Sygn. akt IV P 32/20

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 maja 2021r.

Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Bożena Makowczenko

Ławnicy Janina Sabina Piotrowicz, Bożena Tomaszewicz

Protokolant st. sekr. sąd. Barbara Małecka

po rozpoznaniu w dniu 13 maja 2021r. w Giżycku

na rozprawie

sprawy z powództwa ***R. L. (1)***

przeciwko ***(...) Sp. z o.o. w M.***

o odszkodowanie

1. Zasądza od pozwanego ***(...) Sp. z o.o. w*** M. na rzecz powoda ***R. L. (1)*** kwotę ***10350,00 zł (dziesięć tysięcy trzysta pięćdziesiąt złotych)*** wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 30 kwietnia 2021r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

2. Zasądza od pozwanego na rzecz adw. S. S. kwotę 2700,00 zł (dwa tysiące siedemset złotych) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

3. Wyrokowi w pkt 1 do kwoty 3450,00 zł (trzy tysiące czterysta pięćdziesiąt złotych) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

4. Nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 750,00 zł (siedemset pięćdziesiąt złotych) tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powód był zwolniony.

Janina Sabina Piotrowicz Bożena Makowczenko Bożena Tomaszewicz

Sygn. akt IV P 32/20

UZASADNIENIE

Powód ***R. L. (1)*** wnosił w pozwie z dnia 15 kwietnia 2020r. o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w wysokości 10350 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazał, iż od dnia 22 września 2015r. pozostawał zatrudniony w pozwanej spółce (...) Sp. z o.o. w M., początkowo na stanowisku pracownika produkcji a ostatnio pełnił obowiązki teamleadera.

Od dnia 16 marca 2020r. powód przebywał poza zakładem pracy a jego nieobecność była usprawiedliwiona lekarskim zwolnieniem z zajęć służbowych.

W okresie nieobecności powoda pozwana wprowadziła „Instrukcję (Wytyczne dotyczące spotkań 12 marca 2020r.)" mającej zawierać wymóg przestrzegania podczas rozmów wymagań dotyczących odległości 2 metrów. Z kolei w dniu 20 marca 2020r. pozwana miała pouczyć wszystkich pracowników o skutkach braku przestrzegania określonych w instrukcji zachowań. Najdalej idącą konsekwencją miało być wypowiedzenie umowy o pracę. Po okresie zwolnienia lekarskiego powód podjął obowiązki w dniu 23 marca 2020r. i wówczas dotarła do niego w grupie kilkunastu innych meili instrukcja pracodawcy. Nazajutrz doszło do następującego zdarzenia z udziałem powoda: do powoda podeszła zdenerwowana pracownica J. K. (1), która emocjonalnie zaczęła omawiać sytuację mającą dopiero co się wydarzyć na hali produkcyjnej pomiędzy nią a inną pracownicą. Po wysłuchaniu J. K. (1) i krótkiej wymianie z nią zdań pracownica wróciła na swoje stanowisko pracy a powód został wezwany do przełożonego gdzie został obwiniony o złamanie zasady zachowania odstępu 2 metrów od drugiego pracownika. Kolejnego dnia pracodawca wręczył mu oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako podstawę pracodawca zarzucił ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w zakresie przestrzegania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przestrzegania regulaminu pracy oraz ustalonego w zakładzie pracy porządku.

W ocenie powoda rozwiązanie z nim umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa pracy. Powód generalnie kwestionował twierdzenia pracodawcy w zakresie naruszenia przez niego dystansu 2 metrów podczas zdarzenia z dnia 24 marca 2020r. Podniósł, że to pracownica zbliżyła się do powoda a nie odwrotnie. Statycznie oczekując na nią powód nie mógł naruszyć dyspozycji zachowania dystansu 2 metrów. Ponadto, w jego ocenie dystans 2 metrów nie został naruszony także przez pracownicę a jeżeli już to nie więcej niż o 10 cm. Powód podniósł też, iż w dniu 24 marca 2020r. nie obowiązywały w pozwanym zakładzie przepisy zakazujące takich zachowań. Przedmiotową bowiem instrukcję należy zaliczyć do zakładowych źródeł prawa pracy. Zgodnie z art. 104^{1} §1 pkt 8 kp obowiązki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy są elementem regulaminu pracy, który w świetle art.104^{3} §1kp wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Skoro pracodawca ogłosił ją w dniu 13 marca to nie mogła ona obowiązywać 24 marca 2020r. Tego dnia nie obowiązywały także powszechne przepisy ustalające zasady bezpieczeństwa i higieny pracy. Rozporządzenie Rady Ministrów z 31 marca 2020r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii, począwszy od 31 marca 2020r. wprowadziło zakaz przemieszczania się osób pieszo w odległości mniejszej niż 2 m od siebie oraz z dniem 2 kwietnia 2020r. nakaz zapewnienia przez zakłady pracy odległości pomiędzy stanowiskami pracy wynoszącej co najmniej 1,5 metra. W konsekwencji powyższego nie można zasadnie twierdzić, że powód w dniu 24 marca 2020r. mógł naruszyć instrukcję pracodawcy czy też powszechnie obowiązujące przepisy bhp związane z przeciwdziałaniem (...) 19.

Ocenę zatem pracodawcy i wyciągnięte konsekwencje należy uznać za nieusprawiedliwione. Nawet gdyby powód zaaferowany emocjonalnym zachowaniem J. K. (1) nie zwrócił szczególnej uwagi na naruszanie przez nią 2 metrowego dystansu, to takiej omyłki nie sposób uznać za celowy występek przeciwko pracodawcy. Tymczasem zgodnie z utrwalonym orzecznictwem ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ma miejsce gdy w związku z zachowaniem pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo. O istnieniu winy pracownika wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności w jakich doszło do zachowania pracownika, w tym zwłaszcza dotychczasowego stosunku do obowiązków. Sam pracodawca, pouczając pracowników w dniu 20 marca 2020r. o konsekwencjach naruszenia jego instrukcji jako najdalszą konsekwencję przewidział wypowiedzenie stosunku pracy. Nadmienił też powód, że instrukcja wprowadzona została w czasie usprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy, który nie był uczestnikiem pouczeń z 20 marca 2020r., na które pracodawca się powołuje. Powód po raz pierwszy zapoznał się z instrukcją po powrocie do pracy, w przeddzień zdarzenia stanowiącego podstawę niesłusznych zarzutów pracodawcy.

W podsumowaniu powód wskazał, iż na podstawie art. 56 kp i art.58 kp przysługuje powodowi odszkodowanie, którego wysokość jest równa trzymiesięcznemu wynagrodzeniu powoda czyli kwotę 10350 zł.

Datą wymagalności żądania jest data doręczenia pozwanemu odpisu pozwu.

W odpowiedzi na pozew pozwana - (...) Sp. z o.o. ***w M.*** - wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazała, że powód R. L. (1) był zatrudniony w pozwanej spółce od 22 września 2015r., początkowo na podstawie umowy na czas określony, a później na czas nieokreślony na stanowisku pracownika produkcji a ostatnio jako teamleadera. W związku z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda, w dniu 25 marca 2020r. pozwana spółka złożyła R. L. (1) oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Wcześniej została z powodem przeprowadzona rozmowa wyjaśniająca, podczas której powód przyznał się do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pozwana wskazała, iż w dniu 24 marca 2020r. do powoda około godziny 9:00 podeszła podwładna J. K. (1) i przez dłuższy czas prowadziła z nim rozmowę bez zachowania wymaganego dystansu 2 metrów odległości. Dopiero gdy powód zauważony został przez dyrektora zakładu (...), następnie upomniany przez kierownika D. D., zwiększył odległość od swojego rozmówcy.

W dniu 24 marca 2020r. powód został przez kierownika D. D. skonfrontowany z powyższymi zarzutami naruszenia nakazu zachowania dystansu społecznego. Powód przyznał wobec kierownika, że naruszył obowiązujący w spółce nakaz zachowania odpowiedniej odległości.

Podniósł dalej pozwany, że dnia 24 marca 2020r. powód przez dłuższy czas rozmawiał ze swoją podwładną bez zachowania odpowiedniego dystansu. Nie ma przy tym znaczenia czy to powód podchodził do podwładnej czy odwrotnie. Faktem jest, że powód rozmawiał przez dłuższy czas ze swoją podwładną bez zachowania wymaganego dystansu społecznego 2 metrów odległości od rozmówcy. O tym, że nie było to chwilowe zachowanie świadczy okoliczność, że dyrektor zakładu idąc po balkonie zaobserwował rozmawiających w bliskiej odległości powoda oraz J. K.. Następnie dyrektor udał się do pokoju socjalnego a kiedy wychodził z niego zwrócił uwagę, że powód z panią K. nadal rozmawiają bez zachowania obwiązującego dystansu. Dyrektor udał się do gabinetu kierownika operacyjnego i poinformował o zajściu. Kierownik z kolei stał chwilę na balkonie, następnie krzyknął do rozmawiających i oddalając dłonie od siebie zasugerował zwiększenie dystansu.

Powód , w ocenie pozwanego pracodawcy, miał pełną świadomość, że pracodawca przykłada szczególną wagę do przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie przeciwdziałania rozprzestrzenianiu się koronawirusa. Nieobecność powoda w dniach 16 – 20 marca nie ma tu znaczenia. Już w dniu 28 lutego 2020r. pozwana zgodnie z zaleceniami Ministerstwa (...) oraz Głównego Inspektora Sanitarnego wydała pierwszą instrukcję w zakresie zachowania się pracowników na terenie zakładu pracy w sytuacji zagrożenia epidemiologicznego. Następnie z uwagi na rozprzestrzenianie się choroby, w dniu 12 marca 2020r. jeszcze raz zobowiązała pracowników do przestrzegania określonych zasad przy wzajemnym kontaktowaniu się. Ponadto w dniu 13 marca zostały również wydane wytyczne dotyczące spotkań, w których został określony obowiązek przestrzegania odległości 2 metrów we wzajemnych kontaktach. Zaznaczyła nadto pozwana, że powód jako osoba kierująca podległymi pracownikami został przeszkolony przez swojego przełożonego i zobowiązany do przekazania nowych zasad w zakresie organizacji spotkań oraz prowadzenia rozmów pomiędzy pracownikami.

Z uwagi na nieprzestrzeganie określonych przez pracodawcę zasad przez wielu pracowników pozwana w dniach 20 i 23 marca 2020r. ponownie ogłosiła jakie obowiązki ciążą na pracownikach w związku z zagrożeniem epidemiologicznym oraz wskazała jakie konsekwencje wiążą się z brakiem ich przestrzegania. Ponadto pozwana poinformowała pracowników, że zagrożenie rozprzestrzeniania się choroby jest realne, w związku z tym należy przestrzegać dystansu 2 metrów we wzajemnych kontaktach. Brak zaś przestrzegania tych zasad będzie sankcjonowane rozwiązaniem umowy

o pracę bez wypowiedzenia. Pozwana też regularnie prowadziła szkolenia pracowników w zakresie prawidłowego zachowania się w zakładzie pracy i obowiązujących zasad.

Pozwana zaprzeczyła jakoby wydanie instrukcji odbyło się bez podstawy prawnej. Podkreśliła ponadto, że już w dniu 13 marca 2020r. zostało wydane i weszło w życie rozporządzenie Ministra Zdrowia w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego. A dzień później tj. w dniu 14 marca 2020r. Ministerstwo (...) we współpracy z Głównym Inspektorem Sanitarnym przygotowało zalecenia dla zakładów pracy, które dotyczyły m.in. zachowania bezpiecznej odległości między rozmówcami w odstępie 1,5 metra. Ponadto już w dniu 20 marca 2020r. wprowadzono w Polsce stan epidemii. Ze względu na doniosłość sytuacji i realność zagrożenia jest nie tylko uzasadnione, ale wręcz wymagane przyjęcie przez pracodawcę szeregu działań profilaktycznych, celem ograniczenia ryzyka i odpowiedniego wewnętrznego zarządzania sytuacją w miejscu pracy. Absurdalnym przy tym wydaje się, zaznaczał pozwany, w kontekście wprowadzonego w Polsce stanu zagrożenia epidemiologicznego, następnie stanu epidemii, zarzut powoda wskazujący na konieczność wprowadzenia nowych zasad bhp w trybie regulaminu pracy tj. z zachowaniem 2 tygodniowego okresu. W przypadku zagrożenia życia i zdrowia , a takie stanowi rozprzestrzenianie się koronawirusa, pracodawca ma obowiązek zgodnie z art. 207 kp jak najszybciej informować pracowników oraz wprowadzić zasady przeciwdziałające zagrożeniu. Podał dalej pozwany, że pracodawca ma obowiązek chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Pojawienie się wirusa (...) 2 nie zawiesza tego obowiązku. Pracodawca powinien uwzględnić to ryzyko dobierając odpowiednie działania w ramach wykonywania tego obowiązku. Z kolei brak bezpiecznych i higienicznych warunków pracy to stan niezgodności z przepisami i zasadami BHP, który stwarza bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia.

Nie budzi wątpliwości, zdaniem pozwanego, że stan zagrożenia epidemicznego sam w sobie powoduje, że jeżeli pracodawca nie wprowadzi odpowiednich dla swojego zakładu pracy zmian organizacyjnych , nie ma mowy o bezpiecznych i higienicznych warunkach pracy w tym miejscu. Obowiązywanie stanu epidemii wiąże się z wieloma obostrzeniami, nakazami i obowiązkami, za których przestrzeganie na terenie zakładu pracy odpowiedzialni są pracodawcy. Jednym z podstawowych nakazów jest poruszanie się w odległości nie mniejszej niż 2 metry od siebie. Obowiązek takiego poruszania się na ternie zakładu pracy wynika wprost z rekomendacji PIP.

Pracodawca w trosce o bezpieczeństwo innych pracowników oraz zachowania ciągłości produkcji ma wręcz obowiązek w oparciu o art. 207 kp wprowadzenia zasad związanych z przeciwdziałaniem rozprzestrzeniania się koronawirusa i nie może pozwolić pracownikom na naruszanie odległości dystansu społecznego, gdyż związane to jest z ryzykiem jednoczesnego zachorowania wielu osób, a w konsekwencji zatrzymania produkcji. Pozwana spółka zatrudnia ponad 300 osób. Brak zachowania dystansu pomiędzy pracownikami mógłby doprowadzić w krótkim czasie do rozprzestrzeniania się choroby a tym samym narażenia zdrowia innych pracowników a jednocześnie odpowiedzialności pracodawcy za brak właściwego nadzoru nad przestrzeganiem przepisów bhp.

Wskazał pozwany, że powód naruszył podstawowy obowiązek pracowniczy określony w art. 100§2pkt 3 i 4 kp polegający na dbaniu o dobro zakładu pracy oraz przestrzeganiu zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Jest oczywistym, że każdy pracownik winien z należytą starannością przestrzegać przepisów bhp w zakładzie pracy, w szczególności w zakładzie produkcyjnym, który zatrudnia setki osób.

Szczególne obowiązki w zakresie bhp oraz odpowiedzialność za ich przestrzeganie ciążą na osobach kierujących pracownikami a do takich należał powód. Do takich osób stosuje się ostrzejsze kryteria oceny odpowiedzialności niż wobec zwykłych pracowników. Powód nie dość, że taką troską się nie wykazał, to jeszcze wskutek rażącego niedbalstwa mógł przyczynić się do powstania szkody u pracodawcy. Lekceważenie wprowadzonych zasad w zakresie zachowania dystansu społecznego w sposób jednoznaczny i bezsporny wskazuje na lekkomyślne działanie powoda. Pozwana zasadnie uznała, że powód swoim lekkomyślnym zachowaniem mógł się przyczynić do rozprzestrzenia się choroby , tym samym narazić innych pracowników na utratę zdrowia a w konsekwencji pracodawcę na obowiązek wprowadzenia kwarantanny i zatrzymania linii produkcyjnej. Bez wątpienia działanie powoda , zdaniem pozwanego, było bezprawne albowiem ustalenia pracodawcy wskazują na działania powoda naruszające obowiązek dbałości o dobro pracodawcy w postaci naruszania zasad bhp. Takie zachowanie stanowiło też zagrożenie interesów pracodawcy.

Doprowadzenie do sytuacji, w której pracownik, który może być nosicielem wirusa, przebywa na terenie zakładu pracy i naraża na zakażenie współpracowników, stanowi realne zagrożenie dla interesów pracodawcy, gdyż ewentualne zarażenie współpracowników i późniejsza konieczność poddania ich kwarantannie może sparaliżować działanie całego zakładu. Dlatego jak najbardziej zasadne jest potraktowanie sytuacji, w której pracownik narusza zasady zachowania odpowiedniej odległości od rozmówcy, jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powyżej opisane zachowanie powoda doprowadziło do definitywnej utraty zaufania pozwanej spółki do powoda a co za tym idzie do braku możliwości jego dalszego zatrudnienia na zajmowanym stanowisku.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód R. L. (1) pracował w pozwanej spółce (...) Sp. z o.o. w M. od 2015r. Początkowo pozostawał zatrudniony na podstawie umowy na czas określony, a od dnia 22 czerwca 2018r. na czas nieokreślony na stanowisku pracownika produkcji a ostatnio zajmował stanwoisko teamleadera. Bezpośrednim przełożonym powoda był D. D. pełniący funkcję kierownika operacyjnego. Dyrektorem pozwanej spółki jest D. V..

(dowód: akta osobowe powoda)

W związku z panującą na świecie pandemią (...)19 pozwana spółka kolejno w dniach 28 lutego 2020r., 12,13, 20, 23 marca 2020r. sporządziła informacje dotyczące m.in. tego czym jest choroba (...)19, jaka jest skala rozprzestrzeniania się choroby, jak postępować w przypadku kontaktu z osobą zakażoną, o wprowadzonym w Polsce stanie zagrożenia epidemicznego, a następnie stanu epidemii, jakie są ogólne zalecenia dotyczące bezpieczeństwa. Informacje te podpisane zostały przez dyrektora spółki (...) a następnie wywieszone na tablicy ogłoszeń oraz rozesłane drogą e-mailową do team – liderów, w tym do powoda, celem przekazania ich wszystkim pracownikom spółki.

/dowód: ogłoszenia k. 53-54, 56- 57, 58, 6062, 64/

W ogłoszeniu z dnia 13 marca 2020r. wydanym przez D. V. pojawiły się już pierwsze zasady jakie zdecydowano się wprowadzić w firmie celem zapewnienia bezpieczeństwa załogi. Wskazano w tym ogłoszeniu następujące zasady:

- zachowywanie podczas rozmów między pracownikami odległości 2 metrów;

- zmniejszenie liczby bezpośrednich spotkań do absolutnego minimum;

- ograniczenie liczby uczestników bezpośrednich spotkań do absolutnego minimum;

- w przypadku niemożności uniknięcia osobistych spotkań należy wybrać w tym celu możliwie duży pokój konferencyjny, w celu zachowania odległości co najmniej dwóch metrów od innych osób;

- zmniejszenie do minimum czasu trwania nieuniknionych spotkań osobistych.

/dowód: ogłoszenie k. 56/

W związku z nieprzestrzeganiem przez niektórych pracowników wskazanych zaleceń, albo przestrzeganiem ich jedynie na hali produkcyjnej kierownik operacyjny D. D. zdecydował by sporządzić kolejne ogłoszenie skierowane do wszystkich pracowników formy, którego to treść skonsultował z dyrektorem. Uczynił to w ogłoszeniu z dnia 20 marca 2020r., w którym na początku odniósł się do sytuacji panującej w zakładzie pracy, w szczególności nawiązał do zdarzających się sytuacji braku stosowania się do wydawanych zaleceń. Podkreślił powagę sytuacji i podał, iż pozwana spółka podjęła dodatkowe czynności w trosce o bezpieczeństwo, mające na celu ograniczenie ilości osób mogących przebywać jednocześnie w danych pomieszczeniach takich jak stołówki, palarnie, czy przebieralnie. Poinformowano w tym piśmie nadto o tym, iż od dnia 20 marca 2020 r., w stosunku do osób, które nie będą stosowały się do wdrożonych przez pracodawcę zasad bezpieczeństwa, zostaną bezwzględnie wyciągnięte odpowiednie konsekwencje, nawet w postaci wypowiedzenia umowy o pracownikowi, ze względu na lekceważące i lekkomyślne

narażenie współpracowników i siebie na utratę zdrowia lub życia. Zalecono również, aby pracownicy przebierali się już w domu, co pozwoli na zminimalizowanie korzystania ze wspólnych pomieszczeń.

(dowód: zeznania św. D. D. k. 132- 133v, pozwanego D. V. k. 137- 138)

W trosce o bezpieczeństwo pracowników, w miejscu pracy zawieszono dozowniki z płynem do dezynfekcji, na podłodze w niektórych miejscach namalowano pomarańczową farbą linie sugerujące odpowiednie zachowanie odległości między pracownikami, za pomocą „numerków" ograniczono liczbę osób mogących znajdować się w pomieszczeniach socjalnych, palarniach, stołówkach.

(dowód: zeznania świadka M. D. k. 133v- 134v)

Powód posiadał na bieżąco wiedzę odnośnie wprowadzanych przez pracodawcę zasad postępowania z uwagi na rozprzestrzeniającą się chorobę (...)19. Jedynie o ostatnim ogłoszeniu opatrzonym data 20 marca 2020r. powód dowiedział się z opóźnieniem, tj. w dniu 24 marca 2020r. , który to dzień był jego pierwszym dniem pracy po okresie zwolnienia lekarskiego, na którym przebywał od 16 marca 2020r. O treści tego ogłoszenia i o konieczności stosowania się do niego, w szczególności o konieczności zachowania dystansu społecznego 2 metrów między pracownikami w trakcie spotkań i rozmów, powód przeczytał w wiadomości przesłanej na jego pocztę mailową służbową. O tych nowych zaleceniach rozmawiali też sami pracownicy i takie informacje powodowi przekazali.

(dowód: zeznania powoda R. L. k. 135v- 137)

Powód jako teamleader pracuje na hali produkcyjnej gdzie umiejscowione jest jego miejsce pracy – biurko i tablica ustawiona względem biurka powoda pod kątem prostym. W dniu 24 marca 2020r. około godziny 9.00 – 9.300 podeszła do stanowiska powoda pracownica J. K.. Powód był jej brygadzistą. Podeszła ona do powoda gdyż inny z pracowników przyniósł jej wykonaną przez nią część z informacją, iż jest ona w sposób niepoprawny wykonana, z czym J. K. się nie zgodziła. W celu wyjaśnienia tego zarzutu udała się właśnie do swojego brygadzisty R. L. (1), podeszła do biurka, przy którym on stał, położyła przedmiotową część na środku biurka, cofnęła się do szczytu biurka i zaczęła rozmowę.

Powód stał wówczas tyłem do tablicy, tuż przy niej, twarzą do pracownicy.

(dowód: zeznanie powoda R. L. k. 135v- 137, zeznania św. J. K. k. 130v- 132, fotografie k. 128- 129, 161- 166)

Pomieszczenia biurowe w zakładzie mieszczą się na antresoli biegnącej wzdłuż hali produkcyjnej umiejscowionej na wysokości około 3 metrów nad poziomem hali. Są tam biura dyrektora oraz kierownika produkcji a także znajduje się tam kuchnia. W trakcie gdy J. K. (1) rozmawiała z powodem dyrektor pozwanej spółki (...) wyszedł ze swojego pokoju i udał się do pomieszczenia socjalnego w celu przygotowania kawy. Idąc do kuchni zauważył rozmawiających ze sobą pracowników. Widział, że R. L. (1) stał tyłem do tablicy ustawionej prostopadle do jego biurka, w niedalekiej od niego odległości. Pracownica zaś stała przodem do teamleadera a bokiem do osoby stojącej na antresoli. Odległość między nimi nie była duża, była mniejsza, jego zdaniem, niż 2 metry.

Zarówno pokój dyrektora jak i pomieszczenie socjalne znajdują się niemal na wprost miejsca gdzie znajduje się stanowisko pracy R. L. (1). Widać stamtąd dobrze stanowisko pracy R. L. (1). Gdy po przygotowaniu sobie kawy dyrektor wracał do biura widział jak pracownicy nadal stoją w tym samym miejscu i rozmawiają. Widział, że prowadzili rozmowę stojąc od siebie w odległości mniejszej niż 2 metry. O powyższym zdarzeniu D. V. poinformował D. D. z prośbą o zwrócenie pracownikom uwagi ze względu na niedostosowanie się do panujących w zakładzie pracy zasad dotyczących odległości. D. D. podszedł do balustrady, krzyknął do pracowników a także ruchem rąk wskazał, że są w zbyt bliskiej odległości od siebie. J. K. (1) i R. L. (3) wówczas rozsunęli się, tworząc większą odległość między sobą.

(dowód: zeznania św. D. D. k. 132 – 133v, pozwanego D. V. k. 137- 138)

Po tym zdarzeniu, jeszcze tego samego dnia powód został wezwany na rozmowę, w której uczestniczyli D. D. i M. D.. Na taka rozmowę wezwana została również J. K. (1). Z każdym z pracowników rozmawiano osobno a z rozmów tych sporządzono następnie notatki, które podpisane zostały przez pracowników.

Powód wyjaśniając swoje zachowanie powiedział, że podeszła do niego w emocjach J. K. (1) i opowiadała o sytuacji służbowej, która ja zdenerwowała. Słuchał jej powód a następnie chwile rozmawiali. Zapomniał on o tym, że należy zachować właściwy dystans i więcej tego nie zrobi.

/dowód; notatka z rozmowy k. 66 – 67, zeznania św. D. D. k. 132- 133v, M. D. k. 133v- 134v, J. K. k. 1130v- 132/

Po tym zdarzeniu zdecydowano o spotkaniu wszystkich kierowników z osobami zarządzającymi zakładem. Rozmawiano o dalszych krokach jakie należy podjąć. Rozważano jakie one mają być by uniknąć podobnych sytuacji i aby zapewnić bezpieczne warunki pracy w zakładzie. Nie podawano nazwisk osób biorących udział w zdarzeniu. Wnioski jakie zostały podjęte na skutek dyskusji miały dotyczyć wszystkich pracowników, którzy będą naruszali zasady dotyczące bezpieczeństwa w związku z pandemią. Bez znaczenia miały tu być takie okoliczności jak ocena danego pracownika, jego staż pracy, dotychczasowy przebieg pracy czy obecna sytuacja życiowa. Zdecydowano o tym by konsekwencje naruszenia zasad wobec każdego były takie same. Oprócz D. D. nikt nie wiedział o kim jest mowa, wobec którego pracownika zapada decyzja. Ostateczną decyzję o tym by w tej sytuacji wobec powoda oraz w podobnych sytuacjach rozwiązać umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym podjął dyrektor D. V..

(dowód: zeznania M. D. k. 133v- 134v, pozwanego D. V. k. 137- 138)

W dniu 25 marca 2020r. powód otrzymał rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 kp, w którym jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wskazano ciężkie naruszenie przez pracownika obowiązków pracowniczych i przestrzegania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ustalonego w zakładzie pracy porządku tj. art. 100 § 1, § 2 punkt 2 i 3 kp. Podano, iż w dniu 24 marca 2020r. około godziny 9.00 podczas pracy powód rozmawiał ze swoja podwładną bez zachowania podczas rozmowy wymaganego dystansu 2 metrów. Wskazano także, że obowiązek odpowiedniego zachowania wynika z wewnętrznych instrukcji obowiązujących u pracodawcy dotyczących odpowiedniego zachowania celem minimalizacji ryzyka zarażenia i rozprzestrzeniania się wirusa z uwagi na obowiązujące zasady bezpieczeństwa związane z (...) 19. Podano też, że instrukcja (wytyczne dotyczące spotkań z 12.03.2020 roku) została wprowadzona w dniu 13.03.2020 roku a ponadto w dniach 20.03.2020 roku wszyscy pracownicy zostali pouczeni o skutkach braku przestrzegania określonych w instrukcji zachowań. Oświadczył w nim również pracodawca, że zachowanie jakiego powód się dopuścił polegające na naruszeniu zasad przeciwdziałaniu rozprzestrzenienie się (...) 19 w trakcie czasu pracy stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i świadczy o rażącym niedbalstwie w ich wykonywaniu. Zachowanie powoda stanowi zagrożenie bezpieczeństwa nie tylko jego jako pracownika, ale również innych osób pracujących z powodem, a tym samym zagraża interesom pracodawcy w zakresie prowadzenia działalności.

W taki sam sposób został zakończony również stosunek pracy z J. K. (1).

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę k. 69- 71)

Poza sytuacją z dnia 24 marca 2020r. pracodawca nie miał żadnych zastrzeżeń do wykonywanej przez powoda pracy. Zdaniem bezpośredniego przełożonego powódki D. D. jak i dyrektora spółki był on dobrym pracownikiem.

Sąd zważył, co następuje:

Zadaniem Sądu w niniejszej sprawie było udzielenie odpowiedzi na pytanie czy zdarzenie z dnia 24 marca 2020r. i zachowanie się w nim powoda stanowiło ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, a tym samym dało podstawy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W ocenie Sądu odpowiedź na to pytanie jest negatywna a powództwo wywiedzione przez powoda co do zasady zasługiwało na uwzględnienie.

Zaznaczyć należy na wstępie, iż powyższy wniosek musiał być wywiedziony w oparciu o analizę reguł jakie stawia w art.52 kodeks pracy a które dotyczą możliwości zastosowania przez pracodawcę tego najsurowszego trybu rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy.

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 pkt 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Należy jednak mieć tu na uwadze, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 kp jako nadzwyczajny i najbardziej dotkliwy dla pracownika sposób rozwiązania stosunku pracy winno być stosowane w sytuacjach wyjątkowych i z dużą dozą ostrożności. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2012 r., sygn. akt II PK 116/12, L.). Winno być zatem poprzedzone wnikliwą oceną danej sytuacji i rozważeniem czy w odniesieniu do konkretnego pracownika sankcja ta będzie słuszna. Oznacza to , że zawsze analizie podlega łącznie – dana sytuacja oraz osoba pracownika.

Owe reguły o jakich mowa w art.52kp w szerokim rozumieniu oznaczają, że aby zachowanie pracownika można było zakwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych muszą zostać spełnione łącznie trzy elementy tj. musi zaistnieć bezprawność zachowania (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie pracownika obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Dopiero spełnienie wszystkich trzech przesłanek na gruncie konkretnej sprawy daje podstawy do możliwości rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym. Należy podkreślić, iż wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi. Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu danej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej. Co istotne, to na pracodawcy ciąży obowiązek wykazania, iż istniały przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Analiza materiału dowodowego zebranego w toku postępowania nie dała Sądowi podstaw by uznać, iż po stronie powoda doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, które to uzasadniałoby decyzję pozwanego pracodawcy o takim właśnie rozwiązaniu umowy o pracę.

Na wstępie Sąd pragnie jednak wskazać, iż działania podejmowane przez pozwaną spółkę w celu zapobiegania zakażeniom i rozprzestrzenianiu się choroby (...)19 należy uznać za postępowanie odpowiednie, odpowiedzialne i zasługujące na pochwałę.

Działania te, co jest tu istotne, podejmowane były już na samym początku pandemii, kiedy to dopiero pojawiła się w kraju. Zanim to się stało do kraju napływały jedynie informacje o zachorowaniach występujących poza granicami Polski. Widmo epidemii wydawało się dla większości mało realne. Pozwany pracodawca jednak reagował na tę sytuację bardzo szybko i odpowiedzialnie. Godnym aprobaty jest, zdaniem Sądu, przekazywanie pracownikom informacji o samej chorobie, o sytuacji jaka ma miejsce w innych krajach a także o ustalanych na bieżąco metodach postępowania. W trosce o zdrowie swoich pracowników jak i płynne funkcjonowanie swojej firmy w sposób niezwłoczny pozwany wprowadził nowe zasady w zakładzie pracy m.in. w postaci obowiązku zachowywania między pracownikami dystansu co najmniej 2 metrów. O powyższym świadczą również znajdujące się w aktach sprawy dowody w postaci zdjęć, na których to można zauważyć, że na drzwiach została wywieszona informacja o wprowadzonym sposobie ograniczenia ilości osób w jednym pomieszczeniu za pomocą kluczy, które to umożliwiały w prosty sposób ocenę, czy w pomieszczeniu jest dopuszczalna ilość osób. Wówczas w zakładzie pracy było zatrudnionych około 400 osób więc postępowanie pozwanej było jak najbardziej uzasadnione.

Sytuacja związana z pandemią nie zmieniła jednak, zdaniem Sądu, reguł jakie należy stosować przy podejmowaniu decyzji o rozwiązaniu z pracownikiem stosunku pracy , w tym w trybie art.52kp. Aktualnym cały czas przecież pozostawały i nadal pozostają przesłanki jakie muszą zaistnieć by taka decyzja pracodawcy mogła być oceniona za uzasadnioną. Zawsze zatem analizie podlegać winna dana sytuacja a nadto osoba pracownika. Analizie podlega

zatem czyn pracownika i jego zawinienie. Tym samym Sąd nie podziela zapatrywania pozwanego pracodawcy, że nie ma tu znaczenia o jakiego pracownika w danej sytuacji chodzi a istotnym jest to, że złamał reguły określone przez pracodawcę. Zawsze bowiem ocena Sądu skupiać się musi zarówno na samym zdarzeniu będącym podstawą zwolnienia jak i na osobie konkretnego pracownika.

W zakresie przedmiotowego zdarzenia analizie Sądu podlegały zatem kwestie: naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków i stopnia jego winy.

Pierwszą kwestią, nad którą Sąd się pochylał była kwestia ustanowionych przez pozwanego reguł, których naruszenie zarzuca się powodowi.

Podstawowe obowiązki pracownika określa w głównej mierze sama umowa jaką zawiera pracownik z danym pracodawcą. O obowiązkach tych mowa jest też w art. 100kp. Mogą być one nadto formułowane w Regulaminie Pracy ustanawianym w myśl art. 104 i następnych kodeksu pracy.

W omawianej sprawie stawiany powodowi zarzut dotyczy obowiązku pracownika zachowywania bezpiecznego dystansu 2 metrów między pracownikami. Co ważne, obowiązek ten nie został ustanowiony ani w umowie o pracę, ani w zakresie obowiązków pracownika ani też w Regulaminie Pracy. Wywodził go pozwany z treści pisma obwieszczonego pracownikom a opatrzonego datą 13 marca 2020r. To w nim bowiem pracodawca zamieścił „wytyczne dotyczące spotkań" wskazując w nich w szczególności by w przypadku wszystkich rozmów, w tym między kolegami, przestrzegać wymagań dotyczących odległości 2 metrów. Te wytyczne pozwany potraktował jako obowiązek z momentem dokonania obwieszczenia treści pisma z dnia 20 marca 2020r. Sformułował je kierownik D. D. i zamieścił w nim zapis o tym, że w przypadku gdy ów dystans nie będzie zachowywany, pracownika spotka sankcja a może nią być też wypowiedzenie umowy.

Bezsprzecznie tak sformułowany obowiązek pracownika nie został zamieszczony w Regulaminie Pracy. Nie dokonano też stosownych zmian w zakresach czynności pracowników. Co więcej, podpis pod tym pismem nie należy do dyrektora zakładu tylko do kierownika D. D.. Czy zatem można przyjąć, iż taki tryb sformułowania nowego obowiązku pracownika tworzy ów obowiązek?

Zdaniem Sądu odpowiedź na to pytanie jest twierdząca. Przyznać należy rację pozwanemu, iż w dniu 13 marca 2020r. zostało wydane i weszło w życie rozporządzenie Ministra Zdrowia w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego. A dzień później tj. w dniu 14 marca 2020r. Ministerstwo (...) we współpracy z Głównym Inspektorem Sanitarnym przygotowało zalecenia dla zakładów pracy, które dotyczyły m.in. zachowania bezpiecznej odległości między rozmówcami w odstępie 1,5 metra. W dniu zaś w dniu 20 marca 2020r. wprowadzono w Polsce stan epidemii. Sytuacja pandemiczna była zatem dynamiczna. Zrozumiałym zatem pozostaje dążenie pozwanego by być na bieżąco zarówno jeśli chodzi o wiedzę na temat sytuacji jak i jeśli chodzi o zapewnienie bezpiecznych warunków pracy na tyle na ile było to możliwe. Takie działania pracodawcy wyrażały się także poprzez wydawanie stosownych poleceń czy zarządzeń. Skoro zatem treść pisma z dnia 20 marca 2020r. uzgodniona została przez D. D. z dyrektorem zakładu (...) a sam D. D. zajmuje stanowisko kierownicze (kierownik operacyjny) to przyjąć można, iż także to pismo skutecznie zobligowało wszystkich pracowników do zachowywania dystansu 2 metrów w trakcie rozmowy. Obowiązek ten zatem poszerzył katalog obowiązków pracowników pozwanego.

W ocenie Sądu powód wraz ze swym rozmówcą – J. K. (1) - naruszyli ów obowiązek. Samo zdarzenie szczegółowo opisywał zarówno świadek D. D. jak i dyrektor zakładu (...). Ich relacje pozostają spójne, logiczne a tym samym noszą walor wiarygodności. Obydwaj stali bowiem na wyższej kondygnacji, zakończonej balustradą, skąd w ocenie Sądu mieli odpowiednie warunki do określenia odległości w jakiej rzeczywiście znajdowała się powódka wraz ze swoim rozmówcą. Relacje te Sąd weryfikował w trakcie oględzin przeprowadzonych w miejscu zdarzenia a spostrzeżenia te pozwoliły sądowi na przyjęcie, iż w istocie z balustrady biegnącej wzdłuż hali produkcyjnej można doskonale widzieć stanowisko pracy powoda a co za tym idzie prawidłowo określić w jakiej odległości pracownicy stoją wobec siebie.

Tym samym, mimo, że powód zaprzeczał jakoby ów dystans został wtedy naruszony, Sąd przyjął, iż oboje stali wobec siebie w odległości bliżej niż 2 metry.

Nie ulega również wątpliwości, iż powód posiadał wiedzę o zasadach bezpieczeństwa wprowadzonych przez pozwaną spółkę w zakładzie pracy, w tym o obowiązku zachowywania odległości 2 metrów między pracownikami i jak każdy inny pracownik winien się do nich stosować. Owa powinność jest tu szczególnie istotna z uwagi na zajmowane przez powoda stanowisko teamleadera.

Niemniej jednak w ocenie Sądu takie zachowanie powoda nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Powodowi nie można przypisać nie tylko winy umyślnej, ale również rażącego niedbalstwa. Nie należy tracić bowiem z oczu tego w jakich to okolicznościach ta sytuacja miała miejsce. Otóż, były to pierwsze dni pandemii w Polsce. Dla wielu Polaków definicja pandemii i tego co się w niej zawiera nie do końca była znana. Wszyscy dopiero zaczynali poznawać taką nową, szczególną sytuację. Pojawiały się pierwsze informacje o samej chorobie, o sposobach zakażenia się nią. Wszyscy, można powiedzieć, uczyli się nowego życia z zagrożeniem, którego nie było widać. Pierwszy przypadek osoby zakażonej chorobą (...)19 w Polsce został odnotowano w pierwszych dniach marca.

Sformułowany przez pozwanego obowiązek zachowywania bezpiecznego dystansu dopiero w dniu 20 marca 2020r. zaczął obowiązywać a o skutkach jego niezachowania pozwany oznajmił też tego samego dnia. Siłą rzeczy potrzeba było czasu by pracownik dostosował się do tej nowej dla niego sytuacji – nawet jeśli o bezpiecznym dystansie mowa była już w piśmie z dnia 13 marca 2020r. Czym innym bowiem jest zalecenie czy wytyczne, czym innym – nakaz i możliwość surowej sankcji.

Sąd pragnie też zwrócić uwagę na samą treść pisma z dnia 20 marca 2020r., zwłaszcza w części mówiącej o przewidywanych konsekwencjach wobec osób niestosujących się do wprowadzonych przez zakład pracy obostrzeń. W ocenie Sądu podzielić należy w tym miejscu zastrzeżenia powoda co do ich treści albowiem w istocie zostały one sformułowane w sposób niejednoznaczny. Pracodawca podał w nim jedynie przykład tego, co może nastąpić w przypadku, gdy pracownik nie zastosuje się do panujących w związku z pandemią zasad, o czym świadczy sformułowanie „w postaci nawet wypowiedzenia umowy pracownikowi". Pracodawca nie dookreślił jednak w sposób wystarczający, iż rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp. W sposób niewystarczający i niejasny przedstawił pracownikom skutki naruszenia przez nich nowych zasad związanych z pandemią w zakładzie pracy.

W związku z czym u pracowników mogły pojawić się wątpliwości interpretacyjne w/w zapisu.

Poza tym, rozmowa między J. K. a R. L. (1) była spontaniczna. Nie była nadto rozmową prywatną lecz dotyczyła problemu związanego z jakością elementu złożonego przez J. K.. Była ona zdenerwowana postawionym jej przez innego pracownika zarzutem błędu. Chciała ten zarzut wyjaśnić więc udała się do powoda by to wyjaśnić. W momencie gdy do powoda podeszła J. K. stał on przed tablicą, miał ją za swoimi plecami. Fakt ten, mimo negowania tego przez pozwaną, nie jest bez znaczenia. Powód był bowiem dość ograniczony w poruszaniu się w tym miejscu, szczególnie jeśli chodzi o cofnięcie się od pracownika, który to do niego podszedł. Nawet jeśli tego miejsca było kilkadziesiąt centymetrów to nie jest to dużo. Zresztą, po zwróceniu uwagi przez kierownika oboje odsunęli się do siebie.

Tym samym, zachowanie powoda i jego stosunek psychiczny do skutków swojego postępowania nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo. Powód w chwili kontaktu ze swym rozmówcą nie chciał z pewnością wyrządzić szkody pracodawcy. Był wówczas zaaferowany sprawą swojej podwładnej i to sprawą służbową. Powód ponadto przeprosił za swoje zachowanie i wskazał, iż taka sytuacja więcej nie będzie miała miejsca.

Należy pamiętać, iż każdy przypadek winien być rozpoznawany w sposób indywidualny, a każde zachowanie pracownika należy badać w świetle ogółu okoliczności towarzyszących zaistniałemu zdarzeniu. Trzeba zważyć również na dotychczasowy stosunek pracownika do swoich obowiązków. Zachowanie powoda w postaci niezachowania wymaganego odstępu było zachowaniem jednorazowym. Powód nigdy wcześniej nie został upomniana o

nieprzestrzeganie obowiązujących w zakładzie pracy zasad bezpieczeństwa w związku z pandemią (...)19. Żaden z przełożonych nigdy nie miał zastrzeżeń do sposobu wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych, a co również istotne – powód awansował na kierownicze stanowisko co świadczy o pozytywnej ocenie jego osoby i sposobu wykonywania przez niego pracy przez przełożonych.

W ocenie Sądu te wszystkie wyżej wymienione okoliczności wskazują, iż zachowanie powoda z pewnością nie nosiło znamion winny umyślnej czy rażącego niedbalstwa, zatem zakończenie stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp nie było uzasadnione. Postępowanie R. L. (1) można co najwyżej utożsamić ze zwykłym roztargnieniem.

W związku z wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy z powodem Sąd orzekł na podstawie art. 58 kp odszkodowanie w wysokości 10350,00 zł.

Sąd orzekł o wynagrodzeniu pełnomocnika powoda w oparciu o reguły Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości ***w sprawie opłat za czynności adwokackie*** z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800).

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono zgodnie z art. 477^{2} § 1 kpc.

Sąd ponadto na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 113 ust 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2020 r., poz. 755) obciążył pozwaną spółkę kosztami opłaty sądowej, od uiszczenia której powód był ustawowo zwolniony.

Bożena Makowczenko