

Sygn. akt IV Pa 79/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 stycznia 2021 r.

Sąd Okręgowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący- sędzia Tomasz Madej

Sędziowie: Beata Łożyńska-Motyka

Dorota Radaszkiewicz

Protokolant: st. sekr. sąd. Zofia Fronckiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 stycznia 2021 r. w Olsztynie

sprawy z powództwa P. G.

przeciwko (...)Sp. z o.o. z siedzibą w W. Zakład (...) w L.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Bartoszycach IV Wydziału Pracy

z dnia 27 października 2020 r., sygn. akt IV P 19/20

I. oddała apelację;

II. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 120 (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

sędzia Dorota Radaszkiewicz sędzia Tomasz Madej sędzia Beata Łożyńska-Motyka

Sygn. akt IV Pa 79/20

UZASADNIENIE

Powód P. G. wniósł pozew przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. Zakładowi (...) w L. , w którym zawarł żądania : przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych bądź według spisu , jeżeli taki zostanie przedłożony na rozprawie.

Uzasadniając swe żądania powód podał, że był zatrudniony w pozwanej spółce jako operator wózka widłowego w okresie od 28.08.2018 r. do 06.04 2020 r.

W dniu 6 kwietnia 2020 roku wręczono mu oświadczenie woli pracodawcy z dnia 3 kwietnia 2020 roku o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Zdaniem pracodawcy przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia było dopuszczenie się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na ;

1. obowiązku przestrzegania przez pracowników zasad współżycia społecznego i zawartej w nich zasady lojalności wobec pracodawcy oraz pozostałych pracowników poprzez;

a) zatajenie faktu odbytej podróży zagranicznej w dniach 28 i 29 marca 2020 roku pomimo ustanowienia przez pracodawcę wymogu co do udzielenia informacji w tym przedmiocie w związku z epidemią wywołaną wirusem SARS-CoV-2 ,

b) wielokrotne oświadczenie nieprawdy co do odbycia podróży zagranicznej w dniach 28 i 29 marca 2020 roku złożenie w dniach 2 i 3 kwietnia 2020 roku wielu osobom , w tym Prezesowi (...) Sp. z. o.o. oraz bezpośrednim przełożonym.

2. obowiązku wykonania polecenia pracodawcy poprzez udzielenie nieprawdziwej odpowiedzi na zadawane pytanie o to, czy odbywał podróż zagraniczną w dniach 28 i 29 marca 2020 roku

3. dbałość o dobro zakładu pracy poprzez rażące naruszenie ustalonych w zakładzie pracy zasad bezpieczeństwa nałożonych w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 i niepoinformowanie pracodawcy o odbywaniu podróży zagranicznej i oświadczeniu nieprawdy co do faktu odbycia takiej podróży.

Nadto przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazana przez pracodawcę to: całkowita, nagła i zawiniona utrata zaufania do powoda przez pracodawcę na skutek:

1. przeprowadzonego według z góry powziętego planu nie wywiązania się z nałożonego przez pracodawcę w związku z epidemią wywołaną wirusem SARS-CoV-2 obowiązku, co do informowania przez pracowników o fakcie odbywania podróży zagranicznych,

2. wielokrotne oświadczenie nieprawdy co do podróży zagranicznej w dniach 28 i 29 marca 2020 roku złożone w dniach 2 i 3 kwietnia 2020 r. wielu osobom, w tym Prezesowi (...) sp. z o.o. oraz bezpośrednim przełożonym.

3. odmowa podpisania oświadczenia co do przebywania lub braku przebywania poza granicami kraju po dniu 25 marca 2020 r.

Powód kwestionował powyższe przyczyny jako uzasadniające rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy. Wskazał, że w umowie o pracę nie miał zawartej klauzuli, że nie może w dniach wolnych od pracy świadczyć pracę czy to na podstawie innej umowy o pracę czy na podstawie umowy zlecenia.

Powód potwierdził, że w dniach 28 i 29 marca 2020 roku jako kierowca wykonał przejazd do Holandii. Nadto powodowi nie doręczono oświadczenia zakładu pracy o obowiązku informowania pracodawcy o podróżach zagranicznych. W dniach jego wyjazdu za granicę obowiązywało rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii, które faktycznie wydano bez podstawy prawnej, co zwolniło powoda od odbywania kwarantanny określonej w § 2 wyżej wskazanego rozporządzenia .

Powód podczas dwudniowego pobytu za granicą jako kierowca nie był w żaden sposób narażony na ewentualne kontakty z innymi osobami co do , których mogłoby zachodzić jakiekolwiek podejrzenie narażenia powoda na zakażenie wirusem SARS-CoV-2. Powód jest osobą świadomą i nigdy nie naraziłby swojego pracodawcy na jakąkolwiek szkodę. Natomiast oświadczenie woli pozwanego pracodawcy podyktowane prawdopodobnie zostało istniejącą ogólnie w Polsce na przełomie marca i kwietnia 2020 roku nadmierną do skali zjawiska obawą , że każda osoba przebywająca za granicą przywozi ze sobą wirusa SARS-CoV-2.

Na rozprawie w dniu 7 września 2020 roku powód P. G. zmienił swoje żądanie i wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej spółki odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia

z jego winy, które na rozprawie w dniu 27 października 2020 r. sprecyzował jego pełnomocnik co do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia wyliczonego przez pracodawcę na kwotę 3.081,45 zł.

Pozwany (...) spółka z o.o. z siedzibą w W. Zakład (...) w L. wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swe stanowisko pozwany w odpowiedzi na pozew wskazał, że w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 pozwana w marcu 2020 roku wydała polecenie służbowe zobowiązujące wszystkich pracowników zatrudnionych w Zakładzie (...) w L. do informowania pracodawcy o powrocie z podróży zagranicznych. To polecenie służbowe było podane do wiadomości wszystkich pracowników pozwanego zakładu pracy w sposób zwyczajowo przyjęty poprzez wywieszenie w widocznym miejscu na tablicach ogłoszeniowych w całym zakładzie pracy, w tym przy samym wejściu do zakładu. Było to podyktowane dążeniem do zapewnienia maksymalnej ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz bezpieczeństwem całego zakładu pracy. Pozwany zatrudnia ponad 600 osób i jest największym pracodawcą w L. a dodatkowo jest jednym z największych producentów żywności na rynku spożywczym w skali całego kraju.

W dniach 28 i 29 marca 2020 roku powód, na zlecenie podmiotu trzeciego udał się za granicę jako kierowca, co faktycznie nie legło u podstaw jego zwolnienia dyscyplinarnego. Pracodawca stracił do powoda jako pracownika zaufanie w związku z niepoinformowaniem go o tym wyjeździe i kilkakrotnym kłamstwie oraz zaprzeczeniem wyjazdu w tych dniach poza granicę kraju. Trudno bowiem mówić o możliwości zaufania osobie, która w sposób tak wyrachowany i konsekwentny wielokrotnie okłamuje pracodawcę mając pełną świadomość tego, że jej czyn został udokumentowany. Nadto zachowanie powoda dotyczyło przy tym nie kwestii błahej, ale niezwykle istotnej jaką jest dobro całego zakładu pracy oraz życie i zdrowie pracowników. Powód zlekceważył to i przyznał pierwszeństwo własnym korzyściom ponad dobrem jakim jest zdrowie i życie innych pracowników oraz niezakłócone istnienie i funkcjonowanie całego zakładu pracy.

Wyrokiem z dnia 27 października 2020 roku Sąd Rejonowy w Bartoszycach w sprawie o sygn. akt IV P 19/20 oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wyrok ten zapadł na kanwie następujących ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd I instancji:

Powód P. G. został zatrudniony w pozwanym zakładzie pracy (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. Zakładzie (...) w L. od dnia 28 sierpnia 2018 roku do dnia 27 listopada 2018 roku na podstawie umowy o pracę na okres próbny a następnie strony zawarły umowę o pracę z dnia 22 listopada 2018 roku na czas określony od dnia 28 listopada 2018 roku do dnia 27 listopada 2020 roku w pełnym wymiarze czasu pracy – na stanowisku operatora wózka widłowego.

Ostatnio powód P. G. pracował w pozwanym zakładzie pracy na stanowisku magazyniera - magazyn proszkowni. Jego bezpośrednim przełożonym był kierownik świadek M. Ś..

W początkach marca 2020 roku w związku z szybkim rozprzestrzenianiem się koronawirusa w krajach europejskich również w naszym kraju zaczęto podejmować działania w celu ochrony przed nim. Również pracodawcy zaczęli podejmować środki ochrony w celu zminimalizowania ryzyka zachorowania wśród pracowników.

W dniu 2 marca 2020 roku uchwalono ustawę dotyczącą zapobiegania chorobom zakaźnym oraz ich zwalczania zwaną „specustawą w sprawie koronawirusa”.

W związku z tym w dniu 6 marca 2020 roku w pozwanym zakładzie pracy, prezes zarządu wydał zarządzenie w sprawie podjęcia maksymalnych środków zapewniających ochronę zdrowia, bezpieczeństwa pracowników i bezpieczeństwa całego zakładu pracy w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 oraz rozwojem epidemii COVID-19 gdzie w § 1 pkt. 5 zarządzenia zawarł zobowiązanie wszystkich pracowników zakładu do informowania pracodawcy o powrocie z podróży zagranicznych w celu podjęcia decyzji o dalszym sposobie postępowania zabezpieczającym pozostałych pracowników oraz produkcję.

Adekwatnym do sytuacji – pismem komunikat, informujący pracowników został, zgodnie z tym zarządzeniem wywieszony w widocznym miejscu na tablicach ogłoszeniowych w całym zakładzie, na portierni oraz na tablicy ogłoszeń w budynku biurowym. W wykonaniu tego zarządzenia na terenie zakładu pracy powoda ukazały się w miejscach ogólnie dostępnych komunikaty, z treści których wynikało, że w związku z potencjalnym zagrożeniem epidemiologicznym związanym z koronawirusem pracodawca zwraca uwagę i szczególną konieczność przestrzegania ścisłych przepisów higienicznych i ochrony zdrowia w związku z czym m.in. osoby, które w ciągu ostatnich 14 dni wróciły z kraju gdzie występuje koronawirus proszone są o podanie tej informacji do kierownika i działu kadr.

Powód P. G. śledził doniesienia prasowe, telewizyjne na temat sytuacji epidemiologicznej w kraju i na świecie, wiedział o wprowadzanych ograniczeniach w związku z epidemią koronawirusa.

W połowie marca 2020 roku w rozmowie ze swoim bezpośrednim przełożonym kierownikiem, świadkiem M. Ś. pytał jakie poniesie konsekwencje w pracy kiedy wyjedzie za granicę w dobie epidemii. Wówczas nie podawał on żadnych szczegółów i konkretów odnośnie planowanego wyjazdu a kierownik poinformował go o prawdopodobnej kwarantannie jaką by musiał odbyć jeżeli zdecydowałby się wówczas na wyjazd za granicę do kraju objętego epidemią.

W dniu 20 marca 2020 roku wydane zostało rozporządzenie Ministra Zdrowia w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii, którym w okresie od dnia 20 marca 2020 roku do odwołania na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej ogłoszono stan epidemii w związku z zakażeniem wirusem SARS-CoV -2. Nadto w tym rozporządzeniu zawarto ograniczenia sposobu przemieszczania się oraz określono zasady przekraczania granicy Rzeczypospolitej Polskiej w ramach wykonywania czynności zawodowych m.in. kierowców wykonujących przewóz drogowy w ramach międzynarodowego transportu drogowego, którzy zostali zwolnieni od obowiązkowej kwarantanny trwającej 14 dni licząc od dnia następującego po przekroczeniu granicy (§ 2 ust. 6 pkt. 3.4 wyżej wskazanego rozporządzenia).

W dniu 27 marca 2020 roku powód P. G. zawarł umowę zlecenia z innym pracodawcą – (...) z siedzibą w E. na wykonanie przejazdu na trasie z Polski do Holandii. Umowa została zawarta na czas od 27 marca 2020 roku do 30 marca 2020 roku. W wykonaniu tej umowy zlecenia powód P. G. pojechał w dniach 28 -29 marca 2020 roku (sobota-niedziela) jako kierowca przez Niemcy do Holandii wraz z towarem oraz pięcioma osobami. Powód P. G. podczas powrotu do kraju został odnotowany przez funkcjonariusza straży granicznej przy przekraczaniu granicy państwa. W dniu 30 marca 2020 roku (poniedziałek) powód rozpoczął swój tydzień pracy na stanowisku pracy w magazynie podczas którego miał kontakt z ponad dziesięcioma osobami pracującymi z nim tego dnia. Pracował on również dnia następnego, we wtorek wykonując swoje dotychczasowe obowiązki. Dopiero w dniu 2 kwietnia 2020 roku, w środę telefonicznie poinformował on pracodawcę o tym, że przebywa na kwarantannie. Fakt ten tłumaczył nieporozumieniem i obiecał, że sam w przeciągu kilku godzin wyjaśni sytuację związaną z koniecznością pozostawania na kwarantannie. W tej rozmowie telefonicznej pracodawca po raz pierwszy spytał powoda czy wyjeżdżał za granicę, ale powód nie potwierdził faktu swojego wyjazdu z kraju. W związku z sytuacją, jaka wówczas zaistniała w zakładzie pracy powoda, świadek M. B. postanowił sam ustalić czy powód wyjeżdżał za granicę i po skontaktowaniu się z jednostką zarządzania kryzysowego ustalono, że powód P. G. był za granicą w ostatni weekend. O fakcie tego wyjazdu zagranicznego powoda świadek M. B. poinformował prezesa firmy M. W., bowiem w jego ocenie skutkowało to konsekwencjami dla całego zakładu. Następnie podczas osobistej rozmowy P. G. z prezesem firmy oraz kadrową kilkukrotnie powód zaprzeczał swojemu wyjazdowi za granicę. Nawet wówczas gdy miał już świadomość tego, że pracodawca zna prawdę o jego podróży zagranicznej zaprzeczał tej informacji, a podczas wręczania mu oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu z nim stosunku pracy mówił, że on tylko dojechał do granicy samochodem ale jej nie przekroczył.

Pozwany (...) spółka z.o.o z siedzibą w W. Zakład (...) w L. pismem z dnia 3 kwietnia 2020 roku oświadczył, że na podstawie art. 52 § 1 ust. 1 Kodeksu pracy rozwiązuje z powodem umowę o pracę na czas określony bez zachowania okresu wypowiedzenia. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest dopuszczenie się przez powoda P. G. ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na:

1) obowiązku przestrzegania przez pracowników zasad współzycia społecznego i zawartej w nich zasady lojalności wobec pracodawcy oraz pozostałych pracowników poprzez;

a. zatajenie faktu odbytej podróży zagranicznej w dniach 28 i 29 marca 2020 roku pomimo ustanowienia przez pracodawcę wymogu co do udzielenia informacji w tym przedmiocie w związku z epidemią wywołaną wirusem SARS-CoV-2 ,

b. wielokrotne oświadczenie nieprawdy co do odbycia podróży zagranicznej w dniach 28 i 29 marca 2020 roku złożenie w dniach 2 i 3 kwietnia 2020 roku wielu osobom, w tym Prezesowi (...) Sp. z. o.o. oraz bezpośrednim przełożonym.

2) obowiązku wykonania polecenia pracodawcy poprzez udzielenie nieprawdziwej odpowiedzi na zadawane pytanie o to, czy odbywał podróż zagraniczną w dniach 28 i 29 marca 2020 roku,

3) dbałość o dobro zakładu pracy poprzez rażące naruszenie ustalonych w zakładzie pracy zasad bezpieczeństwa nałożonych w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 i niepoinformowanie pracodawcy o odbywaniu podróży zagranicznej w dniach 28 i 29 marca 2020 roku stawieniu się do pracy po powrocie z podróży zagranicznej i oświadczeniu nieprawdy co do faktu odbycia takiej podróży.

Dodatkowo przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest całkowita, nagła i zawiniona utrata zaufania do powoda przez pracodawcę na skutek:

1) przeprowadzonego według z góry powziętego planu niewywiązania się z nałożonego przez pracodawcę w związku z epidemią wywołaną wirusem SARS-CoV-2 obowiązku, co do informowania przez pracowników o fakcie odbywania podróży zagranicznych,

2) wielokrotne oświadczenie nieprawdy co do podróży zagranicznej w dniach 28 i 29 marca 2020 roku złożone w dniach 2 i 3 kwietnia 2020 roku wielu osobom , w tym Prezesowi (...) sp. z.o.o. oraz bezpośrednim przełożonym.

3) odmowa podpisania oświadczenia co do przebywania lub braku przebywania poza granicami kraju po dniu 25 marca 2020 r.

Sąd I instancji ustalając stan faktyczny sprawy oparł się na zeznaniach świadków M. B. oraz M. Ś., a ponadto dokumentach powołanych wyżej. Sąd meriti dał w pełni wiarę zeznaniom tych świadków, gdyż są one spójne, logiczne i wzajemnie się uzupełniają oraz znalazły one również potwierdzenie w przesłuchaniu strony powodowej i dokumentach załączonych do akt sprawy. Sąd Rejonowy oparł również swoje rozstrzygnięcie na wyjaśnieniach stron procesu w części odnoszącej się do przebiegu zdarzeń związanych z zebraniem materiałem dowodowym.

W ocenie Sądu Rejonowego w Bartoszycach pracodawca, mając na uwadze konieczność zapewnienia prawidłowych warunków pracy, miał prawo oczekiwać od pracowników informacji o przebywaniu na terytoriach, na których występują liczne zakażenia koronawirusem. Ponadto Sąd Rejonowy wskazał, że powód swoim zachowaniem wobec pracodawcy dokonał ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego, bowiem kilkakrotnie świadomie kłamał twierdząc, że w ogóle nie wyjeżdżał poza granice kraju w dniach 28- 29 marca 2020 r. Mając więc na uwadze, iż zachowanie pracownika można było traktować w ramach ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych złożone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracownika w trybie art. 52 k.p. było skuteczne i wywołało skutki prawne.

Apelację od wyroku z dnia 27 października 2020 r. (Sygn. akt IV P 19/20) Sądu Rejonowego w Bartoszycach IV Wydział Pracy wywiódł powód P. G..

Skarżący zarzucił orzeczeniu naruszenie art. 233 par 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez błędne przyjęcie, że wyjechanie przez powoda za granicę w dniach 28-29 marca 2020 roku, nie poinformowanie o tym pracodawcy oraz skłamanie przez powoda, że w tych dniach nie był za granicą uzasadnia zastosowanie przez pracodawcę art. 52 par 1 k.p., podczas gdy powód nie był zobligowany przez przepisy prawa do informowania pracodawcy co zrobił w czasie

wolnym od pracy, a co za tym idzie, naruszenie art. 52 Konstytucji RP oraz par 3 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 roku w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (Dz. U. 2020, poz. 491).

Mając na uwadze powyższy zarzut wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia poprzez orzeczenie zgodnie z żądaniem powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu za obie instancje.

Powód uważa rozstrzygnięcie Sądu I instancji za błędne ponieważ:

Sąd słusznie zauważył (str. 9 uzasadnienia), że „pracownik w żadnym razie nie musi informować swojego pracodawcy w jaki sposób spędza dni wolne od pracy (sobota, niedziela), natomiast to, gdzie wyjeżdża na weekend, jest jego sprawą prywatną, z której nie ma obowiązku tłumaczyć się swojemu szefowi.” Z tych jakże słusznych uwag, Sąd w dalszej części poczynił błędne rozważania. Art. 52 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z 1997 r. Nr 78 poz. 483 ze zm.) zapewnia każdemu obywatelowi Polski wolność w przemieszczaniu się. Przepis ten reguluje wolność poruszania się, która jest przejawem ogólnej wolności osobistej oraz prawa decydowania o swoim życiu osobistym. Prawo przemieszczania się, w tym prawo wyjazdu za granicę podlega ograniczeniom na warunkach wynikających z art. 31 ust. 3 Konstytucji. Ograniczenia w zakresie korzystania z konstytucyjnych wolności i praw mogą być ustanawiane tylko w ustawie i tylko wtedy, gdy są konieczne w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa i porządku publicznego, bądź dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej, albo wolności i praw innych osób. Ograniczenia te nie mogą naruszać istoty wolności i praw. W stanie faktycznym niniejszej sprawy pracodawca nie miał prawa zadawać pytania czy powód w dniach 28 i 29 marca 2020 r. wyjeżdżał za granicę. Powód miał prawo w tym zakresie kłamać i z tego powodu, oraz faktu niepoinformowania pracodawcy o wyjeździe zagranicznym, pozwany zakład pracy nie miał prawa wyciągać konsekwencji służbowych wobec powoda na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040 ze zm.).

W dniach 28 i 29 marca 2020 r. obowiązywało rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (Dz. U. z 2020 r. poz. 491). Rozporządzenie to, wydane faktycznie bez podstawy prawnej (Minister Zdrowia miał uprawnienie do ogłoszenia stanu epidemii tylko na terenie jednego województwa lub obszaru dotyczącego części Polski, a nie na terenie całego kraju), zwalniało powoda w związku z jego wyjazdem za granicę od odbycia kwarantanny określonej w § 2 cyt. Rozporządzenia.

W § 3 tego rozporządzenia, Minister Zdrowia wskazał na jedyny obowiązek pracownika w zakresie informowania pracodawcy w związku z przekroczeniem granicy państwowej. Obowiązkiem tym jest poinformowanie pracodawcy o odbywaniu obowiązkowej kwarantanny po przekroczeniu granicy państwowej. Ustawodawca nie nałożył na pracownika obowiązku informowania pracodawcy o każdym jego pobycie za granicą. Powód podczas dwudniowego pobytu za granicą jako kierowca nie był w żaden sposób narażony na ewentualne kontakty z innymi osobami co do których mogłoby zachodzić jakiegokolwiek podejrzenie narażenia powoda na zakażenie wirusem SARS-CoV-2.

W niniejszej sprawie pozwany zakład pracy, mając na uwadze uregulowania cyt. rozporządzenia Ministra Zdrowia mógł zapytać powoda czy podlega on kwarantannie. Ewentualne konsekwencje mogłyby być wyciągane wobec pracownika przez zakład pracy w przypadku gdyby pracownik podlegający kwarantannie stawił się do zakładu pracy oraz skłamał, że nie podlega kwarantannie.

Wiedza na temat zakażeń koronawirusem jest wiedzą ogólnie dostępną na podstawie informacji z Internetu. Sąd twierdząc, że wzrost zakażeń koronawirusem spowodował szereg utrudnień dla pracodawców, którzy muszą łączyć prawa i obowiązki wynikające z Kodeksu pracy z przepisami wprowadzonej „specustawy” w sprawie koronawirusa. To właśnie na podstawie tych przepisów pracodawca ma prawo skierować pracownika, który przebywał w ostatnim czasie na terenach zagrożonych, do pracy zdalnej na okres 14 dni ale najpierw powinien on uzyskać od niego informacje na temat miejsca pobytu.

Dlatego zasadnym jest, że w dobie pandemii, która objęła swoim zasięgiem prawie cały świat, pracodawca zapyta pracownika czy w ostatnim czasie nie przebywał on w miejscu gdzie występują przypadki zarażenia wirusem SARS-

CoV-2 mając na względzie zdrowie wszystkich osób pracujących w danym zakładzie pracy. Całkowicie pominął tę wiedzę a ponadto nie wskazał z jakiego konkretnie przepisu „specustawy” wynika takie uprawnienie dla pracodawcy do skierowania pracownika przebywającego na terenach zagrożonych do pracy zdalnej na okres 14 dni. Takie tereny zagrożone nigdy nie zostały ustalone przez ustawodawcę w dniach 28 - 29 marca 2020 r. i twierdzenie, że pozwany zakład pracy miał prawo skierować powoda na 14 dniową kwarantannę jest nieprawdziwe. W tamtym okresie na kwarantannę kierowały służby graniczne i inspekcja sanitarna.

Z informacji uzyskiwanych w Internecie wynika, że w okresie od marca 2020 r. do maja 2020 r. na terenie powiatu (...) nie było potwierdzonego żadnego zakażenia koronawirusem. W okresie od czerwca 2020 r. do października 2020 r. takich zakażeń było na terenie powiatu ponad 100, a w listopadzie 2020 r. 772. Na terenie powiatu w związku z pandemią, szczególnie w okresie marzec - kwiecień 2020 r. występowały nieuzasadnione objawy hysterii (piętnowanie osób wracających z zagranicy np. z Włoch oraz osób zatrudnionych w transporcie międzynarodowym). Objawy tej hysterii nie uzasadniają jednak łamania prawa oraz jego nieprzestrzegania, tak jak w niniejszej sprawie.

Na dzień 2 grudnia 2020 r. w całej Polsce było 1.013.747 potwierdzonych zakażeń. Według opinii epidemiologów wirus zostanie opanowany w wyniku zakażenia co najmniej 70-80 % całej populacji lub gdy podobna ilość osób zostanie zaszczepiona. Sąd prawidłowo wskazał, że pandemia dotyczy praktycznie całego świata, a tym samym należy uznać (odmiennie niż stwierdził to Sąd), że wyjazd powoda do Holandii i przejazd przez Niemcy nie spowodował w tym zakresie zagrożenia w pozwanym zakładzie pracy. Wprost przeciwnie, na terenie powiatu (...) z powodu pandemii, od samego jej początku, nie został zamknięty żaden zakład pracy (nawet w listopadzie 2020 r. - w przypadku pandemii w L. około 450 - 500 osób), z wyjątkiem zakładów zamykanych stosownymi rozporządzeniami Rady Ministrów. Pozwany zakład pracy nie został zamknięty z tego powodu nawet na jeden dzień. Bezsprzeczne jest, że wirus nie atakuje żywności.

Zastosowanie przez pozwanego zakładu pracy art. 52 § 1 pkt. 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040 ze zm.) naruszyło nie tylko podstawowe prawa powoda (prawo do swobodnego przemieszczania się, prawo do odmowy odpowiadania na pytania dotyczące spędzania wolnego czasu, prawo do pracy), ale spowodowało także (co spotkało się z aprobatą Sądu), że pozwany zakład pracy „przyznał sobie” uprawnienia do stosowania art. 51 § 1 pkt. 1 K.p. z naruszeniem rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (Dz. U. z 2020 r. poz. 491).

Nie do przyjęcia jest, aby w podobnej sytuacji co powód, mógłby zostać zastosowany art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. wobec pracownicy biorącej udział w tzw. ulicznym strajku kobiet i kłamiącej pracodawcy, że nie brała ona udziału w takim strajku.

W odpowiedzi na apelację pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. Zakład (...) w L. wniósł o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie trzykrotności stawki minimalnej za instancję odwoławczą.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja, jako bezzasadna, podlegała oddaleniu.

Postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji.

Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do

wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55.).

Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60).

W apelacji przedstawione zostały zarówno zarzuty naruszenia prawa materialnego, jak i procesowego. Prawdliwość zastosowania lub wykładni prawa materialnego może być właściwie oceniona jedynie na kanwie niewadliwie ustalonej podstawy faktycznej rozstrzygnięcia.

Skuteczne zatem zgłoszenie zarzutu dotyczącego naruszenia prawa materialnego wchodzi zasadniczo w rachubę tylko wtedy, gdy ustalony przez sąd pierwszej instancji stan faktyczny, będący podstawą zaskarżonego wyroku, nie budzi zastrzeżeń (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1997 r., II CKN 60/97 - OSNC 1997, z. 9, poz. 128).

Sąd I instancji oraz Sąd Okręgowy nie ma wątpliwości (strony nie podniosły również zarzutu wadliwości), że złożone powodowi przez pozwaną spółkę oświadczenie o rozwiązaniu umowy było zgodne z prawem pod względem formalnym. Zostało sporządzone na piśmie, zawierało wskazanie przyczyny rozwiązania umowy, a ponadto pracodawca dochował terminu wynikającego z art. 52 § 2 Kodeksu pracy.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że postawiony zarzut apelacyjny, choć oznaczony w zakresie art. 233 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. w istocie (z uwagi na treść zarzutu) stanowi zarzut błędnego zastosowania prawa materialnego tj. art. 52 par 1 k.p. poprzez uznanie, że zachodzący przypadek zachowania pracownika stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Tym samym mimo wskazania przepisów art. 233 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c., skarżący (mimo, iż działający przez profesjonalnego pełnomocnika) nie wskazuje na czym ma polegać naruszenie norm prawa zawartych we wskazanych przepisach, jednakże nie można wykluczyć, iż intencją skarżącego było poddanie kontroli orzeczenia również w zakresie prawidłowości stosowania wskazanych przepisów.

Zarzut ten jest jednak całkowicie bezzasadny.

W pierwszej kolejności rozważenia wymaga zarzut naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie zasad swobodnej oceny dowodów. Wskazać w tym aspekcie należy, że zgodnie z art. 233 k.p.c., wiarygodność i moc dowodów Sąd ocenia według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne.

Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo -skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27.09.2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906).

Zaakcentować jednocześnie trzeba, że zarzucenie naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów może polegać tylko na podważeniu podstaw tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 2004 roku, sygn. akt IV CK 274/03, LEX nr 164852).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem może być jedynie przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 7 czerwca 2006 roku, sygn. akt I ACa 1407/05, LEX nr 278415).

W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając (tak: Sąd Najwyższy m. in. w orzeczeniach z dnia: 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, LEX nr 52753, 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99, LEX nr 52347, 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99, LEX nr 53136).

Na płaszczyźnie procesowej, skuteczność zarzutu dokonania przez Sąd I instancji błędnych ustaleń faktycznych, uzależniona jest od wykazania, iż Sąd ten wadliwie ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, a tym samym naruszył art. 233 § 1 k.p.c.

Na gruncie poczynionych wyżej rozważań, stwierdzić trzeba, że apelujący nie wykazał(a wręcz nie podjął próby wykazania takich okoliczności), aby Sąd I instancji naruszył powołany wyżej art. 233 k.p.c.

Z kolei zarzut naruszenia art. 227 k.p.c. może być skuteczny tylko w sytuacji, gdy zostanie wykazane, że sąd przeprowadził dowód na okoliczności nie mające istotnego znaczenia w sprawie i ta wadliwość postępowania dowodowego mogła mieć wpływ na wynik sprawy, bądź gdy sąd odmówił przeprowadzenia dowodu na fakty mające istotne znaczenie w sprawie, wadliwie oceniając, iż nie mają one takiego charakteru (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 września 2001 r., IV CKN 430/00). Taki stan nie ma miejsca w rozpoznawanej sprawie, gdyż Sąd Rejonowy przeprowadził wszystkie konieczne dowody stosownie do wniosków stron postępowania.

Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenia dokonane przez Sąd Rejonowy i przyjmuje je ze własne. Tożsama sytuacja zachodzi w zakresie oceny prawnej dochodzonego roszczenia.

Odnosząc się natomiast do zarzutu niezasadności rozwiązania z powodem umowy o pracę, przede wszystkim wskazać należy, iż zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 kp, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 2016 roku (I PK 94/15, Legalis 1460303) w użytych w przepisie art. 52 § 1 pkt 1 KP pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: 1. bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); 2. naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; 3. zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które muszą wystąpić łącznie.

Samo zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy nie może więc uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP. Podobnie, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę w tym trybie sama tylko bezprawność zachowania pracownika. Dopiero łączne wystąpienie wyżej wymienionych trzech elementów składających się na pojęcie „ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych” będzie zatem stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP. 2.

Na uwadze przy tym należy mieć również, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest środkiem wyjątkowym, stąd też przepisy (art. 52 kp), które je przewidują, nie powinny być interpretowane w sposób prowadzący do poszerzenia możliwości rozwiązywania umów o pracę w tym trybie przez pracodawcę.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że powód błędnie określił przedmiot sporu wskazując, że pracodawca swoim zachowaniem ograniczył jego wolność poruszania się określoną w art. 52 Konstytucji RP, a po drugie, że nie miał prawa żądać od pracownika informacji w zakresie jego przemieszczenia się, a co za tym idzie, w odpowiedzi na takie żądanie pracownik miał prawo kłamać. Żadne z tych twierdzeń nie jest prawdziwe, ergo nie może stanowić podstawy rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie.

Punktem wyjścia do rozważań na temat zasadności przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazanej w oświadczeniu złożonym powodowi, winna być zatem ocena zachowania powoda wprowadzającego w błąd swego pracodawcę co do okoliczności mających wpływ na zdrowie i życie współpracowników powoda oraz na funkcjonowanie i renomę

przedsiębiorstwa pracodawcy, a także czy okoliczności te godziły w organizację pracy oraz zagrażały interesom pracodawcy.

O ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych może być mowa wówczas, gdy pracownikowi można przypisać winę lub rażące niedbalstwo. W razie rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., ocena rodzaju i stopnia winy powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (zob. postanowienie SN z dnia 20 marca 2008 r., II PK 332/07, Legalis nr 177660). Oznacza to, że nie musi dojść do naruszenia interesów pracodawcy, a sąd oceniający zasadność rozwiązania umowy o pracę w powołanym trybie obowiązany jest zbadać, czy interesy pracodawcy zostały zagrożone.

W tym zakresie podzielić należy stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 24 lutego 2012 roku (II PK 143/11), zgodnie z którym „uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy nie musi być jedynie zawinione uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być również zawinione i bezprawne zachowanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy”.

Tak więc samo wystąpienie szkody i jej wysokość stanowi jedynie kryterium pomocnicze. Podobne stanowisko zajął także Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 czerwca 2016 roku (II PK 135/16, LEX nr 2076686), według którego „ocena ciężkości naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych powinna uwzględniać całokształt okoliczności sprawy. Jedną z tych okoliczności może być wyrządzenie szkody i jej rozmiar. Jednak nie jest prawidłowe przyjęcie, że w sytuacji kiedy naruszenie obowiązku pracowniczego nie wyrządza szkody wyłącza to możliwość kwalifikacji tego naruszenia jako ciężkiego. Wyrządzenie szkody jest bowiem jedynie kryterium pomocniczym i uzupełniającym podstawowe kryterium oceny jakim jest wina” (por. też wyrok SN z dnia 11 października 2011 roku, II PB 8/11). „Pracodawca może stosować art. 52 § 1 pkt 1 k.p. także wtedy, gdy zawinione działanie pracownika powoduje tylko zagrożenie jego interesów. Ciężkie i zawinione naruszenie podstawowych obowiązków nie występuje tylko wtedy, gdy wystąpi konkretny skutek (szkoda). Nie musi być tak, że dopiero sankcja za naruszenie przepisów o rachunkowości czy podatkowych warunkuje przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Samo zagrożenie interesów pracodawcy może powodować utratę zaufania pracodawcy i stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę w szczególnych trybie” (wyrok SN z 22 marca 2016 roku, II PK 37/15, LEX 2026396, por. też. Wyrok SN z 20 stycznia 2015 roku, I PK 137/14, LEX 1652711).

„Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać jedynie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy” (wyrok SN z 09 lutego 2016 roku, II PK 330/14, LEX 2046359, postanowienie SN z 25 września 2014 roku, I PK 82/14). „Naruszenie lub szczególne zagrożenie interesów pracodawcy nie jest pojęciem tożsamym ze szkodą” (wyrok SN z 20 stycznia 2016 roku, II PK 311/14, M.P.Pr. 2016/3/151-155).

Osoba zatrudniona, zgodnie z treścią art. 100 Kodeksu pracy, jest obowiązana wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

Komunikat (k. 34 akt sprawy) zobowiązywał pracowników do poinformowania oddziału kadr oraz właściwego kierownika o powrocie z kraju, gdzie występował koronawirus. Już w tym miejscu wskazać należy, że polecenie te w żaden sposób nie naruszało wolności pracownika określonej w art. 52 Konstytucji RP oraz § 3 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 roku w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (Dz. U. 2020, poz. 491). bowiem nie zakazywało pracownikowi przemieszczenia się po terytorium kraju (czy też wyjazdów za granicę), a jedynie nakazywało informować o takim pobycie (a i to nie w formie szczegółowej). Tym samym zarzut naruszenia przepisu art. 52 Konstytucji RP nie jest zasadny, jednakże rozważenia wymagać będzie czy pracodawca nie naruszył innych zasad praw określonych w Konstytucji oraz zasad wyartykułowanych w Kodeksie Pracy.

Dla porządku wskazać należy, iż zarzut naruszenia normy prawnej zawartej w § 3 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 roku w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (Dz. U. 2020, poz. 491), nie może być skuteczny albowiem, przepis ten nie ma zastosowania przy ocenie legalności i zasadności rozwiązania umowy o pracę z powodem. Na marginesie – co słusznie podniosła w odpowiedzi na apelację pozwana spółka - należy wskazać, że rozporządzenie z dnia 20 marca 2020 r., na które powołuje się strona powodowa jest w zależności od potrzeby oceniane jako wydane bez podstawy prawnej (akapit drugi na trzeciej stronie apelacji) bądź wydane w sposób prawidłowy (zarzut w petitum apelacji). Apelujący zdaje się pomijać fakt, iż materia będąca przedmiotem rozstrzygnięcia została uregulowana w podstawowym akcie rangi ustawowej regulującym prawa i obowiązki pracowników i pracodawców jakim jest Kodeks pracy.

Podstawą żądania określonego w komunikacie pracodawcy (k-34 akt) w okolicznościach i sytuacji jaka panowała w pierwszych 3 kwartałach 2020 r., stanu wiedzy pracodawcy ale również i przedstawicieli zawodów medycznych co do sposobu i dróg rozprzestrzeniania się wirusa SARS-CoV-2 wywołującego chorobę Covid – 19 - jest art. 207 k.p.

Na pracodawcy ciąży obowiązek ochrony zdrowia i życia pracowników poprzez reagowanie na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywanie środków podejmowanych w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy. Zatem pozwana była nie tylko uprawniona, ale wręcz zobowiązana do przedsięwzięcia działań, które zostały przez nią zastosowane. Pracodawca bowiem ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy.

Słusznie argumentuje pozwana spółka – w odpowiedzi na apelację, iż „z uwagi na bardzo szerokie sformułowanie odpowiedzialności pracodawcy nie można poprzestać na tradycyjnym podejściu ukierunkowanym jedynie na dążeniu do obniżenia ryzyka zawodowego związanego z występowaniem fizycznych, chemicznych lub biologicznych zagrożeń w miejscu pracy. Dlatego też wypełnienie przez pracodawcę obowiązku dostosowywania środków podejmowanych w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników do aktualnych potrzeb, a taką aktualną potrzebą jak najbardziej jest dbałość o zdrowie pracowników w czasie pandemii, mogło przybrać formę wydania polecenia pracownikom informowania pracodawcy o odbytych podróżach zagranicznych.

Powyższe sprowadza się także do przestrzegania zasad współżycia społecznego - zarówno przez pracodawcę, jak i pracownika. Obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego jest jednym z obowiązków pracownika wymienionych w art. 100 Kodeksu pracy, które bezwzględnie go obowiązują. Swoim zachowaniem powód naruszył umyślnie nie tylko obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.) ale również zasadę dbania o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), zasadę przestrzegania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 100 § 2 pkt 3 k.p. w zw. z art. 211 pkt 2 i 7 k.p.). Ponadto nie stosując się do polecenia pracodawcy i zatajając informację o wyjeździe naruszył obowiązek wynikający z art. 100 § 1 k.p.”

Nie może ująć uwagi fakt, iż organizowanie pracy zgodnie z zasadami BHP nie jest jedynie obowiązkiem pracodawcy, ale także i pracownika.

Zgodnie bowiem z art. 211 przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika, zaś do jego obowiązków w tym zakresie w szczególności należy współdziałanie z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

W istocie więc sprawa niniejsza sprowadzała się do ustalenia, czy prawo do prywatności (choć w incydentalnym zakresie, bowiem ponownie wskazać należy, że pracodawca nie wymagał od pracownika szczegółowych informacji na temat pobytu w określonych miejscach, a jedynie samej informacji o wystąpieniu takiej okoliczności) pracownika stanowi wyższą wartość niż ochrona interesu zbiorowego w postaci zdrowia wszystkich pracowników zakładu pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego odpowiedź na te pytanie jest jednoznaczna – priorytetem jest zdrowie i życie wszystkich pracowników zakładu pracy.

„Powinnością każdej firmy, a także warunkiem osiągnięcia przez nią zysku jest sprawne zarządzanie w następujących sferach:

- nadzór nad wydajnością pracy,
- kontrola nad działaniami pracownika,
- przeciwdziałanie wyciekowi informacji o firmie,
- przeciwdziałanie kradzieżom,
- zapewnienie bezpieczeństwa pracowników.

Sprawne zarządzanie w tych sferach jest związane z pozyskiwaniem, przechowywaniem i przetwarzaniem informacji personalnych o pracownikach, wkraczaniem w najbliższą fizyczną przestrzeń pracowników oraz ich osobiste decyzje, a więc z naruszaniem prywatności we wszystkich jej wymiarach. Konflikt między ochroną prywatności pracownika i interesem firmy ma charakter immanentny i jego rozstrzygnięcie powinno polegać na poszukiwaniu równowagi między tymi wartościami(...)

Ważnym argumentem przytaczanym dla uzasadnienia naruszania prywatności pracowników jest troska o interes – lub szerzej – o dobro firmy. Dobro firmy stanowi ogół wartości, których naruszenie powoduje straty dla firmy. Straty mogą mieć charakter materialny, np. finansowy bądź niematerialny – może to być nadwyrężenie wizerunku firmy, jej marki, udziału w rynku, opinii klientów. (...)

Ważnym uzasadnieniem dla naruszania prywatności pracowników jest bezpieczeństwo. (...)

Pracodawca narusza prywatność pracowników, za których zdrowie i bezpieczeństwo jest odpowiedzialny, właśnie po to, aby zapewnić im bezpieczeństwo „ - tak Maciej Chrabonszczewski Prywatność w pracy Prakseologia nr. 149/2009. Sąd Okręgowy w Olsztynie w pełni podziela zaprezentowany sposób rozumowania.

W systemie polskiego porządku prawnego prawo do prywatności (bowiem analizę tegoż prawa podstawowego należy dokonać rozpoznając przedmiotową sprawę nie zaś prawa do swobodnego przemieszczania się) i jego atrybut, prawo do ochrony danych osobowych, zostały podniesione do rangi praw konstytucyjnych. Określone w art. 47 Konstytucji RP prawo do ochrony prawnej życia prywatnego realizowane jest w zakresie prawa do ochrony danych osobowych przez art. 51 Konstytucji RP. Przepis ten gwarantuje ochronę danych, opierając się na zasadzie autonomii informacyjnej, a więc zasadzie nakładającej na każdą jednostkę obowiązek ujawniania informacji jej dotyczących w zakresie wynikającym z przepisów prawa. Musi to być jednocześnie przepis kształtowany z poszanowaniem odpowiednich wartości. Prawo do prywatności nie przedstawia wartości wyższej od zdrowia i życia innych.

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) stanowi w motywie 4 preambuły:

Przetwarzanie danych osobowych należy zorganizować w taki sposób, aby służyło ludzkości. Prawo do ochrony danych osobowych nie jest prawem bezwzględnym; należy je postrzegać w kontekście jego funkcji społecznej i wyważyć względem innych praw podstawowych w myśl zasady proporcjonalności.

Dane osobowe muszą być: a) przetwarzane zgodnie z prawem, rzetelnie i w sposób przejrzysty dla osoby, której dane dotyczą („zgodność z prawem, rzetelność i przejrzystość”); adekwatne, stosowne oraz ograniczone do tego, co niezbędne do celów, w których są przetwarzane („minimalizacja danych”);

Tym samym pracodawca musi przestrzegać zasady minimalizacji danych (art. 5 ust. 1 lit a i. c RODO) – czyli przetwarzać dane w minimalnym możliwym zakresie. Działania pozwanego, w ocenie Sądu Okręgowego, nie naruszały wskazanych powyżej norm.

Sąd Najwyższy w wyroku z 13.09.2016 r., sygn. akt III PK 146/15 (Legalis 1507266) norma art. 94 pkt 4 Kodeksu pracy stanowi, że pracodawca jest obowiązany zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy, przy czym pracodawca zobowiązany jest do zapewnienia pracownikowi faktycznego bezpieczeństwa, a nie tylko do realizacji obowiązków z powszechnie obowiązujących zasad bhp (teza wyroku SA w Szczecinie z 12.10.2017 r., sygn. akt III APa 7/17, Legalis 1720068). Warto podkreślić, że odpowiedzialność pracodawcy na podstawie art. 415 Kodeksu cywilnego ma miejsce także w wypadku niezapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych warunków pracy, gdy wskazania w tym względzie nie wynikają z norm prawnych.

Zapewnienie bezpieczeństwa w pracy jest jedną z naczelných zasad wyartykułowanych w samej Konstytucji RP. Artykuł 66 formułuje prawa podmiotowe, jednocześnie ma on jednak charakter odsyłający, gdyż zakres uprawnień w nim wymienionych został przekazany do uregulowania

przez akty ustawowe.

Sposób realizacji tego prawa określa ustawa Kodeks pracy. Zgodnie z art. 94 pracodawca zobowiązany został do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, ma również obowiązek prowadzenia systematycznych szkoleń pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Rozwinięcie powyższego obowiązku nastąpiło w rozdziale dziesiątym Kodeksu pracy, w art. 207 – 209³. Odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy spoczywa na pracodawcy. Działania te w szczególności powinny polegać na: organizowaniu pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy, reagowaniu na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy.

Inne działania podejmuje pracodawca: w placówkach medycznych, inne w zakładach produkcyjnych, inne w urzędach . Zakres podejmowanych działań przez pracodawcę zależy bowiem od stopnia oceny zagrożenia i charakterystyki i specyfiki zakładu pracy.

Skarżący powołuje się na, naruszenie wolności konstytucyjnej nie dostrzega jednak, że jego zachowanie naruszało prawa konstytucyjne innych osób współpracowników.

Zgodnie bowiem z wspomnianym art. 66 Konstytucji każdy pracownik ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy - powód naruszył tę sferę praw współpracowników, bowiem nie poinformował pracodawcy [a więc także współpracowników] o przebywaniu w ewentualnej strefie kontaminacji, co mogło skutkować ryzykiem zarażenia współpracowników.

Warto ponownie wskazać, co zresztą jednoznacznie potwierdził zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, że pracodawca wymagał od powoda jedynie złożenie oświadczenia o pobycie za granicą. Pobyt taki nie skutkowałby dla niego negatywnymi konsekwencjami, a już na pewno nie takimi jak zwolnienie z pracy. Zostałby skierowany jak wskazuje pozwana spółka na kwarantannę lub ewentualnie tzw. „postojowe”. Przy czym pracownik zachowywał swoje dotychczasowe uprawnienia - wynagrodzenie, dodatki, nagrody.

Tym samym nie można mówić, by działanie pozwanej w jakikolwiek sposób naruszało przepisy ustawy czy było sprzeczne z umową o pracę. Sytuacja pracownika w żaden sposób nie ulegała pogorszeniu. Zarządzenie pracodawcy nie miało na celu jakiegokolwiek formy ograniczania aktywności pracownika w zakresie jego czasu wolnego (lub pozyskiwania, niezgodnie z prawem, informacji prywatnych), a jedynie uchronienie zakładu pracy (zatrudniającego ok. 600 pracowników) przed transmisją wirusa. Oprócz wydania zarządzenia pracodawca podejmował także inne czynności, takie jak chociażby przeniesienie części pracowników na pracę zdalną oraz ograniczenie kontaktów

osobistych z innymi pracownikami, w tym także wyodrębnienie poszczególnych pomieszczeń dla konkretnych brygad pracowniczych. Oczywistym jest bowiem, że w sytuacji wysłania kilkunastu (lub nawet kilkudziesięciu) pracowników na kwarantannę działalność zakładu pracy zostałaby sparaliżowana, co wiązałoby się z narażeniem pracodawcy na znaczne straty materialne.

Podsumowując stwierdzić należy, iż :

a) zatajenie faktu odbytej podróży zagranicznej w dniach 28 i 29 marca 2020 roku pomimo ustanowienia przez pracodawcę wymogu co do udzielenia informacji w tym przedmiocie w związku z epidemią wywołaną wirusem SARS-CoV-2,

b) wielokrotne oświadczenie nieprawdy co do odbycia podróży zagranicznej w dniach 28 i 29 marca 2020 roku złożenie w dniach 2 i 3 kwietnia 2020 roku wielu osobom w tym Prezesowi (...) Sp. z o.o. oraz bezpośrednio przełożonym.

c). niewypełnienie obowiązku wykonania polecenia pracodawcy poprzez udzielenie nieprawdziwej odpowiedzi na zadawane pytanie o to, czy odbywał podróż zagraniczną w dniach 28 i 29 marca 2020 roku

d) rażące naruszenie ustalonych w zakładzie pracy zasad bezpieczeństwa nałożonych w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV- 2 i niepoinformowanie pracodawcy o odbywaniu podróży zagranicznej i oświadczeniu nieprawdy co do faktu odbycia takiej podróży – stanowiło rażące, umyślne naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 100 par 1 oraz par 2 pkt 3, 4, 6 k.p.) niosące zagrożenie interesów pracodawcy przez powoda.

Okoliczności dotyczące ustalenia czy działania powoda były zawinione nie przedmiotem zarzutów zgłoszonych w apelacji. Jednakże okoliczności faktyczne (bezsparnie ustalone przez Sąd I instancji) wskazują, iż działania powoda noszą znamiona winy umyślnej, bowiem działał on z pełną świadomością co do zatajenia faktu podróży zagranicznej.

Na zakończenie należy wskazać, iż twierdzenia pozwanej spółki jakoby utrata zaufania do powoda stanowiła samoistną przyczynę rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 kp nie zasługuje na aprobatę.

Utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jednak nie może samodzielnie uzasadniać rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 ust. 1 pkt 1 ustawy Kodeks pracy.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 września 2006 roku, sygn. II PK 348/05, normatywny katalog podstawowych obowiązków pracowniczych określa art. 100 ustawy Kodeks pracy, ich konkretyzacja następuje w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy, a także w umowie o pracę. Katalog ten nie zawiera obowiązku pracowniczego w postaci nienaruszania bądź utrzymywania więzi zaufania pracodawcy do pracownika.

Utrata zaufania może stanowić konsekwencję ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków, które jako takie stanowi przyczynę zwolnienia – co miało miejsce w rozpoznawanej sprawie.

W związku z powyższym Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 k.p.c., apelację oddalił.

O kosztach postępowania przed Sądem odwoławczym orzeczono, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 391 k.p.c. oraz na podstawie § 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, z którego wynika, że strona reprezentowana przez pełnomocnika procesowego, wygrywająca sprawę na tym etapie postępowania, ma prawo żądać zasądzenia od przegrywającego przeciwnika zwrotu celowo poniesionych kosztów postępowania, które obejmują wynagrodzenie i wydatki jednego pełnomocnika oraz poniesione opłaty.

sędzia Dorota Radaszkiewicz sędzia Tomasz Madej sędzia Beata Łożyńska-Motyka