

Sygn. akt **VIII Pa 42/22**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 lipca 2022 r.

**Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

|                       |                                |
|-----------------------|--------------------------------|
| <b>Przewodnicząca</b> | <b>sędzia Grażyna Łazowska</b> |
| <b>Protokolant</b>    | <b>Anna Krzyszkowska</b>       |

**po rozpoznaniu w dniu** 27 lipca 2022 r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** B. K. (1)

**przeciwko** (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

**o** odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

**na skutek apelacji** powoda

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Gliwicach

**z dnia** 11 lutego 2022 r. **sygn. akt** VI P 392/20

- zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 2 w ten sposób, że zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
- oddala apelację w pozostałym zakresie;
- zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia Grażyna Łazowska

Sygn. akt VIII Pa 42/22

## UZASADNIENIE

Powód B. K. (1) domagał się od pozwanej V. Polska sp. z .o. w G. kwoty 23664 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie oraz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Wyrokiem z dnia 11 lutego 2022r. Sąd Rejonowy w G. oddalił powództwo i obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia z dnia 3 września 2012 r. W dniu 30 listopada 2020r. pozwana wypowiedziała powyższą umowę, wskazując w oświadczeniu jako przyczyny:

- odmowę przestrzegania wewnętrznych przepisów BHP ustanowionych przez firmę w celu ochrony zdrowia i życia pracowników, czego przykładem może być sytuacja z dnia 17 listopada 2020 r. dotycząca odmowy używania maseczki w pomieszczeniu ogólnodostępnym jakim jest biuro w którym pracują również inni pracownicy,

- niewłaściwe w ocenie pracodawcy zachowania reakcje, które są niezgodne z wartościami przyjętymi i obowiązującymi w firmie (...), takimi jak między innymi praca zespołowa, wzajemny szacunek i pomoc w rozwiązywaniu problemów. Na uwagę zasługuje fakt, że pracodawca awansując Pana na stanowisko starszego inżyniera procesu z odpowiednio wyższym wynagrodzeniem od pozostałych pracowników zespołu, oczekiwał od Pana strony większego zaangażowania w pracę ale również w rozwiązywanie problemów, poszukiwanie i przedstawianie możliwych rozwiązań, tych problemów, a jednocześnie pozytywne zaangażowanie i motywowanie pozostałych członków zespołu, przy czym w naszej ocenie niestety zbyt często robił Pan coś wręcz przeciwnego. Przykładem takich sytuacji może być chociażby korespondencja mailowa z bezpośrednim przełożonym z dnia 20/02/2020 dotycząca maszyny M. (...)

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że 13 listopada 2020r. pozwana w sposób przyjęty u pracodawcy wprowadziła obowiązek stosowania maseczek przez cały czas przebywania na terenie zakładu pracy. Wskazała, że każdy pracownik otrzyma opakowanie 50 sztuk masek (na okres 10 tygodni). Maski w tej samej ilości wydawane były zarówno pracownikom którzy nie przebywali w każdym dniu pracy w zakładzie pracy, jak i pracownikom przebywającym na terenie zakładu pracy codziennie. Kolejne maski miały być wydawane w miarę zużycia. Nie wprowadzono nakazu stosowania tylko jednej maski dziennie. Maski zakupione przez pracodawcę nadawały się do celu, do jakiego były przeznaczone i posiadały świadectwo jakości zdrowotnej potwierdzające brak zagrożenia produktu dla zdrowia człowieka, wydane przez (...) Instytut (...), ważne do 29.04.2023 r.

Powód mailowo zakwestionował istnienie podstawy prawnej obowiązku stosowania masek ochronnych, wskazując na obowiązujące w tym dniu rządowe wytyczne podane na stronie <https://www.gov.pl/web/rozwoi-praca-technologie/biura> nie stanowiące źródła powszechnie obowiązującego prawa. Treść wiadomości mailowej przesłał także pozostałym programistom. W toku wymiany korespondencji zażądał oficjalnego potwierdzenia, że noszenie maseczki przez dziesięć godzin jest bezpieczne dla jego zdrowia (nie wskazując na powoływane w pozwie zakażenie paciorkowcem). Pracodawca udzielił odpowiedzi na pytania powoda w odpowiednim zakresie, wskazując powodowi m.in. możliwość pracy zdalnej. Mimo to powód w dniu 17 listopada 2020r. stanowczo odmówił noszenia maski. W konsekwencji została na niego nałożona kara nagany., a następnie rozwiązano z powodem u mowę o pracę za wypowiedzeniem.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny na podstawie powołanych dowodów z dokumentów, zeznań świadka oraz przesłuchania powoda i uznał, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Na początku rozważań, Sąd pierwszej instancji przywołał art. art. 45 § 1 k.p., po myśli którego w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Sąd wskazał, że przepis art. 30 § 4 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek wskazania prawdziwej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, czyli takiej, która faktycznie istnieje i uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Przyczyna wypowiedzenia musi być rzeczywista i musi istnieć w chwili dokonania wypowiedzenia. Nie musi jednak mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, gdyż wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., Sygn. akt IPKN 419/97). Dodatkowo wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenia umowy o pracę. W judykaturze

uznaje się bowiem bezspornie, że przyczyna wypowiedzenia podana pracownikowi nawet ogólnie, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy są mu znane, czyni zadość formalnemu wymogowi wynikającemu z art. 30 § 4 k.p. (vide wyrok Sądu Najwyższego z 28 lipca 1999 r., I PKN 175/99, OSNP Nr 21/2000, poz. 787). Podkreślono, że skoro wypowiedzenie umowy o pracę stanowi normalny sposób rozwiązania umowy o pracę, nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, a jedynie musi być ono uzasadnione (por., wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 1979 roku, I PRN 32/79).

Odnosząc się do pierwszej przyczyny w postaci odmowy przestrzegania wewnętrznych przepisów BHP ustanowionych przez firmę w celu ochrony zdrowia i życia pracowników, czego przykładem była sytuacja z dnia 17 listopada 2020 r. dotycząca odmowy używania maseczki w pomieszczeniu ogólnodostępnym jakim jest biuro w którym pracują również inni pracownicy, zdaniem Sądu Rejonowego wskazana przyczyna uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. W ocenie Sądu pierwszej instancji zachowanie powoda stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, jakim jest obowiązek przestrzegania przez pracownika przepisów BHP, a zatem uprawniało pozwaną do rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, a w konsekwencji tym bardziej w/w zachowanie uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Sąd Rejonowy stwierdził, że pozwana już od momentu wprowadzenia stanu epidemii miała nie tylko prawo, ale obowiązek znalezienia rozwiązań w sposób optymalny, uwzględniający sytuację epidemiczną i aktualny stan wiedzy, zapewniających pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. To bowiem pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy (art. 207 § 1 k.p.), w tym w szczególności pracodawca obowiązany jest chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki (art. 207 § 2 k.p.). Co więcej, pracodawca ma obowiązek reagowania na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywania środków podejmowanych w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy (art. 207 § 2 pkt 3) k.p.). Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że podjęcie działań zmierzających do zapewnienia pracownikom świadczącym pracę w okresie epidemii ochrony przed zakażeniem wirusem SARS-CoV-2, w tym zobowiązanie pracowników do stosowania wskazanych przez pracodawcę środków ochrony osobistej, stanowi realizację tego obowiązku przez pracodawcę. Jako że sfera objęta sporem w rozpoznawanej sprawie dotyczy organizacji i porządku pracy, pracodawca sferę tą mógł regulować w formie zarządzeń, co też uczynił.

W kontekście twierdzeń pozwu, Sąd Rejonowy stwierdził, że od dnia ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego, a następnie począwszy od dnia 20 marca 2020 r. stanu epidemii na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej (§ 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (Dz. U. poz. 491 z późn. zm.)) wydawane były liczne regulacje na poziomie rozporządzeń wprowadzające różnej treści obostrzenia, ograniczenia lub zakazy. Jednakże to nie treść rozporządzeń uprawniała pozwaną do wydawania zarządzeń nakładających na pracowników obowiązku stosowania określonych środków ochrony osobistej, a powołane wyżej przepisy Kodeksu pracy. Skoro zatem omawiane zarządzenia zostały wprowadzone w sposób powszechnie przyjęty u pracodawcy i powód znał treść w/w zarządzeń to miał obowiązek się do nich zastosować, i był to jego obowiązek podstawowy z racji faktu, iż wyżej wymienione zarządzenia dotyczyły sfery BHP w czasie zagrożenia epidemiologicznego wywołanego wirusem SARS-CoV-2. Co dalej istotne w toku wymiany korespondencji powód zażądał oficjalnego potwierdzenia, że noszenie maseczki przez dziesięć godzin jest bezpieczne dla jego zdrowia (nie wskazując na powoływane w pozwie zakażenie paciorkowcem). Pracodawca nie jest jednak uprawniony do jednoznacznego i stanowczego rozstrzygnięcia indywidualnej sytuacji zdrowotnej powoda – a ewentualne wątpliwości związane z wyżej wymienioną okolicznością powód winien rozwiązać po konsultacji ze swoim lekarzem rodzinnym. Co istotne z zebranego materiału dowodowego nie wynika, że pozwana nakazywała pracownikom noszenie jednej maseczki dziennie. Dalej Sąd Rejonowy podniósł, że powód dopiero w treści pozwu wskazał, iż to zakażenie paciorkowcem miało stanowić powód odmowy zrealizowania polecenia, przy czym powód nie wykazał, żeby w/w zakażenie wykluczało noszenie maseczki, a zgodnie rozkładem ciężaru dowodowego to nami spoczywał taki obowiązek (art. 6 kc).

Sąd Rejonowy na zasadzie art. 235 (2) § 1 pkt 3 kpc pominął dowód z dokumentu w postaci wymazu z nosa z 6 marca 2004r. jako nieprzydatny dla wykazania faktów na które został on powołany przez powoda. Powód powoływał się w pozwie na zwiększone ryzyko infekcji bakterią paciorkowca wskutek „zbyt długiego” noszenia maseczki ochronnej nie mniej jednak w żaden sposób tego faktu nie wykazał i zdaniem Sądu, powyższe twierdzenie wymaga wiadomości specjalnych, które może posiadać tylko odpowiedniej specjalizacji biegły, przy czym powód reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika nie złożył w tym przedmiocie stosownego wniosku, a jak wskazano powyżej to na powodzie spoczywał ciężar wykazania faktów z których wywodzi skutki prawne (art. 6 kc). Sąd Rejonowy wskazał, że badanie zostało wykonane w 2014 r., a więc sześć lat przed wniesieniem powództwa w niniejszej sprawie. Tym samym, w ocenie Sądu Rejonowego dowód z badania posiewowego wymazu z nosa z dnia 6.03.2014 r. nie jest przydatny do stwierdzenia faktu, że powód jest stałym nosicielem paciorkowca oraz, że noszenie przez powoda jednorazowej maseczki, zarówno w przestrzeni publicznej, jak i w zakładzie pracy, narażało go na pogorszenie stanu zdrowia (co zresztą i tak należy do wiadomości specjalnych, którymi dysponują tylko biegli). Dalej, nie jest przydatny także dla stwierdzenia faktu, że odmowa udzielenia powodowi zgody na noszenie przyłbicy zamiast maseczki jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego oraz stwarzała powodowi ryzyko utraty zdrowia.

Reasumując skoro rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem stanowi zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy, a przyczyna wypowiedzenia umowy i nie musi mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości, nie musi charakteryzować się znaczną wagą, to zdaniem Sądu Rejonowego, zachowanie powoda stanowiło dostateczną przyczynę rozwiązania z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem. Polecenia pracodawcy mogą mieć charakter sformalizowany w postaci zarządzenia przewidującego obowiązek przestrzegania przez pracownika określonych procedur, jak noszenie maski ochronnej w miejscu pracy. Postępowanie pracownika niezgodne z tymi procedurami, stanowi naruszenie jego obowiązków, mogące uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd Rejonowy podkreślił, że wypowiedzenie jest uzasadnione gdy choćby jedna z przyczyn jest uzasadniona, niemniej jednak w ocenie Sądu usprawiedliwione są wszystkie wskazane w wypowiedzeniu przyczyny. Pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w celu doboru pracowników, którzy zapewnią najlepsze wykonywanie powierzonych im zadań. (tak też SN w wyroku z dnia 2 września 1998 r., sygn. akt I PKN 271/98, opubl. w OSNP 1999, Nr 18, poz. 577). Sąd Rejonowy wskazał, że z załączonych do pozwu maili wynika, że powód niejednokrotnie kwestionował polecenia służbowe wydawane przez bezpośredniego przełożonego i czynił to w sposób lekceważący, nieuprzejmy, wręcz arogancki. Stosunek powoda do organizacji i sposobu wykonywania pracy przedstawiają jasno załączone wiadomości elektroniczne. W świetle powyższego twierdzenia powoda, że nie było do jego pracy żadnych zastrzeżeń i współpraca pomiędzy stronami układała się pozytywnie do czasu wprowadzenia zagrożenia epidemiologicznego nie znajdują potwierdzenia w ustalonym stanie faktycznym. Ostatecznie Sąd pierwszej instancji, uznał, iż wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było uzasadnione, a wskazane w tym wypowiedzeniu przyczyny rzeczywiste, oddalił powództwo i zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu na podstawie art. 98 § 1 i 3 par. 1 k.p.c zasądził od powoda, jako przegrywającego sprawę, na rzecz strony pozwanej kwotę 2700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

### ***Apelację od wyroku wniósł powód, zarzucając;***

I- naruszenie prawa materialnego tj.:

art. 30 § 4 k.p. poprzez nieprawidłowe zastosowanie, w sytuacji gdy podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, a taka sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie, biorąc pod uwagę fakt, iż druga ze wskazanych przyczyn została uczyniona dla pozoru,

- art. 45 § 1 kp. w zw. z art. 100 § 1 kp. poprzez błędną wykładnię i wadliwe ustalenie, że okoliczności wskazane przez pozwaną w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem stanowią uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a wypowiedzenie nie narusza przepisów o wypowiedzaniu umowy o pracę w tym trybie,

- art. 8 kp. poprzez niezasadne niezastosowanie, co doprowadziło do zaniechania ustalenia, że skoro pozwana naruszała wobec powoda przepisy prawa pracy, nakazując mu noszenie jednej maski jednorazowej w ciągu ośmiu godzin pracy, pomimo proponowania przez powoda, iż będzie nosił przyłbicę dla własnego bezpieczeństwa i regularnie ją dezynfekował (z uwagi na zakażenie paciorkowcem), co spotkało się ze sprzeciwem pozwanej, to nie może twierdzić, że do rozwiązania umowy o pracę doszło z przyczyn leżących po stronie pracownika,

II- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, prowadząca do naruszenia prawa cywilnego procesowego, mającego istotny wpływ na treść wyroku, a to:

a) art. 233 § 1 kp.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę zebranego materiału dowodowego, prowadzącą do błędów w ustaleniach faktycznych stanowiących podstawę wyroku, w szczególności wyciągnięcie ze zgromadzonego materiału dowodowego nielogicznego i sprzecznego z doświadczeniem życiowym wniosku, że postawa powoda mogła zostać oceniona negatywnie przez pracodawcę, co uzasadniało wypowiedzenie mu umowy o pracę, ze względu na:

- „odmowę przestrzegania wewnętrznych przepisów BHP ustanowionych przez firmę w celu ochrony zdrowia i życia pracowników (jako przykład wskazano sytuację z dnia 17 listopada 2020 r. dotyczącą odmowy używania maseczki w biurze – pomieszczeniu ogólnodostępnym), w sytuacji gdy:

- powód oświadczył pracodawcy, że bezpiecznym rozwiązaniem dla niego będzie noszenie przyłbicy, którą regularnie może dezynfekować we własnym zakresie albo maseczki wielorazowego użytku, posiadającej odpowiednią klasę ochrony,

- pozwana nie zakwestionowała wprost w toku postępowania twierdzenia powoda, iż jest on nosicielem bakterii paciorkowca, a zakażenie jest przeciwwskazaniem do noszenia maski,

- korzystanie przez powoda z **jednej maski jednorazowej w ciągu całego dnia pracy**, narażało go na pogorszenie stanu zdrowia, zwłaszcza że powód jest nosicielem bakterii paciorkowca

- zgodnie z § 27 ust. 1 pkt 2 lit. c Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 9 października 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii (Dz.U. 2020 poz. 1758), obowiązującego w dniu 17 listopada 2020 r., ustawodawca nałożył obowiązek zakrywania, przy pomocy odzieży lub jej części, maski, maseczki, przyłbicy albo kasku ochronnego, ust i nosa - w zakładach pracy, przy czym stosownie do ust. 3 i 4, obowiązkowi tego nie stosuje się w przypadku osoby wykonującej czynności zawodowe, służbowe lub zarobkowe w budynkach, zakładach, obiektach, placówkach i targowiskach (straganach), z wyjątkiem osoby wykonującej bezpośrednią obsługę interesantów lub klientów w czasie jej wykonywania, a takiej obsługi powód nie prowadził,

- niewłaściwe w ocenie pracodawcy zachowanie i reakcje powoda, które są niezgodne z wartościami przyjętymi i obowiązującymi w firmie (...), takimi jak między innymi: praca zespołowa, wzajemny szacunek i pomoc w rozwiązywaniu problemów (...), a ponadto oczekiwania przez pracodawcę od powoda „większego zaangażowania w pracę, ale również w rozwiązywanie problemów, poszukiwanie i przedstawianie możliwych rozwiązań tych problemów, a jednocześnie pozytywne zaangażowanie i motywowanie pozostałych członków zespołu, przy czym w ocenie pracodawcy niestety zbyt często powód robił coś wręcz przeciwnego” (jako przykład takich sytuacji podano korespondencję mailową z bezpośrednim przełożonym z dnia 20 lutego 2020 r. dotyczącą maszyny Mazak), w sytuacji i gdy:

- zarzut ten nie został w żaden sposób wykazany przez pozwaną, a co istotne jest ogólnikowy i niekonkretny, zwłaszcza że jak wynika z załączonych do akt dowodów z dokumentów, w dniu 20 lutego 2020 r. powód nie wysłał do pracodawcy żadnej wiadomości mailowej, ani nie otrzymał korespondencji od pozwanej,

- tak skonstruowana przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę jest niekonkretna i zupełnie dla powoda niezrozumiała,

b) art. 328 § 2 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, tj.

- brak wskazania, z jakich przyczyn Sąd dał wiarę pozwanej co do zasadności drugiej przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę, w sytuacji gdy z uzasadnienia wyroku wynika w sposób lapidarny i niekonkretny, że Sąd uznał ten zarzut za wykazany na podstawie maili dołączonych do pozwu, w sytuacji gdy maile te zostały przedłożone w języku angielskim, a pozwana - na której spoczywał ciężar wykazania istnienia przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę - zaniechała dokonania ich tłumaczenia (abstrahując już od kwestii, iż z maili tych nie wynikają okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę z powodem), a z kolei te sporządzone w języku polskim, dowodzą wyłącznie temu, iż pozwana miała opóźnienia w produkcji, a pracownicy, w tym powód, byli obarczani kolejnymi zleceniami do wykonania „na wczoraj” a z pewnością nie wynikają z nich okoliczności przydatne do stwierdzenia faktów, o których mowa w pkt 2 wypowiedzenia umowy o pracę,

- nieprecyzyjne określenie, którym dowodom i w jakim zakresie odmówił wiary, a w szczególności w zakresie dotyczącym zeznań powoda oraz powołanych przez niego dowodów,

c) art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p. i § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych poprzez niewłaściwe niezastosowanie, podczas gdy to właśnie wskazane przepisy winny stanowić podstawę rozstrzygnięcia o kosztach, a w wyniku ich pominięcia, obciążono powoda obowiązkiem zwrotu kosztów procesu na rzecz pozwanej w rażąco wygórowanym wymiarze.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku, poprzez uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania za obydwie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Gliwicach.

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

### ***Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje.***

Apelacja powoda zasługiwała na uwzględnienie częściowo - w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach procesu.

Wskazać należy, że sąd drugiej instancji jako sąd apelacyjny ma nie tylko prawo, lecz i obowiązek rozważenia na nowo całokształtu okoliczności, istniejących w chwili zamknięcia rozprawy apelacyjnej oraz własnej ich swobodnej i samodzielnej oceny, może także uwzględniać cały materiał zgromadzony w sprawie, bez względu na to, czy sąd pierwszej instancji wykorzystał go w wydanym przez siebie orzeczeniu. Sąd Okręgowy zatem ustalił, że

od 2019r. przełożonymi powoda byli R. B. i T. C.. Powód był dobrym fachowcem, ale trudno się z nim współpracowało w zespole. W sytuacji stresowej tracił nad sobą panowanie, podważał decyzje przełożonych, kwestionował wydawane mu polecenia służbowe i miał problem z ich wykonywaniem. Powód nie przyjmował do wiadomości zakończenia dyskusji przez przełożonego. Prowadzoną w takich przypadkach bardzo obszerną korespondencje mailową, udostępniał pozostałym programistom, przez co sprawa nabierała charakteru publicznego. Wpływało to negatywnie na morale pozostałych pracowników, wprowadzało atmosferę napięcia w zespole. R. B. zwracał powodowi uwagę, żeby takie problemy rozwiązywał z nim, a nie na forum pracowniczym. Powód był pracownikiem z którym trudno się współpracowało (dowód: zeznania świadków R. B., B. K. (2), T. C.).

W dniu 28 lutego 2020r. T. C. wysłał maila do powoda w którym wskazał „ zapadła decyzja, że ottawę nr 72 palimy na Mazaku od poniedziałku”. Powód w kolejnych mailach z tego dnia, kwestionował polecenie oraz kolejność wykonywania swoich obowiązków. W mailu z godziny 12.23 napisał „Oczywiście. Żółte wydaje się na twoje bezpośrednie polecenie – dawaj plazmę bo stanę. Ocenileś. Zważyłeś. Wydałeś polecenie. Zrobiłem. Nie oczekuj wyrzutów sumienia. Chciałeś żółte. Dostałeś. Czego jeszcze nie ogarniasz?” Korespondencję tę powód udostępnił pozostałym programistom, co skutkowało włączeniem się do niej przełożonego R. B., który nakazał zaprzestania takich dyskusji, wskazując że pracują wspólnie a nie przeciwko sobie. Jako że powód dalej kwestionował polecenie

pracy na poniedziałek, R. B. dwukrotnie zwrócił mu uwagę, że rozmowa ta nie sprzyja rozwiązaniu problemu. W mailu z godziny 14.16 wysłanym do R. B. powód napisał m.in., że ilość zlecanej mu pracy przekracza możliwości jej wykonania i użył sformułowania „rzygam już tym, jestem na skraju wyczerpania i furii”. (dowód: korespondencja mailowa k. 87-91).

W pozostałym zakresie Sąd Okręgowy podziela w całości i przyjmuje za własne prawidłowo poczynione przez Sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, jako znajdujące oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak również akceptuje dokonaną przez tenże Sąd prawidłową ocenę prawną ustalonego stanu faktycznego bez konieczności ponownego przytaczania (art. 387 § 21 k.p.c.). W ocenie Sądu odwoławczego zaskarżone orzeczenie jest prawidłowe i nie narusza dyspozycji powołanych przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego i procesowego.

Sąd Odwoławczy stwierdza, że Sąd Rejonowy nie dopuścił się uchybień procesowych, które skutkowałyby wzruszeniem zaskarżonego wyroku w zakresie roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Zarzut sprzeczności istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego może tylko wówczas wzruszyć zaskarżony wyrok, gdy istnieje dysharmonia między materiałem zgromadzonym w sprawie a konkluzją, do jakiej doszedł sąd na jego podstawie. W ocenie Sądu Okręgowego, w niniejszej sprawie nie zachodzi taka sytuacja. a apelujący takowej dysharmonii nie wykazał, zatem zarzut „sprzeczności istotnych ustaleń sądu” jest bezpodstawny.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 kpc Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Dając lub odmawiając wiary dowodom kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem. Jeśli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 k.p.c. W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy dokonał oceny zgromadzonych dowodów zgodnie z powyższymi zasadami. Bezspornym jest, że pozwana wprowadziła obowiązek noszenia maseczek (a nie innych środków ochrony) przez pracowników na terenie zakładu oraz, że powód formalnie odmówił podporządkowania się temu poleceniu. Powód nie poinformował pracodawcy o tym, że jest nosicielem paciorkowca, nie przedstawił mu stosownego zaświadczenia lekarskiego o tym schorzeniu oraz, że z tej przyczyny nie może używać maseczki. Wbrew twierdzeniom powoda, pozwana nie nakazywała pracownikom używania jednej maseczki jednorazowej w ciągu całego dnia pracy. Co do drugiej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, pozwana przedstawiła treść korespondencji mailowej prowadzonej przez powoda z przełożonymi w dniu 28 lutego 2020r. Faktem jest, że w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, pozwana wskazała datę 20 lutego 2020r., jednakże już z treści odpowiedzi na pozew wynika, że dopuściła się omyłki pisarskiej w tym zakresie. Pozwana wskazała, że „przykładowa” korespondencja dotyczy sprawy maszyny Mazak i przytoczyła fragmenty korespondencji z 28 lutego 2020r. Trafnie pozwana podniosła, że powód wiedział, że o tę korespondencję chodzi, bowiem sam ją dołączył do swojego pozwu. Treść maili z tego dnia nie została przywołana przez Sąd Rejonowy ( Sąd Okręgowy przytoczył stosowne fragmenty, uznając że nie ma potrzeby przepisywania całej korespondencji, skoro znajduje się ona w aktach sprawy), jednakże została właściwie oceniona. Obrazuje ona niestosowne, lekceważące zachowanie powoda wobec przełożonych, Powód kilka razy kwestionował wydane mu polecenie, krytykował organizację pracy u pozwanej i co istotne, nie przedstawił pomysłu na rozwiązanie problemu nie wykazał w tym kierunku żadnej inicjatywy. Okoliczność tę potwierdzili słuchani w sprawie świadkowie. Wbrew twierdzeniom powoda, sporne maile zostały przez pozwaną przetłumaczone na język polski i dołączone do odpowiedzi na pozew. Powód nie kwestionował tego tłumaczenia. W konsekwencji, Sąd Okręgowy stwierdza, że wszystkie ustalenia faktyczne poczynione w sprawie znajdują potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym i zostały

właściwie ocenione przez Sąd pierwszej instancji. Powód nie kwestionował treści maili ani zeznań świadków, nie podważał ich wiarygodności, a zatem Sąd Rejonowy nie musiał wskazywać, że tym dowodom dał wiarę.

Sąd Rejonowy nie dopuścił się zarzucanego naruszenia prawa materialnego. Wyniki postępowania dowodowego wskazują, że obydwie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są prawdziwe. Powód odmówił noszenia maseczki w miejscu pracy mimo, że pozwana wprowadziła taki obowiązek. Miały miejsce sytuacje, gdy powód kwestionował polecenia i decyzje przełożonych, podważał publicznie ich zasadność, odnosił się do przełożonych lekceważąco, a prowadzoną w tych przypadkach obszerną korespondencję z przełożonymi udostępniał pozostałym programistom. Powód nie wykazał żadnej inicjatywy w rozwiązywaniu pojawiających się problemów.

Podkreślenia wymaga, że wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązywania stosunku pracy, a zatem przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć charakteru nadzwyczajnego. Gdy pracodawca podaje kilka przyczyn wypowiedzenia to jest ono zasadne gdy chociaż jedna z nich okaże się usprawiedliwiona.

Zdaniem Sądu Okręgowego, obydwie podane przez pozwaną przyczyny wypowiedzenia uzasadniały rozwiązanie stosunku pracy z powodem. Sąd Okręgowy podziela w całości rozważania prawne Sądu pierwszej instancji dotyczące obowiązku zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w oparciu o art. 207 § 1 kp, a zatem nie potrzeby ich ponownego przytaczania. Szczególnego znaczenia nabral ten przepis w czasie ogłoszenia w Polsce stanu epidemii wywołanej wirusem SARS-CoV-2. Sytuacja epidemiologiczna zmieniała się dynamicznie, Rada Ministrów wydawała liczne rozporządzenia wprowadzające ograniczenia, nakazy i zakazy, których treść ulegała ciągłym zmianom.

W listopadzie 2020r. w Polsce miała miejsce tzw. druga fala epidemii z olbrzymim wzrostem zakażeń i zgonów z powodu wirusa SARS-CoV-2, wprowadzono automatyczną kwarantannę dla osób mieszkających z osobami zakażonymi, w dniu 4 listopada 2020r. Rząd zapowiadał możliwość wprowadzenia w kraju całkowitego lockdownu, ponownie zamknięto np. galerie handlowe. W razie wykrycia ogniska koronawirusa w zakładzie pracy przeprowadzane były dochodzenie epidemiologiczne, na podstawie których wydawano decyzje o 10-dniowej kwarantannie wszystkich pracowników mających kontakt z osobą zakażoną, co w wielu sytuacjach skutkowało problemami w funkcjonowaniu zakładów pracy. W tych okolicznościach, pozwana na podstawie art. 207 kp była zobowiązana do podjęcia działań zapewniających ochronę przed zakażeniem wirusem w miejscu pracy oraz w ocenie Sądu Okręgowego, uprawniona do wprowadzenia nakazu używania maseczek przez pracowników w miejscu pracy, które to maseczki uznawane były za bardziej skuteczne niż przyłbice. W tym kontekście, przywoływane przez powoda rozporządzenie Rady Ministrów z 9 października 2020r w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii (Dz.U.2020.1758), nie ma znaczenia, bowiem nie zabraniało pracodawcy w oparciu o art. 207 kp wprowadzenia wewnętrznym zarządzeniem obowiązku używania maseczek przez pracowników.

W rozpoznawanej sprawie zarządzenie takie zostało wydane zgodnie z kodeksem pracy w sposób powszechnie przyjęty i powód był zobowiązany się do tego obowiązku dostosować. Po myśli art. 100 § 2 pkt 3 kp jednym z podstawowych obowiązków pracownika jest przestrzeganie przepisów oraz zasad BHP, czyli 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 konsekwencji stwierdzić należy, że powód odmawiając noszenia maseczki w miejscu pracy dopuścił się naruszenia jednego ze swoich podstawowych obowiązków pracowniczych, przy czym co istotne, nie przedstawił pozwanej zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego niemożność noszenia maseczki,

W ocenie Sądu Okręgowego, również druga przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę okazała się uzasadniona. Pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności, czy sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych uzasadnia z reguły wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Przywołana korespondencja mailowa oraz zeznania świadków, potwierdzają że powód nie wykonywał pracy z wartościami przyjętymi i obowiązującymi u pozwanej.



Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy stwierdza, że wypowiedzenie umowy o pracę powoda nie naruszało przepisów art. 30 § 4 kp oraz art. 45§ 1 kp w zw. z art. 100 kp, a zatem słusznie powództwo zostało oddalone.

Zarzut naruszenia art. 8 kp nie zasługuje na uwzględnienie. Zgodnie z tym przepisem „Nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.” Jak to już wyżej wskazano wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę, przewidzianym przepisami prawa, a zatem skorzystanie z tego uprawnienia nie stanowi naruszenia art. 8 kp. Nieprawdziwym jest twierdzenie apelującego, że pozwana nakazała mu noszenie jednej maseczki przez 8 godzin, a zatem bezpodstawnym jest zarzut że pozwana naruszyła wobec powoda przepisy prawa pracy.

Apelacja powoda okazała się skuteczna w zakresie rozstrzygnięcia co do kosztów procesu. W rozpoznawanej sprawie powód domagał się odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę i sprawę przegrał. Utrwalonym w orzecznictwie jest, że opłata w sprawie o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę jest taka sama jak w sprawie o przywrócenie do pracy bowiem „w każdej z tych spraw rodzaj i stopień zawłości sprawy oraz wymagany i niezbędny nakład pracy pełnomocnika jest taki sam, niezależnie od wybranego przez pracownika lub uwzględnionego przez sąd pracy z urzędu alternatywnego roszczenia”. – vide uchwała 7 sędziów SN z 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10 (OSNP 2011/21-22/268, uchwała SN z 7 sierpnia 2002 r., III PZP 15/02 (OSNP 2002/8/3). Powyższe oznacza, że wynagrodzenie pełnomocnika - stawka minimalna w wysokości 180 zł - w niniejszej sprawie określa § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych ( Dz.U. 2018.265). Z tych przyczyn Sąd Okręgowy zmienił punkt 2 wyroku.

W tym stanie rzeczy, w oparciu o przytoczone przepisy i art. 386 § 1 kpc orzekł jak w sentencji.

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy orzekł, na podstawie art. 98 kpc w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 i § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych ( Dz.U. 2018.265).

(-) sędzia Grażyna Łazowska