

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 10 stycznia 2023 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie sygn. akt XP 191/22 z powództwa R. R. (1) przeciwko Regionalnemu Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa w Ł. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, ustalenie treści stosunku pracy, w pkt 1 oddalił powództwo, w pkt 2 zasądził od R. R. (1) na rzecz Regionalnego Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa w Ł. kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w pkt 3 nie obciążył powoda nieuiszczonymi wydatkami przejmując je na rachunek Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

R. R. (1) był zatrudniony u pozwanego od 16 października 2017 roku na stanowisku robotnika gospodarczego. Powód posiada wykształcenie podstawowe. Do obowiązków powoda na stanowisku pracownika gospodarczego należało sprzątanie, koszenie trawy, podcinanie gałęzi, wyrzucanie śmieci, odśnieżanie, porządkowanie terenu wokół budynku oraz prace naprawcze. Powód wykonywał czynności pomocnicze w magazynie – przyjmował towary z rampy od dostawców za pomocą wózka, wykladał towary w magazynie, rozwoził je do poszczególnych pracowni, wnosił i znosił materiały znajdujące się na paletach. W pozwanym (...) nie było wózków, do obsługi których należało mieć specjalne uprawnienia. Zdarzało się, że powód pomagał magazynierom sprawdzać stany magazynowe, na przykład licząc pudełka. Zajmował się także przenoszeniem cięższego sprzętu. Powód zastępował kierowcę w razie nieobecności, rozwoził wówczas towary do punktów pobrań oraz odbierał krew z punktów pobrań z innych miejscowości, co do zasady towarzyszył mu wówczas lekarz.

Pracodawca zatrudniał dwie osoby na stanowisku magazyniera: K. P. oraz E. Z.. Mają one wyższe i średnie wykształcenie. U pozwanego magazynier musiał mieć wykształcenie co najmniej średnie. Powoda nie obciążała odpowiedzialność materialna za powierzone materiały. Bez zgody magazynierów powód nie mógł wejść na teren magazynu. Powód niczego nie kwitował i nie podpisywał w ramach pracy w magazynie.

W 2021 roku w związku ze zbliżającym się osiągnięciem wieku chronionym przez jednego z magazynierów, pracodawca zaproponował powodowi uzupełnienie wykształcenia, aby mógł zostać zatrudniony na stanowisku magazyniera po odejściu tego pracownika. Powód nie skorzystał z propozycji, gdyż zajęcia odbywały się w weekendy, zaś powód w weekendy dodatkowo pracował.

W ramach swoich obowiązków powód poruszał się po całym terenie (...) w Ł., miał kontakt ze wszystkimi pracownikami oraz dawcami, jak również miał kontakt z pracownikami oddziałów terenowych. Od czasu rozpoczęcia pandemii wirusa (...)2 powód w czasie pracy dezynfekował ręce oraz przeważnie nosił maseczkę w miejscach, gdzie było to konieczne. W pomieszczeniach socjalnych nie było obowiązku noszenia maseczek. Przemieszczając się po korytarzach powód nie zawsze miał założoną maseczkę. Powodowi zwracano uwagę, aby nosił maseczkę. Takie uwagi kierowała do niego jedna z pań zatrudnionych na stanowisku magazyniera. Na fakt nienoszenia przez powoda maseczki narzekali pracownicy działu pobierania oraz magazynierzy.

Obecny Dyrektor Regionalnego Centrum (...) w Ł. objął funkcję po wybuchu pandemii (...)19. Dyrektor miał świadomość niebezpieczeństwa wirusa (...)2, zachorowań oraz jej śmiertelności. Pracodawca poczynił wszelkie starania o zapewnienie pracownikom środków ochrony indywidualnej; musiał zorganizować także pracę w pozwanym (...) w taki sposób, aby krew, w tym osocze ozdrowieńców, była zawsze dostępna dla innych osób. Pracownicy pozwanego oczekiwali na wprowadzenie szczepień ochronnych. W momencie pojawienia się tzw. grupy zero, dyrekcja była zaangażowana, aby w trybie nagłych zapewnić szczepionki dla pracowników. Dyrekcja dbała o zapewnienie ciągłości działania (...), gdyż konieczne było zapewnienie ciągłości dostaw krwi. Dyrekcja promowała szczepienia ochronne wśród pracowników.

Zarządzeniem nr (...) z dnia 14 lutego 2022 roku w sprawie obowiązkowych szczepień ochronnych Dyrektor Regionalnego Centrum (...) w Ł. zarządził, co następuje: Zobowiązuje się osoby wykonujące zawód medyczny w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. z 2021 r. poz. 711, 1773 i 2120) oraz osoby wykonujące czynności zawodowe, inne niż wykonywanie zawodu medycznego w Regionalnym Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa w Ł. do poddania się obowiązkowemu szczepieniu przeciwko (...)19. Obowiązek ma zastosowanie także do osób, u których do dnia 1 marca 2022 roku upłynie więcej niż 6 miesięcy od uzyskania pozytywnego wyniku testu diagnostycznego w kierunku (...)2. Obowiązek stosuje się do osób, które nie mają przeciwwskazań do szczepienia w zakresie stanu zdrowia.

W dniu 14 lutego 2022 roku kierownicy poszczególnych działów zorganizowali spotkania informacyjne dla podległych pracowników, mające na celu zapoznanie pracowników z rozporządzeniem Ministra Zdrowia oraz zarządzeniem Dyrektora dotyczących obowiązkowych szczepień. Pracownicy zostali poinformowani, że w razie nieokazania do 1 marca 2022 roku certyfikatu szczepienia lub zaświadczenia o przeciwwskazaniach do szczepienia, nie będą mogli kontynuować pracy u pozwanego. W razie absencji pracowników kierownicy mieli kontaktować się z pracownikami telefonicznie celem przekazania informacji dotyczących szczepień. W okresie od 14 do 18 lutego 2021 roku powód korzystał z urlopu wypoczynkowego. W czasie jego nieobecności w pracy otrzymał telefon od swojej bezpośredniej przełożonej L. B., która poinformowała powoda o wprowadzonych dla wszystkich pracowników obowiązkowych szczepieniach obowiązkowych przeciwko (...)19 oraz o konieczności wykonania takiego szczepienia, gdyż w razie niewykonania tego obowiązku pracodawca będzie rozwiązywał z pracownikami umowy o pracę. Po powrocie powoda do pracy, L. B. odbyła z nim rozmowę o wprowadzonym obowiązku szczepień. Informowała wówczas o konieczności szczepień wynikającej z rozporządzenia Ministra Zdrowia oraz o opinii wydanej przez Ministerstwo Zdrowia. Kierownik informowała powoda, że w razie nieokazania przez pracownika certyfikatu szczepienia pracodawca będzie rozwiązywał z pracownikami umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym, nadto zaznaczała, że lekarze nie chcą wystawiać zaświadczeń o braku przeciwwskazań do szczepienia. Zarówno L. B. jak i Dyrektor pozwanego (...) zachęcały pracowników do szczepień ochronnych. Pracodawca organizował wspólne wyjazdy na szczepienia, które były dobrowolne. Nie było przymusu szczepień. W drugiej połowie lutego 2022 roku powód odbył rozmowę z Dyrektorem (...) w Ł., w której brała także udział L. B.. W czasie spotkania powód był informowany o konieczności bycia ozdrowieńcem lub złożenia oświadczenia o szczepieniu lub oświadczenia o przeciwwskazaniach do szczepienia, zaś w razie nieprzedstawienia żadnego z dokumentów pracodawca poinformował powoda o niemożności dopuszczenia takiego pracownika do pracy i w konsekwencji rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Dyrektor (...) wskazywała powodowi także możliwość rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

Pracodawca informował powoda, że w razie problemów z uzyskaniem zaświadczenia o przeciwwskazaniach medycznych do szczepienia, ma możliwość skorzystania z wizyty u lekarza zakładowego medycyny pracy dr M., która codziennie jest w pracy, chyba że wyjeżdżała akurat na ekipy lub była obecna w oddziale terenowym.

Powód miał obawy przed zaszczepieniem się z uwagi na wcześniejszą chorobę pulmonologiczną. W listopadzie 2018 roku powód był hospitalizowany z rozpoznaniem zapalenia płuc, podejrzenia choroby śródmiąższowej płuc. Korzystał wówczas ze zwolnienia lekarskiego przez okres około 2,5 miesiąca. Pracodawca wspierał pracowników w zakresie możliwości zaszczepienia organizując wspólne wyjazdy na szczepienia czy dzwoniąc do konkretnych punktów szczepień w celu umówienia pracownikom wizyty na szczepienie.

W dniu 1 marca 2022 roku odbyło się spotkanie powoda z dyrektorem (...) w Ł. E. W., bezpośrednią przełożoną powoda L. B. oraz specjalistą ds. kadr S. P.. Powód przedłożył pracodawcy oświadczenie, w którym wskazał, że nie udziela informacji na temat swojego stanu zdrowia poza tymi, które zawiera orzeczenie lekarskie dopuszczające powoda do pracy na danym stanowisku, a zatem nie udziela także informacji o posiadaniu/nieposiadaniu szczepienia przeciwko (...)19. Powód został poinformowany o konsekwencjach swojego działania, został poproszony o wykonanie obowiązku wynikającego z rozporządzenia, a także został poinformowany, że nie ma na jego stanowisku możliwości zmian organizacyjnych. Pracodawca poinformował powoda, że nie może go dopuścić do pracy. Powód został

poproszony o opuszczenie terenu (...). Została rozpoczęta procedura rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. Na prośbę powoda ze przebiegu spotkania została sporządzona notatka.

W dniu 7 marca 2022 roku pracodawca wręczył pozwanemu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, mocą którego z dniem 7 marca 2022 roku rozwiązał z powodem umowę o pracę zawartą w dniu 19 marca 2019 roku w Ł. w trybie art. 52 § 1 k.p. bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu utraty zaufania spowodowanego przez ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na nieprzestrzeganiu regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku oraz nieprzestrzeganiu przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (brak udzielenia informacji o posiadaniu/nieposiadaniu szczepienia przeciwko C.-19, a tym samym stworzenie ewentualnego zagrożenia dla współpracowników oraz w odniesieniu do osób, do których prowadzona jest działalność (...) w Ł.) oraz brak dostosowania się do Zarządzenia Dyrektora nr (...) z dnia 14 lutego 2022 roku w sprawie obowiązkowych szczepień ochronnych. W dalszej części zawarto pouczeniem o możliwości, terminie i trybie wniesienia odwołania do Sądu.

W ramach przeprowadzone przez pracodawcę konsultacji zamiaru rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. Zakładowa Organizacja Związkowa (...) Związku Zawodowego Administracji i (...) wskazała, że zdaniem Związku powód dotychczas wykonywał swoje obowiązki sumiennie. Nie ulega jednak wątpliwości, że jako osoba wykonująca czynności zawodowe w podmiocie leczniczym, podlega obowiązkowi szczepień przeciwko (...)19 zgodnie z treścią § 12a ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 22 grudnia 2021 roku zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii, o ile pozwala na to stan jego zdrowia. Zgodnie zaś z zarządzeniem Dyrektora (...) w Ł. nr (...) z dnia 14 lutego 2022 roku, osoby, które nie udzieliły informacji o posiadaniu bądź nieposiadaniu szczepienia przeciwko (...)19, traktowane są jak osoby niezaszczepione, a więc takie, które od dnia 1 marca 2022 roku nie mogą świadczyć pracy w na rzecz (...) w Ł.. W związku z powyższym, z uwagi na brak innych rozwiązań w kodeksie pracy, umożliwiających odsunięcie pracownika od wykonywania czynności służbowych w związku z niezaszczepieniem przeciwko (...)19, oraz z uwagi na obowiązujące w (...) w Ł. przepisy wewnętrzne (regulamin pracy, zarządzenie Dyrektora nr (...)), a także ze względu na brak współpracy powoda ze Związkiem Zawodowym oraz Dyrekcją w celu wypracowania optymalnego rozwiązania zaistniałej sytuacji, Związek zawodowy przychylił się do zamiaru pracodawcy.

Pismem z dnia 7 marca 2022 roku powód zwrócił się do pracodawcy o wskazanie podstawy prawnej obowiązku pracownika do przedkładania pracodawcy informacji o stanie zdrowia poza tymi, które zawiera orzeczenie lekarskie dopuszczające powoda do pracy na stanowisku robotnika gospodarczego, podstawy prawnej pozyskania i przetwarzania przez (...) danych wrażliwych dotyczących stanu zdrowia powoda, tj. oświadczenie o posiadaniu/nieposiadaniu szczepienia przeciwko C.-19 lub zaświadczenia lekarskiego o przeciwwskazaniu do tego szczepienia, nadto wyjaśnienie w jakim celu informacje na temat stanu zdrowia, których powód nie chciał ujawnić były pozyskiwane przez pracodawcę i co czego miały służyć.

W odpowiedzi na zapytanie powoda, pozwany pismem z dnia 7 marca 2022 roku wskazał, że obowiązek poddania się szczepieniu przeciwko (...)19 przez osoby wykonujące zawód medyczny w podmiotach wykonujących działalność leczniczą oraz osoby wykonujące czynności zawodowe w tych podmiotach, inne niż wykonywanie zawodu medycznego wynika z powszechnie obowiązujących przepisów prawa oraz wewnętrznych regulacji (...) w Ł.. Powyższe osoby zobowiązane były poddać się szczepieniu przeciwko (...)19 w terminie nie późniejszym niż do dnia 1 marca 2022 roku. Kodeks pracy upoważnia pracodawcę do żądania złożenia przez pracownika oświadczenia o realizacji obowiązku poddania się szczepieniu przeciwko (...)19 na podstawie art. 221 § 4 k.p. O złożenie takiego oświadczenia powód, tak jak wszyscy pozostali pracownicy (...) w Ł., został poproszony w dniu 1 marca 2022 roku.

Ze wszystkich pracowników pozwanego tylko dwoje odmówiło zaszczepienia się oraz przedstawienia zaświadczenia o posiadaniu przeciwwskazań do szczepień.

W (...) nie istniało stanowisko pracy, które byłoby całkowicie odizolowane od innych pracowników.

Zgodnie z § 28 ust. 1 regulaminu pracy obowiązującego u pracodawcy, podstawowym obowiązkiem pracownika jest przestrzeganie przepisów i zasad bhp, w tym m.in. współdziałanie z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Jednomiesięczne wynagrodzenie powoda liczone według zasad jak dla ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosi 3424 zł.

Oceniając zeznania powoda Sąd Rejonowy wskazał, że cechowała je wewnętrzna sprzeczność. Z jednej strony bowiem powód zeznał, że w czasie rozmów z kierownik L. B. oraz z Dyrektorem E. był wyłącznie informowany o obowiązku szczepienia, zaś w razie jego niewykonania miało dochodzić do rozwiązania umowy o pracę. Powoda nie informowano, że istnieje jakakolwiek alternatywna do obowiązku zaszczepienia się, np. w postaci złożenia przez pracownika oświadczenia o przeciwwskazania do szczepień lub złożenia takiego zaświadczenia od lekarza. Powód kilkakrotnie podkreślał, że otrzymał wyłącznie polecenie zaszczepienia się. Powyższe stoi w sprzeczności z zeznaniami Dyrektora (...) oraz świadka L. B., które akcentowały, że powodowi zostały przedstawione różne alternatywne wypełnienia obowiązku wynikającego z rozporządzenia Ministra Zdrowia, które to zeznania znalazły potwierdzenie w przedłożonych do akt sprawy transkrypcjach rozmów powoda z przełożonymi. Powód, skonfrontowany w toku przesłuchania z treścią transkrypcji nagrań złożonych przez niego do akt sprawy, przyznał jednak, że w czasie rozmów z przełożonymi był jednak informowany o konieczności zaszczepienia się lub złożenia stosownego zaświadczenia/oświadczenia o przeciwwskazaniach do szczepienia. Dopiero w tym miejscu powód tłumaczył, że starał się uzyskać takie zaświadczenie, jednak lekarz pierwszego kontaktu odesłał go do pulmonologa, do którego nie zdołał się umówić na wizytę, z kolei zapytany o możliwość skorzystania z konsultacji z lekarzem zatrudnionym u pracodawcy wyjaśnił, że lekarz w pozwanym (...) był bardzo rzadko w pracy. W ocenie Sądu sekwencja zeznań powoda wskazuje na ich niewiarygodność. O tym, że powód nie starał się pozyskać stosownego zaświadczenia lekarskiego, świadczą również autorskie komentarze powoda dokonane przez niego w tekście transkrypcji nagrań, w szczególności te dotyczące wypowiedzi L. B., zgodnie z którą lekarze nie chcą wystawiać takich zaświadczeń. Wypowiedzi L. B. nie mogą jednak usprawiedliwiać postawy powoda, który, jeśli był przekonany o istniejących przeciwwskazaniach medycznych do szczepienia, winien postarać się pozyskać stosowne zaświadczenie w celu złożenia pracodawcy oświadczenia o posiadanych przeciwwskazaniach, o czym wprost był informowany przez Dyrektora E. W., a co potwierdzają przedłożone transkrypcje.

W podobny sposób – za niewiarygodne – należało potraktować twierdzenia powoda, zgodnie z którymi pracodawca nie informował go o możliwości rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron a jedynie straszył zwolnieniem dyscyplinarnym. Powyższe stoi w sprzeczności z zeznaniami Dyrektora pozwanego (...) oraz ponownie – z transkrypcjami rozmów pomiędzy powodem z przełożonymi złożonymi przez stronę powodową do akt sprawy. W dalszej części przesłuchania powód ostatecznie przyznał, że pracodawca przedstawił mu propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

Sąd Rejonowy odmówił waloru wiarygodności zeznaniom powoda w zakresie w jakim twierdził, że u pracodawcy nie było żadnej tablicy informacyjnej przy pokoju kierownika kadr, na której byłoby wieszane różne dokumenty, w tym zarządzenia Dyrektora (...). Powyższe twierdzenia stoją w sprzeczności z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym, a w szczególności zeznaniami pozwanego oraz świadków: S. P., L. B. oraz M. K. (1), którzy zgodnie wskazali, że zarządzenie Dyrektora z dnia 14 lutego 2022 roku zostało wywieszane w gablocie przy pokoju kierownika kadr, w której zwyczajowo u pracodawcy były wywieszane dokumenty dotyczące pracowników oraz zarządzenia Dyrekcji. Powód dopytywany o sposób zwyczajowy zapoznawania pracowników przez pracodawcę z podobnymi dokumentami zasłaniał się niepamięcią, co nie może zasługiwać na uwzględnienie.

Za niewiarygodne należało uznać również zeznania powoda w zakresie w jakim twierdził, że nie poruszał się po całym budynku i nie miał kontaktu z dawcami. Powyższemu przeczą nie tylko zeznania pozwanej, ale przede wszystkim przesłuchanym świadków, tj. S. P., R. R. (2), Ł. J., M. G. (1), M. G. (2), M. K. (1), E. Z., J. G., tj. świadków, którzy zostali zgłoszenia zarówno przez stronę pozwaną, ale także powodową.

Zdaniem Sądu Rejonowego powyższe twierdzenia powoda, wewnątrznie sprzeczne, wzajemnie wykluczające się oraz nieoparte innymi dowodami zgromadzonymi w toku niniejszego postępowania, stanowią wyłącznie strategię procesową mającą na celu wykazanie zaniedbań pracodawcy i usprawiedliwienie zachowania samego powoda.

Sąd Rejonowy odmówił walory wiarygodności zeznaniom świadka R. R. (2) w zakresie w jakim twierdził, że powód posiadał karty dostępu do magazynów, albowiem takiemu stanowi rzeczy zaprzeczył świadek E. Z., zatrudniona na stanowisku magazyniera, a także sam powód.

Sąd Rejonowy nie dał wiary twierdzeniom świadka R. R. (2) w zakresie w jakim zeznał, że powód był zatrudniony na stanowisku pracownika gospodarczego oraz magazyniera. Powyższego nie potwierdza dokumentacja zawarta w aktach osobowych powoda. Nadto dalsza część zeznań świadka wskazywała, że powód miał wykonywać obowiązki magazyniera, a nie być zatrudnionym na takim stanowisku, które jedynie obiecywali mu poprzedni kierownicy (w tym m.in. świadek R. R. (2)).

Wobec ostatecznej modyfikacji przez stronę powodową wniosku o dopuszczenie dowodu z nagrań rozmów sporządzonych przez powoda z pracownikami pozwanego i zastąpienie go dowodem z transkrypcji nagrań, Sąd nie poddawał wnikliwej analizie możliwości dopuszczenia w tym postępowaniu dowodu z dokumentów zawierających zapis dźwięku. Sąd nie analizował wszystkich przedstawionych transkrypcji rozmów pomiędzy pracownikami pozwanego (...), gdyż panika związana z wprowadzonym obowiązkiem szczepień ochronnych napędzana przez innych pracowników nie może obarczać pracodawcy. W celu ustalenia czy pracodawca faktycznie – jak twierdzi powód – przymuszał do szczepień i groził zwolnieniem dyscyplinarnym, Sąd poddał analizie wyłącznie transkrypcje rozmów powoda z kierownikiem L. B. oraz Dyrektorem E. W., co zostanie szerzej omówione dalszych rozważaniach dotyczących stawianego przez powoda zarzutu. Sąd co do zasady nie znalazł podstaw od odmowy wiarygodności przedstawionych transkrypcji zaznaczając jednak, że pytania zadawane przez powoda przełożonym bez wątpienia miały na celu ukierunkowanie każdej z rozmów na uwypuklenie konsekwencji, jakie zostaną wyciągnięte wobec pracowników, którzy nie zastosują się do zarządzenia Dyrekcji oraz rozporządzenia Ministra Zdrowia.

W oparciu o powyższe ustalenia i ocenę materiału dowodowego powództwo podlegało oddaleniu.

W ocenie Sądu I instancji, rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 22 grudnia 2021 roku zostało wydane na podstawie upoważnienia ustawowego o wystarczającym stopniu precyzji, a ponadto mieści się w zakresie udzielonego upoważnienia. Odnosząc się do zarzutu braku podstawy prawnej do pozyskiwania przez pracodawcę danych wrażliwych dotyczących stanu zdrowia pracownika, w tym dotyczących szczepień przeciwko (...)19, stwierdzić należy, że powyższy zarzut został sformułowany lakonicznie i sprowadzał się do nader ogólnikowego stwierdzenia, że informacje o szczepieniach ochronnych pracowników wymagane przez pracodawcę jest niezgodne z ustawą o ochronie danych osobowych, zaś art. 22¹ § 4 k.p. nie stanowi podstawy do żądania złożenia oświadczenia o realizacji przez pracownika obowiązku szczepienia, gdyż dotyczy obowiązków pracodawcy a nie pracownika.

Normą prawa krajowego, która upoważniała pracodawcę do domagania się podania przez pracownika omawianych danych wrażliwych, jest art. 22¹ § 4 k.p., który stanowi, że pracodawca żąda podania innych danych osobowych niż określone w § 1 i 3, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa. § 5 tego przepisu ustanawia także tryb postępowania. Stanowi on, że udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której dane dotyczą. Pracodawca może żądać udokumentowania danych osobowych osób, o których mowa w § 1 i 3, w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia. Przywołany przez stronę powodową argument, jakoby powyższy przepis kodeksu pracy nie mógł mieć zastosowania, gdyż dotyczy obowiązków pracodawcy a nie pracownika jest całkowicie niezrozumiały. Przywołany przepis określa właśnie zakres zgromadzonych danych od pracownika, wskazując realizację niezbędnych uprawnień lub spełnienie obowiązków nałożonych przez przepisy prawa na pracodawcę. A zatem istotą regulacji jest nałożenie obowiązków na pracodawcę, który w celu ich realizacji gromadzi dane pracownika.

Skoro prawodawca unijny na gruncie art. 9 ust. 2 lit. b Rozporządzenia nie ogranicza omawianej podstawy wyłącznie do przepisów ustawowych, to wskazać należy, że przepis § 12a rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 roku, wraz z całym kompleksem przywołanych wcześniej regulacji prawnych, w oparciu o które został nałożony obowiązek szczepień m.in. na pracowników wykonujących czynności zawodowe inne niż wykonywanie zawodu medycznego w podmiotach wykonujących działalność leczniczą, w związku art. 22¹ § 4 k.p. i w związku z art. 9 ust. 2 lit. b Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) (...), stanowią wystarczającą podstawę przetwarzania danych osobowych dotyczących zaszczepienia przez pozwanego względem podległych mu pracowników.

Analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego pozwoliła na przyjęcia, że pozwany pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w sposób prawidłowy z punktu widzenia warunków formalnych, jak i przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. Strona powodowa podnosiła natomiast brak przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz że wskazane przyczyny, tj. utrata zaufania oraz stworzenie zagrożenie przez brak szczepienia stanowią przyczyny niekonkretne i nieprawdziwe.

Pracodawca jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazał utratę zaufania spowodowanego przez ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na nieprzestrzeganiu regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku oraz nieprzestrzeganiu przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (brak udzielenia informacji o posiadaniu/nieposiadaniu szczepienia przeciwko C.-19, a tym samym stworzenie ewentualnego zagrożenia dla współpracowników oraz w odniesieniu do osób, do których prowadzona jest działalność (...) w Ł.) oraz brak dostosowania się do Zarządzenia Dyrektora nr (...) z dnia 14 lutego 2022 roku w sprawie obowiązkowych szczepień ochronnych.

Zdaniem Sądu wskazana przez pracodawcę przyczyna była konkretna, gdyż nie można czytać oświadczenia pozwanego wrywkowo, z pominięciem znacznej części tekstu. Pracodawca wskazał, że utrata zaufania była spowodowana ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, które zostały wymienione, nadto dokładnie wskazanie konkretne zachowanie powoda, które miało stanowić owo ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Rejonowy doszedł również do przekonania, że wskazana przez pozwanego przyczyna rozwiązania umowy o pracę była prawdziwa.

W niniejszej sprawie bezsporne było, że do dnia 1 marca 2022 roku powód nie przedłożył pracodawcy informacji o posiadaniu lub nieposiadaniu szczepienia przeciwko (...)19. W ocenie Sądu pozwany prawidłowo zakwalifikował zachowanie powoda jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, które miało polegać na nieprzestrzeganiu regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku oraz nieprzestrzeganiu przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (brak udzielenia informacji o posiadaniu/nieposiadaniu szczepienia przeciwko C.-19, a tym samym stworzenie ewentualnego zagrożenia dla współpracowników oraz w odniesieniu do osób, do których prowadzona jest działalność (...) w Ł.) oraz brak dostosowania się do Zarządzenia Dyrektora nr (...) z dnia 14 lutego 2022 roku w sprawie obowiązkowych szczepień ochronnych.

Zachowanie powoda było bezprawne. Pomimo wejścia w życie przepisu § 12a rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 roku oraz zarządzenia Dyrektora (...) w Ł. z dnia 14 lutego 2022 roku, który w istocie stanowił powtórzenie treści rozporządzenia, powód nie zastosował się do ich treści. W tym miejscu podnieść należy, że wbrew zarzutom sformułowanym przez powoda, został on w sposób prawidłowy poinformowany przez pracodawcę o prowadzonym obowiązku wynikającym z rozporządzenia Ministra Zdrowia oraz zarządzenia Dyrektora (...). Obowiązku informacyjnego dopełniła bezpośrednio przełożona powoda L. B. oraz Dyrektor E. W. w ramach późniejszych spotkań. Sąd nie kwestionuje, że zgromadzony materiał dowodowy w sprawie potwierdził stanowisko powoda, że nie otrzymał bezpośrednio do wglądu i zapoznania się zarządzenia Dyrektora z dnia 14 lutego 2022 roku. Jednakże mając na uwadze zwyczaje panujące u pracodawcy, brak było konieczności podpisywania przez każdego z pracowników faktu zapoznawania się z zarządzeniami Dyrekcji, gdyż o ich treści pracowników mieli poinformować

przełożeni, zaś samo zarządzenie było wywieszane w sposób przyjęty u pracodawcy, tj. w gablocie znajdującej się przy pokoju kierownika kadr, czyli w miejscu gdzie pracownicy podpisywali listę obecności.

Za chybione należało uznać zarzuty powoda, zgodnie z którymi kierownik i dyrektor grozili powodowi zwolnieniem dyscyplinarnym jeśli nie podda się szczepieniu. W celu oceny zasadności stawianego zarzutu Sąd zapoznał się z transkrypcjami rozmów powoda z kierownikiem L. B. oraz Dyrektorem E. W.. Analiza przedłożonych przez powoda transkrypcji rozmów nie potwierdza, aby pracodawca dopuszczał się zarzucanych czynów. Każda z powyższych rozmów przebiegała w spokojnej atmosferze, brak jakichkolwiek sformułowań świadczących o stosowaniu przymusu czy gróźb wobec pracownika. Za takie nie można uznać rzetelnego informowania pracownika o skutkach niewykonania obowiązków wynikających z przepisów prawa i wewnętrznych aktów pracodawcy. W czasie każdej z rozmów zarówno L. B. oraz E. W. faktycznie zachęcały powoda do zaszczepienia się, takie zachęty nie noszą znamiona gróźb czy stosowania przymusu. Powodowi przedstawiano argumentację, która skłoniła pracodawcę do konieczności niedopuszczenia pracownika do pracy w przypadku nieprzedstawienia oświadczenia o szczepieniu lub przeciwwskazaniach do szczepienia, wytłumaczono, że pracodawca nie może dopuścić takich pracowników do pracy, a w przypadku powoda nie istniała także możliwość zmiany stanowiska pracy. Okoliczność, że w transkrypcji (k. 123 akt) L. B. zwróciła się do powoda słowami „liczyłam, że jednak się złamiesz” również zdaniem Sądu nie świadczy o stosowaniu jakiegokolwiek przymusu, a wyraża jedynie zdziwienie, że powód nie zmienił zdania w kwestii szczepień.

W ocenie Sądu I instancji zachowaniu powoda można przypisać zawinienie w działaniu. Wbrew podnoszonej w toku całego postępowania argumentacji strony powodowej, wybór powoda, przed jakim postawił go pracodawca, nie sprowadzał się jedynie do dwóch opcji – zaszczepić się lub nie zaszczepić i zostać zwolnionym z pracy. Istniała jeszcze jedna alternatywa, którą powód bagatelizuje, i z której nigdy nawet nie starał się skorzystać. Powód mógł przedstawić pracodawcy oświadczenie o przeciwwskazaniu do szczepienia, co skutecznie zwolniłoby go z obowiązku szczepień. Powód jednak nie zabiegał o pozyskanie stosownego zaświadczenia od żadnego lekarza, w tym nawet lekarza zakładowego, który niemal codziennie był obecny w pracy. Zdaniem Sądu powód wykazał się w tym względzie rażącym niedbalstwem, albowiem w sposób całkowicie lekceważący odniósł się do ciężących na nim obowiązków.

Odnosząc się dodatkowo do samego obowiązku szczepień pracowników (...) w Ł. podnieść należy, że szczepienia ochronne nie chronią interesów jednostki, ale służą interesom całego społeczeństwa, pozwalając na nabycie tzw. odporności populacyjnej (stadnej) stanowiącej ochronę osób nieuodpornionych w wyniku zaszczepienia wysokiego odsetka społeczeństwa. W tym miejscu warto podkreślić, że istnieją konkretne grupy zawodowe lub konkretne miejsca pracy, na które i w których na pracowników nakłada się wyższe standardy zachowania lub dodatkowe obowiązki, co jest uzasadnione rodzajem wykonywanych obowiązków (np. strażnicy miejscy) lub charakterem świadczonych usług (np. placówki służby zdrowia). Powodowi zwracano uwagę, aby nosił maseczkę, zaś na fakt nienoszenia przez powoda maseczki narzekali pracownicy działu pobierania oraz magazynierzy. Taka postawa powoda tylko potwierdza jego nieodpowiednie nastawienie do problemu zagrożenia epidemicznego, które jawi się jako całkowicie niezrozumiałe w kontekście podnoszonych obaw o stan swojego zdrowia. Zdaniem Sądu nie sposób jednak analizować narażenia przez powoda innych osób na zagrożenie w oderwaniu od chwili wprowadzenia obowiązkowych szczepień ochronnych, gdyż to dopiero ten moment spowodował realne zagrożenie dla innych osób. Wcześniej nie istniała odpowiednia szczepionka, zaś ograniczenie powszechnej transmisji wirusa sprowadzało się do stosowania środków ochrony indywidualnej, z których stosowania powód nie zawsze się wywiązywał.

W konsekwencji wskazane przez pracodawcę stworzenie przez powoda „ewentualnego zagrożenia dla współpracowników oraz w odniesieniu do osób, do których prowadzona jest działalność (...) w Ł.”, stanowi w istocie potencjalne narażenie innych osób na niebezpieczeństwo i należy je ocenić jako graniczące z winą umyślną.

W ocenie Sądu Rejonowego pracodawca nie dopuścił się dyskryminacji powoda jako osoby niezaszczepionej. Wydaje się również, że nie bez znaczenia dla oceny postawy powoda jest odpowiedź reprezentującej pracownika organizacji związkowej, która przychyliła się do zamiaru pracodawcy rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia akcentując w swoim piśmie m.in. brak współpracy powoda ze Związkiem Zawodowym oraz Dyrekcją w celu wypracowania optymalnego rozwiązania zaistniałej sytuacji.

Wreszcie podnieść należy, że zachowanie powoda doprowadziło do zagrożenia interesów pracodawcy, który realizuje szczególne zadania z zakresu zdrowia publicznego i jest odpowiedzialny za zapewnienie ciągłości dostaw krwi.

Pracodawca nie dysponował również możliwością całkowitego odizolowania powoda od innych pracowników, gdyż w pozwanym zakładzie nie istniało takie stanowisko pracy.

W drugiej kolejności należy odnieść się do roszczenia powoda o ustalenie, iż powód w okresie od 19 grudnia 2017 roku do dnia 7 marca 2022 roku wykonywał pracę magazyniera w Regionalnym Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa w Ł..

Powyższe roszczenie stanowi w istocie roszczenie o ustalenie treści stosunku pracy w postaci, którego podstawę prawną stanowi art. 189 k.p.c., zgodnie z którym powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Powództwo o ustalenie jest w zasadzie niedopuszczalne, gdy istnieje możliwość wytoczenia powództwa o świadczenie. W takich sytuacjach brak jest bowiem interesu prawnego, gdyż ustalenie jest tylko przesłanką do uwzględnienia roszczenia o świadczenie. Interes prawny powoda musi istnieć obiektywnie, zaś ciężar jego wykazania spoczywa na powodzie (art. 6 k.c.). Strona powodowa reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, dochodząc ustalenia treści stosunku pracy już w pozwie, nie zamieściła jakiegokolwiek uzasadnienia odnośnie istnienia po stronie powoda interesu prawnego w tym zakresie. Brak takiego odniesienia także w piśmie modyfikującym wysokość dochodzonej kwoty odszkodowania. Na pierwszej rozprawie pełnomocnik powoda oznajmił jedynie, że powód ma interes prawny w dochodzonym roszczeniu, zaś w mowie końcowej przed zamknięciem rozprawy wskazał, że interes prawny wynika z faktu, że praca na stanowisku magazyniera wiąże się z wyższym wynagrodzeniem.

W ocenie Sądu Rejonowego, biorąc pod uwagę poczynione wyżej rozważania co do rozumienia pojęcia interesu prawnego, powód nie wykazał w niniejszym postępowaniu, aby posiadał interes prawny w ustaleniu istnienia treści stosunku prawnego. Roszczenie powoda w szczególności nie zmierza do usunięcia stanu niepewności w przyszłości co do roszczeń, które nie są jeszcze skonkretyzowane bądź wymagalne, albowiem stosunek pracy pomiędzy stronami został skutecznie rozwiązany, a powód mógł dochodzić swoich praw w drodze dalej idącego powództwa o świadczenie, tj. zasądzenie określonej kwoty z tytułu wyrównania wynagrodzenia. Roszczenie powoda dotyczy bowiem okresu zamkniętego, obejmującego część okresu zatrudnienia.

Tym niemniej nawet gdyby przyjąć, że po stronie powoda istniał interes prawny, o którym mowa w art. 189 k.p.c., to powód nie zdołał wykazać, aby faktycznie wykonywał obowiązki na stanowisku magazyniera w (...) w Ł.. Zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwolił na ustalenie, że do obowiązków powoda należało sprzątanie, koszenie trawy, podcinanie gałęzi, wyrzucanie śmieci, odśnieżanie, porządkowanie terenu wokół budynku oraz prace naprawcze. Powód wykonywał czynności pomocnicze w magazynie – przyjmował towary z rampy od dostawców za pomocą wózka, wykładał towary w magazynie, rozwoził je do poszczególnych pracowni, wnosił i znosił materiały znajdujące się na paletach. Zdarzało się, że powód pomagał magazynierom sprawdzać stany magazynowe, na przykład licząc pudełka. Zajmował się przenoszeniem cięższego sprzętu. Powód zastępował również kierowcę w razie nieobecności, rozwoził wówczas towary do punktów pobrań oraz odbierał krew z punktów pobrań z innych miejscowości, co do zasady towarzyszył mu wówczas lekarz. Powyższe obowiązki w pełni wpisują się w zakres obowiązków robotnika gospodarczego, tj. stanowiska, na którym powód faktycznie był zatrudniony. Okoliczność, że powód wykonywał część swoich obowiązków na terenie magazynu nie oznacza od razu, że wykonywał obowiązki magazyniera. Podkreślić należy, że do obowiązków osoby zatrudnionej na stanowisku robotnika gospodarczego należało m.in. pomoc w załadunku i rozładunku towarów w (...) oraz zastępstwo pracownika magazynu w trakcie jego nieobecności oraz pomoc pracownikom magazynu w załadunku towarów do Punktów Pobrań i na ekipy wyjazdowe. Nie jest zasadne uznanie, że powód faktycznie wykonywał u pozwanego zawód magazyniera, skoro z jednej strony nie spełniał wszystkich wymagań koniecznych na danych stanowisku (u pozwanego magazynier musiał mieć wykształcenie co najmniej średnie, zaś powód miał wykształcenie podstawowe), nadto nie obciążały go kluczowe zadania i obowiązki magazyniera, tj. nie zajmował się zamówieniami ani rozchodami, niczego nie kwitował i nie podpisywał w ramach pracy w magazynie, nie spoczywała na nim odpowiedzialność materialna za powierzony towar, co obciążało osoby

faktycznie zatrudnione na tym stanowisku, nadto nie dysponował kartami dostępu do magazynów, bez zgody magazynierów powód nie mógł wejść na teren magazynu. Niezasadne jest oczekiwanie zmiany stanowiska pracy, skoro powód nie ponosił żadnej odpowiedzialności wpisanej zakresowo w takie stanowisko. Nie ma przy tym znaczenia, że u innych pracodawców powód był zatrudniony na stanowisku magazyniera, ani że poprzedni kierownicy powoda w (...) w Ł. obiecywali powodowi zmianę stanowiska pracy, która – co bezsporne – nie nastąpiła. Powód miał bowiem świadomość, że nie spełnia wymagań do zatrudnienia jako magazynier, gdyż pracodawca proponował powodowi uzupełnienie wykształcenia, aby mógł zostać zatrudniony na stanowisku magazyniera po odejściu pracownika znajdującego się w okresie ochronnym, jednak powód z tej propozycji nie skorzystał.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Na ww. koszty złożyły się koszty zastępstwa procesowego, które należało zasądzić od każdego z dochodzonych roszczeń zgodnie z dyspozycją § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (t.j. Dz.U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.), tj. 2 x 180 zł. Należy bowiem zauważyć, że zgodnie z uchwałą 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10, mającej moc zasady prawnej, stawka wynagrodzenia adwokackiego określona obecnie w § 9 ust. 1 pkt 1 znajduje odpowiednie zastosowanie w sprawach o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 k.p.

Sąd Rejonowy nie obciążał powoda nieuiszczonymi wydatkami związanymi z przeprowadzoną mediacją, przejmując je na rachunek Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, w oparciu o przepis art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych uznając, że w niniejszej sprawie nie zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony pozwalający na obciążenie pracownika ww. kosztami.

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniósł powód reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

1. naruszenie prawa materialnego tj. art. 52 § 1 pkt 1 k.p., polegające na niewłaściwym zastosowaniu i przyjęciu, że zachowanie powoda stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, w sytuacji, kiedy brak jest podstaw do zakwalifikowania zachowania powoda do kategorii ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, gdyż był dobrym pracownikiem, nie było na niego skarg, nie był do końca świadomy konsekwencji niewykonania obowiązku szczepień ochronnych, bowiem Rozporządzenie dnia 22 grudnia 2021 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (Dz.U. poz. 2398) nie wskazywało żadnych sankcji za niewypełnienie obowiązku szczepień, zaś pracodawca zgodnie z utrwalonym orzecznictwem powinien stosować rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k. p. jako nadzwyczajny środek rozwiązania stosunku pracy wyjątkowo i z ostrożnością i powinien skorzystać z wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy (art 42 k. p.) ewentualnie rozwiązać z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem (art. 32 § 1 k.p.);
2. naruszenie prawa materialnego tj. art. 52 §1 pkt. 1 k. p. w związku z art. 100§2 pkt 4 k. p., polegające na jego niewłaściwym zastosowaniu i przyjęciu, że w sprawie ziściły się przesłanki do rozwiązania umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia, w sytuacji, iż nawet gdyby przyjąć, że naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych nastąpiło (co nie miało miejsca), naruszenia tego nie można byłoby zakwalifikować jako ciężkiego;
3. naruszenie prawa materialnego tj. art. 8 k.p., przez jego niezastosowanie w niniejszej sprawie i przyjęcie, że zachowanie powoda stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, w sytuacji gdy pozwany rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodem, który był rzetelnym pracownikiem, na którego nie składano żadnych skarg ani nagan, zaś niepoddanie się przez niego szczepieniu, do czego Zarządzeniem z dnia 14.02.2022 zmuszał dyrektor (...) w Ł. pracowników, było wynikiem obawy powoda o życie i zdrowie, co stanowi nadużycie prawa podmiotowego przez pozwanego i jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego;

4. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i z art. 8 k.p., mające wpływ na treść zaskarżonego orzeczenia, polegające na nierozważeniu wszechstronnie materiału dowodowego zgromadzonego w trakcie postępowania, tj. z naruszeniem zasady swobodnej oceny dowodów, w szczególności przez pominięcie transkrypcji rozmów pomiędzy pracownikami pozwanego (...) tj. Ł. J., M. G. (1), E. Z., M. K. (1) co spowodowało dowolną przez Sąd ocenę materiału dowodowego, przez przyzmat paniki związanej z obowiązkiem szczepień ochronnych, w zakresie stosowanego przez pozwanego przymusu do szczepień i gróźb zwolnieniem dyscyplinarnym;

5. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolne poddanie ocenie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w szczególności błędną interpretację treści pkt 36 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) (...) z dnia 14 czerwca 2021 roku w sprawie ram wydawania, weryfikowania i uznawania interoperacyjnych zaświadczeń o szczepieniu, o wyniku testu i o powrocie do zdrowia w związku z C.-19 (unijne cyfrowe zaświadczenie C.) poprzez przyjęcie, iż pozwany nie dopuścił się dyskryminacji powoda jako osoby niezaszczepionej w sytuacji gdy powód za brak szczepienia został zwolniony w trybie art. 52§ 1 pkt 1 k.p.;

6. naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 232 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c. poprzez błędne przyjęcie, że powód nie wywiązał się z obowiązku udowodnienia okoliczności, z której wywodzi skutki prawne, tj. obowiązku wykazania, że w okresie od 19 grudnia 2017 roku do dnia 7 marca 2022 roku wykonywał pracę magazyniera w Regionalnym Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa w Ł., podczas gdy zeznający w sprawie świadkowie przyznali, że powód rozwoził towar, rozpakowywał towar, rozwoził towar do placówek poza Ł. (S. P.), układał towar na magazynie, rozładowywał cięższy towar (L. B.), pracował i pomagał w magazynie, pomagał w transporcie ciężkich palety, korzystał z kart dostępu magazynierów, sprawdzał stany magazynowe, (R. R. (2)), prowadził dystrybucję towaru na terenie placówki (M. G. (1), M. G. (2)), pomagał w przywiezieniu dostawy z rampy do magazynu i rozwoził towar po komórkach w centrum (M. K. E. Z.);

7. naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 198 k.p.c. poprzez błędne przyjęcie, iż powód nie miał interesu prawnego w wytoczeniu powództwa, który niewątpliwie wyrażał się przesłankach o charakterze ekonomicznym;

8. naruszenie przepisów prawa procesowego, mające wpływ na treść tego orzeczenia tj. art. 327¹ §1 pkt. 2 k.p.c., poprzez niewskazanie przez Sąd I instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku rozważań prawnych w zakresie winy powoda, na czym ona polegała, czy Sąd I instancji zakwalifikował ją jako winę umyślną czy rażące niedbalstwo, w zakresie naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Wobec powyższego wniesiono o zmianę zaskarżonego wyroku w całości, poprzez uwzględnienie powództwa w całości i rozstrzygnięcie o kosztach według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za I i II instancję, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację Regionalne Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa w Ł. reprezentowane przez profesjonalnego pełnomocnika wniosło o jej oddalenie w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania przed Sądem II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje

Apelacja podlega oddaleniu.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że zarzuty dotyczące naruszenia art. 327¹ §1 pkt. 2 k.p.c. są chybione.

Sporządzone przez Sąd Rejonowy uzasadnienie wyroku zawiera podstawę faktyczną i prawną rozstrzygnięcia. Sąd wskazał fakty, które uznał za udowodnione, dowody, na których się oparł, i przyczyny, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Sąd wyjaśnił również podstawę prawną wyroku i przytoczył przepisy prawa.

Odnosząc się do zarzutu braku wywodów na temat zawinienia powoda w działaniu skutkującym rozwiązaniem umowy o pracę, to na stronie 25 i 26 uzasadnienia znaleźć można stanowisko Sądu I instancji w tej kwestii. Sąd ten wskazał wprost, że zachowanie powoda kwalifikuje jako rażące niedbalstwo, albowiem w sposób całkowicie lekceważący odniósł się do swoich obowiązków pracowniczych.

Powyższą konkluzję podziela w całości także Sąd II instancji.

Nie jest także zasadny zarzut naruszenia art. 233 kpc, bowiem dokonana przez sąd rejonowy ocena materiału dowodowego jest logiczna, spójna i nie uchybia zasadom poprawnego myślenia. Ocenę tę cechuje swoboda, a nie – jak to próbuje wykazać skarżący – dowolność.

Ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie oraz zawinione, zależy od okoliczności indywidualnego przypadku i musi być dokonana z uwzględnieniem zasady, że rozwiązanie umowy o pracę w omawianym trybie jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i z tego względu powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością.

Rzeczą sądu jest ocena przyczyny rozwiązania umowy o pracę pod kątem dopuszczalności zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 2016 roku (I PK 94/15, Legalis 1460303) w użytym w przepisie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy, które muszą wystąpić łącznie. 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.

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 pracowniczemu, wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być również zawinione i bezprawne zachowanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy”.

„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. (...) -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.

W treści apelacji powód zarzucał, że wskazana przez pracodawcę przyczyna tj. utrata zaufania oraz stworzenie zagrożenia przez brak szczepienia była niekonkretna i nieprawdziwa. Wskazywał także, że w jego ocenie zarzucanie mu niewykonania szczepień ochronnych i niezłożenie oświadczenia o przeciwwskazaniu do ów szczepienia nie mogą być oceniane tak jak to uczynił Sąd I instancji w kategorii – ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

W ocenie Sądu Okręgowego, wbrew stanowisku powoda zaprezentowanemu w apelacji, pozwany pracodawca sprostął obowiązkowi wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyn, które odpowiadały zasadom –

konkretności i prawdziwości. Wskazane przez pozwaną przyczyny rozwiązania umowy o pracę faktycznie istniały i uzasadniały decyzję pracodawcy.

Przede wszystkim podkreślić należy z całą mocą, że powód nie został zwolniony za to, że się nie zaszczepił. Został zwolniony za lekceważące podejście do obowiązków pracowniczych, ignorując całkowicie fakt, że była pandemia, czyli nadzwyczajna okoliczność, zaś on był pracownikiem jednostki służby zdrowia (Regionalnego Centrum Krwiodawstwa).

Analiza treści rozwiązania umowy o pracę jednoznacznie wskazuje na przyczynę w postaci zlekceważenia obowiązków poprzez nieudzielenie informacji o posiadaniu/nieposiadaniu szczepienia przeciwko C.-19, a tym samym stworzenie ewentualnego zagrożenia dla współpracowników i osób, dla których pozwany świadczy usługi medyczne.

Zdaniem sądu II instancji, zachowaniu powoda należało przypisać rażące niedbalstwo oraz przymiot bezprawności. Powód nie zastosował się do § 12a rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 roku oraz zarządzenia Dyrektora (...) w Ł. z dnia 14 lutego 2022 roku, do których przestrzegania obligowały go przepisy art. 211 pkt 2 i 7 k.p.

Jak stanowi art. 207 § 2 k.p. pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. O. pracodawcy zagwarantowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy nabiera szczególnego wymiaru w przypadku zatrudniania pracowników w warunkach narażenia na działanie szkodliwych czynników biologicznych.

Zgodnie z art. 100 § 1 k.p. każdy pracodawca ma prawo do wydawania pracownikowi wiążących poleceń dotyczących wykonywanej pracy oraz obowiązków pracowniczych, zaś pracownik ma obowiązek do tych poleceń się stosować, o ile nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Jak stanowi art. 100 § 2 pkt. 3 k.p. przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika.

Zakres podstawowych obowiązków jest zróżnicowany wedle kryterium branżowego i zakładowego, a nadto zindywidualizowany przez rodzaj świadczonej pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 2005 r., I PK 263/04, OSNP 2005/21/337).

Sąd Rejonowy słusznie przyjął, że powód w sposób nieuprawniony zlekceważył obowiązek poinformowania pracodawcy o tym, czy się zaszczepił, bądź czy istnieją przeciwwskazania do tego szczepienia. Co więcej, w ocenie Sądu II instancji, powód nie przedstawił żadnych racjonalnych argumentów na swoje zachowanie, zaś nagrywanie rozmów z przełożonymi i pracownikami oraz kierunkowanie tematu tych rozmów obrazuje powoda jako osobę, która świadomie zaniedbała obowiązki pracownicze i celowo dążyła do konfrontacji.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny transkrypcji rozmów przedłożonych przez powoda, zasadnie argumentując z jakich względów poddał analizie wyłącznie transkrypcje rozmów powoda z L. B. i Dyrektorem E. W.. O wprowadzonym obowiązku zaszczepienia, wynikającym z w/w rozporządzenia Ministra Zdrowia oraz zarządzenia Dyrektora (...) powód został poinformowany najpierw w drodze telefonicznej, a następnie w trakcie rozmowy, którą przeprowadzała z nim pracownik pozwanej L. B.. Rozmowa ta toczyła się w spokojnej i przyjaznej atmosferze, a w trakcie jej trwania powodowi przekazywane były informacje o skutkach niewykonania obowiązków wynikających z przepisów prawa i wewnętrznych aktów pracodawcy. Pracodawca nigdy nie dawał powodowi żadnego ultimatum na zasadzie, że jeśli nie podda się szczepieniu to zostanie zwolniony dyscyplinarnie. Ponadto, z prawidłowych ustaleń sądu I instancji wynika, że pozwana faktycznie czynnie uczestniczyła w propagowaniu szczepień, realizując w tym celu np. wspólne wyjazdy na szczepienia. Były one jednak dobrowolne, pozwana nigdy w żaden sposób nie przymuszała żadnego pracownika, w tym powoda do uczestnictwa w nich i w konsekwencji do tego, aby poddał się szczepieniu. W powyższych działaniach pozwanej nie sposób dopatrzeć się jakichkolwiek znamion zawierających element groźby czy przymusu.

Co istotne, a czego zdaje się nie zauważać powód, oprócz możliwości zaszczepienia się lub niezaszczepienia się i bycia zwolnionym z pracy, powód mógł skorzystać z jeszcze jednej alternatywnej drogi, którą to całkowicie zignorował i w

kierunku realizacji której nie poczynił żadnych kroków, a mianowicie mógł przedstawić pracodawcy oświadczenie o przeciwwskazaniu do szczepienia, co automatycznie zwalniałoby go z poddania się obowiązkowi szczepienia na wirusa (...)2. Powód miał realną możliwość, aby spróbować pozyskać tego rodzaju zaświadczenie, tym bardziej że pozwana informowała go, że w razie problemów z jego uzyskaniem miał możliwość skorzystania z wizyty u lekarza zakładowego medycyny pracy.

W taki sposób powód mógł wykazać, że zrealizował obowiązek z zakresu bhp, nałożony na niego na podstawie omawianego wyżej rozporządzenia. Mimo to z tego rodzaju ewentualności R. R. (1) nie skorzystał.

W ocenie Sądu Okręgowego całokształt postępowania powoda świadczy o jego lekceważącym stosunku do przestrzegania nałożonych na niego obowiązków pracowniczych w kontekście panującej pandemii oraz tego, że pracował on w Centrum (...).

Słusznie zatem uznał Sąd I instancji, że postawę powoda cechowało rażące niedbalstwo.

Wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej interpretacji pkt 36 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) (...) z dnia 14 czerwca 2021 roku w sprawie ram wydawania, weryfikowania i uznawania interoperacyjnych zaświadczeń o szczepieniu, o wyniku testu i o powrocie do zdrowia w związku z C.-19 (unijne cyfrowe zaświadczenie C.). W pkt tym mowa jest o dyskryminacji osób, które nie zostały zaszczepione np. ze względów medycznych. Skoro powód całkowicie zlekceważył obowiązek wykazania, że tego rodzaju przeciwwskazania w istocie go dotyczyły, a ponadto jak wskazano wyżej nie podjął absolutnie żadnych kroków, aby uzyskać stosowne zaświadczenie lekarskie na tą okoliczność, to z tego rodzaju twierdzeń nie sposób wyprowadzić konkluzji, że pozwana dopuściła się względem powoda jakiegokolwiek dyskryminacji jako osoby niezaszczepionej.

Tak więc strona pozwana miała uzasadnione podstawy do utraty zaufania wobec powoda, bowiem dopuścił się on ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, zaś zachowanie jego było nacechowane rażącym niedbalstwem.

Podsumowując, zarzuty naruszenia prawa procesowego oraz prawa materialnego, w zakresie dotyczącym roszczeń o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia są nietrafione.

Odnosząc się do zarzutów, związanych z drugim roszczeniem, czyli o ustalenie treści stosunku pracy, to także nie są one zasadne.

Zgodnie z treścią art. 189 k.p.c., można żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma się w tym interes prawny. Jednocześnie podkreślić należy w tym miejscu, że interes prawny powoda musi istnieć obiektywnie, zaś ciężar jego wykazania spoczywa na powodzie (art. 6 k.c.).

Przekładając powyższe na grunt sprawy niniejszej nie można podzielić zarzutu apelacji wskazującego na naruszenie prawa procesowego, które miało wpływ na rozstrzygnięcie, zarzucającego naruszenie art. 189 k.p.c., poprzez jego błędne zastosowanie i przyjęcie, iż powód nie miał interesu prawnego w ustaleniu istnienia treści stosunku prawnego. Zdaniem powoda w okresie od dnia 19 grudnia 2017 roku do dnia 7 marca 2022 roku wykonywał on pracę magazyniera w Regionalnym Centrum Krwiodawstwa i (...) w Ł..

W ocenie Sądu Okręgowego, powód miał obowiązek wykazać, że ma interes prawny w wytoczeniu powództwa opartego na art. 189 k.p.c. Obowiązkowi temu strona powodowa jednak nie sprostała przed Sądem Rejonowym.

W analizowanej sprawie Sąd Okręgowy zgadza się z zapatrywaniem Sądem Rejonowego, który akcentował, że nie sposób uznać że sformułowane przez powoda roszczenie zmierzało do usunięcia stanu niepewności w odniesieniu do roszczeń, które nie wiadomo, czy powstały oraz czy stały się wymagalne bądź skonkretyzowane, zaś stosunek pracy pomiędzy stronami uległ rozwiązaniu. W takiej sytuacji powód może bowiem dochodzić swoich praw za pośrednictwem innego powództwa o świadczenie – o zasądzenie określonej kwoty z tytułu wyrównania

wynagrodzenia. Pamiętać w tym miejscu należy, że nie chodzi w tej sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy, a o ustalenie stanowiska pracy.

Jednocześnie fakt, że powód wykonywał pewne swoje obowiązki na terenie magazynu nie świadczy jeszcze o tym, że wykonywał pracę magazyniera. Pracodawca nie nakładał na powoda zadań immanentnych czy też zasadniczych określających stanowisko magazyniera, a ponadto sam powód nie spełniał wszystkich wymagań koniecznych w zakresie wykształcenia, aby tego rodzaju stanowisko zajmować, o czym doskonale wiedział i czego miał świadomość. Nadmienić również należy, że pozwana proponowała powodowi uzupełnienie wykształcenia po to, aby w konsekwencji mógł zajmować stanowisko magazyniera, ten jednak z tej możliwości nie skorzystał. Dodatkowo należy podkreślić za sądem I instancji, że u pozwanego, na stanowisku magazyniera trzeba mieć odpowiedzialność materialną, a takiej powód nigdy nie miał.

Reasumując, należy stwierdzić, że postępowanie w przedmiotowej sprawie przeprowadzone zostało starannie, jego ocena nie wykazuje błędów logicznych i nie wykracza poza ramy swobodnej oceny dowodów. Ponadto Sąd Rejonowy nie dopuścił się uchybień natury procesowej, które by skutkowały nieważnością postępowania, a także nie popełnił żadnych naruszeń w zakresie przepisów prawa materialnego mających zastosowanie w sprawie. Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił i zakwalifikował zachowanie powoda jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Nie był zatem trafny podniesiony w apelacji zarzut naruszenia art. 8 k.p. Na marginesie należało również wspomnieć, że reprezentująca pracownika organizacja związkowa pozytywnie odniosła się zamiaru rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, akcentując brak współpracy powoda ze Związkiem Zawodowym oraz Dyрекcją, celem osiągnięcia konsensusu w zaistniałej sytuacji.

Z tych względów na podstawie art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy oddalił apelację.

Sąd Okręgowy o kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika pozwanego została określona w kwocie 240,00 zł, na którą składają się 120,00 zł ustalone na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800) w zakresie roszczenia o odszkodowanie oraz 120,00 zł na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 z § 9 ust.1 pkt 3 wskazanego rozporządzenia w zakresie roszczenia o ustalenie treści stosunku pracy.