

Sygn. akt VI P 568/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 września 2017 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Zofia Pawelczyk

Ławnicy: Kamila Szelągowska, Katarzyna Jagiełło

Protokolant: protokolant sądowy Aleksandra Łaszuk

po rozpoznaniu w dniu 20 września 2017 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa Ł. G.

przeciwko S. P. w O.

o odszkodowanie, sprostowanie świadectwa pracy, dodatkowe wynagrodzenie roczne

I. oddała powództwo;

II. zasądza od Ł. G. na rzecz S. P. w O. kwotę 1380 zł (tysiąc trzysta osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Kamila Szelągowska SSR Zofia Pawelczyk Katarzyna Jagiełło

Sygn. akt VI P 568/16

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 24 października 2016 roku (data nadania) powód Ł. G. wniósł o zasądzenie od pozwanego S. P. w O. kwoty 14.539,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, o ustalenie zmiany trybu rozwiązania umowy o pracę na wypowiedzenie umowy o pracę wraz z zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy od dnia 11 października 2016 roku, o sprostowanie świadectwa pracy, o zasądzenie kwoty 3.945,69 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2016.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że był zatrudniony u pozwanego ostatnio na stanowisku do spraw audytu. Dnia 10 października 2016 roku wręczono mu oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, jednocześnie jednak powód wskazał, że nie został w ogóle powiadomiony o przyczynach rozwiązania z nim umowy o pracę w tym trybie. Powód podał, że nie rozumie co jest podstawą rozwiązania z nim umowy o pracę, przyczyny są podane w sposób niejasny i niekonkretny. Powód podniósł również, że z danego adresu IP maila mogły wysłać różne osoby, pracodawca nie udowodnił więc, że to powód danego maila wysłał. Powód wskazał także, że pracodawca nie wskazał jakie konkretnie zasady współżycia społecznego miał powód naruszyć, powód nie posiadał też określonego zakresu obowiązków pracowniczych, a pracodawca nie wskazał jakie obowiązki miałby on wykonywać niesumienne, czy niestaranie. Powód dodał również, że jego pracodawcą jest S. P. w O., a nie starosta i to względem Starostwa powinno być rozpatrywane jego naruszenie obowiązków pracowniczych, zaś w zakresie krytyki starosty podniósł on, że krytyka taka spływa również od mieszkańców powiatu.

(pozew – k. 1 – 7)

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwany wskazał, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia była wyraźnie wskazana powodowi w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie. Pozwany dodał, że dopiero w dniach 3-5 października 2016 roku powziął wiedzę o tym, że mail z dnia 3 marca 2016 roku został wysłany z adresu IP zarejestrowanego na urządzeniu zainstalowanym u powoda. Ponadto pozwany dodał, że ani dzieci powoda ani jego żona nie mają wiedzy co do pracy w Starostwie Powiatowym, więc nie mogli oni wysłać danego maila. Pozwany podniósł również, że mail z dnia 3 marca 2016 roku stanowi przejaw nacechowanego zła wiarą nadużywania przez powoda prawa do krytyki stosunków panujących w S. P. w O..

(odpowiedź na pozew – k. 23 – 31)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód Ł. G. był zatrudniony w pozwanym S. P. w O. w okresie od 4 lutego 2008 roku do 10 października 2016 roku, ostatnio na stanowisku audytora wewnętrznego. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 3.945,69 zł brutto.

(dowód: świadectwo pracy – k. 61 cz. B a/o powoda, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 54)

W dniu 3 marca 2016 roku z adresu IP zarejestrowanego na urządzeniu zainstalowanym u powoda, z adresu mailowego (...), została wysłana przez powoda wiadomość e-mail do trzech członków Z. P. w O. oraz na adres R. P. w O.. E-mail został napisany przez powoda, w którym podpisując się jako pani B., napisał, że starosta (...) M. P. zachowuje się w stosunku do pracowników jak osoba zupełnie pozbawiona kultury osobistej, jest opryskliwy, niekulturalny wręcz chamski, jego zachowanie w niektórych przypadkach zbliżone jest do mobbingu, a ponadto zwalnia ludzi bez względu na stanowisko w sposób wyjątkowo nieelegancki. Dalej w mailu powód napisał, że A. R. - była sekretarka starosty, za swoje szczególne osiągnięcia, o których nikt nic nie wie i nic nie słyszał, została awansowana na specjalnie dla niej stworzone stanowisko zastępcy dyrektora, zaś A. W. w nagrodę za swoje nieocenioną wiedzę i kompetencje zatrudniona została na stanowisku Głównego specjalisty w sekretariacie oraz specjalisty BHP, co ma wskazywać na szczególne traktowanie tych pracowników. Ponadto powód napisał, że ci dwaj pracownicy ciągle wyjeżdżają w czasie pracy żeby załatwić prywatne sprawy, zakupy i to samochodem służbowym z kierowcą, jeżdżą w czasie pracy na zakupy do W., a w kąciку kuchennym przy sekretariacie notorycznie urządają sobie kąciку plotek, a często i gabinet kosmetyczny. Dalej powód napisał także, że starosta nie może pochwalić się żadnymi sukcesami, ponadto stworzył na siłę utrzymywany na siłę, wbrew zasadom ekonomii (...), w którym dyrektorem został jego znajomy. Powód dodał w tym mailu również, że starosta był jednym z głównych hamulcowych przekształcenia szpitala powiatowego w O. i jego osobiste lub polityczne względy doprowadziły przez kilka kadencji do kilkudziesięciu milionów długu w tym Szpitalu. Powód zarzucił też staroście, że ten jako jedyny od wielu, wielu lat bez względu na zajmowane stanowisko ma samochód służbowy do użytku prywatnego, przyjeżdża nim do pracy, wraca do domu, używa prywatnie oraz, że w związku z tym dopuszcza się on nadużyć związanych z korzystaniem z samochodu, rozliczeniem kilometrów i kosztów paliwa.

E-mail z dnia 3 marca 2016 roku z adresu mailowego (...) odczytała sekretarka i powiadomiła o nim starostę M. P.. Wiadomość email została także umieszczona na stronie starostwa. W związku z nadesłaniem owej wiadomości e-mail z dnia 3 marca 2016 roku starosta (...) zawiadomił (...) o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. W toku postępowania przygotowawczego przesłuchany został powód, który zeznał, że coś mu mówi adres mailowy (...), powód odmówił jednocześnie odpowiedzi na pytanie, czy to on wysłał z tego adresu mailowego mail z dnia 3 marca 2016 roku. Postępowanie przygotowawcze zostało umorzone postanowieniem o umorzeniu dochodzenia z dnia 28 września 2016 roku, ze względu na brak znamion czynu zabronionego.

(dowód: mail z dnia 3 marca 2016 roku – k. 35 – 36; zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa – k. 1 – 4 akt postępowania przygotowawczego, protokół przesłuchania Ł. G. – k. 68 – 68 verte akt postępowania przygotowawczego, postanowienie o umorzeniu dochodzenia z dnia 28.09.2016r. – k. 75 – 75 verte akt postępowania przygotowawczego; zeznania Ł. G. – protokół rozprawy z dnia 29 maja 2017r. 00:47:23-01:10:34; zeznania M. P.– protokół rozprawy z dnia 20 września 2017r. 00:08:22-00:43:21)

Dnia 4 października 2016 roku pełnomocnik starosty (...) w postępowaniu przygotowawczym złożył wniosek do (...) o udostępnienie akt postępowania przygotowawczego o sygn. (...), zgoda na udostępnienie tych akt została wyrażona dnia 5 października 2016 roku.

(dowód – wniosek o udostępnienie akt – k. 79 akt postępowania przygotowawczego)

Dnia 10 października 2016 roku powodowi zostało wręczone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, w którym jako jego przyczynę wskazano na wysłanie przez powoda dnia 3 marca 2016 roku maila z adresu (...) na adresy trzech członków Z. P. w O. oraz na adres R. P.w O., którym to mailu w sposób obraźliwy i niezgodny z prawdą ocenia on pracę starosty i pracowników S. P. w O., zarzucając staroście „chamskie traktowanie pracowników, zbliżone do mobbingu”, a także kwestionuje decyzje podejmowane przez starostę. W treści rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazano dalej, że zachowanie powoda godzi w dobre imię oraz nie mieści się w kategorii ani przestrzegania zasad współżycia społecznego, ani w kategorii sumiennego i starannego wykonywania pracy.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – k. 8 – 9)

Starosta (...) M. P. nie był wobec pracowników opryskliwy, chamski, czy niekulturalny. Nie mobbingował pracowników. Nie toczyły i nie toczą się postępowania przeciwko staroście o mobbing. Starosta (...) przeprowadził rozmowę z pracownikami Starostwa w wieku przedemerytalnym, informując podczas tej rozmowy, że mogliby oni rozwiązać umowę o pracę tworząc miejsca pracy dla młodych ludzi. Starosta stworzył specjalny zasilek emerytalny w celu zachęcenia do przechodzenia na emeryturę pracowników uprawnionych..

(dowód: zeznania starosty (...) M. P. – protokół rozprawy z dnia 20 września 2017 roku od 00:07:09 do 00:44:18)

Zgodnie z regulaminem organizacyjnym S. P. w O., obowiązującym od dnia 1 stycznia 2012 roku kierowniczymi stanowiskami urzędniczymi w starostwie są m. in. dyrektor wydziału oraz zastępca dyrektora wydziału (§12 regulaminu), zaś wydziałem organizacyjnym i spraw społecznych kieruje dyrektor, przy pomocy zastępcy dyrektora (§26 ust. 1 regulaminu). Stanowisko zastępcy dyrektora wydziału organizacyjnego i spraw społecznych zostało po raz pierwszy obsadzone przez A. M., po tym jak A. M. został dyrektorem tego wydziału A. R. została powołana na stanowisko zastępcy dyrektora wydziału organizacyjnego i spraw społecznych w drodze awansu wewnętrznego, co nie wymaga powoływania komisji do spraw przeprowadzania naboru.

(dowód: regulamin organizacyjny S. P. w O. – k. 103 – 151, zeznania starosty (...) M. P. – protokół rozprawy z dnia 20 września 2017 roku od 00:07:09 do 00:44:18)

Pani A. Z. jest zatrudniona w pozwanym S. P. w O. na stanowisku głównego specjalisty w wydziale organizacyjnym i spraw obywatelskich na pełen etat oraz na stanowisku specjalisty ds. BHP. Na stanowisko specjalisty ds. BHP A. Z. została zatrudniona dnia 3 czerwca 2014 roku, dnia 27 listopada 2014 roku została z nią podpisana umowa na czas nieokreślony na tym stanowisku. W czasie, gdy podpisywane były umowy o pracę na stanowisku specjalisty ds. BHP pani A. Z. starostą była B. W..

(dowód: umowy o pracę A. Z. – k. 161 i k. 216 - 217, pismo dot. awansu wewnętrznego – k. 162)

Zdarza się, że pracownicy zatrudnieni w S. P. w O. wychodzą na miasto, funkcjonuje zeszyt wejść i wyjść. Poza miejscem pracy sekretarka załatwia również zbiorcze zakupy związane z obsługą sekretariatu. W budynku

zajmowanym przez Starostwo nie ma lokalu socjalnego ze względu na brak warunków, jest tylko jeden pokój, w którym jest lodówka i automat do kawy. Pracownicy korzystają z tego pomieszczenia, robiąc sobie w nim kawę.

(dowód: zeznania starosty (...) M. P. – protokół rozprawy z dnia 20 września 2017 roku od 00:07:09 do 00:44:18)

Zgodnie z zarządzeniem nr (...) Starosty O. z dnia 14 grudnia 2015 roku pracownik S. P. w O. może korzystać z samochodu służbowego dla celów prywatnych po uzyskaniu zgody pracodawcy i zawarciu umowy zgodnej ze wzorem stanowiącym załącznik nr 2 do tego zarządzenia (§5 ust.1 zarządzenia). Pracownik może korzystać z samochodu służbowego do celów prywatnych odpłatnie lub nieodpłatnie, w zależności od treści zawartej umowy (§5 ust.2 zarządzenia). Ewidencjonowanie wykorzystania samochodu służbowego do celów prywatnych jest prowadzone przez kierowcę lub osobę, której powierzono używanie samochodu służbowego na ponumerowanych kartach drogowych, ewidencjonowanie wykorzystania samochodu odbywa się również w oparciu o faktury za zakup paliwa do samochodów służbowych, karty drogowe oraz miesięczne karty eksploatacyjne (§6 zarządzenia).

Dnia 2 stycznia 2015 roku została zawarta pomiędzy powiatem (...) a M. P. umowa używania samochodu służbowego do celów prywatnych. Zgodnie z tą umową M. P. zobowiązał się do pokrywania kosztów eksploatacji samochodu, należność za używanie samochodu równała się iloczynowi przejechanych w celach prywatnych w danym miesiącu kilometrów oraz stawki za 1 kilometr przebiegu określonej w rozporządzeniu Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 roku w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy (§2 ust. 2 i §3 ust. 1 umowy). Przez cały okres obowiązywania tej umowy prowadzone były karty drogowe i karty eksploatacyjne pojazdu używanego przez M. P. do celów prywatnych. M. P. uiszcza też co miesiąc należność wynikającą z umowy z dnia 2 stycznia 2015 roku.

(dowód: zarządzenie nr (...) Starosty O. z dnia 14 grudnia 2015 roku – k. 152 – 160, umowa używania samochodu służbowego do celów prywatnych nr (...) z dnia 02.01.2015r. – biała teczka z rozliczeniem samochodu służbowego do celów prywatnych, karty drogowe-teczki dołączone do akt sprawy, rozliczenie należności z tytułu używania samochodu służbowego do celów prywatnych oraz faktury VAT - biała teczka z rozliczeniem samochodu służbowego do celów prywatnych, karty eksploatacyjne - biała teczka z rozliczeniem samochodu służbowego do celów prywatnych)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych dowodów a także w oparciu o zeznania świadków A. J. i J. G. oraz zeznań w charakterze strony - starosty (...) M. P. i częściowo zeznania samego powoda w zakresie napisania emaila.

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania starosty (...) M. P.. Sąd miał na uwadze, że odnośnie zwalniania pracowników w wieku emerytalnym starosta wyjaśnił, że miała miejsce rozmowa, na której zasugerował rozwiązanie umów o pracę przez pracowników w wieku przedemerytalnym oraz stworzył dla takich pracowników specjalny zasiłek, co nie może być jednak kwalifikowane jako zwalnianie pracowników ze względu na osiągnięty wiek. Również świadek A. J. w swych zeznaniach potwierdza fakt takiej rozmowy, nie wskazuje ona jednak, aby starosta kazał komukolwiek rozwiązać umowę o pracę. Odnośnie z kolei zachowania starosty (...) również brak jest jakichkolwiek dowodów potwierdzających zarzuty pod jego adresem z maila z dnia 3 marca 2016 roku, w szczególności zeznania świadków A. J. i J. G. ich n i e potwierdzają. Świadek A. J. zeznała jedynie, że atmosfera po objęciu urzędu przez M. P. się pogorszyła, ale wiązała to ona z pewną niepewnością, nie wskazując w żadnym miejscu, aby to pogorszenie wynikało z chamskiego, niekulturalnego, czy opryskliwego zachowania starosty. Sąd miał na uwadze, że w zakresie mobbingu na występowanie takiego zjawiska zwróciła uwagę świadek J. G., jednak świadek ta wskazała, że nie była mobbingowana przez starostę, ale przez swoją bezpośrednią przełożoną – M. D.. Ponadto świadek wprost wskazała, że nie informowała starosty o zachowaniu swej przełożonej.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka A. J. w całości, były one spójne ze zgromadzonymi dokumentami i pozostałymi dowodami. Odnośnie zeznań świadka J. G. Sąd nie dał im wiary w zakresie, w jakim świadek twierdzi, że została zmuszona do przejścia na emeryturę i zwolnienia się z pracy, bowiem z zeznań świadka A. J. i z zeznań starosty M. P., wynika, że starosta nikogo nie zmuszał do przejścia na emeryturę, ale jednocześnie wyraźnie informował,

że zwolnienie miejsc pracy byłoby korzystne ze względu na sytuację na rynku pracy w powiecie, oraz poprosił pracowników w wieku przedemerytalnym o rozważenie kwestii rozwiązania umowy o pracę, tworząc dla nich specjalny zasiłek. W pozostałym zakresie zeznania świadka J. G. zostały uznane za wiarygodne.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda Ł. G. w zakresie, w jakim powód twierdzi, że nie wysłał maila z dnia 3 marca 2016 roku, a jedynie napisał go na komputerze, żeby się „odstresować”, a mail mógł zostać wysłany przypadkowo przez dziecko 3-letnie i 6-letnie dziecko naciskające klawisze w komputerze. W ocenie Sądu takie tłumaczenie jest pozbawione logiki, a przez to zupełnie niewiarygodne. Powód jeśli faktycznie napisałby maila i nie chciałby go wysłać, to powinien chociażby wylogować się ze swej poczty, co uniemożliwiłoby przypadkowe wysłanie maila. Tym bardziej trudno uwierzyć w wyjaśnienia powoda, biorąc pod uwagę, że email został wysłany do konkretnych adresatów - trzech członków Z. P. w O. oraz na adres R. P. w O.. Powód po napisaniu maila zaadresował go do konkretnych osób, Gdyby powód nie chciał wysłać przedmiotowego emaila, to nie powinien go adresować. Nie sposób uznać w tym zakresie argumentacji powoda, że wpisywał on adres jedynie po to, aby wyobrazić sobie, że takiego maila wysła. Niewątpliwie więc tłumaczenie powoda, że w jakiś niewytłumaczalny i niefortunny sposób mail ten został wysłany, w ocenie Sądu należy uznać, jedynie za taktykę procesową powoda, mijającą się z prawdą. Sąd nie dał wiary także zeznaniom powoda w zakresie, w jakim twierdzi, że starosta podnosił na niego głos, nie dawał mu dokończyć zdania, spotkania ze starostą były w nieprzyjemnej atmosferze. Powyższe twierdzenia nie znalazły potwierdzenia w postępowaniu dowodowym. W ocenie Sądu subiektywne odczucie powoda co do gorszego traktowania nie może jeszcze przesądzać o prawdziwości zarzutu co do chamskiego, niekulturalnego, czy opryskliwego zachowania starosty.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest kwestia zasadności rozwiązania umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia, sprostowania świadectwa pracy w zakresie trybu rozwiązania umowy o pracę i zasądzenie wynagrodzenia rocznego przysługującego pracownikom sfery budżetowej.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia nie musi być poprzedzone wysłuchaniem zatrudnionego.

Katalog podstawowych obowiązków pracowniczych zawiera art. 100 k.p. Przyjmuje się, że pozostawanie w stosunku pracy rodzi po stronie pracownika określone w art. 100 § 2 kodeksu pracy obowiązki, w tym dbania o dobro zakładu pracy i przestrzegania zasad współżycia społecznego. Zgodnie z art. 100 § 2 pkt 6 k.p. pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Niewątpliwie napisanie i wysłanie emaila do kilku adresatów, w którym znajdują się nieprawdziwe zarzuty o zachowaniu starosty, czy też nieuzasadnione oskarżenia starosty o faworyzowanie niektórych pracowników, niekompetencję, bądź defraudowanie publicznych pieniędzy, należy uznać za naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego.

Zasadą jest, że pracownik ma prawo otwartego i krytycznego wypowiedzania się w sprawach dotyczących organizacji pracy, np. rozkładu czasu pracy czy podziału zadań. W tym zakresie może także oceniać decyzje przełożonych (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 28 sierpnia 2013 r. (I PK 48/13)). Nie ulega wątpliwości, że nie można odmawiać pracownikowi prawa do krytyki, jednak należy określić granice dla zachowań pracowników w ramach tego prawa. Pracownik nie może bowiem dowolnie formułować zarzutów względem innych pracowników, czy pracodawcy, nie może ich bezpodstawnie oskarżać.

W niniejszej sprawie Sąd ustalił, że to powód napisał e-maila z dnia 3 marca 2016 roku, w którym zawarł szereg informacji nieprawdziwych o osobie kierującej zakładem pracy. W ocenie Sądu to również powód wysłał przedmiotowego emaila, a wersja przedstawiana przez powoda odnośnie jego wysłania jest sprzeczna z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Nawet gdyby przyjąć wręcz nieprawdopodobną wersję powoda odnośnie jego wysłania, to oznaczałoby, że świadomie pozostawił wiadomość gotową do wysłania, licząc się z tym, że może zostać wysłana. W toku postępowania nie potwierdziły się ani informacje o chamskim zachowaniu starosty (...), o stosowanym przez niego mobbingu, ani zarzuty dotyczące faworyzowania niektórych pracowników, jak również odnośnie używania samochodu

do celów prywatnych bez jakichkolwiek rozliczeń. Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, to nie aktualny starosta (...) M. P. zatrudniał na stanowisku specjalisty ds. BHP panią A. Z., to nie on tworzył także stanowisko zastępcy dyrektora wydziału organizacyjnego i spraw społecznych. Nieprawdziwy okazał się także zarzut defraudowania publicznych pieniędzy w związku z używaniem służbowego samochodu przez starostę do celów prywatnych, bowiem starosta rozliczał się z owego prywatnego użytku zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie regulacjami wewnętrznymi. W toku postępowania nie zostało też wykazane, aby faktycznie zarząd dróg powiatowych był instytucją niepotrzebną, czy też aby działania starosty doprowadziły do zwiększenia długu w szpitalu powiatowym. Starosta M. P. był bowiem jedną z osób w zarządzie szpitala, nie podejmował decyzji indywidualnie. Wobec powyższego Sąd uznał, że informacje zawarte w treści maila z dnia 3 marca 2016 roku wysłanego przez powoda nie są prawdziwe. Ponadto są to informacje szkalujące starostę (...) i niektórych pracowników S. P. w O., niewątpliwie więc powód rozsyłając takiego maila do trzech członków Z. P. w O. oraz na adres R. P. w O. dopuścił się naruszenia swego podstawowego obowiązku pracowniczego.

Wolność wyrażania opinii, w tym i krytyki, gwarantowana na podstawie art. 10 ust. 1 europejskiej konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, obejmuje zarówno wolność posiadania poglądów, jak i otrzymywania oraz przekazywania informacji czy idei. Art. 10 ust. 2 ww. konwencji wskazuje, że korzystanie z tych wolności może podlegać takim wymogom formalnym, warunkom, ograniczeniom i sankcjom, jakie są przewidziane przez ustawę, a które są niezbędne w społeczeństwie demokratycznym, m.in. z uwagi na ochronę dobrego imienia i praw innych osób. Również Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej w art. 54 ust. 1 zapewnia obywatelom wolność wyrażania poglądów. Aby wypowiedzanie krytyki pod adresem pracodawcy było działaniem legalnym, forma takiej wypowiedzi musi być odpowiednia i wyważona, bowiem dozwolona i konstruktywna krytyka nie tylko nie narusza dobra pracodawcy, ale świadczy o dbałości o nie (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 7 grudnia 2006 r., I PK 123/06). Przekroczenie przez pracownika granic dozwolonej krytyki w stosunku do przełożonego lub organów pracodawcy jest przejawem braku lojalności i to niezależnie od obowiązków przypisanych do zajmowanego przez pracownika stanowiska.

W tym miejscu należy przejść do analizy drugiej przesłanki rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia na podst. art. 52 § 1 pkt 1 k.p., którą jest ciężkość naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego. Zgodnie z utrwalonym poglądem wyrażonym w orzecznictwie, który niewątpliwie zasługuje na aprobatę „ocena, czy naruszenie obowiązku przez pracownika jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie 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” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2013 roku, sygn. akt II PK 81/13).

Pracownik, który przekracza granice dopuszczalnej krytyki pracodawcy musi liczyć się z tym, że zastosowane mogą być wobec niego sankcje. Pracownik może zostać także pociągnięty do odpowiedzialności karnej, jeżeli doszło do znieważenia lub zniesławienia pracodawcy, w takiej sytuacji pracownik może zostać także pozwany z tytułu naruszenia dóbr osobistych. Niewątpliwie rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji o staroście i niektórych pracownikach wśród członków Zarządu Powiatu czy Rady Powiatu stanowi naruszenie interesów, w tym wizerunku pracodawcy. Na podstawie art. 212 Kodeksu karnego, na karę grzywny albo karę ograniczenia wolności naraża się osoba, która 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. To oznacza, że pracownik ma prawo do dozwolonej publicznej krytyki przełożonego, czyli ujawnienia nieprawidłowości w funkcjonowaniu zakładu polegających na różnych aktach nierzetelności, nieuczciwości z udziałem pracodawcy lub jego przedstawicieli. Warunkiem jest, aby nie naruszał tym swoich obowiązków pracowniczych. W szczególności polegają one na dbaniu o dobro zakładu i zachowaniu w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby pracodawcę narazić na szkodę (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), a także na przestrzeganiu zakładowych zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.).

Swobodę wyrażania opinii o pracodawcy ogranicza obowiązek ochrony jego dóbr osobistych. Wprawdzie w przepisach prawa pracy brak jest, wyrażonego wprost, obowiązku szanowania godności i innych dóbr osobistych pracodawcy, jak to ma miejsce wobec pracownika w art. 111 kodeksu pracy, nie znaczy to jednak, że nie da się ich wywieść z zasad ogólnych, tj. art. 23 i 24 kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 kodeksu pracy. Na mocy art. 43 k.c. - przepisy te stosuje się także odpowiednio do pracodawców będących osobami prawnymi. Pozostawanie w stosunku pracy rodzi po stronie pracownika, na podstawie art. 100 par. 2 pkt 4 i 6 k.p., obowiązek dbania o dobro zakładu pracy oraz przestrzegania zasad współzycia społecznego. Jeżeli pracownik kogoś obraża, to narusza nie tylko cześć obrażanego, lecz także zasady współzycia społecznego. W wypadku pomówienia przełożonego - narusza ponadto obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy. Niewątpliwie za działanie naruszające ten obowiązek, może być uznane zachowanie pracownika prowadzące w istocie do naruszenia dobrego imienia pracodawcy, a polegające na rozpowszechnianiu nieprawdziwych informacji. Przekroczenie przez pracownika granic dozwolonej krytyki w stosunku do przełożonego lub organów pracodawcy, w ocenie Sądu może zostać potraktowane jako przejaw braku lojalności i to niezależnie od obowiązków przypisanych do zajmowanego przez pracownika stanowiska. Tak więc, w okolicznościach tej sprawy mogło to stanowić przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, bowiem było to przekroczenie rażące. Za takie zachowanie Sąd Najwyższy uznał w szczególności wyrażanie się przez pracownika w sposób wulgarny i agresywny - zatem naruszające w sposób jaskrawy granice konstruktywnej krytyki, a także powodujące dezorganizację pracy poprzez potęgowanie konfliktu w miejscu pracy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 17 grudnia 1997r., I PKN 433/97) oraz lekceważące i aroganckie wypowiedzi w stosunku do pełnomocnika pracodawcy, kwestionowanie kompetencji pracodawcy i bezpodstawne zarzucenie mu popełnienia nadużyć w pobieraniu zaliczek i wywożeniu pieniędzy za granicę z pominięciem systemu bankowego (wyrok Sądu Najwyższego z 11 czerwca 1997 r., I PKN 202/97). Za okoliczność uzasadniającą natychmiastowe rozstanie Sąd Najwyższy uznał też wywieszanie na tablicy ogłoszeń tekstów obraźliwych wobec pracodawcy (wyrok z 1 października 1997 r., I PKN 237/97).

W niniejszym postępowaniu strona powodowa nie wykazała, że zarzuty zawarte w wysłanym e-mailu były prawdziwe, a to na niej spoczywał ciężar dowodu w zakresie prawdziwości zarzutów pod adresem starosty M. P. zawartych w wiadomości e-mail z dnia 3 marca 2016 r. Dodatkowo powód nie udowodnił, że działał w obronie społecznie uzasadnionego interesu. W kontekście stosunków pracowniczych takim społecznie uzasadnionym interesem byłaby np. konieczność zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy pracowników lub zapobieganie dyskryminacji w zatrudnieniu. Zamiast argumentów merytorycznych, treść email wykracza poza granice dopuszczalnej krytyki. Tego rodzaju zachowania pracownik nie może usprawiedliwiać twierdzeniem, że kierował się dobrem zakładu pracy, gdyż odpowiedzialność za funkcjonowanie zakładu i związane z tym ryzyko ponosi pracodawca (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 23 września 2004 r., I PK 487/03). Nawet troska o interesy spółki ze strony wspólnika będącego jej pracownikiem, nie może usprawiedliwiać jego nagannego postępowania polegającego na obrażaniu prezesa zarządu spółki, przypisywaniu mu cech poniżających w opinii publicznej czy pomijaniu go przy podejmowaniu decyzji. Postępowanie takie, jako lekceważące dobra obyczajowe i szkodzące dobremu imieniu pracodawcy, może być uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13.10.1999 r., I PKN 296/99).

Przekonanie pracownika o uprawnieniu do uzasadnionej krytyki i związane z tym jego nieprawdziwe wypowiedzi, godzące w dobra osobiste pracodawcy, cechują się bezprawnością. Postawienie przez pracownika przełożonemu bezpodstawnych zarzutów opartych na plotkach i pomówieniach, można uznać za ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków służbowych w rozumieniu art. 52 § 1 k.p., ponieważ było nacechowane jego złą wolą, można mu przypisać świadome działanie w sposób zagrażający interesom firmy.

Odnośnie stopnia winy, Sąd uznał, że zachowanie powoda polegające na napisaniu i wysłaniu maila z dnia 3 marca 2016 roku cechowało się winą umyślną. Powód wiedział co pisze, wiedział, że informacje, które pisze nie są prawdziwe, nie miał bowiem na nie żadnego potwierdzenia. Nie są zasadne tłumaczenia powoda, że nie chciał wysłać maila, a napisał go jedynie w celu odstresowania, zachowanie powoda wskazuje bowiem na jego celowe działanie – stworzył osobne konto mailowe, podpisał się jako kobieta, wysłał maila do osób z organów samorządowych, które współpracują ze S. P. w O.. Powód więc wiedział co robi i celowo wysłał maila zawierającego szkalujące przełożonego

informacje. Nawet gdyby przyjąć jego wersję, że tylko napisał emaila i nie chciał go wysłać, to zachowanie powoda nosiłoby znamiona rażącego niedbalstwa. Powyższe wskazuje więc, że spełniona jest również przesłanka ciężkości naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego, co umożliwiło rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia, tym samym rozwiązanie umowy o pracę z powodem należy uznać za zgodne z prawem. W związku z tym, że powód nie zachował odpowiedniej formy ocennej wypowiedzi i można mu przypisać złą wolę, powództwo jako niezasadne i podlega oddaleniu.

Kwestię nabycia prawa do wynagrodzenia rocznego reguluje ustawa o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej z dnia 12 grudnia 1997r. (Dz.U. z 2016 poz. 2217). Na podstawie art. 2 ww ustawy, pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego. Pracownik, który nie przepracował u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy. Natomiast art. 3 pkt 4 tej ustawy stanowi, że pracownik nie nabywa prawa do wynagrodzenia rocznego w przypadkach rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Z tych powodów powództwo w zakresie tego wynagrodzenia podlegało oddaleniu.

Natomiast z uwagi na oddalenie powództwa o zasądzenie odszkodowania na skutek odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, żądanie sprostowania świadectwa pracy nie mogło zostać uwzględnione.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w pkt I sentencji wyroku.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. przy uwzględnieniu zasady odpowiedzialności za wynik procesu w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 1 i pkt 3 oraz § 2 pkt 3 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015r. (Dz. U. z 2015 r , poz. 1800) obciążając Ł. G. kosztami zastępstwa procesowego w kwocie 1380 zł (360 zł+120 zł+ 900 zł).