

## UZASADNIENIE

P. P. pozwem z dnia 10 maja 2021 r. przeciwko Grupie (...) S.A. z siedzibą w P. wniósł o:

1. przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zapłatę wynagrodzenia za pracę za czas od ustania stosunku pracy do prawomocnego przywrócenia go do pracy wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od wynagrodzenia zasadniczego za pracę za każdy miesiąc pozostawania bez pracy, a od 11-tego dnia każdego miesiąca, następującego po miesiącu, za który wynagrodzenie było należne;
2. zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego kwoty 15.000 zł tytułem zadośćuczynienia na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. z tytułu stosowania wobec powoda przez pracodawcę mobbingu poprzez uporczywe nagabywanie i karanie za nienoszenie maseczki, który wywołał u powoda rozstrój zdrowia wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie wg art. 481 § 1 i 2 k.c. w wysokości określonej w § 2 tego przepisu od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty;
3. zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w podwójnej wysokości, kosztów pocztowych w wysokości wynikającej z liczby ofrankowanych kopert w aktach oraz aktach pełnomocnika drugiej strony, pomnożony przez cenę znaczków na nich z odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu swojego stanowiska podniósł, że wbrew treści oświadczenia pozwanej, prawdziwą przyczyną rozwiązania z nim umowy w trybie dyscyplinarnym nie było niestosowanie się przez niego do zaleceń dotyczących maseczek i agresywne zachowanie, lecz jego poglądy polityczne i aktywność w tym zakresie. Podkreślił, że obowiązek zakrywania ust i nosa narusza art. 52 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, a tym samym wprowadzenie takiego nakazu przez pracodawcę było nieskuteczne. W ocenie powoda nakazanie zakładania maseczki przez pracodawcę stanowiło przejaw mobbingu i spowodowało u niego rozstrój zdrowia psychicznego. Był on długotrwale i intensywnie nękany przez pracodawcę i swych bezpośrednich przełożonych o poddanie się maseczkowaniu i udział w eksperymencie medycznym.

W odpowiedzi na pozew pozwana Grupa (...) spółka akcyjna z siedzibą w P. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Pozwana zaprzeczyła, aby powód rozwiązania umowy o pracę był inny niż ten wskazany w oświadczeniu, a w szczególności, aby u podstaw jej decyzji leżały przyczyny związane z aktywnością polityczną powoda i jego poglądami. Argumentowała, że powód w żadnym wypadku nie był ofiarą mobbingu w miejscu pracy, nadto powód nie wykazał także, aby doznał rozstroju zdrowia. Pracodawca wprowadził nakaz noszenia maseczek z uwagi na stan pandemii C.-19 i konieczność podjęcia takich działań, by zapobiec rozszerzaniu się epidemii wśród pracowników. Powód, mimo iż był zobowiązany do przestrzegania obowiązujących u pozwanego wewnętrznych aktów normatywnych, w sposób uporczywy, powtarzający się nie wywiązywał się z nałożonego nań obowiązku zakrywania ust i nosa, zaś na próby zwrócenia mu uwagi reagował w sposób wybuchowy, zakłócając porządek pracy.

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

P. P. z Grupą (...) spółką akcyjną z siedzibą w P. (dalej także jako (...)) od 10 czerwca 2013 r. łączył stosunek pracy. Od 23 listopada 2014 r. strony były związane umową na czas nieokreślony. Ostatnio powód świadczył pracę na stanowisku maszynisty urządzeń energetycznych.

Zakład pracy pozwanej liczy co najmniej 250 pracowników.

Bezsporne, nadto dowód: umowy o pracę- k. 11-11v., 14-14v., 19-19v. oraz porozumienie zmieniające – k. 43 części B akt osobowych.

U pracodawcy obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy zawarty w dniu 2 sierpnia 2011 r. Zgodnie z § 52 tego aktu, na terenie zakładu pracy obowiązują szczegółowe przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisy przeciwpożarowe podane do wiadomości pracownikom przez kierowników komórek organizacyjnych, niezależnie od przepisów ogólnie obowiązujących, dostępnych w miejscu pracy. Ścisłe przestrzeganie tych przepisów należy do obowiązków każdego pracownika. Pracownik jest obowiązany potwierdzić na piśmie zapoznanie się przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.

P. P. zawierając umowę o pracę oświadczył, że przyjął do wiadomości treść obowiązującego w zakładzie pracy regulaminu pracy i zobowiązał się do przestrzegania porządku i dyscypliny pracy.

Wobec wzrostu liczby zakażeń koronawirusem, pozwany pracodawca, kierując się chęcią zapewnienia bezpieczeństwa wszystkim pracownikom, opracował wytyczne postępowania na wypadek zakażenia i szerzenia się chorób zakaźnych. Zarządzeniem z dnia 5 marca 2020 r. Dyrektor Generalny (...) wprowadził stosowną instrukcję postępowania. Jednocześnie wskazał, że wszelkie zmiany w zakresie ograniczeń, zakazów i nakazów związane ze stanem epidemii będą przekazywane pracownikom za pośrednictwem dokumentu „5 minut dla bezpieczeństwa” publikowanego w zakładowym intranecie. Dodatkowo, ich treść była drukowana i wywieszana na tablicach ogłoszeń. Załącznik nr 1 do instrukcji postępowania na wypadek zakażenia i szerzenia się chorób zakaźnych stanowiły „Zasady stosowania masek”. Pracodawca wyposażył pracowników w środki ochronne (maseczki jednorazowe i wielorazowe bawełniane), zalecając w celach profilaktycznych i zapobiegawczych stosowanie masek typu (...), higienicznych oraz wykonanych z tkanin bawełnianych. Na terenie spółki, stosowanie maseczek nakazano pracownikom, którzy pracują w jednej przestrzeni w kilka osób, przy braku możliwości zachowania bezpiecznej odległości, co najmniej 1,5 metra między nimi. Nadto ustalono, że maseczki muszą być stosowane bezwzględnie (niezależnie od odległości 1,5 metra między osobami) przez pracowników, interesantów lub klientów podczas przemieszczania się po całym terenie spółki tj. w przestrzeniach otwartych i zamkniętych. Obowiązek dotyczył ciągów komunikacyjnych, chodników, dróg, placów, budynków, wiat, korytarzy, klatek schodowych, wind, toalet, szatni, jadalni, stołówek, a także pojazdów, w których znajduje się więcej niż jedna osoba. Ze względu na zagrożenia ze strony, na przykład wirujących elementów urządzeń takich jak transportery, które mogą spowodować pochwycenie i wypadek przy pracy, niedopuszczalne było podczas wykonywania pracy stosowanie szalików, chust i innych elementów odzieży zakrywających nos i usta. Pracodawca zastrzegł, że osoby bez maseczki nie będą wpuszczane na teren pozwanej, jednocześnie polecając egzekwowanie tego obowiązku pracownikom ochrony.

Powyższe akty wewnątrzzakładowe weszły w życie z dniem podpisania, to jest z dniem 5 marca 2020 r. P. P. oświadczenie o zapoznaniu się z wskazanymi instrukcjami i zasadami opatrzył własnoręcznym podpisem, umieszczając przy tym dopisek, że nie został wprowadzony stan nadzwyczajny.

**Dowód** : wyciąg z układu zbiorowego pracy- k. 93-94, oświadczenie powoda – k. 17v. cz. B akt osobowych powoda, zarządzenie dyrektora generalnego nr (...) z dnia 5 marca 2020 r. „instrukcja postępowania na wypadek zakażenia i szerzenia się chorób zakaźnych” – k. 25-29, oświadczenie powoda – k. 109 v., zestawienie z 23.10.2020 r., k. 113 , zeznania świadka I. J. – k. 215-217, zeznania świadka A. N. – k. 217-219, zeznania świadka P. W. – k. 244-246, zeznania świadka S. S. – k. 246-248, zeznania świadka R. N. – k. 249-250, przesłuchanie P. P. w charakterze strony – k. 146 –147 w zw. z k. 251-253.

Mimo wprowadzenia powyższych zasad, P. P. nie stosował się do obowiązku zasłaniania ust i nosa przy pomocy maseczki, żywiąc przekonanie, że w ten sposób dba o równowagę tlenową w organizmie. W dniu 9 października 2020 r. przełożony powoda, S. S., przeprowadził rozmowę dyscyplinującą z P. P. na temat nieprzestrzegania obowiązujących w spółce zasad stosowania maseczek. Powód oświadczył, że jeśli istniejące oraz wprowadzane w przyszłości rozporządzenia będą godziły w jego prawa konstytucyjne oraz zagrożenie dla jego życia i zdrowia, podczas wykonywania obowiązków służbowych, to nie będzie ich przestrzegał i jest w pełni świadomy konsekwencji wynikających z tego stanu rzeczy z utratą pracy łącznie.

**Dowód** : notatka ze spotkania w dniu 9 października 2020 r. – k. 23 (także k. 116), zestawienie z 23.10.2020 r., k. 113, notatka służbowa k. 111-112 i k. 114-115; zeznania świadka I. J. – k. 215-217, zeznania świadka A. N. – k. 217-219, zeznania świadka P. W. – k. 244-246, zeznania świadka S. S. – k. 246-248, zeznania świadka R. N. – k. 249-250, przesłuchanie P. P. w charakterze strony – k. 146–147 w zw. z k. 251-253.

W dniu 16 października 2020 r. o godz. 22:00 P. P. wchodząc na teren zakładu pracy nie miał założonej maseczki ochronnej, pracownik ochrony K. M. zwrócił mu uwagę na łamanie obowiązującego nakazu, jednak powód oświadczył pracownikowi ochrony, że przepis ten nie obowiązuje na terenie zakładu pracy, jeśli zachowa 1,5 metrowy dystans. Dystans ten jednak nie był zachowany. W dniu 23 października 2020 r. D. L., kierownik ochrony, sporządził listę osób, niestosujących się do obowiązku zasłaniania nosa i ust maseczką ochronną na terenie zakładu pracy pozwanej, na której to liście ujęto między innymi P. P..

**Dowód** : notatka służbowa z 16 października 2020 r. – k. 111-112, lista pracowników niestosujących się do obowiązku zasłaniania ust i nosa – k. 113, zeznania I. J.- k. 215-217, zeznania świadka A. N.- k. 217-219.

W dniu 26 marca 2021 r. P. P. ponownie nie posiadał maseczki ochronnej wchodząc do budynku pozwanej. Usta i nos starał się zasłaniać czapką bejsbolową. Analogiczne sytuacje powtarzały się też wcześniej, jednak nie sporządzano notatek z tych zdarzeń. P. P., w odpowiedzi na zwrócenie mu przez pracownika ochrony ustnej uwagi na nieprzestrzeganie nakazu noszenia maseczki, reagując agresywnym, podniesionym tonem głosu, odpowiedział, że pracodawca nie zapewnił mu stosownej maseczki, a nakaz zasłaniania ust i nosa jest „widzimisię prezesa”.

**Dowód** : notatka służbowa z dnia 26 marca 2021 r. – k. 114-115, nagranie z 26 marca 2021 r. zapisane na płycie CD – k. 35, nagranie z pendrive k. 117, zeznania świadka I. J. – k. 215-217, zeznania świadka A. N. – k. 217-219, przesłuchanie P. P. w charakterze strony – k. 146–147 w zw. z k. 251-253.

Na wniosek dyscyplinujący komórki organizacyjnej, w której zatrudniony był powód, dyrektor ds. personalnych pozwanej R. N. przeprowadził z P. P. rozmowę, mając nadzieje, że rozmowa taka wystarczy, żeby ten zastosował się do procedur. Sygnały o tym, że powód nie stosuje się do obowiązku zasłaniania ust i nosa, pochodziły również od innych pracowników, którzy pracowali z powodem w jednej brygadzie. Kierownik biura ochrony składał notatki służbowe dotyczące zachowania powoda. Informacje o jawnym lekceważeniu wewnętrznych procedur R. N. otrzymywał również od kierownika ciepłowni. P. P. ukarano karą porządkową za nieprzestrzeganie nakazu zasłaniania ust i nosa, kara tak jednak z uwagi na uchybienia proceduralne została uchylona i usunięta z akt osobowych powoda.

**Dowód** : wniosek o zwolnienie, k-1 część C akt osobowych powoda; zeznania świadka R. N. – k. 249-250, przesłuchanie P. P. w charakterze strony – k. 146–147 w zw. z k. 251-253.

Przełożeni powoda w dniu 29 marca 2021 r. zawnioskowali o rozwiązanie umowy o pracę z powodem w trybie dyscyplinarnym z uwagi na notoryczne nieprzestrzeganie obowiązku zasłaniania ust i nosa, agresywne dyskusje z pracownikami ochrony. We wniosku podkreślono, że pomimo wielu rozmów dyscyplinujących P. P. łamie w sposób uporczywy zasady ustalone przez pracodawcę, powodując zagrożenie epidemiologiczne dla innych pracowników zakładu pracy.

**Dowód** : wniosek z 29 marca 2021 r. – k. 1 cz. C akt osobowych powoda, zeznania świadka R. N. – k. 249-250.

Dnia 20 kwietnia 2020 r. P. P. otrzymał przesyłkę pocztową z pisemnym oświadczeniem pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (datowanym na 7 kwietnia 2020 r.), które jako przyczynę wskazało naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające przede wszystkim na:

1. uporczywym niestosowaniu się do postanowień zarządzenia nr (...) Prezesa Zarządu- Dyrektora Generalnego Grupy (...) S.A. z dnia 5 marca 2020 r. obowiązującego u pracodawcy dotyczącego obowiązku zakrywania ust i nosa (pomimo zapoznania się z instrukcją postępowania na wypadek zakażenia i szerzenia się chorób zakaźnych ww. zarządzenia) oraz innych ograniczeń, nakazów i zakazów związanych ze stanem epidemii SARS- coV-2;

2. zakłócaniu porządku pracy poprzez wulgarne i agresywne reakcje na próby zwrócenia uwagi przez przełożonych, współpracowników i pracowników ochrony na nieprzestrzeganie zasad i norm określonych w zakładzie pracy związanych z epidemią SARS- Cov-2.

**Dowód** : rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia- k. 31 (także nienumerowana karta cz. C akt osobowych powoda), zwrotne potwierdzenie odbioru – nienumerowana karta cz. C akt osobowych powoda.

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo, znajdujące podstawę prawną w treści art. 56 § 1 kodeksu pracy (dalej: k.p.), okazało się niezasadne. Zgodnie z wyrażoną we wskazanym przepisie normą, 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 k.p. 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.

Podniesiony przez stronę powodową na końcowym etapie postępowania zarzut uchybienia przez pracodawcę miesięcznemu terminowi na złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, należało ocenić jako spóźniony wobec uprzedniego zakresienia powodowi terminu na wskazanie wszystkich twierdzeń i dowodów, pod rygorem ich pominięcia (k.131). Tym niemniej, zarzut ten nie zasługiwał na uwzględnienie.

Przepis art. 52 § 2 k.p. 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 k.p. podejmuje czynność, za którą ponosi odpowiedzialność, zwłaszcza w razie braku okoliczności uzasadniającej takie rozwiązanie. Poza tym jest to szczególny 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. W razie trwałego naruszenia obowiązków pracowniczych, termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg dopiero od ostatniego ze zdarzeń składających się na to zachowanie. Przez trwałe naruszenie obowiązków Sąd Najwyższy rozumie przy tym zachowanie o charakterze ciągłym, to jest zachowanie polegające na wykorzystywaniu tej samej sposobności, jednorodnej i mieszczącej się w zwartym odcinku czasu. W okolicznościach faktycznych analizowanej sprawy, należy przyjąć, że uporczywe nieprzestrzeganie obowiązku zasłaniania ust i nosa przez powoda stanowiło właśnie zachowanie o charakterze ciągłym. 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. 3<sup>1</sup> § 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 dyrektor do spraw zasobów ludzkich i zarządzania, R. N., który wiedzę o ostatnim incydencie z udziałem powoda (26 marca 2021r.) otrzymał wraz z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę z powodem, datowanym na 29 marca 2021 r. W konsekwencji, od tej więc daty należało liczyć okres jednego miesiąca, co oznacza, że pozwany tego terminu dotrzymał, skoro powód odebrał przesłane pocztą pismo zawierające oświadczenie pracy o rozwiązaniu stosunku pracy w dniu 20 kwietnia 2020 r.

Przechodząc natomiast na grunt rozważań dotyczących merytorycznej zasadności przyczyny rozwiązania umowy o pracę, którą w istocie stanowiła nieprzestrzeganie wewnętrzzakładowych norm, motywy zapadłego w sprawie rozstrzygnięcia prezentują się następująco. W ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych dokonanych 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 przezorność 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 2006 r. 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). Z tego też względu, podnoszone przez stronę powodową okoliczności związane z nienagannym przebiegiem zatrudnienia, otrzymywanymi nagrodami czy premiami, pozostają irrelewantne dla zapadłego w niniejszej sprawie rozstrzygnięcia.

W myśl art. 100 § 2 pkt 2 i 3 k.p. pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych. Zgodnie z art. 66 Konstytucji RP każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a sposób realizacji tego prawa i obowiązki pracodawcy określa ustawa. Zaś zgodnie z art. 207 § 2 pkt 1-3 k.p. pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest obowiązany: organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy; zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń; reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy.

Wobec tych obowiązków i powinności zapewnienia bezpieczeństwa dla pracowników pracodawca wprowadził instrukcję postępowania na wypadek zakażenia i szerzenia się chorób zakaźnych, której załącznikiem były zasady stosowania maseczek ochronnych. Wedle tych zasad pracownicy byli zobowiązani do noszenia maseczek na terenie zakładu pracy, przede wszystkim w zamkniętych przestrzeniach, w których nie było możliwości zachowania odpowiedniego dystansu. Jak wynika z ustalonego przez Sąd stanu faktycznego, powód tych obowiązków nie przestrzegał i to nie w sposób incydentalny, lecz notoryczny, a wręcz nagminny. Powód został zapoznany z wewnątrz obowiązującym dokumentem, złożył stosowne oświadczenie o zapoznaniu się z nim, a mimo to nie stosował do wprowadzonych zasad, narażając tym samym życie i zdrowie wielu osób przebywających na terenie tego zakładu. Należy podkreślić, że wielokrotnie powodowi była zwracana uwaga w tym zakresie. Jak wynika z zgromadzonego materiału dowodowego, w szczególności z sporządzanych przez pracowników ochrony notatek urzędowych, zeznań świadków R. N., S. S., I. J. i A. N., takie sytuacje z udziałem powoda były wielokrotne, jego imię i nazwisko zostało umieszczone przez pracodawcę na liście osób, które nie stosują się do tych przepisów. Co istotne, sam powód w toku procesu nie kwestionował faktu nieprzestrzegania nakazu zasłaniania ust i nosa maseczką.

Należy podkreślić, że nie jest tak jak wydaje się to postrzegać powód, że nakaz stosowania maseczek ochronnych był nieskuteczny. Zdaniem Sądu, czynione pracodawcy przez powoda zarzuty, jakoby podjęte przez niego środki ostrożności oraz wprowadzone zasady nakazujące pracownikom zakrywanie ust i nosa były bezprawne, należy uznać za chybione. Fakt, że pracodawca nałożył na pracowników obowiązek noszenia maseczek w oparciu o treść przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 9 października 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń,

nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii nie może prowadzić do wniosku, że źródłem tej powinności są wskazane przepisy rangi podstawowej. W ocenie Sądu, podstaw wprowadzonego przez obowiązek zasłaniania ust i nosa należy upatrywać w konieczności realizacji podstawowego obowiązku spoczywającego na pracodawcy, jakim jest zapewnienie wszystkim pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Zgodnie z art. 207 § 1 k.p. pracodawca ponosi bezwzględną odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. W myśl § 2 tego artykułu pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Tym obowiązkiem pracodawcy towarzyszą ściśle skorelowane z nimi obowiązki pracownika. Zgodnie z art. 211 k.p. przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika, w szczególności pracownik jest obowiązany:

- 1) znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymaganiom egzaminom sprawdzającym;
- 2) wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych;
- 3) dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy;
- 4) stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem;
- 5) poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich;
- 6) niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie.

Wprowadzając zasady poruszania się na terenie zakładu pracy w maseczce ochronnej w okresie epidemii pozwana wypełniała, według swojej najlepszej wiedzy, obowiązek wynikający z art. 207 k.p. Tymczasem powód, nie wywiązał się z podstawowego obowiązku opisanego w art. 211 k.p., co skutkowało rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd, dokonawszy analizy całokształtu materiału dowodowego doszedł do przekonania, że słuszność należy przyznać stronie pozwanej. Na lekceważący stosunek powoda do zasad obowiązujących w zakładzie pracy dobitnie świadczy zachowanie powoda odnotowane w trakcie rozmowy dyscyplinującej w dniu 9 października 2020 r. Powód uprzedzony przez przełożonych o konsekwencjach nierespektowania obowiązku noszenia maseczki, zapowiedział, że nie będzie go przestrzegał. Naruszenie przez P. P. przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy miało charakter naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i spełniało także cechę ciężkiego naruszenia, albowiem było to zachowanie powtarzające się notorycznie, postawa powoda była niezmienna, nie wyraził on jakiegokolwiek skruchy, zachowywał się w stosunku do pracowników ochrony w sposób agresywny.

Nie należy tracić z pola widzenia, że pracodawcy z istoty stosunku pracy, przysługują uprawnienia władcze, kierownicze, które pozwalają mu, w sposób zgodny z prawem, tak organizować pracę powoda oraz współpracowników, aby zapewnić bezpieczeństwo i minimalizować zagrożenie dla zdrowia i życia dla wszystkich pracowników. Jego styczność z innymi osobami wymuszała podjęcie środków ostrożności, a było to nieuniknione z uwagi na wielkość zakładu pracy, w jakim powód pracował. W rezultacie, powód pozostając w stosunku podporządkowania służbowego, powinien dostosować się do wewnętrznych zarządzeń pracodawcy wynikających z wprowadzonej organizacji pracy, nie zaś z przepisów rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii. Nie ma zatem racji powód, powołując się na zapadłe w sprawach karnych orzeczenia, wyłączające spod reżimu odpowiedzialności karnej naruszenia obowiązku zasłaniania ust i nosa wysłownego w przepisach wskazywanego rozporządzenia, bowiem źródłem nałożonego obowiązku są normy prawa pracy. Sąd nie podziela prezentowanych przez powoda poglądów, jakoby nakaz zasłaniania ust i nosa w zakładzie pracy

proceeding to the violation of the constitutional freedom of the plaintiff. The sphere of freedom is limited by the scope of rights and the freedom of other persons, in particular their right defined although in art. 66 ust. 1 and 68 ust. 1 of the Constitution of the Republic of Poland. For unsubstantiated confirmations in the evidential material, it should also be noted that the plaintiff's statements, as if the plaintiff had been ordered to wear a mask in the workplace, would harm his health, instead of protecting it. The plaintiff's statements, without any supporting evidence, do not establish the size of the risk for mask-wearing employees. Similarly, it was not proven that the plaintiff's political activity was the cause of the termination of the employment contract. The plaintiff's statements remain unsubstantiated and unsupported by the evidential material.

In the present case, it should be noted that the employer had reasonable and objective reasons to terminate the employment contract with the plaintiff without notice under art. 52 § 1 pkt 1 of the Labor Code. The employer's statements, supported by the evidence in the present case, confirmed the reasons indicated in the statement of intent, which, in the opinion of the court, justified the application of the termination procedure. The concept of "serious violation of basic labor obligations" contains three elements: the employee's fault (violation of the basic labor obligation), a fault involving intentional or gross negligence, or a violation or threat to the employer's interests (judgment of the Supreme Court of 8 February 2022, I PSKP 52/21, Lex). The plaintiff's conduct fulfilled all three elements, as he violated his basic labor obligations, in particular the obligation to follow the internal regulations of the employer, and did so intentionally, even defiantly, and threatened the employer's interests, as he posed a potential threat, by not wearing a mask, to the health of other employees, the loss of health and life, and at least caused the absence of other employees. In a workplace where safety is essential, it is necessary to care for the health and life of employees in a specific manner, taking into account the character of the workplace.

Another reason indicated by the employer in the statement of intent for the termination of the employment contract was confirmed by the evidence in the present case, in particular the statements of the security employees A. N. and I. J., notes prepared after the incident with the plaintiff. His conduct was not only contrary to the principles of safety and workplace hygiene, but also aggressive.

The plaintiff's allegations related to the aggressive behavior and punishment for not wearing a mask, after the analysis of the facts, are also unfounded. It should be noted that in cases of mobbing, the burden of proof lies with the employee - in the scope of facts indicating mobbing (art. 5 k.c. in conjunction with art. 300 k.p.). The plaintiff failed to prove the existence of such behavior on the part of the employer. The statements of the security employees I. J. and A. N. indicate that the plaintiff was the aggressor in the incidents in which the security employees tried to force him to wear a protective mask. In addition, his conduct also constituted a basis for the termination of the employment contract without notice. The employee should care for his workplace and his good name, and not behave aggressively towards other employees, who try to force him to behave in accordance with the legal and internal workplace rules. He did not prove that he was treated differently than other employees, as the mask-wearing obligation applied to everyone, including the members of the board of the defendant. A characteristic feature of mobbing is the continuous impact on the employee. Another element of mobbing is the "aggressiveness" of the employer's behavior, understood as a significant violation of the employer's will. Behaviors qualified as mobbing, although not necessarily unlawful, must be characterized by the lack of justification in moral norms or principles of social coexistence. The consequence of such behavior established by the legislator is the prohibition of mobbing. It is possible to stand up to the employer independently of whether it was he who mobbed or if others did so. In the opinion of the court, no actions related to mobbing were taken against the plaintiff. The plaintiff's violation of the workplace rules and the attempt to force others to do so, which is unlawful, or aggressive, but rather justified in the light of the workplace rules.

Wobec tego należało uznać, że oba roszczenia powoda nie zasługują na uwzględnienie. Powyższe prowadziło do oddalenia powództwa, o czym orzeczono w punkcie I wyroku.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny na podstawie dowodów z dokumentów, zawartych w aktach sprawy i aktach osobowych powoda, których autentyczności żadna ze stron nie kwestionowała, a także na podstawie źródeł osobowych: zeznań świadków I. J., A. N., R. N., S. S., P. W., które w zakresie ustaleń istotnych dla zapadłego rozstrzygnięcia są spójne i wzajemnie ze sobą korespondują, a nadto znajdują odzwierciedlenie w dokumentach włączonych w poczet materiału dowodowego. Zeznaniom powoda Sąd dał wiarę w zakresie, w jakim jego twierdzenia pokrywały się z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Co do zasady przebieg zdarzeń będących podstawą rozwiązania z nim stosunku pracy w relacji powoda nie odbiegał od prezentowanego przez stronę pozwaną. Powód jednak odmiennie od pozwanej ocenił swoje zachowanie, nie dostrzegając jego naganności, szczególnie w kontekście ciężących na nim obowiązków służbowych. Złożone przez strony nagrania z przebiegu zdarzenia z 26 marca 2021 r. potwierdzają powyższe. Z nagrania na płycie CD strony powodowej wynika w sposób jednoznaczny butny i lekceważący stosunek powoda do kierowanych wobec niego próśb założenia maseczki ochronnej. Zapis ten koresponduje z nagraniem strony pozwanej, na którym widać, powoda bez z maseczki, zaś z niesioną w ręce czapką z daszkiem. W ocenie Sądu nagrania w sposób wiarygodny potwierdzają dokonaną przez pozwaną spółkę ocenę zdarzeń z udziałem powoda, zaprezentowaną w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Sąd pominął dowód z opinii psychiatry i psychologa uznając go za zmierzający do zbytecznego przedłużenia postępowania w sprawie. Wobec przyjęcia, że działanie pozwanej nie było bezprawne, jego przeprowadzenie w ocenie Sądu było zbyteczne.

O kosztach procesu w punkcie II wyroku Sąd orzekł w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu przewidzianą w art. 98 § 1 i 3 k.p.c., przyjmując, iż powód przegrał w całości proces, zatem obowiązany jest zwrócić koszty stronie pozwanej. Na koszty te złożyło się wynagrodzenie zawodowego pełnomocnika w osobie adwokata w łącznej wysokości 2.280 zł, na którą składała się kwota 180 zł tytułem żądania przywrócenia do pracy ustalona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 oraz kwota 2.700 zł ustalona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Sąd, kierując się § 19 ww. rozporządzenia nie rozliczał kosztów zastępstwa procesowego w zakresie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, bowiem generowały je roszczenia dochodzone przez powoda po rozszerzeniu powództwa. Zgodnie z przywołanym przepisem – w razie zmiany w toku postępowania wartości stanowiącej podstawę obliczenia opłat, bierze się pod uwagę wartość zmienioną, poczynając od następnej instancji.

Zasada ta nie dotyczy rozliczania kosztów sądowych.

W punkcie III sentencji wyroku Sąd zgodnie z art. 35 ust. 1 w zw. z art. 13 ust. 2 oraz art. 25a ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych należało pobrać od powoda na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie kwotę 841 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych – będącą różnicą między opłatą uiszczoną (4.113 zł) a opłatą należną po rozszerzeniu powództwa (4.954 zł).

sędzia Joanna Szyjewska- Bagińska

Z:

(...)

(...)

(...)

6.6.2023 r.

Sędzia Joanna Szyjewska-Bagińska