

**Sygn. akt VII Pa 176/16**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 marca 2017 r.

**Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący SSO Marcin Graczyk

Sędziowie SO Renata Gąsior (spr.)

SO Małgorzata Jarząbek

Protokolant Małgorzata Nakielska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21 lutego 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. B. (1)

przeciwko Instytutowi (...) w W.

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

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 14 września 2016 r., Sygn. akt VI P 426/15

1. oddala apelację,

2. zasądza od pozwanego Instytutu (...) w W. na rzecz powoda M. B. (1) kwotę 240,00 zł (dwieście czterdzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Renata Gąsior SSO Marcin Graczyk SSO Małgorzata Jarząbek

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 14 września 2016 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w pkt. 1 uchylił karę porządkową nagany nałożoną na M. B. (1) przez Instytut (...) w W. pismem z dnia 31 sierpnia 2015 r., w pkt. 2 przywrócił M. B. (1) do pracy w Instytucie (...) w W. na poprzednio zajmowane stanowisko pracy, zaś w pkt. 3 zasądził od pozwanego Instytutu (...) w W. na rzecz powoda M. B. (1) kwotę 6.192,00 zł tytułem wynagrodzenia za trzy miesiące pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia przez powoda pracy u pozwanego w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się niniejszego orzeczenia.

**Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego:**

M. B. (1) był zatrudniony w Klinice (...)Instytutu (...)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, wynoszącym 0,4 etatu. Wcześniej, od dnia 1 listopada 2002 r. do dnia 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 2.064,00 zł.

Do zadań M. B. (1) w ramach świadczonej pracy należało prowadzenie działalności leczniczej i profilaktyki lekarskiej w zespole Kliniki, z wyłączeniem (...) oraz (...) w Klinice (...), 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 Kliniki, prowadzenie szkoleń wewnętrznych dla pracowników oraz prowadzenie szkoleń w ramach systemu szkolenia podyplomowego.

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 Instytutu prof. K. F., pokazał zgody na leczenie pacjentów. Pojawił się pomysł przygotowania wniosku do komisji bioetycznej. W maju 2015 r. powód chciał się spotkać z dyrektorem Instytutu M. S., która odmawiała spotkania z powodem.

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 Instytut (...). Ponadto powód otrzymał polecenie, aby w razie pytań pacjentów lub ich opiekunów, dotyczących możliwości leczenia pochodnymi kannabinoidów, udzielał wyłącznie informacji, że aktualnie Instytut 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 Instytutu.

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

Na stronie internetowej pozwanego Instytutu ukazało się oświadczenie z dnia 5 sierpnia 2015 r., w którym Instytut poinformował, że powód leczył się nielegalnie, albowiem 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 informację o tym, że Instytut 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.

Powód M. B. (1) w dniu 18 sierpnia 2015 r. wystąpił w programach (...)", (...)", udzielił wywiadu w radiu (...). Udzielił także wywiadu dla (...), wywiad ten został opublikowany na stronach internetowych w dniu 20 sierpnia 2015 r. W tym samym dniu powód wystąpił w radiu (...), ponadto udzielił wywiadu dla tygodnika (...), który został opublikowany w numerze (...) w dniu 22 sierpnia 2015 r. 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 Instytucie 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 Instytutu.

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

Pismem z dnia 7 września 2015 r. (nr (...)) zastępca dyrektora wskazała na 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 B.. W odpowiedzi powód pismem z dnia 21 września 2015 r. (nr (...)) wyjaśnił, że informacje o czasie stosowania terapii u pacjentów i wieku pacjentów były zawarte w zestawieniu przekazanym już dnia 5 czerwca 2015 r., 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.

W piśmie z dnia 31 sierpnia 2015 r. 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 r. Dokumentacja dotycząca dwóch historii chorób o numerach (...) oraz (...) została przez powoda przekazana jeszcze tego samego dnia, tj. 31 sierpnia 2015 r. Pismem z dnia 2 września 2015 r. powód został powiadomiony o stwierdzeniu przez dyrektora Instytutu, że dokumentacja ta nadal nie spełnia wymogów stawianych dokumentacji medycznej. Pismem z dnia 3 września 2015 r. powód zwrócił się o uszczegółowienie informacji dotyczących zarzutów, co do przedstawionej przez niego dokumentacji, w odpowiedzi na co pismem z dnia 10 września 2015 r. (nr (...)) przełożona powoda wskazała przepisy prawa, z którymi według niej dokumentacja przedłożona przez powoda jest niezgodna.

Pismami z dnia 9 września 2015 r. oraz z dnia 10 września 2015 r. kierownik Kliniki (...) przekazał powodowi wnioski dotyczące kontroli dokumentacji medycznej przekazanej przez powoda w dniach 1, 2, 3, 7 i 8 września 2015 r. 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 r. na poprawę przedmiotowych historii chorób.

Po przedłożeniu dnia 8 października 2015 r. kolejnej dokumentacji medycznej przez powoda został on pismem z dnia 12 października 2015 r. powiadomiony o zastrzeżeniach do dokumentacji dotyczącej historii choroby o nr (...) i 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 r. powód wyjaśnił, że jest gotów uzupełnić dokumentację medyczną, jednak cały czas nie zostały mu wskazane konkretne jej braki, a jedynie pracodawca wskazał na ogólne stwierdzenia.

Dyrektor M. S. zleciła Działowi Komunikacji, Jakości i Wsparcia Pacjenta oraz Działowi Kontraktowania i Rozliczania Świadczeń – Sekcji Wsparcia Klinicznego przeprowadzenie audytu z prowadzenia dokumentacji medycznej przez powoda. Pierwszy audyt został wykonany w dniach 29 – 30 lipca 2015 r. 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 – pieczątki zawierającej informacje między innymi o kodzie resortowym. Brak autoryzacji polegał na braku podpisu lub pieczątki lekarza, czy też innej osoby, która sporządziła dany wpis. Ponadto stwierdzono, że wpisy dokonywane w czasie wizyt są niesystematyczne, chaotyczne, a 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, jak również brak informacji na temat refundacji zleconych preparatów, nie wszystkie dokumentacje medyczne

zawierały także 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 Działu Komunikacji, Jakości i Wsparcia Pacjenta w dniu 30 lipca 2015 r. i tego też dnia został on wydrukowany i przekazany do akceptacji przez p.o. Kierownika Sekcji Wsparcia Klinicznego Działu Kontraktowania i Rozliczania Świadczeń. Raport został przedstawiony dyrektorowi pozwanego Instytutu.

Audyt nr (...) został przeprowadzony w dniach 31 lipca – 5 sierpnia 2015 r., został sporządzony przez specjalistę ds. zarządzania jakością i zatwierdzony przez kierownika Działu Komunikacji, Jakości i Wsparcia Pacjenta. 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 r. – łącznie 20 historii chorób pacjentów, którzy w tym okresie odbyli wizytę w Poradni Neurologicznej. 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 Poradni niż Poradnia Neurologiczna, braki w tym dokumencie dotyczyły również braków nazwiska i numeru telefonu do przedstawicieli ustawowych pacjentów, brak było także kodów resortowych jednostki. Z kolei 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 Karty Niemowlęcej w przypadku dziecka powyżej 1 roku życia. Przy kontroli karty 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 (...) 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.

W dniu 31 sierpnia 2015 r., ok. godz. 8:45 odbyło się spotkanie M. B. (1) z reprezentującymi pracodawcę Zastępcą Dyrektora Instytutu 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 oraz 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.

W poradni neurologicznej 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.

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

W okresie od dnia 4 września 2015 r. do dnia 25 września 2015 r. (...) Oddział Wojewódzki Narodowego Funduszu Zdrowia przeprowadził kontrolę doraźną podmiotu leczniczego - Instytutu (...) w W. na podstawie pisma z dnia 20 sierpnia 2015 r. Wydziału Świadczeń Opieki Zdrowotnej (...) NFZ celem sprawdzenia poprawności dokumentacji medycznej i sprawozdawanych świadczeń w okresie od dnia 1 lutego 2015 r. do dnia 28 lutego 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. wyznaczona do kontaktu z kontrolerami przez dyrektora Instytutu. 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 neurologii dziecięcej. W ramach kontroli analizowano dokumentację medyczną prowadzoną przez powoda dotyczącą świadczeń opieki zdrowotnej udzielanych w okresie od dnia 1 lutego 2015 r. do dnia 28 lutego 2015 r. Kontrolą objęto łącznie 53 świadczenia w zakresie neurologii dziecięcej, czyli wszystkie świadczenia wykazane do NFZ przez pozwanego za luty 2015 r. W wyniku tej kontroli zakwestionowano udzielenie przez Instytut 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 w dniu 25 września 2015 r. Dyrektor pozwanego nie zgłosiła uwag do protokołu kontroli. Pozwany Instytut został pouczony 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 w dniu 14 października 2015 r. i 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 r.

Pismem z dnia 5 października 2015 r. Dyrektor Instytutu 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.

W dniu 8 października 2015 r. powód wręczył J. L. (1) dokumentację medyczną i powiedział, że już wszystko co mógł poprawił i nie ma już nic do oprawiania 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 wymogi zgodności z prawem.

Pismem z 20 października 2015 r. pozwany poinformował działającą u niego zakładową organizację związkową „Oddział Terenowy Ogólnopolskiego Związku Lekarzy” 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.

Dnia 26 października 2015 r. działająca w imieniu pracodawcy Dyrektor Instytutu (...) 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 NFZ, 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 Oddziału (...) pracodawcy;
- 5) podważaniu zaleceń lub decyzji innych lekarzy zatrudnionych u pracodawcy, co skutkowało skargami kierowanymi do pracodawcy przez współpracowników.

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

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

Powyższy stan faktyczny, Sąd Rejonowy 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. (1), 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..

Sąd Rejonowy zaznaczył, że znaczna część okoliczności sprawy nie była pomiędzy stronami postępowania sporna. Dotyczyło 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 I instancji 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 Instytutu.

Sąd Rejonowy nie uznał za wiarygodne zeznań świadka A. P. w zakresie, w jakim zeznała ona, że dokumentacja kontrolowana przez (...) NFZ dotyczyła także pacjentów kierowanych przez innych lekarzy niż powód, albowiem 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 I instancji zasługiwały 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..

Sąd Rejonowy odmówił wiarygodności zeznaniom świadka K. F. w części, w której wskazała ona, że w kontroli NFZ były stwierdzone inne nieprawidłowości niż w wewnętrznych audytach pozwanej. Sąd I instancji zważył, że materiał zgromadzony w postępowaniu dowodowym wskazywał, że zakres wykazanych nieprawidłowości pokrywał się z audytami wewnętrznymi. Także zeznania nie były wiarygodne w części, w której wykazano, że na pewno musiały trafić do powoda notatki służbowe sporządzane przez przełożoną na okoliczność kontrolowania dostarczonej przez niego dokumentacji medycznej - z analizy akt osobowych powoda, w których te notatki się znajdowały wynikało raczej, że powodowi nie były one przedstawiane, zaś do samych akt osobowych zostały one włożone dopiero przed wysłaniem akt

do Sądu, świadczył o tym fakt, iż na tych notatkach brak było numeru kolejnej karty akt osobowych, brak było również wyszczególnienia tych notatek na początkowej karcie zaczynającej część B a/o powoda, ponadto wbrew temu co mówił świadek na tych notatkach nie było żadnych adnotacji dotyczących ewentualnej niemożności ich przedstawienia powodowi – w tym zakresie więc zeznania świadka Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne. Świadek K. J. (1), kierownik kliniki (...) potwierdziła, że wykonując polecenie dyrektor Instytutu, sprawdzała i nadzorowała wykonywanie poleceń służbowych wydanych powodowi, a dotyczących 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 Instytutu. Zeznania świadka J. L. (1) sekretarki medycznej, stanowiły natomiast 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 I instancji uznał za wiarygodne, potwierdzały one informacje zawarte w protokole kontroli, którą przeprowadzali świadkowie. Zeznania świadka M. K. (1), kierownika ds. rozliczeń, Sąd Rejonowy ocenił jako wiarygodne i posłużyły one Sądowi I instancji za podstawę ustaleń faktycznych w zakresie w jakim znalazły potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym materiale dowodowym. Zeznania świadka D. K. Sąd Rejonowy również ocenił jako wiarygodne. Świadek przedstawił informacje dotyczące dokumentacji medycznej przejętych pacjentów leczonych przez powoda. Zeznania świadka D. K. Sąd I instancji także 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 Rejonowy ocenił, jako wiarygodne, dając im w pełni wiarę, albowiem ich wiarygodność, w świetle pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego, nie budziła wątpliwości. W zasadniczej części złożone zeznania znalazły potwierdzenie w dowodach z dokumentów

Sąd I instancji miał na uwadze, że załączona do akt sprawy przez pozwanego kserokopia strony z gazety (...) nie może stanowić dowodu na poparcie tego, że w dniu 22 sierpnia 2015 r. 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 r. z pracy, a tym samym artykuł ten musiał się ukazać już dużo później niż nałożenie na powoda kary porządkowej dnia 31 sierpnia 2015 r., czy też wręczenie mu wypowiedzenia umowy o pracę. Z kolei odnośnie audycji w radiu (...) Sąd I instancji miał na uwadze, że strona pozwana przedstawiła stenogramy z audycji, która odbyła się w dniu 20 sierpnia 2015 r., jednak stenogram ten dotyczył jedynie audycji, w której gościem był M. B. (2), a nie powód, ze stenogramu jednocześnie wynikało, że faktycznie tego dnia o późniejszej godzinie powód był gościem radia, jednak nie sposób zweryfikować treści jego wypowiedzi.

Sąd Rejonowy pominął dowód z dokumentu: Stanowisko Polskiego Towarzystwa Neurologów Dziecięcych dotyczące stosowania pochodnych (...) w leczeniu dzieci i młodzieży, albowiem dokument nie zawierał źródła publikacji oraz nie odnosił się do przyczyn nałożenia kary porządkowej, ani rozwiązania stosunku pracy.

Przechodząc do rozważań natury prawnej, Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności zważył, że M. B. (1) zachował terminy określone w art. 112 k.p., a zatem zasadne jest merytoryczne rozpoznanie jego sprzeciwu. Sąd I instancji podkreślił, że główny zarzut powoda odnoszący się do zastosowanej wobec niego kary nagany opierał 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. W tym zakresie, Sąd Rejonowy przychylił się do poglądu wyrażonego w doktrynie, zgodnie, z którym dosłowna wykładnia art. 110 k.p. prowadzi do wniosków niemożliwych do zaakceptowania. Powyższe w szczególności odnosi się 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. W ocenie Sądu Rejonowego, 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. Jednocześnie, powołując się na utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd Rejonowy wyraził pogląd, że dowolność formy i oderwanie nałożenia kary od zawiadomienia o tym nie oznacza, że nałożenia kary można dokonać bez dostatecznie jednoznacznego uzewnętrznienia woli pracodawcy.

Innymi słowy, w ocenie Sądu I instancji, 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. Zdaniem Sądu Rejonowego, w tej kwestii rację ma strona pozwana odnośnie tego, 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 uzewnętrzniała. Przyjęcie odmiennego poglądu doprowadziłoby, zdaniem Sądu I instancji 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.

Zdaniem Sądu Rejonowego, nie ulega wątpliwości, że oświadczenie o ukaraniu karą porządkową jest oświadczeniem woli. Zgodnie 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, aby mogła ona 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. Nie negując 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, Sąd Rejonowy podkreślił, że tego rodzaju sytuacja (niewymierzenie kary) nie występuje w sprawie. Dyrektor strony pozwanej nie zrezygnował bowiem z wymierzenia powodowi kary, a pismo zawierające oświadczenie o ukaraniu podpisał wcześniej niż go wysłuchał. Tak więc wysłuchanie powoda nie było uprzednie w stosunku do chwili zastosowania kary, jak tego wymaga art. 109 § 2 k.p. Mając na uwadze powyższe rozważania, w ocenie Sądu I instancji, warunek uprzedniego wysłuchania powoda, przed nałożeniem na niego kary porządkowej, został zachowany. Ponadto powód zarzucił, że osoba nieuprawniona udzieliła mu kary porządkowej. W tym zakresie, Sąd Rejonowy nie podzielił jednak argumentacji powoda, albowiem zgodnie z § 8 ust. 3 Regulaminu Organizacyjnego Instytutu dyrektor może ustanawiać pełnomocników do realizacji określonych zadań oraz ustalać zakres i czas ich umocowania. Sąd I instancji zważył, że prof. K. F. działała w oparciu o pełnomocnictwo udzielone jej przez dyrektora Instytutu. Odnosząc się zatem do zarzutów będących podstawą do nałożenia na powoda kary porządkowej, Sąd Rejonowy podkreślił, że dotyczyły one niezgodnionych z dyrektorem Instytutu wywiadów powoda w mediach oraz kwestii nieprawidłowego prowadzenia przez powoda dokumentacji medycznej, dotyczącej jego pacjentów.

Odnosząc się do drugiej przyczyny rozwiązania stosunku pracy, 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 Rejonowego powód nie miał racji w tym względzie, albowiem w treści oświadczenia pracodawcy o ukaraniu powoda karą porządkową nagany zostały mu szczegółowo wskazane zarzuty. Pomijając jednak tę kwestię, Sąd I instancji nie przystąpił do rozwinięcia argumentów w tym zakresie, wskazując, że jak wynika z dokumentacji dołączonej do akt postępowania - pierwszy z raportów został sporządzony w dniu 30 lipca 2015 r., zaś drugi w dniu 13 sierpnia 2015 r., natomiast udzielenie kary nagany nastąpiło w dniu 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. W ocenie Sądu Rejonowego, nie wzbudza zatem wątpliwości fakt, 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 pkt. 2 oświadczenia o udzieleniu kary porządkowej.

W dalszej kolejności, Sąd Rejonowy zważył, że niezasadne okazały się także zarzuty kierowane przez pracodawcę do powoda, wskazane w pkt. 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. W ocenie Sądu I instancji 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 I instancji, 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, Sąd Rejonowy zauważył, 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 Instytucie (...) w W.. Można uznać, że zakaz ten pozostawał w ścisłej zależności z wykonywaną przez powoda pracą.

Powołując się na utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd Rejonowy zważył, 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. Sąd I instancji podkreślił przy tym, że nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt. 1 k.p.) 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.

Nie budziło wątpliwości Sądu I instancji, iż pomimo otrzymanego polecenia, M. B. (1) w okresie od dnia 18 sierpnia 2015 r. do dnia 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 było także wywnioskować, że pomiędzy nim, a Instytutem (...) w W. powstał konflikt. Sąd Rejonowy wskazał, że niezależnie od tego, kto w tym sporze miał rację, M. B. (1) nie zastosował się do polecenia pracodawcy, o którym mowa powyżej. W tym kontekście, Sąd I instancji zważył, że 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, posilkując się orzecznictwem Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, Sąd I instancji wskazał, że swoboda wypowiedzi stanowi jeden z podstawowych fundamentów demokratycznego społeczeństwa i jeden z podstawowych warunków jego rozwoju oraz samospełnienia jednostek. Z zastrzeżeniem ust. 2 art. 10 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzonej w R. dnia 4 listopada 1950 r., zmienionej Protokołami nr (...) oraz uzupełnionej Protokołem nr (...), 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 Rejonowy, rozpoznając sprawę poszukiwał zatem odpowiedzi na pytania, czy wypowiedzi powoda miały charakter zawodowy, czy też osobisty, czy wypowiedzi te 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, Sąd I instancji zważył, że celem powoda nie było dyskredytowanie przełożonego, lecz troska o pacjentów i wyjaśnienie społeczeństwu, że nie prowadził on nielegalnego leczenia, potencjalnie niebezpiecznego dla pacjentów. Sąd Rejonowy zważył, że w tym względzie należało wziąć pod uwagę potrzebę zachowania właściwej równowagi pomiędzy różnymi interesami, których dana sprawa dotyczy. Sąd I instancji 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 Rejonowy 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 zakaz ten był nieskuteczny. W tej kwestii, Sąd Rejonowy przywołał pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 18 lipca 2012 r., zgodnie, z którym 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. Sąd Rejonowy zaznaczył, 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 jednak prawo do dozwolonej, publicznej krytyki przełożonego, czyli ujawnienia nieprawidłowości w funkcjonowaniu pracodawcy, jeżeli nie działa pochopnie, kierując się wyłącznie względami subiektywnymi. Zdaniem Sądu I instancji, 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 Okręgowej Izby Lekarskiej w W. umorzył postępowanie wyjaśniające w sprawie leczenia prowadzonego przez M. B. (1), albowiem nie dopatrzył się w postępowaniu doktora znamion przewinienia zawodowego.

Na tej podstawie, Sąd Rejonowy uznał, że nałożenie kary porządkowej nagany na M. B. (1) było nieprawidłowe w świetle art. 108 § 1 k.p. W ocenie Sądu I instancji, 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, Sąd I instancji doszedł do przekonania, że powództwo o uchylenie nałożonej na powoda kary porządkowej nagany w dniu 31 sierpnia 2015 r. zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy uznał także, że na taką samą ocenę zasługuje powództwo o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. W pierwszej kolejności, Sąd I instancji wskazał, 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 toku niniejszego postępowania 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. Następnie Sąd Rejonowy podkreślił, że przyczyna wskazana w pkt. 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., to tym samym upłynął już miesięczny termin przewidziany art. 52 § 2 k.p. Nie ma natomiast 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.

Sąd Rejonowy zważył, że przyczyny wskazane w pkt. 4 i 5 oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie mogą stanowić przyczyn usprawiedliwiających tzw. dyscyplinarne zwolnienie z pracy. Przede wszystkim Sąd Rejonowy podniósł, że są one określone zbyt ogólnie, bez podania dat, w jakich powód miał się spóźniać do pracy i dezorganizować pracę zespołu. W tej kwestii świadek K. J. (1) zeznała, że miało miejsce kilkakrotnie spóźnianie, jednak szczegółów nie podała. Pracodawca nie podał również dokładnie w jaki sposób i kiedy powód podważał decyzje innych lekarzy i których lekarzy to dotyczyło. Jedynie świadek K. F. zeznała, że z przekazów wie, że miały miejsce takie sytuacje, ale szczegółów nie była w stanie podać. Powód zresztą stanowczo tym zarzutom zaprzeczył zeznając, że nie krytykował innego lekarza w obecności rodziców. Ten stan rzeczy uniemożliwił Sądowi Rejonowemu 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 one stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Niezależnie od tego, Sąd Rejonowy stwierdził, że postępowanie dowodowe nie wykazało, że doszło do naruszenia obowiązków pracowniczych w sposób określony w pkt. 4 i 5 oświadczenia. W ocenie Sądu I instancji informacje zawarte w notatkach służbowych nie były wystarczająco przekonującym dowodem w sprawie. 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 natomiast do przyczyn rozwiązania umowy o pracę podanych w pkt. 1 i 3 oświadczenia, w pierwszej kolejności Sąd Rejonowy zbadał, czy został zachowany termin, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. W ocenie Sądu I instancji, przyczyny wskazane w pkt. 1 lit. a-d nie spełniły 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 I instancji, nie można się z tym zgodzić. Twierdzenia te nie zasługują na aprobatę, albowiem 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. Sąd Rejonowy podkreślił, że 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 datę 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 upłynął już w dniu 25 października 2015 r.

Sąd I instancji zważył, że 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 r. (audyt nr (...)), zaś kontrola z NFZ obejmowała świadczenia udzielone jedynie w lutym 2015 r. Stąd też nie sposób uznać, aby wskazania z audytu nr (...) znajdowały potwierdzenie w kontroli NFZ, gdyż audyt i kontrola dotyczyły dokumentacji prowadzonej przez powoda w dwóch różnych okresach. Sąd Rejonowy miał jednak na uwadze, iż w pierwszym audycie z dnia 30 lipca 2015 r. istniały 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 I instancji zauważył, 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, 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 Sąd I instancji podkreślił, 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. Z kolei na pytanie o zastrzeżenia i nieprawidłowości w dokumentacji przejętych pacjentów, świadek wskazał na obserwacje pomiędzy 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 uwadze Sądu Rejonowego, że w piśmie rozwiązującym umowę o pracę pozwany wyraźnie (wytuśzczonym drukiem) podkreślił istnienie jednej przyczyny. Pozwany zarzucił powodowi brak skutecznego podjęcia działań naprawczych, mających na celu doprowadzenie dokumentacji medycznej do stanu zgodności z przepisami, pomimo 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.). Sąd I instancji zwrócił też uwagę na zarządzenie Prezesa NFZ z 17 grudnia 2013 r., Nr (...) oraz wewnętrzne uregulowania Instytutu. Zdaniem Sądu Rejonowego, nie ulega wątpliwości, że powód powinien wiedzieć, w jaki sposób prowadzić dokumentację. Niezależnie jednak od tego, Sąd Rejonowy zauważył, 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. Faktem jest jednak, że w wielu pismach kierowanych do powoda od przełożonej brak było konkretyzacji uchybień.

W tej sytuacji, Sąd Rejonowy uznał, że ustalenia wymaga, 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 Rejonowy doszedł do przekonania, że powód podejmował działania naprawcze, a zachowanie powoda nie było uporczywe i nacechowane złą wolą. Wprawdzie powód oświadczył J. L. (1), że niczego już nie będzie poprawiał i wyjaśni tę kwestię z przełożoną, jednak w ocenie Sądu I instancji, nie było 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 dnia 15 października powód deklarował poprawę dokumentacji, o ile wskazane mu zostaną konkretne uchybienia. W tym miejscu Sąd Rejonowy podkreślił, 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 K. J. skierowała powoda na inny oddział, aby poprawił dokumentację, jednak nie wskazała co ma poprawić i miał to zrobić sam. W ocenie Sądu Rejonowego, niezrozumiałym jest jednak dlaczego nie można było takiej samej informacji przekazać powodowi. Ponadto powód podnosił, że brakowało tonera, że to zgłaszał, co zostało także potwierdzone w postępowaniu 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, Sąd I instancji przywołał wyniki kontroli NIK ujęte w raporcie o prowadzeniu dokumentacji medycznej opublikowanym w dniu 9 maja 2016 r. 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 potwierdził, 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.). W ocenie Sądu I instancji, 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 Rejonowy podzielił 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. Sąd I instancji zaznaczył, że postępowanie dowodowe wykazało, że powód chciał poprawiać dokumentację medyczną i ją poprawiał. Podnoszone natomiast przez przełożoną dalsze braki w dokumentacji na jego prośbę nie zawsze były mu wskazywane. W ocenie Sądu Rejonowego, to raczej ze strony pozwanego nie było woli współpracy. Świadczą o tym choćby notatki służbowe pomiędzy doktor K. J., a dyrektor M. S.. Powód zeznał, że pod koniec dnia pracy przynosił pani profesor historie choroby, a w jego odczuciu był tymi pismami, notatkami gnębiony.

Sąd Rejonowy podkreślił także, że w trakcie trwania kontroli NFZ, przełożona nigdy 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. W ocenie Sądu I instancji, to powoduje, że w żadnej mierze nie można zachowania powoda ocenić jako zawinionego. Powód zeznał, że starał się wykonywać swoją pracę jak najlepiej, a tam gdzie były błędy starał się je uzupełniać. Powód zwracał się do przełożonych, aby wyjaśniono mu jakie istnieją nieprawidłowości oraz podkreślał, że najważniejszy jest pacjent i pomoc w leczeniu. Sąd Rejonowy miał 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 nakaz ten cechował postępowanie powoda. Brak możliwości stwierdzenia znacznego stopnia winy wyklucza natomiast 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. Ponadto nawet przy wyjątkowo rażącym naruszeniu obowiązków pracowniczych konieczną przesłanką natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę pozostaje wina. Sąd Rejonowy zaznaczył, iż 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 I instancji, nie można zarzucić powodowi ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Sąd Rejonowy zaakcentował, że pomiędzy powodem, a pozwanym istniał konflikt. W ocenie Sądu I instancji już samo wskazanie tak licznych przyczyn rozwiązania umowy o pracę przez pozwanego mogło 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. Sąd Rejonowy przypomniał, 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. Wskazał także, iż w odpowiedzi na pozew, pozwany podnosił zarzut sprzeczności żądania

przywrócenia do pracy z zasadami współżycia społecznego. Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma z art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. W ocenie Sądu I instancji, ogólnikowe stwierdzenie naruszenia zasad współżycia społecznego podnoszone przez pozwanego, należy uznać za niewystarczające. W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się bowiem, 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. 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 zatem 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 współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć.

Z tych wszystkich względów, w ocenie Sądu I instancji argumentacja powoda M. B. (1) zasługiwała na uwzględnienie zarówno w zakresie, w jakim zmierzała ona do przywrócenia powoda do pracy na dotychczasowych warunkach, jak i do zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Sąd Rejonowy zważył, że 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 Rejonowy orzekł o przywróceniu powoda do pracy na dotychczasowe stanowisko pracy. Z przywróceniem powoda do pracy wiązało się także zasądzenie na jego rzecz na podstawie art. 57 § 1 k.p. 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. przepisu, Sąd I instancji zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 6.192,00 zł tytułem wynagrodzenia za trzy miesiące pozostawania bez pracy – pod warunkiem objęcia przez powoda pracy w Instytucie (...) w W. w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia.

O kosztach procesu, Sąd Rejonowy 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. Sąd I instancji wskazał, że 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 I instancji zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 240,00 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 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, w treści obowiązującej w chwili wniesienia pozwu.

Natomiast na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, Sąd Rejonowy nakazał pobrać od pozwanego Instytutu (...) na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 1.548,00 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić (30.960,00 zł x 5%).

***Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona pozwana, zaskarżając powyższy wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:***



- przyjęcie, że brak prowadzenia rzetelnej i pełnej dokumentacji medycznej nie jest działaniem zawinionym przez powoda, pomimo iż wymóg ten jest stawiany przez powszechnie obowiązujące przepisy prawa jak i akty wewnętrznie obowiązujące u pozwanego, a brak uzupełnienia dokumentacji był świadomą decyzją powoda;
- nieuprawnione przyjęcie, iż brak uzupełnienia dokumentacji medycznej pacjentów przez powoda nie jest rażącym naruszeniem obowiązków pracowniczych, a rzekomy brak wiedzy w tym zakresie usprawiedliwia niezastosowanie się do poleceń służbowych, podczas gdy działanie takie nie może być legitymizowane, a powód zwolniony był z obowiązku respektowania powszechnie jak i wewnętrznie obowiązujących aktów prawnych;
- przyjęcie, iż fakt niewskazania przez pozwanego konkretnych uchybień w dokumentacji pacjentów powoda sprawia, że uchybienia te nie mogą zostać uznane za rażące, a działanie powoda, jako nacechowane złą wolą, podczas gdy obowiązek prowadzenia dokumentacji medycznej jest podstawowym obowiązkiem pracowniczym powoda;
- błędne przyjęcie, że brak uzupełniania dokumentacji pacjentów, nie może zostać uznany za uporczywe działanie powoda, podczas gdy pozwany wydał powodowi wiele poleceń służbowych w tym zakresie tak ustnych jak i pisemnych;
- przyjęcie, że wykrycie przez kontrolerów NFZ nieprawidłowości w dokumentacji pacjentów powoda było powodowane wyłącznie brakiem wydruku dokumentów pisanych na komputerze powoda i z tej przyczyny zachowanie powoda nie może zostać ocenione, jako zawinione, podczas gdy taki stan rzeczy nie znajduje odzwierciedlenia w zebranych w sprawie materiale dowodowym, a zwłaszcza szeregu wykazanych nieprawidłowości, które bynajmniej nie ograniczały się do braku wydruków dokumentacji istniejącej;
- nieuprawnione przyjęcie, że brak wskazania przez pozwanego konkretnych uchybień w dokumentacji medycznej ze szczegółowym wskazaniem kart, mających podlegać uzupełnieniu, jest przejawem braku chęci współpracy pozwanego, podczas gdy powód konieczność uzupełnienia dokumentacji lekceważył, a polecenia pozwanego w tym zakresie nie zostały wykonane;
- przyjęcie, że brak pomocy sekretarki przy uzupełnianiu dokumentacji może być potraktowany, jako usprawiedliwienie braku wprowadzenia procedur naprawczych przez powoda, podczas gdy powszechnie wiadomo, że sekretarka nie ma uprawnień do uzupełniania dokumentacji medycznej pacjentów a nadto ani u pozwanego ani w innych szpitalach w Polsce nie ma praktyki stosowania asysty sekretarskiej dla lekarzy;
- przyjęcie, że występujące w całym środowisku lekarskim uchybienia przy prowadzeniu dokumentacji medycznej pacjentów, usprawiedliwiają uchybienia, których dopuścił się powód, podczas gdy ustawa ani praktyka nie znają instytucji wyłączenia odpowiedzialności za naruszenie obowiązków pracowniczych z uwagi na powszechność naruszeń, a jakiegokolwiek porównania sytuacji powoda i wykrytych poważnych oraz konkretnych nieprawidłowości z ogólną tendencją panującą wśród przedstawicieli zawodu są niecelowe;
- uznanie, iż wypowiedziane w obecności świadka J. L. (1) słowa, iż powód nie będzie już więcej poprawiał dokumentacji medycznej, nie były nacechowane złą wolą, podczas gdy taka interpretacja nie znajduje poparcia w zgromadzonym materiale dowodowym;
- bezpodstawne uznanie, iż polecenie służbowe pozwanego, jako pracodawcy, pomimo braku sprzeczności z przepisami prawa i umową o pracę, nie jest prawnie skuteczne z uwagi na przysługujące powodowi prawo swobody wypowiedzi, podczas gdy wyłączenie takie nie wynika z przepisów prawa powszechnie obowiązującego;
- uznanie, że wypowiedzi powoda w mediach nie naruszały dobra zakładu pracy, podczas gdy stoi to w sprzeczności z zebranych w sprawie materiałem dowodowym;
- bezpodstawne uznanie, że termin z art. 52 § 2 k.p. nie został przez pozwanego zachowany, podczas gdy stoi to w jawnej sprzeczności z zebranych w sprawie materiałem, a fakt dochowania terminu został szczegółowo wykazany w odpowiedzi na pozew;

- bezpodstawne uznanie, że termin z art. 109 § 1 k.p. nie został przez pozwanego zachowany, podczas gdy stoi to w jawnej sprzeczności z zebraniem w sprawie materiałem, a fakt dochowania terminu został szczegółowo wykazany w odpowiedzi na pozew;

- poprzez dowolną ocenę dowodu z przesłuchania świadka prof. K. F. i uznanie jej zeznań za w części niewiarygodnych, podczas gdy nie zostało wskazane z jakich powodów sąd odmówił im tego waloru, a zwłaszcza z jakim, innym zebraniem w sprawie materiałem dowodowym, zeznania te są sprzeczne;

- poprzez dowolną ocenę dowodu z przesłuchania świadka prof. M. S. i wskazanie jakoby Dyrektor Instytutu bagatelizowała prośby powoda o pomoc w uzupełnieniu dokumentacji medycznej, co przejawiało się odmową przydzielenia sekretarki do pomocy, a jako argument podawała fakt, iż „inni lekarze jakoś sobie radzili”, podczas gdy powodowi wielokrotnie tłumaczono jaką dokumentację ma uzupełnić, a także zwolniono go z części obowiązków służbowych w celu wykonania polecenia, co nie miało miejsca wobec żadnego z innych lekarzy Instytutu;

- bezpodstawne uznanie znajdujących się w aktach sprawy notatek służbowych dotyczących spóźnień powoda za niewiarygodne;

- błąd w ustaleniach faktycznych, polegający na przyjęciu, iż nieprawidłowości w dokumentacji pacjentów powoda wynikały z braku możliwości wydrukowania historii chorób pacjentów z systemu elektronicznego z uwagi na brak tonera, podczas gdy powód był jedynym lekarzem w Poradni Neurologicznej dysponującym drukarką na własny użytek i w przypadku rzekomego problemu z urządzeniem miał możliwość dokonania wydruku w innych miejscach, choćby w sekretariacie Poradni, tak jak czynią to wszyscy pozostali lekarze zatrudnieni u pozwanego;

- błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, iż pozwany wydał powodowi generalny zakaz udzielania wywiadów, komentarzy i jakichkolwiek innych informacji na forum publicznym, podczas gdy zakaz ten dotyczył wyłącznie kwestii związanych z leczeniem pacjentów pochodnymi kanabinoidów.

Na podstawie powyższych zarzutów, skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego przed Sądem I instancji oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania przed Sądem I oraz II instancji w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji skarżący odniósł się do poszczególnych zarzutów, kwestionując ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy oraz uznając, że zostały one dokonane w sposób niepełny oraz wadliwy. Pozwany wskazał, iż Sąd I instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku ograniczył się wyłącznie do rozróżnienia odmian winy przy naruszeniu obowiązków pracowniczych i podzielił je na winę umyślną i rażące niedbalstwo, lakonicznie wskazując, że zachowanie powoda nie spełnia żadnego z powyższych. W ocenie skarżącego, nie jest jednak wiadomym jak Sąd I instancji doszedł do tej konstatacji. Godząc się nawet z twierdzeniem Sądu I instancji, iż zachowaniu powoda nie można przypisać winy umyślnej, świadomego niewypełnienia ciężących na nim obowiązków to nie sposób zgodzić się, iż zachowanie to nie było rażącym niedbalstwem. Bezspornym bowiem było, że do obowiązków powoda należało prowadzenie dokumentacji medycznej zgodnie z obowiązującymi tym zakresie przepisami. Źródła tych obowiązków znajdują się w Ustawie o zawodach lekarza i lekarza dentysty, Rozporządzeniu Ministra Zdrowia, Regulaminie (...) oraz opisie stanowiska pracy. W toku wszczętych kontroli wykazano szereg nieprawidłowości w prowadzonej przez powoda dokumentacji medycznej pacjentów, szczegółowo wykazanych w toku postępowania oraz zobowiązano powoda do usunięcia zaistniałych nieprawidłowości. Skarżący podkreślił, iż powód nie zaprzeczał przy tym, że uchybienia miały miejsce, jednakże lekceważąco podchodził do poleceń uzupełnienia braków w dokumentacji medycznej. Traktował to jak obowiązek mniejszej wagi, poboczny, który niewykonany nie powinien wywoływać negatywnych konsekwencji. Oczekiwał na uzyskanie wzoru według, którego mógłby uzupełnić nieprawidłowości w dokumentacji, a brak jego uzyskania powodował w jego mniemaniu pewien stan zawieszenia - skoro bowiem pracodawca nie spełnił jego żądania, on jako pracownik nie miał obowiązku poleceń pracodawcy wypełnić, wszak nie wiedział, jak powinna wyglądać poprawnie uzupełniona dokumentacja. Zdaniem skarżącego, z powyższego wynika,

że powód nie uzupełniał dokumentacji, a dokumentacje medyczne - papierowa i elektroniczna, nie są tożsame, co powoduje w istocie istnienie dwóch autonomicznych dokumentacji. Po drugie, wynika z tego także i to, że powód doskonale wiedział, że nierzetelnie prowadził dokumentację i dokładnie wiedział dokumentacji jakich pacjentów dotyczą uchybienia, wiedział też jak taki stan rzeczy naprawić - skoro powiedział, że gdyby kontrolerzy NFZ się do niego zwrócili to byłby w stanie wszystkie nieprawidłowości usunąć, co w kontekście konsekwentnego dowodzenia w toku procesu, iż powód nie miał szczegółowej wiedzy, co do istniejących uchybień w dokumentacji, dlatego nie wiedział w jaki sposób je naprawić, nie jest – w ocenie skarżącego - przekonywający.

Sąd I instancji dokonując oceny działań powoda błędnie także ustalił stan faktyczny, sugerując, iż pozwany zakazał powodowi udzielania wywiadów na forum publicznym i zakaz ten miał charakter generalny i zupełny, podczas gdy zakaz ten dotyczył jedynie udzielania informacji co do leczenia pacjentów pochodnymi kanabinoidów. W niniejszym przypadku polecenie służbowe, które wydał pozwany nie jest niezgodne z przepisami prawa, ani z umową o pracę. Sąd I instancji takiego stanu rzeczy w uzasadnieniu nie wytłumaczył. Wskazał tylko, że wydanie polecenia służbowego o takiej treści narusza prawa obywatelskie powoda. Bezspornym jest natomiast, że powód poleceniem służbowym z dnia 24 kwietnia 2015 r., otrzymał zakaz wystąpień publicznych w zakresie prowadzonej praktyki leczenia pochodnymi kanabinoidów. Polecenie to było poleceniem służbowym i dotyczyło pracy powoda u pozwanego, a tym samym powód winien się do niego zastosować. Pozwany zobligował jedynie powoda do nieudzielania wywiadów, komentarzy oraz jakichkolwiek informacji na forum publicznym bez uzyskania zgody Dyrektora Instytutu (...) w kwestiach związanych z leczeniem pacjentów pochodnymi kanabinoidów. Pozwany nie zakazał więc powodowi jakichkolwiek wystąpień publicznych, lecz jedynie tych, które dotyczyły stosowanego przez powoda (bez zgody pozwanego) leczenia pacjentów z lekoodporną padaczką pochodnym kanabinoidów. Podkreślić należy, że poprzez wydane polecenie służbowe pozwany w żadnym wypadku nie próbował ograniczać powoda w jego prawach obywatelskich, ale chciał chronić dobre imię Instytutu z uwagi na fakt, iż stosowanie tej terapii przez powoda miało miejsce z pominięciem procedur przewidzianych prawem i funkcjonujących u pozwanego, a także bez jego zgody, co mogło mieć daleko idące konsekwencje dla pozwanego. Wszelkie wypowiedzi powoda na ten temat na forum publicznym, przedstawiające w negatywnym świetle pozwanego i prowadzoną przez niego działalność leczniczą, stanowią niewątpliwie działanie na szkodę zakładu pracy i godzą w jego dobre imię. Pomimo to, powód wielokrotnie udzielał wywiadów do prasy i był gościem licznych programów telewizyjnych i radiowych, w których o prowadzonym leczeniu opowiadał.

Skarżący nadmienił także, że odpowiedzialność finansowa, będąca konsekwencją działań powoda wynika dopiero z wystąpienia pokontrolnego, które jednoznacznie wskazywało na uchybienia, zakres nieprawidłowości i konsekwencje z tym związane. Zatem nawet wcześniejsze podjęcie wiadomości o istniejących nieprawidłowościach nie powodowało, że termin na rozwiązanie umowy o pracę minął. Tym bardziej, że pozwany mając świadomość, iż działania stron stały się niejako polem do publicznej debaty oraz mając na uwadze fakt, iż rozwiązanie umowy bez okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p. stosować należy z wyjątkową ostrożnością, zdecydowane kroki podjął dopiero po uzyskaniu dokumentu kontroli pochodzącego od niezależnego podmiotu, i to takiego, który za zaniedbania powoda obciąża pozwanego koniecznością poniesienia finansowych konsekwencji, chroniąc się tym samym przez zarzutem niesprawiedliwej oceny działań powoda. Pozwany wskazał także, że dowolnej ocenie zostały poddane także zeznania świadka prof. K. F.. W uzasadnieniu wyroku brak jest bowiem szczegółowego wykazania, dlaczego zeznania te zostały uznane za w części niewiarygodne. Tak też jest w przypadku notatek służbowych, które to dotyczyły spóźniania się powoda. Sąd I instancji nie wskazał z jakich powodów odmówił im waloru wiarygodności, a zwłaszcza z jakim, innym zebrany w sprawie materiałem dowodowym są one sprzeczne (apelacja k. 476-485).

**W odpowiedzi na apelację**, powód wniósł o jej oddalenie w całości i zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W treści odpowiedzi na apelację, powód w sposób szczegółowy ustosunkował się do twierdzeń pozwanego, zaprezentowanych w apelacji, podnosząc, iż stanowią one jedynie nieuprawnioną polemikę z prawidłowymi ustaleniami faktycznymi Sądu Rejonowego (odpowiedź na apelację k. 511-531).

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja pozwanego, jako niezasadna podlega oddaleniu.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne Sądu I instancji poczynione w toku postępowania i przyjmuje je za własne. Sąd Rejonowy w sposób wyczerpujący zgromadził materiał dowodowy, wszechstronnie rozważył wszystkie przeprowadzone dowody i w sposób zgodny z zasadami oceny materiału dowodowego wynikającymi z art. 233 k.p.c. wyprowadził wnioski, stanowiące podstawę zapadłego rozstrzygnięcia. Zdaniem Sądu Okręgowego prawidłowo dokonano także ustalenia stanu prawnego, właściwego dla zawisłego sporu oraz jego wykładni. Dokonana subsumpcja doprowadziła do prawidłowego rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Analiza zaskarżonego rozstrzygnięcia w oparciu o materiał dowodowy zebrany w sprawie i zarzutów apelacji prowadzi do wniosku, że Sąd I instancji nie dopuścił się zarzucanych mu uchybień. W ocenie Sądu II instancji nie zaistniały także przesłanki skutkujące nieważnością postępowania.

Na wstępie wskazać należy, że powód miał interes prawny w żądaniu uchylenia kary porządkowej. Sąd Okręgowy podziela bowiem stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym dopuszczalne jest orzekanie o uchyleniu kary porządkowej, która w toku postępowania sądowego została uznana za niebyłą z mocy samego prawa (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2002 r., III PZP 10/02). Wskazać należy, że choć w uzasadnieniu tym Sąd Najwyższy skoncentrował się na przyjętym w judykaturze stanowisku, zgodnie z którym uznanie kary porządkowej za niebyłą nie wyklucza możliwości powoływania się na okoliczności stanowiące podstawę wymierzenia kary porządkowej, to jednak w ocenie Sądu Okręgowego istotne znaczenie dla stwierdzenia istnienia interesu prawnego ma w tym przypadku pewnego rodzaju poczucie sprawiedliwości u powoda, co do której kara porządkowa została wymierzona z naruszeniem przepisów. W tym zakresie, Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska pozwanego, z którego wynika, że zastosowanie kary porządkowej odbyło się zgodnie z przepisami prawa, albowiem pracodawca nie wysłuchał powoda przed nałożeniem kary. W ocenie Sądu Okręgowego określenie zastosowania kary, użyte przez ustawodawcę w art. 109 § 2 k.p., oznacza podjęcie decyzji i wyrażanie jej na piśmie. Jak natomiast wynika z materiału dowodowego jeszcze przed wysłuchaniem powoda, pracodawca miał sporządzone pismo informujące o wymierzeniu kary porządkowej. W uzasadnieniu wyroku z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 605/98, Sąd Najwyższy stwierdził, że wysłuchanie pracownika z przygotowanym pismem o wymierzeniu kary, wręczonym pracownikowi podczas tego samego spotkania, jest sprzeczne z przepisami, ponieważ oznacza, że wysłuchanie pracownika nie ma żadnego wpływu na decyzję pracodawcy o ukaraniu. Taka sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie, albowiem przygotowane wcześniej pismo pracodawcy świadczy w ocenie Sądu Okręgowego o tym, że wysłuchanie powoda nie miało żadnego wpływu na podjęcie decyzji o ukaraniu. Tym samym już z tych względów należało przyjąć, że kara porządkowa wymierzona powodowi, jako niezgodna z przepisami podlega uchyleniu. Uzupełniając wywody Sądu Rejonowego i odnosząc się do zarzutów pozwanego, wskazać należy, że powód dopiero w trakcie niniejszego postępowania mógł zapoznać się z treścią dokumentów sporządzonych przez pozwanego w postaci audytów nr 1 i nr 2 dokumentacji medycznej pacjentów, będących pod jego opieką. Wcześniej pracodawca nie udostępnił powodowi tych dokumentów, pomimo zgłaszanych przez niego wielokrotnych próśb. Nie można zatem mówić o tym, aby wysłuchanie wyprzedziło czasowo moment zawiadomienia pracownika o wymierzeniu mu kary oraz moment podjęcia przez pracodawcę decyzji o ukaraniu, skoro pracownik przed wymierzeniem mu kary porządkowej nie miał możliwości zapoznania się z dokumentacją, zawierającą opis stwierdzonych uchybień i nieprawidłowości, których rzekomo się dopuścił. Tymczasem, przepis art. 109 § 2 k.p. posługuje się sformułowaniem „uprzednio”. Wykładnia ww. przepisu jednoznacznie prowadzi do wniosku, że proces udzielenia pracownikowi kary porządkowej składa się z trzech etapów, gdzie pierwszy z nich to wysłuchanie pracownika. Potem dopiero następuje podjęcie decyzji o ewentualnym nałożeniu kary nagany, a następnie zawiadomienie pracownika o karze porządkowej, która została mu udzielona. W rozpatrywanej sprawie pracodawca nie zrealizował ww. etapów w opisanej kolejności, chociażby z tego względu, że nie przedstawił powodowi do wglądu raportów, w których wskazane zostały konkretne uchybienia, jakich M. B. (1) dopuścił się względem pracodawcy, natomiast oświadczenie o nałożeniu kary porządkowej wprost odwoływało się do raportów z audytów z dnia 30 lipca 2015 r. i z dnia 13 sierpnia 2015 r. Z kolei w tym czasie pracodawca dysponował już przygotowanym dokumentem udzielenia kary porządkowej, sporządzenia, którego nie poprzedzał natomiast żaden proces decyzyjny, który powinien nastąpić po wysłuchaniu pracownika, a przed wręczeniu dokumentu.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w motywach wyroku z dnia 16 czerwca 1999 r. literalne, jak i potoczne rozumienie użytego przez ustawodawcę zwrotu „po uprzednim wysłuchaniu” wymaga od pracodawcy zachowania ustnego sposobu wysłuchania pracownika, który w tej właśnie formie ma najpełniejsze możliwości wyjaśnienia kwestii spornych, jakie ewentualnie uzasadniają następcze nałożenie kary porządkowej. Zarówno z językowego, jak i celowościowego założenia analizowanej imperatywnej regulacji prawnej wynika, że pracodawca nie może ograniczyć pracowniczego uprawnienia do ustnego złożenia wyjaśnień przed zastosowaniem kary porządkowej. W tym celu pracodawca powinien stworzyć warunki niezbędne do ustnego wysłuchania pracownika, który może z tej ciężącej na pracodawcy ustawowej powinności skorzystać według własnego uznania. W takich stworzonych pracownikowi warunkach jest on przede wszystkim uprawniony do ustnego wyjawienia okoliczności i motywów swojego zachowania się. Może jednak ograniczyć się do złożenia stosownych wyjaśnień na piśmie, ale może również w ogóle nie skorzystać ze swojego pracowniczego uprawnienia. Każdy z tych sposobów zachowania się pracownika będzie równoznaczny z zachowaniem przez pracodawcę obligatoryjnego wymagania z art. 109 § 2 k.p., w postaci koniecznego uprzedniego wysłuchania pracownika przed zastosowaniem kary porządkowej. Z powyższego wynika zatem, że naczelną zasadą powinna być forma ustna wysłuchania, ale pracownik może dokonać wyboru innej formy. W rozpatrywanej sprawie nie stworzono M. B. (1) możliwości ustnego złożenia wyjaśnień, o czym była już mowa powyżej. Nadto, nie zaistniała sytuacja, aby pracownik wybrał pisemne wysłuchanie. W ocenie Sądu Okręgowego pod względem proceduralnym kara nagany została nałożona na powoda w sposób nieprawidłowy, ponieważ strona pozwana dopuściła się uchybień formalnych w procesie nakładania na M. B. (1) tejże kary. Tym samym pozwany naruszył obligatoryjny obowiązek wysłuchania pracownika przed nałożeniem na niego kary. Z zeznań świadków nie wynikało także, aby powodowi najpierw przedstawiono pewien stan faktyczny i powód mógł się do niego odnieść. Tymczasem obowiązek wysłuchania pracownika przed nałożeniem na niego kary porządkowej ma charakter bezwzględny, a odstąpić od niego można jedynie w przypadku, gdy pracownik odmówi wyjaśnień, bądź wybrał pisemną formę ich wyrażenia, ale w każdym przypadku konieczne jest wcześniejsze przedstawienie pracownikowi pełnego stanu faktycznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1991 r., sygn. akt I PKN 114/99). Pracownik zatem najpierw powinien zostać powiadomiony o tym, jakich naruszeń się dopuścił i powinien mieć możliwość wypowiedzenia się na ten temat. Obowiązek wysłuchania pracownika przed zastosowaniem kary oznacza obowiązek podjęcia przez pracodawcę stosownych działań w celu umożliwienia pracownikowi złożenia wyjaśnienia. W niniejszej sprawie takim działaniem po stronie pozwanej powinno być udostępnienie powodowi do wglądu raportów z przeprowadzonej kontroli, w której zostały stwierdzone w stosunku do niego konkretne przewinienia. Odebranie powodowi takiej możliwości, a tym samym pozbawienie go prawa do obrony w tej kwestii, podważa merytoryczną zasadność wymierzenia mu kary nagany, która i tak z uwagi na uchybienie warunkom formalnym, winna podlegać uchyleniu. Podsumowując, zdaniem Sądu Okręgowego, stanowiska zawartego w apelacji pozwanego w tym zakresie nie można uwzględnić i uznać zasadności zgłoszonych zarzutów.

Sąd Okręgowy uznał również za prawidłową zastosowaną przez Sąd Rejonowy kwalifikację prawną roszczenia powoda, podzielił również wywody tego Sądu w zakresie odnoszącym się do problematyki dotyczącej stwierdzenia, że w realiach rozpoznawanej sprawy nie doszło do ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, stanowiącego uzasadnioną przyczynę rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym (art. 52 § 1 k.p.). Przywołany przepis stanowi bowiem, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Z jego treści wynika więc wprost, że wskazane naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika i mieć ciężki charakter. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, zgodnie z utrwalonym stanowiskiem judykatury, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Odnośnie stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99 i z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04). Są to dwie odrębne postacie winy. Rażące niedbalstwo, to rażące niedołożenie staranności

wymaganej od pracownika. Wina w tej postaci może obejmować zachowania lekkomyślne, gdy pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, że do tego nie dojdzie oraz przypadki niedbalstwa polegającego na tym, że pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (por. wyrok z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00). Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Jak wskazał Sąd Najwyższy, rażące niedbalstwo, jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (por. wyrok z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00). Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi. Sąd Najwyższy podkreślał wielokrotnie, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97 i z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06).

Przy ocenie, czy zachowanie pracownika stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, należy bowiem wziąć pod rozwagę wszystkie towarzyszące temu okoliczności. Bezsporne w rozpoznawanej sprawie było zaś to, że powód dopiero w trakcie niniejszego postępowania sądowego mógł zapoznać się z treścią dokumentów sporządzonych przez pozwanego, tj. audytów nr 1 i nr 2 dokumentacji medycznej pacjentów, będących pod jego opieką. Wcześniej, a mianowicie także w trakcie wymierzania powodowi kary nagany, pracodawca nie udostępnił mu tych dokumentów, pomimo zgłaszanych przez niego wielokrotnych próśb w tym przedmiocie i chęci ustosunkowania się do stawianych mu zarzutów. Jednocześnie analiza treści wskazanych audytów wskazuje, że osoby przeprowadzające kontrolę w pozwanej placówce w żadnym miejscu nie przypisały wprost powodowi odpowiedzialności za stwierdzone braki w weryfikowanej dokumentacji. Na stronach 2 i 3 raportu z audytu nr: 2 znajduje się sformułowanie wskazujące na to, że trudno jest określić, czy osobą odpowiedzialną za stwierdzone braki powinien być lek. med. M. B. (1). Powyższe wynika także z zeznań świadków przesłuchanych na etapie postępowania przed Sądem I instancji. Świadek A. P. zeznała bowiem, że w przypadku audytów dokumentacji różnych lekarzy w całym Instytucie stwierdzane są zastrzeżenia, co do zgodności z przepisami rozporządzenia Ministra Zdrowia, głównie dotyczące braku autoryzacji wpisu. Także świadek M. L. zeznała, że wszystkie audyty, które były prowadzone przez jej dział wskazywały na to, że niestety dokumentacja była prowadzona niewłaściwie, niezgodnie z rozporządzeniem, jednakże trudno było świadkowi odnieść się do tego, czy to były szczególne nieprawidłowości, czy też nie. Z zeznań tych wynika zatem, że niewłaściwe prowadzenie dokumentacji medycznej pacjentów było powszechną praktyką, przyjętą w pozwanej placówce medycznej i nie dotyczyło wyłącznie osoby powoda, a wszystkich pracowników lekarzy w zakładzie pracy, natomiast pozwany zdecydował się na wyciągnięcie konsekwencji służbowych wyłącznie w stosunku do lekarza M. B. (1). Poza tym w powyższym zakresie nie było prowadzone żadne postępowanie wyjaśniające, a pracodawca z tego powodu nie wyciągnął konsekwencji służbowych w stosunku do żadnego z pracowników. Dla oceny braku ciężkości naruszenia obowiązków pracowniczych, w ocenie Sądu Okręgowego istotne jest również i to, że powód był wieloletnim pracownikiem pozwanego i nigdy wcześniej przełożeni nie mieli zastrzeżeń, co do sposobu prowadzenia przez niego dokumentacji medycznej pacjentów. Zdaniem Sądu Okręgowego, pozwany w tej sytuacji zastosował możliwie najwyższą sankcję, nieadekwatną do popełnionego przez powoda przewinienia, tym bardziej, że nie chciał wcześniej udostępnić powodowi raportów z przeprowadzonej kontroli, w której rzekomo wskazane zostały konkretne nieprawidłowości, jakich dopuścił się M. B. (1). Podkreślenia wymaga również, że powyższa czynność nie spowodowała po stronie pozwanej placówki medycznej istotnej szkody finansowej, a nadto w praktyce była tolerowana przez jej kierownictwo w stosunku do wszystkich pracowników. Ponadto w niniejszej sprawie nie zachodzi sytuacja związana z wystąpieniem poważnego naruszenia dyscypliny pracy m.in. w postaci spożywania alkoholu w miejscu pracy, nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, czy też wyrządzenia szkody pracodawcy umyślnie lub na skutek rażącego niedbalstwa pracownika. W tym względzie, jedynym zarzutem stawianym powodowi było niewłaściwe z punktu widzenia pracodawcy wypełnienie dokumentacji medycznej, które tak naprawdę stanowiło podstawowy obowiązek pracownicy personelu medycznego, a nie lekarzy. Wskazać przy tym należy, że wszystkie pozostałe czynności

służbowe wykonywane przez powoda mieściły się zarówno w codziennej, standardowej pragmatyce, a nadto były zgodne z przepisami regulującymi zawodowe obowiązki lekarzy. Przewinienie, które nie dotyczyło wyłącznie osoby powoda i przez wiele lat było tolerowane przez dyrekcję ww. placówki medycznej, tej oceny zmienić nie może, natomiast w tej sytuacji pracodawca powinien zastosować inne przewidziane prawem środki, adekwatne do wagi popełnionego przez powoda czynu, choćby w postaci rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem.

W wyroku z dnia 03 marca 1981 r. (I PR 13/81) Sąd Najwyższy podkreślił, że organy orzekające w sprawach ze stosunku pracy nie są - związane oceną zakładu pracy, uznającą dane zachowanie pracownika za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt. 1 k.p.), lecz ocena ta podlega kontroli tych organów. Jedynie obowiązki wymienione w art. 211 k.p., dotyczące przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy zostały przez ustawodawcę jednoznacznie określone, jako podstawowe. W tym zakresie należy także odwołać się do art. 100 k.p., który stanowi, że pracownik zobowiązany jest 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. Przepis art. 100 § 2 k.p. wymienia z kolei niektóre z najważniejszych obowiązków pracownika, takie jak przestrzeganie czasu pracy, zasad bhp, dbanie o dobro zakładu pracy, przestrzeganie tajemnicy określonej w odrębnych przepisach oraz zasad współżycia społecznego. Jednocześnie, jak już zostało wskazane, aby naruszenie obowiązków pracowniczych można było ocenić, jako ciężkie, musi ono spełniać dwa warunki: po pierwsze musi powodować naruszenie interesów pracodawcy, albo grozić takim naruszeniem, a po drugie być zawinione przez pracownika. Nie chodzi tu jednak o jakiegokolwiek zawinienie pracownika, lecz o jego winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy, lub co najmniej świadomie się na to godzi, natomiast rażące niedbalstwo przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2012 r., II PK 116/12). A więc dopiero, gdy interes pracodawcy zostanie naruszony albo zagrożony naruszeniem i nie będzie wątpliwości, że stało się to na skutek winy pracownika, który albo chciał wyrządzić szkodę albo miał świadomość takiego możliwego skutku swojego zachowania albo wyjątkowo zlekceważył swoje obowiązki, pracodawca może zastanowić się nad rozwiązaniem z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. W okolicznościach rozpoznawanej sprawy, trudno jest jednak przyjąć, aby powód celowo dopuścił się ciężkiego uchybienia w postaci niewłaściwego prowadzenia dokumentacji medycznej. W tej kwestii należy odnieść się do kwalifikacji naruszonych przez powoda obowiązków, jako podstawowych obowiązków pracowniczych. Zdaniem Sądu Okręgowego, niekwestionowany jest fakt, że rzetelne prowadzenie dokumentacji medycznej i wykonywanie poleceń przełożonych stanowią podstawowe obowiązki pracownicze sekretarki medycznej, a nie lekarza. Powyższe wynika z zeznań świadków w osobach m.in. A. P., która wskazała, że wszelkie kwestie rejestracyjne, związane z założeniem dokumentacji medycznej pacjenta, wypełnieniem karty wywiadu i zgromadzeniem oraz weryfikacją dokumentacji uprawniającej do odbycia wizyty lekarskiej należały do obowiązków personelu sekretarskiego Poradni (...) Instytutu, a nie lekarza. Świadek potwierdziła także, że rejestrowanie i raportowanie świadczeń medycznych dla rozliczeń z NFZ należało do obowiązków pracowniczych obsługi sekretarskiej, a nie powoda. Powyższe wynika także z zeznań świadka K. F., która nie potrafiła odpowiedzieć na pytanie, czy było ustalane, czy świadczenia zakwestionowane przez NFZ zostały wprowadzone do systemu przez powoda, czy też przez innego pracownika Instytutu oraz z zeznań świadka K. J., która potwierdziła, że rejestracja świadczeń raportowanych do NFZ jest dokonywana przez panią sekretarkę. Z kolei wpisy powinny być dokonywane przez panią, rejestratorkę na podstawie karty, którą lekarz dostarcza do rejestracji, podpisaną z pieczęcią, na której jest spis wizyt, jakie zostały udzielone. W powyższym zakresie pozwany pracodawca w sposób nieuprawniony wyciągnął zatem konsekwencje służbowe w stosunku do powoda za naruszenie obowiązków, które w rzeczywistości nie stanowiły jego podstawowych obowiązków pracowniczych.

Postępowanie dowodowe przeprowadzone przed Sądem I instancji potwierdziło także, że powód w trakcie kontroli NFZ nigdy nie był wzywany przez pracodawcę do ewentualnej pomocy w wyjaśnieniu zgłaszanych przez kontrolerów rozbieżności, a sam protokół kontroli NFZ został udostępniony do wiadomości powoda już po upływie ustawowego terminu do wniesienia zastrzeżeń i podważenia ustaleń faktycznych dokonanych przez kontrolujących. Gdyby pozwany pracodawca wyraził wolę współpracy z powodem w celu wyjaśnienia i ewentualnego odparcia zarzutów kontrolujących, to powód z pewnością niezwłocznie okazałby pomoc np. w odszukaniu w prowadzonej przez siebie elektronicznej wersji dokumentacji oraz kopii wpisów o udzielanych świadczeniach medycznych. W niniejszej sprawie

istotna była również okoliczność, że kontrola prowadzona przez NFZ, podobnie jak wcześniejsze audyty wewnętrzne pozwanego pracodawcy, dotyczyła tylko i wyłącznie dokumentacji pacjentów lekarza M. B. (1), a pomimo tego sam powód nie był o tym fakcie informowany przez przełożonych. Trudno jest także postawić powodowi zarzut dotyczący zniszczenia, bądź wybrakowania części dokumentacji przechowywanej w formie papierowej. W tym zakresie nie można bowiem wykluczyć sytuacji, w której część faktycznie istniejącej dokumentacji medycznej pacjentów powoda nie została przekazana przez osoby upoważnione do reprezentowania Instytutu w odpowiedzi na wezwanie kontrolerów NFZ. Świadkowie zeznający w niniejszej sprawie jednoznacznie zeznali, że gdyby brak chronologii dokumentacji, bądź też brak adnotacji o udzielonym świadczeniu medycznym, występował od samego początku i miał charakter pierwotny, to obsługa sekretarska Poradni Neurologicznej Instytutu nie miała prawa rozliczać takiego świadczenia NFZ. Oceniając dodatkowo charakter zarzutu pracodawcy, dotyczącego ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, przywołać także należy zeznania świadków w osobach kontrolerów, prowadzących u pozwanego kontrolę z ramienia Narodowego Funduszu Zdrowia. Świadek W. G. wskazał bowiem, że główne uwagi, które się pojawiły, to nieodnotowanie faktu odbycia porady lekarskiej, w dwóch przypadkach brak dokumentacji medycznej, która nie została przedstawiona do kontroli oraz zarzuty mniejszej wagi, nierzucające na płatności, czyli sposób prowadzenia dokumentacji medycznej o charakterze porządkowym, numeracja stron i chronologia. Świadek zaznaczył, że wysokość kary finansowej, jaka została nałożona na pozwaną placówkę nie była wysoka, jak również nie stanowiła znacznej dolegliwości w stosunku do kontraktów, jakie Instytut ma zawarte. Świadek U. T. wskazała natomiast, że za nieprawidłowe prowadzenie dokumentacji nie została nałożona kara, zaś świadek M. K. (2) zeznała, że kwota zakwestionowanych świadczeń wynosiła 3.000,00 zł, a więc nie była ona krzywdząca, jak i znacząca. W niniejszej sprawie, pozwany nie poniósł zatem po swojej stronie istotnej szkody materialnej, za wystąpienie, której odpowiedzialnością można by obciążyć powoda M. B. (1).

Odnosząc się natomiast do zarzutu pozwanego, wynikającego z wystosowanego przez niego oświadczenia z dnia 31 sierpnia 2015 r. o nałożeniu kary nagany, nie jest prawdziwe twierdzenie, jakoby powód nie uzyskał zgód rodziców małoletnich pacjentów na leczenie preparatami zawierającymi kannabinoidy. Świadek K. F. wskazała bowiem, że w marcu 2015 r. powód okazał zgody rodziców małoletnich pacjentów na rozpoczęcie leczenia preparatami zawierającymi kannabinoidy, jednocześnie uznając te zgody za niewystarczające. Wskazać jednak należy, że jak wynika z uzasadnienia postanowienia Rzecznika Okręgowej Izby Lekarskiej w W. z dnia 11 stycznia 2016 r. w przedmiocie umorzenia postępowania wyjaśniającego, dotyczącego ewentualnej odpowiedzialności zawodowej powoda, każdy z rodziców małoletnich pacjentów powoda potwierdził, że przed rozpoczęciem leczenia, lekarz M. B. (1) przeprowadzał każdorazowo rozmowę informującą o terapii, po której to rozmowie, a przed rozpoczęciem leczenia, rodzice podpisywali zgodę na leczenie. Dodatkowo należy wskazać, że jak wynika z opublikowanego komunikatu Prokuratury Okręgowej W. w W., postanowieniem z dnia 21 grudnia 2016 r. umorzone zostało dochodzenie w sprawie narażenia w Instytucie (...) na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub ciężkiego uszczerbku na zdrowiu pozostających pod opieką lek. med. M. B. (1) małoletnich pacjentów, w związku z prowadzeniem leczenia padaczki odpornej na leki przy użyciu pochodnych kannabinoidów, bez uzyskania świadomej zgody przedstawicieli ustawowych małoletnich pacjentów, zgody komisji bioetycznej oraz pozwolenia na rozpoczęcie i prowadzenie badania klinicznego, wobec braku znamion czynu zabronionego.

Przechodząc następnie do analizy zarzutów apelacji w zakresie naruszenia przez powoda polecenia służbowego, dotyczącego zakazu publicznych wystąpień to wskazać należy, że dopiero przekroczenie granic dozwolonej krytyki może stanowić przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Musi być to jednak przekroczenie rażące. Wolność wyrażania opinii gwarantowana na podstawie art. 10 ust. 1 europejskiej konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, obejmuje zarówno wolność posiadania poglądów, jak i otrzymywania oraz przekazywania informacji czy idei. Jednak art. 10 ust. 2 ww. konwencji wskazuje, że korzystanie z tych wolności może podlegać takim wymogom formalnym, warunkom, ograniczeniom i sankcjom, jakie są przewidziane przez ustawę, a które są niezbędne w społeczeństwie demokratycznym, m.in. z uwagi na ochronę dobrego imienia i praw innych osób. Również Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej w art. 54 ust. 1 zapewnia obywatelom wolność wyrażania poglądów. Jak wynika z powyższych regulacji - wolność wyrażania swoich opinii, w tym i krytyki, nie jest nieograniczona, a w szczególności, gdy będzie chodziło np. o krytykę pracodawcy



przez pracownika. W przepisach kodeksu pracy, czy też kodeksu cywilnego, brak jest szczególnego uregulowania dotyczącego formy dozwolonej krytyki pracodawcy, jej granic, czy też sankcji za ich przekroczenie. Pomocne w tej kwestii jest jednak bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego. Swobodę wyrażania opinii o pracodawcy będzie ograniczał obowiązek ochrony jego dóbr osobistych. Wprawdzie w przepisach prawa pracy brak jest, wyrażonego wprost, obowiązku szanowania godności i innych dóbr osobistych pracodawcy, jak to ma miejsce wobec pracownika w art. 111 k.p., nie znaczy to jednak, że nie da się ich wywieść z zasad ogólnych, tj. art. 23 i 24 kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 kodeksu pracy. Na mocy art. 43 k.c. - przepisy te stosuje się także odpowiednio do pracodawców będących osobami prawnymi. Pozostawanie w stosunku pracy rodzi po stronie pracownika, na podstawie art. 100 par. 2 pkt. 4 i 6 k.p., obowiązek dbania o dobro zakładu pracy oraz przestrzegania zasad współżycia społecznego. Jeżeli pracownik kogoś obraża, to narusza nie tylko cześć obrażanego, lecz także zasady współżycia społecznego. W wypadku pomówienia przełożonego - narusza ponadto obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy. Za działanie naruszające ten obowiązek, może być uznane zachowanie pracownika prowadzące w istocie do naruszenia dobrego imienia pracodawcy, a polegające na rozpowszechnianiu nieprawdziwych informacji o jakości świadczonych usług lub wytwarzanych towarów. Przekroczenie przez pracownika granic dozwolonej krytyki w stosunku do przełożonego lub organów pracodawcy, z całą pewnością może zostać potraktowane jako przejaw braku lojalności, i to niezależnie od obowiązków przypisanych do zajmowanego przez pracownika stanowiska. W okolicznościach danej sprawy może to stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie mu umowy o pracę, bądź rozwiązanie tej umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Wprawdzie pracownik nie może być pozbawiony możliwości otwartego i krytycznego wypowiedzania się w sprawach dotyczących organizacji pracy, takich jak kolejność czynności czy podział zadań (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2000 r.), to jednak uzasadniona krytyka stosunków istniejących w zakładzie pracy powinna mieścić się w ramach porządku prawnego i cechować odpowiednią formą wypowiedzi, nie może ona dezorganizować pracy i uniemożliwiać normalne funkcjonowanie zakładu pracy oraz realizację jego zadań (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06).

Nakładając na powoda w dniu 31 sierpnia 2015 r. karę nagany pozwany pracodawca w żaden sposób w oświadczeniu nie wskazał na złamanie polecenia służbowego pracodawcy w -zakresie publicznych wypowiedzi w kwestiach związanych z leczeniem pacjentów pochodnymi kannabinoidów, ale ogólnie wskazał na wystąpienia publiczne powoda, które miały ukazywać w negatywnym świetle zakład pracy. W tym miejscu wskazać należy, że pracodawca w kwietniu 2015 r. zakazał powodowi prezentowania jakichkolwiek informacji na forum publicznym. Jednocześnie jednak pozwany Instytut w lipcu i sierpniu 2015 r. na forum publicznym poinformował o rzekomo nielegalnym leczeniu prowadzonym przez lek. med. M. B. (1), potencjalnie niebezpiecznym dla pacjentów i zgłoszeniu sprawy leczenia prowadzonego przez lek. M. B. (1) do prokuratury oraz organów dyscyplinarnych samorządu lekarskiego. Z uwagi na fakt, że dla powoda, wykonującego zawód lekarza był to zarzut potężnej wagi, M. B. (1) musiał podjąć obronę swojego dobrego imienia, wykazując legalność prowadzonego przez siebie leczenia i brak jakiegokolwiek zagrożenia dla zdrowia i życia pacjentów. Przy tym żadna z publicznych wypowiedzi powoda nie była nieprawdziwa i nie ukazywała zakładu pracy powoda w negatywnym świetle. Wskazać należy, że w ramach prowadzonego przed Sądem I instancji postępowania dowodowego pozwany sprecyzował, które, w jego ocenie, wypowiedzi publiczne powoda stanowiły działanie na szkodę pracodawcy i uzasadniały nałożenie na powoda kary nagany, a także rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Stenogramy audycji telewizyjnych i radiowych, jak również wydruki artykułów prasowych, zostały przedstawione przez stronę pozwaną przy pismach procesowych z dnia 31 marca 2016 r. oraz z dnia 30 maja 2016 r., a dotyczyły wystąpień w programie (...) w dniu 18 sierpnia 2015 r., w programie (...) w dniu 18 sierpnia 2015 r., wywiadu w radiu (...) w dniu 18 sierpnia 2015r., wystąpienia w (...) w dniu 20 sierpnia 2015 r., wywiadu dla (...) w dniu 20 sierpnia 2015r. oraz wywiadu dla gazety (...) nr (...) z dnia 22 sierpnia 2015 r. Analizując przedstawione przez pozwanego stenogramy audycji wskazać jednak należy, że powód nie udzielał w nich wypowiedzi, działających na niekorzyść pozwanej placówki medycznej. Powód w swoich wypowiedziach opierał się tylko i wyłącznie na faktach, które miały swoje potwierdzenie w dokumentach, zaznaczając przy tym, że ewentualny konflikt pomiędzy pracownikiem, a pracodawcą nie powinien być roztrząsany i rozważany przez media, czy nawet przez prokuraturę. Odnośnie wystąpienia powoda w radiu (...) w dniu 20 sierpnia 2015 r. to wskazać należy, że stenogram tej audycji przedstawiony przez pozwanego nic zawiera jakichkolwiek wypowiedzi powoda. Z kolei stenogram fragmentu wywiadu powoda udzielonego dla radia (...) zawiera faktograficzny przebieg negocjacji powoda

z przełożonymi, dotyczących ewentualnego rozpoczęcia w przyszłości eksperymentu leczniczego, który był całkowicie zbieżny z zeznaniami powoda złożonymi na rozprawie w dniu 31 sierpnia 2016 r. W toku powyższego wywiadu powód wyraził także ubolewanie, że jego konflikt z pracodawcą roztrząsany jest przez media i prokuraturę. Warto też zwrócić uwagę na fakt, że program wyemitowany w (...) w dniu 18 sierpnia 2015 r. rozpoczął się wprowadzeniem, zawierającym informację o skierowaniu przez Dyрекcję Instytutu zawiadomienia do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez powoda z powodu konkretnych zarzutów zawartych w tym zawiadomieniu. To zaś mogło ugruntować w opinii publicznej nieprawdziwe zarzuty pracodawcy wobec powoda i narazić na szwank jego dobre imię zwłaszcza w kontekście wykonywanego przez niego zawodu, przez co nie można było odmówić powodowi prawa do obrony i podjęcia debaty publicznej, zapoczątkowanej przez pozwaną placówkę medyczną. Także wywiad dla (...) z dnia 20 sierpnia 2015 r. nie zawierał żadnych nieprawdziwych wypowiedzi powoda, działających na niekorzyść pozwanego Instytutu. Potwierdza to chociażby wypowiedź powoda, w której na pytanie dziennikarza, czy widzi nadal dla siebie miejsce w pozwanej placówce medycznej, odpowiedział on, że jest w stanie zapomnieć o pomówieniach i oskarżeniach i nadal leczyć swoich ciężko chorych pacjentów. W odpowiedzi na kolejne pytanie dziennikarza, powód wyjaśnił również, że musiał zerwać ogólnikowy zakaz publicznych wystąpień, aby się bronić przed zarzutami pracodawcy dotyczącymi nielegalnego leczenia i potencjalnego narażenia zdrowia i życia pacjentów. Co dotyczy zaś wywiadu udzielonego dla gazety (...), to wskazać należy, że słusznie Sąd Rejonowy zauważył, że treść publikacji prasowej złożonej przez stronę pozwaną w toku postępowania odwołuje się do faktu rozwiązania z powodem umowy o pracę w dniu 27 października 2015 r., a zatem dokument ten musiał powstać nie wcześniej niż w dniu 28 października 2015 r. i nie mógł stanowić dowodu uzasadniającego nałożenie kary nagany, czy też zwolnienie dyscyplinarne powoda, które miały miejsce odpowiednio w dniach 31 sierpnia 2015 r. oraz 26 października 2015 r.

Prawidłowo Sąd Rejonowy ustalił także, że zarzut dotyczący ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych na skutek rzekomo nieusprawiedliwionych spóźnień powoda do pracy nie został potwierdzony przez stronę pozwaną w toku postępowania. Dowodem na powyższe mogłoby być choćby złożenie ewidencji czasu pracy powoda, co jednak nie nastąpiło. W apelacji strona pozwana zarzuciła, że dowodem na powyższą okoliczność powinna być notatka służbowa, sporządzona przez prof. K. J. z dnia 10 września 2015 r. Pomijając jednak nawet fakt, że notatka ta nie była skierowana do powoda i nigdy przed wszczęciem postępowania sądowego nie została mu udostępniona do wiadomości, choćby w celu ustosunkowania się do zarzutu rzekomych spóźnień do pracy, to uwzględnienie powyższego dowodu skutkowałoby koniecznością ustalenia, że termin rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia na tej podstawie upływałby najpóźniej w dniu 10 października 2015 r., gdy tymczasem pracodawca złożył swoje oświadczenie dopiero w dniu 26 października 2015 r. Również zarzut dotyczący rzekomego podważania zaleceń lub decyzji innych lekarzy zatrudnionych u pozwanego, co skutkowało skargami współpracowników, okazał się nieuzasadniony, jak nie potwierdzony przez pracodawcę. Wręcz przeciwnie zeznania świadków w osobach D. K., czy też J. L. (1) zaprzeczyły prawdziwości tego rodzaju zarzutu.

Na marginesie wskazać tylko należy, że także w zakresie zarzutu dotyczącego wystąpień publicznych powoda Sąd I instancji wskazał na rażące przekroczenie przez pracodawcę 1 miesięcznego terminu na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 2 k.p.). Takie ustalenie Sądu Rejonowego nie zostało w żaden sposób podważone w apelacji. Dowody złożone w toku postępowania przez pozwanego dotyczą audycji medialnych i artykułów prasowych, z których ostatni datowany jest na dzień 22 sierpnia 2015 r., a jeden pochodzi z okresu po dniu 27 października 2015 r. Już choćby z tego względu zarzuty apelacji w tym zakresie, dotyczące błędów w ustaleniach faktycznych, pozbawione są uzasadnionych podstaw, jako niemające wpływu na wynik sprawy w zakresie uznania za bezzasadne rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nie sposób przy tym zgodzić się ze sposobem argumentowania prezentowanym przez stronę pozwaną, a dotyczącym sposobu obliczania terminów, stosownie, do którego jeżeli pozostawały niepoprawione braki w dokumentacji medycznej, to pracodawca wciąż miał otwarty termin do stosowania sankcji przewidzianych w Kodeksie pracy. Wbrew zarzutom apelacji, przepisy ustawowe, tj. art. 52 k.p. i art. 109 k.p. wprost określają zdarzenie, z którym należy powiązać początek biegu terminu do zastosowania sankcji przez pracodawcę. Kodeks pracy nie uzależnia zatem początku biegu terminu od stosowania sankcji z Kodeksu pracy od istnienia faktu naruszenia obowiązków pracowniczych. Przyjęcie z kolei interpretacji wskazanej w apelacji przez stronę pozwaną oznaczałoby, że w okolicznościach niniejszej sprawy nigdy nie upływałby pozwanemu termin na zastosowanie wobec

pracownika sankcji z Kodeksu pracy. W konsekwencji należy odpowiednio zastosować przepis art. 120 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., stosownie do którego bieg przedawnienia rozpoczyna się od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Jeżeli wymagalność roszczenia zależy od podjęcia określonej czynności przez uprawnionego, bieg terminu rozpoczyna się od dnia, w którym roszczenie stałoby się wymagalne, gdyby uprawniony podjął czynność w najwcześniejszym możliwym terminie. W tym przypadku odnośnie zarzutu dotyczącego braków w dokumentacji medycznej jest to dzień 13 sierpnia 2015 r., zaś w przypadku zarzutu dotyczącego wypowiedzi medialnych powoda jest to data 31 sierpnia 2015 r. Wobec powyższego, Sąd Okręgowy podziela stwierdzenie Sądu I instancji, iż podstawą uchylenia kary nagany w tym zakresie, a także uznania za niezasadne rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia było także przekroczenie przez pracodawcę ustawowych terminów, wynikających z Kodeksu pracy.

Oceniając zarzuty apelacji w kontekście wymienionych powyżej kryteriów należy zatem stwierdzić, że Sąd Rejonowy nie naruszył przepisu art. 233 § 1 k.p.c., a zarzuty apelacji nie podważają skutecznie ustaleń dokonanych przez Sąd I instancji. Dla skuteczności zarzutu naruszenia wskazanego przepisu art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie, a w szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 19 czerwca 2008 r. I ACa 180/08). W związku z tym jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo – skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 r. II CKN 817/00).

Reasumując, Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że apelacja pozwanego stanowiła, co do zasady jedynie polemikę z trafnym rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego i jako bezzasadna podlegała oddaleniu na mocy przepisu art. 385 k.p.c.

O kosztach postępowania apelacyjnego, Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. W związku z powyższym, Sąd Okręgowy zasądził od pozwanego Instytutu (...) w W. na rzecz powoda M. B. (1) kwotę 240,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą na podstawie § 9 ust. 1 w związku z § 10 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804).

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji wyroku.

SSO Renata Gąsior SSO Marcin Graczyk SSO Małgorzata Jarząbek

## ZARZĄDZENIE

(...)

(...)