

UZASADNIENIE

Powódka K. S. pozwem z 23 maja 2020 r., skierowanym przeciwko (...) S.A. Komendzie Głównej (...) Ochrony (...) w W., domagała się (po ostatecznym określeniu żądania pismem z 28 grudnia 2020 r.) zasądzenia na jej rzecz odszkodowania w kwocie 12 143,43 zł, z uwagi na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Nadto domagała się zwrotu kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że pracodawca naruszył termin 1 miesiąca na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nadto przyczyna rozwiązania umowy podana w piśmie pracodawcy nie jest zgodna ze stanem faktycznym. Pozostawiono jej wybór co do wykonania pomiaru temperatury podróżnym przyjeżdżającym 12 marca 2020 r. do Polski z Niemiec. Ze względu na obawy o zdrowie swojej rodziny, a szczególnie matki, która w ostatnim czasie przeszła operację i miała obniżoną odporność, zdecydowała się odstąpić od pomiaru. Poza tym pracodawca nie zapewnił należytych środków ochrony, to jest kombinezonu i przyłbicy. Maseczki natomiast uznała za niewystarczające w oparciu o rozmowę odbytą z pracownikiem Sanepidu. Nie została poinformowana o decyzji wojewody zobowiązującą SOK do prowadzenia pomiarów.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na swoją rzecz od powódki kosztów procesu.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazała, że dochowała terminu 1 miesiąca wynikającego z art. 52 § 2 k.p., ponieważ termin ten należy liczyć od chwili zakończenia niezbędnego postępowania wyjaśniającego i poinformowania o jego wynikach osoby uprawnionej do rozwiązania umowy. Powódce nie postawiono wyboru co do pomiaru temperatury osobom przyjeżdżającym z Niemiec, lecz wydano polecenie służbowe, którego wykonania powódka bezpodstawnie – zdaniem pozwanej – odmówiła. Otrzymała należyte środki ochrony, mimo że nie było w tamtym czasie (jeszcze przed ogłoszeniem stanu epidemii) żadnych wytycznych, ani wymagań w tym zakresie. Wśród tych środków były certyfikowane maseczki, rękawiczki, płyn do dezynfekcji oraz kombinezony medyczne, które miały być wydawane w razie potrzeby – to jest kontaktu z osobą wykazującą objawy. Termometr do pomiaru był bezdotykowy i odczytywał w ciągu kilku sekund. Pozwana podkreśliła, że realizuje zadania publiczne z zakresu ochrony życia i zdrowia pasażerów, a w tym wypadku otrzymała dodatkowe zadania mocą decyzji Wojewody (...). Odmowa wykonania polecenia przez osobę pełniącą obowiązki funkcjonariusza SOK naraziło pozwaną na utratę dobrego imienia, a jej przełożonych – na konsekwencje dyscyplinarne.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

(...) Ochrony (...) (dalej: SOK) jest organizacją powołaną w celu ochrony życia i zdrowia ludzi oraz mienia na obszarze kolejowym, w pociągach i innych pojazdach kolejowych oraz kontroli przestrzegania przepisów w tych przestrzeniach. Ochrona życia i zdrowia ludzi przebywających w pociągach lub obszarze kolejowym polega na zabezpieczeniu tych dóbr wszelkimi dopuszczalnymi przez praw środkami przed bezprawnymi zamachami innych osób oraz zapobieganiu poważnym wypadkom i incydentom, a w przypadku zaistnienia takich zdarzeń – zabezpieczeniu przed ich negatywnymi skutkami. Do zakresu działalności SOK należy także prowadzenie działalności profilaktycznej związanej z ochroną życia i zdrowia ludzi w pociągach i w obszarze kolejowym.

Zadania te SOK wykonuje za pomocą funkcjonariuszy wyposażonych w środki przymusu bezpośredniego i uprawnionych do użycia – w razie potrzeby – takiego przymusu.

Funkcjonariusz ma obowiązek ściśle, dokładnie i w wyznaczonym czasie wykonać polecenie służbowe, przestrzegać dyscypliny służbowej, instrukcji i poleceń.

Dowód: Z. Pehnienia (...) przez Funkcjonariuszy (...) Ochrony (...) – k. 166-209

Zgodnie z obowiązującym w SOK Regulaminem Pracy funkcjonariusz ma obowiązek sumiennej i starannej pracy, przestrzegania regulaminów i ustalonego w zakładzie pracy porządku.

Dowód: Regulamin Pracy – k. 212-225

K. S. została zatrudniona w SOK 28 maja 2018 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku strażnika SOK. Należała do grupy pracowników operacyjnych i w związku z tym w pracy była umundurowana i uzbrojona.

Niesporne, a nadto dowód: umowa o pracę części B akt osobowych powódki.

Dnia 12 marca 2020 r. Wojewoda (...) na podstawie art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem (...)19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. poz. 374) polecił (...) S.A. zobowiązać funkcjonariuszy (...) Ochrony (...) do dokonywania pomiaru temperatury ciała osób wjeżdżających na teren województwa (...) w pociągach przewożących pasażerów na trasach międzynarodowych. Polecenie podlegało natychmiastowemu wykonaniu.

Tego samego dnia Komendant Regionu SOK R. B. przekazał polecenie do wiadomości i bezwzględnego stosowania.

Dowód: - polecenie Wojewody (...) z 12 marca 2020 r. wraz z prezentatą i dopiskiem Komendanta Regionu – k. 153

- zeznania świadka R. B. – k. 381-382

12 marca 2020 r. K. S. rozpoczynała swoją służbę o godzinie 18:00 od rutynowej odprawy prowadzonej przez komendanta zmiany A. S.. Poza nią w odprawie uczestniczyli inni strażnicy SOK: M. P., K. B. i T. Ś.. Najpierw padło pytanie o to, czy ktoś z nich ostatnio przebywał za granicą. Twierdząco odpowiedział T. Ś., wobec czego został zwolniony z obowiązku służby tego dnia. Następnie Komendant wydał polecenie dokonania pomiaru temperatury podróżnym w pociągu przyjeżdżającym na stację S. – G. z terytorium Niemiec. Na pytanie strażników komendant wyjaśnił, że do ich dyspozycji są maseczki chirurgiczne (po trzy-cztery dla jednej osoby na czas jednej zmiany), rękawiczki lateksowe, płyn do dezynfekcji oraz kombinezony, które będzie wydawał „w razie W”. M. P. jako pierwszy oświadczył, że nie wykona zadania, ponieważ obawia się o zdrowie własne i swojej rodziny. Za nim odmowę o takiej samej treści powtórzyli K. B. i K. S.. Dodali, że bez kombinezonów nie pojadą na miejsce pomiaru.

Do wykonania pomiaru był przeznaczony termometr bezdotykowy, który wskazywał wynik po kilku sekundach.

Przez pewien czas strażnicy oczekiwali w pokoju socjalnym na dalsze dyspozycje i przydział kombinezonów, po czym zostali poproszeni o napisanie wyjaśnień i zwolnieni do domów. Mieli oczekiwać na dalsze wyjaśnienia.

Dowód: - protokół wysłuchania K. S. z 27 marca 2020 r. – k. 154-155,

- protokół wysłuchania A. K. z 27 marca 2020 r. – k. 157-158,

- protokół wysłuchania A. S. z 27 marca 2020 r. – k. 160-161,

- notatka służbowa K. S. – k. 163,

- zeznania świadka A. S. – k. 345-346,

- zeznania świadka A. K. – k. 346,

- zeznania R. B. – k. 381-382

- zeznania świadka T. J. – k. 346-347,

- zeznania świadka M. P. – k. 406

- zeznania świadka P. B. (1) – k. 407-408.

Pomiaru temperatury dnia 12 marca 2020 r. pasażerom pociągu z Niemiec dokonali w zastępstwie komendant zmiany A. S. i komendant regionu R. B., choć nie należało to do ich zadań służbowych. Uznali, że muszą zrealizować polecenie wojewody. W przeciwnym razie SOK zostałaby pociągnięta do odpowiedzialności za brak realizacji polecenia administracji publicznej.

Dowód: - zeznania R. B. – k. 381-382

- zeznania świadka A. S. – k. 345-346,

- zeznania świadka A. K. – k. 346,

- zeznania świadka B. M. – k. 347-348

- przesłuchanie P. B. (2) za stronę pozwaną – k. 422-423

Na wyposażeniu placówki SOK w S. 12 października 2020 r. były kombinezony medyczne (białe z niebieskim paskiem), które komendant zmiany miał przydzielać w razie potrzeby kontaktu z osobą mającą objawy zakażenia koronawirusem. W taki sam sposób przydzielano kombinezony funkcjonariuszom policji.

Dowód: - zeznania R. B. – k. 381-382

- zeznania świadka A. K. – k. 346,

- zeznania świadka B. M. – k. 347-348

- zeznania świadka P. B. (1) – k. 407-408,

- przesłuchanie P. B. (2) za stronę pozwaną – k. 422-423.

11 marca 2020 r. M. P. rozmawiał z pracownikiem (...) w S. E. D.. Była to rozmowa prywatna, odbyta przy okazji wykonywania czynności służbowych na jednej ze stacji kolejowych. E. D. powiedziała, że zgodnie z aktualnymi wytycznymi Światowej Organizacji Zdrowia noszenie maseczek jest zalecane osobom chorym i ich opiekunom, natomiast nie ma takiego zalecenia dla osób zdrowych. Stanowisko (...) zmieniło się w czerwcu 2020 r.

Dowód: - zeznania świadka E. D. – k. 420,

- wiadomość e-mail z 15 czerwca 2020 r. – k. 376.

Dnia 13 marca 2020 r. Naczelnik Wydziału ds. Operacyjno – Prewencyjnych i (...) złożył wniosek o przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego dotyczącego zdarzenia z 12 marca 2020 r. Dnia 17 marca 2020 r. Komendant Główny SOK wydał decyzję o wdrożeniu postępowania wyjaśniającego i upoważnił do jego prowadzenia P. K., R. B. i T. J.. W tym czasie P. K. prowadził także sprawy innych funkcjonariuszy z terenu całego kraju dotyczące naruszenia obowiązków służbowych. Dnia 27 marca 2020 r. przesłuchano K. S. i innych świadków zdarzenia z 12 marca 2020 r. Po uzupełnieniu tych przesłuchań o dokumentację, w tym również po zbadaniu właściwych regulacji wewnętrznych i powszechnie obowiązujących, dnia 2 kwietnia 2020 r. zostało sporządzone sprawozdanie z postępowania wyjaśniającego, które trafiło do Komendanta Głównego SOK (osoby uprawnionej do rozwiązywania umów o pracę pracowników SOK) dnia 6 kwietnia 2020 r. W sprawozdaniu znalazła się propozycja rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Dowód: - wniosek o wszczęcie postępowania wyjaśniającego – k. 152,

- decyzja o wdrożeniu postępowania wyjaśniającego – k. 150,
- upoważnienie – k. 151,
- protokoły wysłuchania pracowników – k. 154-162,
- sprawozdanie z postępowania wyjaśniającego – k. 143-148,
- zeznania świadka P. K. – k. 348,
- zeznania świadka T. J. – k. 346-347,
- zeznania R. B. – k. 381-382
- zeznania świadka B. M. – k. 347-348
- przesłuchanie P. B. (2) za stronę pozwaną – k. 422-423.

Dnia 4 maja 2020 r. K. S. podjęła awizowaną wcześniej przesyłkę pocztową z pisemnym oświadczeniem pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (datowanym na 21 kwietnia 2020 r.), które jako przyczynę wskazało ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na odmowie wykonania polecenia służbowego z 12 marca 2020 r. Pismo zawierało szczegółowy opis całego zdarzenia. Zostało podpisane przez Komendanta Głównego SOK J. H..

Niesporne, a nadto oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 15-16.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo, znajdujące podstawę prawną w treści art. 56 § 1 kodeksu pracy, okazało się niezasadne. Zgodnie z normą tego przepisu pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia zostały uregulowane w art. 52 kp. Zgodnie z przepisem 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. Stosownie do § 2 tego artykułu rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

W ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych dokonany z winy pracownika, występuje aspekt podmiotowy i przedmiotowy. W ujęciu podmiotowym akcent położony jest na stopień winy pracownika, który musi mieć postać winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. (por. wyrok SN z dnia 2 czerwca 1997 r. I PKN 193/97). Przy czym przez rażące niedbalstwo rozumie się taką postać winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przeczorność i ostrożność w działaniu. Natomiast jeżeli sprawca ma świadomość szkodliwego skutku swego działania i przewidując jego nastąpienie celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi można mu przypisać winę umyślną (por. wyrok SN z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00). W ujęciu przedmiotowym natomiast ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych objawia się w stopniu zagrożenia interesów pracodawcy lub narażeniu pracodawcy na szkodę (por. wyrok SN z dnia 16 listopada 2006r. II PK 76/06). Wystarczającym jest przy tym samo narażenie na szkodę, bez konieczności jej spowodowania.

Podkreślenia wymaga, że przy ocenie bezprawności, tzn. naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy badać jednostkowy czyn będący przedmiotem zarzutu, a nie przebieg dotychczasowej pracy (por. wyrok SN z dnia 2 grudnia 2004 r., I PK 86/04).

W pierwszej kolejności sąd musiał ocenić zarzut powódki naruszenia przez pracodawcę terminu 1 miesiąca na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, wynikającego z art. 52 § 2 k.p. Przepis ten nie określa dokładnie na czym ma polegać wiadomość o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Zgodnie z orzecznictwem przez wyrażenie to należy rozumieć wiadomości na tyle sprawdzone, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika (wyrok z dnia 28 października 1976 r., I PRN 74/76, OSNCP 1977 z. 5-6, poz. 100, OSPiKA 1977 z. 7-8, poz. 127 z aprobowaną glosą J. Krzyżanowskiego). Pracodawca rozwiązując umowę o pracę w trybie art. 52 KP podejmuje czynność, za którą ponosi odpowiedzialność, zwłaszcza w razie braku okoliczności uzasadniającej takie rozwiązanie. Poza tym jest to szczególnie tryb ustania stosunku pracy (w odróżnieniu od wypowiedzenia), który wymaga od pracodawcy nabycia pewności nie tylko co do samego zdarzenia będącego jego podstawą, ale również stopnia zawinienia pracownika, a także zagrożenia dla interesów pracodawcy. Zarówno więc w interesie pracownika, jak i własnym musi mieć możliwość sprawdzenia uzyskanych wiadomości o zachowaniu się pracownika i sposobność do ich weryfikacji. Jeżeli pracodawca dokonuje sprawdzenia uzyskanej wiadomości w sposób niezwłoczny i sprawnie, to nie można mu zarzucić błędu w stosowaniu omawianego przepisu. Termin określony w art. 52 § 2 KP należy w takiej sytuacji liczyć od momentu zakończenia wewnętrznego postępowania sprawdzającego, weryfikującego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o zachowaniu pracownika. Tak postąpił pracodawca w rozpatrywanej sprawie. Nie można przy tym uznać, by okres od chwili zdarzenia do czasu zakończenia postępowania wyjaśniającego (niewiele ponad miesiąc) naruszał racjonalne granice czasowe prowadzenia wyjaśnień. Taki okres wynikał z faktu, że pozwana ma centralny aparat wyjaśniający i wielu pracowników, co do których bada skutki naruszenia obowiązków. Ograniczenia się w poruszaniu wprowadzone w związku z epidemią także mogły rzutować na czas postępowania.

Poza tym bieg terminu z art. 52 § 2 k.p. następuje po uzyskaniu wiadomości przez pracodawcę, to jest osobę lub organ zarządzający albo osobę upoważnioną do dokonywania czynności prawnych (art. 3¹ § 1 k.p.), nie zaś przez kierownika (wyr. SN z 13.4.2000 r., I PKN 604/99, OSNAPiUS 2001, Nr 19, poz. 577; wyr SN z 5.6.2007 r., I PK 5/07, OSNP 2008, Nr 15-16, poz. 212). Osobą uprawnioną do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy był w tym wypadku Komendant Główny SOK, który otrzymał protokół postępowania wyjaśniającego 6 kwietnia 2020 r. Od tej więc daty należało liczyć okres jednego miesiąca, co oznacza, że pozwany tego terminu dotrzymał, skoro powódka odebrała pismo przesłane pocztą 4 maja 2020 r.

Następnie należało zbadać zasadność przyczyny rozwiązania umowy o pracę, która w istocie stanowiła odmowę wykonania polecenia służbowego. Niewykonanie polecenia służbowego co do zasady stanowi podstawę do rozwiązania umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (tak m.in. wyrok SN z 12.6.1997 r., I PKN 211/97). Cechą stosunku pracy jest bowiem podporządkowanie pracodawcy, który autonomicznie decyduje o organizacji własnej działalności i wyborze sposobów, którymi chce dążyć do realizacji swoich celów. Pracownik jest więc związany wydawanymi mu poleceniami, a może odmówić ich wykonania jedynie wtedy, gdy polecenie jest sprzeczne z prawem lub treścią umowy o pracę, co wynika wprost z art. 100 § 1 k.p. Poza tym może opuścić stanowisko pracy, jeżeli naruszenie przepisów BHP stanowi bezpośrednie zagrożenie dla jego życia lub zdrowia (art. 210 § 1 k.p.).

Zasada podporządkowania pracowniczego implikuje domniemanie zgodności z prawem wydawanych poleceń. Zatem pracownik, który chce zasadnie odmówić wykonania polecenia, musi mieć pewność opartą na obiektywnych przesłankach, że polecenie jest bezprawne. Ewentualnie musi mieć pewność, że powstrzymuje się od pracy, bo istnieje bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia. W analizowanym przypadku żadna z tych okoliczności nie zaistniała - powódka po prostu czuła strach przed wykonaniem ważnego zadania i nie była w stanie wykazać przesłanek odmowy wykonania polecenia. Nie sposób bowiem uznać polecenia pomiaru temperatury przyjezdnych pasażerów pociągu, którego celem była profilaktyka rozprzestrzeniania się koronawirusa, za sprzeczne z prawem.

Z kolei powódka nie wykazała, aby istniało bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia wynikające z naruszenia przez pracodawcę przepisów BHP (art. 210 § 1 k.p.). Po pierwsze zagrożenie nie miało bezpośredniego charakteru, a było jedynie potencjalne. W pociągu mogły znajdować się osoby zakażone koronawirusem, choć zdecydowanie bardziej prawdopodobne było, że ich tam nie będzie. Jest to zatem tylko hipotetyczne (a nie bezpośrednie) zagrożenie. Po drugie powódka nie uprawdopodobniła, aby pracodawca naruszył normy BHP. Upatrywała tego w braku odpowiednich środków zabezpieczających, choć w ocenie sądu, był to argument przybrany sztucznie na potrzeby zwolnienia się z niewygodnego obowiązku. Dnia 12 marca 2020 r. nie obowiązywał jeszcze w Polsce stan epidemii – ten wprowadzono 20 marca 2020 r. Żaden pracodawca w tamtym okresie nie miał obowiązku, ani nawet formalnego zalecenia, wyposażenia pracowników w środki ochrony przed zakażeniem. Niemniej jednak pozwana SOK wyposażyla strażników, w tym powódkę, w maski chirurgiczne (po 3-4 na jedną służbę), rękawice lateksowe i płyn do dezynfekcji, co potwierdziła sama powódka. Trudno uznać, by takie wyposażenie zapewnione przez pracodawcę – pomimo braku formalnego obowiązku – miało świadczyć o naruszeniu obowiązku profilaktycznej ochrony zdrowia pracownika. Z kolei brak wydania kombinezonu także nie upoważniał powódki do odmowy wykonania polecenia. W ocenie sądu pozwany pracodawca mógł ograniczyć wykorzystanie tego typu zabezpieczenia tylko na wypadek stwierdzenia potrzeby kontaktu z osobą zdradzającą objawy zakażenia wirusem. W taki sam sposób do kwestii przydzielania kombinezonu podchodziła policja, o czym zeznał przed sądem świadek P. B. (1). Wreszcie trzeba podkreślić, że o ile pomiar temperatury miał odbywać się wewnątrz wagonu, to kontakt z jedną osobą trwał tylko kilka sekund, co gwarantował używany do tego celu termometr. W połączeniu z maseczką, rękawicami i płynem do dezynfekcji, dawało to wystarczającą ochronę strażnikom przed potencjalnym jedynie zagrożeniem.

Twierdzenie powódki o tym, że otrzymała od przełożonego wybór, to jest została zapytana o to, czy chce mierzyć temperaturę było nieprawdziwe i stanowiło element strategii procesowej. Sama powódka przyznała w swoim zeznaniu, że zeznając przed pracodawcą w ramach postępowania wyjaśniającego miała lepszą pamięć co do ówczesnych zdarzeń. W protokole przesłuchania przed komisją pracodawcy z 27 marca 2020 r. stanowczo i kilka razy stwierdziła, że otrzymała polecenie pomiaru temperatury ciała podróżnych. W ogóle nie wspomniała o pytaniu, czy możliwości wyboru. Zaczęła o tym wspominać dopiero w trakcie procesu przed sądem pracy. Nawet w pozwie napisała (k. 7): „Następnie Komendant zmiany wydał mi polecenie, abym wraz z panem K. B. udała się w rejon stacji S. G. celem dokonania temperatury osób wracających z Niemiec”. Formę polecenia (a nie pytania) potwierdzili przesłuchani świadkowie, w tym wnioskowany przez powódkę świadek M. P.. Wreszcie zasady doświadczenia życiowego nakazują wykluczyć sytuację, w której strażnicy SOK mający wykonać pilne i ważne polecenie wydane przez organ administracji publicznej, byli pytani o to, czy chcą się jego podjąć. W takim wypadku musiała w ocenie sądu wystąpić forma polecenia służbowego.

Z zeznań świadka E. D. wynikało, że do powódka usłyszała (za pośrednictwem M. P.) wypowiedź inspektora Sanepidu o ówczesnych zaleceniach (...) dotyczących maseczek. W tamtym okresie Światowa Organizacja Zdrowia zalecała ich noszenie jedynie osobom chorym i ich opiekunom. Nie twierdziła jednak, że maseczki nie dają żadnej ochrony. Rozmowa z pracownikiem Sanepidu miała charakter nieformalny, nie stanowiła żadnych wytycznych dotyczących pracy powódki – nie miała żadnego związku ze stosunkiem pracy. Nie była firmowana ani przez Sanepid, ani przez pozwanego.

Powódka zapewne obawiała się możliwości zakażenia i ze względu na ówczesne zintensyfikowane medialne doniesienia na temat epidemii było to obiektywnie uzasadnione. Jednak należy podkreślić, że obawa taka nie zwalniała pracownika z obowiązku wykonania polecenia. A tym bardziej pracownika, który ze względu na specyfikę swojej pracy – tu bardzo zbliżonej do funkcjonariuszy policji – wykonuje zadania z zakresu ochrony porządku publicznego, w tym ochrony życia i zdrowia pasażerów kolei. Zgodnie bowiem z art. 60 ust. 1-8 ustawy z dnia 28 marca 2003 r. o transporcie kolejowym (tekst jedn.: Dz.U. z 2021 r. poz. 1984) do zadań straży ochrony kolei należy w szczególności ochrona życia i zdrowia ludzi oraz mienia na obszarze kolejowym, w pociągach i innych pojazdach kolejowych oraz w pomieszczeniach przeznaczonych do obsługi podróżnych korzystających z transportu kolejowego na dworcach kolejowych. Na potrzeby wykonywania tych zadań funkcjonariusze straży ochrony kolei mają prawo do legitymowania osób, ujęcia, doprowadzenia, zatrzymywania i kontroli pojazdu, nakładania grzywien i prowadzenia

czynności wyjaśniających, występowania do sądu. Są wyposażeni w broń i inne narzędzia przymusu bezpośredniego i w uzasadnionych przypadkach mogą zastosować taki przymus. Z art. 60 ust. 5-8 ustawy wynika, że ich status jest zbliżony do funkcjonariuszy policji. Potwierdza to także akt wewnętrzny pracodawcy - Z. Pełnienia (...) przez Funkcjonariuszy (...) Ochrony (...), z którym powódka została zapoznana.

Zatem charakter pozwanego pracodawcy, który stanowi uzbrojoną służbę wykonującą zadania publiczne o statusie uregulowanym ustawą, a więc jest zbliżony do policji, nakazuje stwierdzić, że polecenia służbowe mają większą moc i rygor, niż u zwykłego pracodawcy. Funkcjonariusz SOK może więc odmówić ich wykonania tylko w szczególnie wyjątkowych i uzasadnionych przypadkach, do których - jak wskazano powyżej - w tym wypadku nie doszło.

Analizowane szczególne zadanie polegające na pomiarze temperatury ciała było o tyle istotne, że miało na celu ochronę zdrowia całego społeczeństwa - miało walor prewencyjny wobec osób wjeżdżających na terytorium Polski z kraju o wyższym wskaźniku zakażeń. Zostało nałożone na pozwanego decyzją Wojewody (...). Bez znaczenia jest okoliczność, że powódka nie dowiedziała się o tej decyzji przed rozpoczęciem zmiany. Funkcjonariusz nie musi znać podstawy prawnej i okoliczności wydanego polecenia, aby być nim związanym, tym bardziej, że musi działać w warunkach nie cierpiących zwłoki.

Ta specyfika pracodawcy i jego zadania, a także charakter pracy funkcjonariusza służby paramilitarnej prowadzi do wniosku, że gdyby dać przyzwolenie na dowolną odmowę wykonania polecenia przez funkcjonariusza, który obawia się potencjalnego zakażenia, oznaczałoby to paraliż służb walczących z rozszerzaniem epidemii. I bez tego nasz aparat państwowy okazał się być relatywnie słaby w walce z pandemią, co wykazują statystyki dotyczące liczby zgonów na 100 tysięcy mieszkańców.

W konsekwencji sąd uznał rozwiązanie umowy o pracę powódki za zgodne z prawem i powództwo oddalił.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu przewidzianą w art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Na koszty te składało się wynagrodzenie radcy prawnego. Zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r. poz. 265) koszty zastępstwa przewidziane dla sprawy o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wynoszą 180 zł (uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z 24.02.2011 r., I PZP 6/10, OSNP 2011/21-22/268).

ZARZĄDZENIE

1.(...)

2. (...)

3. (...)

21.03.2022