

Wyrok z dnia 16 listopada 2006 r.

II PK 76/06

Nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) udzielenie przez pracownika wywiadu prasowego, w którym poddał krytycznej ocenie zachowanie członka organu pracodawcy, jeżeli pracownik zachował odpowiednią formę wypowiedzi a jego zachowaniu nie można przypisać znacznego nasilenia złej woli i świadomego działania zagrażającego interesom pracodawcy lub narażającego go na szkodę.

Przewodniczący SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca),
Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk, Zbigniew Myszk.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 16 listopada 2006 r. sprawy z powództwa Małgorzaty D. przeciwko Przychodni Lekarskiej „T.M.” Spółce z o.o. - Niepublicznemu ZOZ w B. o przywrócenie do pracy, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Jeleniej Górze z dnia 5 października 2005 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną i zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e n i e

Wyrokiem z 18 maja 2005 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Zgorzelcu oddalił powództwo Małgorzaty D. przeciwko Przychodni Lekarskiej „T.M.” Spółce z o.o. - Niepublicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w B. o przywrócenie do pracy. Podstawę rozstrzygnięcia sprawy stanowiły następujące ustalenia. Powódka zatrudniona była u strony pozwanej od dnia 1 stycznia 2000 r., pełniąc początkowo funkcję wiceprezesa Spółki do spraw ekonomicznych, a następnie, od dnia 28 maja 2002 r., zajmując stanowisko głównej księgowej. W dniu 22 lutego 2005 r. w Gazecie W. [...] opublikowany został wywiad z powódką na temat pozwanej Spółki, w którym zarzuciła prezesowi zarządu Janowi S. niekompetencję oraz nieudolność. Według powód-

ki, swoimi nietrafionymi decyzjami oraz biernością narażał on Spółkę na straty. W jej ocenie z winy Jana S. strona pozwana straciła około jednego tysiąca zarejestrowanych pacjentów oraz poniosła straty na usługach RTG świadczonych na rzecz Spółki „E.Z.". Powyższego wywiadu powódka udzieliła z własnej inicjatywy, bez uzgodnienia z pracodawcą, chcąc zdyskredytować przed wyborami kandydaturę Jana S. w związku z ubieganiem się przez niego o funkcję prezesa zarządu w kolejnej kadencji. W ocenie powódki, jako głównej księgowej, był on osobą niekompetentną i nieudolną w zakresie ekonomicznej sfery funkcjonowania Spółki. Powódka obawiała się, iż jego wybór znacznie utrudni jej pracę oraz prowadził będzie do podejmowania wadliwych decyzji.

W dniu 16 marca 2005 r. strona pozwana zawiadomiła Niezależny Związek Zawodowy Górników KWB „T. SA w B. o zamiarze rozwiązania z powódką stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 k.p., wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na udzieleniu wskazanego powyżej wywiadu, które to działanie podważało publiczne zaufanie do Spółki i jej organów oraz było świadomym działaniem na szkodę pracodawcy. W dniu 18 marca 2005 r. organizacja związkowa wniosła zastrzeżenia do zamierzonego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazując, że intencją powódki było dobro Spółki, zaś udzielony przez nią wywiad należało potraktować jako konstruktywną krytykę decyzji podejmowanych przez zarząd. Pismem z dnia 22 marca 2005 r. strona pozwana rozwiązała z powódką stosunek pracy bez wypowiedzenia z jej winy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na udzieleniu wywiadu opublikowanego w dniu 22 lutego 2005 r. w „Gazecie W.", w którym powódka zarzuciła pracodawcy niekompetencję, nieudolność i wadliwość podejmowanych decyzji oraz bierność narażającą Spółkę na straty, co stanowiło świadome działanie na szkodę Spółki oraz podważało zaufanie do niej i jej organów. W okresie pierwszego półrocza 2001 r. pozwana utraciła pacjentów, co było związane z utworzeniem spółki przez pielęgniarki środowiskowe oraz odejściem kilku lekarzy. Kwestia nieprawidłowości rozliczeń za usługi RTG świadczone na rzecz „E.Z." została wyjaśniona przez ówczesnego wiceprezesa do spraw ekonomicznych H.P. i na dzień udzielenia przez powódkę wywiadu nie było już od dawna nieporozumień pomiędzy stroną pozwaną a „E.Z." w przedmiocie odpłatności za wykonane zdjęcia RTG. Prezes zarządu pozwanej Spółki nie miał zastrzeżeń do pracy powódki jako głównej księgowej, jednakże ich współpraca nie układała się pomyślnie z uwagi

na to, że zdarzało się, iż powódka odmawiała wykonania poleceń dotyczących sporządzenia rozliczeń lub kalkulacji twierdząc, że nie należy to do jej obowiązków oraz komentowała polecenia prezesa wskazując na ich bezzasadność. Początkowo nie układała się również współpraca z bezpośrednim przełożonym powódki, wiceprezesem do spraw ekonomicznych H.P. Występował on nawet z wnioskiem do zarządu Spółki o rozwiązanie z powódką umowy o pracę z powodu niewykonywania poleceń służbowych i braku możliwości dalszej współpracy. Do rozwiązania umowy nie doszło, a powódka została jedynie ukarana karą porządkową. W późniejszym okresie ich współpraca zaczęła układać się pomyślnie.

W tak ustalonym stanie faktycznym sprawy Sąd Rejonowy uznał, że zachowanie powódki polegające na udzieleniu wywiadu stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Świadomie i celowo podała ona do publicznej wiadomości swoją opinię o pracodawcy twierdząc, że jest on nieudolny i niekompetentny oraz podejmuje wadliwe decyzje, zaś jego bierność naraża zakład pracy na straty. Tym samym chciała zdyskredytować kandydaturę Jana S. w zbliżających się wyborach do jednoosobowego zarządu z tego względu, że jej samej nie odpowiadała współpraca z nim. W ocenie Sądu lekceważące wypowiedzi na temat pracodawcy oraz kwestionowanie jego kompetencji na forum publicznym było zachowaniem, któremu można przypisać charakter ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Zachowaniu temu można było przypisać również nielojalność w stosunku do pracodawcy, powodującą utratę jego zaufania do pracownika i niemożliwość dalszego jego zatrudniania w zakładzie pracy. W ocenie Sądu pierwszej instancji nie budziło wątpliwości, że prezes zarządu „był pracodawcą powódki w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy”, co wynikało z § 12 regulaminu zarządu Spółki „T.M.”. Ponadto zarzucanie pracodawcy bierności w działaniu i wadliwości w podejmowaniu decyzji narażało Spółkę na straty i podważało publiczne zaufanie do niej jako podmiotu świadczącego usługi zdrowotne, podobnie jak powoływanie się na zdarzenia, które miały miejsce kilka lat wcześniej. Co prawda powódka miała prawo do krytyki członków zarządu, jednakże krytyka taka powinna być wyrażona w odpowiedniej formie i mieścić się w granicach porządku prawnego. Natomiast krytyka dokonana przez powódkę była przejawem nacechowanego złą wiarą nadużycia pracowniczego prawa do krytyki stosunków istniejących w macierzystym zakładzie pracy i stanowiła ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Wyrokiem z dnia 5 października 2005 r. Sąd Okręgowy w Jeleniej Górze zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki tytułem odszkodowania kwotę 19.949,67 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 5 października 2005 r., a dalej idące powództwo i apelację oddalił.

Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, że zebrany w sprawie przez Sąd pierwszej instancji materiał dowodowy nie pozwala na przyjęcie, iż udzielenie przez powódkę wywiadu, w którym krytykowała przełożonego, stanowiło ciężkie naruszenie jej podstawowych obowiązków pracowniczych i uzasadniało rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Przede wszystkim Sąd Rejonowy błędnie uznał, że prezes Spółki był pracodawcą powódki, stosownie bowiem do art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Zatem w przedmiotowej sprawie za pracodawcę można uznać jedynie pozwaną Spółkę, gdyż to ona zatrudniała pracowników, w tym powódkę. Pogląd Sądu pierwszej instancji nie znajduje również uzasadnienia w § 12 regulaminu zarządu, zgodnie z którym prezes zarządu jest kierownikiem zakładu pracy w rozumieniu Kodeksu pracy. Niezależnie od tego, że unormowanie zawarte w regulaminie nie mogłoby wyłączać zasady wynikającej z art. 3 k.p., to również wobec treści tego unormowania brak jest podstaw do przyjęcia, że to prezes zarządu Spółki był pracodawcą powódki. Stosownie do art. 3¹ k.p. jest on jedynie osobą dokonującą czynności prawnych z zakresu prawa pracy za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną, co regulaminowy przepis jedynie potwierdzał. Oznacza to, że zawarta w wywiadzie prasowym wypowiedź powódki z dnia 22 lutego 2005 r. nie była skierowana bezpośrednio przeciwko pracodawcy, którym była pozwana Spółka, a jedynie przeciwko prezesowi jej Zarządu.

Sąd Okręgowy wskazał, że zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wymaga wykazania łącznego wystąpienia wszystkich wymienionych w nim przesłanek, a więc naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych mających podstawowe znaczenie oraz ciężkiego charakteru tego naruszenia przejawiającego się w winie umyślnej lub rażącym niedbalstwie. Możliwość rozwiązania umowy o pracę w omawianym trybie istnieje zatem wówczas, gdy postępowanie pracownika było bezprawne, to znaczy gdy naruszył on obowiązki pracownicze objęte treścią stosunku pracy, a także wówczas, gdy pracownik miał świadomość bezprawności swojego postępowania i naganny stosunek psychiczny do swoich obowiązków. O skuteczności rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika decydują wobec tego elementy przed-

miotowe jego czynu i elementy podmiotowe. Do elementów podmiotowych należą wszelkie okoliczności mogące mieć wpływ na ocenę charakteru zawinienia pracownika, w tym zwłaszcza jego intencje, pobudki działania, stopień (intensywność, nasilenie) winy. Podstawowymi obowiązkami powódki jako głównej księgowej były przede wszystkim nadzór i koordynacja pracy służb finansowo-księgowych oraz kierowanie rachunkowością spółki. Obowiązki te powódka wykonywała rzetelnie i profesjonalnie, czego strona pozwana nie kwestionowała. Natomiast lojalność powódki wobec pracodawcy stanowiła obowiązek ogólny, charakterystyczny dla wszystkich pracowników. Krytykowanie przez powódkę w wywiadzie prasowym osoby prezesa zarządu pozwanej Spółki nie stanowiło w istocie naruszenia obowiązku lojalności wobec pracodawcy, ponieważ nie dotyczyło pracodawcy. W wywiadzie tym powódka odnosiła się jedynie do osoby prezesa, który w jej opinii był niekompetentny w sprawach ekonomicznych. Nie było zatem podstaw do uznania, iż publiczne krytykowanie jego poczynań stanowić mogło ciężkie naruszenie przez powódkę jej podstawowych obowiązków pracowniczych. Nawet przy przyjęciu, że naruszony przez powódkę obowiązek miał charakter podstawowy, to konieczne było wykazanie, iż naruszenie to było ciężkie i zawinione. Tymczasem brak jest podstaw do przyjęcia, że postępowanie powódki było nacechowanym złą wiarą nadużyciem jej uprawnień. W udzielonym wywiadzie nie godziła ona bezpośrednio w interesy pozwanej Spółki i nie miała na celu wyrządzenia jej szkody, naruszenia dobrego imienia oraz podważenia zaufania publicznego. Powódka krytkowała osobę prezesa zarządu przytaczając fakty, które miały miejsce i które, bardziej lub mniej subiektywnie, wiązała z jego osobą. Istnienie tych faktów, za wyjątkiem zawinienia w utracie przez stronę pozwaną tysiąca pacjentów, zostało potwierdzone przez ówczesnego wiceprezesa zarządu, H.P. Powódka już wcześniej niejednokrotnie krytkowała osobę prezesa zarządu Spółki, kierując również do rady nadzorczej pisma informujące o stwierdzonych przez nią nieprawidłowościach, które - w jej ocenie - nie przyniosły żadnych rezultatów. Udzielając wywiadu powódka zamierzała wpłynąć na zgromadzenie wspólników w taki sposób, aby nie wybrało Jana S. na kolejną kadencję, ponieważ nie wyobrażała sobie w przyszłości współpracy z nim, jako prezesem zarządu. Skoro powódce nie można w tej sytuacji przypisać celowego i świadomie nagannego działania niekorzystnego dla pracodawcy, to w konsekwencji nie można również uznać, że jej zachowanie stanowiło ciężkie i zawinione naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W ocenie Sądu Okręgowego publicz-

ne krytykowanie przez powódkę prezesa zarządu pozwanej Spółki stanowiło co prawda przekroczenie granic dopuszczalnej krytyki przełożonego, jednakże mogło co najwyżej stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie jej umowy o pracę z uwagi na brak możliwości konstruktywnej współpracy, obustronną utratę zaufania i ewentualne nasilenie konfliktu. W takiej sytuacji Sąd drugiej instancji uznając, że przywrócenie powódki do pracy było niecelowe z uwagi na możliwość dalszego narastania konfliktu, a w konsekwencji dezorganizację prawidłowego funkcjonowania pracodawcy, zasądził na jej rzecz odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 2 k.p.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku strona pozwana zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 52 § 1 pkt 1 k.p. polegającą na przyjęciu, że udzielenie przez pracownika wywiadu prasowego z własnej inicjatywy, w którym bezpodstawnie zarzuca swojemu przełożonemu - prezesowi zarządu pozwanej Spółki - niekompetencję, nieudolność oraz bierność, narażające Spółkę na straty oraz powodujące takie straty w przeszłości, nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniającego rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Wskazując na powyższy zarzut skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, względnie o jego uchylenie i oddalenie apelacji powódki.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, że Sąd Okręgowy nie dokonał wymaganej oceny prawidłowości zarzutów stawianych przez powódkę prezesowi zarządu pozwanej Spółki, nie zauważył, że niekorzystna ekonomicznie umowa z inną spółką medyczną zawarta została przy udziale samej powódki odpowiedzialnej - jako główna księgowa - za ekonomiczną prawidłowość zawieranych umów oraz nie ocenił w prawidłowy sposób tego, że straty związane z niekorzystną umową były minimalne i nie miały praktycznie znaczenia dla działalności i wyniku ekonomicznego strony pozwanej. Wszystko to wskazuje, że działanie powódki nacechowane było złą wiarą i stanowiło jaskrawe nadużycie prawa do krytyki kierowanej pod adresem jej przełożonego, przy równoczesnym przemilczeniu własnej roli. Takie zachowanie powódki przyczyniło się do dezorganizacji pracy oraz kwestionowania autorytetu organów Spółki wśród jej pracowników i kontrahentów. W konsekwencji powódka, działając w złej wierze, nadużyła swego prawa do krytyki przełożonego i to z przytoczeniem jako uzasadnienia krytyki okoliczności stanowiących zaszłości historyczne i niezawinione

przez krytykowanego prezesa zarządu, zaś próba przerwania na niego odpowiedzialności za te okoliczności, przy równoczesnym ukryciu własnej roli w upubliczniczonych zdarzeniach, stanowi błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie normy art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W zakresie podniesionego zarzutu skarżący powołał się na wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1976 r., I PRN 54/76 (niepublikowany), z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 28/97 (OSNAPiUS 1997 nr 24, poz. 487) i z dnia 1 października 1997 r., I PKN 202/97 (OSNAPiUS 1998 nr 10, poz. 297).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie. Przede wszystkim została ona oparta wyłącznie na określonej w art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. podstawie naruszenia prawa materialnego, a tym samym Sąd Najwyższy związany jest ustalonym przez Sąd drugiej instancji stanem faktycznym sprawy. Zarzut naruszenia prawa materialnego nie może bowiem odnieść zamierzonego skutku w zakresie, w jakim opiera się na kwestionowaniu dokonanych w sprawie ustaleń faktycznych i ocenie dowodów oraz pominięciu istotnych - w ocenie skarżącego - okoliczności sprawy, a w konsekwencji przypisaniu Sądowi drugiej instancji błędu w zastosowaniu przepisów prawa materialnego w stosunku do własnej - przyjętej przez skarżącego - wersji zdarzeń, a nie w odniesieniu do stanu faktycznego ustalonego przez ten Sąd. Wykazywanie wadliwości dokonanych ustaleń może uzasadniać jedynie powołanie zarzutów w ramach podstawy kasacyjnej z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. Oznacza to, że zawarte w skardze kasacyjnej twierdzenia o braku oceny prawdziwości zarzutów stawianych prezesowi zarządu pozwanej Spółki przez powódkę (zresztą bezzasadne, gdyż Sąd Okręgowy oceny tej dokonał), jej udziału - z racji zajmowanego stanowiska - w zawieraniu „niekorzystnej ekonomicznie umowy z inną spółką medyczną”, wpływu tej umowy na działalność i wynik ekonomiczny skarżącego, a nadto „przyczynienia się” zachowania powódki do dezorganizacji pracy i kwestionowania autorytetu organów Spółki przez pracowników i kontrahentów, nie mogą stanowić przedmiotu rozważań Sądu Najwyższego, albowiem okoliczności te należą do sfery faktu a nie prawa.

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 jego podstawowych obowiązków. Warunkiem rozwiązania umowy w tym trybie jest zatem bezprawność działania pracownika, rozumiana jako jego zachowanie na-

ruszające objęte treścią stosunku pracy obowiązki o charakterze podstawowym, które spowodowało zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy bądź naraziło go na szkodę (por. wyroki z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396, z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163 oraz z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000 nr 22, poz. 818). Ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności indywidualnego przypadku i musi być dokonywana z uwzględnieniem zasady, że rozwiązanie umowy o pracę w omawianym trybie jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i z tego względu powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. W szczególności ocena ta musi uwzględniać zakres winy pracownika polegającej na jego złej woli wyrażającej się w umyślności lub rażącym niedbalstwie. W konsekwencji przesłankę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowić może jedynie takie zachowanie pracownika, któremu można przypisać znaczny stopień winy (natężenia złej woli) w naruszeniu obowiązku pracowniczego o podstawowym charakterze (por. wyroki z dnia 22 września 1976 r., I PRN 62/76, OSNCP 1977 nr 4, poz. 81, z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 269 i z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746).

Nie budzi wątpliwości, że pozostawanie w stosunku pracy rodzi po stronie pracownika określone w art. 100 § 2 k.p. obowiązki, do których między innymi należy dbanie o dobro zakładu pracy (pkt 4) oraz przestrzeganie zasad współżycia społecznego (pkt 6). 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 i w okolicznościach danej sprawy może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie mu umowy o pracę bądź rozwiązanie tej umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Trafnie skarżący podnosi, że nawet uzasadniona krytyka stosunków istniejących w zakładzie pracy powinna mieścić się w ramach porządku prawnego i cechować odpowiednią formą wypowiedzi, nie dezorganizować pracy i umożliwiać normalne funkcjonowanie zakładu pracy i realizację jego zadań. Jednakże nie każde przekroczenie granic dozwolonej krytyki może stanowić przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, gdyż musi to być przekroczenie rażące. Za takie zachowanie Sąd Najwyższy uznał w szczególności znieważenie przez pracownika członka organu pracodawcy i posta-

wienie mu bezpodstawnego zarzutu popełnienia przestępstwa (wyroki z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 28/97, OSNAPiUS nr 24, poz. 487 i z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 145/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 243), wywieszanie na tablicy ogłoszeń tekstów obraźliwych wobec organów pracodawcy (wyrok z dnia 1 października 1997 r., I PKN 237/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 420) oraz lekceważące i aroganckie wypowiedzi w stosunku do pełnomocnika pracodawcy, kwestionowanie jego kompetencji i bezpodstawne zarzucenie mu popełnienia nadużyć w pobieraniu zaliczek i wywożeniu pieniędzy za granicę z pominięciem systemu bankowego (wyrok z dnia 11 czerwca 1997 r., I PKN 202/97, OSNAPiUS 1998 nr 10, poz. 297). Przekroczenie granic dozwolonej krytyki polegające na upublicznieniu zarzutów, które częściowo się nie potwierdziły, może co prawda stanowić przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę z powodu utraty do niego zaufania i niemożliwości dalszej współpracy, jednakże nie musi być równoznaczne z ciężkim naruszeniem przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, jeśli nie można pracownikowi przypisać znacznego nasilenia złej woli i świadomego działania w sposób zagrażający interesom pracodawcy.

Sąd drugiej instancji przyjął, że intencją powódki nie było godzenie w interesy strony pozwanej, działanie na szkodę pracodawcy, naruszenie jego dobrego imienia lub podważenie zaufania publicznego i ze stanowiskiem takim należy się zgodzić tym bardziej, że skarżący nie podważył dokonanych w tym zakresie ustaleń. Powódka wyraziła krytyczną ocenę kompetencji i działań prezesa zarządu pozwanej Spółki w sferze działalności ekonomicznej w trakcie trwania kadencji, do której to oceny, jako główna księgowa posiadała odpowiednie kwalifikacje zawodowe. Pozostawała ona w przekonaniu, że nie był on odpowiednim kandydatem do piastowania funkcji prezesa zarządu przez kolejną kadencję oraz że kierowane przez nią do rady nadzorczej monity, w których informowała o stwierdzonych nieprawidłowościach, nie przyniosły pożądanych efektów. Wypowiedź powódki zawarta w udzielonym przez nią wywiadzie prasowym nie nosiła obraźliwych treści ani cech zniesławienia, a forma wypowiedzi nie wskazywała na arogancję i lekceważenie osoby prezesa zarządu. Należy mieć na uwadze, że piastowanie kierowniczego stanowiska łączy się z wykonywaniem określonych funkcji, a sposób, w jaki funkcje te są spełniane nie może nie podlegać krytyce, pod warunkiem, że jest ona wyrażona w odpowiedniej formie, krytykujący ma przekonanie co do prawdziwości stawianych zarzutów, a jego intencją jest polepszenie istniejącego stanu rzeczy. Przyjęcie odmiennego stanowiska prowadziłoby w

praktyce do całkowitego zakazu krytyki i pozbawienia pracowników prawa krytykowania poczynań przełożonych lub członków organów pracodawcy.

Z powyższych względów na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. oraz art. 108 § 1 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzeczono jak w sentencji wyroku.

=====