

## UZASADNIENIE

Powódka E. E., w pozwie skierowanym przeciwko (...) w S., po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa (k. 109-110), domagała się zasądzenia odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę, to jest trzykrotności kwoty 4.125 zł za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Wniosła też o zasądzenie kosztów postępowania.

W uzasadnieniu pozwu podniosła, że stanowczo nie zgadza się z przyczynami wskazanymi w treści oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Argumentowała, że nie było tak, jak wskazywał pracodawca, iż odmawiała wykonywania obowiązków zawodowych i nie świadczyła pracy, lecz z uwagi na brak pacjentów na jej macierzystym oddziale oczekiwała na formalne dyspozycje ze strony przełożonych, a nadto w jej ocenie zarzuty dotyczące konfliktowości, lekceważącego podejścia do pracy oraz niewłaściwych relacji ze współpracownikami nie znajdują odzwierciedlenia w rzeczywistości.

Pozwany (...) Wojewódzki Szpital (...) w S. wniósł w odpowiedzi na pozew o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu argumentował, że na powódkę składane były skargi, których przedmiotem było odmawianie wykonywania poleceń, brak inicjatywy oraz niezorganizowanie. Podnosił, że powódka utrudniała pracę, spędzała długie przerwy na paleniu papierosów, zaś w sierpniu 2020 r., kiedy przybywała na krótkim urlopie wypoczynkowym zabrała ze sobą klucz do sali ćwiczeń, przez co pacjenci nie mogli ćwiczyć. Pozwany wskazywał, że powódka była pracownikiem konfliktowym, nie potrafiła pracować w zespole, jej podejście do wykonywanych poleceń było lekceważące, wielokrotnie kwestionowała polecenia służbowe, ponieważ nie odpowiadała jej praca na innym niż dotychczasowy oddział. W ocenie strony pozwanej przyczyny wypowiedzenia były doniosłe i wpływały negatywnie na jakość pracy u pozwanego.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

E. E. łączył z (...) Wojewódzkim Szpitalem (...) w S. stosunek pracy od dnia 15 września 1987 r. Ostatnio była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku starszego technika fizjoterapii na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

**Niesporne, a nadto dowód:** umowy o pracę z dnia 15 września 1987 r. – k. 5 i 7 cz. B akt osobowych powódki.

W (...) Wojewódzkim Szpitalu (...) w S. przyjętą praktyką było, że fizjoterapeuci byli przypisani do poszczególnych oddziałów szpitalnych, gdzie świadczyli pracę. Pracodawca dawał temu wyraz na piśmie, w którym informował pracownika o zaszerogowaniu i polecał mu pracę na wskazanym oddziale szpitalnym.

W zależności od bieżących potrzeb fizjoterapeuci byli kierowani do pracy także na innych oddziałach niż ten, do którego byli formalnie przypisani, np. w związku z brakami kadrowymi, czy na czas urlopu danego pracownika. Wówczas rehabilitanci otrzymywali polecenia ustne.

**Dowód** : zeznania świadka M. H. – k. 72-75, zeznania świadka U. M. – k. 103-104, zeznania świadka M. L. – k. 104-105, zeznania świadka M. K. – k. 105-106, przesłuchanie powódki – k. 69-71 w zw. z k. 108-109.

Przełożoną E. E. był ordynator Oddziału (...) i (...), M. H., pełniąca również rolę koordynatora do spraw rehabilitacji. M. H. była odpowiedzialna za właściwe rozdysponowanie rehabilitantów (fizjoterapeutów) do poszczególnych oddziałów szpitala w zależności od potrzeb, a także za nadzór nad pracą rehabilitantów na terenie szpitala. Dodatkowo funkcję przełożonego powódki obok M. H. pełnił także ordynator oddziału, do którego w danym okresie została ona skierowana.

**Dowód** : zeznania świadka M. H. – k. 72-75, zeznania świadka M. L. – k. 104-105, zeznania świadka M. K. – k. 105-106, zeznania świadka M. N. – k. 107-108, przesłuchanie powódki – k. 69-71 w zw. z k. 108-109.

Od dnia 21 czerwca 2016 r. E. E. została skierowana do pracy na Oddziale (...), Oddziale (...). Zgodnie z kartą stanowiskową pracy, która była integralną częścią umowy o pracę, do jej obowiązków należało wykonywanie ćwiczeń i zabiegów terapeutycznych u chorego zgodnie z zaleceniem lekarza prowadzącego, przestrzeganie odpowiednich warunków wykonywania ćwiczeń oraz zabiegów fizjoterapeutycznych, prowadzenie pełnej dokumentacji ćwiczeń usprawniających oraz zabiegów terapeutycznych, przerwanie wykonywania zabiegów lub ćwiczeń fizjoterapeutycznych w przypadku pogorszenia się stanu zdrowia pacjenta, zgłaszanie lekarzowi prowadzącemu oraz magistrowi fizjoterapii wszelkich zmian dotyczących stanu zdrowia pacjenta, właściwe wykorzystanie sprzętu oraz urządzeń terapeutycznych, dbanie o ich stan techniczny, postępowanie zgodnie z etyką zawodową w stosunku do pacjentów, współpracowników oraz przełożonych, zachowanie tajemnicy służbowej oraz współuczestniczenie w adaptacji zawodowej nowo przyjętych pracowników.

**Dowód** : pismo z dnia 21.06.2016 r. kierujące powódkę do pracy na oddziale (...), oddziale (...) – k. 91cz. B akt osobowych powódki, karta stanowiskowa pracy powódki na oddziale (...), oddziale (...) – k. 103-103v. cz. B akt osobowych powódki, karta stanowiskowa pracy powódki na oddziale (...), oddziale (...) – k. 103 cz. B akt osobowych powódki.

Zakres obowiązków i zadań powierzonych powódce na Oddziale (...), Oddziale (...) nie różnił się od tego, który obowiązywał powódkę we wcześniejszym okresie zatrudnienia.

**Dowód:** karta stanowiskowa pracy – k. 78 cz. B akt osobowych powódki, karta stanowiskowa pracy – k. 81 cz. B akt osobowych powódki, zakres czynności starszego technika fizjoterapii – k. 55 cz. B akt osobowych powódki.

Fizjoterapeuci zatrudnieni w pozwanym szpitalu samodzielnie organizowali sobie pracę na podstawie zleceń otrzymywanych od lekarzy prowadzących pacjentów. Zlecenia te były wystawiane w systemie teleinformatycznym i zawierały opis pacjenta oraz zaleconej rehabilitacji. Zlecenia mogły być przekazane także ustnie, jednak następnie były uzupełniane poprzez wpis w systemie. W sytuacjach, w których nie dawano nowych zleceń fizjoterapeutom, zajmowali się oni pacjentami znajdującymi się na oddziałach na podstawie wcześniej wydanych zleceń.

**Dowód** : zeznania świadka M. H. – k. 72-75, zeznania świadka U. M. – k. 103-104, zeznania świadka M. L. – k. 104-105, zeznania świadka M. K. – k. 105-106, zeznania świadka M. N. – k. 107-108, przesłuchanie powódki – k. 69-71 w zw. z k. 108-109.

Zajęcia rehabilitacyjne prowadzone przez fizjoterapeutów odbywały się w sali ćwiczeń, do której klucz znajdował się w dyżurce oddziału neurologicznego. Ze względu na to, że powódka często korzystała z tej sali dysponowała dodatkowym kompletem kuczy.

**Dowód** : zeznania świadka M. H. – k. 72-75, zeznania świadka M. L. – k. 104-105, zeznania świadka M. N. – k. 107-108, przesłuchanie powódki – k. 69-71 w zw. z k. 108-109.

W dniu 8 stycznia 2020 r. M. H., wychodząc naprzeciw propozycji ordynatora Oddziału (...) (...), U. M., wniosła o dokonanie rotacji fizjoterapeutów i przeniesienie E. E. z Oddziału (...), Oddziału (...) na Oddział (...) (...).

**Dowód** : pismo z dnia 8.01.2020 r. – nienumerowana karta cz. B akt osobowych powódki za k. 104 akt osobowych.

Pismem z dnia 22 stycznia 2020 r. dyrektor (...) Wojewódzkiego Szpitala (...) w S. poinformowała powódkę, że z dniem 1 lutego 2020 r. zostaje ona przeniesiona do pracy na Oddziale (...) (...), wskazując, że pozostałe warunki umowy pozostają bez zmian.

**Dowód** : pismo z dnia 22.01.2020 r. – k. 104 cz. B akt osobowych powódki za k. 104 akt osobowych.

E. E. pismem z dnia 4 lutego 2020 r. zatytułowanym „odniesienie do pisma z dnia 22.01.2020 r.” wyraziła swoje obawy co do świadczenia pracy na Oddziale (...) (...), wskazując, że jej warunki pracy wskutek dokonanych zmian ulegną pogorszeniu. W odpowiedzi na powyższe, ordynator Oddziału (...) oraz (...), M. H., poinformowała dyrektora (...) w S., że przeszeregowanie powódki nie niesie ze sobą pogorszenia warunków pracy, wręcz przeciwnie, z uwagi na nowoczesne wyposażenie oddziału geriatrycznego, ulegną one poprawie. Nadto dodała, że specyfika pracy na tych oddziałach jest porównywalna, a wieloletnie doświadczenie powódki pozwala na prawidłowe wykonywanie powierzonych jej obowiązków.

**Dowód** : pismo z dnia 04.02.2020 r. – k. (...) cz. B akt osobowych powódki, pismo z dnia 17.02.2020 r. – k. 109 cz. B akt osobowych powódki.

Praca z pacjentami neurologicznymi oraz pacjentami geriatrycznymi nie różniła się od siebie, bowiem pod względem dysfunkcji są to podobni pacjenci. Praca na Oddziale (...) (...) nie była fizycznie cięższa od pracy na Oddziale (...). Na oddziale (...) warunki techniczne były lepsze od tych panujących na oddziale (...) ze względu na wyposażenie tego oddziału w nowoczesny sprzęt, łóżka, które posiadają regulację pozwalającą na obniżenie jego poziomu do poziomu wózka oraz podnośnik.

**Dowód** : pismo z dnia 17.02.2020 r. – k. 109 cz. B akt osobowych powódki, zeznania świadka M. H. – k. 72-75, zeznania świadka U. M. – k.103-104, zeznania świadka M. K. – k.105-107, zeznania świadka M. N. – k.107-108.

W związku z potrzebą reorganizacji pracy oddziałów szpitalnych pozwanej, powodowaną koniecznością wydzielenia oddziału dla chorych na (...)19, w połowie sierpnia 2020 r., (...) Wojewódzki Szpital (...) w S. dokonał przeniesienia Oddziału (...) na Oddział (...) (...), ograniczając liczbę miejsc dla chorych oddziału geriatrycznego do 6-8 łóżek.

**Niesporne , a nadto dowód:** zeznania świadka M. H. – k. 72-75, zeznania świadka U. M. – k. 103-104, zeznania świadka M. N. – k.107-108, przesłuchanie powódki – k. 69-71 w zw. z k. 108-109.

W okresie 11-31 sierpnia 2020 r. na Oddziale (...) (...) nie przebywali pacjenci geriatryczni. Większość łóżek zajmowali pacjenci neurologiczni.

W dniach 11-20 sierpnia 2020 r. E. E., będąc w pracy, nie wykonywała jej. Na urlopie wypoczynkowym przebywała wówczas ordynator Oddziału (...) (...) U. M. i powódka nie otrzymywała od niej w systemie zleceń dotyczących pracy. Jednocześnie nie zwróciła się ona do drugiej przełożonej – M. H. z prośbą o przydzielenie pracy. E. E., nie mając pod opieką żadnego pacjenta geriatrycznego, nie podjęła także inicjatywy pomocy współpracownikom w rehabilitacji chorych neurologicznych. Zdarzyło się tylko, że powódka oferowała innemu fizjoterapeucie pomoc w przeniesieniu pacjenta neurologicznego.

W 17 sierpnia 2020 r. E. E. została poproszona przez M. H. o zajęcie się pracą. W obecności ordynator Oddziału (...), Oddziału (...) – M. N. poprosiła ona powódkę o objęcie opieką rehabilitacyjną pacjentów neurologicznych. Powódka oznajmiła wówczas, że zgodnie z pismem z dnia 20 stycznia 2020 r. jest ona fizjoterapeutką wyłącznie Oddziału (...) (...) i dopóty nie dostanie pisemnego przeszeregowania do Oddziału (...), Oddziału (...), nie będzie rehabilitowała pacjentów tego oddziału.

W sierpniu 2020 r., z uwagi na okres urlopowy, na Oddziale (...), Oddziale (...), było około 50 pacjentów, których rehabilitowało dwóch fizjoterapeutów tego oddziału.

W dniu 18 sierpnia 2020 r. ordynator Oddziału (...) oraz R. M. H., zwróciła się z prośbą do dyrektora Szpitala „o rozszerzenie pracy” powódki poprzez objęcie rehabilitacją pacjentów neurologicznych.

Pismem z dnia 20 sierpnia 2020 r. pracodawca poinformował E. E., że w związku ze zmianą organizacji pracy w Oddziale (...) (...) spowodowaną (...)19, od dnia doręczenia pisma, zostaje ona przydzielona do pracy z pacjentami neurologicznymi w Oddziale (...), Oddziale (...) oraz pracy w innych komórkach zgodnie ze wskazaniem Ordynatora

Oddziału (...) i (...) z uwzględnieniem bieżących potrzeb w zakresie fizjoterapii. W piśmie wskazano także, że pozostałe warunki umowy o pracę pozostają bez zmian.

**Dowód** : pismo z dnia 18.08.2020 r. – nienumerowana karta cz. B akt osobowych powódki za k. 108, pismo z dnia 20.08.2020 r. – k. 108 cz. B akt osobowych powódki, notatka służbowa z 30.08.2020 r. – nienumerowana karta cz. C akt osobowych powódki, zeznania świadka M. H. – k. 72-75, zeznania świadka U. M. – k.103-104, zeznania świadka M. N. – k.107-108, częściowo zeznania świadka M. K. – k. 105-107.

Z początkiem września 2020 r. na oddziale, na którym świadczyła pracę powódka ponownie pojawili się chorzy geriatryczni. Wówczas M. H. poleciła E. E., aby objęła opieką także pacjentów geriatrycznych, jednak spotkała się z odmową powódki, która podniosła, że jest obecnie fizjoterapeutą Oddziału (...) i formalnie nie jest przydzielona także do Oddziału (...).

**Dowód** : pismo z dnia 1.09.2020 r. – nienumerowana karta cz. C akt osobowych powódki.

Pismem z dnia 2 września 2020 r. E. E. zwróciła się do dyrektora (...) Wojewódzkiego Szpitala (...) w S. o pisemne potwierdzenie ustnego polecenia, które otrzymała od przełożonej, zgodnie z którym miała podjąć się rehabilitacji chorych Oddziału (...).

**Dowód** : pismo powódki z dnia 2.09.2020 r. – k. 112 cz. B akt osobowych powódki.

Ostatecznie powódka, nie czekając na otrzymanie wnioskowanego przez nią pisma, objęła opieką pacjentów geriatrycznych.

**Dowód:** przesłuchanie powódki – k. 69-71 w zw. z k. 108-109.

Dnia 16 września 2020 r. E. E. otrzymała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano niewykonywanie, pomimo wydawanych poleceń, obowiązków fizjoterapeuty, konfliktowość, lekceważący stosunek do pracy oraz niezachowywanie właściwych relacji ze współpracownikami medycznymi. Nadto, wskazano, że w okresie od 11 do 20 sierpnia 2020 r. powódka nie wykonywała swoich obowiązków zawodowych jako fizjoterapeuta i dopiero po zwróceniu uwagi objęła opieką jednego pacjenta.

Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy podpisała M. S. działająca z upoważnienia z dnia 8 kwietnia 2020 r. udzielonego przez dyrektora (...) Wojewódzkiego Szpitala (...) w S. – M. U. do składania oświadczeń woli i podpisywania dokumentacji (...) w S. z zakresu prawa pracy (czynności związanych z zawarciem i rozwiązaniem umowy o pracę)

**Niesporne, a nadto dowód** : oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem – k. 1 cz. C akt osobowych powódki, pełnomocnictwo – k. 112.

Tego samego dnia, powódka otrzymała również odpowiedź na jej pismo z dnia 2 września 2020 r., w którym wskazano, że polecenia, które powódka otrzymywała od ordynatora Oddziału (...) i (...) nie wymagały dodatkowego pisemnego potwierdzenia, bowiem pismem z dnia 20 sierpnia 2020 r. została ona przydzielona do pracy na Oddziale (...), Oddziale (...) oraz do pracy w innych komórkach zgodnie ze wskazaniem ordynatora Oddziału (...) i (...) z uwzględnieniem bieżących potrzeb.

**Dowód** : pismo z dnia 10.09.2020 r. – k. 113 cz. B akt osobowych powódki.

E. E. nie była osobą konfliktową. Miała właściwe relacje ze współpracownikami medycznymi. Przełożeni wnosili zastrzeżenia co do częstego palenia papierosów przez powódkę, jednak nie wpływało to na ocenę pełnienia przez nią obowiązków zawodowych.

**Dowód** : zeznania świadka B. Z. – k. 71, zeznania świadka B. L. – k. 72, zeznania świadka M. H. – k. 72-75, zeznania świadka U. M. – k. 103-104, zeznania świadka M. L. – k.104-105, zeznania świadka M. K. – k. 105-107, zeznania świadka M. N. – k.107-108, przesłuchanie powódki – k. 69-71 w zw. z k.108-109.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo oparte na treści przepisu art. 45 § 1 k.p. okazało się nieuzasadnione.

Przepis art. 45 k.p. upoważnia sąd do badania zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Zgodnie z jego treścią, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47<sup>1</sup> k.p.). Z kolei na mocy art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi normalny sposób rozwiązania umowy o pracę i jako takie nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, a jedynie musi być ono uzasadnione (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 1979r., PRN 32/79, publ. w LEX nr 14491). Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Wynikający z treści art. 45 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia chroni pracownika przed arbitralnością pracodawcy. Dlatego przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie znaczy to, iż ma być szczególnej wagi, nadzwyczajnej doniosłości, wyjątkowego znaczenia. Te ostatnie są bowiem podstawą jej rozwiązania bez wypowiedzenia. Uzasadniać wypowiedzenie może nawet jednorazowe zdarzenie ważące negatywnie na ocenie sumienności pracownika. Bez znaczenia dla oceny zasadności wypowiedzenia są przyczyny (źródła) nieprawidłowych zachowań pracownika. O zasadności wypowiedzenia decydują obiektywnie stwierdzone fakty nieprawidłowego wykonywania obowiązków pracowniczych. Zawinione naruszenie tychże obowiązków stanowi bowiem podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, czyli środka znacznie dalej idącego.

Wypowiedzenie umowy o pracę powódki – przy tak ujętych podstawach jego oceny, okazało się zgodnym z prawem.

Pracodawca jako jedną z przyczyn wypowiedzenia wskazał fakt niewykonywania przez powódkę obowiązków fizjoterapeuty pomimo wydawanych jej poleceń oraz lekceważący stosunek do pracy. Chodziło przy tym o przypadki kwestionowania przez powódkę poleceń dotyczących wykonywania pracy fizjoterapeuty na innych niż dotychczas oddziałach pozwanego Szpitala i domaganie się przez nią każdorazowo w takich przypadkach przeszerogowania na piśmie oraz niewykonywanie przez powódkę jakichkolwiek obowiązków służbowych w okresie od 11 do 20 sierpnia 2020 r. pomimo jej obecności w pracy.

W kwestii tej sporna między stronami postępowania była ocena, czy powierzenie powódce pracy w innej jednostce organizacyjnej szpitala było poleceniem służbowym czy należało traktować je jako wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy (art. 42 § 2 k.p.). Sąd orzekający, w pełni podzielając dotychczasową linię orzecznictwa, stoi na stanowisku, że skierowanie pracownika medycznego do wykonywania pracy na innym niż dotychczas oddziale szpitala nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie wskazywano, iż zmiana warunków pracy może być istotna lub nieistotna. Nieistotna zmiana warunków pracy lub płacy mieści się w zakresie uprawnień kierowniczych pracodawcy i jest dokonywana w drodze polecenia (służbowego), które wiąże pracownika. Istotna zmiana tych warunków natomiast - w razie braku zgody pracownika - wymaga wypowiedzenia zmieniającego. Wypowiedzenie pracownikowi warunków

pracy na podstawie art. 42 § 1 k.p. z propozycją nowych warunków na podstawie art. 42 § 2 k.p. oznacza, że pracownik po przyjęciu propozycji będzie wykonywał inną pracę niż określona dotychczas w umowie o pracę. Bez wypowiedzenia warunków pracy pracownikowi można powierzyć wykonywanie innej pracy tylko czasowo i to pracy zgodnej z jego kwalifikacjami (art. 42 § 4 k.p.). Wypowiedzenie to jest konieczne tylko wtedy, gdy dotychczasowe warunki pracy lub płacy bądź pracy i płacy mają ulec pogorszeniu w stosunku do zagwarantowanych w umowie. Z tego względu, zmiana zakresu czynności pracownika przez pracodawcę nie stanowi istotnej zmiany warunków pracy wymagającej wypowiedzenia, jeżeli czynności, które ma wykonywać pracownik, nie wykraczają poza obowiązki związane z pełnioną przez niego funkcją. Wyznaczenie pracownikowi innego miejsca zatrudnienia, przy zachowaniu dotychczasowego rodzaju pracy i wynagrodzenia, mieści się w ramach pracowniczego podporządkowania i nie wymaga wypowiedzenia warunków pracy i płacy, jeżeli szczególne okoliczności pracy nie uzasadniają odmiennej oceny. Oznacza to, że należy porównać dotychczasowe warunki pracy wynikające z treści łączącego strony stosunku pracy (umowy o pracę) z nowymi warunkami (np. dotyczącymi rodzaju pracy i miejsca jej świadczenia) i ocenić, czy w tym zakresie w ogóle następuje zmiana, czy jest ona istotna i następuje na niekorzyść pracownika. Jeżeli rodzaj pracy i miejsce jej świadczenia zostały w umowie o pracę określone w sposób ogólny, to utrzymanie się w granicach wyznaczonych takim określeniem oznacza, że nie mamy do czynienia ze zmianą warunków pracy, a jedynie z ich konkretyzacją, dokonywaną w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy, gdyż do istoty stosunku pracy należy jej świadczenie pod kierownictwem pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2008 r. wydany w sprawie o sygn. I PK 73/08 i powołane tam orzecznictwo, Legalis).

Podsumowując, wskazać należy, że dopiero trwała modyfikacja istotnych warunków zatrudnienia, wskutek której następuje pogorszenie sytuacji pracownika implikuje konieczność dokonania wypowiedzenia zmieniającego. Wszelkie inne modyfikacje, w tym także miejsca wykonywania pracy w ramach danej struktury organizacyjnej, będą mieścić się w kręgu uprawnień kierowniczych pracodawcy.

Przenosząc powyższe na grunt analizowanego stanu faktycznego, w ocenie Sądu zmiana miejsca świadczenia pracy przez powódkę, tj. zmiana oddziału szpitalnego, do którego była przypisana, nie wymagała dokonania wypowiedzenia warunków jej umowy o pracę, jako że w istocie nie niosła za sobą zmiany istotnych warunków pracy oraz ich pogorszenia. Zważyć należy, że w przypadku powódki nie można mówić o propozycji innej pracy, skoro nadal miała ona wykonywać obowiązki fizjoterapeuty w tym samym szpitalu. Pracodawca, przenosząc powódkę z oddziału neurologicznego na oddział geriatryczny (a następnie z geriatrycznego na neurologiczny), powierzył jej tożsamą rodzajowo pracę na innym oddziale szpitalnym, na którym przebywali pacjenci z podobnymi dysfunkcjami. Ze zeznań powołanych w sprawie świadków oraz z treści pism, kierowanych do powódki przez pozwanego nie wynikało, aby zakres czynności powódki uległ zmianie, choćby nieznacznie. Zarówno pismo pracodawcy z dnia 22 stycznia 2020 r. jak i z dnia 20 sierpnia 2020 r. zawierało informację o przeszerogowaniu do innego oddziału szpitalnego oraz adnotację, że dotychczasowe warunki umowy o pracę, w tym zakres obowiązków zawodowych, pozostają niezmiennie. Nie umknęło uwadze Sądu, że zakres czynności powódki, powierzonych jej obowiązków także wcześniej, co najmniej od 2013 r. nie ulegał zmianie, mimo że świadczyła pracę na różnych oddziałach pozwanego szpitala. Pozwala to na konstatację, że niezależnie od formalnego zaszeregowania powódki w konkretnym oddziale szpitalnym, obowiązana była ona do wykonywania tych samych obowiązków, a w konsekwencji decyzje pracodawcy o przeniesieniu powódki między jednostkami organizacyjnymi zakładu pracy nie niosły za sobą zmiany warunków pracy. Jeszcze raz warto podkreślić, że zmiana oddziału neurologicznego na oddział geriatryczny (i odwrotnie) nie pogarszała warunków pracy powódki. Zarówno świadkowie będący przełożonymi powódki, M. N., M. H., U. M., jak i świadek M. K., współpracownik powódki, zeznali zgodnie, że praca na oddziale (...) nie jest cięższa fizycznie niż na oddziale (...) i jest porównywalna. Uznanie, że warunki pracy powódki nie uległy istotnej zmianie i pogorszeniu w lutym 2020 r. nakazywało również przyjąć, że nie doszło do tego w sierpniu 2020 r., gdy powódka została przeniesiona z powrotem na oddział neurologiczny (co na jej wyraźny wniosek znalazło odzwierciedlenie na piśmie).

Wszystko powyższe pozwala przyjąć, że warunki zatrudnienia powódki w konsekwencji przeniesienia jej na inny oddział, nie uległy zmianie, zaś pisma pracodawcy traktować należało jako polecenia świadczenia pracy, do której powódka zobowiązała się w umowie o pracę. Skoro więc przeniesienie nie wymagało wypowiedzenia czy też

porozumienia zmieniającego, to powódka była zobowiązana je wykonać zgodnie z art. 100 § 1 k.p. Każde z poleceń dotyczyło pracy i nie było sprzeczne z przepisami prawa pracy ani z umową o pracę, a w szczególności z ustalonym umownie rodzajem pracy.

W ocenie Sądu odmowa powódki wykonywania poleceń służbowych kierowanych do niej przez ordynatora Oddziału (...) i R. M. H. była nieuprawniona. Sąd dostrzega, że o ile początkowo powódka mogła pozostawać w usprawiedliwionym dotychczasowym przebiegu zatrudnienia przekonaniu, że przeszerogowanie między oddziałami winno każdorazowo odbywać się na piśmie, niemniej jednak już przy okazji przeniesienia na oddział neurologiczny w piśmie z dnia 17 lutego 2020 r. (k. 109 cz. B akt osobowych powódki) wskazano, że zmiana oddziału szpitalnego w przypadku powódki nie wiąże się ze zmianą warunków pracy. Stąd też, Sąd nie znajduje usprawiedliwienia dla odmowy wykonywania obowiązków służbowych bez uprzedniego pisemnego potwierdzenia tego polecenia. Słuszność należy przyznać pozwanemu pracodawcy, który podnosił, że taka postawa E. E. stanowiła znaczne utrudnienie w koordynacji pracy personelu szpitala w pionie rehabilitacyjnym. Nie należy również tracić z pola widzenia, że odmowa powódki zbiegła się w czasie ze zmianami w zakresie usytuowania oddziałów pozwanego szpitala warunkowanych koniecznością wydzielenia oddziału dla chorych na (...)19 oraz okresem urlopowym (sierpień 2020 r.). Połączenie oddziału neurologicznego oraz geriatrycznego w jednym miejscu powodowało, że jedynie formalnie poszczególne miejsca na oddziale były przynależne każdemu ze wskazanych oddziałów. Mając na uwadze ten fakt, a także fakt, iż brakowało fizjoterapeutów do rehabilitacji pacjentów neurologicznych (było ich w tamtym okresie dwóch na pięćdziesięciu chorych) oraz że powódka nie miała wówczas (11 – 31 sierpnia 2020 r.) pod opieką żadnego pacjenta geriatrycznego, jej bezczynność w okresie od 11 – 20 sierpnia 2020 r. kiedy nie wykonywała żadnej pracy pomimo przychodzenia do niej oraz odmowa podjęcia rehabilitacji pacjentów neurologicznych powinna zostać oceniona jako lekceważący stosunek do pracy. Dodatkowo zarówno powódka, jak i przesłuchani w sprawie świadkowie wskazywali, że przyjętą praktyką w pozwanym szpitalu było przyjmowanie zastępstw fizjoterapeutów na innych oddziałach, między innymi z uwagi na urlopy współpracowników, które to zastępstwa nie były poparte pisemnym poleceniem. W rezultacie, nic nie stało na przeszkodzie, aby powódka, nie mając innych obowiązków do wykonywania, wsparła pracę fizjoterapeutów na oddziale (...) choćby przez kilka dni obejmując pacjentów opieką rehabilitacyjną, a nie jedynie oferując pomoc w ich przeniesieniu. Tymczasem powódka, jak wynika z jej zeznań, biernie czekała na zlecenie pracy przez przełożoną - ordynator z oddziału geriatrycznego (U. M.), wiedząc, iż ta korzysta z urlopu wypoczynkowego i pracy zlecić jej nie może, zwłaszcza, że na oddziale (...) nie było wówczas pacjentów geriatrycznych. Mimo, iż co do zasady zlecenia takie kierowane były przez ordynatorów merytorycznych oddziałów, to nic w ocenie Sądu nie stało na przeszkodzie, aby powódka, nie mająca żadnej pracy do wykonania, udała się do swojej przełożonej organizacyjnej (M. H.) o rozwiązanie tej sytuacji. Powódka nie tylko tego nie uczyniła, ale później odmówiła także wykonania polecenia M. H. co do objęcia opieką obecnych na oddziale (...) pacjentów neurologicznych, zasłaniając się brakiem pisemnego przeszerogowania. Nie usprawiedliwiają postępowania powódki zeznania świadka M. K. – innego fizjoterapeuty, który wskazał, że nie ma takiego obowiązku, aby w momencie, gdy nie ma zleceń w systemie, udać się do dr H. z pytaniem co robić. Świadek wskazał jednocześnie, że w przypadku braku nowych zleceń fizjoterapeuci zajmują się pacjentami na oddziale na podstawie wcześniejszych zleceń. Powódka zaś nie wykonywała żadnej pracy, gdyż na oddziale nie było pacjentów geriatrycznych, a opieki nad pacjentami neurologicznymi nie chciała się podjąć. Sąd nie dał przy tym wiary powódce, że w okresie 1 do 20 sierpnia 2020 r. pomagała przy przenoszeniu mebli czy mierzyła temperaturę pracownikom. Po pierwsze: zeznania te nie znalazły potwierdzenia w materiale dowodowym (żaden ze świadków tego nie potwierdził), a po drugie sama powódka nie była przekonana co do okresu wykonywania tych czynności. Niezależnie od powyższego nie była to istota obowiązków powódki, będącej fizjoterapeutą, a czynności te w niewielkiej tylko mierze mogły wypełnić jej czas pracy.

Za jeszcze bardziej nieusprawiedliwioną należało uznać odmowę powódki podjęcia się rehabilitacji pacjentów geriatrycznych w pierwszych dniach września 2020 r. Wówczas, na mocy pisma z dnia 20 sierpnia 2020 r. powódka była już przypisana do oddziału neurologicznego oraz innych oddziałów, zgodnie ze wskazaniem ordynatora Oddziału (...) oraz (...). Mimo wyraźnego, pisemnego, acz zbytecznego w świetle powyższych rozważań wskazania przez pracodawcę (uczynionego na wyraźny wniosek powódki), że E. E. jest zobowiązana wykonywać polecenia przełożonej co do pracy także na innych oddziałach niż neurologiczny (według wskazań przełożonej), także wówczas odmówiła

ona rehabilitacji pacjentów geriatrycznych i dopiero później podjęła się tego zadania. Takie zachowanie powódki niewątpliwie negatywnie musiało wpływać na pracę Szpitala.

Jak wskazywano w pierwszej części rozważań, wymóg podania przyczyny wypowiedzenia, jednoznacznej i na tyle szczegółowej, by pracownik dokładnie wiedział, jakie fakty i przesłanki spowodowały podjęcie przez pracodawcę decyzji odnośnie wypowiedzenia umowy o pracę, ma także ten skutek, że w razie zakwestionowania wypowiedzenia przed sądem nie może on uzupełniać wskazanej przyczyny lub powoływać innych zarzutów, niż te które wskazał w uzasadnieniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką z zachowaniem okresu wypowiedzenia, wskazał w sposób jednoznaczny, że u podstaw jego decyzji legło niewykonywanie przez powódkę obowiązków zawodowych, konfliktowość, lekceważący stosunek do pracy, niezachowywanie właściwych relacji z współpracownikami. Brak jest w oświadczeniu pracodawcy wzmianki o tym, że częste palenie papierosów przez powódkę czy zabranie klucza do sali ćwiczeń stanowiło podstawę rozwiązania z nią stosunku pracy. Stąd też, w niniejszym postępowaniu Sąd badał prawidłowość wypowiedzenia w granicach wyznaczonych treścią oświadczenia pracodawcy, zaś okoliczności powoływane następnie w toku procesu, wykraczające poza owo oświadczenie, nie miały wpływu na rozstrzygnięcie zapadłe w niniejszej sprawie.

Z ugruntowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że wypowiedzenie umowy o pracę należy uznać za zasadne, jeżeli choćby jedna z podawanych przez pracodawcę przyczyn uzasadniała rozwiązanie umowy w tym trybie. Jak wskazano w uzasadnieniu postanowienia Sądu Najwyższego wydanego w sprawie I PSK 23/21 - w orzecznictwie Sądu Najwyższego nie ma rozbieżności w przedstawianej przez skarżącego kwestii, gdyż wynika z niego, że zawsze decyduje to, czy podana przyczyna/przyczyny usprawiedliwiają wypowiedzenie umowy o pracę; w przypadku wielości przyczyn należy je ocenić łącznie, jeśli żadna z nich samodzielnie nie uzasadnia wypowiedzenia, ale razem je uzasadniają. Nie wyklucza to przypadku, że już tylko jedna albo kilka z wielu przyczyn mogą stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, jeżeli w toku postępowania sądowego okazałoby się, że przyczyny te były zasadne, a więc doniosłe, prawdziwe, o właściwym ciężarze gatunkowym, rzeczywiste, konkretne i udowodnione.

Sąd orzekający w sprawie podziela to stanowisko. Analiza materiału dowodowego zebranego w sprawie pozwoliła na przyjęcie, że wśród pięciu podanych przez pozwanego przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę powódki dwie okazały się nieprawdziwe. Chodzi o konfliktowość i niezachowywanie właściwych relacji ze współpracownikami medycznymi. Wszyscy świadkowie powołani w sprawie, w tym także bezpośrednie przełożone powódki, zgodnie i stanowczo zeznali bowiem, że E. E. nie była osobą konfliktową i pozostawała w dobrych relacjach ze współpracownikami. Nie mogą przeczyć temu zeznania świadka M. H. o skargach współpracowników powódki z oddziału neurologicznego na to, że zbyt często korzystała z przerw na papierosy, przez co przeziębiała się i korzystała ze zwolnień lekarskich. Nie dotyczy to bowiem stricte relacji między pracownikami, lecz faktów nie ujętych w treści wypowiedzenia.

Prawdziwe i uzasadniające wypowiedzenie okazały się natomiast przyczyny: niewykonywanie, pomimo wydawanych poleceń, obowiązków fizjoterapeuty, lekceważący stosunek do pracy oraz fakt, iż w okresie od 11 do 20 sierpnia 2020 r. powódka nie wykonywała swoich obowiązków zawodowych jako fizjoterapeuta i dopiero po zwróceniu uwagi objęła opieką jednego pacjenta.

Faktem jest, że poza wydarzeniami będącymi podstawą do rozwiązania z powódką umowy o pracę, nie wnoszono zastrzeżeń co do pełnienia przez nią obowiązków służbowych. Wypowiedzenie jej umowy o pracę, było wynikiem niewykonywania poleceń przez powódkę w sierpniu/wrześniu 2020 r., a także niewykonywanie jakichkolwiek obowiązków służbowych w okresie od 11 do 20 sierpnia 2020 r. Sąd podziela w tym zakresie stanowisko strony pozwanej, że niewykonywanie przez powódkę pracy przez osiem dni roboczych, domaganie się wydania poleceń służbowych na piśmie i odmowa wykonywania czynności poleconych przez przełożonych w trudnym okresie dla funkcjonowania pozwanego szpitala, paraliżowało jego pracę i w sposób uzasadniony mogło być oceniane jako lekceważące podejście do obowiązków.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów (szczegółowo przytoczonych w pierwszej części uzasadnienia), których prawdziwości nie kwestionowała żadna ze stron, a także w oparciu o



korespondujące ze sobą zeznania świadków. Sąd, konstruując stan faktyczny oparł się na zeznaniach powódki w zakresie, w jakim znajdowały one odzwierciedlenie w materiale dowodowym. Zeznania świadków M. H., U. M., M. N. (przełożonych powódki) oraz M. L. i M. K. (współpracowników powódki) Sąd ocenił jako spontaniczne, wiarygodne oraz spójne w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Nieścisłości, które pojawiały się w zeznaniach przełożonych powódki wynikały z upływu czasu, i ilości obowiązków, jednak dało się je wyeliminować posiłkując się sporządzanymi, na bieżąco w okresie spornym, notatkami służbowymi świadków, które miały znaczącą wartość dowodową. Zeznania świadków pozostawały spójne w zakresie faktycznych relacji powódki z personelem, sposobu wykonywania przez nią obowiązków służbowych, kwestionowania poleceń służbowych. Sąd nie znalazł podstaw, aby odmówić mocy dowodowej zeznaniom świadków B. Z. oraz B. L., niemniej jednak były najmniej przydatne z uwagi na to, że obie wyżej wymienione nie miały konkretnej, a przede wszystkim bezpośredniej wiedzy na temat tego co działo się w okresie spornym w pozwanym szpitalu.

W ocenie Sądu przyczyna wypowiedzenia umowy w piśmie z dnia 14 września 2020 r. sformułowana została prawidłowo, wystarczająco jasno i konkretnie. Wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie może być także uznane za środek nadmierny w stosunku do przyczyn wskazanych w oświadczeniu pracodawcy. Jak już wskazywano wyżej, wypowiedzenie to podstawowy sposób rozwiązania stosunku pracy z woli jednej ze stron. O zasadności wypowiedzenia decydują obiektywnie stwierdzone fakty nieprawidłowego wykonywania obowiązków pracowniczych, niezależne od winy pracownika. Reasumując, w ocenie Sądu dokonane wypowiedzenie umowy o pracę było zgodne z prawem, a konsekwencją takiego uznania było oddalenie powództwa.

Chybiony okazał się zarzut powódki złożony na rozprawie w dniu 10 listopada 2021 r., że osoba, która podpisała wypowiedzenie umowy o pracę nie była do tego upoważniona. Pozwany, po podniesieniu tego zarzutu, przedłożył pełnomocnictwo dla M. S. z dnia 8 kwietnia 2020 r. udzielone jej przez dyrektor (...) Wojewódzkiego Szpitala (...) w S. – M. U. do składania oświadczeń woli i podpisywania dokumentacji (...) w S. z zakresu prawa pracy (czynności związanych z zawarciem i rozwiązaniem umowy o pracę).

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu oparto na treści art. 98 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. W niniejszej sprawie pozwany reprezentowany był przez profesjonalnego pełnomocnika – radcę prawnego, którego minimalne wynagrodzenie, w związku z przedmiotem sprawy, wynosi 180 zł (§ 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłaty za czynności radców prawnych w brzmieniu obowiązującym na dzień wytoczenia powództwa).

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)

(...)