



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 maja 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Józef Iwulski

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa J. K. i M. M.
przeciwko S. spółce z o.o. w L.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 23 maja 2023 r.,
skargi kasacyjnej powoda M. M.
od wyroku Sądu Okręgowego we Włocławku
z dnia 24 marca 2021 r., sygn. akt IV Pa 31/20,

- 1. oddala skargę kasacyjną;**
- 2. zasądza od M. M. na rzecz S. Sp. z o.o. w L. kwotę 240
(dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

M. M. wniósł powództwo przeciwko S. sp. z o.o. w L., domagając się o przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Wyrokiem z 16 listopada 2020 roku Sąd Rejonowy we Włocławku oddalił powództwo i rozstrzygnął o kosztach postępowania.

Sąd Okręgowy we Włocławku, wyrokiem z dnia 24 marca 2021 r., oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego i orzekł o kosztach postępowania apelacyjnego.

W sprawie ustalono, że M. M. nawiązał stosunek pracy z poprzednikiem pozwanego 2 września 1991 r. Najpierw powodowi powierzone zostały obowiązki lekarza dyżurnego. Na mocy odrębnej umowy o pracę powód zatrudniony został na oddziałach szpitalnych jako lekarz. Poczynając od 2 września 1992 r., powód zatrudniony został jako młodszy asystent, a w kolejnych latach, jako starszy asystent na Oddziale Chirurgicznym, w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony. W ostatnim okresie zatrudnienia powód formalnie zatrudniony był na stanowisku koordynatora Izby Przyjęć i zespołów Ratownictwa Medycznego. W praktyce jednak powód wykonywał obowiązki lekarza przyjmującego w Poradni Chirurgicznej. Od 2 stycznia 2019 r. ustalony dla powoda rozkład czasu pracy w poradni, w związku z ustalonym stopniem niepełnosprawności, zakładał jego pracę: w poniedziałek od 8:00 do 13:00; we wtorek od 12:00 do 18:00; w środę od 8:00 do 13:00; w piątek od 8:00 do 13:00. W 2020 r. w Poradni Chirurgicznej zatrudnionych było dwóch chirurgów oraz dwie, trzy pielęgniarki.

W Poradni Chirurgicznej przyjmowanych jest w okresie letnim około 40 pacjentów dziennie, przeciętnie zaś w ciągu dnia 60-70. Pacjenci nie są rejestrowani na konkretną godzinę. Z reguły pacjenci zgłaszają różnego rodzaju urazy, w tym złamania. Ich wizyty mają również charakter kontrolny. Pacjent badany jest wstępnie przez lekarza. W przypadku podejrzenia złamania niemal rutynowo wystawiane jest skierowanie na badanie RTG.

W pozwanej placówce wykorzystywany jest system A., który służy do rejestracji pacjentów, opisywania przebiegu wizyty w poradni, wpisywania rozpoznania wstępnego, nadania symbolu choroby, wreszcie skierowania na badania radiologiczne, laboratoryjne czy ewentualne konsultacje. Dostęp do programu zagwarantowano lekarzom, pielęgniarkom i rejestratorom. Logowanie do systemu następuje poprzez wpisanie loginu i hasła, które uprawnionemu przydziela pracodawca. Raz w miesiącu konieczna jest zmiana hasła. System zawiera dane

osobowe pacjenta, które generują się w nim automatycznie po jego rejestracji w przychodni, analogicznie jak dane lekarza, w oparciu o które następowało logowanie. Osoba upoważniona wypełnia jedynie rubrykę dotyczącą rodzaju badania, jego cel i uzasadnienie oraz rozpoznanie kliniczne i ewentualne choroby współistniejące. W praktyce funkcjonowania Poradni powód, podejmując obowiązki, logował się do systemu A.. Podczas przyjmowania pacjentów, komputer i system obsługiwały pielęgniarki, którym powód dyktował zakres badań do wykonania i treść niezbędnych skierowań. Pielęgniarki znały dane logowania powoda.

W dniu 12 czerwca 2020 r., zgodnie z harmonogramem, powód miał rozpocząć pracę o godzinie 8:00. Powód nie stawiał się jednak punktualnie w placówce. Odwiedził, bowiem kolegę, który jest jego pacjentem, przywożąc mu receptę. Powód wypił również w towarzystwie kolegi kawę. Powód nie uprzedzał nikogo, że stawi się w pracy nieco później. Pielęgniarka J. K. w tym dniu rozpoczęła pracę o godzinie 7:00. Około godziny 8:00 zgłosiła się do niej pacjentka, która poinformowała, że przewróciła się i boli ją ręka. J. K. oceniła, że kończyna jest ułożona w sposób nienaturalny. Znajac dane logowania przypisane M. M., zalogowała się do systemu A. i wystawiła skierowanie na badanie RTG stawu barkowego. W tym czasie, po godzinie 8:00, zatrudnieni w pozwanym szpitalu: koordynator do spraw zarządczych oraz kierownik działu kadr przeprowadzili kontrolę obecności pracowników na stanowiskach pracy. Po wejściu do gabinetu zabiegowego w Poradni Chirurgicznej pracownicy pozwanego dowiedzieli się, że powoda nie ma jeszcze w pracy. Powód stawiał się w pracy około 8:45. Koordynator do spraw zarządczych, przedstawił się i zapytał powoda o przyczyny jego spóźnienia. Powód potwierdził spóźnienie. Przepraszył za zaistniałą sytuację, wskazując, że pacjenci zostaną właściwie zaopatrzeni. Deklarował również odpracowanie spóźnienia.

W dniu 17 czerwca 2020 r. powód wyjaśnił, że 12 czerwca 2020 r. spóźnił się do pracy o 45 minut. Czas ten odpracował, wydłużając godziny przyjmowania pacjentów. Powód przekonywał również, że wygenerowanie z systemu w czasie jego nieobecności skierowania na badanie radiologiczne przez pielęgniarkę J. K. zasługuje bardziej na uznanie niż krytykę.

W dniu 6 lipca 2020 r. pozwany rozwiązał powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. W takich kategoriach ocenił zachowanie polegające na udostępnieniu loginu oraz hasła do systemu A. pielęgniarce J. K. i umożliwienie, aby w czasie jego nieobecności wypełniała za powoda bez nadzoru i konsultacji z lekarzem skierowania na badania radiologiczne dla pacjentów, co miało miejsce w czasie nieusprawiedliwionej przez powoda nieobecności w miejscu pracy 12 czerwca 2020 r. w godzinach porannych, tj. o 8:17. Pracodawca uznał za niedopuszczalną sytuację, w której powód lekceważył swoje obowiązki i podejmuje działania sprzeczne z charakterem pracy i umożliwia diagnozowanie pacjentów osobie nieposiadającej wykształcenia lekarskiego oraz nie usprawiedliwia blisko godzinnej nieobecności w miejscu pracy w dniu 12 czerwca 2020 r. . Pozwany wskazywał, że opisywane zachowanie naraziło zdrowie pacjentów, a także dobre imię pracodawcy, co skutkowało utratą zaufania do powoda i z uwagi na dobro pacjentów uniemożliwiało dalsze zatrudnienie powoda w pozwanej placówce. Pielęgniarka J. K. również otrzymała pismo rozwiązujące umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd Okręgowy zaaprobował logowanie się pielęgniarki do systemu A. w obecności lekarza, za jego zgodą, podczas wypełniania dokumentów systemowych, natomiast uznał za niedopuszczalne zalogowanie się przez pielęgniarkę loginem i hasłem lekarza M. M. do systemu A. i wystawienie podczas jego nieobecności, bez nadzoru i konsultacji, skierowania na badanie RTG. W związku z tym stwierdził, że zasadne było umożliwienie pielęgniarce (dla przyspieszenia procesu obsługi pacjentów) dokonywanie (po zalogowaniu się przez samego powoda) stosownych zapisów i wystawiania dokumentów pod jego nadzorem i na jego zlecenie. Krytycznie natomiast należałoby ocenić udostępnienie tychże danych pielęgniarce, w sposób umożliwiający jej samodzielne dokonywanie czynności na koncie powoda. Ostatecznie, nie przesądzając tej kwestii, w ocenie Sądu Okręgowego, niewątpliwie rażącym naruszeniem podstawowego obowiązku pracowniczego było (wskazane wyraźnie w treści oświadczenia pracodawcy) niestawienie się przez powoda - stosownie do ustalonego czasu pracy - w miejscu wykonywania swych obowiązków (spóźnienie), bez jakiegokolwiek usprawiedliwienia, w zestawieniu z powoływanym

przez samego powoda faktem konieczności przyjęcia znacznej ilości pacjentów - oczekujących już w tym momencie. Świadczy to także - zdaniem Sądu Okręgowego - właśnie o rażąco nagannym traktowaniu przez stronę swoich obowiązków. Sąd stwierdził, że nawet fakt udzielania w tym czasie porady medycznej (osobie niebędącej wówczas pacjentem pozwanej placówki) nie uzasadnia odmiennej oceny tej sytuacji. Tym bardziej, że wizyta ta przekształciła się w spotkanie towarzyskie przy kawie. Sąd zwrócił uwagę, że nie ma znaczenia przy tym „odpracowanie” nieobecności, gdy zestawiać to z możliwym naruszeniem obowiązków pozwanej placówki medycznej wobec jej pacjentów czy też nawet potencjalnym narażeniem ich na powiększenie istniejących problemów zdrowotnych. Sąd Okręgowy podsumował, że skoro powód miał czas na picie kawy z kolegą w czasie, kiedy powinien przyjmować pacjentów, to jego zachowanie należało ocenić jako rażąco naruszające podstawowe obowiązki pracownicze, tym bardziej, że, jak wykazało postępowanie, nie miało to miejsca po raz pierwszy. Z tego względu, zdaniem Sądu Okręgowego, dotychczasowy przebieg zatrudnienia czy też brak wcześniejszych kar dyscyplinarnych, a nawet (również samowolne) „odpracowanie” spóźnienia w żaden sposób nie wpływają na prawidłowość zastosowania art. 52 § 1 k.p.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powód zarzucił naruszenie:

- (-) art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez uznanie za dopuszczalne stosowanie najwyższej sankcji związanej z ukaraniem pracownika, tj. zwolnienia dyscyplinarnego za jednokrotne spóźnienie się do pracy w sytuacji, gdy to uchybienie dotyczy pracownika z 30-letnim stażem pracy, nigdy wcześniej niekaranego jakąkolwiek karą dyscyplinarną; dodatkowo przed wręczeniem „wypowiedzenia”, pismem z dnia 17 czerwca 2020 r. usprawiedliwił swoją nieobecność i odpracował spóźnienie;
- (-) art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 242 k.p., przez niewłaściwą jego wykładnię i przyjęcie, że podstawą rozwiązania z powodem umowy o pracę i tym samym ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych było spóźnienie się powoda w sytuacji, gdy w „wypowiedzeniu” jedyną przesłanką „wypowiedzenia” było udostępnienie loginu i hasła do systemu A., a więc rozstrzygnięcie niezgodne z treścią wypowiedzenia złożonego przez pracodawcę i tym samym naruszenia prawa powoda do rzetelnego procesu.

Strona pozwana, w odpowiedzi na skargę kasacyjną, wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p.c., który uzasadniony jest tym, że Sąd drugiej instancji przyjął w istocie inną przyczynę rozwiązania łączącej strony umowy o pracę niż ta, która została podana w piśmie rozwiązującym umowę o pracę z winy pracownika.

Podkreślenia w związku z tym wymaga to, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę (jej warunków), a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiało mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny (przyczyn) wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej (ich) granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia umowy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 1 października 1997 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 427; z dnia 30 września 2014 r., I PK 33/14, LEX nr 1537263; z dnia 23 maja 2019 r., III PK 71/18, LEX nr 2673109).

Skarżący wywodzi, że został zwolniony z pracy nie z powodu spóźnienia do pracy w dniu 12 czerwca 2020 r., ale dlatego, że udostępnił pielęgniarce login i hasło do systemu A.. Przypomnieć zatem należy, że pracodawca postawił taki zarzut (udostępnienie hasła i loginu), ale również stwierdził, że uznał za niedopuszczalną sytuację, w której powód lekceważył swoje obowiązki i podejmuje działania sprzeczne z charakterem pracy i umożliwia diagnozowanie pacjentów osobie nieposiadającej wykształcenia lekarskiego oraz nie usprawiedliwia blisko godzinnej nieobecności w miejscu pracy w dniu 12 czerwca 2020 r. Rzeczywiście na pierwszy plan wysuwa się kwestia udostępnienia loginu i hasła do systemu A. i umożliwienie tym samym osobie

nieuprawnionej logowania się do systemu i wystawiania skierowań na badania, ale również i nieobecność powoda w miejscu pracy przez blisko godzinę w została wyeksponowana przez pracodawcę. Choć redakcyjnie kwestia ta ujęta została nie dość precyzyjnie, sugerując, że chodzi o nieusprawiedliwienie nieobecności, a nie o samą nieobecność, to powód nie mógł mieć żadnych wątpliwości, jakiego zdarzenia dotyczy zarzut. Należy przy tym włątku przypomnieć stanowisko Sądu Najwyższego, że wskazana w piśmie rozwiązującym stosunek pracy przyczyna powinna być przy tym na tyle konkretna i zrozumiała, aby nie stwarzała wątpliwości interpretacyjnych, przy czym interpretacja ta nie polega na wykładni oświadczenia woli lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia o zwolnieniu dyscyplinarnym (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 kwietnia 2017 r., II PK 37/16, OSNP 2018 nr 5, poz. 58; z dnia 12 kwietnia 2018 r., I PK 19/17, LEX nr 2492099). Już z samego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę musi wynikać, w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Zatem dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą służyć jedynie pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości (niekonkretności lub nieprawdziwości) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 r., I PK 177/07, LEX nr 448827). Konkretność wskazania tej przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 577).

Podsumowując, w ustalonych okolicznościach faktycznych powodowi wiadome było, że jedną z przyczyn rozwiązania stosunku pracy jest jego nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy przez 45 minut w dniu 12 czerwca 2020 r. W konsekwencji nie jest uzasadniony zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p., który miałby polegać na tym, że Sąd Okręgowy uznał rozwiązanie umowy o pracę w powodem z jego winy (art. 52 ust. 1 pkt 1 k.p.) za uprawnione na podstawie innej przyczyny niż wskazana przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym stosunek pracy.

Nie jest także uzasadniony zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Judykatura wypracowała jednolicie podstawowe kryteria, na podstawie których dokonuje się oceny zachowania pracownika w kontekście tego przepisu. Przyjmuje się, że 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; zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Bezprawność zachowania pracownika jest przy tym rozumiana jako zachowanie sprzeczne z obowiązującymi tego pracownika regułami wynikającymi z przepisów prawa pracy, które może polegać zarówno na działaniu, jak i na zaniechaniu. Sama bezprawność zachowania pracownika nie uzasadnia jeszcze rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98; z dnia 10 października 2013 r., II PK 13/13, OSNP 2014 nr 9, poz. 125; z dnia 10 marca 2015 r., I PK 105/14, LEX nr 1663403). Bezprawności musi bowiem towarzyszyć spełnienie dwóch pozostałych, wymienionych wyżej elementów. Odnośnie do stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się natomiast jednolity pogląd, że powinna ona przejawiać się w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746; z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNAPiUS 2003 nr 16, poz. 381; z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04, Monitor Prawa Pracy - wkładka 2005 nr 12, s. 16; z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249). 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 Sądu Najwyższego z 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530). Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. 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 Sądu Najwyższego z 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNAPIUS 2003 nr 16, poz. 381).

Należy też zwrócić uwagę na stanowisko Sądu Najwyższego, według którego pracodawca, rozwiązując umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, może wskazać większą liczbę zarzutów, z których tylko jeden jako prawdziwy będzie uzasadniać zgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 października 2021 r., II PSKP 60/21, OSNP 2022 nr 7, poz. 64; z dnia 9 marca 2022 r., III PSKP 62/21, OSNP 2022 nr 12, poz. 117). W orzecnictwie Sądu Najwyższego tego rodzaju pogląd wyklarował się odnośnie do wypowiedzenia umowy o pracę, że pracodawca może w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia i jeżeli spośród kilku podanych przyczyn wypowiedzenia uzasadniona okaże się tylko jedna, może ona stanowić wystarczającą podstawę do uznania przez sąd pracy w sprawie wszczętej w wyniku odwołania pracownika od wypowiedzenia że wypowiedzenie było zgodne z prawem (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 312/00, LEX nr 551016; z dnia 5 października 2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 265; z dnia 8 stycznia 2007 r., I PK 187/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 35 z glosą A. Wypych - Żywickiej, GSP-Przegląd Orzecznictwa 2008 nr 1, s. 135-140; z dnia 23 listopada 2010 r., I PK 105/10, LEX nr 686795; z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 140/14, Monitor Prawa Pracy 2015 nr 10, s. 541-545 z glosą B. Bury, OSP 2017 Nr 6, poz. 63; z dnia 21 stycznia 2016 r., III PK 54/15, LEX nr 2038975). Powyższy pogląd zaaprobował Sąd Najwyższy także w odniesieniu do rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę (art. 55 § 1¹ k.p.) w wyroku z dnia 10 kwietnia 2008 r., II PK 88/07 (LEX nr 469173), przyjmując, że pracownik może wskazać kilka przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, a rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn była usprawiedliwiona.

W tym kontekście, dla oceny prawidłowości zastosowanego trybu rozwiązania stosunku zatrudnienia nie ma znaczenia ustalanie proporcji przyczyn uznanych przez sąd pracy za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków w relacji do wszystkich przyczyn ujętych w oświadczeniu woli pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 kwietnia 2008 r., III PK 88/07, LEX nr 469173; z dnia 12 lipca 2017 r., III PK 115/16, LEX nr 2350661 i z dnia 24 października 2018 r., II PK 188/17 (LEX nr 2573404).

Niewątpliwie nieuzasadnione żadnymi racjami niewykonywanie obowiązków pracowniczych w obowiązującym pracownika czasie pracy stanowi naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego. Skarżący podkreśla, że doszło do jednorazowego spóźnienia się do pracy w trakcie nienagannej 30-letniej kariery zawodowej, a to nie dawało dostatecznej podstawy do przyjęcia, że uchybienie powoda nosiło znamiona „ciężkiego” naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Trafnie podnosi skarżący, że ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku oraz że należy brać pod uwagę całokształt postępowania pracownika, a nie jego jednorazowe zachowanie, jednakże tylko pod warunkiem, że nie stanowi ono samo przez się jaskrawego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego. Co do zasady spóźnianie się do pracy stanowi z reguły ciężkie naruszenie porządku i dyscypliny pracy dopiero wtedy, gdy jest czynem ciągłym, powtarzającym się, lecz w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy nie może być mowy o jednorazowym „spóźnieniu się do pracy”. Tyle tylko, że powód nie tyle spóźnił się do pracy, ale czas przeznaczony na wykonywanie pracy wykorzystał na spotkanie towarzyskie z kolegą (nawet jeśli przy tej okazji przekazał receptę). Innymi słowy, powód, zamiast przyjmować pacjentów oczekujących na wizytę w Poradni chirurgicznej, uczestniczył w spotkaniu towarzyskim, co stanowiło rażące lekceważenie nie tylko obowiązków pracowniczych, ale przede wszystkim pacjentów. Tak więc skarżący w sposób nieuprawniony umniejsza wagę uchybienia, gdy tymczasem z winy umyślnej (intencjonalnie) naruszył dyscyplinę pracy, wykazując przy tym rażąco lekceważący stosunek do pacjentów, skoro oczywiste jest, że opóźnienie przyjmowania pacjentów o 45 minut znacząco wydłużył czas oczekiwania osób zgłaszających się z dolegliwościami nierzadko bólowymi (urazy, w tym złamania). Wagi tego naruszenia

nie umniejsza „odpracowanie” tej nieobecności, gdyż nie stanowi to zadośćuczynienia tym pacjentom, którzy oczekiwali na wizytę w dniu 12 czerwca 2020 r.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 398¹⁴ oraz art. 108 § 1 i art. 98 § 1 k.p.c. w związku art. 398²¹ k.p.c. w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 265 ze zm.).

[SOP]