w blisko połowie (47,5 proc.) przypadków. W lecznictwie stacjonarnym, zastrzeżenia NIK dotyczyły najczęściej nieodpowiednio dokonanej korekty błędnych wpisów (ponad 42 proc.), nieprawidłowej numeracji stron dokumentacji (w 28,5 proc.), czy braku autoryzacji (12 proc.). Powyższy raport NIK zdaje się potwierdzać, że zarzucane powodowi nieprawidłowości w prowadzeniu dokumentacji medycznej, niestety dotyczą także wielu innych lekarzy, wielu placówek, że nie zawsze udaje się lekarzowi dopełnić wszystkich niezbędnych czynności w wykonywanej pracy.

Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 11 lutego 2008 r., sygn. akt: II PK 165/2007, zgodnie z którym „Ocena, czy dane naruszenie obowiązku (obowiązków) jest ciężkie zależy od okoliczności indywidualnego przypadku i musi być dokonywana z uwzględnieniem zasady, że rozwiązanie umowy o pracę w omawianym trybie jest szczególnym (nadzwyczajnym) sposobem rozwiązania stosunku pracy i z tego względu powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. W szczególności ocena ta musi więc uwzględniać zakres winy pracownika polegającej na jego złej woli wyrażającej się w umyślności lub rażącym niedbalstwie. Przesłankę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowić może zatem tylko takie zachowanie pracownika, któremu można przypisać znaczny stopień winy (nasilenia złej woli) w naruszeniu obowiązku pracowniczego o podstawowym charakterze”.

Postępowanie dowodowe wykazało, że powód chciał poprawiać dokumentację medyczną i ją poprawiał. Powód zeznał: „Ja te historie choroby poprawiałem przez cały wrzesień, ale i tak nie otrzymałem szczegółowych informacji gdzie są konkretne uchybienia.”. Podnoszone przez przełożoną dalsze braki w dokumentacji na jego prośbę nie zawsze były mu wskazywane. W ocenie sądu, to raczej ze strony pozwanego nie było woli współpracy. Świadczą o tym choćby notatki służbowe pomiędzy doktor K. J. a dyrektorem M. S.. Powód zeznał, że pod koniec dnia pracy przynosił pani profesor historie choroby, a w jego odczuciu był tymi pismami, notatkami gnębiony.

Warto także podkreślić, że w trakcie trwania kontroli NFZ, który zwracał się o wyjaśnienia niektórych kwestii, nigdy przełożona nie zwróciła się do powoda o udzielenie wyjaśnień i jak podnosił powód, gdyby tak się stało, miałby szansę uzupełnić te nieprawidłowości, chociażby przez wydrukowanie brakujących wpisów, które miał w komputerze. To powoduje, że w żadnej mierze nie można zachowania powoda ocenić jako zawinionego. Powód zeznał: „Staralem się wykonywać swoją pracę jak najlepiej, tam gdzie były błędy to starałem się je uzupełniać. Dowiedziałem się od swoich koleżanek, że trwa kontrola z NFZ i że również moja dokumentacja jest kontrolowana. Nikt mnie nie prosił o wyjaśnienia w tej sprawie, a one mi się wydawały bardzo istotne.”. Powód zwracał się do przełożonych, aby wyjaśniono mu jakie istnieją nieprawidłowości, zaś to co powiedział do Pani L., według niego, źle wybrzmiało. Powód chciał przez to powiedzieć, że to co mógł poprawić, to poprawił. Podkreślał także, że najważniejszy jest pacjent i pomoc w leczeniu. Warto mieć także na uwadze, że zgodnie z art. 2 Kodeksu Etyki Lekarskiej powołaniem lekarza jest ochrona życia i zdrowia ludzkiego, zapobieganie chorobom, leczenie chorych oraz niesienie ulgi w cierpieniu; lekarz nie może posługiwać się wiedzą i umiejętnością lekarską w działaniach sprzecznych z tym powołaniem. I wydaje się, że powyższy nakaz cechował postępowanie powoda.

Brak możliwości stwierdzenia znacznego stopnia winy wyklucza przypisanie naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sama bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 października 2011 r., sygn. akt: I PK 55/2011; w wyroku z 12 listopada 2014 r. sygn. akt I PK 85/14). Warto podkreślić, że nawet przy wyjątkowo rażącym naruszeniu obowiązków pracowniczych konieczną przesłanką natychmiastowego rozwiązania umowy pozostaje wina (tak Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 10 marca 2015 r. II PK 105/14).

Najczęstszym powodem natychmiastowego rozstania z pracownikiem jest ciężkie naruszenie przez niego obowiązków służbowych. Jednakże trudno precyzyjnie określić, na czym to naruszenie ma polegać. Analizując przyczynę rozstania w trybie art. 52 k.p. i jej skonkretyzowanie, należy badać (uwzględniając cały materiał dowodowy i stan faktyczny, który doprowadził do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy w tym trybie), czy pracownik rozumiał (powinien rozumieć) stawiane mu zarzuty i ich istotę. Art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny rozwiązania umowy o pracę, a jej konkretność ocenia się z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. W świetle powyższych rozważań, w ocenie Sądu, nie można zarzucić powodowi ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Bezsporne jest, że pomiędzy powodem, a pozwanym istniał konflikt. Wydaje się, że tak szerokie wskazanie przyczyn rozwiązania umowy o pracę może wynikać z faktu, że pracodawca liczył, że któraś z nich okaże się zasadna. Postępowanie dowodowe wykazało jednak, że podane przez pracodawcę przyczyny nie stanowią wystarczającego uzasadnienia dla rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z powodów, o których mowa powyżej. W tym miejscu należy przypomnieć, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. jest nadzwyczajnym i najbardziej dotkliwym dla pracownika sposobem rozwiązania stosunku pracy. Z tego powodu ten sposób rozwiązania stosunku pracy powinien być stosowany przez pracodawcę z wyjątkową ostrożnością.

Pozwany podnosił w odpowiedzi na pozew zarzut sprzeczności żądania przywrócenia do pracy z zasadami współzycia społecznego. Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. W ocenie sądu, ogólnikowe stwierdzenie naruszenia zasad współzycia społecznego podnoszone przez pozwanego, należy uznać za niewystarczające. W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że zastosowanie art. 8 k.p. może nastąpić jedynie w szczególnie uzasadnionych przypadkach, po wykazaniu wyjątkowych okoliczności. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej (por. wyroki z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005; z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 89/10, LEX nr 737386; z dnia 2 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024) Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu. Powołując się na nadużycie prawa należy wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współzycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć.

Tak więc, argumentacja powoda M. B. (1) zasługuje na uwzględnienie zarówno w zakresie, w jakim zmierza do przywrócenia powoda do pracy na dotychczasowych warunkach, jak i zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Podstawą roszczenia powoda o przywrócenie do pracy jest art. 56 § 1 Kodeksu pracy, który stanowi, że 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 odszkodowanie. O powyższych roszczeniach orzeka sąd pracy. Wobec ustalenia, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem w trybie art. 52 k.p. było niezgodne z przepisami prawa w zakresie dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę, Sąd orzekł o przywróceniu powoda do pracy na dotychczasowe stanowisko pracy. Z przywróceniem powoda do pracy wiązało się zasądzenie na jego rzecz na podstawie art. 57 §1 Kodeksu pracy wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Zgodnie z jego treścią pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc. Mając na względzie treść ww. artykułu Sąd zasądził od pozwanego kwotę 6192 złotych tytułem wynagrodzenia za trzy miesiące pozostawania bez pracy – pod warunkiem objęcia przez powoda pracy w (...)w W. w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia. (punkt III).

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Powód był w toku procesu reprezentowany przez radcę prawnego, którego wynagrodzenie na mocy art. 99 k.p.c. w związku z art. 98 § 3 k.p.c. wliczane jest do niezbędnych kosztów procesu. Biorąc to pod uwagę, Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 240 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego, którego wysokość została ustalona na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity – Dz. U. z 2013 roku, poz. 490), w treści obowiązującej w chwili wniesienia pozwu.

Natomiast na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, Sąd nakazał pobrać od pozwanego (...) na rzecz Skarbu Państwa – konto Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 1548 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić (30 960 zł x 5%).

Z tych wszystkich względów Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.