

Sygn. akt IV P 28/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 maja 2021r.

Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Bożena Makowczenko

Ławnicy Urszula Knyps – Dawidowicz, Jadwiga Stelmasiewicz

Protokolant st. sekr. sąd. Barbara Małecka

po rozpoznaniu w dniu 13 maja 2021r. w Giżycku

na rozprawie

sprawy z powództwa **J. K. (1)**

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

o odszkodowanie

1. Zasądza od pozwanego **(...) Sp. z o.o. w M.** na rzecz powódki **J. K. (1)** kwotę **7800,00 zł (siedem tysięcy osiemset złotych)** wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 21 października 2020r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.
2. W pozostałym zakresie powództwo oddała.
3. Zasądza od Skarbu Państwa na rzecz adw. K. R. kwotę 1107,00 zł (jeden tysiąc sto siedem złotych) w tym kwotę 207,00 zł podatku VAT tytułem wynagrodzenia za pełnomocnictwo ustanowione z urzędu.
4. Wyrokowi w pkt 1 do kwoty 2600,00 zł (dwa tysiące sześćset złotych) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.
5. Nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 500,00 zł (pięćset złotych) tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powódka była zwolniona.

Urszula Knyps – Dawidowicz Bożena Makowczenko Jadwiga Stelmasiewicz

Sygn. akt IV P 28/20

UZASADNIENIE

Powódka **J. K. (1)**, po ostatecznym sprecyzowaniu swojego żądania, domagała się uznania rozwiązania umowy o pracę z dnia 25 marca 2020r. za nieuzasadnione i zasądzenia od pozwanej **(...) Sp. z o.o. w M.** na swoją rzecz kwoty 7.800 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 9 września 2020 r. do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu wskazała, iż od 2011r. pozostawała zatrudniona w pozwanej spółce **(...) Sp. z o.o. w M.** na stanowisku pracownika produkcji. W dniu 24 marca 2020r. wykonywała swoje obowiązki polegające na kontroli części samochodowych. Około godz. 8:00, w celu właściwej realizacji pracy, wynikła konieczność konsultacji powódki z przełożonym R. L. (1). Powódka w ferworze pracy, jak to sama określiła, podeszła do przełożonego na odległość około

1–2 metrów w celu konsultacji. J. K. (1) podkreśliła jednak, iż nie ma pewności ile dokładnie wynosiła w tamtym czasie odległość między nią a R. L. (1). Jej zdaniem mogła ona wynosić 1 metr lub też 2 metry. Podkreśliła jednak, iż zachowanie to z pewnością nie było umyślne ani lekkomyślne, a wynikało z konieczności właściwego wykonania pracy i nastąpiło na skutek zapomnienia się, jak też nawyków nabytych przez wiele lat pracy.

Powódka podkreśliła, że miała wiedzę odnośnie wprowadzonych przez zakład pracy wytycznych dotyczących zachowania co najmniej 2 metrów odstępu między pracownikami. Niemniej jednak zapewniła, iż nie chciała naruszyć norm prawa pracy jak i wprowadzonych przez pozwaną poleceń.

J. K. (1) wskazała, iż mimo składanych przez nią wyjaśnień pracodawca w trybie natychmiastowym, bez wypowiedzenia rozwiązał z nią umowę o pracę a jako przyczynę podał ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych poprzez zbliżenie się do innego pracownika na odległość mniejszą niż 2 metry.

Zdaniem powódki pozwana w sposób nieprawidłowy oceniła zachowanie powódki jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, a tym samym nie miała podstaw do rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 kp. W ocenie J. K. (1) pozwana nie uwzględniła stopnia zawinienia powódki, który nie jest znaczny, albowiem co najwyżej w niniejszej sytuacji można mówić o niedbalstwie w łagodnej formie. Ponadto wskutek zachowania powódki interesy pracodawcy nie zostały naruszone ani zagrożone. Pokreśliła, iż w jej zachowaniu nie sposób doszukać się winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa.

W ocenie powódki w ówczesnym czasie obowiązujące przepisy prawa nie przewidywały takich norm prawych, a pozwana samodzielnie wprowadziła nakazy zachowywania 2 metrowej odległości między pracownikami i to bez wyraźnej podstawy prawnej.

Dodała również, iż wprowadzone w zakładzie pracy reguły stosowane były wybiórczo. Osoby mierzące przy wejściu temperaturę pracownikom nie posiadały rękawiczek ani maseczek, podchodziły na odległość około 0,5 metra. Pracownicy przechodząc korytarzem również nie dotrzymywali odległości 2 metrów między sobą. Mimo, iż w szatniach w tym samym czasie mogło znajdować się osiem osób, pracownicy znajdowali się bardzo blisko siebie, ocierali się o siebie. Niektóre ze stanowisk wymagały pracy dwóch osób obok siebie - kontrolera i operatora. Osoby te nie były niczym przedzielone, nie posiadały też masek ochronnych, o czym pracodawca miał wiedzę.

O wprowadzonych przez pozwaną zasadach powódka miała wiedzę z ogłoszeń. Nie były przeprowadzone w tym zakresie żadne szkolenia. Konsekwencje zastosowane wobec powódki są w jej ocenie nieproporcjonalne do jej zachowania z dnia 24 marca 2020 r.

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

W uzasadnieniu wskazała, że J. K. (1) była zatrudniona w pozwanej spółce od 12 lipca 2011r., początkowo na podstawie umowy na okres próbny, następnie na czas określony, a później na czas nieokreślony na stanowisku pracownika produkcji. Jednak w związku z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych przez powódkę, w dniu 25 marca 2020r. pozwana spółka złożyła J. K. (1) oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Wcześniej została z powódką przeprowadzona rozmowa wyjaśniająca, podczas której powódka przyznała się do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pozwana wskazała, iż w dniu 24 marca 2020r. powódka około godziny 9:00 podeszła do swojego przełożonego (...)leadera R. L. (1) i przez dłuższy czas prowadziła z nim rozmowę bez zachowania wymaganego dystansu 2 metrów odległości. Zdarzenie to zaobserwował Dyrektor pozwanej spółki (...), który przechodził do pokoju socjalnego a wracając z niego pracownicy w dalszym ciągu prowadzili rozmowę bez zachowania obowiązującego dystansu 2

metrów. Dyrektor zawiadomił o tym zdarzeniu kierownika operacyjnego D. D., który to widząc z balkonu powódkę i R. L. (1) krzyknął do nich i oddalając dłonie od siebie zasugerował zwiększenie między nimi dystansu.

W ocenie pozwanej powódka miała pełną świadomość, że pracodawca przykłada szczególną wagę do przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie przeciwdziałania rozprzestrzenianiu się koronawirusa, albowiem 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. Z uwagi na nieprzestrzeganie określonych przez pracodawcę zasad przez wielu pracowników pozwana w dniach 20 i 23 marca 2020r. ponownie ogłosiła jakie obowiązki ciążyą na pracownikach w związku z zagrożeniem epidemiologicznym oraz wskazała jakie konsekwencje wiążą się z brakiem ich przestrzegania, w tym rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Ponadto pozwana regularnie prowadziła szkolenia pracowników w zakresie prawidłowego zachowania się w zakładzie pracy i obowiązujących zasad.

Pozwana 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 odstępnie 1,5 metra. Ponadto już w dniu 20 marca 2020r. wprowadzono w Polsce stan epidemii. W związku z czym pozwana spółka jako odpowiedzialny pracodawca wprowadziła szereg działań profilaktycznych, celem ograniczenia ryzyka zachorowań w miejscu pracy m.in. poruszanie się pracowników w odległości nie mniejszej niż 2 metry od siebie. Ryzyko jednoczesnego zachorowania wielu osób wiązałoby się również z zatrzymaniem linii produkcji w pozwanej spółce, co z kolei niesłoby ze sobą poważne skutki finansowe.

W ocenie pozwanej spółki postępowanie powódki w dniu 24 marca 2020r. było działaniem bezprawnym i jawiło się jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. J. K. (1) zdaniem pozwanej spółki zlekceważyła wprowadzone przez pracodawcę zasady, a tym samym wykazała się lekkomyślnością i rażącym niedbalstwem. Wskazano również, iż zachowanie powódki doprowadziło do definitywnej utraty zaufania pozwanej spółki wobec niej i nie istnieje możliwość dalszego jej zatrudnienia na zajmowanym dotychczas stanowisku.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka J. K. (1) pracowała w pozwanej spółce (...) Sp. z o.o. w M. od 2011r. Początkowo pozostawała zatrudniona na podstawie umowy na okres próbny, następnie na czas określony, a od dnia 20 kwietnia 2017r. na podstawie umowy na czas nieokreślony na stanowisku pracownika produkcji przy kontroli uszczelek samochodowych. Jej miesięczne zarobki wynosiły 2.600 zł. Bezpośrednim przełożonym powódki był D. D. pełniący funkcję kierownika operacyjnego, zaś tzw. (...)liderem, czyli brygadzystą był R. L. (1). Dyrektorem pozwanej spółki jest D. V..

(dowód: umowa o pracę z dnia 20 kwietnia 2017r. k.67; wyjaśnienia powódki k. 177)

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 wywieszane na tablicy ogłoszeń oraz rozesłane drogą e-mailową do team - liderów celem przekazania ich wszystkim pracownikom spółki.

/dowód: ogłoszenia k. 51-52, 54-55, 56/

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. 62/

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 pracę, 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. 167- 168, pozwanego D. V. k. 179v- 180v.)

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: fotografia k. 13; zeznania świadka M. D. k. 162v- 165v)

Powódka posiadała wiedzę odnośnie wprowadzonych przez pracodawcę zasad postępowania z uwagi na rozprzestrzeniającą się chorobę (...)19. Poinformował ją o tym przede wszystkim brygadzysta R. L. (1), ale między pracownikami również toczyły się na ten temat rozmowy a ona sama o treści ogłoszeń, w tym także tego z dnia 20 marca 2020r. dowiadywała się z tablicy ogłoszeń.

(dowód: zeznania powódki J. K. k. 177- 179)

W dniu 24 marca 2020r. powódka zaczęła pracę od godziny 6:00. W trakcie wykonywania obowiązków J. K. (1) inny z pracowników przyniósł wykonaną przez nią część z informacją, iż jest ona w sposób niepoprawny wykonana, z czym powódka się nie zgodziła. W celu wyjaśnienia tego zdarzenia powódka udała się do brygadzysty R. L. (1), podeszła do biurka, przy którym on stał, położyła przedmiotową część na środku biurka, cofnęła się do szczytu biurka i zaczęła rozmowę.

(dowód: zeznanie św. R. L. k. 165v- 166v, zeznania powódki J. K. k. 177- 179.)

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 powódka rozmawiała z brygadystą dyrektor pozwanej spółki (...) wyszedł ze swojego pokoju i udał się do pomieszczenia socjalnego w celu przygotowania kawy. Idąc do kuchni zauważył powódkę rozmawiającą z R. L. (1). R. L. (1) stał tyłem do tablicy ustawionej prostopadłe do jego biurka, w niedalekiej od niego odległości. Powódka zaś stała przodem do teamleadera a bokiem do osoby stojącej na antresoli. Odległość między nimi nie była duża, była mniejsza 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 powódki i jej rozmówcy, a także ruchem rąk wskazał, że są w zbyt bliskiej odległości od siebie. J. K. (1) i R. L. (2) wówczas rozsunęli się, tworząc większą odległość między sobą.

(dowód: zeznania św. D. D. 167- 168, pozwanego D. V. k. 179v- 180v.)

Po tym zdarzeniu, jeszcze tego samego dnia powódka została wezwana na rozmowę, w której uczestniczyli D. D. i M. D.. Na taką rozmowę wezwany został również R. L. (1). Z każdym z pracowników rozmawiano osobno.

Powódka wyjaśniając swoje zachowanie powiedziała, że podeszła do team – lidera zdenerwowana aby wyjaśnić drobne zajście służbowe. Nie zwróciła uwagi na to, że odległość, która dzieli ją od brygadzysty jest zbyt mała. Była wówczas w emocjach. Powódka zwróciła uwagę na swoją sytuację życiową, wskazała, że jest w trakcie rozwodu i sama wychowuje dziecko. Prosiła o odebranie trzymiesięcznej premii, nie chciała być zwolniona z pracy. Oświadczyła, iż taka sytuacja więcej się nie wydarzy. D. D. wskazał, iż o godz. 14:00 poinformuje powódkę o konsekwencjach jej zachowania co jednak tego dnia nie nastąpiło. Ze spotkania sporządzono protokół, który został powódce odczytany przez M. D., a który powódka następnie podpisała.

(dowód: protokół z dnia 24 marca 2020 r. k.7; zeznania M. D. k. 165; zeznania św. D. D. k. 167- 168, zeznania powódki J. K. k. 177- 179.)

Po zdarzeniu z powódką i R. L. (1) 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 powódki oraz w podobnych sytuacjach rozwiązać umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym podjął dyrektor D. V..

(dowód: zeznania M. D. k. 163v- 165v, pozwanego D. V. k. 179v- 180v.)

W dniu 25 marca 2020r. powódka przyszła do pracy na godzinę 6:00. Po przepracowaniu 2–3 godzin została ponownie wezwana do D. D., a M. D. wręczyła jej 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. o godzinie 9.00 podczas

pracy powódka rozmawiała teamleaderem bez zachowania podczas rozmowy wymaganego dystansu 2 metrów. W taki sam sposób został zakończony również stosunek pracy z R. L. (1).

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę k. 8; zeznania M. D. 163v- 165v.)

Poza sytuacją z dnia 24 marca 2020r. pracodawca nie miał żadnych zastrzeżeń do wykonywanej przez J. K. (1) pracy. Zdaniem bezpośredniego przełożonego powódki D. D. jak i dyrektora spółki była ona dobrym pracownikiem.

(dowód: zeznania D. D. 167- 168, pozwanego D. V. k. 179v- 180v.)

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 powódki 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 J. K. (1) 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 kodeksu 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 zawinięcie 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 powódki 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 umożliwiły 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 powódkę podstawowych obowiązków i stopnia jej winy.

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

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 następnym kodeksu pracy.

W omawianej sprawie stawiany powódce 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 odstępnie 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 powódka wraz ze swym rozmówcą – R. L. (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. Ponadto sama powódka nie miała pewności co do zachowanego ze swym rozmówcą odstępu. Wprawdzie świadek R. L. (1) zaprzeczał jakoby ów dystans został wtedy naruszony lecz jego relacja wynika – zdaniem Sądu - z tego, iż także wobec świadka pozwany zareagował rozwiązaniem umowy w trybie dyscyplinarnym.

Nie ulega również wątpliwości, iż powódka posiadała 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 winna się do nich stosować. Wprowadzone reguły zostały wywieszane w formie ogłoszeń na tablicy, do której pracownicy mieli nieograniczony dostęp. Ponadto powódka, jak sama wskazała, została poinformowana o nich przez teamlidera R. L. (1).

Niemniej jednak w ocenie Sądu takie zachowanie powódki nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Powódce 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 odnotowany 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 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 powódką a R. L. (1) – przełożonym powódki – była spontaniczna. Nie była rozmową prywatną lecz dotyczyła problemu związanego z jakością elementu złożonego przez powódkę. Była ona zdenerwowana

postawionym jej przez innego pracownika zarzutem błędu. Chciała ten zarzut wyjaśnić więc udała się do przełożonego by to wyjaśnić.

Tym samym, zachowanie powódki i jej stosunek psychiczny do skutków swojego postępowania nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo. Powódka w chwili kontaktu ze swym rozmówcą nie chciała z pewnością wyrządzić szkody pracodawcy. Była wówczas zdenerwowana, albowiem istniało podejrzenie, iż wykonana przez nią część została zrobiona w sposób niepoprawny, z czym powódka się nie zgadzała, w związku z czym postanowiła niezwłocznie wyjaśnić zaistniałe nieporozumienie. Ponadto po zwróceniu uwagi przez kierownika na zbyt mały odstęp między nią a rozmówcą, odległość J. K. (1) i R. L. (1) uległa niezwłocznie zwiększeniu. Powódka ponadto przeprosiła za swoje zachowanie i wskazała, iż taka sytuacja więcej nie będzie miała miejsca. Sama zaproponowała, aby pracodawca nie przyznał jej trzymiesięcznej premii. 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 powódki w postaci niezachowania wymaganego odstępu było postępowaniem jednorazowym. J. K. (1) nigdy wcześniej nie została 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 nią obowiązków pracowniczych, a co również istotne powódka zatrudniona jest w pozwanej spółce od 2011r. Na marginesie należy również zaznaczyć, że J. K. (1) znajdowała się wówczas w dość ciężkiej sytuacji osobistej, albowiem była w trakcie rozwodu.

W ocenie Sądu te wszystkie wyżej wymienione okoliczności wskazują, iż zachowanie powódki 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 J. K. (1) można co najwyżej utożsamiać ze zwykłym roztargnieniem.

W związku z wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy z powódką Sąd orzekł na podstawie art. 58 kp odszkodowanie w wysokości 7.800 zł.

Oddaleniu w części natomiast podlegało żądanie powódki w zakresie odsetek od zasądanego odszkodowania. Powódka domagała się bowiem by odsetki te orzeczone były od dnia 9 września 2020r. Pismo procesowe zawierające roszczenie o kwotę 7800 zł odszkodowania opatrzone jest datą 23 września 2020r. a pełnomocnik powódki nie przedstawił żadnego dokumentu, z którego wynikałoby w jakiej dacie otrzymał je pozwany. Sąd przyjął zatem, iż datą wymagalności winna być data 21 października 2020r. czyli data w jakiej pełnomocnik pozwanego sporządził pismo procesowe stanowiące odpowiedź na stanowisko strony powodowej.

Sąd orzekł o wynagrodzeniu pełnomocnika powódki ustanowionego z urzędu w oparciu o reguły Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (Dz. U. z 2019 r., poz. 18).

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono zgodnie z art. 477² § 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 powódka była ustawowo zwolniona.

Bożena Makowczenko