

Sygnatura akt IV P 363/21

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 15 czerwca 2022 r.

**Sąd Rejonowy w (...)IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:**

Przewodniczący:SSR Grażyna Giżewska-Rozmus

Protokolant:Danuta Zakrzewska

**po rozpoznaniu w dniu 08 czerwca 2022 r. w (...)na rozprawie**

**sprawy z powództwa S. K. (1)**

**przeciwko (...) S.A. w O.**

**o uchylenie kary porządkowej**

I oddała powództwo,

II zasądza od powódki S. K. (1) na rzecz pozwanego (...) S.A. w O. kwotę 120 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

SSR Grażyna Giżewska-Rozmus

Sygn. akt IV P 363/21

## UZASADNIENIE

Powódka S. K. (1) - w pozwie skierowanym przeciwko (...) S.A. w O. wniosła o uchylenie kary porządkowej upomnienia oraz zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów postępowania.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że nałożona na nią kara porządkowa została wobec niej zastosowana bezpodstawnie, nieprawidłowo oraz wbrew przepisom kodeksu pracy oraz Konstytucji RP. Ponadto podała, iż wielokrotnie informowała przełożoną o swoim schorzeniu kardiologicznym, które powoduje u niej problemy z układem oddechowym. Zdaniem powódki występujące schorzenie wyklucza możliwość noszenia maseczki ochronnej w biurze przez 8 godzin, a żądanie od niej przedłożenia zaświadczenia o szczepieniu przeciwko Covid-19 jest działaniem dyskryminującym wobec niej jako człowieka i pracownika. W ocenie powódki ani bezpośrednio przełożona, ani pracodawca nie mają prawa żądać informacji o jej danych wrażliwych.

Co więcej, powódka podkreśliła, iż jest osobą zdyscyplinowaną, obowiązkową o wysokiej kulturze osobistej, a wskazane w karze porządkowej przewinienia nie mają pokrycia w rzeczywistości, zaś postępowanie bezpośredniej przełożonej, która w sposób lekceważący i ostentacyjny ignorowała oświadczenie powódki o stanie zdrowia, zmuszając S. K. (1) do noszenia maski ochronnej przez 8 godzin pracy w pokoju nr(...) wyczerpuje znamiona definicji dyskryminacji i segregacji. Powyższe przejawiało się w tym, że w pokoju nr (...) gdzie pracowała powódka, pracowały również osoby, które przyniosły zaświadczenie o szczepieniu przeciwko Covid-19 i osoby te były zwolnione z noszenia maski podczas pracy.

W odpowiedzi na pozew (...) S.A. z siedzibą w O. wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu odpowiedzi na odwołanie wskazano, iż powódka naruszyła obowiązki pracownicze dotyczące niewykonywania poleceń pracodawcy, nieprzestrzegania ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, nieprzestrzegania obowiązujących w zakładzie pracy przepisów wewnętrzzakładowych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, uchybienia obowiązkom pracowniczym wynikającym z kodeksu pracy, jak również niewłaściwego zachowania, które naruszało zasady współżycia społecznego. Przyczyny te zdaniem pozwanej były konkretne, rzeczywiste i prawdziwe.

W dalszej części wskazano, iż pracodawca w dniu 23 kwietnia 2020 roku w związku z sytuacją w kraju związaną z rozprzestrzenianiem się wirusa Sars-CoV2, mając na uwadze ochronę zdrowia pracowników spółki wydał zarządzenie zobowiązujące wszystkich pracowników do zakrywania ust i nosa na terenie zakładu pracy. W tym celu w dniu 25 października 2021 roku przekazano pracownikom komunikat, w którym pracodawca ponownie zobowiązał wszystkich pracowników do zakrywania nosa i ust. Przy czym w pokojach wieloosobowych obowiązek ten dotyczył osób, które dobrowolnie nie przedstawiły zaświadczenia o zaszczepieniu. Jednocześnie wskazano, że niezastosowanie się do wytycznych zarządu spółki skutkować będzie konsekwencjami przewidzianymi w przepisach prawa.

Pozwana podniosła, iż podstawą jej działania były powszechnie obowiązujące przepisy kodeksu pracy oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 06 maja 2021 roku w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii.

Powódka bezpodstawnie i uporczywie uchylała się od obowiązku zakrywania ust i nosa maseczką na terenie zakładu pracy, zaś na uwagi ze strony przełożonej M. T. (1) odpowiadała, że nie zamierza stosować się do zarządzeń, bowiem jest to niezgodne z jej przekonaniem.

Ponadto wskazano, iż podczas wysłuchania powódki w dniu 27 października 2021 roku została ona poinformowana przez pracodawcę, że w przypadku okazania zaświadczenia o zwolnieniu z obowiązku zasłaniania ust, obowiązek zakrywania ust i nosa nie będzie wobec niej wymagany. Zdaniem pozwanej nie jest prawdą, aby pracodawca wymuszał na powódce przekazywanie danych wrażliwych, bowiem zaświadczenie to powinno zawierać jedynie informację o przysługującym zwolnieniu bez wskazywania schorzenia, które je uzasadnia.

#### Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

S. K. (1) jest zatrudniona w (...) S.A. z siedzibą w O. od 27 czerwca 2011 roku (z przerwą od 11.05.2013r. do 04.05.2014r.). Od dnia 22 listopada 2018 roku wykonuje obowiązki na stanowisku samodzielnej księgowej w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z wynagrodzeniem 3200 zł brutto miesięcznie.

Powódka zatrudniona była w dziale księgowości. Bezpośrednią przełożoną powódki była główna księgowa M. T. (1).

(bezsporne, potwierdzone dokumentacją pracowniczą w aktach osobowych S. K.)

W spornym okresie powódka wykonywała swoje obowiązki w budynku biurowca należącego do pozwanej. Na piętrze, na którym znajduje się dział księgowy, mieści się także dział informatyczny. Powódka dzieliła pokój z trzema innymi pracownikami działu księgowości. Pracownicy pozwanej mają dostęp do działu księgowości i informatycznego, natomiast dostępu takiego nie mają kontrahenci. Zazwyczaj jednak, zwłaszcza w okresie pandemii, pracownicy księgowości kontaktują się ze sobą lub z innym pracownikami za pośrednictwem poczty elektronicznej lub telefonicznie.

W budynku biurowca znajdują się także inne działy nieprodukcyjne, w tym sekretariat, do którego przychodzą pracownicy produkcji. Budynek biurowca posiada 2 windy i klatkę schodową, z których korzystają wszyscy pracownicy.

W okresie spornym pracownicy produkcji i administracji mieli oddzielne wejścia do budynku.

(dowód: zeznania M. T.- k. 86-89, W. M. k. 81v-85v, D. L. k. 124-125)

Pozwany pracodawca w dniu 23 kwietnia 2020 roku w związku z sytuacją w kraju związaną z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS- CoV-2, wydał zarządzenie nr (...) zobowiązujące wszystkich pracowników do zakrywania ust i nosa na terenie zakładu pracy. Ponadto w zarządzeniu tym poinformowano pracowników, iż w przypadku niedostosowania się do wskazanego w zarządzeniu obowiązku pracownicy pozwanej narażają się na odpowiedzialności przewidzianą w art. 108 kodeksu pracy. Wszystkie osoby, o których mowa w par. 1 i 2 zarządzenia (w tym pracownicy), zobowiązane są w miejscach ogólnodostępnych zasłaniać usta i nos.

W związku z kolejną falą pandemii koronawirusa, a także z uwagi na fakt, iż strona pozwana zajmuje się produkcją żywności, w dniu 25 października 2021 roku pracodawca ponownie przywrócił na terenie zakładu obowiązek zakrywania ust i nosa dla wszystkich pracowników i współpracowników. Obowiązek dotyczył zakrywania ust i nosa w częściach wspólnych oraz podczas spotkań, dotyczyło to także osób, które dobrowolnie okazały dowód zaszczepienia. Ponadto zakomunikowano, iż w przypadku biur/ pomieszczeń wieloosobowych, w których przebywa więcej niż jedna osoba, w dalszym ciągu obowiązuje zarządzenie zakrywania ust i nosa przez wszystkie osoby, które nie okazały takiego zaświadczenia. Komunikat zawierał również informację, iż każda osoba wchodząca na teren zakładu ma obowiązek zdezynfekowania dłoni dostępnymi środkami do odkażania. Zwrócono uwagę by osoby przebywające w szatniach, coffe roomach, czy stołówce skracaly czas do niezbędnego minimum. Zarządzeniem ograniczono wszelkie bezpośrednie spotkania pracowników, powracając do spotkań online. Zakomunikowano również, iż niedostosowanie się do wytycznych Zarządu będzie skutkowało konsekwencjami przewidzianymi przez powszechnie obowiązujące przepisy.

Zarządzenie z 23 kwietnia 2020 roku oraz komunikat z 25.10.2021r. były do wglądu dla każdego, bowiem przekazywane były drogą mailową pracownikom, zgodnie z przyjętym sposobem wewnętrznej komunikacji, a także zostały wywieszane (m.in. na korytarzach, w miejscach wspólnych). Treść zarządzeń i komunikatów przekazywana była również pracownikom bezpośrednio przez ich przełożonych.

(dowód: zarządzenie nr 1 –k. 31-31v; komunikat- k. 19-19v, zeznania W. M.-k. 81-85v, M. T.- k. 86-89, A. S. k. 119-120v, przesłuchanie K. B. k. 156v-158)

Przełożona powódki M. T. (1) została zobligowana przez zarząd do przekazania polecenia oraz weryfikacji stosowania przez pracowników biura wprowadzonego zarządzenia. W dniu wydania komunikatu udała się do pokoi podległych jej pracowników i poinformowała oraz przypomniała o obowiązku zastosowania się do polecenia noszenia maseczek, w tym w pokojach wieloosobowych.

Powódka pomimo zwracanych jej uwag i wydanych poleceń nie zastosowała się do nich. Podczas pierwszego przekazywania pracownikom stosownych informacji i poleceń przez M. T., zareagowała emocjonalnie i stwierdziła, że pracodawca nie powinien wydawać takich poleceń, które są niezgodne z konstytucją i prawem. S. K. przekazała również, że z uwagi na przeciwwskazania medyczne nie może nosić maseczki. M. T. (1) taką informację przyjęła. Nie żądała od powódki zaświadczenia o schorzeniach i stanie zdrowia. W kolejnych dniach przełożona chodziła po pokojach przypominając o obowiązkach wynikających z zarządzenia i komunikatu. W związku z tym, że powódka odmawiała zakładania maski w zajmowanym pomieszczeniu powołując się m.in. na stan zdrowia przełożona poinformowała, że skieruje sprawę do działu HR-u i dyrektora M.. M. T. przypominała także powódce o konsekwencjach niezastosowania się do zasad związanych z noszeniem maseczek. W związku z sytuacją M. T. przeprowadziła z powódką rozmowę na temat obowiązku noszenia maseczki.

(dowód: zeznania W. M.-k. 81-85v, M. T.- k. 86-89, przesłuchanie S. K. k. 154-156v w zw. z k. 79v-80, K. B. k. 156v-158 w zw. z k. 79)

Strona pozwana w okresie pandemii wielokrotnie przypominała o zarządzeniach i komunikatach odnośnie stosowania maseczek, środków dezynfekcyjnych, czy osobistych kontaktów. Jednocześnie wszyscy pracownicy zostali poinformowani, iż zwolnienie z obowiązku zakrywania ust i nosa w zajmowanych pomieszczeniach wieloosobowych następuje po okazaniu zaświadczenia o zaszczepieniu. Możliwe było także zwolnienie po przedstawieniu zaświadczenia lekarskiego o przeciwwskazaniach do noszenia maseczki. Jeżeli pracownik takiego zaświadczenia nie przedstawił, wówczas nie był zwolniony z noszenia maseczki.

Na terenie zakładu pracy były rozmieszczone także komunikaty policji i sanepidu dotyczące pandemii coronawirusa.

(dowód: zeznania W. M.-k. 81-85v; M. T.- k. 86-89, K. B. k. 156v-158 w zw. z k. 79 )

W związku z niestosowaniem się do zaleceń wynikających z zarządzenia i komunikatu oraz odmową noszenia maseczki w pomieszczeniu biurowym zajmowanym przez S. K., powódka została poproszona na rozmowę do przełożonego W. M. (2). Została powiadomiona o temacie rozmowy, którym miało być niestosowanie się przez pracownicę do obowiązku używania maseczki w pokoju biurowym. Podczas rozmowy z W. M., powódka poinformowała, iż stan jej zdrowia uniemożliwia noszenie maseczki i poprosiła o zwolnienie jej z tego obowiązku. Została wówczas poproszona o przedstawienie zaświadczenia lekarskiego poświadczające podstawę do zwolnienia jej z tego obowiązku. Powódka poinformowała wówczas, że jest w trakcie leczenia i nie wie kiedy będzie mogła przedstawić takie zaświadczenie. Wcześniej powódka nigdy nie informowała przełożonych o problemach zdrowotnych, które stanowiłyby przeciwwskazanie do noszenia maseczki. Powódka nie została wówczas zwolniona z obowiązku noszenia maseczki w zajmowanym pokoju.

(dowód: zeznania W. M.- k. 81-85v, M. T.- k. 86-89, A. S. k. 119-120v, D. L. k. 124-125)

W dniu 29 października 2021 roku na powódkę została nałożona kara porządkową. W zawiadomieniu wskazano, iż kara zostaje udzielona za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, polegającym na uporczywym i bezpodstawnym odmawianiu zakrywania ust i nosa przy pomocy maseczki na terenie zakładu pracy, co jest niezgodne z Zarządzeniem Prezesa Spółki (...) SA z dnia 23.04.2020r. W uzasadnieniu wskazano, że pracodawca w dniu 23.04.2020r. wydał zarządzenie zobowiązujące wszystkich pracowników do zakrywania ust i nosa na terenie zakładu pracy. Z uwagi na wzrost zachorowań i pogarszającą się sytuację pandemiczną w kraju pracodawca w dniu 25.10.2021r. przekazał pracownikom komunikat, w którym ponownie zobowiązał wszystkich pracowników do zakrywania nosa i ust, przy czym w komunikacie podkreślono, że obowiązek ten dotyczy również osób świadczących pracę w biurach/pomieszczeniach wieloosobowych, w których przebywa więcej niż jedna osoba. Mimo to, jak wynika z relacji współpracowników i bezpośredniej przełożonej powódki w okresie od 26 do 29 października, mimo upomnień i poleceń ze strony pracodawcy, nie dostosowała się powódka do powyższego obowiązku. Dodatkowo publicznie podważała i krytykowała decyzje pracodawcy w tym zakresie. Pracodawca wskazał, że powyższe zachowanie nie znajduje żadnego racjonalnego wytłumaczenia i stanowi uchybienie przepisom BHP jak również obowiązkom pracowniczym wyrażonym w kodeksie pracy ( art. 100) oraz ww. aktach wewnętrznych obowiązujących w Spółce, do których przestrzegania powódka jako pracownik Spółki jest zobowiązana. Jest również wyrazem lekceważenia pracodawcy, jego poleceń i przejawem łamania obowiązujących w Spółce zasad współzycia społecznego. Wpływa destabilizująco na pracę całego zespołu.

Od nałożonej kary S. K. złożyła sprzeciw w dniu 03.11.2021r.

Pracodawca decyzją z dnia 08.11.2021r. odrzucił sprzeciw pracownicy.

(dowód: zawiadomienie o karze k. 8-8v , sprzeciw k. 9-11, decyzja o odrzuceniu sprzeciwu k. 13-15)

W związku z bardzo dużą liczbą zachorowań na Covid w październiku 2021r. w kraju, w pozwanym zakładzie pracy również wystąpiła duża ilość przypadków coronawirusa. Pozwany stanął przed ryzykiem zatrzymania pracy w zakładzie. W związku z tym wzmocniono komunikację przypominając o zarządzeniu z dnia 20.04.2020r. i uszczegóławiając nakaz noszenia maseczek.

( dowód: przesłuchanie K. B. k. 156v-158 w zw. z k. 79)

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu, powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

W toku postępowania przeprowadzono zawnioskowane przez strony dowody, które w ocenie Sądu w sposób precyzyjny i jasny przedstawiły okoliczności niniejszej sprawy. Oceniając stan faktyczny sprawy Sąd oparł się na dokumentacji złożonej do akt sprawy, której prawdziwości strony nie kwestionowały. Oparto się również na osobowych źródłach dowodowych w postaci zeznań świadków i stron. Zdaniem Sądu, najistotniejsze dla wyjaśnienia okoliczności sprawy okazały się zeznania świadków W. M., M. T., A. S. i D. L.. M. T. bezpośrednio przeprowadzała czynności związane z informowaniem powódki o poleceniach pracodawcy związanych z obowiązkiem noszenia maseczek w pokojach biurowych oraz ewentualnych konsekwencjach wynikających z niestosowania się do powyższego. W. M. natomiast przeprowadzał wysłuchanie powódki poprzedzające nałożenie kary. Jednocześnie należy stwierdzić, iż w zakresie najistotniejszych kwestii związanych z wprowadzeniem zarządzenia i komunikatu oraz procedurą nałożenia kary porządkowej zeznania W. M., M. T., A. S. i D. L. są ze sobą zgodne, kompatybilne i wzajemnie się uzupełniają.

Zdaniem Sądu, zeznania J. P. przedstawiają stan wiedzy świadka na temat pewnych fragmentów okoliczności związanych z nałożeniem na powódkę kary. Świadek nie uczestniczył w nakładaniu kary. J. P. potwierdziła, że M. T. udawała się do poszczególnych pokoi biurowych informując o obowiązku związanym z omawianym zarządzeniem i komunikatem a powódka nie nakładała maski w pokoju zgodnie z poleceniem pracodawcy.

Sąd oparł się w swych ustaleniach także na dowodzie z przesłuchania K. B. albowiem okoliczności wskazywane przez K. B. pozostają w zgodzie z informacjami wynikającymi z zeznań słuchanych świadków. Sąd dał również wiarę powódce w zasadniczym zakresie. Pracownica potwierdziła fakt zapoznania się z zarządzeniem i komunikatem, przekazywania informacji oraz kontrolą wykonania poleceń dokonywanych przez M. T. oraz odbyciem rozmowy poprzedzającej nałożenie kary. Należy zauważyć, iż S. K. twierdziła, że nie znany był jej temat rozmowy z W. M., podczas gdy przełożony z całą stanowczością stwierdził, że powódka była informowana czego ma dotyczyć spotkanie.

Zgodnie z art. 108 par. 1 pkt. 1 k.p. za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować karę upomnienia. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika

(art. 109 par. 2 k.p.). O zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika. ( art. 110 k.p.)

W ocenie Sądu powyższe wymogi zastosowania kary porządkowej zostały spełnione przez pracodawcę. Powódka pomimo poinformowania jej o obowiązku wynikającym z zarządzenia nr (...) z dnia 23.04.2020r. i komunikatu z dnia 25.10.2021r. oraz informacji ustnej przekazanej w tym zakresie przez M. T. nie zastosowała się do polecenia pracodawcy przebywania w maseczce w wieloosobowym pomieszczeniu biurowym w godzinach pracy od dnia 25.10.2021r. do 27.10.2021r. a także później.

Z treści zawiadomienia o wymierzeniu kary upomnienia z dnia 29.10.2021r. wynika, iż kara została wymierzona za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, polegającym na uporczywym i bezpodstawnym odmawianiu zakrywania ust i nosa przy pomocy maseczki na terenie zakładu pracy, co jest niezgodne z Zarządzeniem Prezesa Spółki (...) SA z dnia 23.04.2020r. W uzasadnieniu wskazano, że pracodawca w dniu 23.04.2020r. wydał zarządzenie zobowiązujące wszystkich pracowników do zakrywania ust i nosa na terenie zakładu pracy. Z uwagi na wzrost zachorowań i pogarszającą się sytuację pandemiczną w kraju pracodawca w dniu 25.10.2021r. przekazał pracownikom komunikat, w którym ponownie zobowiązał wszystkich pracowników do zakrywania nosa i ust, przy czym w komunikacie podkreślono, że obowiązek ten dotyczy również osób świadczących pracę w biurach/pomieszczeniach wieloosobowych, w których przebywa więcej niż jedna osoba. Mimo to, jak wynika z relacji współpracowników i bezpośredniej przełożonej powódki w okresie od 26 do 29 października, mimo upomnień i poleceń ze strony pracodawcy, nie dostosowała się powódka do powyższego obowiązku. Dodatkowo publicznie podważała i krytykowała decyzje pracodawcy w tym zakresie. Pracodawca wskazał, że powyższe zachowanie nie znajduje żadnego racjonalnego wytłumaczenia i stanowi uchybienie przepisom BHP jak również obowiązkom pracowniczym wyrażonym w kodeksie pracy ( art. 100) oraz ww. aktach wewnętrznych obowiązujących w Spółce, do których przestrzegania powódka jako pracownik Spółki jest zobowiązana. Jest również wyrazem lekceważenia pracodawcy, jego poleceń i przejawem łamania obowiązujących w Spółce zasad współzycia społecznego. Wpływa destabilizująco na pracę całego zespołu.

W ocenie Sądu, powódka pomimo istniejącego obowiązku nie zastosowała się do poleceń pracodawcy w zakresie zakrywania nosa i ust maseczką podczas przebywania w pokoju biurowym. Jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału, w szczególności zeznań przełożonej powódki M. T., poinformowała pracownicę o powyższym obowiązku już w dniu 25.10.2020r., a następnie zwracała uwagę na jego przestrzeganie. Jednakże powódka nie stosowała się do ww obowiązku, co potwierdziła J. P. wskazując, że powódka przed nałożeniem kary i po jej wymierzeniu nie przebywała w pokoju biurowym w maseczce. Powyższe potwierdziła sama powódka podczas przesłuchania.

Obowiązek w zakresie zakrywania ust i nosa został wprowadzony u pozwanego zarządzeniem z dnia 23.04.2020r. i komunikatem z dnia 25.10.2021r.

Jednocześnie zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 6 maja 2021 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii do dnia 31 października 2021 r. nakazywało się zakrywanie, przy pomocy maseczki, ust i nosa w miejscach ogólnodostępnych, w tym w zakładach pracy, jeżeli w pomieszczeniu przebywa więcej niż 1 osoba, chyba że pracodawca postanowi inaczej (§ 25 ust. 1 pkt 2c).

Należy stwierdzić w tym miejscu, iż zgodnie z art. 207 par.1 kp

Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy, o których mowa w art. 237<sup>11</sup> § 2. 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:

- 1)organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy;
- 2)zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń;
- 3)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

( art. 207 par. 2 pkt. 1,2,3 kp).

Tym samym, należy stwierdzić, iż ww. rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 06.05.2021r. w zakresie dotyczącym zakładów pracy zawiera zapis, zgodnie z którym maseczki w miejscu pracy są obowiązkowe, chyba że pracodawca postanowi inaczej. Nie oznacza to pełnej dowolności. Pracodawca może podjąć taką decyzję, jeśli zapewni inne środki ochrony, np. odpowiedni dystans między stanowiskami pracy (wynoszący minimum 1,5 m), lub środki ochrony osobistej związane ze zwalczaniem epidemii.

Jednocześnie jak wynika z przywołanych wyżej przepisów art. 207 kp, Kodeks pracy nakłada na pracodawców obowiązek zapewnienia wszystkim osobom zatrudnionym w danym zakładzie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy wskazuje natomiast na konieczność stosowania przez pracodawcę odpowiednich środków profilaktycznych. W szczególności powinien on:

- zadbać o właściwą organizację pracy i stanowisk pracy – w sposób zabezpieczający przed zagrożeniami i oddziaływaniem czynników szkodliwych dla zdrowia;
- zapewnić likwidację zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników, głównie przez zastosowanie odpowiednich technologii, materiałów i substancji.

Jeśli z jakichś względów nie jest możliwa likwidacja zagrożeń, wówczas należy stosować właściwe rozwiązania organizacyjne i techniczne, w tym środki ochrony zbiorowej. Przykładowo w odniesieniu do ochrony pracownika przed zarażeniem wirusową chorobą zakaźną zakład opieki zdrowotnej ma obowiązek zastosowania wszelkich dostępnych środków organizacyjnych i technicznych (tak wyroki SN z 13.04.2000 r., I PKN 584/99, OSNAPiUS 2001/21, poz. 636, i z 11.05.2005 r., III CK 652/04, LEX nr 151668).

Powinność pracodawcy w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przejawia się poprzez m.in. wydawanie stosownych aktów wewnętrznych regulujących omawiane kwestie. Akty te mogą przyjąć różną formę m.in. poleceń, instrukcji. Pracodawca realizuje w tym zakresie nałożony na niego ustawowy obowiązek.

Jednocześnie Kodeks pracy wskazuje, że jedną z podstawowych powinności pracownika jest przestrzeganie przepisów oraz zasad BHP ( art. 100 par. 2 pkt. 3 kp) . W związku z tym do obowiązków osoby zatrudnionej należy m.in. wykonywanie pracy zgodnie z zasadami BHP i stosowanie się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych oraz współdziałanie z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących BHP.

W myśl art. 207 kp pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Jest on obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Tak więc egzekwowanie od pracowników przestrzegania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest nie tylko prawem, lecz także obowiązkiem pracodawcy.

W tym miejscu należy wskazać, iż odpowiedzialność porządkowa przewidziana w przepisach kodeksu pracy służy utrzymaniu w zakładzie pracy porządku i właściwej organizacji pracy. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować: karę upomnienia lub karę nagany ( art. 108 par. 1 kp). Przez przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy należy rozumieć ratyfikowane przez Polskę umowy międzynarodowe, Kodeks pracy oraz przepisy szczególne. Jednocześnie karę upomnienia uważa się za najłagodniejszą. Przy stosowaniu kary należy wziąć pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy.

Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego pracodawca zastosował najłagodniejszą z możliwych kar tj. karę upomnienia.

Należy także podkreślić, iż od początku zaistnienia sytuacji będącej przyczyną do nałożenia kary tj od 25.10.2021r. pracodawca, po uzyskaniu od powódki informacji, że z przyczyn zdrowotnych nie może nosić maseczki przez cały dzień pracy, zwracał się do pracownicy o przedstawienie zaświadczenia potwierdzającego powyższą okoliczność. Świadkowie strony pozwanej jednoznacznie i zgodnie poświadczali, że pracodawca nie mógł i nie chciał uzyskiwać informacji o konkretnych jednostkach chorobowych powódki, a jedynie stwierdzenie przez lekarza faktu, iż powódka z przyczyn zdrowotnych nie może przebywać w maseczce przez dłuższy czas.

Reasumując, w ocenie Sądu przedstawione powyżej okoliczności i rozważania wskazują, iż zostały spełnione przesłanki zastosowania przepisu art. 108 par. 1 kp. Powódka bowiem nie zastosowała się do zarządzenia nr (...) z 23.04.2020r. oraz komunikatu z 25.10.2021r. w zakresie obowiązku zasłaniania ust i nosa świadcząc pracę w biurze, w którym przebywała więcej niż jedna osoba. Jak wynika z rozporządzenia z dnia 6 maja 2021 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii do dnia 31 października 2021 r. nakazywało się zakrywanie, przy pomocy maseczki, ust i nosa w miejscach ogólnodostępnych, w tym w zakładach pracy, jeżeli w pomieszczeniu przebywa więcej niż 1 osoba, chyba że pracodawca postanowi inaczej (§ 25 ust. 1 pkt 2c).

Należy jednakże zauważyć, na co wskazała powódka, że nałożona przez pracodawcę kara dotyczy okresu od 26 do 29 października 2021 roku, co zostało wprost wskazane w uzasadnieniu zawiadomienia o wymierzeniu kary upomnienia. Natomiast wysłuchanie powódki miało miejsce 27 października 2021 roku, a zatem pracodawca nie mógł nałożyć kary za naruszenie obowiązku pracowniczego, które miało mieć miejsce po tym dniu, tj. 28 i 29 października 2021 roku.

W uzasadnieniu nałożonej na powódkę kary wskazano, iż dodatkowo pracownica publicznie podważała i krytykowała decyzje pracodawcy w zakresie obowiązku zakrywania ust i nosa na terenie zakładu pracy. Należy stwierdzić, iż na tę okoliczność pozwany przedstawił jedynie zeznania świadka M. T., która krótko stwierdziła, iż w momencie pierwotnego informowania S. K. o obowiązku noszenia maski w pomieszczeniu biurowym powódka przedstawiła w sposób emocjonalny swój pogląd na powyższy temat powołując się na Konstytucję i prawo. Również K. B. zeznała, że „ Informację o tym, że powódka kwestionowała to mam pośrednio od przełożonych : D. L. (2) i pani T.. W nieformalnych rozmowach z pracownikami kwestionowała nakaz noszenia maseczek” ( k. 157). W ocenie Sądu, powyższe uchybienia, miały przede wszystkim charakter nieformalny, nadto nie wykazano szczególnie nagannego ich charakteru, a tym bardziej, że zachowanie miało miejsce publicznie. Dodatkowo pracodawca nie wykazał, w jakim zakresie wskazanym w art. 108 par. 1 kp pracownica miała dopuścić się naruszeń. Jednocześnie W. M. zeznał, iż nawet gdyby powódka głosiła poglądy antyszczepionkowe to byłyby to jej prywatne poglądy. Nadto, kwestia ta nie stanowiła przedmiotu wysłuchania podczas rozmowy powódki z W. M.. Dlatego też, powyższe okoliczności, zdaniem Sądu, nie mogą stanowić podstawy do nałożenia kary porządkowej.

Reasumując i uznając, iż powódka swoim zachowaniem naruszyła przepisy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy pracodawca skutecznie i zasadnie nałożył na S. K. karę upomnienia. Dlatego też, na podstawie art. 108 par. 1 pkt. 1 kp, art. 109 kp, art.110 kp i art. 111 kp, należało powództwo oddalić o czym orzeczono w punkcie I wyroku.

Na podstawie art. 98 kpc orzeczono o kosztach procesu ( punkt II wyroku).

SSR Grażyna Giżewska-Rozmus