

Sygn. VPa 208/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lipca 2014 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Magdalena Marczyńska

Sędziowie: SSO Beata Łapińska (spr.)

SSR del. Sławomir Dudek

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 27 czerwca 2014 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa K. R.

przeciwko (...) w B.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji powoda K. R. i pozwanego (...)

(...) w B.

od wyroku Sądu Rejonowego w Bełchatowie IV Wydziału Pracy

z dnia 2 sierpnia 2013r. sygn. IV P 87/13

1. zmienia zaskarżony wyrok:

a) w punktach „2” (drugim) i „3” (trzecim) w ten sposób, że zasądza od pozwanego (...) w B. na rzecz powoda K. R. wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, w tym:

- za okres od dnia 29 marca 2012 roku do dnia 2 sierpnia 2013 roku w

kwocie 124.380,75 zł brutto (sto dwadzieścia cztery tysiące

trzysta osiemdziesiąt złotych 75/100),

- za okres od 3 sierpnia 2013 roku do dnia 11 lipca 2014 roku w kwocie

po 8.914,31 zł brutto (osiem tysięcy dziewięćset czternaście złotych

31/100) za każdy miesiąc

pod warunkiem podjęcia pracy;

b) w punkcie „4” (czwartym) w ten sposób, że zasądzoną w nim kwotę obniża do kwoty 60,00 (sześćdziesiąt) złotych;

2. oddala apelację pozwanego w pozostałej części;

3. zasądza od pozwanego (...) w B. na rzecz powoda K. R. kwotę 60,00 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

Sygn. akt V Pa 208/13

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 10 kwietnia 2012 roku skierowanym przeciwko (...) w R. powód K. R. wniósł o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i pracy oraz zasądzenie od pozwanego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów procesu.

Na rozprawie w dniu 26 czerwca 2013 roku powód zażądał wypłacenia odszkodowania z tytułu pozostawania bez pracy w wysokości 180.000 złotych.

Wyrokiem z dnia 2 sierpnia 2013 roku, wydanym w sprawie IV P 87/13, Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w Bełchatowie przywrócił powoda do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach i zasądził na jego rzecz od pozwanego kwotę 17.947,37 złotych tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy w wyniku przywrócenia. W pozostałej części powództwo zostało natomiast oddalone. Ponadto Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.800 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu oraz nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 900 złotych tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych.

Podstawę wyroku stanowiły następujące ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego:

Powód K. R. był pracownikiem poprzednika prawnego (...) S.A. Oddział (...) poczynając od 20 września 1983 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Ostatnio powód pracował na stanowisku ds. turbozespołów i urządzeń maszynowni

Według karty stanowiskowej pracy na stanowisku specjalisty ds. (...) powód miał następujący zakres obowiązków i czynności:

1. Terminowe i sumienne wykonywanie poleceń bezpośredniego przełożonego.
2. Przestrzeganie obowiązujących przepisów regulujących porządek i dyscyplinę pracy.
3. Przestrzeganie zasad w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej.
4. Przestrzeganie obowiązujących ustaleń w zakresie organizacji pracy.
5. Występowanie z inicjatywą mającą na celu usprawnienie pracy w zakładzie.
6. Stałe podnoszenie kwalifikacji własnych.
7. Informowanie przełożonego o bieżącym załatwianiu przedmiotowej problematyki i napotykanym trudnościach.
8. Dbłość o powierzone materiały, urządzenia i inne mienie stanowiące własność (...).
9. Zapobieganie marnotrawstwu, sprzeniewierzeniom i kradzieżom mienia (...).

10. Nie świadczenie na rzecz innego przedsiębiorcy (na jakiegokolwiek podstawie prawnej i w jakimkolwiek charakterze) pracy, ani innych zajęć mających na celu realizację umowy z (...).

11. Nie wykorzystywanie pracy w (...) do zawierania lub wykonywania umów z (...) przez podmioty gospodarcze prowadzone przez siebie lub członków najbliższej rodziny (współmałżonka, dzieci, rodziców, rodzeństwa i ich współmałżonków).

12. Bieżące informowanie przełożonego o wszelkiego rodzaju nadużyciach na szkodę (...).

Specjalista ds. turbozespołu i urządzeń maszynowni podlega bezpośrednio Kierownikowi Wydziału (...) (...) (...)i (...) W szczególności do zakresu zasadniczych obowiązków i czynności Specjalisty ds. (...) i (...) (...)i należało:

1. Sprawowanie nadzoru nad eksploatacją i pracami remontowo-modernizacyjnymi w zakresie urządzeń: regeneracja wysokoprężna wraz z wymiennikami ciepła, rurociągami, armaturą, regeneracja niskoprężna wraz z wymiennikami ciepła, rurociągami, armaturą, układ ciepłownictwa wraz z wymiennikami ciepła, rurociągami, armaturą, po stronie pierwotnej na bl. 10, 11,12 oraz układ rezerwowego zasilania ciepłownictwa z bloków nr 7,8,9.

2. Szczegółowa znajomość dokumentacji technicznej urządzeń, instalacji z nimi związanymi oraz instrukcji eksploatacji w zakresie wyżej wymienionych urządzeń.

Zadania szczegółowe na tym stanowisku to:

1. Bieżąca kontrola pracy urządzeń i instalacji pod kątem dotrzymania przez pracowników prawidłowych parametrów technicznych.

2. Ustalanie czasookresów wykonywanych remontów na podstawie czasu pracy urządzeń i średnich okresów zużycia części oraz ustalanie zakresów planowanych prac remontowych.

3. Wystawianie zleceń na wykonanie planowanych prac remontowych.

4. Współudział w wyborze wykonawcy rodzaju usług i prac zleconych w drodze przetargu.

5. Prowadzenie dokumentacji związanej ze zleceniami prac firmom zewnętrznym, opiniowanie umów zakończonych.

6. Kontrola jakości i terminowości wykonywanych prac oraz udział w odbiorach technicznych.

7. Merytoryczne i rzeczowe rozliczanie wykonywanych prac remontowych i potwierdzenie zakresu zrealizowanych robót.

8. Prowadzenie analizy niezawodności pracy wyremontowanych urządzeń i jakości usług pod kątem dotrzymania udzielonych przez wykonawcę gwarancji.

9. Wystawianie poleceń pisemnych na wykonanie nietypowych prac remontowych oraz dla obcych wykonawców bezpośrednio nadzorowanych.

10. Kompletowanie i aktualizowanie dokumentacji technicznej urządzeń i instalacji.

11. Prowadzenie analizy statystycznej występujących nieprawidłowości w pracy urządzeń i instalacji w oparciu o raporty dobowe, zlecenia usterkowe, zapisy w dziennikach.

12. Prowadzenie analizy statystycznej pracochłonności i zużycia materiałów na podstawie ewidencji wykonywanych prac remontowych oraz aktualizowanie przyjętych norm dla typowych prac.

13. Prowadzenie analizy wyników prac pomiarowo-badawczych i ustalenie na ich podstawie wytycznych dla poprawy warunków eksploatacji urządzeń i instalacji.
14. Współpraca z biurami projektowymi w zakresie opracowywania i uzgodnienia wszelkiego rodzaju dokumentacji dla nadzorowanych urządzeń i instalacji.
15. Udział w badaniach awarii i zakłóceń oraz realizacji zaleceń.
16. Opracowywanie opinii i założeń do obliczeń efektów projektów racjonalizatorskich oraz uczestniczenie w ich próbach i wdrożeniach.
17. Aktualizowanie i opracowywanie instrukcji eksploatacji podległych urządzeń.
18. Kontrola stosowania i weryfikacja obowiązujących norm i przepisów w zakresie profilaktyki, remontów.
19. Pełnienie dyżurów domowych w zależności od potrzeb zakładu w celu utrzymania urządzeń w ciągłej sprawności.
20. Wdrażanie postępu technicznego oraz poprawa organizacji pracy m.in. poprzez wdrażanie komputeryzacji jako jednego ze środków do realizacji przypisanych zadań.
21. Ustalenie normatywów magazynowych zużywanych materiałów i części zamiennych oraz bieżąca kontrola ich przepływu i stanów magazynowych.
22. Opracowywanie planów zaopatrzenia materiałowego na podstawie analizy zużycia części zamiennych i materiałów dla robót remontowych, których przygotowanie pozostaje w gestii Wydziału MM.
23. Zamawianie materiałów i części zamiennych dla robót remontowych, których przygotowanie pozostaje w gestii Wydziału MM oraz kontrola realizacji zamówień.
24. Wystawianie zleceń na wykonanie części w warsztatach RU dla robót remontowych, których przygotowanie pozostaje w gestii Wydziału MM.
25. Podejmowanie decyzji o wykorzystaniu zamówionych materiałów i części zamiennych.
26. Podejmowanie działań mających na celu utrzymanie minimalnych normatywów magazynowych przy jednoczesnym zabezpieczeniu prawidłowej eksploatacji nadzorowanych urządzeń i instalacji.
27. Prowadzenie analizy kosztów materiałów i części zamiennych dostarczanych przez różnych dostawców.
28. Opracowywanie budżetu zadaniowego w zakresie nadzorowanych urządzeń.
29. Rozliczanie zleceń oraz ewidencji poniesionych kosztów w budżetach zadaniowych.
30. Przestrzeganie przepisów BHP i p.poż. podczas kontroli nadzorowanych obiektów oraz w zakresie swojej działalności.
31. Bieżąca kontrola przestrzegania przepisów BHP i p.poż. przez służby ruchowe, remontowe i obce firmy oraz sygnalizowanie przełożonym zauważonych nieprawidłowości w tym zakresie.
32. Przestrzeganie norm prawa wynikającego z przepisów ogólnych, poleceń i zarządzeń wydanych przez kierownictwo.
33. Znajomość dokumentacji oraz aktywny udział we wdrożeniu i utrzymaniu (...), zwanego dalej systemem.
34. Uwzględnianie zmian dotyczących systemu przy okresowych aktualizacjach kart i instrukcji stanowiskowych.

35. Aktywny udział w realizacji działań korygujących i zapobiegawczych oraz w doskonaleniu systemu w celu podnoszenia skuteczności i efektywności zarządzania.
36. Nieustanne podnoszenie stanu BHP na stanowisku pracy.
37. Zarządzanie procesami lub udział w nich w oparciu o opracowane procedury systemu.
38. Udział w szkoleniach w kierunku podnoszenia stanu BHP, ciągłej poprawy warunków środowiskowych i efektywności systemu.
39. Utrzymanie i ciągłe doskonalenie skuteczności (...).
40. Wykonywanie innych poleceń przełożonych zgodnie z posiadaną wiedzą i kwalifikacjami.

Do uprawnień specjalisty ds. turbozespołu i urządzeń maszynowni należało:

1. Dysponowanie przydzielonymi środkami produkcji zgodnie z obowiązującymi przepisami.
2. Wnioskowanie i wprowadzanie zmian w organizacji ruchu urządzeń i wykonawstwie robót remontowo-modernizacyjnych w celu zwiększenia efektów prowadzonej działalności.
3. Decydowanie o zakresie prac remontowo-modernizacyjnych wykonywanych przy nadzorowanych urządzeniach i instalacjach.
4. Ocena jakości usług świadczonych przez służby remontowe oraz występowanie ze stosownymi wnioskami.
5. Ocena eksploatacji urządzeń przez służby ruchowe oraz występowanie ze stosownymi wnioskami.
6. Planowanie zadań mających na celu ciągłe doskonalenie stanu BHP i Środowiska oraz przedstawianie wniosków o finansowe pokrycie ich realizacji.
7. Rozwijanie uznanych form propagacji i poszerzania wiedzy o systemie.
8. Planowanie szkoleń oraz prowadzenie okresowych instruktaży, uwzględniających potrzeby nabywania nowej wiedzy lub przekazywania zmian dotyczących systemu.
9. Podejmowanie decyzji zapewniających utrzymanie i ciągłe doskonalenie skuteczności (...) w podległym obszarze.
10. Zachowanie w tajemnicy informacji związanych z danymi osobowymi i informacjami niejawnymi oraz systemem służącym do przetwarzania danych osobowych i informacji niejawnych, również po ustaniu zatrudnienia.

Specjalista ds. turbozespołu i urządzeń maszynowni odpowiadał za realizację ustalonego zakresu obowiązków i czynności, a w szczególności odpowiadał za:

1. Przestrzeganie obowiązków wymienionych w pkt. A i B niniejszej Karty Stanowiskowej Pracy.
2. Terminowe i dobre jakościowo wykonywanie powierzonych obowiązków.
3. Przestrzeganie tajemnicy służbowej.
4. Przestrzeganie przepisów BHP i p.poż. na powierzonym stanowisku.
5. Efektywną i bezkonfliktową współpracę ze służbami ruchowymi i remontowymi przy realizacji wspólnych celów.
6. Prawdliwość podjętych decyzji technicznych i organizacyjnych.

7. Stan techniczny podległych urządzeń.
8. Właściwe gospodarowanie częściami i materiałami oraz dbanie o ich zabezpieczenie.
9. Prawidłowe planowanie i wykorzystanie środków budżetowych.
10. Terminowe i rzetelne opracowywanie dokumentów sprawozdawczych, analitycznych oraz udzielanych informacji.
11. Wykazywanie należytej troski o całokształt interesów P. i (...)
12. Prowadzenie w sposób uporządkowany dokumentacji związanej z realizacją prac zleczanych do (...)lub (...) i wykonywanych przez firmy zewnętrzne (dokumentacja projektowa, techniczna, notatki służbowe powstałe w trakcie realizacji prac, protokoły odbioru technicznego, wpisy w Dzienniku Remontu itp.). Na wszystkich etapach postępowania jest osobą dbającą o terminy realizacji tych prac i właściwe wykorzystanie zabudżetowanych środków (duża dbałość o interes przedsiębiorstwa).
13. Realizację zaplanowanych na dany rok zadań budżetowych w wyznaczonych terminach i w ramach zatwierdzonych kosztów.
14. Bezwzględne informowanie bezpośredniego przełożonego (Kierownika Wydziału) o każdym zakłóceniu w realizacji zadań budżetowych i sporządzenie niezbędnych na ten temat dokumentów (notatka służbowa, protokół odbioru technicznego, wpis do Dziennika Remontu, pisemne wyjaśnienie przyczyn które doprowadziły do zakłóceń w realizacji zadań, itp.).
15. Poprawne opisywanie zlecanej pracy zgodnie z instrukcjami tworzenia zleceń planowych i roboczych w systemie I. Planowanie Rzeczowe i I. Remonty (wyjątkiem jest zlecenie do RU wykonania nowych i regeneracji zużytych części zamiennych, bądź wykonania przez RU remontu urządzenia, które jest następnie kierowane do magazynu; zlecenie takich prac odbywa się korespondencyjnie poza systemem I. poprzez wypełnienie odpowiednich formularzy przygotowanych przez RU).
16. Kontrolowanie Wykonawcy Remontu, szczególnie w zakresie bieżącego zdawania na magazyn zdemontowanych podczas remontu części zamiennych, materiałów i urządzeń, (maksymalnie dopuszczalny termin zdania części do magazynu wynosi 5 dni od uruchomienia urządzenia po remoncie).
17. Pisemne informowanie Wydziałów (...), których uczestnictwo w realizacji danej pracy jest wymagane oraz przekazanie do tych Wydziałów ze znacznym wyprzedzeniem czasowym, w stosunku do czasu realizacji, posiadanej dokumentacji technicznej.
18. Stan techniczny nadzorowanych przez siebie urządzeń wraz z ich zabezpieczeniem antykorozyjnym i izolacją termiczną.
19. Tworzenie na bieżąco historii eksploatacji nadzorowanych urządzeń i co roku do 31 grudnia. sporządzenie pisemnej oceny stanu technicznego tych urządzeń.
20. Podejmowanie inicjatyw zmierzających do podnoszenia dyspozycyjności i jakości modernizowanych urządzeń, poprawy warunków BHP i p.poż. oraz organizacji pracy w zakresie ich eksploatacji.
21. Posiadanie ważnego Świadectwa Kwalifikacyjnego w zakresie dozoru nad eksploatacją urządzeń elektroenergetycznych typu (...) i jego aktualizację.
22. Weryfikowanie, co 6 miesięcy wraz z osobami ze (...) i (...) katalogu świadczonych usług pod względem aktualności i pracochłonności.

23. Uczestniczenie w odbiorach prac zleconych do (...) lub (...) przez akceptację bądź odmowę przedstawionych ilości rbg i zużytych materiałów na zleceniu.

24. Budżetowanie niezbędnych w eksploatacji prac pomiarowych i budowlanych dla nadzorowanych przez siebie instalacji i urządzeń.

25. Sporządzenie pisemnego podziału zakresu kompetencji i odpowiedzialności poszczególnych inspektorów przy nadzorowaniu prac zleconych do firmy zewnętrznej w przypadku sprawowania funkcji inspektora nadzoru nad robotami zleconymi przez wewnętrznego Wykonawcę do firmy zewnętrznej tak, aby dbałość o interes przedsiębiorstwa na etapie zawierania umowy, jej wykonywania i rozliczenia był bez zarzutu.

26. Przygotowanie, realizację i rozliczenie wytypowanych odcinków prac modernizacyjnych, a w szczególności za:

a) kompleksowe (we wszystkich branżach) skoordynowanie procesu modernizacji;

b) kompletacje dokumentów odbiorowych i uczestnictwo w komisji odbiorowej;

c) zabezpieczenie niezbędnych materiałów i części zamiennych na okres eksploatacji, do następnego planowanego remontu;

d) przygotowanie zmian w szczegółowych instrukcjach eksploatacji poprzez Wydział (...) bądź zlecenie ich opracowania poprzez (...) na zewnątrz przedsiębiorstwa;

e) końcowe finansowe rozliczenie zadania oraz ocena przeprowadzanej modernizacji w zakresie: dokumentacji techniczno-ruchowej, trafności rezerwowania środków doboru i zaangażowania specjalistów technicznych z innych branż (w tym obsługi) oraz wykonawców wewnętrznych i zewnętrznych, opracowania zmian do instrukcji eksploatacji innych czynników mających wpływ na właściwy przebieg modernizacji.

27. Racjonalną gospodarkę materiałami i częściami zamiennymi oraz za utrzymanie niezbędnego minimum zapasów magazynowych.

28. Przestrzeganie obowiązków wskazanych w pkt. A 10 i 11 niniejszej karty, a naruszenie tych obowiązków może być traktowane przez Pracodawcę jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

29. Skuteczne funkcjonowanie (...).

30. Przestrzeganie „Zasad (...) (...)m (...) w (...) S.A. – Regulaminu Ochrony (...) ze szczególnym uwzględnieniem przestrzegania tajemnicy przedsiębiorstwa.

31. Przestrzeganie przepisów, regulaminów, instrukcji i procedur obowiązujących w (...) S.A. dotyczących ochrony danych osobowych.

W 2004 roku został zawarty kontrakt z firmą (...), przy czym firma ta została wybrana ze względu na współfinansowanie przez (...) Bank (...) i oparte na zasadach standardowych. W 2010 roku został zawarty aneks do umowy i trwał proces dokumentowania przez realizatora wpływu zmian przepisów prawa na koszty realizacji tego projektu. W sumie do umowy z firmą (...) były zawieranych 5 aneksów. Pracownicy mieli tylko szacunkową wiedzę w zakresie projektów. Wartość kontraktu należy oceniać z punktu widzenia dwóch walut. Już sama zmiana kursu powodowała spowodować zmianę w wartości w zakresie kilkudziesięciu milionów złotych. Kwota 502 mln złotych była przedstawiona walnemu zgromadzeniu, celem zaakceptowania i przegłosowania. Przy wzroście ceny uwzględniano tylko te roboty, które występowały po zmianie konkretnego przepisu prawa, na które powoływał się wykonawca. Przedmiotowa inwestycja została zakończona i oddana zgodnie z przepisami prawa Wraz z wprowadzeniem obiektu do użytkowania został wydana decyzja pozwalająca na użytkowanie wynikające z przepisów prawa budowlanego. Przed wydaniem decyzji dokonana została kontrola PIP i inspektora nadzoru budowlanego. Brak uwag spowodował, że

właściwy organ wydał decyzję zezwalającą na użytkowanie. Wraz z oddaniem inwestycji została oddana dokumentacja techniczna umożliwiająca eksploatację tego obiektu. Problem polega na tym, że ta dokumentacja techniczna miała inny standard niż stosowany w (...). Najlepszym sposobem sprostania temu problemowi było zatrudnienie polskich biur projektowych przy udziale specjalistów z (...). Na chwilę uruchomienia obiektu sporządzone zostały instrukcje wstępne. Dokumentacja techniczno-ruchowa dotycząca eksploatacji została przekazana.

Po oddaniu blok został przyjęty z usterkami pod kontem realizacji kontraktu. Realizatorowi zostały przekazane usterki w zakresie instrukcji używanych przez (...). Jednakże wymóg posiadania instrukcji został spełniony. Instrukcje przekazane (...) miały charakter tymczasowy. Dla bloku (...) powstało 50 instrukcji. Termin do sporządzenia instrukcji był aneksowany. (...) nie zlecała sama w sobie napisanie instrukcji dla bloku (...).

W dniu 2 stycznia 2008 roku na skutek zarządzenia nr (...) Prezes Zarządu – Dyrektora Generalnego (...) S.A. zostało wydane zarządzenie w sprawie ogólnych zasad opracowywania i użytkowania z instrukcji eksploatacyjnych, stanowiskowych, bhp i ppoż., współpracy i innych w (...) S.A. z tą też datą zostały wydane ogólne zasady opracowywania i użytkowania instrukcji Eksploatacyjnych, stanowiskowych, bhp i ppoż., współpracy i innych w (...) S.A.

Decyzją z dnia 23 września 2011 wydane zostało roku na podstawie art. 59 ust. 1 w zw. z art. 55 pkt 1 oraz art. 83 ust 1 ustawy z dnia 07 lipca 1994 oku prawo budowlane przez Powiatowego Inspektora Nadzoru Budowlanego w B. pozwolenie na użytkowanie bloku (...)(...)W.

Pismem z dnia 3 grudnia 2008 roku powód K. R. zwrócił się do dyrektora K. D. (1) z prośbą o wprowadzenia transparentności oraz zasad zgodnych z interesem całej Grupy (...) S. A. do przyjmowania nowych pracowników, zwłaszcza kobiet do (...) jak również spółek córek. Powyższe pismo nawiązywało do emitowanego ogłoszenia w rozgłośni radiowej (...) o poszukiwaniu pracownika na stanowisko samodzielny księgowy. W piśmie tym poinformowała, że nie spotkał się, aby w (...) czy w Powiatowym Urzędzie Pracy ogłoszono przyjęci do „spółek córek”. Konkludując zaapelował do dyrektywy, aby na wakujące stanowiska oficjalnie zatrudnić osoby z konkursów ogłaszanych w (...) a przeznaczonych dla najbliższej rodziny swoich pracowników.

W 2008 roku w (...) nastąpiły zmiany w strukturze organizacyjnej, z tego powodu zarząd podjął decyzje w przedmiocie przeprowadzenia postępowania kwalifikacyjnego na 4 stanowiska kierowników komórek organizacyjnych. Kandydatura powoda był rozpatrywana z punktu widzenie obowiązujących przepisów o naborze. Pierwsze miejsce zajęła osoba z wykształceniem inżynier melioracji wodnej, która posiadała wieloletnie doświadczenia na stanowiskach związanych z gospodarka wodnej.

Poczynając od 2009 roku zaczynało stopniowo ubywać oferentów. Taka sytuacja miała miejsce jeszcze przed dowiedzeniem się o treści pisma kierowanego do prezesa Rady Ministrów.

Uchwałą z dnia 28 czerwca 2009 roku Zwyczajnego Walnego zgromadzenia spółki działającej pod firmą (...) S.A. z siedzibą w R. został przyjęty statut (...) S.A. z siedzibą w R. w sprawie przyjęcia nowego brzmienia statutu spółki. Przy czym w § 17 tegoż statutu określono uprawnienia Rady Nadzorczej do powoływania jednego członka zarządu, który wybierany jest przez pracowników spółki na okres kadencji zarządu. Kandydatem w rozumieniu przedmiotowego statutu uznaje się osobę, która w pierwszej turze wyborów uzyskała najżywszą liczbę ważnie oddanych głosów i liczba uzyskanych przez nią głosów przewyższa 50% ogółu ważnie oddanych głosów. Wynik wyborów jest wiążący pod warunkiem udziału w dniach, co najmniej 50% wszystkich pracowników. W przypadku nie uzyskania przez żadnego z kandydatów ponad 50% ogólnie ważnie oddanych głosów odbywa się druga tura wyborów, w której bierze udział dwóch kandydatów z największą liczą ważnie oddanych głosów. Na pisemny wniosek co najmniej 15% pracowników Spółki Rada Nadzorcza zarządza głosowanie w sprawie odwołania osoby wybranej przez pracowników do zarządu spółki. Wynik głosowania jest wiążący dla Rady Nadzorczej pod warunkiem udziału w nim, co najmniej 50% wszystkich pracowników i uzyskania większości niezbędnej jej przy wyborze.

W 2010 roku dokonywany był w (...)większy nabór na stanowiska księgowo. Ponieważ rekrutacja wewnętrzna nie wyłoniła kandydatów na te stanowiska, dokonano rekrutacji zewnętrznej. Wśród kandydatów była żona powoda, C. Komisji zadzwonili do żony powoda o uszczegółowienie jej wykształcenia i doświadczenia zawodowego. Uzyskane informacje wskazały, że nie spełnia ona oczekiwań pozwanego. Po tym zdarzeniu pracownicy dowiedzieli się o zarzutach powoda o nieprawidłowościach związanych z naborem pracowników do (...). W ich ocenie nieprawidłowości nie było.

Uchwałą z dnia 21 stycznia 2010 roku Rada Nadzorcza (...)(...)w 21 czerwca 2010 roku przyjęcia Regulaminu wyboru i odwołania członka Zarządu i członków Rady Nadzorczej (...) S.A. przez pracowników Spółki oraz prowadzenia wyborów uzupełniający, przy czym wprowadzona § 34 stanowi powtórzenie ust.1 § 17 jak również stosownie ustępy 2, 3, pkt 1, 2, 3.

Rada Nadzorcza w dniu 21 stycznia 2010 roku przyjęła regulamin wyboru i odwołania członka Zarządu i (...) S.A. przez pracownika Spółki oraz przeprowadzania wyborów uzupełniających. Zgodnie z § 3 tegoż regulaminu wybranym na Członka Organu Spółki (bierne prawo wyborcze) może być, każdy, komu przysługuje prawo wybierania z zastrzeżeniem ust 2, jeżeli zostanie zgłoszony w trybie określony w niniejszym Regulaminie.

Bierne prawo wyborcze nie przysługuje:

1. Członkowi Komisji Wyborczych.
2. Osobie nie posiadającej pełnej zdolności do czynności prawnych.
3. Osobie skazanej prawomocny wyrokiem sądu za przestępstwa, o których mowa w art. 18 § 2 k.s.h. uwzględnienie § 3 i 4 tegoż artykułu.
4. W przypadku kandydowania do Rady Nadzorczej – osobie nie posiadającej zdanego egzaminu dla kandydatów na członków rad nadzorczych spółek Skarbu Państwa (nie dotyczy osób zwolnionych z obowiązku składania egzaminu zgodnie z przepisami prawa).

Osoba kandydująca na członka Zarządu Spółki powinna posiada wyższe wykształcenie, doświadczenia na stanowisku kierowniczym oraz co najmniej 5 letni staż pracy.

Przedmiotowe wybory są bezpośrednie. Pracownik może głosować tylko osobiście. Wybory są równe. Osoba wybrana przez pracowników na członka organu spółki obejmuje obowiązki z chwilą powołania przez właściwy organ.

Przedmiotowy regulamin określa chwilę ustania członkostwa. Listę kandydatów sporządza komórka organizacyjna właściwa do spraw kadrowych zaś podpisuje kierownik tej komórki. Przedmiotowy regulamin daje pracownikowi, który stwierdził nieprawidłowość na liście wyborców prawo do zgłoszenia reklamacji do komórki organizacyjnej właściwej do spraw kadrowych najpóźniej na 7 dni przed wyznaczonym terminem głosowania.

Przedmiotowy regulamin zawiera również unormowanie w zakresie unieważnienia wyborów przez Główną Komisję Wyborczą, jeżeli przy ich przeprowadzeniu dopuszczono się istotnego naruszenia obowiązujących przepisów prawnych. Statut spółki niniejszego regulaminu lub regulaminu Głównej komisji Wyborczej.

Uchwałą numer (...) z dnia 22 lutego 2010 roku Rada Nadzorcza wydała zarządzenie w sprawie wyborów na członka Zarządu (...) S.A. V kadencji przez pracowników.

W dniu 12 marca 2010 roku biegły rewident z zakresu badania finansowego za rok obrotowy kończący się 2009 przedstawił wynik badania finansowego.

W dniu 26 marca 2010 roku obwieszczeniem Nr (...) Głównej Komisji Wyborczej poinformował, że zbiorczo K. D. (1) uzyskał 1943 głosu natomiast K. R. 442 głosy.

W dniu 6 kwietnia 2010 roku zostało sporządzone sprawozdanie z wyborów członka Zarządu (...) S.A. V Kadencji wybieranego przez pracowników spółki.

W dniu 16 grudnia 2010 roku został sporządzony protokół z Komisji Rekrutacyjnej w sprawie wyboru kandydatów do pracy w jednostkach organizacyjnych: (...) Komisja rozpoczęła pracę w okresie od 10 grudnia 2010 roku do 16 grudnia 2010 roku w składzie (...) przewodniczący, Z. K. członek Kierownik wydziału Księgowości Bilansowej, A. S. członek Kierownik wydziału podatków Opląt, E. M. członek kierownik Wydziału Księgowości Majątkowej, G. T. członek Kierownik D. Sprawozdawczości, A. Z., sekretarz st. specjalista ds. personalnych. Po analizie wyników Komisja wytypowała następujące osoby, jako: Kandydatki do pracy w wydziale (...): A. W., M. B. (1)- rezerwa, Wydział (...) A. N., K. T. – rezerwa, Ć. D. – rezerwa, W dziale (...) A. M. (1), A. W.. Od decyzji Głównej Komisji Wyborczej nie było odwołania.

W dniu 2 marca 2011 roku biegły rewident z zakresu badania finansowego za rok obrotowy kończący się 2010 przedstawił wynik badania finansowego.

W 2011 roku A. M. (2) dostał polecenia sporządzenia instrukcji w zakresie obowiązków, na jakich pracowali pracownicy na bloku energetycznym, przy czym jego praca wiązała się z pracą na bloku (...). Około 70 osób pisało instrukcje. Przy czym z pracownikami piszącymi instrukcje zawarto umowy o dzieło. Był on koordynatorem czynności związanych z dostosowaniem instrukcji eksploatacji bloku do standardów obowiązujących w (...). W tym też roku otrzymał polecenie sporządzenia wykazu instrukcji, które powinny obowiązywać na bloku (...). Instrukcje miała dostosować firma (...) dla potrzeb (...) i do tego celu wybrała firmę (...). Firma ta część instrukcji napisała własnymi siłami, natomiast część zleciła sporządzenie instrukcji pracownikom (...) zawierając z nimi umowy o dzieło.

W dniu 8 czerwca 2011 roku powód wystosował pismo do A. G. – Ministra Skarbu Państwa, pana D. T., Pana M. B. (2) szefa Klubu (...), Episkopatu Polski na ręce J. K. (1) prymasa Polski oraz wybranych przedstawicieli kościoła. W piśmie tym poinformował o nieprawidłowości i niewłaściwym nadzorze właścicielskim w (...)

W marcu 2007 roku powód wystartował w wyborach na członka zarządu i uzyskała, iż ilością głosów 434 – 3 miejsce. Do wyborów startował z hasłem (...). W ulotce wyborczej wskazał, że polityka płacowa i kadrowa w (...) przybrała formę patologii, a jej głównym celem jest uwłaszczenie stanowiskami i wysokimi palcami niezmiennego od lat układu, Awansowane nowe osoby muszą być pokorne, jednostki samodzielnie myślące (na różnych szczeblach), a więc najcenniejsza i najbardziej twórcza część kapitału ludzkiego w (...) jest zazwyczaj spychana na margines. W kwestii statutu powód podniósł, że w dniu 29 czerwca 2009 roku Zwyczajne Walne Zgromadzenie (...) S.A. dokonało zmian w statucie spółki. A w szczególności chodziło o zapis: Członek zarządu powinien posiadać wyższe wykształcenie, doświadczenie na stanowisku kierowniczym, co najmniej 5 letni staż pracy. Według ustawy statut mają uwzględniać zasadę powszechności, czyli każdy pracownik ma mieć zapewnione czynne (prawo wybierania i bierne prawo do kandydowania) Konsekwencją było nabycie praw przez pracowników do zasiadania we władzach spółki na zasadach powszechności. W czerwcu odwołano Zarząd (...) i w miejsce dotychczasowego prezesa K. D. (1) powołano bez konkursu J. K.. Jesienią czytając statut powód zauważył zmiany, o czym zawiadomił prezesa, który obiecał ustosunkować się do pisma. Odnośnych wyborów na członka zarządu (...) w 2010 roku kwestionował prawo p.. D. do kandydowania na to stanowisko z racji przebywania na urlopie bezpłatnym. Powyższe podyktowane było, tym, że powód był faworytem w tych wyborach.

W dniu 16 grudnia 2010 roku został sporządzony protokół z komisji Rekrutacyjnej w sprawie wyboru kandydatów od pracy w jednostkach organizacyjnych: (...), (...)P i (...). Komisja rozpoczęła pracę w dniach od 10 grudnia 2010 roku do 16 grudnia 2010 roku w składzie (...) przewodniczący, Z. K. członek Kierownik wydziału Księgowości Bilansowej, A. S. członek Kierownik wydziału podatków Opląt, E. M. członek kierownik Wydziału Księgowości Majątkowej, G. T. członek Kierownik D. Sprawozdawczości, A. Z., sekretarz st. specjalista ds. personalnych. Po analizie wyników Komisja wytypowała następujące osoby jako: Kandydatki do pracy w wydziale: K. A. W., M. B. (1) – rezerwa, Wydział (...) A. N., K. T. – rezerwa, Ć. D. – rezerwa, W dziale (...) A. M. (1), A. W..

W trakcie trwania stosunku pracy w piśmie z dnia 7 lutego 2012 roku skierowanym do premiera D. T. powód poinformował, że wcześniej zwracał się do Ministra Skarbu Państwa oraz do Najwyższej Izby Kontroli o zbadaniu o domniemanych nieprawidłowościach, jakie mają miejsce w (...) S.A., a przede wszystkim w (...). W piśmie tym poinformował, że Minister Skarbu Państwa „udaje, że nie rozumie, iż nadzorować można w sposób bezpośredni i pośredni i odsyła do Rady Nadzorczej”. Nadto poinformował o złamaniu statutu § 17 ust. 3 spółki poprzez dopuszczenie do wyborów i powołanie na członka Zarządu osoby nieuprawnionej. Na stanowisko kierownicze kieruje prezes Zarządu, o czym poinformował prezesa w piśmie z dnia 24 listopada 2009 roku. Za to powód, że upomniał się o swoje elementarne prawa pracownicze i obywatelskie prezes K., zagroził zwolnieniem dyscyplinarnym, nadto zarzucił Ministrowi Skarbu Państwa, że ten mówi o rzekomych nieprawidłowościach. Powód podniósł ponadto, że tylko w (...) osoby przebywające na urloпах bezpłatnych mogły startować w wyborach do władz. W jego ocenie takie zachowanie ministra spowodowałoby postawienie go przed trybunałem stanu. Ponadto zacytował inne fakty, iż w wszystkie urzędnicy mają swojego gospodarza a on jako specjalista w pionie Zarządzaniem (...), który zajmuje jego na się nadzorem nad eksploatacją całej (...). Na nowym bloku (...) (...)W jest odpowiedzialny za 13 dużych urządzeń o łącznej mocy cieplnej około 300 (...). Po zapoznaniu się z dokumentacją stwierdził, że jego nazwiska tam nie ma. Przed rokiem do systemu komputerowego (...) zaczęły wpływać różne dokumenty dotyczące bloku (...) (...)W, Dostęp mieli wszyscy z komisji odbiorczych tylko nie on. W styczniu 2011 roku napisał pismo do Dyrektora z prośbą o udostępnienie oficjalnych materiałów dotyczących planowanej budowy instalacji (...) na bloku (...) w celu napisanego pisma na ten temat jednakże po miesiącu otrzymał odpowiedź negatywną. Nadto podniósł kwestię potraktowania jego żony w konkursie poważnie. W 2006 roku rozpoczęto inwestycję podając, że nowy blok budowany w (...) kosztować będzie około 3,5 mld złotych. W grudniu 2009 rok jego oficjalna cena wyniosła 4,4 mld złotych, a ostatecznie za blok zapłacono 4,9 mld złotych, czyli ponad 502 mld więcej. W dalszej części powód przedstawił wydarzenia dotyczące sfałszowania wyborów na członka Zarządu w 2010 roku czego celem było niedopuszczenie go do tego organu. Nadto zarzucił, że dopuszczenie do wyborów na podstawie opinii rady prawnej urągającej wszelkim zasadom przyzwoitości, dokument ten „jako przykład degrengolady III RP powinien być przerabiany na uczelniach IV RP”.

Z kancelarii (...) do pozwanego przyszło jedynie pismo, które tam powód skierował. Nie było żadnej reakcji ze strony premiera.

W dniu 30 grudnia 2011 roku Do Wydziału Kadr i Spaw Socjalnych wpłynęła informacja z Komisji (...) Związku Zawodowego (...) (...) że na dzień 30 grudnia 2011 roku między innymi K. R. Członek Komisji jest objęty ochroną. Na zarządzie była dyskutowana sprawa K. R. z sugestią zwolnienia go dyscyplinarnego jednakże decyzje w zakresie rozwiązania umowy o pracę podjął pracodawca.

W piśmie z dnia 23 marca 2012 roku pracodawca zwrócił się do (...) (...) S.A. Oddział (...) z informacją, że zamierza rozwiązać umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika z K. R. pracownikiem Wydziału Nadzoru (...) M. i (...) zatrudnionym na stanowisku specjalista do spraw (...) i (...) (...)i z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, które polegało na bezpodstawnym podważaniu jego pozycji jako przedsiębiorcy i pracodawcy działającego zgodnie z przepisami prawa, a w szczególności poprzez twierdzenie, iż działania jego oparte są na łamaniu prawa i wielu nieprawidłowości takich jak m.in.:

- dopuszczenie, iż urzędnicy i instalacje funkcjonujące w (...) S.A. Oddział (...) działają niezgodnie z przepisami prawa polskiego – bez instrukcji eksploatacji;
- wydatkowania nieprawidłowo i niegospodarnie środkami finansowymi na realizację kontraktów;
- sugerowanie nielegalnego finansowania partii politycznych przez pracodawcę w ramach prowadzenie przez niego inwestycji;
- wadliwe i niezgodne z przepisami prowadzenie konkursów na stanowiska pracownicze w tym bezpodstawnym zarzut sfałszowania konkursu na o które pracownik się ubiegał;

- sugerowanie istnienia korupcji przy przyjmowaniu pracowników do pracy i nieprawidłowego odbywanie się naborów zewnętrznych do pracy w Oddziale.

Ponadto pracodawca zarzucił powodowi lekceważące i aroganckie wypowiadanie się w stosunku do niego na piśmie, kwestionowanie prawidłowości jego działania między innymi przy procedurach naboru na wolne stanowisko pracy, a także sugerowanie bliżej nieokreślonych nieprawidłowości nadużyć i malwersacji w księgowości. W ocenie pracodawcy powód nadużył prawa do krytyki pracodawcy – w szczególności poprzez podważanie opinii radcy prawnego pracodawcy bez szczegółowego uzasadnienia i w sposób obelżywy, a także przedstawił bezpodstawne zarzuty popełnienia przestępstw fałszowania wyborów na członka zarządu wybieranego przez pracowników, a także wprowadzenia do statutu spółki zapisu niezgodnego z przepisami prawa. Wreszcie pracodawca wskazał, na kierowanie przez powoda niezasadnych zarzutów wobec pracodawcy do podmiotów zewnętrznych – najważniejszych organów i instytucji w Państwie. Wskazane przyczyny rozwiązania stosunku pracy wynikały w szczególności z treści pisma K. R. z dnia 7 lutego 2012 roku, które zostało przekazane pracodawcy w dniu 6 marca 2012 roku.

W dniu 27 marca 2012 roku (...) (...) (...) złożyła oświadczenie, iż nie wyraża zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę. W uzasadnieniu swojego stanowiska podniosła, że nie jest w stanie ocenić, w jakim stopniu doszło do zagrożenia interesu pracodawcy. Nie są również ustalić szkodliwości działania pana K. R. a może tego dokonać dopiero niezawisły sąd.

W piśmie z dnia 28 marca 2012 roku Pracodawcę (...) wypowiedziała powodowi K. R. umowę o pracę, wskazując jako przyczyny rozwiązania okoliczności wskazane wcześniej w piśmie do (...) (...) (...) (...) S.A. Oddział (...) z dnia 23 marca 2012 roku.

Wynagrodzenie powoda, jakie otrzymałby, gdyby pracował poczynając od 29 marca 2012 roku do 2 sierpnia 2013 roku wyniosłoby 141.778,76 złotych.

Wynagrodzenie powoda za okres 3 miesięcy wyniosło 25.646,37 złotych. Poczynając od dnia 29 marca 2013 roku do 25 września 2013 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Tytułem zasiłków chorobowych powód otrzymał następujące kwoty brutto:

- za marzec 2012 roku – 286,95 złotych;
- za kwiecień 2012 roku – 2.869,50 złotych;
- za maj 2012 roku – 2.965,15 złotych;
- za czerwiec 2012 roku – 2.916,90 złotych;
- za lipiec 2012 roku – 3.014,13 złotych;
- za sierpień 2012 roku – 3.014,13 złotych;
- za wrzesień 2012 roku – 2.331,25 złotych.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo w zakresie przywrócenie do pracy zasługuje na uwzględnienie na podstawie art. 56 § 1 k.p. Motywując powyższe wskazał, że zgodnie z treścią art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika m. in. w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Taki też zarzut postawiła powodowi strona pozwana podkreślając, że powód naruszył obowiązki pracownicze, albowiem bezpodstawnie podważał jego pozycję jako przedsiębiorcy i pracodawcy działającego zgodnie z przepisami prawa w sposób wskazany w piśmie rozwiązującym umowę o pracę.

Sąd I instancji wskazał, że w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obowiązkiem pracodawcy jest podanie przyczyny, która stanowi podstawę rozwiązania umowy o pracę. Oznacza to, że przyczyna ta powinna być określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w ocenie pracodawcy polega wina pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 roku, I PKN 444/99 OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 313). Pracodawcę obciąża obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W przypadku sporu przed sądem pracy, sąd ten każdorazowo bada, czy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna jest prawdziwa, czy została wskazana konkretnie i czy uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 roku, I PKN 105/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 335).

Wynikający z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wymóg zasadności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia implikuje ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązek wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia przyczyny owego rozwiązania. Wskazanie tejże przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością rozwiązania umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2010 roku, II PK 306/09, Lex nr 602696).

Art. 52 § 1 pkt 1 k.p. posługuje się pojęciem ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Podstawowe obowiązki pracownicze określa kodeks pracy (art. 100 k.p.), a uzupełnia ten katalog regulamin pracy obowiązujący u pozwanego.

Zdaniem Sądu Rejonowego do podstawowych obowiązków pracowniczych powoda w świetle przepisów kodeksu pracy należało w szczególności dbanie o dobro zakładu pracy i ochrona jego mienia (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). W świetle zakresu czynności do jego obowiązków należało w szczególności sprawowanie nadzoru nad eksploatacją i pracami remontowo-modernizacyjnymi w zakresie urządzeń regeneracji wysokoprężnej wraz wymiennikami ciepła, rurociągami, armaturą regeneracją niskoprężną. Poza tym powód miał obowiązek znajomości dokumentacji technicznej urządzeń, a do zadań szczegółowych należała bieżąca kontrola pracy urządzeń i instalacji pod kątem dotrzymania przez pracowników prawidłowych parametrów technicznych, wystawianie zleceń planowanych remontów, analizowanie i opracowywanie instrukcji eksploatacji podległych urządzeń oraz kontrola weryfikacji obowiązujących norm.

W ocenie Sądu Rejonowego okoliczności wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę, a w szczególności informacje wynikające z pisma z dnia 7 lutego 2012 roku nie mogą stanowić podstawy wypowiedzenia umowy o pracę. Wnikliwa analiza przedmiotowego pisma wykazała bowiem, że dotyczyła ona skargi wobec członka gabinetu Rady Ministra – Ministra Skarbu Państwa A. G., który nie podjął żadnych działań związanych z pismem skierowanym do Premiera, Ministra Skarbu Państwa, Episkopatu oraz Prezydenta B. S. Klubu (...). Pismo z dnia 7 lutego 2012 roku jest powtórzeniem zarzutów zawartych w piśmie z dnia 8 czerwca 2011 roku, o których pozwany wcześniej wiedział.

Dalej wskazał, że krytyka w rozumieniu języka polskiego, to analiza i ujemna ocena wartości czegoś z określonego punktu widzenia. Natomiast w literaturze prawniczej to analiza i ocena. Może ona przybrać formę pochwały, aprobaty, krytyki sensu stricto oraz dezaprobaty. Niepublikowana krytyka polega na zakomunikowaniu osobie lub osobom trzecim oceny działań w przedmiotowej sprawie działalności lub postępowania swojego pracodawcy. W przedmiotowej sprawie powód wypowiadał pod adresem niezadawalających działań dokonanych przez członka Gabinetu Rady Ministrów, a nie działań swojego pracodawcy.

W ocenie Sądu Rejonowego zarówno krytyka, jak i jej szczególna postać, jaką jest demaskowanie, mieszczą się w ramach wolności wyrażania swoich poglądów oraz pozyskiwania i rozpowszechniania informacji na podstawie art. 54 konstytucji. Pracownik może krytykować pracodawcę, co jest elementem przysługującym każdemu wolności wyrażania poglądów oraz pozyskiwania i rozpowszechniania informacji zagwarantowanym w art. 54 Konstytucji RP.

Sąd I instancji wskazał, że istnieje także możliwość krytykowania pracodawcy w sytuacji, gdy krytykowanie pracodawcy jest elementem treści stosunku pracy, a w szczególności, gdy mieści się w ramach stosunku pracy a precyzyjniej mieści się w ramach obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy. W wyroku z dnia 17 grudnia 1997 roku I PKN 433/97 OSNP 1998 nr 21 poz. 626 Sąd Najwyższy wskazał, że krytyka powinna być zgodna z prawem, przez co należy rozumieć także zgodność z zasadami współżycia społecznego lub dobrymi obyczajami, wyrażona w stosownej formie i nie może być arogancka i obraźliwa.

Podkreślenia wymaga, że pracodawca decyduje o celach prowadzonej działalności raz metodach ich realizacji, w związku z czym pracownik zasadniczo nie może krytykować, a tym bardziej odmawiać wykonywania zgodnie z art. 100 § 1 k.p., poleceń przełożonego, z którymi się nie zgadza.

Zasadniczo pracownik nie może krytykować działalności pracodawcy i przełożonych oraz wybranych przez nich metod osiągnięcia tych celów, zarówno cele, jak i metody prowadzonej działalności leżą bowiem w gestii osoby działającej w imieniu pracodawcy. Ponadto krytyka pracodawcy ma być poparta rzeczowymi argumentami, o której prawdziwości pracownik jest przekonany.

Sąd Rejonowy wskazał, że analiza akt sprawy wykazała wprawdzie u pozwanego była sporządzane instrukcje pracy bloku (...), jednakże nie można przyjąć, że działanie to było sprzeczne z prawem. W jego ocenie nie można wykluczyć niezadowolenia powoda z faktu pisania przedmiotowych instrukcji w ramach dodatkowych umów zlecenia, w sytuacji, gdy zgodnie z zakresem obowiązków powód posiadał w tym zakresie stosowne uprawnienia. Sugestie powoda co do nieprawidłowego gospodarowania przez pracodawcę środkami finansowymi, mogły zaś wynikać z nieznanymi opinii biegłego rewidenta, które ponad wszelką wątpliwość przesądziły o poprawności działania pozwanego.

Zdaniem Sądu Rejonowego również zarzut aroganckiego zachowania powoda wobec radcy prawnego J. S. nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem jest ona profesjonalnym prawnikiem i powinna zdawać sobie sprawę, że jeżeli powód naruszył jej dobra osobiste używając słów obelżywych to powinna ona wystąpić na drogę postępowania karnego o przestępstwo z art. 216 k.k., a nie przerzucać odpowiedzialności tym zakresie na sąd pracy. Samo wskazanie, że sporządzona przez nią opinia może stanowić przykład degrengolady nie daje podstaw do przyjęcia, że zostały użyte słowa obelżywe.

Odnośnie zarzutów nielegalnego finansowania partii politycznych przez pracodawcę w ramach prowadzonych inwestycji oraz sugerowania istnienia korupcji przy przyjmowaniu pracowników do pracy Sąd Rejonowy wskazał, iż zostały one wypowiedziane przez powoda w trybie przypuszczającym i nie dawały podstaw do stwierdzenia, że powyższe działania miały w rzeczywistości miejsce.

Wreszcie Sąd Rejonowy uznał, iż nie zasługiwał również na uwzględnienie zarzut kierowania niezasadnych zarzutów wobec pracodawcy do podmiotów zewnętrznych najważniejszych organów i instytucji Państwa. Treść pisma z dnia 8 czerwca 2011 roku wystosowanego przez powoda do A. G. – Ministra Skarbu Państwa, Pana D. T., Pana M. B. (2) szefa Klubu (...), Episkopatu Polski na ręce J. P. Polski oraz wybranych przedstawicieli kościoła była pozwanemu znana bowiem już dużo wcześniej, a miesięczny upływ miesięcznego terminu wynikającego z art. 52 § 2 k.p. upłynął mu bezskutecznie powodując oddalenie powództwa.

Wskazany termin rozpoczyna bieg od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej dokonanie tej czynności. W orzecznictwie SN jest ustalony pogląd, że do rozpoczęcia biegu terminu konieczne jest uzyskanie tej wiadomości przez osobę lub organ upoważnione do składania oświadczeń woli pracownikom w imieniu pracodawcy. Przez uzyskanie wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy należy rozumieć uzyskanie odpowiednio pewnej wiadomości o faktach, z których przy prawidłowym rozumowaniu należy wyciągać wniosek o istnieniu przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

W ocenie Sądu Rejonowego pismo kierowane do Premiera T., to krytyka nie pod adresem pozwanego, ale pod adresem członka jego gabinetu Ministra Skarbu Państwa, który nie podjął czynności w związku z wcześniejszym pismem.

W dalszej części rozważań Sąd Rejonowy wskazał, że obowiązkiem pracodawcy jest zawiadomienie zakładowej organizacji związkowej o zamiarze rozwiązania umowy o pracę przez podanie personaliów pracownika oraz przyczyny rozwiązania. Pracodawca nie jest zobowiązany do uwzględniania opinii organizacji związkowej i podejmuje decyzję zgodną z własnym interesem. Jednakże niezasięgnięcie tej opinii uzasadnia roszczenia pracownika z art. 56 § 1 k.p. Przepis § 3 nie określa formy ani zawiadomienia organizacji związkowej, ani opinii tej organizacji. W interesie pracodawcy jest zawiadomienie w formie pisemnej, gdyż wtedy może uzyskać pokwitowanie od organizacji związkowej, dowodzące złożenia tego zawiadomienia oraz określające jego datę. Termin 3 dniowy liczy się od dnia zawiadomienia organizacji związkowej o przyczynie rozwiązania umowy. Rozpoczyna on bieg od dnia następnego i kończy się z upływem trzeciego dnia (a jeżeli przypada on w dzień ustawowo wolny od pracy, kończy się dnia następnego).

Z okoliczności sprawy wynika, że między zakładowa organizacji związkowa dowiedziała się próbie wypowiedzenia z powodów umowy o pracę w dniu 23 marca 2012 roku. Natomiast w dopiero w dniu 27 marca 2012 roku nie wyraziła zgody na zwolnienie, co było czynnością bezskuteczną, albowiem dokonana po upływie terminu określonego w art. 52 § 3 k.p.

Odnosnie zgłoszonego przez powoda roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy Sąd Rejonowy uznał, że zasługuje ono na uwzględnienie co do kwoty 17.947,37 złotych. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługuje wówczas, gdy orzeczono o przywróceniu do pracy, a pracownik podjął pracę w wyniku tego przywrócenia (art. 56 § 1 k.p. i 57 § 1 k.p.).

Wynagrodzenie, o którym mowa w art. 57 k.p., jest świadczeniem pieniężnym należnym pracownikowi przywróconemu do pracy na mocy art. 56 k.p. Warunkiem uzyskania przez pracownika prawa do tego wynagrodzenia jest zgłoszenie w terminie siedmiu dni od uprawomocnienia się orzeczenia sądu pracy gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w ramach restytuowanego stosunku pracy. W przypadku uchybienia tego terminu pracodawca może odmówić ponownego zatrudnienia pracownika, chyba że przekroczenie terminu nastąpiło z przyczyn od pracownika niezależnych. Wynagrodzenie to spełnia funkcję analogiczną do wynagrodzenia przysługującego pracownikowi na mocy art. 47 k.p. Jest ono rodzajem odszkodowania majątkowego, którego celem jest kompensacja uszczerbku poniesionego przez pracownika wskutek bezprawnego rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Korzysta ono z analogicznej ochrony prawnej, jaką przepisy prawa pracy przyznają wynagrodzeniu za pracę rzeczywiście wykonaną, jak i tą, którą gotów był świadczyć, lecz doznał przeszkód ze strony pracodawcy. Wysokość wynagrodzenia uzależniona została od długości czasu, w którym pracownik pozostawał bez pracy. Maksymalna wysokość wynagrodzenia ustalona przez ustawodawcę w kodeksie pracy odpowiada trzymiesięcznemu wynagrodzeniu pracownika. Tak więc w sytuacji, gdy rzeczywisty okres pozostawania pracownika bez pracy przekroczył trzy miesiące, przysługuje mu wynagrodzenie nie wyższe niż przewidziane w tym przepisie. Art. 57 § 1 k.p. określa jednocześnie minimalną wysokość należnego pracownikowi wynagrodzenia. Nie może być ono niższe niż wynagrodzenie za jeden miesiąc. Nawet wtedy, gdy rzeczywisty okres pozostawania bez pracy jest krótszy niż miesiąc, pracownik winien otrzymać wynagrodzenie za pełny miesiąc. Czas pozostawania bez pracy obejmuje miesiące bezpośrednio następujące po dniu rozwiązania umowy o pracę. Wynagrodzenie przysługuje pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia w wysokości określonej w art. 57 § 1 k.p. niezależnie od tego, czy i w jakiej wysokości uzyskał on wynagrodzenie w wyniku podjęcia zatrudnienia u innego pracodawcy w okresie po wadliwym rozwiązaniu stosunku pracy.

Sposób obliczenia wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy nie został określony w przedstawionej sądowni umowie społecznej. Uzasadniona podstawa obliczania wynagrodzenia wynika z rozporządzenia o ustalaniu wynagrodzeń. Według tego przepisu oblicza się go jak ekwiwalent pieniężny za urlop. Zgodnie ze stanowiskiem SN przyjętym w tezie wyroku z dnia 29 czerwca 2005 roku, I PK 233/04, OSNP 2006, nr 9–10, poz. 148 wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy należy obliczać według wynagrodzenia za pracę, jakie otrzymałby pracownik, gdyby w tym czasie pracował. W myśl § 6 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas

urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop – wysokość wynagrodzenia ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem:

- 1) jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie;
- 2) wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas nie zawinione przez pracownika przestoju;
- 3) gratyfikacji (nagród) jubileuszowych;
- 4) wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy;
- 5) ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy;
- 6) dodatkowego wynagrodzenia radcy prawnego z tytułu zastępstwa sądowego;
- 7) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną;
- 7a) kwoty wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę,
- 8) nagród z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej;
- 9) odpraw emerytalnych lub rentowych albo innych odpraw pieniężnych;
- 10) wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego w razie rozwiązania stosunku pracy.

Zgodnie z § 6 ww. rozporządzenia, przy ustalaniu wynagrodzenia za czas urlopu uwzględnia się należności przysługujące pracownikowi tylko ze stosunku pracy.

W przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy zarządził przedstawienia zaświadczenia przez pozwanego w dwóch wariantach za cały okres pozostawania bez pracy oraz w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, powyższe podyktowane było zgłoszeniem przez powoda ochrony wynikające z art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Jednakże przez cały czas trwania procesu powód nie przedstawił uchwały w myśl art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, która stanowi jedyny dokument potwierdzający ochronę.

Sąd I instancji wskazał, że w aktach sprawy znajduje się pismo z dnia 30 grudnia 2013 roku który wymienia między innym, że na dzień 30 grudnia 2011 roku wymienione osoby w tym K. R. podlegały ochronie związków. Przedmiotowa informacja nie spełnia ustawowego wymogu, albowiem nie jest, uchwałą, o której mowa w art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Dlatego też nie było podstawy do zastosowania dobrodziejstwa z art. 57 § 2 k.p., tj. zasądzenia wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy.

Powyższe spowodowało zastosowanie art. 57 § 1 k.p. i zasądzenie na rzecz powoda trzymiesięcznego wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy po odliczeniu 3 miesięcznego zasiłku chorobowego, tj. kwotę 17.947,57 złotych tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy,

Przyjęcie innego rozwiązania, przy uwzględnieniu okoliczności, iż powód nie był objęty ochroną związkową, należałoby traktować jako naruszenie prawa i zasad współżycia społecznego.

O kosztach Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c.

Powyższy wyrok zaskarżyły obie strony postępowania.

Pozwany zaskarżył wyrok apelacją w części uwzględniającej powództwo oraz części dotyczącej zwrotu kosztów postępowania. Skarżący zarzucił wyrokowi:

I. Naruszenie przepisów postępowania, tj.:

1. Art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie przez Sąd Rejonowy granic swobodnej oceny materiału dowodowego zebranego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym polegające na wyprowadzeniu z materiału dowodowego wniosków niepoprawnych pod względem logicznym i niezgodnych z zasadami doświadczenia życiowego, a także wniosków w żaden sposób nie wynikających z materiału dowodowego, co spowodowało błędną ocenę stanu faktycznego niniejszej sprawy i w rezultacie niezasadne uznanie, że:

a) pismo z dnia 7 lutego 2012 roku adresowane przez Powoda do Prezesa Rady Ministrów nie było skierowane przeciwko pracodawcy, a miało stanowić jedynie skargę na członka gabinetu – Ministra Skarbu Państwa A. G. – w sytuacji, gdy pismo to, przesłane do wiadomości najważniejszych osób i organów w Państwie, zawierające 28 stron, już na swoim wstępie wskazuje, iż dotyczy „braku zainteresowania łamaniem prawa i nieprawidłowościami w wielu obszarach działalności tej Spółki”, a także wskazuje powody „sfalszowania wyborów na członka Zarządu (...) SA w marcu 2010 roku” oraz ich „Związek z nieuzasadnionym – według autora – zwiększeniem kosztów budowy bloku (...) o kilkaset mln złotych, jak również ze zwiększeniem kosztów innych inwestycji” i „niezgodnej z polskim prawem eksploatacji ww. bloku”. Z treści pisma jednoznacznie wynika, że powód przedstawia zarzuty i oskarżenia wobec pracodawcy – pozwanego i osób zarządzających spółką – wprost stwierdzając na stronie 3 pisma, że „to nie są rzekome nieprawidłowości tylko FAKTY, na które są dokumenty i Świadcowie” – co jest nielogiczne i sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego, które wskazują, iż tego typu pisma pisane są w celu wywołania odpowiedniej reakcji adresata w stosunku do opisywanych zdarzeń, a więc w odniesieniu do Pozwanego i osób zarządzających spółką, bezpośrednio więc wpływają na opinie o pracodawcy oraz na jego wizerunek i ocenę pracowników spółki, w szczególności kadry zarządzającej;

b) pismo z dnia 7 lutego 2012 roku stanowiło dopuszczalną krytykę pracodawcy, mieszczącą się w granicach obowiązku dbania o dobro pracodawcy, co doprowadziło do nieuprawnionego i sprzecznego z materiałem dowodowym wniosku, że Powód nie naruszył w sposób ciężki swoich podstawowych obowiązków pracowniczych :h, w sytuacji, gdy sposób formułowania zarzutów przez Powoda, używane przez niego w piśmie z dnia 7 lutego 2012 roku określenia, forma wypowiedzi i krąg osób, do których były one kierowane jednoznacznie wskazują na przekroczenie granic dopuszczalnej krytyki pracodawcy, sformułowanych w orzecznictwie Sądu Najwyższego i ciężkie naruszenie przez Powoda obowiązku dbania o dobro pracodawcy i wynikającego z niego obowiązku lojalności względem pracodawcy;

c) użycie w stosunku do współpracownika, radcy prawnego zatrudnionego u Pozwanego, w tym samym zakładzie pracy, określeń, że: „dopuszczono do wyborów na podstawie opinii radcy prawnego urągającej wszelkim zasadom przyzwoitości. Ta opinia to klasyczny przykład działania ciemnych sił III RP, całkowicie odwracająca rzeczywistość. Dokument ten, jako przykład degrengolady III RP powinien być przerabiany na uczelniach IV RP” oraz „(...) szereg manipulacji, do których zalicza się opinia radcy prawnego wprowadzająca de facto w błąd (...)” nie stanowi obrazy radcy prawnego i nie wykracza poza zgodne z zasadami współżycia społecznego formy wyrażania opinii o pracy współpracownika i osoby wykonującej zawód radcy prawnego i nie może stanowić podstawy do uznania, iż użyte określenia w stosunku do radcy prawnego Pozwanego były obelżywe;

d) naruszenie zasad współżycia społecznego poprzez obrażenie innego pracownika pracodawcy w sposób naruszający dobra osobiste tej osoby nie upoważnia pracodawcy do wyciągnięcia wobec powoda konsekwencji przewidzianych w Kodeksie pracy w przypadku ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, ale powinno stanowić dla obrażonego pracownika przymus wystąpienia z odpowiednim powództwem cywilnym lub wystąpieniem na drogę postępowania karnego.

2) Art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu poprzez niewłaściwe zastosowanie art. 98 § 1 k.p.c. i niezastosowanie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie

opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu i obciążenie pozwanego kosztami zastępstwa procesowego w wysokości 1.800 złotych, zamiast w wysokości 60 złotych.

II. Naruszenie prawa materialnego, tj.:

1. Art. 52 §1 pkt 1 k.p. poprzez jego błędną interpretację i w efekcie uznanie, iż wskazane przez pozwanego przyczyny rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie uzasadniały decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z Powodem z jego winy, w sytuacji gdy Powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego dbania o dobro zakładu pracy i lojalności wobec pracodawcy, określonego w art. 100 § 2 pkt 4 k.p., a także obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego w stosunku do innego pracownika pozwanego – radcy prawnego – co doprowadziło do uwzględnienia powództwa powoda i przywrócenia go do pracy u pozwanego oraz zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

2. Art. 56 § 1 k.p. i art. 57 § 1 k.p. poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie skutkujące uwzględnieniem powództwa w sytuacji, gdy powód w sposób ciężki naruszył ze swojej winy obowiązek dbania o dobro zakładu pracy i lojalności wobec pracodawcy, co spowodować musiało oddalenie powództwa w tym zakresie.

3. Art. 56 § 2 k.p. w zw. z art. 45 § 2 k.p. poprzez ich niezastosowanie polegające na przywróceniu powoda do pracy w sytuacji, w której przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było szczególnie naganne i rażące naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy i obowiązku zachowania lojalności wobec pracodawcy, a pozwany w pismach procesowych wprost wskazywał na niemożność dalszej współpracy z powodem ze względu na przyczynę rozwiązania umowy o pracę i jego zachowanie i okoliczność ta została w toku postępowania wykazana. Ponadto w trakcie prowadzonego postępowania sądowego powód wielokrotnie, w sposób nieuzasadniony okolicznościami sprawy, niezgodny ze stanem faktycznym i naruszający zasady współżycia społecznego formułował nieprawdziwe zarzuty wobec pracowników pozwanego, w tym Dyrektora Oddziału (...) p. M. C. i swoich kolegów z pracy zeznających w charakterze świadków, a także w stosunku do Prezesa Zarządu (...) (...) p. J. K. (2) oraz Wiceprezesa K. D. (1), oskarżając ich m.in. o składanie fałszywych zeznań w sprawie, chęć ukrycia rzekomo popełnianych naruszeń prawa i obowiązujących zasad oraz występujących w ocenie powoda licznych nieprawidłowości w funkcjonowaniu pozwanego, pomimo iż dowody przeprowadzane przed Sądem I instancji zarzutów tych w żaden sposób nie potwierdzały, co w efekcie zmusza pozwanego do wystąpienia przeciwko powodowi z powództwem o ochronę dóbr osobistych w związku z takim zachowaniem.

4. Art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie polegające na przywróceniu powoda do pracy w sytuacji, w której przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było szczególnie naganne i rażące naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy i obowiązku zachowania lojalności wobec pracodawcy a pozwany w pismach procesowych wprost wskazywał na niemożność dalszej współpracy z powodem ze względu na przyczynę rozwiązania umowy o pracę i jego zachowanie i okoliczność ta została w toku postępowania wykazana a roszczenie powoda ocenić należy w tym zakresie jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa.

Ponadto apelujący z ostrożności procesowej podniósł zarzuty naruszenia przepisów postępowania, tj. naruszenie postanowień art. 328 § 1 k.p.c. poprzez całkowite pominięcie w pisemnym uzasadnieniu wyroku przez Sąd I instancji podnoszonych przez pozwanego argumentów i okoliczności dotyczących braku możliwości dalszej współpracy z powodem, ze względu na przyczyny rozwiązania umowy o pracę, brak zaufania do powoda i zachowanie powoda w toku postępowania sądowego, z oskarżaniem pracowników pozwanego o popełnianie przestępstw składania fałszywych zeznań, prób zastraszenia i pozbawienia życia włącznie i wytoczeniem przeciwko Dyrektorowi pozwanego M. C. powództwa z oskarżenia prywatnego o zniesławienie, które w I instancji zostało umorzone przez sąd ze względu na brak znamion przestępstwa. Sąd I instancji w żaden sposób nie odniósł się do tych zarzutów pozwanego, uniemożliwiających przywrócenie powoda do pracy, co miało istotny wpływ na ostateczne orzeczenie. Sąd pracy jest bowiem zobowiązany do uzasadnienia niezastosowania regulacji przewidzianej w art. 45 § 2 k.p. (w niniejszej sprawie

stosowanego poprzez art. 56 § 2 k.p.) w przypadku, gdy pozwany podnosił takie zarzuty, wskazując na niemożność przywrócenia powoda do pracy.

Ponadto skarżący wskazał, że uzasadnienie wyroku nie zawiera także wyjaśnienia motywów leżących u podstaw zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 1.800 złotych zamiast w kwocie 60 złotych i ogranicza się jedynie do lakonicznego stwierdzenia, iż „o kosztach orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu”, co uniemożliwia weryfikację prawidłowości tego rozstrzygnięcia w sytuacji, gdy powód odwołał się od rozwiązania umowy o pracę, a stawka wynagrodzenia radcy prawnego w tego typu przypadkach wynosi 60 złotych. Nawet gdyby przyjąć, iż należy zastosować inną stawkę, to w przypadku roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy powód wygrał jedynie w 14%, albowiem dochodził kwoty 180.000 złotych a zasądzona została kwota około 25.000 złotych.

Wskazując na powyższe apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w całości, a ostrożności na wypadek podtrzymania oceny Sądu I instancji i uznania powództwa powoda za uzasadnione – o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zastosowanie postanowień art. 56 § 2 k.p. w zw. z art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 8 k.p. i orzeczenie o odszkodowaniu w miejsce przywrócenia powoda do pracy, ze względu na wykazane w niniejszej apelacji przyczyny uniemożliwiające ewentualne przywrócenie powoda do pracy i jakkolwiek współpracę z powodem, bądź też uchylene zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania. Ponadto skarżący wniósł o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu za obie instancje według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pozwanego powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powód zaskarżył wyrok apelacją w części oddalającej powództwo, zarzucając wyrokowi:

I. naruszenie prawa materialnego, w szczególności art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz. U. z 2001r. Nr 79 poz. 854 ze zm.) w zw. z art. 47 § 2 k.p. przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, a tym samym uznanie, iż z racji nie przedstawienia przez powoda uchwały, która wskazywała na posiadanie przez powoda statusu chronionego członka związku zawodowego, nie on był działaczem związkowym na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, a tym samym powodowi nie należy się wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy, a jedynie za 3 miesiące, podczas gdy z całokształtu okoliczności sprawy niniejszej, w tym załączonych do akt sprawy pism, w sposób nie budzący wątpliwości wynikało, iż powód jest chronionym działaczem związkowym na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych,

II. naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na wynik sprawy, w szczególności art. 233 k.p.c. w zw. z art. 229 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, w tym przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i wyprowadzenie niezgodnych z doświadczeniem życiowym i zasadami logiki wniosków, w szczególności uznanie, iż powód nie był chronionym działaczem związkowym oraz iż nie zaistniały przesłanki do zastosowania art. 57 § 2 k.p., podczas gdy załączonych do akt sprawy pism w tym: pisma (informacji) z dnia 30 grudnia 2011 roku, które wymienia K. R. jako podlegającego ochronie związkowej, pisma z dnia 5 lutego 2009 roku wskazującego na skład Zarządu (...) (...)o, pisma z dnia 27 marca 2012 roku skierowanego przez (...) (...)o do Dyrektora Oddziału M. C., pisma Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 29 kwietnia 2013 roku wskazującego, iż rozwiązanie pracy z powodem nastąpiło z naruszeniem przepisu art. 31 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 34 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, pisma z dnia 5 stycznia 2010 roku (...) zawierającego dane dotyczących organizacji związkowych działających w (...) S.A. (dane te zostały zebrane w odpowiedzi na pismo pozwanego z dnia 28 grudnia 2009 roku), w sposób nie budzący wątpliwości wynikało, iż powód jest chronionym działaczem związkowym na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, czemu pozwany zresztą nie przeczył w toku procesu (fakt przyznany).

Jednocześnie na podstawie art. 368 § 1 pkt 4 k.p.c. apelujący wniósł o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków na okoliczność posiadania przez powoda statusu chronionego działacza związkowego, informowania pozwanego o tym fakcie, podjęcia stosownej uchwały w tej kwestii oraz dowodu z dokumentu – pisma z dnia 16 września 2013 roku, które zostało wystosowane przez przewodniczącego i wiceprzewodniczącego (...) (...)o, stwierdzającego, iż Uchwała Nr (...) z dnia 27 stycznia 2009 roku dotycząca między innymi osób chronionych w związku z wyborem do Komisji Zakładowej na kadencje 2009-2013 została zagubiona na okoliczność niemożliwości przedstawienia stosownej uchwały przez powoda w toku postępowania sądowego oraz uznania przez (...) (...)o za taką uchwałę wystosowaną w dniu z dnia 30 grudnia 2011 roku informację.

W konkluzji apelujący wniósł o zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji w zaskarżonej części i uwzględnienie powództwa przez zasądzenie na podstawie art. 57 § 2 k.p. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w wysokości wynagrodzenia za pracę, jakie pracownik otrzymałby w okresie od rozwiązania umowy o pracę do dnia wyroku sądu II instancji, zasądzenie na rzecz powoda od pozwanej kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz zwolnienie powoda od kosztów związanych z postępowaniem apelacyjnym w całości.

W odpowiedzi na apelację powoda pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie na rzecz pozwanego od powoda kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy ustalił dodatkowo co następuje:

Uchwałą Nr (...) z dnia 27 stycznia 2009 roku powołano skład zarządu związku zawodowego (...) (...)o. Skład ten był 7-osobowy. Kadencja członków zarządu miała trwać 4 lata i zakończyła się w lutym 2013 roku. Do zarządu związku weszli:

1. P. P. (1);
2. P. W. (1) P.;
3. S. S.;
4. S. C. Komisji;
5. K. C. Komisji;
6. K. C. Komisji;
7. W. C. Komisji.

Uprawnieni do reprezentowania związku zawodowego względem pracodawcy byli wszyscy członkowie zarządu. Gdyby powód nie został zwolniony z pracy byłby pracownikiem chronionym do lutego 2013 roku.

W informacji z dnia 30 grudnia 2011 roku Komisja (...) Związku Zawodowego (...) 80 poinformowała pozwanego, iż na dzień 30 grudnia 2011 roku ochronie związku podlegają wymienieni wyżej pracownicy, w tym także powód, który został wskazany imiennie jako podlegający ochronie związkowej.

(dowód: informacje z dnia 5 lutego 2009 roku k. 607 oraz z dnia 30 grudnia 2011 roku k. 503, k. 667, zeznania świadków P. W. (2) i S. K. k. 880-881, nagranie rozprawy apelacyjnej z dnia 27 czerwca 2014 roku k. 882 w aktach sprawy)

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja pozwanego okazała się nieuzasadniona, choć Sąd Okręgowy podziela zawarty w niej zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art. 52 k.p.

Sąd Okręgowy aprobuje ustalony przez Sąd Rejonowy stan faktyczny, przy czym nie w pełni podziela ocenę dowodów dokonaną przez Sąd meriti.

Lektura akt wykazała, iż rzeczywistą przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę była treść listu z dnia 7 lutego 2012 roku, który napisał on do Premiera D. T..

Zgromadzone w sprawie dowody wykazały bowiem, iż pomimo wskazania w piśmie rozwiązującym z powodem umowy o pracę pięciu sytuacji stanowiących w ocenie pozwanego ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych przez powoda, wszystkie one wynikały właśnie z treści listu skierowanego przez powoda do Premiera D. T., którego kopia została przesłana innym organom takim jak: Prezydentowi RP, Sejmowej Komisji Skarbu, S. Klubu (...), posłowi na Sejm J. G., Prezesowi Najwyższej Izby Kontroli, Prokuratorowi Generalnemu, Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka oraz wybranym mediom, jak też Episkopatowi Polski, P. Polski, Metropolicie G., Metropolicie (...), Metropolicie (...).

Należy także podkreślić, iż list został wysłany miesiąc przed samym zarejestrowaniem osoby powoda przez (...) (...) jako kandydata w wyborach na członków Rady Nadzorczej, które odbyły się w dniach 27-29 marca 2012 roku. Rejestracja ta miała miejsce w dniu 16 marca 2012 roku. W związku z dyscyplinarnym zwolnieniem powód utracił bierne prawo wyborcze i został wykreślony z grona kandydatów startujących w wyborach.

Rzeczą Sądu Rejonowego było zatem, po wnikliwej analizie listu, w pierwszej kolejności ocenić, czy sytuacje opisane w liście do Premiera, a szczegółowo opisane w piśmie pozwanego z dnia 23 marca 2012 roku zaistniały, a jeśli tak, czy noszą one cechy ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Sąd Okręgowy nie podziela poglądu Sądu Rejonowego, iż treść listu napisanego przez powoda i adresowanego do Premiera D. T., w którym ten odnosi się m.in. do działalności pozwanego pracodawcy nie może być w żadnym razie podstawą do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia tylko z tego powodu, iż nie był on skierowany przeciwko pracodawcy.

Oznaczałoby to, iż pracownik tylko wtedy narusza dobro zakładu pracy, czy dobre imię jego organów, jeśli podejmuje działania skierowane bezpośrednio do pracodawcy, a przecież orzecznictwo daje wiele przykładów, kiedy zachowanie pracownika, np. zawiadamiającego prokuraturę o rzekomym przestępstwie, czy też udzielającego wywiadu krytykującego pracodawcę może być oceniane w aspekcie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Nie sposób także zgodzić się z Sądem Rejonowym, iż analiza listu wykazała, że dotyczył on jedynie skargi wobec członka gabinetu Rady Ministrów – Ministra Skarbu A. G., który nie podjął żadnych działań związanych z pismem skierowanym przez powoda do Premiera, Ministra Skarbu Państwa, Episkopatu oraz Prezydenta B. K. i S. Klubu (...) i że pismo to było powtórzeniem zarzutów zawartych w piśmie z dnia 8 czerwca 2011 roku, o którym pozwany wcześniej wiedział. Takiemu stanowisku przeczy treść listu, którego analizy Sąd Okręgowy dokona w dalszej części uzasadnienia.

Sąd Okręgowy nie aprobuje także poglądu Sądu I instancji, iż list skierowany do premiera RP zawierający krytykę organów pracodawcy oraz działalności pozwanego przedstawioną przez powoda w liście do Premiera, którego kopię otrzymały inne organy państwowe i władze kościelne jak też niektóre media miał charakter prywatny, a nie publiczny a nadto, iż nie doszło w nim do przekroczenia granic dozwolonej krytyki.

Sąd Rejonowy nie odniósł się do każdej z sytuacji opisanych w piśmie rozwiązującym z powodem umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym wysuwając ogólny dowolny wniosek, iż krytykujący powód wypowiadał się tylko pod adresem niezadowolających działań dokonanych przez członka Gabinetu Rady Ministrów, a nie wobec swojego pracodawcy.

Powstaje w tym miejscu pytanie, czy zarzucanie sfałszowania wyborów do Zarządu w 2010 roku, czy zarzut fałszowania konkursu na stanowiska pracownicze, czy sugerowanie malwersacji w księgowości, czy też nieprawidłowości przy

naborze na wolne stanowiska w (...) stanowią zarzuty na nieprawidłowe działanie Ministra Skarbu Państwa, czy też są wymierzone bezpośrednio w pracodawcę, którego nieprawidłowe, a nawet przestępcze działania przedstawia powód w liście do Premiera.

Sąd Okręgowy odnosząc się do przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, po wnikliwej lekturze akt doszedł do przekonania, iż tylko trzy w nim wskazane stanowią w ocenie Sądu Okręgowego ciężkie naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych jakim jest dbałość o dobre imię pracodawcy. Chodzi tu konkretnie o zarzut sugerowania bliżej nieokreślonych nieprawidłowości, nadużyć, malwersacji w księgowości (przyczyna druga) oraz przedstawiania bezpodstawnych zarzutów popełnienia przestępstwa fałszowania wyników rekrutacji na wolne stanowisko pracownicze oraz sfalszowanie wyborów na członka zarządu wybieranego przez pracowników (przyczyna czwarta) co stanowiło w ocenie Sądu Okręgowego nadużycie prawa do krytyki pracodawcy, poprzez przekroczenie jej granic.

Sąd Okręgowy poddał wnikliwej analizie całą treść listu powoda z dnia 7 lutego 2012 roku.

Lektura listu pokazuje, że wbrew pogładowi Sądu Rejonowego zawiera on zarzuty skierowane nie tylko przeciwko Ministrowi Skarbu Państwa oraz krytyczne uwagi dotyczące funkcjonowania Państwa Polskiego i władzy rządzącej oraz partii politycznej sprawującej władzę, czyli (...), ale także zawarte są w nim zarzuty pod adresem pracodawcy i jego organów.

Powód K. R. list ten podzielił na wstęp, podsumowanie i 10 części.

We wstępie podał on, iż w dniu 8 czerwca 2011 roku wysłał pismo do Ministra Skarbu Państwa oraz Kancelarii (...) o nieprawidłowościach w (...). S.A., a przede wszystkim w (...), wskazując, iż pozostało ono bez odpowiedzi.

Wstęp zawiera krytyczne uwagi pod adresem Ministra Skarbu Państwa A. G. i w tym zakresie krytykę tę należy pominąć jako niezwiązaną z pracodawcą. W tej części powód nazywa (...), czyli swój zakład pracy jednostką patologiczną podnosząc, iż cyt: „w Takich jednostkach patologicznych jak (...) Minister Skarbu Państwa powinien z urzędu (w sposób pośredni) zaprowadzić rzeczywisty stan prawny.

Krytykuje nadto fakt dopuszczenia do startu w wyborach do zarządu osoby przebywającej na urlopie bezpłatnym, co w jego ocenie stanowi złamanie statutu. Zarzuca, że wybory do Zarządu w marcu 2010 roku zostały sfalszowane, a III RP określa państwem bezprawia.

Zarzut sfalszowania wyborów powtarza w samym wstępie dwukrotnie. Powód zaznacza, iż we wcześniejszym liście z dnia 8 czerwca 2011 roku przebieg wyborów określał mianem „nieprawidłowości”. W przedmiotowym liście używa już ostrzejszych sformułowań, cyt: „zgodnie z obecną wiedzą – określam zwrotem „sfalszowane wybory”. Píše dalej o dorzucaniu nowych czy unieważnianiu kart wyborczych, nie przedstawiając w tym zakresie żadnych dowodów. Zarzut sfalszowania wyborów do zarządu w marcu 2010 roku przez organy pozwanej, w których sam brał udział i przegrał postawiony w tym fragmencie pojawia się także w kilku dalszych częściach listu.

Powód stawiając zarzut fałszerstwa kwestionuje w tym zakresie fakt niezgodnej z prawem zmiany statutu spółki, który jego zdaniem umożliwił kandydowanie do zarządu spółki osobom przebywającym na urlopiach bezpłatnych. Zarzut sfalszowanie wyborów nie został w żaden sposób wykazany przez powoda i jest on bezzasadny.

Sformułowanie zaś z dalszej części listu, cyt: „cała mistyfikacja wyborów na członka Zarządu w 2010 roku i inne nienormalne rzeczy, które się wokół mnie działy mają związek z budową nowego bloku energetycznego (...)(...)W, a szerzej z finansami (...)” – nie świadczy zdaniem Sądu Okręgowego ani o dobrej woli powoda ani o dbałości o dobro zakładu pracy, jeśli zważy się, iż powód był jednym z kandydatów na członka zarządu w 2010 roku, który nie uzyskał wymaganej liczby głosów i nie został wybrany.

Za zarzutem tym stoi niewątpliwie interes osobisty, a nie interes ogółu czy dobro zakładu pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego zachowanie takie stanowi z całą pewnością nadużycie prawa do krytyki pracodawcy, naruszające jego dobre imię i podważające jego pozycję jako przedsiębiorcy co w ocenie Sądu Okręgowego stanowi ciężkie naruszenie obowiązku dbałości o dobro pracodawcy.

W części pierwszej listu powód pisze, m.in., że w połowie 2011 roku był świadkiem pewnej rozmowy w (...) na temat zmian organizacyjnych i zmniejszeniu pionu (...). Jak twierdzi, cyt: „Inna osoba powiedziała, że pion jest nie do ruszenia, bo to jest stajnia Ministra B.”. Podnosi, iż jako specjalista w pionie (...) ((...) Majątkiem Produkcyjnym) zajmuje się nadzorem nad eksploatacją całej (...). Na nowym bloku jest on odpowiedzialny za 13 dużych urządzeń. Podaje także, iż kiedy półtora roku temu powoływano komisje odbiorcze został wykluczony pomimo posiadanych kwalifikacji.

Te zarzuty w żadnym razie nie mogą stanowić przekroczenia granic krytyki, gdyż ani nie obrażają pracodawcy, a przejawia się w nich jedynie troska o prawidłowe działanie bloku, który m.in. nadzoruje powód. Uwagi zaś dotyczące Pionu (...) jako (...)B., jakkolwiek oparte na insynuacjach i zasłyszanych plotkach skierowane są do Premiera, który odpowiada za podległych mu ministrów.

W dalszej części listu powód zwraca uwagę, iż po zmianach organizacyjnych w 2010 roku przyjmowano do pracy nowych pracowników, a powód miał informację, że ludzie chodzą do dyrektora pytać o pracę dla członków rodziny. Sam powód także udał się do dyrektora z zapytaniem o wakaty w księgowości, gdyż jego żona mogłaby tam pracować jako księgowa. Zarzuca w liście, że mimo obiecaney rozmowy kwalifikacyjnej pracodawca ograniczył się tylko do rozmowy telefonicznej z zapytaniem o kwalifikacje i doświadczenie zawodowe.

Jakkolwiek nie potwierdziły się zarzuty powoda co do nieprawidłowości przy naborze pracowników do księgowości, gdyż materiał dowodowy wykazał, że jednym z kryteriów było doświadczenie zawodowe, którego żona powoda nie posiadała, to jednak trudno zarzuty te określić mianem niedopuszczalnej, bezprawnej krytyki. Przemawia przez niego na pewno żal i podejrzliwość wobec pracodawcy, gdyż w dalszej części listu podnosi, on iż odbiera fakt ten tak, iż cyt: „jest trup w każdej szafie” i to według niego jedyny powód takiego zakończenia sprawy związanej z zatrudnieniem jego małżonki. W liście powód w sposób niegrzeczny i obraźliwy opisuje spotkanie z dyrektorem, którego nazwiska nie podaje, iż ten, cyt. „sprawiał wrażenie, jakby miał kontakt z obcą cywilizacją, z duchem”, ale to sformułowanie powoda, jakkolwiek naganne nie może być w ocenie Sądu Okręgowego zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, gdyż nie narusza ani dobrego imienia pracodawcy jako zakładu pracy, ani nie naraża go na szkodę.

Trudno jednak zaakceptować jako dozwoloną krytykę Pionu (...) w (...). Jakkolwiek pracownik ma prawo krytykować organizację pracy, to nie może krytyka ta być oparta wyłącznie na insynuacjach i przypuszczeniach, czy plotkach. Pisze on, cyt: „Pion (...) jest pod szczególnym nadzorem. Tak jak w dyktaturze dobrze się wynagradza policję i wojsko, tak w firmach, służby ekonomiczne, które z racji swoich obowiązków dużo wiedzą. Wynagradzanie ich może polegać na stawkach zaszerogowania, nagrodach albo np. na nadmiernym ukierownieniu tego pionu (lub źródeł nielegalnych). Jeden kierownik był tam na ok. 7 osób. W (...) są wydziały techniczne 100 osobowe. Dobrze wynagradza wojsko jest wierne. A zresztą komu (?) taka księgowa mogłaby donieść o nadużyciach władz? Nie ma takich odważnych księgowych. Co innego gdyby wiedza o malwersacjach dotarła do mnie.

Tego rodzaju krytyka sugerująca malwersacje w powyższym pionie, korzystanie z nielegalnych źródeł nie poparta żadnymi dowodami oparta jedynie na bezpodstawnych insynuacjach – nie jest ani merytoryczna, ani rzeczowa i wykracza zdaniem Sądu Okręgowego poza ramy dozwolonej krytyki organizacji pracy pracodawcy naruszając jego dobre imię.

W drugiej części listu powód pisze również o wysokich kosztach budowy bloku energetycznego, którego oficjalna cena miała wynosić 3,5 mld złotych, a ostatecznie wyniosła 4,9 mld złotych, czyli o 502 mln złotych więcej.

W tej części wyraża swoje zaniepokojenie działalnością (...), która w jego ocenie po zdobyciu władzy w 2007 roku miała jego zdaniem możliwość korzystania z nielegalnego finansowania jej, a (...) cyt: „ze swoimi miliardowymi inwestycjami była najlepszym źródłem w Polsce”.

Ta część formułująca, m.in. podejrzenie nielegalnego finansowania partii politycznych przez spółki Skarbu Państwa, w tym (...) stanowi obywatelską krytykę partii rządzącej, a nie osoby Pracodawcy, czy jego organów i nie może być zdaniem Sądu Okręgowego oceniana jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 k.p.

W trzeciej części listu do Premiera powód wraca do zarzutu sfalszowania w jego ocenie wyborów do Zarządu (...) Elektrownia Bełchatów w 2010 roku i podnosi, iż celem tego było niedopuszczenie jego osoby, czyli kogoś niezależnego – do tego organu. Sugeruje, że mając dane do informacji niejawnych mógłby oprotestować zwiększenie kosztów budowy bloku o 502 mln złotych.

Pisze także o przyczynach odwołania poprzedniego zarządu sugerując, iż przedstawiciele (...) nawiązali kontakt (lub odwrotnie) z francuską firmą budującą blok (...)W celu pozyskania nielegalnych środków finansowych. Podaje też, że prawdziwym powodem odwołania zarządu był brak jego zgody na te dodatkowe koszty. Podnosi dalej, iż w tej sytuacji na prezesa powołano uległego na rozkazy centrali członka PO który ponadto nie miał pojęcia o energetyce. Pisze, że po zmianie zarządu sprawy szły już bez oporów i podejrzewa, że część tych pieniędzy przejęła (...).

Zarzut ten jakkolwiek bardzo poważny odnosi się jednak do nieprawidłowości w działalności PO jako partii rządzącej, a krytyka prezesa spółki jako osoby uległej jakkolwiek może stanowić naruszenie jego dobrego imienia z uwagi na formę wypowiedzi przedstawiającą go w złym świetle, to z całą pewnością nie naraża pracodawcy na szkodę, ani też nie narusza dobrego imienia pozwanej (...) i trudno określić je jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

W tej części listu powód opisuje także okoliczności związane z kandydowaniem przez niego do Rady Nadzorczej w 2009 roku podnosząc, iż cyt: „nowy układ (już PO) w czerwcu 2009 roku zmienił statut (...), którego nowe zapisy pozbawiły 95% załogi biernego prawa wyborczego. Dlatego dopuszczono do wyborów K. D. przebywającego na urlopie bezpłatnym na podstawie opinii radcy prawnego, cyt: „urągającej wszelkim zasadom przyzwoitości. Dokument ten jako przykład degrengolady III RP powinien być przerabiany na uczelniach IV RP”.

Ten fragment listu został wskazany jako nadużycie prawa do krytyki pracodawcy, w szczególności poprzez podważanie opinii radcy prawnego pracodawcy bez szczególnego uzasadnienia i w sposób obelżywy.

W ocenie Sądu Okręgowego każdy pracownik ma prawo krytycznie odnosić się do oceny działań pracodawcy i nie zgadzać się z jego wykładnią przepisów. Jakkolwiek forma wypowiedzi ma charakter ostrej krytyki, to odnosi się ona bardziej do treści samej opinii prawnej niż osoby radcy prawnego, który nawet nie jest wymieniony z imienia i nazwiska. Trudno uznać więc fakt podważenia opinii radcy prawnego pracodawcy uznać jak tego chce pozwany za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Dlatego nie jest trafny w tym zakresie zarzut pozwanego naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art. 233 k.p.c. poprzez dowolną ocenę dowodów. Sąd ten prawidłowo uznał, iż ta przyczyna wskazana w piśmie rozwiązującym umowę o pracę z powodem nie nosi cech ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

W części trzeciej listu powód pisze także o zmniejszeniu zatrudnienia w pionie nazwanym wcześniej przez niego „stajnią B.” sugerując, iż ktoś może inwigilować jego komputer. Pisze także o swojej ocenie zarządu i podnosi, iż większość członków zarządu „kojarzonych” jest z lewicą. Ten fragment pisma też nie ma ani cech niedozwolonej, bezprawnej krytyki, ani tym bardziej znamion ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Część czwarta listu dotyczy ponownie kosztów eksploatacji bloku (...)W, powód podważa w niej ceny za materiały budowlane na budowę tego bloku. Zwraca się do Premiera o zbadanie szacowanych kosztów na modernizację bloków 3-12, które są w jego ocenie za wysokie i powinny być wnikliwie przeanalizowane przez NIK.

Ta część listu jest formą nie tyle krytyki, co zaniepokojenia wydatkowanymi przez pozwanego środkami finansowymi na budowę bloków energetycznych, więc nawet gdyby informacja ta nie potwierdziła się wskutek ewentualnej kontroli, to trudno taką wypowiedzi, kierowaną z troski o dobro zakładu pracy potraktować jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Część piąta listu odnosi się ona do okoliczności związanych z powołaniem byłego prezesa T. Z. z zarzutem, iż został on wyłoniony bez konkursu, zaś pozostali członkowie też w ocenie powoda nie posiadają kompetencji do kierowania (...). Dalsze uwagi odnoszą się do osoby Premiera, który w ocenie piszącego akceptuje fakt kierowania do spółek Skarbu Państwa miernych i słabych kadr z PO. Tu krytyka odnosi się nie do samej działalności pracodawcy, czy przebiegu wyborów, ale do okoliczności związanych z wyłanianiem kandydatów do Zarządu i Rady Nadzorczej Spółek realizujących największe inwestycje w kraju. (...) opinia powoda jako pracownika pozwanego co do braku merytorycznego przygotowania członków zarządu czy rady nadzorczej stanowi dozwolona krytykę i także nie ma cech ciężkiego w tym zakresie naruszenia obowiązków pracowniczych przez powoda.

W części szóstej listu powód odnosi się do łamania prawa przy eksploatacji bloku (...)W od dnia 30 września 2011 roku podnosząc, iż urządzenia te zostały dopuszczone do działania bez instrukcji, co w jego ocenie stwarza zagrożenie dla ludzi oraz może spowodować ogromne straty materialne. Podnosi, że w jego ocenie blok ten nie powinien być w ogóle odebrany. Pyta, kto zapłacił ostatnią ratę wykonawcy, pytając jednocześnie dlaczego zarząd tego nie egzekwował. Odpowiada sam, cyt: „Pewnie dlatego, że coś na niego mają i na całe PO mają”. Ten zarzut obciążający niewątpliwie pracodawcę w zakresie jego działalności okazał się bezzasadny, albowiem jak prawidłowo przyjął Sąd Rejonowy instrukcje takie były sporządzane. Zresztą ta waga zarzutu jest tak niewielka, iż bez względu na to, czy byłby on wykazany przez powoda, czy też okazał się zupełnie bezpodstawny to jest on tego rodzaju, że w żadnym razie nie ma cech ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Zachowanie powoda było bowiem przejawem troski o dobro zakładu pracy oraz o ewentualne negatywne skutki nieprawidłowego eksploataowania urządzeń i pomimo nie potwierdzenia się zarzutu w toku postępowania ta część pisemnej wypowiedzi powoda nie stanowi rażącego przekroczenia granic dozwolonej krytyki uzasadniającej zastosowanie wobec powoda trybu zwolnienia dyscyplinarnego, choć sama forma wypowiedzi zawierająca insynuację na temat postawy zarządu z całą pewnością narusza jego dobre imię i mogłaby stanowić przyczynę rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z powodu utraty zaufania. Pracownik kwestionujący i kontestujący decyzje organów pracodawcy, nawet jeśli czyni to z dobrych pobudek może w oczach pracodawcy stać się osobą, której przełożeni nie będą ufać.

Sąd Okręgowy podziela w tym zakresie ocenę dowodów dokonaną przez Sąd Rejonowy uznając, iż nie ma ona cech dowolności, a zarzut pozwanego przekroczenia w tym zakresie reguł wyznaczonych przepisem art. 233 k.p.c. jest z powodów wyżej podanych bezzasadny.

W części siódmej listu powód znowu powraca do oceny działalności spółki w latach 1995-2007 oraz obecnie. Krytycznie odnosi się do powiązań ówczesnych członków władz spółki z lewicą. Tu zarzuty nie są w ogóle skierowane do aktualnego organu pracodawcy i nie naruszają w związku z tym jego dobrego imienia. Powód zarzuca nadto Premierowi, iż po objęciu władzy partia rządząca obsadziła stanowiska w spółkach Skarbu Państwa, mówi o powiązaniach z PO byłego prezesa pozwanej spółki. Cała ta część to w ocenie Sądu Okręgowego obywatelska krytyka rządów (...) oraz samego Premiera D. T., która bez względu na to, czy była zasadna czy też nie, stanowi li tylko konstytucyjne prawo do wolności słowa.

Część ósma listu skierowana jest do Episkopatu Polski i nie ma związku z realizacją obowiązków pracowniczych powoda, ani jego stosunku do pracodawcy. Zawiera gorzką refleksję na temat sytuacji w kraju z prośbą o modlitwę.

W podsumowaniu skierowanym także do Premiera prośbą, aby poprzez podległe mu służby zaprowadził praworządność w spółce i ponownie podnosząc zarzuty z części wcześniejszych (zarzut sfalszowania wyborów na członka zarządu w 2010 roku poprzez szereg manipulacji, do których zalicza wprowadzenie do statutu

wymogu doświadczenia na stanowiskach kierowniczych, opinii radcy prawnego, która w jego ocenie wprowadziła w błąd Główna Komisja Wyborczą, dopuszczenie do udziału w wyborach osoby nieuprawnionej (na urlopie bezpłatnym), wydanie wyborcom kart do głosowania niezgodnych z regulaminem, powołanie do rady Nadzorczej osoby nieuprawnionej. Kieruje do Premiera prośbę o zbadanie sprawy przez Sejmową Komisję Skarbu Państwa oraz NIK. Prosi go o dokonanie zmian w statucie spółki, o należytą obsadę Rad Nadzorczych.

W podsumowaniu powód pisze jednak także o fakcie sfalszowania w (...) konkursu na stanowisko kierownicze wydziału (...) w kwietniu 2008 roku – prosi, aby odpowiedni organ powołał jego osobę na to stanowisko.

Zarzut sfalszowania konkursu nie został potwierdzony przez powoda w toku niniejszego procesu i z całą pewnością stawia pozwanego w bardzo niekorzystnym świetle. Ten fragment listu w ocenie Sądu Okręgowego może być uznany za naruszający dobre imię pozwanego. Nie zmienia tego fakt, iż szczegółowo opisany był on już w piśmie nazwanym (...) skierowanym do Ministra Skarbu Państwa z dnia 8 czerwca 2011 roku, gdyż w tamtym liście powód nie stawiał zarzutu sfalszowania konkursu, a podnosił jedynie, iż w jego ocenie miały miejsce nieprawidłowości. Zachowanie powoda świadczy o eskalacji jego emocji i nie jest zarzut ten postawiony ani w trosce o dobro zakładu pracy, ale z pobudek czysto osobistych, gdyż w konkursie tym powód ubiegał się o stanowisko nim objęte.

Część dziesiąta listu jest napisana w sposób obraźliwy, ale inwektywy te kierowane są pod adresem Premiera, a nie wobec pracodawcy. Może bulwersować forma wypowiedzi, gdyż ta część jest najbardziej emocjonalna, wyraża się w niej frustracja i niezadowolenie powoda zarówno z sytuacji w pozwanej spółce jak też ogólnie w kraju. Określenia jednak takie, jak cyt: „(...) to proszę niech ktoś wtedy uzupełni poniższe zdania: Wybory do Zarządu (...) S.A. w marcu 2010 r. sfalszowano, ponieważ, a kreatorem i koordynatorem tego bezhołwia był.....Minister Skarbu Państwa na pismo nie zareagował gdyż.....” – świadczą o złej woli powoda, powtarzają zarzut sfalszowania wyborów do Zarządu, określając to mianem bezhołwia.

Tak ocenna krytyka adresowana do organów spółki oparta na insynuacjach potwierdza tylko, iż bezpodstawny zarzut sfalszowania wyborów do zarządu w 2010 roku i określenie przebiegu wyborów jako bezhołwie są wyrazem złej woli i z całą pewnością naruszają dobre imię pracodawcy w oczach organów, instytucji, osób publicznych oraz niektórych mediów, do których kopia listu została skierowana stanowiąc przekroczenie granic dopuszczalnej krytyki pracodawcy i noszących cechy ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jakim jest dobre imię pracodawcy.

Warto bowiem w tym miejscu podkreślić, iż krytyka pracodawcy przedstawiona powyżej nie miała charakteru prywatnego. Trudno więc w tej sytuacji zgodzić się z Sądem Rejonowym, iż żadne ze sformułowań zawartych w liście nie stanowiło zachowań godzących w dobro pracodawcy poprzez bezpodstawne podważanie jego pozycji jako przedsiębiorcy i pracodawcy działającego zgodnie z prawem. Nie zmienia tego fakt, iż pozwana Spółka jest Spółką z udziałem Skarbu Państwa i każdy obywatel, niezwiązany żadnym stosunkiem służbowym może przedstawić własne krytyczne oceny wobec władzy rządzącej.

List wbrew twierdzeniom powoda miał charakter publiczny skoro jego kopia została przekazana do wiadomości wymienionym w nim organom państwa, a także, jak też została przekazana niektórym mediom.

Sąd Okręgowy podziela w tym miejscu pogląd wyrażany wielokrotnie w judykaturze, iż nie jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) udzielenie przez pracownika wywiadu prasowego, w którym poddał krytycznej ocenie zachowanie członka organu pracodawcy, o ile pracownik zachował odpowiednią formę wypowiedzi a jego zachowaniu nie można przypisać znacznego nasilenia złej woli i świadomego działania zagrażającego interesom pracodawcy lub narażającego go na szkodę.

Zachowania powoda opisane powyżej i z uwagi na obraźliwą formę wypowiedzi i na nasilenie złej woli jak też jeśli chodzi o zarzuty popełnienia przestępstwa fałszowania wyborów do zarządu w 2010 roku, czy konkursu na stanowisko kierownicze z 2008 roku, jak też zupełnie gołosłowne sugerowanie malwersacji finansowych i korzystania z nielegalnych źródeł w dziale ekonomiczno-finansowym z całą pewnością naraziły na szwank dobre imię pracodawcy i

stanowiły one w ocenie Sądu Okręgowego ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, tj. dbałości o dobro zakładu pracy, obowiązek lojalności i nienaruszania interesów pracodawcy – art. 100 § 1 pkt 4 k.p).

Pracownik bowiem nie może pochopnie, w sposób uzasadniony tylko względami subiektywnymi, formułować negatywnych opinii pod adresem pracodawcy, jego organów lub jego przedstawicieli.

Reasumując, Sąd Okręgowy dokonując analizy listu i skupiając się na fragmentach dotyczących wyłącznie pracodawcy stanął na stanowisku, iż kilka zarzutów w nim zawartych stanowiło przekroczenie granic dozwolonej krytyki pracodawcy i jej organów, gdyż nie miały one cech krytyki merytorycznej. Były ona gołosłowne bądź oparte na plotkach czy insynuacjach.

Jako zasadę przyjmuje się, że pracownik może otwarcie i krytycznie wypowiadać się w sprawach dotyczących organizacji pracy (por. wyrok z dnia 7 września 2000 roku, I PKN 11/00, OSNAPiUS 2002 nr 6, poz.139), bowiem ma nie tylko prawo, ale także obowiązek przeciwdziałania złu, które obserwuje na terenie zakładu pracy (por. wyrok z dnia 29 stycznia 1975 roku, III PRN 69/74, OSNCP 1975 nr 7-8, poz. 124). Pracownik powinien to jednak czynić we właściwej formie, gdyż nawet uzasadniona krytyka stosunków istniejących w zakładzie pracy musi mieścić się w granicach porządku prawnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1976 roku, I PRN 54/76, LEX nr 14319; co do postawienia zarzutu popełnienia przestępstwa, por. wyroki z dnia 7 marca 1997 roku, I PKN 28/97, OSNAPiUS 1997 nr 24, poz. 487; z dnia 2 września 2003 roku, I PK 389/02, OSNP 2004 nr 18, poz. 309; z dnia 2 października 2003 roku, I PK 412/02, OSNP 2004 nr 18, poz. 317; z dnia 23 stycznia 2004 roku, I PK 173/03, Monitor Prawniczy 2004 nr 19, s. 905; z dnia 12 stycznia 2005 roku, I PK 145/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 243 oraz z dnia 16 czerwca 2005 roku, I PK 257/04, OSNP 2006 nr 3-4, poz. 43; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2006 nr 4, poz. 16, z glosą A. Nowaka). Zdaniem Sądu Najwyższego, krytyka podjęta w interesie publicznym, nacechowana dobrą wiarą ze strony krytykującego, nie może pociągnąć dla pracownika ujemnych skutków. Inaczej sprawa wygląda, gdy krytyka jest podyktowana względami osobistymi i przejawia się w formie obraźliwej napaści osobistej (por. orzeczenie z dnia 11 grudnia 1952 roku, C 2556/52, PiP 1953 nr 7, s. 128).

W szczególności nie jest dopuszczalna krytyka, która opiera się na faktach niezgodnych z prawdą i na nieuzasadnionych plotkach (por. wyrok z dnia 30 września 1960 roku, I CR 634/59, OSNPG 1961 nr 4, poz. 18), a stawiane przez pracownika pod adresem przełożonych krytyczne opinie nie mogą sprowadzać się do zarzutów gołosłownych i dążyć w sposób umyślny (świadomy) do ich zniesławienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 1984 roku, I PR 34/84, OSPiKA 1985 nr 9, poz. 161, z glosą A. Nowaka). Troska o interesy pracodawcy nie może usprawiedliwiać nagannego postępowania pracownika polegającego na obrażaniu jego kierownika i przypisywaniu mu cech poniżających go w opinii publicznej (por. wyrok z dnia 13 października 1999 roku, I PKN 296/99, OSNAPiUS 2001 nr 4, poz. 114).

Za zachowanie „przekraczające granice dozwolonej krytyki” Sąd Najwyższy uznaje zwłaszcza znieważenie przez pracownika członka organu pracodawcy i postawienie mu bezpodstawnego zarzutu popełnienia przestępstwa (wyroki z dnia 7 marca 1997 roku, I PKN 28/97, OSNAPiUS nr 24, poz. 487 i z dnia 12 stycznia 2005 roku, I PK 145/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 243).

Ustalenie przez Sąd Okręgowy, iż trzy z zachowań powoda z opisanych w piśmie pozwanego (nadużywanie prawa do krytyki pracodawcy poprzez sugerowanie malwersacji w dziale księgowości opartej tylko na insynuacjach oraz przedstawienie bezzasadnych zarzutów popełnienia przestępstwa fałszowania wyborów na członka zarządu oraz fałszowania konkursu na stanowisko pracownicze, o które się powód ubiegał, stanowią ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, to jednak nie sposób pominąć faktu ochrony związkowej jakiej podlegał powód w spornym okresie.

Argumentacja prawna Sądu Rejonowego dotycząca ochrony związkowej jest absolutnie chybiona. Stanowisko Sądu I instancji jest w tym zakresie wewnętrznie sprzeczne. Przyjmuje on bowiem z jednej strony wymóg wyrażenia zgody związku zawodowego na rozwiązanie stosunku pracy z powodem co by oznaczało, iż traktuje go jak chronionego związkowca w rozumieniu art. 32 ustawy o związkach zawodowych, z drugiej jednak Sąd Rejonowy przyjmuje, iż skoro związek zawodowy uchybił 3-dniowemu terminowi z art. 53 § 3 k.p. (zakładowa organizacja związkowa dowiedziała

się o zamiarze zwolnienie powoda w dniu 23 marca 2012 roku, a poinformowała pracodawcę o braku zgody w dniu 27 marca 2012 roku, tj. po upływie 4 dni), to wobec przekroczenia terminu z art. 52 § 3 k.p., nie sposób przyjąć, iż związek ten skutecznie nie wyraził zgody na działania pracodawcy zmierzające do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Z treści przepisu art. 52 § 3 k.p. pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

Przepis powyższy przewiduje więc jednoinstancyjny, obowiązkowy udział zakładowej organizacji związkowej w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika będącego członkiem tej organizacji. Obowiązkiem zaś zakładu pracy jest zawiadomienie organizacji o zamiarze rozwiązania, nie jest natomiast obowiązany do uwzględnienia opinii.

Lektura akt wykazała jednak, iż przepis ten nie może mieć zastosowania do sytuacji prawnej powoda, albowiem Sąd Okręgowy po uzupełnieniu materiału dowodowego ustalił, iż był on członkiem zarządu związku zawodowego (...) imiennie wskazanym w uchwale Nr (...) z dnia 27 stycznia 2009 roku na 4 letnią kadencję.

Jakkolwiek ani w toku postępowania przed Sądem Rejonowym ani w toku postępowania apelacyjnego powód nie przedłożył powyższej uchwały, która zaginęła, a okoliczność ta była na tym etapie w ogóle bezsporna, to jednak Sąd Okręgowy uzupełniając materiał dowodowy dopuścił dowód z zeznań świadków zgłoszonych w apelacji na okoliczność treści powyższej uchwały i składy zarządu, których osoby zostały imiennie wskazane pracodawcy jako objęte ochroną związkową. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków: P. P. (2) Zarządu Komisji (...) (...) (...)o oraz S. K. – członka zarządu, iż powód K. R. uchwałą Nr (...) został wybrany w skład 7-osobowego zarządu jako jego członek na okres 4 lat i został imiennie wskazany jako podlegający ochronie związkowej z art. 32 w informacji skierowanej do Wydziału Kadry i Spraw Socjalnych wraz z całym składem zarządu. Ich zeznania korespondują bowiem z treścią pisma z dnia 30 grudnia 2011 roku (k. 667 akt), w którym Komisja (...) (...)o informuje, że na dzień 30 grudnia 2011 roku wymienione w nim osoby podlegają ochronie związku. Wśród tych osób był również K. R. jako członek zarządu.

Skład zarządu został również potwierdzony w piśmie z dnia 5 lutego 2009 roku podpisanym przez przewodniczącego P. W. (2) (k. 607 akt).

Wszystkie te dowody potwierdzają w ocenie Sądu Okręgowego, iż powód był w spornym okresie członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej wskazanym imiennie uchwałą zarządu tej organizacji jako pracownik szczególnie chroniony. Bezsporne było również to, że reprezentująca powoda zakładowa organizacja związkowa nie wyraziła zgody na rozwiązanie z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia, zaś strona pozwana stosunek ten – mimo braku zgody związku zawodowego – rozwiązała.

Rozwiązanie z powodem umowy o pracę przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika zostało zatem – w ocenie Sądu Okręgowego dokonane z naruszeniem przepisu art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych.

Sąd Okręgowy podziela utrwalony zarówno w orzecznictwie jak i doktrynie pogląd, iż w wypadku gdy zakładowa organizacja związkowa odmawia udzielenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem, gwarancja jego trwałości nie jest jednak nieograniczona. Mimo bowiem, iż odmowa taka w zasadzie nie podlega ocenie sądu pracy (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 września 1996 roku, I PZP 19/96) to jednak w określonych sytuacjach istnieje możliwość stosowania art. 8 k.p. i uznania, iż stanowi ona nadużycie prawa lub pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego. Dotyczy to sytuacji, gdy objęty szczególną ochroną stosunku pracy działacz związkowy, który rażąco naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze, zamierza uniknąć konsekwencji swego nagannego postępowania, powołując się na brak zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie

stosunku pracy za wypowiedzeniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 września 1997 roku, I PKN 273/97, OSNP 1998/13/394).

W wyroku z dnia 10 marca 2011 roku, II PK 241/10 Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż oddalenie na podstawie art. 8 k.p. roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, gdy rozwiązanie to w sposób oczywisty narusza prawo – art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 roku o związkach zawodowych – może mieć miejsce wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa. Zachowanie pracownika w przypadku rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., nie tylko musi stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, ale także cechować się szczególnymi cechami w płaszczyźnie podmiotowej lub przedmiotowej, pozwalającymi na ocenę, że przywrócenie do pracy pozostawałoby w sprzeczności z celem realizacji takiego roszczenia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 roku, I PKN 571/97, OSNP 1999 nr 5, poz. 168; z dnia 6 kwietnia 2006 roku, III PK 12/06, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 90, z dnia 29 października 2007 roku, II PK 50/07 i z dnia 16 stycznia 1998 roku, I PKN 475/97, OSNAPiUS 1998, nr 23, poz. 683).

Przenosząc powyższe na grunt analizowanej sprawy należy zaznaczyć, iż tak w toku procesu, jak i w apelacji, strona pozwana z ostrożności procesowej powoływała się na art. 8 k.p., wskazując, że objęcie w tym przypadku powoda ochroną związkową stanowiło nadużycie prawa w rozumieniu ww. przepisu i w związku z tym nie zasługuje na przyznanie mu ochrony.

Odmierna ocena zgromadzonych dowodów dokonana przez Sąd Okręgowy skutkująca w efekcie przyjęciem wbrew pogładowi Sądu Rejonowego, iż powód zachowaniem swoim dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych poprzez przekroczenie granic dozwolonej krytyki pracodawcy w liście do Premiera oraz postawienie w nim pracodawcy niepotwierdzonych w toku procesu i głośnych zarzutów sfałszowania: wyborów do zarządu oraz konkursu na stanowisko pracownicze sprawia, że koniecznym jest ocena żądania powoda przywrócenia do pracy w aspekcie przepisu art. 8 k.p.

Pozwany w apelacji podnosi, iż szczególnie nagannie i rażąco powód naruszył obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i obowiązek zachowania lojalności wobec pracodawcy, co czyni niemożliwym dalszą współpracę z powodem. Do apelacji załączył on postanowienie o umorzeniu postępowania karnego przeciwko M. C. – dyrektorowi Oddziału (...) w R. z dnia 2 sierpnia 2013 roku wraz z uzasadnieniem.

Z jego treści wynika, iż było ono wszczęte po wniesieniu przez K. R. prywatnego aktu oskarżenia z powodu pomówienia go przez pracodawcę poprzez postawienie mu nieprawdziwych zarzutów w piśmie rozwiązującym umowę o pracę bez wypowiedzenia. Postępowanie to nie było w ocenie Sądu Okręgowego wynikiem głębokiego konfliktu pomiędzy powodem a dyrektorem, a miało ono związek ze zwolnieniem dyscyplinarnym i jego przyczynami, z którymi powód się nie zgadzał. Sama osoba dyrektora C. nie pojawia się w żadnym z zasadnych zarzutów przedstawionych w piśmie rozwiązującym umowę o pracę. Także postępowanie dowodowe nie wykazało, aby relacje powoda z dyrektorem były tak złe, że uniemożliwiły dalszą pracę powoda na zajmowanym stanowisku.

Ma wprawdzie rację pozwany, iż każde roszczenie ze stosunku pracy podlega ocenie z punktu widzenia społeczno-gospodarczego przeznaczenia tego prawa oraz zasad współzycia społecznego (art. 8 k.p.). Zarzut nadużycia prawa może być postawiony każdemu podmiotowi korzystającemu z przysługujących mu uprawnień w sposób sprzeczny z kryteriami wskazanymi w art. 8 k.p. Ustawodawca wskazuje na dwie równorzędne „przesłanki”, z których każda uzasadnia zarzut nadużycia prawa, tj. działanie sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem danego prawa podmiotowego oraz działanie sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

(...) te nie zostały jednak bliżej określone i każdorazowo podlegają ocenie sądu. Generalnie przyjmuje się, że przez społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa rozumie się działanie zgodne z organizacyjną funkcją prawa pracy, to jest postępowanie stron stosunku pracy zgodnie z celem danej normy zmierzające do zapewnienia efektywnego przebiegu

pracy. Natomiast przez zasady współzycia społecznego rozumie się normy postępowania ludzkiego, różne od norm prawnych, powiązane z normami moralnymi i obyczajowymi, które dotyczą wzajemnych stosunków między ludźmi.

Rola klauzul generalnych, takich jak wskazane w art. 8 k.p. zasady współzycia społecznego, sprowadza się bowiem do łagodzenia skutków korzystania przez podmiot uprawniony z przysługującego mu prawa podmiotowego w sytuacji, gdy korzystanie to nie wykracza poza formalnie określone granice tego prawa, ale w konkretnym przypadku oznacza czynienie z niego użytku, który byłby nie do pogodzenia z zasadami współzycia społecznego.

Z tej przyczyny stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) prowadzi do osłabienia zasady pewności prawa, toteż posłużenie się w konkretnym przypadku konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególnie wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, zwłaszcza o konotacjach etycznych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 1996 roku, I PKN 14/96, OSNAPiUS 1997 roku, z. 12, poz. 218).

Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p. mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Ponadto norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu w świetle przepisów prawa przedmiotowego przysługuje. Prowadzi to więc zawsze do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z zasadami współzycia społecznego i jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem.

Z tego względu zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być zgodne z ustalonym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny prawa, szczególnie uzasadnione. Uzasadnienie to musi wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współzycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 28 listopada 2013 roku, III APa 22/13, LEX nr 1409107).

Sąd Okręgowy odnosząc powyższe rozważania do analizowanego stanu faktycznego stanął na stanowisku, iż zarzut niezastosowania art. 8 k.p. przez Sąd Rejonowy i w efekcie przywrócenie powoda do pracy jest bezzasadny. Oddalenie powództwa ze względu na sprzeczność żądania z zasadami współzycia społecznego (art. 8 k.p.) następuje w granicach swobodnego uznania sędziowskiego po uwzględnieniu całokształtu okoliczności faktycznych konkretnej sprawy. Uwzględnienie zaś powództwa może nastąpić tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia art. 8 (...) (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2007 roku, I BP 15/06).

Z całą pewnością powód kierując list do Premiera oraz do wiadomości innych organów państwowych, osób publicznych i niektórych mediów zawarł w nim sformułowania, które stanowiły przekroczenie granic dopuszczalnej krytyki wobec pracodawcy i dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, w szczególności naruszenie dobrego imienia pracodawcy co zostało szczegółowo opisane we wcześniejszej części uzasadnienia. Nie oznacza to jednak i każde zachowanie wyczerpujące normę art. 52 k.p. uniemożliwia pracownikowi skorzystanie z danego mu prawa żądania przywrócenia do pracy w przypadku naruszenia przez pracodawcę przepisów o trybie rozwiązywania umów bez wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy nie może nie dostrzec, iż list pisany był w atmosferze wyborów do Rady Nadzorczej, do władz której powód kandydował. Nie bez znaczenia jest także dotychczasowy przebieg zatrudnienia powoda i nienaganna ocena jego pracy.

Z akt osobowych wynika bowiem, iż był on pracownikiem pozwanego od 1983 roku, zatem od prawie 30 lat. Ze swoich obowiązków związanych z powierzonymi mu zadaniami na stanowisku specjalisty ds. (...) i (...) Maszynowni wywiązywał się w sposób wyróżniający. Świadczy o tym ostatnia ocena jego pracy zawarta w aktach osobowych z 2010 roku, gdzie otrzymał ocenę wyróżniającą. Lektura akt nie wykazała w żadnym razie, aby powód był skonfliktowany ze swoimi bezpośrednimi przełożonymi, a większość krytycznych uwag odnosiła się do przedstawicieli organów spółki, w

szczególności wobec Prezesa K.. List do Premiera miał niewątpliwie związek z ubieganiem się powoda o członkostwo w Radzie Nadzorczej, a nie wiązało się z realizacją obowiązków pracowniczych jako specjalista ds. turbozespołu. Nie bez znaczenia jest również fakt, iż powód w dacie orzekania przez Sąd Okręgowy w związku z powołaniem nowego składu osobowego zarządu związku zawodowego w 2013 roku, nie ma już statusu chronionego związkowca, wobec czego nie ma on prawa do reprezentowania związku zawodowego wobec pracodawcy i organów spółki.

Warto w tym miejscu podkreślić, iż w stosunku do działacza związkowego podlegającego szczególnej ochronie nie wystarczy wykazanie, że naruszył on swoje obowiązki, lecz należy wykazać naruszenie obowiązków o szczególnym ciężarze gatunkowym lub uporczywe lekceważenie obowiązków czy też nadużywanie funkcji związkowej.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się sprzeczność żądania przywrócenia do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego wówczas, gdy zachowanie pracownika – działacza związkowego było wyjątkowo naganne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 roku, I PKN 571/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 168), stanowiło nadużycie funkcji związkowej (por. wyrok z dnia 12 września 2000 roku, I PKN 23/00, OSNAPiUS 2002 nr 7, poz. 160), zakłócało tok pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1999 roku, I PKN 366/99, OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 220). Do takich sytuacji należy wykonywanie obowiązków pod wpływem alkoholu, kradzież, pobicie.

W świetle powyższych uwag skorzystanie przez powoda z prawa ochrony organizacji związkowej, jako członka zarządu podlegającego szczególnej ochronie, nie stanowi w ocenie Sądu Okręgowego naruszenia (wykroczenia poza granice) zasad współżycia społecznego.

Nie można mu również zarzucić, że poprzez objęcie ochroną związkową zamierza uniknąć konsekwencji swego naganego postępowania. Nie wydaje się także, aby jego powrót do pracy wpłynął demoralizująco na pozostałą załogę. Powód bowiem cieszył się zarówno dobrą opinią wobec bezpośrednich przełożonych jak i szacunkiem współpracowników, skoro z ramienia załogi kandydował i do zarządu spółki w 2010 roku i do Rady Nadzorczej w miesiącu, w którym miało miejsce jego dyscyplinarne zwolnienie.

Pomimo więc błędnej oceny dowodów dokonanej przez Sąd Rejonowy w przedmiocie uznania, iż żadna z przyczyn rozwiązania umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia wskazana w piśmie z dnia 28 marca 2012 roku nie stanowiła ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych – orzeczenie tego Sądu w zakresie przywrócenia powoda do pracy odpowiada prawu.

Pracodawca bowiem rozwiązał stosunek pracy w chronionym związkowcem bez zgody związku zawodowego, czym naruszył przepis art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Prawidłowo w tej sytuacji Sąd Rejonowy zastosował przepis art. 56 k.p., wobec czego zawarty w apelacji pozwanego zarzut jego błędnego zastosowania z przyczyn wskazanych powyżej należało uznać za chybiony.

Odnosząc się na koniec do złożonego przez pozwanego w toku postępowania przed Sądem Okręgowym wniosku o zawieszenie postępowania z uwagi na wytoczenie przez pozwanego w dniu 8 listopada 2013 roku przeciwko powodowi powództwa cywilnego o naruszenie dóbr osobistych, Sąd Okręgowy uznał, iż rozstrzygnięcie przedmiotowej sprawy o przywrócenie do pracy nie było uzależnione od wyniku sprawy o ochronę dóbr osobistych pozwanego.

Sąd pracy samodzielnie bowiem władny jest ocenić, czy powód dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych opisanych w piśmie rozwiązującym z nim umowę o pracę w trybie natychmiastowym.

Z tych wszystkich względów Sąd Okręgowy z apelacji pozwanego zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego tylko w części dotyczącej kwoty zasądzonych przez Sąd I instancji kosztów zastępstwa procesowego obniżając ich wysokość z 1800 złotych do 60 złotych, albowiem stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o

pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. W każdej z tych spraw rodzaj i stopień zawłośc sprawy oraz wymagany i niezbędny nakład pracy pełnomocnika jest taki sam, niezależnie od wybranego przez pracownika lub uwzględnionego przez sąd pracy z urzędu alternatywnego roszczenia. Pomimo, że z brzmienia interpretowanych przepisów wynika rozdzielność i zakres przedmiotowej regulacji, w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jedn. Dz. U. z 2013r., poz. 461) rozporządzenia określone zostały stawki minimalne opłaty za prowadzenie spraw o „nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy”. Stawka ta wynosi 60 złotych. Od kategorii spraw z zakresu prawa pracy określonych w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z 28 września 2002 roku, w odrębnych uregulowaniach, zostały wyłączone sprawy o wynagrodzenie za pracę i sprawy o odszkodowanie. Sprawa taka jak ta, nie może zostać zaliczona do kategorii spraw z § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia o wynagrodzenie za pracę lub odszkodowanie inne niż wymienione w pkt 4 (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2010 roku, II PZ 20/10).

Apelacja dalej idąca musiała zaś zostać oddalona, o czym Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c., orzekł jak w punkcie „2” sentencji.

O kosztach Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., obciążając nimi stronę przegrywającą proces, o czym orzeczono jak w punkcie 3 sentencji.

Apelacja powoda jest uzasadniona, albowiem ma rację apelujący, iż Sąd Rejonowy błędnie przyjął, iż powód nie ma statusu chronionego członka związku zawodowego.

Lektura akt wraz z uzupełniającym postępowaniem dowodowym przed Sądem Okręgowym wykazały ponad wszelką wątpliwość, iż powód był członkiem zarządu imiennie wskazanym uchwałą nr (...). Okoliczność ta, co było już podnoszone we wcześniejszej części uzasadnienia potwierdzona została zarówno dokumentami w postaci: pisma (informacji) z dnia 30 grudnia 2011 roku skierowanego do pracodawcy, a która wymienia imiennie K. R. jako podlegającego ochronie związkowej, pisma z dnia 9 lutego 2009 r. wskazującego skład zarządu (...) (...) (...)o, z pisma z dnia 27 marca 2012 roku skierowanego przez związek zawodowy do Dyrektora Oddziału M. C., jak również z treści zeznań świadków: P. W. (2) (przewodniczącego) oraz S. K. (członka zarządu).

Ma w tej sytuacji rację apelujący, iż Sąd Rejonowy dopuścił się naruszenia przepisu art. 57 k.p. poprzez jego niezastosowanie.

Z treści tego przepisu wynika, iż:

§ 1. Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc.

§ 2. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Sąd Rejonowy błędnie ograniczył wysokość wynagrodzenia do okresu 3 miesięcy pozostawania bez pracy, choć prawidłowo uwzględnił fakt pobierania przez powoda zasiłku chorobowego. W sytuacji bowiem, gdy w okresie pozostawania bez pracy pracownik był czasowo niezdolny do pracy i nabył uprawnienie do zasiłku chorobowego, okres pobierania tego zasiłku należy **odliczyć** od okresu, za który pracownikowi ma być przyznane wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (por wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 1983 roku, I PRN 139/82, OSNCP 1983, Nr 9, poz. 138 z krytyczną glosą S. Płażka, OSPiKA 1984, Nr 10, poz. 206).

Z pisma pozwanego (k. 611 akt) wynika, iż wysokość wynagrodzenia powoda za okres od jego zwolnienia do dnia 2 sierpnia 2013 roku wynosi łącznie 141.778,76 złotych. Po pomniejszeniu tej kwoty o wysokość zasiłku chorobowego wypłaconego powodowi po ustaniu stosunku pracy (17.398,01 złotych) otrzymujemy kwotę 124.380,75 złotych. Za okres od dnia 3 sierpnia 2013 roku do dnia wydania wyroku wynagrodzenie należne powodowi zostało określone na kwotę 8914,31 złotych brutto miesięcznie (por. pismo pozwanego – k. 611 akt sprawy).

Wypada jednak w tym miejscu zaznaczyć, iż jeśli sąd równocześnie orzeka o przywróceniu do pracy i wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy, to zasądzenie tego wynagrodzenia może nastąpić tylko pod warunkiem podjęcia pracy.

Z tych wszystkich względów Sąd Okręgowy uwzględniając w całości apelację strony powodowej zmienił zaskarżony wyrok w punkcie „2” i na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. orzekł jak w punkcie „1” lit. a sentencji.