

*Sygn. akt VI P 233/16*

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 25 kwietnia 2017 roku.*

*Sąd Rejonowy Gdańsk – Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:*

*Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz*

*Ławnicy : Dorota Łabasiewicz, Ewa Śledzikowska*

*Protokolant : st. sekr. sąd. Barbara Marszewska*

*po rozpoznaniu w dniu 11 kwietnia 2017 roku w Gdańsku*

*sprawy z powództwa A. S.*

*przeciwko Zarządowi (...) (...) w G.*

*o przywrócenie do pracy*

*I. przywraca powoda A. S. do pracy u pozwanego Zarządzie (...) (...) w G. na warunkach pracy i płacy istniejących przed rozwiązaniem umowy o pracę z dnia 12 kwietnia 2016 roku,*

*II. zasądza od pozwanego Zarządu (...) (...) w G. na rzecz powoda A. S. kwotę 1.904 złotych (tysiąc dziewięćset cztery złote i 00/100) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 360 złotych (trzysta sześćdziesiąt złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,*

*III. nakazuje ściągnąć od pozwanego Zarządu (...) (...) w G. na rzecz Skarbu Państwa- Kasy Sądu Rejonowego(...) w G. kwotę 3.088 złotych (trzy tysiące osiemdziesiąt osiem złotych i 00/100) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych w sprawie.*

*Sygn. akt VI P 233/16*

## UZASADNIENIE

Powód A. S. pozwem z dnia 20 kwietnia 2016r. wniósł przeciwko pozwanemu Zarządowi (...) (...) w G. o przywrócenie do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy przy zachowaniu dotychczasowych warunków pracy i płacy oraz o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, iż oświadczeniem z dnia 12 kwietnia 2016r. pozwany rozwiązał z nim umowę o pracę zawartą w dniu 16 lipca 2003r. bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegających na działaniu na szkodę pozwanego. Powód wskazał, iż od ponad 2,5 roku był zatrudniony pozwanego na stanowisku zastępcy dyrektora (...) Podał, iż jako zastępca dyrektora starał się rzetelnie wykonywać powierzone obowiązki i dbać o racjonalne wykorzystywanie środków publicznych (...) Z racji pełnionej funkcji analizował również aktualne i wcześniejsze postępowania przetargowe prowadzone w Zarządzie (...) Z czasem zaczął nabierać pewnych wątpliwości, czy niektóre przetargi zarówno w kwestii treści specyfikacji, jak i kwestii rozstrzygnięcia były prowadzone z wystarczającą dbałością o racjonalne wydatkowanie środków publicznych. Powód zwracał się w tej sprawie do dyrektora pozwanego, jak również Dyrektora Departamentu w Urzędzie (...), w efekcie czego stosunek dyrektora pozwanego stawał się w stosunku do jego osoby coraz bardziej

chłodny. Powód postanowił przekazać swoje wątpliwości bezpośrednio do wyższych przełożonych w Urzędzie (...). W pierwszej kolejności powód przystąpił do sporządzenia projektu pisma, gdzie „wrzucał” swoje wątpliwości i uwagi uzupełniając lub modyfikując jego treść na bieżąco, w zależności od powziętych informacji. Pismo to powód redagował co najmniej od przełomu lutego/marca. Projekt ten stanowił raczej luźny zapis pewnych przemyśleń powoda. W trakcie kolejnej modyfikacji projektu pisma w dniu 8 kwietnia 2016r. powód przypadkowo nacisnął na klawiaturze komputera skrót klawiszowy (...) bo ku jego zaskoczeniu treść pisma wydrukowała się w sekretariacie i zwyczajowo trafiła do rąk dyrektora pozwanego. W odbytej natychmiast ostrej rozmowie dyrektor zarzucił powodowi pisanie donosów na niego. Powód potwierdził, iż w tej chwili pracuje nad projektem pisma, ale zaznaczył iż powyższe wydrukowało się przypadkowo, jego treść nie jest jeszcze zakończona. W dniu 12 kwietnia 2016r. powód otrzymał od pozwanego, za pośrednictwem poczty, pismo o rozwiązaniu z umowy o pracę bez zachowania wypowiedzenia. Co znamienne, pomimo tego, że na wstępie tegoż oświadczenia napisano, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest „działanie na szkodę Zarządu (...) (...) w G.”, to w treści tegoż pisma mowa jest tylko i wyłącznie o tym, jak bardzo powód obraził M. N., określonego jako „Dyrektor Firmy”, który oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem podpisał.

Powyższe zatem w ocenie powoda w sposób jednoznaczny i niebudzący wątpliwości wskazuje, że umowa o pracę została rozwiązana, aby ukarać pracownika nie za naruszenie obowiązków pracowniczych, tylko za to, że osoba, która ma władzę w zakresie podejmowania decyzji o wypowiedzeniu umów poczuła się urażona. Powód podkreślił, iż w oświadczeniu pracodawcy jest mowa o projekcie pisma przygotowanego przez powoda, który to został ujawniony jednak bez wiedzy pracownika. Projekt pisma był niedokończony, niezredagowany, a jego treść była znana wyłącznie powodowi. Powód podkreślił, iż nie „skierował” żadnych zarzutów przeciwko panu N.. Powód nie dopuścił się zatem żadnego pomówienia, a już na pewno nie dopuścił się działań, które mogłyby „poniżyć w/w w opinii publicznej”, czy narazić go na „utrata zaufania potrzebnego do zajmowania powierzonego mu stanowiska”. Powód wskazał, że nie podjął decyzji, czy jakiegokolwiek pismo w ogóle wysłać, czy – co bardziej prawdopodobne – w oparciu o zapisane informacje uda się na rozmowę do (...). Powód podał również, iż zdarzało się, że M. N. na naradach technicznych czytał fragmenty skarg oświadczając, że dojdzie kto je pisał. W ocenie powoda M. N. rozwiązując z nim umowę o pracę wykorzystał, a w zasadzie nadużył swojej pozycji, aby ukarać powoda. Złożone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę nie zawiera informacji na temat tego, jakie konkretnie obowiązki pracownicze zostały przez powoda naruszone. (k. 2-9)

Pozwany Zarząd (...) (...) w G. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany podał, iż jako pracodawca dokonuje bieżącej oceny pracy podwładnego. W sytuacji, gdy stwierdzi, że pracownik w sposób zawiniony dopuszcza się ciężkiego naruszenia swoich podstawowych obowiązków stosuje dopuszczone przez prawo środki zmierzające do usunięcia naruszającego prawo stanu rzeczy, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy. Takie właśnie czynności zostały podjęte przez pozwanego, jako pracodawcy, w stosunku do powoda, po uzyskaniu informacji o formułowanych w piśmie pracownika, pod jego adresem zarzutach. Przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu umowy pozwany rozpytał powoda o okoliczności towarzyszące przygotowaniu pisma. W trakcie przeprowadzonej rozmowy powód poinformował pozwanego, że stawiane pod jego adresem zarzuty nie są przypadkowe oraz że, pismo które znalazło się w rękach pozwanego zostanie uzupełnione o adresata i kilka zdań, a następnie zostanie wysłane. W trakcie tej rozmowy powód nie podjął nawet minimalnego wysiłku, aby rozpocząć dyskusję o podejrzewanych nieprawidłowościach. Zdaniem pozwanego, takie zachowanie powoda, nie będące w zgodzie z zajmowanym przez niego stanowiskiem kierowniczym, które powinno cechować się ponadprzeciętną sumiennością i zaangażowaniem, pozwoliło pozwanemu na dojście do wniosku, że zaistniały stan faktyczny nosi znamiona ewidentnego, zawinionego i ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, a tym samym właściwe będzie zastosowanie rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu Pracy.

Nie można, tak jak chciałby tego powód, przyjąć za prawdziwy fakt, że zawarte w piśmie stwierdzenia stanowią „luźny zapis pewnych przemyśleń powoda”. Jego treść, to metodycznie formułowane zarzuty, które gdyby były prawdziwe, wskazywałyby na popełnienie przestępstwa przez wszystkie osoby zaangażowane w wykonywanie poszczególnych

czynności u pozwanego. Powód „sporządzając projekt pisma” już na samym początku stawia tezę, że u pozwanego występują „nie do końca jasne powiązania dyrektora Zarządu (...) M. N. z wybranymi wykonawcami robót, które należy rozwikłać i ukrócić”. W rozwinięciu zaś tej myśli przedstawia szczegółowe uzasadnienie postawionego przez siebie założenia, powołując w swoim mniemaniu konkretne zdarzenia i okoliczności. Treść pisma to metodyczne formułowanie zarzutów, które jako nieprawdziwe są działaniem wymierzonym przeciwko pracodawcy, a brak poparcia ich jakimkolwiek istniejącym dowodem jest działaniem przeciwko dobru zakładu pracy oraz rażącym naruszeniem zasad etyki pracownika samorządowego i zasad współżycia społecznego. Nie ma bowiem żadnego przyzwolenia na formułowanie, nawet w sposób roboczy, oskarżeń. Jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych musi być w tej sytuacji zakwalifikowane postępowanie zmierzające do poniżenia przełożonego w oczach opinii publicznej, a także narażające go na utratę zaufania niezbędnego do zajmowania powierzonego stanowiska. Wszak to właśnie Dyrektor, zgodnie z zapisami § 8 pkt 1 Statutu pozwanego kieruje działalnością Zarządu i odpowiada za całokształt jego działalności. Pozwany podał nadto, iż sporne pismo przygotowane zostało na służbowym sprzęcie w czasie godzin pracy powoda. Nie sposób znaleźć więc logicznego uzasadnienia dla twierdzeń powoda o „ujawnieniu pisma bez wiedzy powoda i wbrew jego woli”. Pracownik redagujący pisma, które zamierzał wysłać do „wyższych przełożonych” powinien wpieryw zapoznać z nimi swojego szefa. Zgodnie bowiem z § 8 pkt 5.4 Regulaminu Organizacyjnego obowiązującego u pozwanego do wyłącznej kompetencji Dyrektora Zarządu należy podpisywanie pism do (...). Wykonując swoje obowiązki służbowe powód nie miał zatem żadnych uprawnień do przygotowywania w godzinach pracy pisma, które planował sam podpisać i wysłać do (...) lub innych organów. Mając na uwadze sprawowaną przez powoda funkcję kierowniczą nie sposób uznać, że jego działanie było uprawnione i bez szkody dla pracodawcy. Pozwany także wskazał, że powód nie miał żadnych dodatkowych „ wyższych przełożonych”. Jego jedynym przełożonym był Dyrektor Zarządu (...) (...) w G. i to on jako pierwszy powinien dowiedzieć się o „wykrytych” przez powoda nieprawidłowościach”. Pozwany podkreślił również, iż żadne przeprowadzane u niego kontrole nie potwierdziły żadnych nieprawidłowości w zakresie jego działalności. Pozwany podał również, iż stanowczo zaprzecza, jakoby stawał powoda w „złym świetle”. Pozwany przyznał, że po dokonaniu rozwiązania z powodem umowy o pracę zwołał zebranie kierowników podlegających bezpośrednio powodowi. Był do tego zobowiązany wobec niecodziennej sytuacji, kiedy to z dnia na dzień pozostali oni bez osoby bezpośrednio kierującej ich pionem. Przedstawiając fakty dyrektor firmy nie dokonywał jednak oceny działań powoda. ( k. 69-77)

Postanowieniem z dnia 15 czerwca 2016 roku Sąd zwolnił powoda z kosztów sądowych w sprawie w 2/3. (k. 50-52)

#### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny :**

Powód A. S. został zatrudniony u pozwanego Zarządzie (...) (...) w G. na podstawie umowy o pracę poczynszy od dnia 16 lipca 2003r., na stanowisku specjalisty (...)

Pozwany Zarząd (...) (...) w G. jest jednostką budżetową (...) podporządkowaną Zarządowi (...)

Z dniem 1 października 2013r. zostało powierzone powodowi stanowisko Zastępcy Dyrektora (...)

**(Dowód** : umowa o pracę - cz. B akt osobowych pracownika, porozumienie zmieniające k. 69, k. 72 cz. B akt osobowych pracownika, Regulamin Organizacyjny pozwanego- k. 80-95, statut pozwanego- k. 104-105, zeznania powoda A. S. – k. 232-233 (nagranie czas 00:01:39-00:17:11) w zw. z k. 266 (nagranie czas 00:04:13-00:07:45), zeznania za pozwanego M.N. k. 266-268 (nagranie czas 00:08:21-00:30:41)

Powód przygotował projekt pisma, w którym wskazał na swoje wątpliwości i uwagi co do postępowań przetargowych przeprowadzanych z udziałem pozwanego. Projekt pisma powoda nie zawierał oficjalnej formy. Był swoistym zbiorem twierdzeń i myśli powoda.

Projekt pisma nie określał również adresata, jak również nie został przez powoda podpisany.

W dniu 8 kwietnia 2016r., około południa - w godzinach pracy, powód korzystając z służbowego komputera, który był zsynchronizowany z drukarką znajdującą się w sekretariacie Dyrektora Zarządu pozwanego – p. M. N., przypadkowo

nacisnął skrót klawiszowy na klawiaturze (...) podczas edycji otwartego pliku z zawartością projektu wskazanego wyżej pisma.

W efekcie pismo to zostało wydrukowane w sekretariacie dyrektora M.N. po użyciu drukarki zsynchronizowanej z komputerem służbowym powoda.

Pismo zostało przekazane przez sekretarkę bezpośrednio do rąk Dyrektora pozwanego.

Dyrektor pozwanego zapoznał się z treścią projektu pisma po czym wezwał powoda do swojego gabinetu celem wyjaśnienia zaistniałej sytuacji.

Podczas odbytej rozmowy, Dyrektor pozwanego zarzucił powodowi pisanie donosów na jego osobę.

Powód potwierdził, że pismo zostało omyłkowo przez niego wydrukowane i nie jest ono kierowane do Dyrektora oraz że jego treść nie jest jeszcze zakończona. Zaprzeczył również, że jest to jakikolwiek „donos”.

Treść powyższego pisma została załączona do akt osobowych pracownika.

O zaistniałej sytuacji dyrektor M. N. poinformował telefonicznie (...) (...) K. T. oraz M. S. Dyrektora Departamentu (...) i (...) w Urzędzie (...) jak również J. A. kierownika Działu (...) pozwanego.

**(Dowód** : projekt pisma powoda- cz. C akt osobowych powoda, notatki służbowe z dnia 11 kwietnia 2016r. cz. C akt osobowych powoda, zeznania powoda A. S. – k. 232-233 (nagranie czas 00:01:39-00:17:11) w zw. z k. 266 (nagranie czas 00:04:13-00:07:45), zeznania za pozwanego M.N. k. 266-268 (nagranie czas 00:08:21-00:30:41)

Oświadczeniem z dnia 8 kwietnia 2016r., doręczonym powodowi za pośrednictwem poczty w dniu 12 kwietnia 2016r., pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 kp.

Jako przyczynę powyższego pozwany podał ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na działaniu na szkodę pozwanego.

W tym zakresie pracodawca wskazał, iż dniu 8 kwietnia 2016r. Dyrektor pozwanego powziął informację, że powód będąc zastępcą Dyrektora ds. eksploatacji przygotował pismo, w którym w sposób bezpośredni skierował przeciwko Dyrektorowi Firmy szereg zarzutów nieprawidłowego i niezgodnego z prawem działania. Przygotowanie, celem wysłania (co zostało potwierdzone w bezpośredniej rozmowie z powodem) powyższego pisma zawierającego nieprawdziwe i obraźliwe zarzuty, stanowiącego w istocie szereg pomówień o niezgodne z prawem działania, świadczą o popełnieniu przez powoda przestępstwa z art. 212 Kodeksu Karnego.

Pozwany podał, iż powód A. S. formułując treść swojego pisma z zamiarem przekazania jego treści dopuścił się zachowania, które Dyrektora Firmy, a także pozwany Zakład mogło poniżyć w opinii publicznej, a także narazić Dyrektora Firmy na utratę zaufania potrzebnego do zajmowania powierzonego stanowiska i wykonywania statutowych zadań przez kierowaną jednostkę.

Nadto pracodawca wskazał, iż przestępstwo, które mogło być dokonane przez powoda jest oczywiste, bowiem sformułowane przez niego zarzuty nie znajdują potwierdzenia w rzeczywistości, a ich postawienie przez osobę zajmującą stanowisko zastępcy Dyrektora, świadczy bez wątpliwości o tym, że postępując w sposób zawiniony musi zostać oskarżony o popełnienie przestępstwa zniesławienia, co pozbawia go możliwości dalszego zatrudnienia w pozwanym Zarządzie. W ocenie pozwanego powód, jako osoba najbliższej współpracująca z kierownikiem zakładu wszelkie wątpliwości winna wyjaśniać w sposób bezpośredni. Formułowanie zaś zarzutów pod adresem przełożonego z zamiarem ich przesłania innym instytucjom potwierdza, iż istnieją podstawy do rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Osoba zajmująca stanowisko kierownicze musi w sposób szczególny i przypisany jej stanowisku dbać o dokładne i obiektywne rozpoznawanie spraw, a jej szczególne uprawnienia obligują do stawiania tylko prawdopodobnych zarzutów.

Pozwany poinformował jednocześnie powoda, że złoży przeciwko niemu prywatny akt oskarżenia o popełnienie przestępstwa z art. 212 kk.

**(Dowód** : oświadczenie z dnia 12 kwietnia 2016r. – k. 11-12, k. 1 cz. C akt osobowych powoda)

U pozwanego miały miejsce kontrole przeprowadzane między innymi przez Najwyższą Izbę Kontroli.

**(Dowód** : dokumenty dot. kontroli - k. 117-162, dokumenty dot. przetargów - k. 169-212, okoliczności bezsporne )

Wynagrodzenie miesięczne powoda, za okres ostatnich trzech miesięcy jego zatrudnienia, obliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 7.171,17 złotych brutto.

**(Dowód** : zaświadczenie o zarobkach k. 67)

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie przedstawionych w toku prowadzonego postępowania dokumentów, nadto w zakresie ustaleń objętych przedmiotem postępowania Sąd oparł się na dokumentach zgromadzonych w aktach osobowych pracownika. Niniejszym dokumentom Sąd dał wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania strony powodowej, albowiem zeznania te były spójne, logiczne i konsekwentne, pozostawały również w zgodzie z pozostałym materiałem dowodowym sprawy, w szczególności w postaci dokumentów. W trakcie zeznań przed Sądem powód opisał okoliczności związane z wydrukowaniem pisma w dniu 8 kwietnia 2016r, jak również okoliczności w jakich powyższe zostało przedłożone do wglądu dyrektorowi M. N.. Powód wskazał również, iż powyższe pismo nie było przez niego podpisane, jak również nie zawierało w swej treści jakiegokolwiek adresata. Niniejsze stanowiło wyłącznie wyraz wątpliwości powoda co do przebiegu i prawidłowości prowadzonych u pozwanego postępowań przetargowych.

Sąd uznał również za wiarygodne zeznania w charakterze strony pozwanej złożone przez M. N.. W/w potwierdził okoliczności przytoczone przez powoda związane z przedłożeniem mu w dniu 8 kwietnia 2016r. pisma, które w swej treści zawierało zarzuty dotyczące postępowań przetargowych prowadzonych u pozwanego, a które w jego ocenie uznać należy za nieprawdziwe, jak również naruszające jego dobre imię. M. N. podał, iż nieprawidłowość w działaniu powoda polegała na zamiarze wysłania pisma do określonego kręgu podmiotów, z pominięciem jego osoby. Wskazał również, iż gdyby powyższe pismo dotarło do innych podmiotów, to powstałaby obawa utrudnionej działalności pozwanego, z uwagi na prawdopodobne kontrole.

Postanowieniem z dnia 11 kwietnia 2017r. (k. 268) Sąd na mocy art. 217 § 1 i 2 kpc w zw. z art. 227 kpc oddalił pozostałe wnioski dowodowe strony pozwanej, albowiem w ocenie Sądu powyższe dotyczyły okoliczności całkowicie nieistotnych z punktu widzenia przedmiotu prowadzonego postępowania, a mianowicie nieobjętych oświadczeniem pracodawcy z dnia 12 kwietnia 2016r. (k. 69-77, 233, 258-260) W tym zakresie pozwany bowiem zmierzał do wykazania okoliczności związanych z bezzasadnością i nieprawdziwością zarzutów sformułowanych przez powoda w spornym piśmie, jak również ustalenia, iż pismo złożone do akt nie podlegało jakimkolwiek obróbkom, czy zmianom. W ocenie Sądu powyższe okoliczności nie były jednak istotne z punktu widzenia przedmiotu prowadzonego postępowania, w swym zakresie wykraczały bowiem bezsprzecznie poza kwestie wskazane w treści rozwiązania umowy o pracę. Na podkreślenie zasługuje w tym miejscu okoliczność, iż oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę wyznacza granice kognicji Sądu i prowadzonego postępowania sądowego. Okoliczności zaś nieobjęte jego treścią pozostają poza zakresem sądowej oceny i rozważań Sądu.

Bezsporne było w przedmiotowej sprawie, iż oświadczeniem z dnia 12 kwietnia 2016r., pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 kp.

Jako przyczynę powyższego pozwany podał ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na działaniu na szkodę pozwanego.

W tym zakresie pracodawca wskazał, iż dniu 8 kwietnia 2016r. Dyrektor pozwanego powziął informację, że powód będąc zastępcą Dyrektora ds. eksploatacji przygotował pismo, w którym w sposób bezpośredni skierował przeciwko Dyrektorowi Firmy szereg zarzutów nieprawidłowego i niezgodnego z prawem działania. Przygotowanie, celem wysłania (co zostało potwierdzone w bezpośredniej rozmowie z powodem) powyższego pisma zawierającego nieprawdziwe i obraźliwe zarzuty, stanowiącego w istocie szereg pomówień o niezgodne z prawem działania, świadczą o popełnieniu przez powoda przestępstwa z art. 212 Kodeksu Karnego.

Pozwany podał, iż powód A. S. formułując treść swojego pisma z zamiarem przekazania jego treści dopuścił się zachowania, które Dyrektora Firmy, a także pozwany Zakład mogło poniżyć w opinii publicznej, a także narazić Dyrektora Firmy na utratę zaufania potrzebnego do zajmowania powierzonego stanowiska i wykonywania statutowych zadań przez kierowaną jednostkę.

Nadto pracodawca wskazał, iż przestępstwo, które mogło być dokonane przez powoda jest oczywiste, bowiem sformułowane przez niego zarzuty nie znajdują potwierdzenia w rzeczywistości, a ich postawienie przez osobę zajmującą stanowisko zastępcy Dyrektora, świadczy bez wątpliwości o tym, że postępując w sposób zawiniony musi zostać oskarżony o popełnienie przestępstwa zniesławienia, co pozbawia go możliwości dalszego zatrudnienia w pozwanym Zarządzie. W ocenie pozwanego powód, jako osoba najbliższej współpracująca z kierownikiem zakładu wszelkie wątpliwości winna wyjaśniać w sposób bezpośredni. Formułowanie zaś zarzutów pod adresem przełożonego z zamiarem ich przesłania innym instytucjom potwierdza, iż istnieją podstawy do rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Osoba zajmująca stanowisko kierownicze musi w sposób szczególny i przypisany jej stanowisku dbać o dokładne i obiektywne rozpoznawanie spraw, a jej szczególne uprawnienia obligują do stawiania tylko prawdopodobnych zarzutów.

Pozwany poinformował jednocześnie powoda, że złoży przeciwko niemu prywatny akt oskarżenia o popełnienie przestępstwa z art. 212 kk.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

W świetle powyższego, zgodnie z ugruntowanym w tej mierze orzecnictwem, przyczyna podana przez pracodawcę powinna być rzeczywista (prawdziwa) i konkretna.

Zgodnie z powyższą regulacją postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności.

Konsekwencją powyższego była konieczność oceny przez Sąd przyczyn wskazanych przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę.

Wskazać należy, iż stosownie do treści art. 52 § 1 pkt 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Wynika stąd wprost - co znajduje potwierdzenie w ustalonym orzecnictwie sądowym - że w tym przepisie są dwie przesłanki dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę: naruszenie podstawowego obowiązku i powaga tego naruszenia, rozumiana jako znaczny stopień winy pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 roku, sygnatura akt I PKN 193/97, OSNP z 1998 roku, nr 9, poz. 269).

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli bądź też na rażącym niedbalstwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 roku, sygnatura akt I PKN 169/99, OSNP z 2000 roku, Nr 20, poz. 746).

Nadto konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok z dnia 2 września 1998 roku, I PKN 271/98).

W tym zakresie przy ocenie przyczyn rozwiązania umowy o pracę, należy mieć na uwadze nie tylko słowny sposób ujęcia przyczyny w oświadczeniu pracodawcy, ale także okoliczności, do których się ono odnosi.

W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakichkolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika przyczyna jest odnoszona. Jeżeli zatem w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie budzi wątpliwości, w szczególności, gdy nie mogło budzić żadnych wątpliwości u zwalnianego pracownika, co do tego, z jakim zachowaniem, czy też zachowaniami, które miały miejsce w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 kp.

Wielokrotnie również Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach wskazywał na sens prawny art. 30 § 4 kp. Miedzy innymi w wyroku z dnia 10 października 2000 roku (I PKN 641/99, OSNAPiUS z 2001 roku, Nr 20, poz. 618), stwierdził iż naruszenie art. 30 § 4 kp ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika.

Z kolei w wyroku z dnia 5 maja 2003 roku (I PK 446/02, Wokanda z 2004 roku, Nr 7-8, s.42) Sąd Najwyższy podkreślił, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 kp, jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy. Ujęcie przyczyn rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiało pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego procesu.

Z przytoczonych rozważań wynika zatem, iż art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny rozwiązania umowy o pracę, istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie umowy o pracę. Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia, czy ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania, z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób nie budzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy.

Reasumując powyższe rozważania ocena podanej w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest z perspektywy pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę. (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku I PK 112/06, Pr.Pracy z 2007 roku, Nr. 5, poz.27).

Podkreślić należy, iż przyczyna rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 roku, I PKN 370/00, OSNP Nr 3/2003, poz. 65) W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 kp) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia, czy też rozwiązania umowy o pracę na piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motyw leżący u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 kp polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 roku, I PKN 641/99, OSNP z 2001 roku, Nr 20, poz. 618).

W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie, czy też rozwiązanie umowy o pracę. (uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651)

Na uwagę zasługuje również pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w orzeczeniu z dnia 13 października 1999 roku (I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118), iż podanie w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy w pojęciu art. 30 § 4 kp.

Zgodnie z powołanymi wyżej rozważaniami postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu, czy też wypowiedzeniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności, a przede wszystkim ustalenia, czy uzasadniała ona wypowiedzenie bądź też rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę.

Ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 roku, I PKN 519/97, OSNAPi US 1999, Nr 2 poz. 48, podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 roku, I PKN 524/97).

W świetle powyższego to na pozwanym w niniejszym postępowaniu spoczywał ciężar udowodnienia przyczyn podanych powodowi w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę.

W tym miejscu podnieść należy, iż zgodnie z przyjętym w tej mierze orzecznictwem przyczyną rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 kp mogą być szczególnego rodzaju, zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 roku, I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 396). Muszą one być zakwalifikowane do kategorii ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Przepis art. 52 § 1 pkt. 1 uznaje za przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia popełnienie przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych tj. takiego które w istotny sposób w ważnej sprawie narusza interes pracodawcy. Ocena istotności i ważności zależy od konkretnych okoliczności sprawy. Stopień ciężki naruszenia musi się wyrażać rażącym niedbalstwem lub winą umyślną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.07.1999, I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746). O stopniu i rodzaju winy nie decyduje wysokość szkody (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15.04.1999, I PKN 12/99, OSNAPiUS 2000, Nr12, poz.467).

W niniejszym postępowaniu bezsporne było, iż pozwany zarzucił powodowi, iż ten będąc zastępcą Dyrektora ds. eksploatacji przygotował pismo, które w swej treści zawierało szereg zarzutów dotyczących nieprawidłowości w pozwanym zakładzie pracy.

Zdaniem pozwanego powód przygotował przedmiotowe pismo, celem jego wysłania, powyższe zawiera zaś szereg pomówień o niezgodnym z prawem działaniu dyrektora pozwanego, co świadczy o popełnieniu przez powoda przestępstwa z art. 212 Kodeksu Karnego.

W ocenie Sądu przyczyny podane przez pozwanego w treści oświadczenia z dnia 12 kwietnia 2016r., w żadnej mierze nie mogły uzasadniać rozwiązania umowy o pracę z powodem w trybie dyscyplinarnym.

Jak to zostało ustalone w toku prowadzonego postępowania powyższe pismo nie zostało przez powoda podpisane, nie zawierało również kręgu adresatów.

Wskazać należy, iż w myśl art. 212 § 1-4 kk kto pomawia inną osobę, grupę osób, instytucję, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną niemającą osobowości prawnej o takie postępowanie lub właściwości, które mogą poniżyć ją w opinii publicznej lub narazić na utratę zaufania potrzebnego dla danego stanowiska, zawodu lub rodzaju działalności podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności. Jeżeli sprawca dopuszcza się czynu określonego w § 1 za pomocą środków masowego komunikowania podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku. W



razie skazania za przestępstwo określone w § 1 lub 2 sąd może orzec nawiązkę na rzecz pokrzywdzonego, Polskiego Czerwonego Krzyża albo na inny cel społeczny wskazany przez pokrzywdzonego. Ściganie przestępstwa określonego w § 1 lub 2 odbywa się z oskarżenia prywatnego.

Wskazać należy, iż przedmiotem ochrony występku zniesławienia jest dobre imię (tzw. cześć zewnętrzna) osoby fizycznej, grupy osób, instytucji, osoby prawnej, a także jednostki organizacyjnej niemającej osobowości prawnej. (...) Istotą zniesławienia jest pomawianie. Czynność sprawcza zniesławienia sprowadza się do pomawiania o takie postępowanie lub właściwości, które mogą poniżyć w opinii publicznej lub narazić na utratę zaufania potrzebnego do danego stanowiska, zawodu lub rodzaju działalności.

Zniesławienie, na co wskazuje sama nazwa tego występku, godzi w sławę innego podmiotu, postrzeganą jako jego dobre imię i domniemanie wszelkich cech pozytywnych. Wynika z tego, że zniesławić można wyłącznie inną osobę, za pośrednictwem osób trzecich, a więc zarzut nie może być skierowany wyłącznie do pomawianego. Analizując treść 212 § k.k. można skonstatować, że pomawianie polega na podnoszeniu zarzutu bądź na jego rozgłoszeniu. W jego zakresie znaczeniowym mieści się oskarżanie, zarzucanie, przypisywanie, posądzanie, podejrzewanie o postępowanie lub właściwości negatywnie rzutujące na ocenę podmiotu, mające charakter poniżający w opinii publicznej, podrywający zaufanie społeczne. Treścią pomówienia z reguły są informacje nieprawdziwe. (...) Z istoty pomówienia wynika, że można dokonać tego czynu wyłącznie w formie działania. Nie stanowi pomówienia brak reakcji na stawiane zarzuty, np. niezaprzeczenie nieprawdziwym zarzutem. Na płaszczyźnie zniesławienia prawnie relewantne będzie każdego rodzaju zachowanie, które niesie ze sobą tzw. przekaz informacyjny (por. S. Hypś (w:) Kodeks karny..., red. A. Grześkowiak, K. Wiak, Legalis 2015). (Komentarz do KK pod red. Igora Zgolińskiego)

Strona przedmiotowa czynu polega na pomówieniu określonego w art. 212 k.k. podmiotu o takie postępowanie lub właściwości, które mogą go poniżyć (pomniejszyć jego wartość, upokorzyć, zhańbić – Słownik..., oprac. E. Sobol, s. 720) w opinii publicznej (wobec większej, bliżej nieokreślonej liczby osób) lub narazić na utratę zaufania potrzebnego dla danego stanowiska, zawodu lub rodzaju działalności.

Sprawca pomawia inny podmiot, a zatem komunikuje przynajmniej jednej osobie zarzut odnośnie postępowania (zachowania) lub właściwości (cech, zazwyczaj o charakterze trwałym) innego podmiotu. (...) Należy podkreślić, że podniesienie zarzutu w obecności tylko tego podmiotu, którego zarzut dotyczy, nie stanowi przestępstwa zniesławienia, ponieważ nie może spowodować poniżenia go w opinii publicznej lub narazić go na utratę zaufania, o którym mowa w art. 212 § 1 k.k. Takie zachowanie podnoszącego zarzut może jednak wypełniać znamiona przestępstwa zniewagi (art. 216 k.k). (Komentarz do KK pod. red. Joanny Piórkowskiej- Flieger)

Mając zatem na uwadze okoliczności sprawy sam zarzucany powodowi przez pracodawcę zamiar wysłania pisma do bliżej nieokreślonych podmiotów, nie może stanowić podstawy do rozwiązania umowy o pracę z powodem w trybie art. 52 § 1 kp.

Jedynie na co pozwala, w zakresie ustaleń faktycznych materiał dowodowy sprawy to możliwość przyjęcia, iż pozwany zapoznał się wyłącznie z pismem roboczym powoda, które na moment zapoznania się pracodawcy z jego treścią nie stanowiło formy zamkniętej. Powyższe nie określało bowiem adresata, nie zawierało również podpisu autora, a co najważniejsze nie zostało wysłane przez powoda do żadnych podmiotów, co stanowić mogłoby o ewentualnym poniżeniu dyrektora pozwanego w opinii publicznej lub narażać go na utratę zaufania potrzebnego dla danego stanowiska, zawodu lub rodzaju działalności.

Nie można zgodzić się z pozwanym, iż sam zamiar ewentualnego wysłania pisma w bliższej nieokreślonej przyszłości, jak również do bliżej nieokreślonego kręgu adresatów, stanowić może o popełnieniu przez powoda występku z art. 212 k.k.

Jako to zostało wskazane wyżej do zarzucanego powodowi przestępstwa zniesławienia może dojść jedynie, gdy zostało ono popełnione przez pomówienie pokrzywdzonego wobec innej osoby.

Koniecznym jest więc, aby informacje o postępowaniu lub właściwościach, które mogą poniżyć jakąś osobę w opinii publicznej lub narazić na utratę zaufania potrzebnego dla danego stanowiska, zawodu lub rodzaju działalności zostały przekazane innym osobom, niż ta, której te wiadomości dotyczą. Nie można natomiast mówić o pomówieniu, gdy jedynym odbiorcą treści, mogącej poniżyć kogoś w opinii publicznej lub narazić na utratę zaufania, w rozumieniu art. 212 § 1 k.k. jest podmiot, którego zarzut dotyczy.

Nadto w zakresie prowadzonych rozważań na uwagę zasługuje fakt, iż ściganie przestępstwa określonego w § 1 lub 2 art. 212 k.k. odbywa się z oskarżenia prywatnego.

Na zamiar złożenia takowego pozwany wskazał również w treści rozwiązania umowy o pracę, tymczasem z materiału dowodowego sprawy nie wynika, aby takowy ze strony dyrektora pozwanego został złożony.

Mając powyższe na uwadze trudno uznać, iż powód swoim działaniem, polegającym na sporządzeniu projektu pisma, którego do nikogo nie wysłał dopuścił się działania na szkodę pracodawcy.

O powyższym orzeczono zatem w punkcie I wyroku, na podstawie art. 56 § 1 kp, zgodnie z żądaniem pozwu.

O kosztach procesu, w tym kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc w zw. z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U Nr 167, poz. 1398 z zm.) oraz na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r. poz. 1804). W tym zakresie Sąd miał na uwadze, iż kwota uiszczona przez powoda wpisu sądowego stanowiła kwotę 1.544 złotych (k. 56).

O powyższych kosztach orzeczono w punkcie II wyroku.

Ponadto zgodnie z treścią art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U Nr 167, poz. 1398 z zm.) opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych.

Natomiast zgodnie z art. 35 ust 1 zdanie drugie cytowanej ustawy w sprawach z zakresu prawa pracy w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 złotych pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową.

W myśl art. 113 ust. 1 kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W zakresie określenia wpisu sądowego w sprawie Sąd miał na uwadze, iż zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 50.000 złotych obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U Nr 167, poz. 1398 ze zmianami) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu, w wyłączeniu opłat od pism wymienionych w art. 35 ust.1 zd.1 powołanej ustawy.

A zatem mając powyższe na uwadze pozwanego obciąża obowiązek uregulowania należności tytułem wpisu sądowego w zakresie uwzględnionego przez Sąd powództwa.

Mając na uwadze, fakt iż strona pozwana przegrała proces w zakresie roszczeń objętych punktem I wyroku, Sąd na mocy art. 98 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc oraz art. 35 ust. 1 zdanie 2 w zw. z art. 113 ust. 1 cyt. ustawy nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego (...) wG. pozostałe koszty sądowe związane z wpisem w sprawie, w zakresie których powód był zwolniony tj. kwotę 3.088 złotych ( 5% z kwoty 92.632,21 złotych– tj. po zaokrągleniu 4.632 złotych - 1.544 złotych (wpis uiszczony przez powoda)= 3.088 złotych).

O powyższym orzeczono w punkcie III wyroku.