

**Sygn. akt VIII Pa 26/13**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 lipca 2013 r.

Sąd Okręgowy w Gdańsku – VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący **SSO Wojciech Midziak** (spr.)

Sędziowie **SO Aleksandra Ożóg**

**del. SR Elżbieta Trybulec – Czernek**

Protokolant st. sekr. sąd.

po rozpoznaniu w dniu 26.07.2013 r. na rozprawie w Gdańsku sprawy

z powództwa **P. B.**

przeciwko (...) **sp. z o.o. z siedzibą w G.**

o odszkodowanie i ekwiwalent za urlop

na skutek apelacji powoda od wyroku Sądu Rejonowego w Gdyni z dnia 18 kwietnia 2013 r. (sygn. akt IV P 310/12)

1. oddała apelację;

2. zasądza od powoda P. B. na rzecz pozwanego (...) sp. z o.o. z siedzibą w G. kwotę 450,- zł (czterysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(na oryginale właściwe podpisy)

**Sygn. akt VIII Pa 26/13**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 18 kwietnia 2013 r. zapadłym w sprawie o sygn. akt IV P 310/12 Sąd Rejonowy w Gdyni oddalił powództwo P. B. skierowane przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w G. o odszkodowanie w kwocie 6.620,84 zł oraz ekwiwalent za urlop w kwocie 1.576,40 zł. W pozostałym zakresie postępowanie w sprawie umorzył (punkt II. wyroku). Natomiast punkty III. i IV. zawierały rozstrzygnięcie o kosztach postępowania i tak w punkcie III. zasądzone od powoda na rzecz pozwanego kwotę 510,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a w punkcie IV. nakazano pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Gdyni kwotę 217 zł tytułem opłaty sądowej, od obowiązku uiszczenia której powód był zwolniony z mocy prawa.

Powyższy wyrok zapadł na skutek pozwu skierowanego przez P. B. przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G., w którym domagał się zasądzenia od pozwanego kwoty 18.915,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z dnia 1 czerwca 2010 r. bez wypowiedzenia, kwoty 7.806,24 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w 2012 r. oraz kwoty 3.228,48 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w 2011 r.

W uzasadnieniu powód wskazał, iż był zatrudniony w pozwanym (...) w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w dniu 28 lutego 2011 r. Umowa ta została następnie zmieniona aneksem nr 2 z dnia 2 stycznia 2012 r. przyznającym powodowi wynagrodzenie w wysokości 6.305,00 zł brutto. Powód podał,

iz w okresie od dnia 22 lutego 2012 r. do dnia 6 kwietnia 2012 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim w związku z depresją, wycieńczeniem organizmu, a także silnym stresem. W dniu 29 lutego 2012 r. psychiatra uznał, iż od dnia 1 marca 2012 r. powód nie jest zdolny do pracy ze względu na głęboką depresję wydając stosowne zwolnienie lekarskie. Powód wskazał, iż w dniu 6 kwietnia 2012 r. pozwany rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia. Przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. lojalności i dbałości o dobro zakładu pracy poprzez zamieszczenie w dniu 28 lutego 2012 r., na portalu społecznościowym F.zniesławiającego, obraźliwego wpisu odnoszącego się do pracodawcy o treści: „O.– nie znam Cię, ale najgorszemu wrogowi bym nie polecał... lepszy obóz pracy w C..” oraz nadużycie zwolnienia lekarskiego poprzez udział w przedsięwzięciach promocyjnych innego wydawnictwa, tj. w dniach 7 i 28 marca 2012 r. w S.w spotkaniach promujących książkę D. A.(...)oraz poprzez prowadzenie w dniu 31 marca 2012 r. w G.wykładu pt. „(...)”

Powód podniósł, iż w jego ocenie powyższe przyczyny nie uzasadniały rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powód zwrócił uwagę, iż przedmiotowy tryb zakończenia stosunku pracy jest trybem nadzwyczajnym, a uzasadnieniem dla jego zastosowania może być jedynie naruszenie przez pracownika obowiązku o podstawowym charakterze. Powód twierdził, iż pozwany nie wykazał w jaki sposób powód mógł rzeczywiście naruszyć lojalność i dbałość o dobro zakładu pracy, ani że poniósł z tego tytułu jakąkolwiek szkodę. Powód stwierdził, iż strony nigdy nie zawierały umowy o zakazie konkurencji. Powód podniósł także, iż pozwany już w dniu 28 lutego 2012 r. powziął wiadomość o zamieszczeniu przez niego cytowanego komentarza, a tym samym rozwiązanie z nim umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem art. 52 § 2 k.p. Powód podkreślił, iż stwierdzenie zawarte w komentarzu miały związek z jego stanem psychicznym, a sam komentarz powstał jako odpowiedź powoda na post znajomego i miał charakter wyłącznie prywatny. Ponadto komentarz nie był dostępny dla szerszej publiczności, a tłem jego sformułowania była niedopuszczalna praktyka pracodawcy polegająca na stosowaniu wobec pracowników mobbingu oraz zastosowanie serii bezpodstawnych zwolnień. Powód wskazał, iż w dyskusji na portalu udział wzięli byli pracownicy pozwanego oraz jedynie dwie osoby niezwiązane z pracodawcą. Odnosząc się do drugiego z zarzutów pozwany stwierdził, iż spotkania w dniach 28 marca oraz 31 marca 2012 r. nie nosiły żadnych znamion działalności konkurencyjnej. Z tytułu powyższych spotkań powód nie otrzymał żadnego wynagrodzenia, jak również innych korzyści majątkowych. Spotkania miały charakter jednostkowy i nie wiązały się z zawarciem przez powoda umów – tak pisemnych jak i ustnych. Powód stwierdził, iż spotkania te były jego prywatną aktywnością. Traktował je jako aktywizację społeczną dla osoby chorej na depresję. Podkreślił również, iż uczestniczył w nich na zaproszenie znajomych. Powód podniósł, iż zwolnienie z wykonywania pracy zarobkowej nie wykluczało aktywizacji społecznej, a wręcz przeciwnie – była ona zalecona. Powód wskazał, iż w braku klauzuli konkurencyjnej pracownik nie jest ograniczony w podejmowaniu działalności na rzecz innych podmiotów, a ponadto ewentualne ograniczenie nie może zostać wprowadzone nawet umownie, jeśli nie ma uzasadnienia w rzeczywistym interesie zakładu pracy. Powód stwierdził, iż rzeczywistą przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracy był fakt przebywania przez niego na zwolnieniu lekarskim w związku z depresją. Podał również, iż ze zwolnień lekarskich w wyniku depresji korzystało jeszcze co najmniej 5 innych pracowników pozwanego, a ocena pracodawcy przez pracowników była powszechnie uznawana za bardzo negatywną.

Pozwane (...) sp. z o.o. z siedzibą w G.wniosło o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu pozwany twierdził, iż powód zdecydowanie nadużył prawa do krytyki pracodawcy. Pozwany wskazał, iż do przykładowych sytuacji zaliczonych przez orzecznictwo do tego typu działań należy zaliczyć m.in. wywieszenie na tablicy ogłoszeń tekstów obraźliwych wobec organów pracodawcy czy lekceważące i aroganckie wypowiedzi wobec pełnomocnika pracodawcy. Pozwany podniósł, iż zachowanie powoda można by przyrównać do wywieszenia obelgi na gigantycznej wirtualnej „tablicy ogłoszeń” jaką jest F.. Pozwany stwierdził, iż porównanie jakiego wobec niego dopuścił się powód w oczywisty sposób zniesławia go i obraża. W ocenie pozwanego (...)zachowanie powoda nacechowane było złą wolą i godziło w jego dobre imię. Zwrócił również uwagę, iż powód zatrudniony był na stanowisku związanym z promocją oraz, że był aktywny zawodowo na polu e-marketingu i e-PR. Powód prowadził szkolenia w tym zakresie, a Wyższa Szkoła (...)w G.planowała otworzyć kierunek studiów Marketing w E-Biznesie pod merytoryczną opieką powoda. Pozwany podniósł, iż statystyczne objawy przypisywane przez powoda depresji nie mają znaczenia w sprawie. Pozwany wskazał, iż znaczenie miał stan świadomości powoda. Zgodnie z przeprowadzonym następnego

dnia po wpisie badaniu lekarskim powód zgłaszał: afekt dostosowany, świadomość jasną i pełną świadomość auto-allopsychiczną. Ponadto zdiagnozowano u powoda epizod depresji umiarkowanej, a nie depresję nasiloną. Pozwany twierdził, iż powód nie znajdował się w stanie wyłączającym rozpoznanie swego postępowania lecz doświadczał umiarkowanych objawów obniżenia nastroju. Pozwany nie zgodził się z twierdzeniem powoda, jakoby dyskusja na portalu społecznościowym miała charakter prywatny i dostępna była jedynie wąskiej grupie osób, tj. dyskutantom i ich znajomym. Pozwany zwrócił uwagę, iż sam powód posiadał w chwili wpisu ponad 500 znajomych, osoba, pod której postem umieścił swój komentarz, miała ich prawie 400, a do tego dochodzili pozostali dyskutanci, nie sposób więc było mówić o wąskiej grupie osób.

Odnosząc się do drugiej przyczyny rozwiązania stosunku pracy pozwany podniósł, iż powód nadużył zwolnienia lekarskiego, a okoliczność ta uzasadniała – w jego ocenie – rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Pozwany twierdził, iż niesporne między stronami było to, iż nie łączyła ich umowa o zakazie konkurencji, ani to czy powód otrzymywał za swoje wykłady wynagrodzenie. Zdaniem pozwanego (...)w związku z bardzo szeroką działalnością zawodową prowadzoną przez pozwanego nie sposób było zgodzić się z twierdzeniem, jakoby spotkanie z dnia 28 marca 2012 r. miało charakter niekomercyjny i prywatny. Pozwany wskazał, iż powód był tłumaczem promowanej na spotkaniu książki, można ją było na nim kupić, a ponadto Klub (...)utworzony przez (...)to miejsce, gdzie czytelnik ma dostęp do wydanych przez tego wydawcę tytułów, może je poczytać i otrzymać pomoc w wyborze, jak również otrzymać atrakcyjny rabat. Oznaczało to, że Klub, jak i organizowane w nim spotkania, służyły promocji książek (...), czyli ich sprzedaży – zatem miały charakter komercyjny. Powód był natomiast obecny na przedmiotowym spotkaniu w charakterze szkoleniowca w zakresie metody (...), przedstawionej w promowanej publikacji. O takim, a nie innym charakterze spotkania świadczyły również wypowiedzi samego powoda zamieszczone na stronie internetowej poświęconej życiu zawodowemu P. Ł.. Podobnie ocenił pozwany udział powoda w spotkaniu w dniu 31 marca 2012 r. W ramach festiwalu powód miał wygłosić wykład, w którym podzieliłby się z uczestniczkami wiedzą jak wykorzystać niezaplanowane zdarzenia losowe w kształtowaniu kariery zawodowej. Wykład ten miał charakter profesjonalny tak z uwagi na temat, jak i osobę prowadzącego. Pozwany przypomniał, iż celem zwolnienia lekarskiego jest odzyskanie zdolności do pracy zawodowej, zatem w oczywisty sposób nie jest nim wykonywanie jej. Pozwany stwierdził, iż powód zaordynował sobie leczenie polegające na aktywizacji społecznej będącej de facto jego działalnością zawodową. Akceptacja stanowiska powoda prowadziłaby do sytuacji, w której pracownik chory na depresję w sposób swobodny mógłby decydować o swojej działalności zawodowej, a ze zwolnienia korzystać w ramach stosunku pracy. Zdaniem pozwanego generalnie pożądane w depresji „wyjście do ludzi” nie musi być realizowane w drodze zawodowej i nie może uzasadniać wybiórczego podejmowania czynności zawodowych. Zachowanie powoda – w ocenie pozwanego – świadczyło o instrumentalnym potraktowaniu pracodawcy, rażącym naruszeniu obowiązku lojalności i dbałości o dobro zakładu pracy oraz wykorzystaniu zwolnienia lekarskiego w celu uchylania się od obowiązku świadczenia pracy. Pozwany podał, iż już w trakcie sporządzania odpowiedzi na pozew natknął się w Internecie na informację o kolejnym wykładzie powoda. Pozwany stwierdził, iż podjęcie przez powoda czynności zawodowych trzykrotnie w ciągu sześciu dni nie pozwalało uznać tej działalności za incydentalną.

Odnosząc się do podniesionego przez powoda zarzutu naruszenia art. 52 § 2 k.p. pozwany wskazał, iż dowiedział się o wpisie powoda w dniu 7 marca 2012 r., a zatem przewidziany przez ten przepis miesięczny termin został zachowany. W zakresie wysokości przedstawionego przez powoda żądania pozwany stwierdził, iż z uwagi na okoliczność, iż powód zatrudniony był w (...) krócej niż trzy lata, ewentualnie przysługiwałoby mu odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres jednego miesiąca. Pozwany zaprzeczył jakoby jego oświadczenie w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę służyło zwolnieniu pracownika „u którego pracodawca wywołał depresję” lub było „kontynuacją niszczenia przeciwników”. Pozwany zauważył, iż teza o niszczeniu pracownika stoi w sprzeczności z akcentowanym przez powoda przekonaniem o zadowoleniu pracodawcy ze świadczonej przez niego pracy, co potwierdza awans i podwyżka z dnia 2 stycznia 2012 r. Wskazując na wieloaspektową aktywność zawodową powoda pozwany zauważył, iż godzenie jej z pracą na pełnym etacie wskazuje na dobre warunki pracy – skoro na nią pozwalały, a także wielość możliwych przyczyn depresji powoda. W przedmiocie żądania wypłacenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy pozwany stwierdził, iż przysługiwał on powodowi za 16 dni, a nie 38 dni i został on powodowi wypłacony w należnej wysokości. Wskazując na przepis art. 155<sup>1</sup> k.p. pozwany stwierdził, iż w 2012 r. powodowi

przysługiwał urlop wypoczynkowy w wymiarze proporcjonalnym do przepracowanego okresu, a więc 9 dni, a nie 26 dni. W zakresie urlopu za 2011 r. pozwany podał, iż powód nie wykorzystał 7 dni urlopu, a nie 12 jak podaje.

W piśmie procesowym z dnia 25 czerwca 2012 r. powód sprecyzował żądania pozwu i wskazał, iż wnosi o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kwoty 6.620,84 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu, w pozostałym zakresie roszczenie o odszkodowanie cofnął. W zakresie punktu drugiego pozwu powód wniósł o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kwoty 1.576,40 zł brutto tytułem ekwiwalentu za 5 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego w 2012 r. wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, w pozostałym zakresie roszczenie o ekwiwalent cofnął. Powód wskazał również, iż cofa w całości roszczenie o wypłacenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w 2011 r. Wskazał jednocześnie, iż wnosi o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kwoty stanowiącej różnicę między wypłaconym przez pozwanego ekwiwalentem w kwocie netto za 16 dni niewykorzystanego urlopu w 2011 r., a kwotą przysługującego powodowi ekwiwalentu w wysokości 5.044,48 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

W piśmie procesowym z dnia 24 lipca 2012 r. powód sprecyzował, iż wnosi o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kwoty 1.463,36 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, co stanowi różnicę między wypłaconym przez pozwanego ekwiwalentem w kwocie netto za 16 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego, a kwotą przysługującego powodowi ekwiwalentu w wysokości brutto.

Na rozprawie w dniu 20 listopada 2012 r. powód oświadczył, iż cofa żądanie zgłoszone w piśmie procesowym z dnia 25 czerwca 2012 r., sprecyzowane w piśmie procesowym z dnia 24 lipca 2012 r., zaś pozwany na cofnięcie pozwu w tym zakresie wyraził zgodę.

#### Sąd Rejonowy w Gdyni ustalił następujący stan faktyczny:

Powód P. B. był zatrudniony w pozwanym (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. na podstawie umowy o pracę z dnia 1 czerwca 2010 r. na czas określony od dnia 1 czerwca 2010 r. do dnia 28 lutego 2011 r., a następnie na podstawie umowy o pracę z dnia 28 lutego 2011 r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku koordynatora projektu. Zgodnie z aneksem nr 2 do umowy o pracę z dniem 1 stycznia 2012 r. powód objął stanowisko menedżera projektu.

Podejmując zatrudnienie u pozwanego powód miewał już zaburzenia nastroju w związku z wcześniejszymi incydentami. Występowały one epizodycznie, a objawy nasilały się zwłaszcza w okresie jesienno-zimowym. Według twierdzeń powoda pierwszy raz skorzystał ze zwolnienia lekarskiego w związku z tą dolegliwością w 2008 r. Nawrót nastąpił na początku 2012 r. i wtedy depresja została u powoda po raz pierwszy zdiagnozowana w sensie medycznym. W związku ze schorzeniem lekarz zaordynował powodowi zwolnienie lekarskie i okresowo środki farmakologiczne.

Powód był cenionym pracownikiem pozwanego. Z uwagi na dużą wiedzę i doświadczenie, jak również szerokie zainteresowania zawodowe i aktywną działalność społeczną stanowił autorytet dla innych pracowników, także tych spoza działu marketingu, w którym oprócz B. B. i A. B. stanowił jedną z najważniejszych osób w pozwanym (...). Awans zawodowy na początku 2012 r. na stanowisko menedżera projektu spowodował konieczność koordynowania przez powoda pracy większej liczby osób. Na obu stanowiskach do obowiązków powoda należało koordynowanie działań przyznanego mu zespołu w celu osiągnięcia zamierzonego celu – realizacji projektów.

Na przełomie 2011 i 2012 r. doszło w pozwanym (...) do restrukturyzacji, która wiązała się ze zmianami organizacyjnymi i zmniejszeniem zatrudnienia. W trakcie trwającego około rok procesu poziom zatrudnienia w centrali pozwanego spadł z około 200 do mniej więcej 80 etatów. W wyniku przeprowadzonych zmian znacznie zredukowane zostało zatrudnienie w dziale marketingu, ponadto zmieniła się także osoba przełożonego powoda, którym została M. S.. W związku z wprowadzanymi zmianami oraz natłokiem pracy spowodowanym dodatkowo reformą szkolnictwa atmosfera w pozwanym nie była dobra. Tłumaczono pracownikom, że jest to okres zmian. Także powód trudno znosił zaistniałą sytuację, co było zauważalne przez innych pracowników. Pracownicy pozwanego

widzieli, że jest przemęczony, drażliwy i szybko reaguje na stres. W lutym 2012 r. rozpoczęły się bardzo intensywne przygotowania do rozpoczynającej się kampanii promocyjnej, wymagające zaangażowania całego działu marketingu. Zmniejszenie etatów, a co za tym idzie konieczność przejęcia przez powoda wcześniej przydzielonych zadań spowodowały konieczność zostawiania powoda po godzinach w pracy, a czasami również w weekendy. Sytuacja ta w połączeniu ze znacznym zaangażowaniem powoda prywatnie w wielu dziedzinach skutkowałą jego nadmiernym obciążeniem, a w konsekwencji obniżonym samopoczuciem. Na nastrój powoda miały również wpływ wydarzenia związane z prywatnym życiem rodzinnym powoda.

W okresie od dnia 22 lutego 2012 r. do dnia 6 kwietnia 2012 r., kiedy to pozwany rozwiązał z nim umowę o pracę, powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. W dniu 22 lutego 2012 r. powód udał się na wizytę do lekarza ogólnego, który rozpoznał anginę piersiową i w związku z powyższym udzielił powodowi zwolnienia lekarskiego na okres 7 dni. Z uwagi na nasilone objawy psychosomatyczne depresji powód próbował umówić się na wizytę do swojego znajomego - lekarza psychiatry doktora W. C., wizyta u lekarza okazała się możliwa dopiero w dniu 29 lutego 2012 r. Powód i lekarz znali się od kilku lat i utrzymywali kontakty na stopie towarzyskiej. W. C. przepisywał powodowi w przeszłości jednorazowo bądź dwukrotnie leki antydepresyjne, jednak formalnie leczenie depresji u dra C. powód rozpoczął w dniu 29 lutego 2012 r. Stosownie do diagnozy, u powoda rozpoznany został epizod depresji umiarkowanej z komponentą somatyczną w związku z obecnością znaczących czynników reaktywnych w środowisku życia. Nastrój powoda został określony jako obniżony z zachowaną reaktywnością, występującymi okołodobowymi wahaniami nastroju oraz podatnością na odrzucenie. Afekt powoda lekarz określił jako dostosowany, z pełną orientacją auto - allopsychiczną, ze świadomością jasną bez objawów psychotycznych. Powód, zdaniem lekarza, wykazywał istotne zaburzenia w zakresie koncentracji uwagi, pamięci krótkotrwałej, miał trudności w podjęciu decyzji, a jego zachowanie cechowało bierne wycofanie społeczne oraz wycofanie się z aktywności rekreacyjnej. Powód miał ponadto obniżone łaknienie, sen nieregenerujący, cierpiał na bezsenność, nieliczne przebudzenia w okresie śródnocnym, wydłużony czas latencji snu. Występowały u niego ruminalacje dotyczące bilansów życiowych oraz zamartwianie się. W związku z diagnozą dr C. zaordynował powodowi zwolnienie lekarskie na okres od dnia 1 do 29 marca 2012 r., a następnie od dnia 30 marca do dnia 18 kwietnia 2012 r.

W okresie zwolnienia lekarskiego, w dniu 28 lutego 2012 r., uczestnicząc w dyskusji toczącej się na portalu społecznościowym F. dotyczącej pozyskiwania przez pozwanego nowych pracowników odpowiadając na post osoby zainteresowanej pracą w pozwanym (...) powód napisał: „@ O.– nie znam Cię, ale najgorszemu wrogowi bym nie polecał... lepszy obóz pracy w C.”. O poście powoda pozwany dowiedział się od kontrahenta, który skontaktował się w dniu 7 marca 2012 r. z kierownikiem działu IT pozwanego p. T. G. pytając, czy dzieje się coś złego w pozwanym i powołał się na treść wpisu powoda na portalu. Po otrzymaniu przedmiotowej informacji pan G. poprosił o zrzut ekranu (print screen) z umieszczonym przez powoda postem oraz niezwłocznie poinformował o zdarzeniu przełożoną powoda panią S. załączając otrzymany plik. Pani S., która odbywała właśnie spotkanie z zarządem na temat bieżącej działalności Spółki, poinformowała prezesa zarządu o zachowaniu powoda przedstawiając otrzymane zdjęcie.

Odbiorcami postu powoda było szerokie grono osób. Wiadomość zamieszczona przez niego w ramach toczącej się dyskusji była widoczna nie tylko przez jego bezpośrednich znajomych – użytkowników portalu F., ale również znajomych ich znajomych. W ówczesnym czasie powód posiadał około 500 znajomych – użytkowników portalu F.. Wielu spośród nich było osobami, które powód znał z pracy w pozwanym bądź zawarł z nimi znajomość na gruncie zawodowym. Wiedzę powoda na temat funkcjonowania portalu społecznościowego F. z uwagi na jego aktywność zawodową oraz zainteresowania została przez Sąd I instancji oceniona jako zdecydowanie większa niż przeciętnego użytkownika. Problematyka portalu stanowiła przedmiot jego wykładów prowadzonych na uczelniach.

W okresie korzystania ze zwolnienia lekarskiego powód wziął udział w dwóch wydarzeniach, na których poprowadził wykłady. Na pierwsze spotkanie, które odbyło się w dniu 28 marca 2012 r. powód został zaproszony przez P. Ł.. Tematem spotkania, które odbywało się w Klubie (...) prowadzonym przez (...) była metoda gospodarowania czasem o nazwie (...) oraz filozofia (...) rozpropagowane przez D. A. w książce pod tytułem (...) W ramach prelekcji powód, który był tłumaczem przedmiotowej publikacji na język polski, opowiadał o tym jak radzić sobie z natłokiem spraw i znaleźć czas na plany i marzenia. Wykład powoda nie miał charakteru komercyjnego. Wstęp na wydarzenie był

wolny, a powód nie otrzymał za ten wykład żadnego wynagrodzenia. Wykład nie miał również związku z jakimkolwiek zobowiązaniami powoda w zakresie promocji publikacji (...). W trakcie wykładu można było nabyć wyłożone w sali egzemplarze książki. Powód został zaproszony przez P. Ł. na przedmiotowe wydarzenie w związku z faktem tłumaczenia tej książki oraz bycia aktywnym członkiem środowiska coachingowego i psychologicznego.

Drugi wykład miał miejsce w dniu 31 marca 2012 r. w ramach Festiwalu P. organizowanego w T. przez M. P. i A. H. (1) pod szyldem (...). Wykład „Szczęście to nie przypadek” dotyczył tego, jak wykorzystać niezaplanowane zdarzenia losowe w kształtowaniu swojej kariery zawodowej. W związku z wcześniejszym uczestnictwem powoda w Festiwalu w S., w bazie danych Festiwalu widniał profil powoda zawierający opis jego osoby, zainteresowania i osiągnięcia. Notka nie była aktualizowana na potrzeby trójmiejskiej edycji Festiwalu. Wykład powoda miał charakter wolontariatu. Wstęp na wydarzenie był wolny, a powód nie otrzymał za wykład żadnego wynagrodzenia. Jak zeznała świadek M. P. powód „uprzedził, że nie może z nami podpisać żadnej umowy, ani komercyjnie świadczyć usług, ponieważ jest na zwolnieniu lekarskim”. Powód został zaproszony do wzięcia udziału w Festiwalu ponieważ osoby go organizujące znały powoda z okresu studiów w Wyższej Szkole (...) w G.. Z uwagi na dobrą opinię o Festiwalu tego typu wystąpienia publiczne traktowane były przez prelegentów jako okazja do sprawdzenia się lub autopromocji i uzyskania cennego wpisu do zawodowego portfolio.

W latach 2006-2010 powód w ramach prowadzonej działalności gospodarczej współpracował z (...) zajmując stanowisko dyrektora ds. marketingu. Współpracując z (...) powód zajmował się m.in. tłumaczeniem książek autorów obcojęzycznych. Po 2010 r. jedynie sporadycznie udzielał wykładów dla (...).

W okresie przebywania powoda na zwolnieniu lekarskim przełożona powoda M. S. zakomunikowała podczas spotkania z pracownikami o woli rozwiązania z powodem umowy o pracę. Stwierdziła, iż gdyby powód był obecny w zakładzie pracy byłby zwolniony, nie wyjaśniła jednak jakie przyczyny leżały u podstaw decyzji pracodawcy.

W dniu 6 kwietnia 2012 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia. W swoim oświadczeniu pozwany wskazał, iż przyczyną rozwiązania umowy o pracę było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. lojalności i dbałości o dobro zakładu pracy poprzez:

1. zamieszczenie w dniu 28 lutego 2012 r. na portalu społecznościowym F. zniesławiającego, obraźliwego wpisu odnoszącego się do pracodawcy o treści: „O. – nie znam Cię, ale najgorszemu wrogowi bym nie polecał... lepszy obóz pracy w C..”;
2. nadużycie zwolnienia lekarskiego poprzez udział w przedsięwzięciach promocyjnych innego wydawnictwa, tj. w dniach 7 i 28 marca 2012 r. w S.w spotkaniach promujących książkę D. A.(...) oraz poprzez prowadzenie w dniu 31 marca 2012 r. w G. wykładu pt. (...)”.

Średnie wynagrodzenie powoda brutto liczone jak do ekwiwalentu za urlop wynosiło 6.620,84 zł. Powodowi przysługiwało za 2010 r. 16 dni urlopu wypoczynkowego, za 2011 r. – 26 dni oraz 3 dni zaległego urlopu za 2010 r., a w 2012 r. przysługiwał powodowi urlop proporcjonalny w ilości 9 dni oraz 8 dni urlopu zaległego za 2011 r. Pozwany, po wytoczeniu powództwa w dniu 9 maja 2012 r. wypłacił powodowi ekwiwalent za 16 dni urlopu w kwocie 5.044,48 zł brutto. W okresie zatrudnienia u pozwanego powód nie korzystał z urlopu bezpłatnego ani okolicznościowego.

Powyższy stan faktyczny Sąd I instancji ustalił na podstawie dowodów z dokumentów, takich jak: umowa o pracę z 28 lutego 2011 r., aneks nr 2 do tej umowy, diagnoza lekarska z 29 lutego 2012 r., zdjęcie tablicy użytkownika portalu F.G. W. zawierające sporny wpis powoda, oświadczenia pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia oraz zaświadczenia o zarobkach powoda.

W celu ustalenia stanu faktycznego Sąd ten przeprowadził również dowód z akt osobowych powoda, dowód z zeznań powoda oraz dowód z przesłuchania świadków T. G., M. S., M. P., A. H. (1), A. H. (2), B. B., B. F., A. N., P. Ł., D. S. i W. C.. Należy podkreślić, iż strony nie kwestionowały autentyczności przedłożonych Sądowi dokumentów, nie budziły one również wątpliwości Sądu Rejonowego w tym zakresie. Podobnie za wiarygodne i autentyczne Sąd uznał dokumenty

zgromadzone w aktach osobowych powoda. Sąd ten dał wiarę zeznaniom powoda oraz zeznaniom słuchanych w sprawie świadków. W ocenie Sądu I instancji zeznania te były spójne i wiarygodne tak między sobą jak i każde z osobna i pozwalały odtworzyć jednolity obraz stanu faktycznego przedmiotowej sprawy. Sąd ten uznał, iż wymienione środki dowodowe były wystarczające dla rozstrzygnięcia sprawy, albowiem zasadnicze elementy stanu faktycznego były bezsporne, odmienna ocena stron dotyczyła jedynie zasadności rozwiązania umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia z powołaniem jako przyczyny ciężkiego naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Rejonowy zaznaczył, iż opinia lekarska przedłożona w niniejszej sprawie przez stronę powodową nie stanowiła dowodu z opinii biegłego w rozumieniu przepisów k.p.c., albowiem jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 19 stycznia 2005 r. (sygn. akt I CK 410/04, opubl. w OSNC 2006/1/7) opinia sporządzona poza procesem nie stanowi dowodu z opinii biegłego w rozumieniu art. 278 k.p.c. a W. C. zeznawał w tej sprawie w charakterze świadka, a nie był powołany przez Sąd jako biegły.

#### Sąd Rejonowy w Gdyni zważył, co następuje:

Powództwo było niezasadne i w części podtrzymywanej przez powoda zasługiwało na oddalenie.

Na wstępie swych rozważań Sąd I instancji wskazał, iż uzasadniając żądanie zgłoszone w pozwie powód twierdził, iż jego wpis na portalu był wywołany rozgoryczeniem i obawą przed utratą pracy. Powód podnosił, iż pozwany stawiał przed nim coraz większe, wygórowane wymagania, którym nie mógł sprostać, a dodatkowo zwalniał co rusz osoby z jego działu zwiększając jego obciążenie pracą. Powyższa sytuacja przekładała się, zdaniem powoda, na jego stan zdrowia, w szczególności stan jego psychiki. Odnosząc się do użytego sformułowania powód podniósł, iż użył go w sensie metaforycznym, a dyskusja toczyła się w gronie znajomych, kulturalnych ludzi, którzy tę metaforykę zrozumieli. Powód twierdził, iż treść komentarza należało uznać za dozwoloną krytykę, mającą oparcie w konstytucyjnej wolności słowa i prawie do wyrażania opinii. Zaznaczył, iż celem komentarza nie było zarzucenie pozwanemu przestępstwa, ani wyrządzenie mu szkody. Wskazał ponadto, iż komentarz miał charakter prywatnej wymiany poglądów, a ponadto był zgodny z prawdą. Powód zauważył, że wpis nie został umieszczony na tablicy ogłoszeń pracodawcy, ani na innej tablicy ogłoszeń, nie zawierał także nazwy pozwanego, nie wskazywał czego powód nie poleca, ani co jest gorsze od obozu pracy w C.. Powód podnosił również, iż jego wypowiedź należy oceniać w kontekście ówczesnego stanu jego psychiki. Okoliczność istnienia depresji skutkowałą jego zdaniem zwiększoną ekspresją wypowiedzi oraz większą jej kategorycznością. Powód wskazał, iż rozpowszechnianie wpisu wobec osób, którym nie przysługiwało prawo wglądu na portal stanowiło naruszenie tajemnicy korespondencji. Podniósł ponadto, iż pozwany wiedział o komentarzu już w dniu 29 lutego 2012 r., wobec czego przekroczył ustawowy termin wskazany w art. 52 § 2 k.p. Powód wskazał także, iż ocena ciężkiego naruszenia przez pracownika obowiązków służbowych powinna mieć na względzie całokształt okoliczności, w tym jego dotychczasowy stosunek do obowiązków pracowniczych. Odnosząc się do drugiego z przedstawionych zarzutów powód podniósł, iż ocena pozwanego co do tych spotkań jest nieobiektywna i skrajna. Powód wskazał, iż na czas zwolnienia lekarskiego zawiesił swoją działalność w (...) i innych uczelniach, nie prowadził szkoleń i nie pisał artykułów. Powód wskazał, iż udzielił przedmiotowych wykładów na zaproszenie znajomych i nie otrzymał za nie żadnego wynagrodzenia. Powód stwierdził, iż spotkania miały charakter aktywizacji społecznej i posiadały wymiar terapeutyczny, a twierdzenia pozwanego poniżały go jako chorego i podważały kompetencje lekarza. Powód podnosił, iż jego zachowanie nie wyrządziło pozwanemu szkody, pracodawca nie udowodnił bezprawności jego działania poprzez naruszenie albo zagrożenie interesów, jak również jego winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa. Powód wskazał, iż nigdy nie był pracownikiem (...). Zaznaczył również, iż nigdy wcześniej pracując u pozwanego nie korzystał ze zwolnienia lekarskiego. Ponadto podał, iż strony nie łączyła umowa o zakazie konkurencji, a jego sytuacja osobista – brak założonej rodziny, umożliwiała mu pogodzenie wieloaspektowej działalności zawodowej z pracą na etacie.

Pozwany natomiast podnosił, iż konstytucyjne prawo do wolności wypowiedzi i wynikające z niego prawo pracownika do krytyki pracodawcy nie są nieograniczone, co wynika choćby z norm prawa karnego, czy przepisów prawa cywilnego w zakresie ochrony dóbr osobistych.

Pozwany wskazywał, iż wypowiedź powoda miała charakter obelżywy, a stan jego zdrowia stwierdzony przez lekarza umożliwił mu prawidłowe sformułowanie wypowiedzi. Pozwany zwrócił uwagę, iż powód zatrudniony był na stanowisku związanym z promocją oraz jest aktywny zawodowo na polu e-marketingu i e-PR. Pozwany wskazywał także, iż wypowiedź powoda dostępna była szerokiemu gronu osób, a zgodnie z diagnozą lekarską stan psychiki powoda nie miał wpływu na treść formułowanych przez niego wypowiedzi. Pozwany stwierdził, iż wypowiedź pani S. nie potwierdziła faktu, jakoby pozwany wiedział o komentarzu powoda wcześniej niż w dniu 7 marca 2012 r. Pozwany wskazał, iż powód nadużył zwolnienia lekarskiego, gdyż wykorzystywał je do wykonywania czynności o charakterze zawodowym.

Po streszczeniu stanowiska stron Sąd Rejonowy, przechodząc do swoich rozważań, w pierwszej kolejności uznał, iż decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. pracodawca podjął w terminie miesięcznym, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. Przeprowadzone postępowanie dowodowe – w ocenie tego Sądu – nie potwierdziło zarzutu powoda, jakoby już w dniu 29 lutego 2012 r. pracodawca posiadał informację o treści umieszczonego przez powoda wpisu. Z zeznań M. S. wynikało, iż na spotkaniu, które odbyła w dniu 29 lutego 2012 r. poinformowała jego uczestników – pracowników pozwanego, że decyzja zarządu pozwanego jest taka, aby po powrocie powoda ze zwolnienia lekarskiego zakończyć z nim współpracę. Nie podawała jednak przyczyn tej decyzji ani nie informowała nikogo o treści wpisu powoda na F.u. M. S. przyznała, iż wiedzę o wpisie i jego treści uzyskała 7 marca 2012 r. i w tym samym dniu odbyło się spotkanie z zarządem pozwanego (...), na którym przekazała uzyskane informacje prezesowi zarządu. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym pozwany złożył powodowi 6 kwietnia 2012 r., a zatem, jak uznał Sąd I instancji, z zachowaniem miesięcznego terminu. Oświadczenie to w imieniu pozwanego (...) podpisał pełnomocnik prezesa zarządu – adwokat M. A..

Przechodząc do rozważań prawnych Sąd Rejonowy w Gdyni przypomniał, iż możliwość rozwiązania stosunku pracy w drodze jednostronnej czynności prawnej należy do podstawowych uprawnień stron stosunku pracy i wynika z istoty tego stosunku jako stosunku opartego na umowie. Ze względu na funkcję społeczno-gospodarczą umowy o pracę, wola rozwiązania stosunku pracy przez jedną ze stron doznaje jednak w niektórych przypadkach pewnych ograniczeń. Źródłem tych obostrzeń może być rodzaj umowy o pracę łączącej strony lub sposób zakończenia stosunku pracy. Wśród dostępnych sposobów rozwiązania stosunku pracy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika stanowi sposób najbardziej drastyczny. Korzystając z tego trybu pracodawca, wyrażając dezaprobatę dla zachowania pracownika, rozwiązuje z nim umowę o pracę w sposób natychmiastowy, pozbawiając go z dnia na dzień spodziewanych środków utrzymania. Głównie z powodu tych właśnie konsekwencji, mając na względzie usprawiedliwiony interes pracownika, ustawodawca - odmiennie niż ma to miejsce w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem - ograniczył możliwość rozwiązania umowy o pracę do konkretnych, wskazanych w Kodeksie pracy przyczyn oraz uzależnił skuteczność oświadczenia woli pracodawcy od złożenia go w określonym przedziale czasu od momentu, w którym pracodawca dowiedział się o rzeczonych przyczynach. Zgodnie z treścią art. 52 § 1 k.p. rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika może nastąpić w trzech przypadkach, z których każdy stanowi samodzielną podstawę do złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Są to sytuacje:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Tak utworzony katalog jest katalogiem zamkniętym i obejmuje wszystkie przypadki, w których ustawodawca mając na względzie cel umowy o pracę oraz usprawiedliwiony interes pracodawcy dopuszcza jej rozwiązanie bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W stanie faktycznym będącym podstawą rozstrzygnięcia w sprawie niniejszej rozwiązując z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia pozwany zarzucił mu naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci lojalności i dbałości o dobro zakładu pracy poprzez:

- 1) zamieszczenie w dniu 28 lutego 2012 r. na portalu społecznościowym F. zniesławiającego, obraźliwego wpisu odnoszącego się do pracodawcy o treści: „O. – nie znam Cię, ale najgorszemu wrogowi bym nie polecał... lepszy obóz pracy w C..”;
- 2) nadużycie zwolnienia lekarskiego poprzez udział w przedsięwzięciach promocyjnych innego wydawnictwa, tj. w dniach 7 i 28 marca 2012 r. w S.w spotkaniach promujących książkę D. A.(...) oraz poprzez prowadzenie w dniu 31 marca 2012 r. w G.wykładu pt.(...)

Ocenę czy doszło do naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie należało w ocenie Sądu I instancji rozpocząć od merytorycznej analizy przedstawionych przez pozwanego zarzutów. Zachowując porządek przyjęty przez pozwanego w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę Sąd ten stwierdził, iż przyczyna polegająca na zamieszczeniu przez powoda w dniu 28 lutego 2012 r. na portalu społecznościowym F. zniesławiającego, obraźliwego wpisu odnoszącego się do pracodawcy o treści: „O. – nie znam Cię, ale najgorszemu wrogowi bym nie polecał... lepszy obóz pracy w C..” stanowiła ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Opierając się na wypracowanym stanowisku doktryny prawa pracy oraz orzecznictwa Sąd Rejonowy w Gdyni stwierdził, iż nie istnieje generalny zakaz krytykowania działań pracodawcy. Regulacja stosunku pracy nie uzasadnia, co do zasady, ograniczenia określonej w art. 54 Konstytucji wolności wypowiedzi, niemniej jednak z uwagi na określony w art. 100 § 1 pkt 4 k.p. obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy pracownik jest obowiązany formułować swoje wypowiedzi w sposób odpowiedni. Sąd ten przypomniał, że godnie z wypracowanymi kryteriami tzw. dozwolona krytyka pracownicza musi odpowiadać określonym wymaganiom tak co do treści, jak i formy. Od strony treściowej wypowiedź pracownika powinna charakteryzować się odpowiednim poziomem rzeczowości – być konstruktywna i mieć na celu uzyskanie określonego pozytywnego skutku, a także powinna znajdować oparcie w faktach. Pod względem formy wypowiedź powinna być wyważona, zwłaszcza w sytuacji kiedy jest skierowana do szerszego grona osób. Obowiązek odpowiedniej moderacji wypowiedzi z uwagi na podstawowy dla pracownika obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy rozciąga się przy tym nie tylko na czas wykonywania przez pracownika pracy, ale obejmuje cały okres związania umową o pracę. Uchybienie ww. wymaganiom może skutkować rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę, jak jednak podkreśla się w orzecznictwie, dyscyplinarne zwolnienie pracownika wyrażającego negatywne opinie o pracodawcy powinno być stosowane tylko w wyjątkowo rażących przypadkach. Ocena czy pracownik naruszył swoje obowiązki w sposób ciężki zawsze zależy od okoliczności danej sprawy. Pod uwagę Sąd musi brać całokształt postępowania pracownika, intencje, motywacje tj: zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody jaką może pociągać za sobą naruszenie obowiązków pracowniczych, rodzaj zajmowanego przez pracownika stanowiska, umiejscowienie stanowiska pracownika w strukturze zakładu.

W ocenie Sądu I instancji rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest dopuszczalne, jeżeli pracownik nie tylko obiektywnie naruszy podstawowe obowiązki pracownicze, ale nadto, gdy naruszenie to było subiektywnie zawinione w stopniu ciężkim. Nie jest zasadniczo kwestionowany ani w doktrynie, ani w orzecznictwie pogląd, że winę pracownika należy na gruncie tego przepisu pojmować „karnistycznie”, zaś przekroczenie pracownicze uzasadnia jego zastosowanie tylko wówczas, gdy pracownikowi można zarzucić co najmniej rażące niedbalstwo. Wina umyślna polega na działaniu z zamiarem - bezpośrednim lub ewentualnym - naruszenia obowiązku. Pracownik musi więc chcieć uchybić obowiązkowi i w tym celu podejmuje (lub nie) działanie lub co najmniej godzić się na to, że swoim zachowaniem obowiązek naruszy. Istotą lekkomyślności jest to, że pracownik przewiduje wprawdzie, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, że do tego nie dojdzie. Niedbalstwo zachodzi zaś wtedy, gdy pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć. Naruszenie obowiązku pracowniczego ma przymiot ciężkości tylko wówczas, gdy pracownikowi można przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo ( z uzasadnienia wyroku Sądu

Najwyższego z 14 lutego 2002 r., sygn. akt I PKN 850/00, publ. LEX 560530). Ponadto Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że o zwolnieniu w trybie art. 52 k.p. decyduje jednostkowy czyn, a nie przebieg dotychczasowej pracy.

Zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r. w sprawie II PK 46/09 w pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy.

Oceniając wypowiedź powoda w kontekście ww. obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy oraz lojalności Sąd Rejonowy wskazał, iż zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 2011 r. w sprawie II PK 204/11 „Powinności określone w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. są ustanowieniem szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody, czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy. W takich sytuacjach zachowanie pracownika powinno być oceniane w ten sposób, że nacisk należy położyć nie tyle na zawiniony (niezawiniony) bądź też legalny (bezprawny) charakter jego zachowania się, ile na zachowanie przez niego lojalności względem pracodawcy.”

Na gruncie powyższego orzeczenia Sąd meriti stwierdził, iż wpis powoda przeczył niewątpliwie zasadzie lojalności względem pracodawcy. W ocenie tego Sądu formułując swoją wypowiedź powód postawił się niejako „po drugiej stronie barykady” – w gronie osób kontestujących na forum publicznym działania pracodawcy. Ponadto zauważył, iż już post, który zainicjował dyskusję określał jej cel, a było nim wyłącznie ośmieszenie pozwanego pracodawcy. Ponadto wpis powoda miał niewątpliwie wydźwięk negatywny, tak w sensie obiektywnym jak i subiektywnym. Treść wpisu powoda oraz użyte porównanie została oceniona negatywnie praktycznie przez wszystkich, słuchanych w sprawie świadków. W swojej wypowiedzi powód w sposób jednoznaczny i kategoryczny ocenił warunki pracy oraz obowiązujący w pozwanym (...) sposób zarządzania, który nie potwierdził się w toku postępowania dowodowego.

Dalej Sąd I instancji wskazał, że stopień intensywności zaufania do pracownika oraz oczekiwania są różne w zależności od charakteru zatrudnienia i niewątpliwie w przypadku powoda jako kierownika projektu i osoby z wszechstronną wiedzą, zaufanie pracodawcy i oczekiwanie musiało być zdecydowanie większe niż do szeregowego pracownika. Co więcej, zdaniem tego Sądu rodzaj i zakres podporządkowania pracownika w stosunku pracy może być różny w zależności od pełnionej funkcji (stanowiska). W przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i zarządczych pracodawca ma prawo oczekiwać ich aktywności w zakresie sposobu pełnienia pracy, co jednak nie zmienia tego, że pracują one w warunkach podporządkowania w rozumieniu art. 22 k.p., gdyż są związane regułami organizacji i funkcjonowania zakładu pracy. Na niekorzyść powoda – w ocenie Sądu Rejonowego – przemawiała jego pozycja zawodowa w pozwanym (...), status jaki posiadał jako pracownik. Fakt bycia przez powoda cenionym pracownikiem i autorytetem dla wielu zatrudnionych w pozwanym osób, a także jego znaczna aktywność i rozpoznawalność w środowisku zawodowym dodatkowo wzmocniły przekaz jego wypowiedzi. W tym kontekście Sąd I instancji zwrócił uwagę, iż zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 5 kwietnia 2005 r. w sprawie I PK 208/04 „Zakres podstawowych obowiązków pracownika związany jest z rodzajem świadczonej pracy (zajmowanym stanowiskiem). Do podstawowych obowiązków pracowniczych o charakterze powszechnym (występujących w każdym stosunku pracy) należą obowiązki wymienione w art. 100 k.p. Do takich – powszechnych i podstawowych – został zakwalifikowany normatywnie obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Pracownik nie ma jednak obowiązku przedkładania interesu pracodawcy nad własny. Jednym z kryteriów oceny należytego wykonywania obowiązków dbałości o dobro pracodawcy jest pozycja zawodowa pracownika, usytuowania zajmowanego przez niego stanowiska w strukturze zakładu.”

Zasadnicze wątpliwości Sądu meriti wzbudziła również forma wypowiedzi powoda. Zastosowanie przez powoda metafory nie świadczyło bynajmniej o zachowaniu odpowiedniej formy. Okoliczność, iż powód nie zawarł w swojej

wypowiedzi nazwy pracodawcy została przez ten Sąd uznana za nieistotną z uwagi na treść postu inicjującego dyskusję. Odnosząc się do forum na jakim padła wypowiedź powoda, Sąd I instancji zwrócił uwagę, iż jej zasięg był potencjalnie nieograniczony. Po pierwsze, w obliczu faktu posiadania przez powoda w ówczesnym okresie ok. 500 znajomych na portalu i możliwości zobaczenia przedmiotowego postu również przez znajomych tych znajomych ilość odbiorców wypowiedzi została uznana przez ten Sąd jako liczbę znaczącą, a z całą pewnością nie jako „wąskie grono osób”. Po drugie, Sąd ten zwrócił uwagę na możliwości techniczne jakie stwarza przedmiotowy portal, w tym na możliwość udostępnienia postu powoda kolejnym osobom przez innych użytkowników. Po trzecie, w ocenie Sądu Rejonowego znajomymi powoda – użytkownikami portalu nie były przypadkowe osoby, ale zgodnie z zasadami doświadczenia życiowego z dużym prawdopodobieństwem osoby o podobnych zainteresowaniach zawodowych. Z punktu widzenia pozwanego były więc to osoby, które odbiorcami wypowiedzi powoda być nie powinny. Oceniając post powoda Sąd I instancji ustosunkował się także do stanu psychicznego, w jakim powód się znajdował. W ocenie tego Sądu samopoczucie powoda było czynnikiem, który potęgował odczuwane przez niego emocje. Mimo rozpoznanego przez lekarza epizodu depresji umiarkowanej powód zachował jednak reaktywność, afekt dostosowany oraz pełną orientację auto-allopsychiczną i jasną świadomość. W konsekwencji Sąd Rejonowy uznał, że powód zdawał sobie sprawę z tego co pisze. Zauważył również, iż powód w toku procesu nie odwołał użytego przez siebie sformułowania, stwierdził, iż jest ono prawdą, a następnie podczas zeznań w charakterze strony przyznał, że zmodyfikowałby je tylko nieco używając bardziej aktualnego określenia, że praca u pozwanego jest gorsza od pracy w fabryce (...) a w C.. W ocenie Sądu I instancji nie bez znaczenia w tej sprawie pozostawał fakt, iż powód nie znał osoby, do której zwrócił się z tym komentarzem, a negatywny wydźwięk tego komentarza został doskonale zrozumiany przez rozmówczynię O., która nazwała siebie osobą zdesperowaną w poszukiwaniu zatrudnienia, a zatem choć teoretycznie powód jej nie zniechęcił do pracy w pozwanej to wystawił stronie pozwanej obraźliwe świadectwo na temat warunków pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego, ważne było również to, że o powyższym wpisie pozwany dowiedział się od kontrahenta, co świadczyło o zakresie oddziaływania tej dyskusji, szkodliwej dla pozwanego. Jako nieprawdziwe uznał ten Sąd twierdzenie powoda, jakoby dyskusja na portalu odbywała się w wąskim gronie znajomych, o czym świadczy już sama treść wpisu powoda.

W ocenie Sądu I instancji, nawet gdyby się pokusić o porównanie warunków pracy panujących w pozwanym (...) i w obozie pracy w C., to przeprowadzone postępowanie dowodowe nie dało żadnych podstaw do uznania prawdziwości twierdzenia powoda w tym zakresie.

Jeżeli chodzi o kwestie wyrządzenia szkody przez powoda powyższym wpisem, to zdaniem Sądu Rejonowego fakt jej powstania nie był warunkiem koniecznym, aby można było rozwiązać umowę w trybie dyscyplinarnym, albowiem wystarczające jest samo narażenie na jej powstanie.

Natomiast drugi z zarzutów postawionych powodowi przez pozwanego w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę został przez Sąd I instancji uznany za bezpodstawny.

Przede wszystkim Sąd ten zwrócił uwagę, iż zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego o nadużyciu zwolnienia lekarskiego można mówić jedynie wówczas, gdy pracownik podejmuje w jego trakcie czynności sprzeczne z celem tego zwolnienie, jakim jest odzyskanie zdolności do pracy. Nie jest natomiast sprzeczne z celem zwolnienia podejmowanie czynności zawodowych, które tego celu nie niweczą. Nie sposób przyjąć, iż powód biorąc udział w wykładach w dniach 28 i 31 marca 2012 r. wpływał negatywnie na swoją rekonwalescencję, choć aktywność powoda w tej sferze w kontekście choroby zdiagnozowanej u powoda jest rzeczywiście zastanawiająca. Publiczne wystąpienia powoda mogły mieć dla niego, zgodnie z zeznaniami lekarza psychiatry świadka W. C. znaczenie terapeutyczne. W ocenie Sądu Rejonowego nieuzasadnione były również twierdzenia pozwanego co do komercyjnego charakteru tych wystąpień. W szczególności nie świadczy o tym informacja zamieszczona na stronie Klubu (...), jak również notka biograficzna o powodzie zamieszczona w ramach Festiwalu P.. O takim, a nie innym charakterze spotkania nie przesądza również informacja, iż jest to „miejsce, w którym każdy czytelnik (...) ma dostęp do wydanych przez wydawnictwo przez niemal 20 lat tytułów. Miejsce gdzie można poczytać książki przy kawie czy herbacie oraz z pomocą personelu Klubu nabyć odpowiednią ze względu na swoje poszukiwania czytelnicze książkę.” Podnoszona przez pozwanego możliwość nabycia podczas wykładu powoda książki autorstwa D. A., której powód był tłumaczem nie była głównym celem spotkania. Owszem, taka możliwość istniała, ale jak zeznała świadek D. S. „nie było powiedziane wprost, że można

coś zakupić.” a powód odwoływał się do treści książki „siłą rzeczy”. Świadek stwierdziła również, iż „powód nie zachęcał do nabycia książek, które były wyłożone.” Wbrew obrazowi, jaki starał się wykreować pozwany, przedmiotowe spotkania stanowiły w istocie okazję dla „pasjonatów psychologii i innych nauk społecznych, a także czytelników książek (...) z dziedziny rozwoju osobistego” na spotkanie z powodem, jako osobą najbardziej odpowiednią do przybliżenia zagadnień zawartych w przetłumaczonej przez siebie książce. Bez znaczenia – w ocenie Sądu I instancji - było to, czy wykład nosił cechę działalności zawodowej, choć jako taki został oceniony przez ten Sąd. Jak już wskazano wyżej nie była to okoliczność mogąca przesądzić w niniejszym przypadku o „nadużyciu przez powoda zwolnienia lekarskiego”. Sąd Rejonowy zwrócił ponadto uwagę, iż do zakresu obowiązków pracowniczych powoda nie należało wygłaszanie wykładów, a książki oferowane przez (...) nie były adresowane do potencjalnego kręgu odbiorców pozwanego. Bezsparnie strony nie łączyła także umowa o zakazie konkurencji, a jak trafnie wskazał powód „zawarcie umowy o zakazie konkurencji jest szczególną formą pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy obwarowaną ogólnymi gwarancjami wynikającymi z ochronnej funkcji prawa pracy. Podejmowanie dodatkowego zatrudnienia może być w stosunku do pracownika wyłączone jedynie na podstawie umowy o zakazie konkurencji, a ponadto ograniczenie to nie może zostać wprowadzone, jeśli nie ma uzasadnienia w rzeczywistym interesie zakładu pracy.” W tym kontekście Sąd I instancji stwierdził, iż nie istnieją przepisy prawa pracy zakazujące pracownikowi podejmowania działalności zawodowej, nawet w czasie korzystania ze zwolnienia lekarskiego od świadczenia pracy. Podstawowym kryterium jest, jak wskazano już wyżej, ocena możliwości świadczenia pracy przez pracownika oraz wpływ owej działalności na okres zwolnienia. Sąd ten zwrócił także uwagę, że w obecnie obowiązującym Kodeksie pracy brak jest przepisu zakazującego pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy podejmowania dodatkowego zatrudnienia bez zgody zakładu pracy (dawny przepis art. 101 k.p.). Nie ulega jednak wątpliwości, iż w przypadku powoda jego aktywność zawodowa zasadniczo jest równa aktywności społecznej i to co powód konsekwentnie nazywał aktywnością społeczną dla Sądu merriti było aktywnością zawodową powoda, podczas której promował swoją osobę poprzez szeroki wachlarz zainteresowań mediami społecznościowymi, reklamą w Internecie i w mediach społecznościowych. Sąd Rejonowy nie zgodził się z opinią powoda, iż aktywnością zawodową jest tylko taka aktywność, która łączy się z otrzymaniem wynagrodzenia. Marginalnie jedynie Sąd ten wskazał na zeznania M. P., według której powód przyjmując zaproszenie do udziału w Festiwalu P. zaznaczył, iż jest na zwolnieniu lekarskim i nie może wziąć faktury, co oznaczało, iż gdyby na takim zwolnieniu nie był, to być może taką fakturę by wystawił. Zdaniem Sądu I instancji, nie było żadnej różnicy w ocenie aktywności powoda na tym Festiwalu w kontekście tego czy była ona odpłatna czy nie. Powód przez udział w tym wydarzeniu z całą pewnością promował swoją osobę i kwestia odpłatności była tutaj drugorzędna, a promocja osoby powoda była niczym innym jak jego aktywnością zawodową choć i jednocześnie społeczną.

Reasumując Sąd Rejonowy w Gdyni uznał, iż powód umieszczając wpis na F. u naruszył swój podstawowy obowiązek pracowniczy dbania o dobro zakładu pracy, a naruszenie to miało postać winy umyślnej w postaci rażącego niedbalstwa, bo w ocenie Sądu powód znając lepiej od każdego przeciętnego użytkownika Internetu zasady funkcjonowania medium społecznościowego jakim jest F., co najmniej godził się na to, że treścią swojego wpisu obowiązek ten naruszy.

Mając na względzie powyższe, Sąd I instancji uznał stanowisko pozwanego za uzasadnione i tym samym na podstawie art. 52 § 1 k.p. a contrario oddalił powództwo w zakresie w jakim powód ostatecznie domagał się odszkodowania w kwocie 6.620,84 zł.

Podstawą oddalenia powództwa w zakresie ekwiwalentu za urlop było ustalenia na podstawie przedstawionych dokumentów jak i zeznań powoda, który tych dokumentów nie kwestionował, iż ekwiwalent został powodowi wypłacony za cały niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2011 r. i proporcjonalny za 2012 r. Za chybione zostało przez Sąd Rejonowy uznane stanowisko pełnomocnika powoda, który twierdził, iż druki wniosków urlopowych powoda były niejasne, bo nie wynikało z nich z jakiego rodzaju urlopu powód korzystał – wypoczynkowego, bezpłatnego czy okolicznościowego. Sam powód bowiem przyznał, iż zarówno z urlopu bezpłatnego jak i okolicznościowego w roku 2012 nie korzystał, co z kolei doprowadziło Sąd I instancji do wniosku, iż urlop, z którego korzystał, był urlopem wypoczynkowym, czego w istocie powód nie kwestionował.

Wobec powyższego na podstawie art. 171 k.p. a contrario Sąd ten oddalił powództwo w zakresie w jakim powód domagał się ekwiwalentu za 5 dni urlopu wypoczynkowego w kwocie 1.576,40 zł.

W punkcie II wyroku Sąd Rejonowy w Gdyni umorzył postępowanie w sprawie w zakresie przewyższającym ostatecznie sprecyzowane przez powoda żądania pozwu. Należy wskazać, iż powód dochodził pierwotnie odszkodowania w kwocie 18.915,- zł oraz ekwiwalentu za urlop za 2011 r. w kwocie 3.228,48 zł i za 2012 r. w kwocie 7.806,24 zł. W toku procesu powód ograniczył żądanie wypłaty odszkodowania do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę, a więc kwoty 6.620,84 zł, zrezygnował z żądania wypłaty ekwiwalentu za 2011 r., a żądanie wypłaty ekwiwalentu za rok 2012 r. ograniczył do kwoty 1.576,40 zł, na co pełnomocnik strony pozwanej wyraził zgodę domagając się zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego.

W punkcie III. wyroku Sąd I instancji zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 510,- zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Sąd ten ustalając wysokość kosztów należnych stronie pozwanej zwrócił uwagę, iż wypłata powodowi ekwiwalentu w dniu 9 maja 2012 r. nastąpiła zarówno po dacie, w której wypłata ta powinna nastąpić, tj. w dniu rozwiązania umowy o pracę, jak i po wytoczeniu powództwa w tej sprawie. Z tego względu, na podstawie § 11ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. nr 163, poz. 1349 ze zm.) Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 450,- zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Biorąc jednakże pod uwagę, iż żądanie powoda zostało oddalone w pozostałym zakresie Sąd zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 960,- zł, tj. 60,- zł z tytułu oddalonego roszczenia o odszkodowanie na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia oraz 900,- zł z tytułu oddalonego roszczenia o ekwiwalent za urlop na podstawie § 11 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia (3.228,48 zł + 7.806,24 zł – 1.463,35 zł – 4.320,86 zł = 5.250,50 zł). Wobec powyższego Sąd orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. (960 zł – 450 zł = 510 zł).

W punkcie IV. wyroku Sąd I instancji nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Gdyni na podstawie art. 113 ust. 1 Ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kwotę 217,- zł (4.321 zł x 0,05 = 216,05 zł), tj. opłatę stosunkową od wypłaconego powodowi po wytoczeniu powództwa ekwiwalentu za urlop.

\* \* \*

**Apelację** od powyższego wyroku Sądu Rejonowego w Gdyni złożył powód P. B. zaskarżając go w części, to jest co do punktu I. w zakresie oddalonego powództwa o odszkodowanie w kwocie 6.620,84 zł oraz co do punktu III. w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi strona powodowa zarzuciła przede wszystkim naruszenie prawa materialnego, to jest art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. poprzez ich błędną wykładnię i uznanie, iż wpis powoda na portalu społecznościowym F. z 28.02.2012 r. stanowił ciężki naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i był wystarczającą przyczyną do zwolnienia powoda w trybie dyscyplinarnym. Ponadto jako naruszenie prawa materialnego zarzucono także naruszenie art. 52 § 2 k.p. poprzez jego błędne niezastosowanie, gdyż pozwany już w dniu 29.02.2012 r. musiał wiedzieć o wpisie powoda na F.'u.

Kolejne zarzuty apelacji dotyczyły naruszenia przepisów postępowania. Pierwszym z tych naruszeń było – w ocenie powoda – naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego stojącego w sprzeczności z materiałem dowodowym zebrany w sprawie, zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, a w konsekwencji dokonania sprzecznych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez:

1. błędne uznanie, iż ciężkie warunki pracy stworzone przez pozwanego nie miały znaczenia dla wywołania u powoda depresji, jego wycieńczenia psychicznego i zawodowego, co miało ewidentnie związek przyczynowy z emocjonalnym komentarzem powoda na F.'u,

2. błędne uznanie, iż stan psychiczny powoda nie usprawiedliwiał emocjonalnego wydzwieku metafory (komentarz na F.'u), skoro z zaświadczeń lekarskich i zeznań świadka (lekarza psychiatrii W. C.) wynikało, iż powód w tym okresie cierpiał na depresję,

3. błędne uznanie, iż ciężkie warunki pracy u pozwanego nie potwierdzone zostały w toku postępowania dowodowego, skoro Sąd I instancji sam ustalił, że warunki pracy u pozwanego wówczas były nadmiernie ciężkie w związku z olbrzymią ilością zwolnień przy jednoczesnym znacznym zwiększeniu obciążenia powoda zadaniami.

Następnie strona powodowa zarzuciła również naruszenie art. 233 § 2 k.p.c., gdyż odmowa podania przez pozwanego i bezpośredniego przełożonego powoda M. S. rzeczywistego i nie budzącego wątpliwości wyjaśnienia dlaczego wskazała na zebraniu działu w dniu 29.02.2012 r. „gdyby powód był wówczas w pracy, zostałby zwolniony” – winny być zinterpretowane na korzyść powoda, który oświadczył, że z pewnością uważa, iż przyczyną chęci zwolnienia był właśnie komentarz powoda na F.'u z dnia 28.02.2012 r., w konsekwencji pozwany już tego dnia wiedząc o komentarzu nie mógł rozwiązać z nim umowy o pracę na tej podstawie z przekroczeniem miesięcznego okresu w dniu 6.04.2012 r.

Kolejną grupą zarzutów apelacji były zarzuty dotyczące błędu w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę zaskarżonego wyroku, mającego wpływ na jego treść, poprzez błędne ustalenie, iż:

1. powód sporządzając komentarz na F.'u w dniu 28.02.2012 r. odpowiedział na post osoby zainteresowanej pracą – skoro z wydruku tej konwersacji wynika wprost, że osoba ta nigdy faktycznie nie była zainteresowana pracą u pozwanego, a jej wpis miał charakter ironiczny, w konsekwencji powód nie mógł zniechęcić jej do aplikowania do pracy u pozwanego,

2. odbiorcami postu powoda było szerokie grono osób, co – zdaniem apelującego – nie znajdowało potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym.

Mając powyższe zarzuty na uwadze strona powodowa domagała się zmiany zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kwoty 6.620,84 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z dnia 1.06.2010 r. bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Z ostrożności procesowej powód domagał się również uchylenia zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazania sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania. Dalej powód wnosiło także o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego i opłaty skarbowej od udzielonego pełnomocnictwa za obie instancje według norm przepisanych.

Uzasadniając swą apelację P. B. argumentował, iż zamieszczony przez niego na F.'u wpis nie mógł być uznany za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych między innymi z tych przyczyn, że powód ani nie zamierzał, ani w rzeczywistości nie wyrządził pozwanemu Wydawnictwu tym wpisem żadnej szkody. Ponadto to wystąpienie (wpis) było sprowokowane ciężkimi warunkami pracy w (...)silnym stresem i presją pod jaką powód funkcjonował w trakcie zatrudnienia, a które doprowadziły ostatecznie do zdiagnozowanej u niego depresji. Dalej powód twierdził, że rozwiązano z nim umowę o pracę z przekroczeniem miesięcznego terminu wskazanego w art. 52 § 2 k.p., gdyż już następnego dnia po zamieszczeniu wpisu na F.'u pozwany pracodawca musiał o tym wpisie wiedzieć, o czym – zdaniem powoda – świadczyła wypowiedź jego bezpośredniej przełożonej w dniu 29 lutego 2012 r. na zebraniu z pracownikami działu, w którym powód pracował. Ostatecznie powód argumentował, że zwolnienie go z pracy było realizacją z góry powziętego planu redukcji zatrudnienia w pozwanym (...). Natomiast w stosunku do jego osoby jedynie szukano pretekstu, aby rozwiązać umowę o pracę.

Podsumowując swą apelację, powód stwierdził, że jeden komentarz w Internecie nie mógł stanowić wyłącznej podstawy do zwolnienia go z pracy w trybie dyscyplinarnym, gdyż klóci się to z elementarnym poczuciem sprawiedliwości.

***Odpowiadając na apelację*** pozwane (...) sp. z o.o. z siedzibą w G.wniosło o jej oddalenie w całości i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając swe stanowisko w przedmiocie apelacji strona pozwana w pełni podzieliła poglądy wyrażone przez Sąd Rejonowy w Gdyni w pisemnym uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Nie zgodziła się również z zarzutami podniesionymi przez powoda w apelacji.

\* \* \*

### **Sąd Okręgowy w Gdańsku zważył, co następuje:**

Apelacja powoda P. B. od wyroku Sądu Rejonowego w Gdyni z dnia 18 kwietnia 2013 r. zapadłego w sprawie o sygn. akt IV P 310/12 nie zasługiwała na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd II instancji w pełni podziela ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy i wyciągnięte na ich podstawie wnioski i konsekwencje prawne. W konsekwencji zbędne jest ponawianie tych ustaleń i rozważań w tym miejscu i Sąd Okręgowy przyjmuje ustalenia i rozważania Sądu I instancji za własne.

Ustosunkowując się natomiast do poszczególnych zarzutów podniesionych w apelacji powoda należy stwierdzić, co następuje.

Jako chybiony uznał Sąd II instancji zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. poprzez ich błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że wpis powoda na portalu społecznościowym F. z dnia 28 lutego 2012 r. stanowił ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych i w konsekwencji uznanie tego wpisu za wystarczającą przyczynę zwolnienia powoda w trybie dyscyplinarnym.

W tym zakresie Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenia i rozważania Sądu I instancji. Należy zgodzić się ze stanowiskiem tego Sądu, że co prawda każdemu obywatelowi, w tym także pracownikowi, przysługuje gwarantowana w art. 54 Konstytucji RP wolność wypowiedzi, jednak ze względu na określony w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. obowiązek pracownika dbałości o dobro zakładu pracy pracownik zobowiązany jest formułować swoje krytyczne wypowiedzi odnoszące się do pracodawcy w sposób odpowiedni, to znaczy wypowiedzi te powinny być rzeczowe, konstruktywne i mieć na celu uzyskanie określonego pozytywnego skutku, a także znajdować oparcie w faktach. Wypowiedzi takie powinny również być wyważone, zwłaszcza – jak miało to miejsce w sprawie niniejszej – gdy są kierowane do szerszego grona osób. Zasady te obowiązują pracownika nie tylko w trakcie wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych, ale rozciągają się na cały okres związania pracownika stosunkiem pracy z danym pracodawcą. Słusznie uznał również Sąd I instancji, że wypowiedź powoda umieszczona w dniu 28 lutego 2012 r. o godz. 20:54 w ramach dyskusji toczącej się na portalu społecznościowym F.dotyczącej rekrutacji (prawdopodobnie) prowadzonej przez pozwane (...)którą zapoczątkował wpis znajomego powoda G. W., nie spełniała żadnego z powyższych wymagań. Wpis powoda, będący odpowiedzią na wypowiedź innego z dyskutantów (A. G.- @ O.), o treści „- nie znam Cię, ale najgorszemu wrogowi bym nie polecał... lepszy obóz pracy w C.”, niewątpliwie był krytyką skierowaną pod adresem (...)które zostało porównane do obozu pracy w C.i to w takim kontekście, że taki obóz został uznany przez powoda za lepszy od pozwanego. Jednak krytyka ta nie była ani rzeczowa, ani konstruktywna, a jedyny cel jaki mógł jej przyświecać było zniechęcenie osoby potencjalnie zainteresowanej tą pracą (jak wynikało z wypowiedzi A. G.– a wbrew twierdzeniom powoda – była ona zainteresowana tą pracą, o czy świadczy wpis „widac mnie nie znasz ;) jestem desperatem, szukam pracy :)”). W żadnym wypadku nie można uznać, aby był to wpis konstruktywny. Także, co oczywiste, nie była ta krytyka oparta na faktach, gdyż nie sposób – posiadając choćby minimalną wiedzę o obozach pracy przymusowej w C.– porównywać pozwanego (...) do takiego obozu. W konsekwencji prawidłowo uznał Sąd Rejonowy, że zamieszczając ten wpis na F.’u powód P. B.naruszył jeden z podstawowych obowiązków pracowniczych wyrażonych w art. 100 k.p. – obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy.

Rozważenia w dalszej kolejności wymagało, czy naruszenie to było ciężkim naruszeniem, które na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uprawniałoby pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Również

w tym zakresie Sąd II instancji w pełni podziela rozważania Sądu Rejonowego. Prawidłowo Sąd ten uznał, że biorąc pod uwagę całokształt okoliczności sprawy, naruszenie przez powoda obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy miało charakter ciężki. Sąd Okręgowy w pełni podziela i przyjmuje za własne argumentację i rozważania Sądu meriti w tym zakresie, które doprowadziły do ostatecznej konkluzji o zasadności rozwiązania przez pozwanego pracodawcę umowy o pracę z powodem w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Reasumując tę część rozważań należy stwierdzić, że Sąd II instancji nie dopatrył się naruszenia przez Sąd Rejonowy w zaskarżonym wyroku art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 100 § 2 pkt 4 k.p.

Nie można się było również dopatrzeć zarzucanego w apelacji naruszenia art. 52 § 2 k.p. Przepis ten przewiduje, że „rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.” Pozwany pracodawca twierdził, iż o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie z powodem umowy o pracę w tym trybie dowiedział się od kontrahenta dopiero w dniu 7 marca 2012 r. i na poparcie tych twierdzeń przedstawił dowody w postaci zeznań dwóch świadków – M. S. i T. G. oraz wydruk (zrzut ekranu) skrzynki pocztowej („Elementy wysłane”) poczty elektronicznej T. G., z którego wynika, że w dniu 7.03.2012 r. o godz. 17:08 wysłał do M. S. wiadomość zatytułowaną (...)zawierającą załącznik (k. 61). Natomiast powód, poza własnymi przypuszczeniami, na okoliczność tego, że strona pozwana już w dniu 29 lutego 2012 r. wiedziała o treści jego wpisu na F.'u nie przedstawił żadnych dowodów. Dowodem takim nie jest bowiem w żadnym wypadku to, że jak zeznała świadek M. S. pod koniec lutego 2012 r. w trakcie spotkania z pracownikami działu marketingu zapowiedziała, iż decyzją zarządu po powrocie powoda ze zwolnienia lekarskiego zostanie z nim rozwiązana umowa o pracę. Przede wszystkim przeciwko uznaniu, aby z tej wypowiedzi wynikało, że już wówczas zarząd pozwanego (...)wiedział o treści przedmiotowego wpisu powoda, przemawiało to, iż świadek S. w swych zeznaniach wskazała, z jakich przyczyn prezes zarządu chciał rozwiązać współpracę z powodem i wśród tych przyczyn nie było wpisu na F.'u (k. 170). Po drugie, między momentem zamieszczenia przez powoda wpisu na F.'u (28.02.2012, godz. 20:54) a przedmiotowym zebraniem (29.02.2012 r., godziny przedpołudniowe) upłynęło tak niewiele czasu, że bardzo wątpliwym jest, aby wiadomość o wpisie dotarła już wówczas do pracodawcy, w szczególności biorąc pod uwagę, że ani M. S., ani nikt z pracowników pozwanego (...)w dyskusji toczącej się na F.'u nie uczestniczył. Po trzecie wreszcie, gdyby ten wpis miał już w dniu 29.02.2012 r. być znany M. S. i stanowić podstawę zamiaru rozwiązania z powodem umowy o pracę, to przede wszystkim w trakcie tego spotkania przełożona powoda nie omieszkałaby powiadomić uczestników zebrania o tym wpisie, a poza tym nie rozważano by zakończenia współpracy z powodem po jego powrocie ze zwolnienia lekarskiego, tylko podjęto by decyzję o natychmiastowym rozwiązaniu stosunku pracy. Wszystkie powyższe okoliczności przemawiają przeciwko uznaniu za prawdziwe twierdzenia powoda, jakoby już w dniu 29.02.2012 r. pozwany pracodawca posiadał wiedzę o przyczynie rozwiązania stosunku pracy wskazanej w piśmie z dnia 6 kwietnia 2012 r. W konsekwencji nieuzasadniony był zarzut apelującego jakoby Sąd I instancji dopuścił się naruszenia art. 52 § 2 k.p.

Także zarzuty odnoszące się do naruszenia przepisów postępowania. W szczególności Sąd Rejonowy nie dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., gdyż wbrew twierdzeniom apelującego nie dokonał dowolnej (a nie swobodnej) oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sąd ten prawidłowo ocenił, że warunki pracy, jakie panowały w pozwanym (...), nie mogły mieć wpływu na ocenę treści i motywów zamieszczenia przez powoda przedmiotowego wpisu na F.'u. Należy dodatkowo zwrócić uwagę, iż analizowany wpis został przez apelującego zamieszczony, gdyż już od kilku dni przebywał na zwolnieniu lekarskim (od 22.02.) i nie świadczył pracy, a więc nie mógł być uzasadniony jakimś aktualnym impulsem płynącym ze środowiska pracy, który dałby asumpt do tak kategorycznej i negatywnej wypowiedzi o pracodawcy.

Prawidłowe było także uznanie przez Sąd I instancji, iż stan psychiczny powoda niewątpliwie potęgował odczuwane przez niego emocje, to jednak powód zachował reaktywność, posiadał afekt dostosowany oraz pełną orientację auto- i allopsychiczną oraz jasną świadomość. W konsekwencji powód zdawał sobie sprawę z tego, co pisze. Słusznie również zwrócił Sąd Rejonowy uwagę na to, że nawet w trakcie zeznań składanych w toku niniejszego procesu, który przecież toczył się po wielu miesiącach od przedmiotowego zdarzenia, powód nie odwołał użytego przez siebie sformułowania,

stwierdził, iż jest ono prawdą, a następnie zmodyfikował je tylko nieco używając bardziej aktualnego określenia, że praca u pozwanego jest gorsza od pracy w fabryce (...)’a w C..

W konsekwencji bezpodstawne były zarzuty apelacji, jakoby Sąd Rejonowy błędnie uznał, iż stan psychiczny powoda nie usprawiedliwiał emocjonalnego wydzźwięku metafory użytej przez niego w komentarzu na F.’u z dnia 28.02.2012 r.

Bez znaczenia dla rozpoznania niniejszej sprawy i apelacji od wyroku Sądu I instancji pozostaje kwestia tego, czy Sąd I instancji uznał, że ciężkie warunki pracy u pozwanego zostały, czy też nie zostały potwierdzone w toku postępowania dowodowego. Niezależnie bowiem od tego, czy warunki pracy w pozwanym (...)były ciężkie, czy nie, to w żadnym wypadku nie znajduje usprawiedliwienia porównanie pozwanego do obozu pracy w C.. Bezsposornie bowiem praca w pozwanym (...)nie była pracą przymusową, niewątpliwie pracownicy pozwanego nie byli skoszarowani, nie świadczyli pracy nieodpłatnie i na pewno nie groziły im takie sankcje za niesubordynację, jak więźniom w chińskich obozach pracy przymusowej. W konsekwencji niezależnie od tego, jakie byłyby warunki pracy w pozwanym (...), nawet nie zbliżyły się one do warunków pracy i bytowania pracowników przymusowych w chińskich obozach pracy.

Niezrozumiały jest zawarty w apelacji zarzut błędu w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę zaskarżonego wyroku polegający rzekomo na błędnym ustaleniu, że powód sporządzając komentarz na F.’u w dniu 28.02.2012 r. odpowiedział na post osoby zainteresowanej pracą. Wbrew twierdzeniom skarżącego, w ocenie Sądu Okręgowego z treści tej konwersacji wprost wynika, że A. G.była zainteresowana pracą w pozwanym (...)Wskazuje na to jednoznacznie jej odpowiedź na wpis E. P.o treści „B.– przeciez wszystkich zwolnili, to teraz rekrutują? ;)”, na który odpowiedziała „czyli mam szanse :)”, czy na wpis powoda, na który odpowiedziała: „widac mnie nie znasz ;) jestem desperatem, szukam pracy :)”. Zawarte w tym wpisie symbole („emotikony”) wcale nie świadczą o tym, że jej wypowiedź miała charakter ironiczny. Osoba ta bowiem, co wynika także z jej pozostałych wpisów, dość często posługiwała się takimi symbolami (np. we wpisach „czyli mam szanse :)” albo „jusz nie pyli, przeprowadzilam sie :) na wiczlino”), natomiast sama treść jej wypowiedzi świadczyła o faktycznym zainteresowaniu tą pracą.

Również bezpodstawny był zarzut, jakoby Sąd Rejonowy błędnie ustalił, iż odbiorcami postu powoda z 28.02.2012 r. mogło być szerokie grono osób. Powszechnie wiadomo bowiem, że sama konstrukcja i sposób funkcjonowania portalu społecznościowego F.powoduje, iż czytelnikami tego wpisu mogła być praktycznie nieograniczona liczba jego użytkowników, a nie tylko osoby uczestniczące w danej dyskusji. W każdym razie powód nie miał żadnego wpływu na liczbę tych osób. Chociażby fakt, że o tym wpisie pracownik pozwanego (...)dowiedział się od kontrahenta, który w przedmiotowej dyskusji nie uczestniczył, świadczy jednoznacznie o tym, że bardzo szerokie grono osób, zupełnie z daną dyskusją nie związane, mogło zapoznać się z tym wpisem. Dlatego też słusznie Sąd I instancji poczynił takie ustalenia.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, iż apelacja powoda od wyroku Sądu Rejonowego w Gdyni z dnia 18 kwietnia 2013 r. jako całkowicie bezzasadna winna zostać oddalona, o czym orzeczono w punkcie 1. wyroku na podstawie art. 385 k.p.c.

Konsekwencją oddalenia apelacji oraz faktu reprezentowania pozwanego (...) w postępowaniu apelacyjnym przez radcę prawnego, który złożył wniosek o zwrot kosztów postępowania odwoławczego, było rozstrzygnięcie o kosztach zawarte w punkcie 2. wyroku. W punkcie tym zasądzono od powoda, który przegrał sprawę w instancji odwoławczej, na rzecz pozwanego kwotę 450,- zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wysokość tej kwoty została ustalona, przy uwzględnieniu wartości przedmiotu zaskarżenia (6.621,- zł), na podstawie § 6 pkt 4, § 11 ust. 1 pkt 2 i § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (j.t. Dz.U. z 2013 r., nr 490).

SSO Aleksandra Ożóg SSO Wojciech Midziak del. SSR Elżbieta Trybulec – Czernek