

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 16 listopada 2020 r. M. Ź. domagała się uchylenia kary porządkowej nałożonej na nią w dniu 22 października 2020 r. przez pracodawcę Bank (...) spółkę akcyjną w W. oraz zasądzenie na jej rzecz zadośćuczynienia w wysokości 10.000 złotych tytułem poniesionych strat moralnych.

W uzasadnieniu powództwa wskazała, że pracodawca w sposób bezprawny nałożył na nią obowiązek zasłaniania ust i nosa na podstawie niekonstytucyjnego rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 9 października 2020 r. przywołując w tym zakresie szeroką argumentację. Wskazywała, że jej przełożeni groźbami bezprawnymi oraz terrorem psychicznym chcieli zmusić ją do wykonania polecenia służbowego zakrycia ust i nosa. Powódka zaznaczyła, że obowiązek taki powinien dotyczyć przede wszystkim osób zakażonych i podejrzanych o zakażenie, a czynność zasłaniania ust i nosa winna być traktowana jako czynność wyłącznie profilaktyczna. Dodatkowo argumentowała, że noszenie maseczek niesie za sobą szereg negatywnych konsekwencji zdrowotnych, a jej odmowa dostosowania się do obowiązku nałożonego przez pracodawcę miała na celu uchronienie się przed chorobami śmiertelnymi.

W odpowiedzi na pozew Bank (...) spółka akcyjna z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości. Podniosła, że jako pracodawca jest zobowiązana do zapewnienia wszystkim pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć techniki i nauki. Z tego względu wprowadziła na terenie zakładu pracy obowiązek zasłaniania ust i nosa, o czym pracownicy zostali powiadomieni komunikatami przesłanymi w wewnętrznej sieci informatycznej. Argumentowała, że podjęte przez nią kroki miały na celu zapewnienie bezpieczeństwa pracownikom, a zachowanie powódki godziło w ustaloną organizację i porządek pracy, co w pełni uzasadniało zastosowanie kary porządkowej.

Obie strony wystąpiły o koszty procesu.

W toku procesu Sąd skierował strony do mediacji, jednak strona powodowa nie wyraziła zgody na jej prowadzenie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. Ź. była zatrudniona w Banku (...) spółce akcyjnej w W. na stanowisku specjalisty do spraw sprzedaży i obsługi klienta na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Miejscem świadczenia pracy był I Oddział Banku (...) S.A. w C..

Niesporne, nadto: umowy o pracę – w części B akt osobowych powódki.

W okresie pandemii we wszystkich oddziałach Banku (...) S.A. były stopniowo wprowadzone standardy obsługi klienta dotyczące warunków bezpiecznej obsługi klienta oraz zasad zasłaniania nosa i ust. Zgodnie z wytycznymi, w trakcie przebywania w miejscach ogólnodostępnych dla pracowników i klientów banku (salach obsługi, pokojach spotkań, poczekalniach) pracownicy placówek mieli obowiązek zakrycia ust i nosa. Do tego celu mogli wykorzystać przyłbice lub maseczki dostarczane przez pracodawcę. Dodatkowo w standardach wskazano, że obowiązek ten pozostaje aktualny również wtedy, gdy pracownicy obsługują klientów za osłoną z pleksi. Wszelkie aktualności co do organizacji i porządku pracy były umieszczone w wewnętrznej sieci informatycznej (intranecie) w zakładce „koronawirus”. Pracownicy otrzymywali także informację o aktualnych zasadach za pośrednictwem poczty e-mail.

Niesporne, nadto: przesłuchanie świadka A. M. – k. 59-60, standardy obsługi klienta – k. 29-34.

M. Ź. jako specjalista do spraw sprzedaży i obsługi klienta, pracowała bezpośrednio przy obsłudze klientów razem z pozostałymi pracownikami placówki na sali o powierzchni około stu metrów kwadratowych. Łącznie na sali tej pracowało 5 osób. W godzinach porannych na sali obsługi klienta przebywała także obsługa sprzątająca oddział. Pracodawca nie wprowadził pracy rotacyjnej. Ograniczony został tylko czas obsługi klienta - w październiku 2020 r. obsługa klienta odbywała się przez 5 godzin dziennie. Liczba klientów, którzy jednocześnie mogli przebywać w oddziale banku była równa liczbie pracowników placówki. Do klientów banku również skierowano nakaz zasłaniania ust i nosa.

A. M., dyrektor I Oddziału Banku (...) S.A. w C., otrzymała skargę od klienta, iż został on obsłużony przez pracownika bez maseczki, co budzi w nim obawy o jego zdrowie z uwagi na schorzenia kardiologiczne oraz onkologiczne.

Dowód: zeznania świadka A. M. – k. 59-60.

Gdy w październiku 2020 r. wzrosła liczba zakażeń koronawirusem, przełożonym poszczególnych oddziałów polecono, aby przypomnieć pracownikom placówek o konieczności zasłaniania ust i nosa. W dniu 12 października 2020 r. na odprawie porannej dyrektor I Oddziału Banku (...) S.A. w C. przypomniała wszystkim pracownikom o standardach obowiązujących w zakresie obsługi klientów w okresie pandemii. Wszyscy pracownicy z wyjątkiem M. Ż. zastosowali się do polecenia. M. Ż. zadzwoniła do dyrektora B. P. podważając wprowadzone przez pracodawcę reguły, ten jednak także nakłaniał ją do zastosowania się do obowiązku założenia maseczki. A. M., na prośbę swojego przełożonego, ponownie w wiadomości e-mail przypomniała powódce o przepisach i standardach obowiązujących w banku. W odpowiedzi, M. Ż. złożyła oświadczenie, wskazując, iż ustanawianie prawa wewnętrznego przy powoływaniu się na przepisy epidemiologiczne jest niezgodne z prawem i stanowi podstawę do uznania, że jest to przestępstwo. Dodała, że stanowczo odmawia wykonania polecenia zakrywania ust i nosa, jako że jest zobowiązana wykonywać tylko te polecenia, które są zgodne z prawem. W dniu 15 października 2020 r. A. M. przeprowadziła rozmowę z M. Ż. na temat konsekwencji niestosowania się do przepisów wewnętrznych, wskazując na możliwość zastosowania wobec niej kar porządkowych.

(...) kadrowe w korespondencji mailowej z M. Ż. podkreśliły, że stanowisko pracodawcy nie ulegnie zmianie z uwagi na konieczność zapewnienia bezpieczeństwa zarówno pozostałym pracownikom oddziału jak i jego klientom. M. Ż. zapowiedziała, że konsekwencją dalszego zmuszania jej do zakrywania nosa i ust będzie pociągnięcie pracodawcy do odpowiedzialności karnej.

Niesporne, przesłuchanie świadka A. M. – k. 59-60, korespondencja e-mail – k. 10-12v.

Rozmowy, które przeprowadzili przedstawiciele pracodawcy z M. Ż. odbywały się w spokojnej atmosferze, bez personalnych ataków i gróźb pod jej adresem.

Dowód: przesłuchanie świadka A. M. – k. 59-60.

Pisemnym oświadczeniem z dnia 22 października 2020 r. pracodawca wymierzył M. Ż. karę nagany za nieprzestrzeganie przez ustalonej przez bank organizacji i porządku pracy oraz przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy poprzez niestosowanie się do obowiązku zakrywania ust i nosa w miejscu bezpośredniej obsługi klienta oraz lekceważenie wydawanych poleceń przez przełożonego w tym zakresie, co miało miejsce od 12 października 2020 r. Wskazał, że wprowadzone przez niego zasady dotyczące zakrywania ust i nosa oraz wydawane w związku z nimi polecenia przełożonych są bezpośrednio związane z aktualną sytuacją epidemiczną oraz rekomendacjami dotyczącej sposobu ograniczania ryzyk związanych z rozprzestrzenianiem się (...)19 i są konsekwencją realizowania wymogów wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa. Pracodawca uznał, że nieprzestrzeganie obowiązku zakrywania ust i nosa oraz wydawanych w związku z nim poleceń przełożonych jest szczególnie naganne i uzasadnia zastosowanie kary porządkowej.

Niesporne, nadto kara nagany – k.13.

Pismem z dnia 23 października 2021 r., M. Ż. złożyła sprzeciw od nałożonej kary wskazując, że powody, dla których nie zgadza się ze stanowiskiem pracodawcy zostały już przedstawione zarówno jej bezpośredniej przełożonej jak i pracownikowi działu kadr.

Niesporne, nadto sprzeciw – k. 14.

Pismem z dnia 27 października 2020 r. pracodawca odrzucił sprzeciw M. Ż. wskazując, iż podtrzymuje swoją decyzję o nałożeniu kary porządkowej, bowiem z przekazanych przez nią informacji nie wynikają nowe okoliczności, co do których pracodawca nie miał wiedzy.

Niesporne, nadto pismo o odrzuceniu sprzeciwu – k. 15.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo, oparte na treści art. 112 § 2 w zw. z art. 108 § 1 Kodeksu pracy, okazało się niezasadne.

W myśl art. 100 § 2 pkt 2 Kodeksu pracy (dalej „k.p.”) pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku pracy 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 zastosować wobec pracownika karę porządkową upomnienia lub nagany (art. 108 §1 k.p.). Odpowiedzialność porządkowa dotyczy wyłącznie sankcjonowania naruszeń powinności o charakterze porządkowym, obejmujących obowiązek przestrzegania reguł czasu pracy, porządku w procesie pracy i organizacji pracy. Przesłankami odpowiedzialności porządkowej są: wina pracownika oraz bezprawność jego zachowania, polegająca na naruszeniu obowiązków z zakresów opisanych we wskazanym przepisie. Dodać przy tym należy, wina pracownika może przybierać formę zarówno winy umyślnej jak i nieumyślnej. Jeżeli zastosowanie kary porządkowej nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu siedmiu dni od zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu.

W niniejszej sprawie M. Ż. wystąpiła o uchylenie kary nagany zastosowanej wobec niej 22 października 2020 r. za naruszenie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, polegające na niezastosowaniu się do obowiązku zakrywania ust i nosa w miejscu bezpośredniej obsługi klienta oraz lekceważenie poleceń wydawanych jej przez przełożonych w tym zakresie.

Analiza całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego pozwala przyjąć, że kara nagany została udzielona powódce zasadnie. W pierwszej kolejności należy wskazać, treść wprowadzonych przez pracodawcę zasad dotyczących obowiązku zasłaniania ust i nosa była M. Ż. znana. Stroną powodowa nie kwestionowała zarówno faktu obowiązywania w zakładzie pracy standardów dotyczących warunków bezpiecznej obsługi klienta jak i obowiązku zasłaniania nosa i ust. Podnosiła natomiast brak upoważnienia pracodawcy do formułowania takich nakazów w stosunku do podległych mu pracowników oraz zarzucała, że takie postępowanie godzi w jej gwarantowaną konstytucyjnie wolność.

Jednym z prymarnych obowiązków ciążyących na pracodawcy, które wywieść należy z przepisów prawa pracy, jest zapewnienie pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Jest on odpowiedzialny za stan bezpieczeństwa w zakładzie pracy. Jego zadaniem jest chronić zdrowie i życie pracowników poprzez wprowadzanie odpowiednich regulacji stosownie do rodzaju oraz warunków wykonywania pracy, a także występujących w zakładzie pracy zagrożeń, korzystając z aktualnych osiągnięć nauki i techniki. Obowiązki te nie mają jednak charakteru jednostronnego. Odzwierciedleniem powinności pracodawcy jest obowiązek pracownika, który w myśl art. 100 § 2 pkt 2 i 3 oraz art. 211 k.p. winien przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa oraz higieny pracy oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych. Dla realizacji powyższych obowiązków konieczna jest odpowiednia organizacja pracy oraz ustalenie reguł porządkowych, które w sposób czytelny dla pracowników będą wyznaczały sposób postępowania zapewniający bezpieczeństwo w czasie świadczenia pracy. Zdaniem Sądu czynione pracodawcy przez powódkę zarzuty, jakoby podjęte przez niego środki ostrożności oraz wprowadzone zasady nakazujące pracownikom zakrywanie ust i nosa były bezprawne, należy uznać za chybione. Fakt, że pracodawca nałożył na pracowników obowiązek noszenia maseczek w oparciu o treść przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 9 października 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z

wystąpieniem stanu epidemii (Dz.U. 2020 poz. 1758) nie może prowadzić do wniosku, że źródłem tej powinności są wskazane przepisy rangi podustawowej. W ocenie Sądu, podstaw wprowadzonego przez obowiązek zasłaniania ust i nosa należy upatrywać w konieczności realizacji podstawowego obowiązku spoczywającego na pracodawcy, jakim jest zapewnienie wszystkim pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Zgodnie z art. 207 § 1 k.p. pracodawca ponosi bezwzględną odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. W myśl § 2 tego artykułu pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki, w szczególności:

- 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;
- 4) zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy;
- 5) uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych;
- 6) zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy;
- 7) zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.

Tym obowiązkom pracodawcy towarzyszą ściśle skorelowane z nimi obowiązki pracownika. Zgodnie z art. 211 k.p. przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika, w szczególności pracownik jest obowiązany:

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

Wprowadzając standardy obsługi klienta w okresie epidemii pozwana wypełniała według swojej najlepszej wiedzy obowiązek wynikający z art. 207 k.p. Tymczasem powódka, niejako w odpowiedzi na tę sytuację, nie wywiązała się ze swego podstawowego obowiązku opisanego w art. 211 k.p., co winno skutkować jej odpowiedzialnością dyscyplinarną.

W tym stanie rzeczy uprawnione mogłoby być zastosowanie przez pracodawcę nawet sankcji w postaci rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 k.p.), albowiem naruszenie przez powódkę przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy miało charakter naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Pracodawcy z istoty stosunku pracy, przysługują uprawnienia władcze, kierownicze, które pozwalają mu, w sposób zgodny z prawem, tak organizować pracę powódki oraz jej współpracowników, aby zapewnić bezpieczeństwo i minimalizować zagrożenie dla zdrowia i życia zarówno dla pracowników jak i klientów banku. Bezsprzeczne pozostaje, że z racji zajmowanego stanowiska powódka pracowała w jednym pomieszczeniu z wszystkimi pozostałymi pracownikami, w którym obsługiwano klientów. Jej styczność z innymi osobami wymuszała podjęcie środków ostrożności. W rezultacie, powódka pozostając w stosunku podporządkowania służbowego, winna dostosować się do wewnętrznych zarządzeń pracodawcy wynikających z wprowadzonej organizacji pracy, nie zaś z przepisów rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii. Nie ma zatem racji powódka, powołując się na zapadłe w sprawach karnych orzeczenia, wyłączające spod reżimu odpowiedzialności karnej naruszenia obowiązku zasłaniania ust i nosa wysłownego w przepisach wskazywanego rozporządzenia, bowiem jak już podnoszono, źródłem nałożonego obowiązku są normy prawa pracy. Podobnie za niezasługujące na aprobatę należy uznać argumenty powódki odwołujące się do doktryny, która głosi, że normy prawne łamiące podstawowe normy moralne są bezprawne, a przez to nie obowiązują. Sąd stoi na stanowisku, że szeroko rozumiana dbałość pracodawcy o zdrowie i życie innych (pracowników, klientów banku) nie stoi w sprzeczności z normami prawnymi, a tym bardziej normami pozaprawnymi i winna być oceniana jako zgodna ze zdecydowaną większością systemów moralnych, u podstaw których leży troska o drugiego człowieka. Wydawać by się mogło, że przyjęcie założenia przeciwnego, stwarza zagrożenie dla realizacji norm społecznych. Za niezajdujące potwierdzenia w materiale dowodowym uznać należy także podnoszone przez powódkę twierdzenia, jakoby wprowadzony w zakładzie pracy nakaz zasłaniania nosa i ust szkodził jej zdrowiu zamiast je chronić. Strona powodowa poza głośnymi stwierdzeniami mającymi obrazować rozmiar zagrożenia dla noszących maseczki nie naprowadziła na tę okoliczność żadnych dowodów.

Powolywanie się przez powódkę na naruszanie przez pracodawcę jej konstytucyjnych wolności pozostaje nieadekwatne do zaistniałej w sprawie sytuacji. Sfera wolności powódki jest bowiem limitowana zakresem praw i wolności innych osób, w szczególności ich prawem określonym chociażby w art. 66 ust. 1 i 68 ust. 1 Konstytucji RP.

Powolywane przez powódkę zarzuty związane terrorem psychicznym oraz groźbami bezprawnymi kierowanymi pod jej adresem przez przełożonych, po przeprowadzeniu analizy stanu faktycznego, również jawią się jako niezasadne. Postawa zwierzchników powódki związana była z koniecznością egzekwowania poleceń służbowych, wynikających z organizacji pracy, a nadto jest konsekwencją podporządkowania pracowniczego. Sąd uznał za wiarygodne spójne i spontaniczne zeznania świadka A. M., która zaprzeczyła aby prowadzone z powódką rozmowy toczony były w atmosferze strachu oraz bezprawnego przymusu, a ona sama nie uciekała się do metod zastraszania i manipulacji.

Pozostałe argumenty podnoszone przez M. Ź. uznać należy za pozbawione merytorycznej treści, stąd też Sąd nie widzi potrzeby prowadzenia polemiki ze stanowiskiem prezentowanym przez stronę powodową w innym zakresie niż dotychczas przedstawiony.

Następnie, przechodząc do merytorycznych rozważań odnośnie zgłoszonego żądania zapłaty zadośćuczynienia w wysokości 10.000 złotych, wskazać należy, że Sąd nie znalazł również żadnych podstaw do przyjęcia jego zasadności.

Zgodnie z art. 23 kodeksu cywilnego, dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach. Ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonania naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Na zasadach przewidzianych

w kodeksie może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny (art. 24 § 1 Kodeksu cywilnego). Zaś na podstawie art. 448 Kodeksu cywilnego, w razie naruszenia dobra osobistego sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub na jego żądanie zasądzić odpowiednią sumę pieniężną na wskazany przez niego cel społeczny, niezależnie od innych środków potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia. Sąd nie ma jednak obowiązku zasądzenia zadośćuczynienia na podstawie wskazanego przepisu w każdym przypadku naruszenia dóbr osobistych, ale tylko wówczas gdy naruszenie to ma być wynikiem bezprawnego działania sprawcy. Przy stosowaniu tego przepisu sąd bierze bowiem pod uwagę całokształt okoliczności faktycznych, w tym winę sprawcy naruszenia dóbr osobistych i jej stopień oraz rodzaj naruszonego dobra (wyrok SN z 19 kwietnia 2006 r., II PK 245/05). Sąd Najwyższy uznał, że choć celem zadośćuczynienia pieniężnego jest przede wszystkim naprawienie wyrządzonej krzywdy warunkiem zasądzenia na rzecz poszkodowanego zadośćuczynienia pieniężnego, czy też na jego żądanie odpowiedniej sumy pieniężnej na cel społeczny jest wina sprawcy oraz bezprawność działania. Wskazuje na to usytuowanie art. 448 Kodeksu cywilnego w tytule VI księgi trzeciej Kodeksu cywilnego „Czyny niedozwolone”. Generalną zasadą odpowiedzialności przyjętą w Kodeksie cywilnym w odniesieniu do czynów niedozwolonych jest zaś odpowiedzialność na zasadzie winy. Uznając karę nałożoną na powódkę za uzasadnioną i nałożoną w wyniku prawidłowo przeprowadzonego postępowania nie sposób działania pracodawcy uznać za niezgodne z prawem.

W ocenie Sądu za słuszny uznać należy pogląd wyrażony w orzecznictwie, zgodnie z którym nie można uznać udzielenia pracownikowi kary nagany za bezprawne działanie pracodawcy, skoro Kodeks pracy w art. 108 takie uprawnienia pracodawcy przyznaje. Udzielenie kary nagany nie byłoby bezprawne nawet wtedy, gdy na skutek odwołania się pracownika od tej decyzji kara porządkowa została uchylona. Pracodawca ma prawo udzielić pracownikowi takiej kary, jeżeli pozostaje w przekonaniu, że pracownik naruszył obowiązki w sposób uzasadniający ukaranie. Pracownik natomiast ma prawo odwołać się od nałożonej kary w trybie określonym przepisami kodeksu pracy, a o zasadności jego żądania rozstrzyga Sąd. Sama czynność udzielenia kary nagany nie może być więc uznana za bezprawną, wobec czego nie ma podstaw do twierdzenia, że takim działaniem pracodawca narusza dobra osobiste pracownika (por. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 2 grudnia 1999 r., wydany w sprawie o sygn. III APa 53/99, OSA 2000 nr 7, str. 107, PPr. 2000 nr 7, str. 45). W oparciu o przytoczone przez powódkę okoliczności Sąd nie znalazł podstaw do uznania jakiegokolwiek zachowania pozwanej za bezprawne. Z wywodów strony powodowej nie wynika, jakie dobra osobiste powódki i w jaki sposób miałyby przez pracodawcę zostać naruszone oraz jakiego rodzaju krzywdy w rezultacie powódka miałaby doznać. Powódka nie naprowadziła dowodów na okoliczność naruszenia przez pozwanego przepisów prawa pracy. Wskazywane w toku procesu straty moralne związane z całokształtem działań pracodawcy, są wynikiem subiektywnych odczuć M. Ż. powodowanych żywionymi przez nią przekonaniem i nie znajdują odzwierciedlenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Sąd uznał, że nie sposób łączyć jakiegokolwiek pokrzywdzenia powódki z próbami wyegzekwowania przez pracodawcę zasad bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązujących w związku z zagrożeniem epidemiologicznym.

Stan faktyczny w sprawie był bezsporny i został przez Sąd ustalony w oparciu o zeznania świadka A. M. oraz przedłożone przez strony dokumenty, w tym akta osobowe M. Ż., obowiązujące w pozwanej spółce procedury obsługi klienta i bezpieczeństwa oraz higieny pracy, a także prowadzoną między stronami korespondencją e-mail. Strony nie kwestionowały okoliczności faktycznych, nie podważały również prawdziwości bądź rzetelności sporządzenia zgromadzonych w sprawie dokumentów. Sąd nie znalazł podstaw aby odmówić mocy dowodowej zeznaniom świadka A. M.. Ich treść była spójna, logiczna i znajdowała pokrycie w pozostałym materiale dowodowym. Stąd też wszystkie te dowody stały się podstawą ustaleń faktycznych Sądu. Sąd pominął dowód z przesłuchania stron zważając, że wszystkie istotne fakty dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy poddanej pod rozagę Sądu zostały dostatecznie wyjaśnione, stąd też nie zachodziła konieczność dopuszczenia takiego dowodu.

Mając na uwadze wszystko powyższe, Sąd uznał, że M. Ż. naruszyła obowiązujące u pracodawcy organizację i porządek w procesie pracy, przez co naraził zdrowie pozostałych pracowników oddziału oraz klientów banku. Stąd też Sąd uznał nałożoną na powódkę karę nagany za zasadną i w punkcie pierwszym wyroku oddalił powództwo M. Ż. w całości.

W punkcie drugim wyroku Sąd orzekł o kosztach postępowania mając na uwadze art. 98 § 1 i 3 kodeksu postępowania cywilnego oraz fakt, iż powódka przegrała wytoczony przez siebie spór. Zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania powód na wniosek pozwanego winien zwrócić mu koszty celowej obrony jego praw przez profesjonalnego pełnomocnika – radcę prawnego. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 1470 zł została ustalona w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 3 oraz § 9 ust.1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.).

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

(...)