

Wyrok z dnia 7 grudnia 2006 r.

I PK 123/06

1. W stosunku do pracownika pełniącego funkcję organu zarządzającego (art. 3¹ k.p.) czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę może dokonywać organ założycielski, właścicielski lub nadzorujący taką jednostkę organizacyjną.

2. Dozwolona i konstruktywna krytyka przez dyrektora zakładu pracy działań podejmowanych przez właściciela danej jednostki organizacyjnej nie tylko nie narusza, ale świadczy o dbałości o dobro pracodawcy.

3. Zmierzające do zdyskredytowania oraz godzące w dobra osobiste pracownika (art. 11¹ k.p.) odwetowe działania pracodawcy, podjęte w reakcji na dozwoloną i konstruktywną krytykę przez dyrektora zakładu pracy niekorzystnych decyzji organu założycielskiego lub właściciela, mogą być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika, uprawniające go do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy (art. 55 § 1¹ k.p.).

Przewodniczący SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Beata Gudowska, Roman Kuczyński.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 7 grudnia 2006 r. sprawy z powództwa Górniczego Zakładu Lecznictwa Ambulatoryjnego w S. Fundacji U.B. z siedzibą w S. przeciwko Ewie Ś. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej strony powodowej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 27 października 2005 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną i zasądził od strony powodowej na rzecz pozwanej kwotę 1.800 zł (jeden tysiąc osiemset) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach wyrokiem z dnia 27 października 2005 r. oddalił apelację powoda Górniczego Zakładu Lecznictwa Ambulatoryjnego w K. Fundacji „U.B.” z siedzibą w K. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Sosnowcu z dnia 18 lutego 2005 r. oddalającego powództwo w sprawie przeciwko Ewie Ś. o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 §1¹ k.p.

W sprawie tej ustalono, że pozwana Ewa Ś. od dnia 1 października 1998 r. była pracownikiem Górniczego Zakładu Lecznictwa Ambulatoryjnego w K. Fundacji „U.B.” z siedzibą w K. (dawniej Górniczego Zakładu Lecznictwa Ambulatoryjnego w S. Fundacji „U.B.” w S., zwanego dalej GZLA), a od dnia 14 lipca 2000 r. pracowała na stanowisku dyrektora. Od marca 2003 r. pozwana korzystała ze zwolnienia lekarskiego, a w pełnieniu funkcji zastępowali ją zatrudnieni w GZLA zastępcy dyrektora. Pozwana nadzorowała jednak ich pracę, wydawała im polecenia, a także osobiście podpisywała kontrakty. W dniu 2 grudnia 2002 r. zarząd Fundacji „U.B.” podjął uchwałę nakazującą zakładom lecznictwa, dla których Fundacja była organem założycielskim, ponoszenie części kosztów administrowania ich działalności przez wnoszenie do tej Fundacji comiesięcznych wpłat pieniężnych. Pozwana jako dyrektor GZLA zakwestionowała legalność tej decyzji i wystąpiła o opinię prawną w tej sprawie. Z decyzją organu założycielskiego nie zgadzała się również załoga GZLA, a organizacja związkowa podjęła akcję protestacyjną domagając się usamodzielnienia GZLA i zniesienia opłat na rzecz Fundacji. W dniu 5 sierpnia 2003 r. na łamach „G.Ś.” ukazał się artykuł, w którym cytowano krytyczne wypowiedzi - między innymi także pozwanej - o działalności zarządu Fundacji. W dniu 13 sierpnia 2003 r. zarząd Fundacji cofnął pozwanej wszelkie pełnomocnictwa i zawiesił ją w pełnieniu funkcji dyrektora, zarzucając działania na szkodę podstawowych interesów GZLA i Fundacji oraz naruszenie postanowień statutu. Zdaniem zarządu Fundacji, to pozwana wszczęła kampanię prasową sprzeciwiającą się finansowaniu przez GZLA Fundacji i forsowała projekt usamodzielnienia się GZLA. W dwóch publikacjach prasowych jeden z członków zarządu ujawnił, iż przyczyną zawieszenia pozwanej były jej krytyczne wypowiedzi w prasie i sprzeciwianie się uchwale zarządu o wpłatach na rzecz Fundacji. W dniu 21 sierpnia 2003 r. zarząd Fundacji rozpoczął kontrolę w GZLA w zakresie pracy Rady Nadzorczej, dokumentacji kadrowej pozwanej, zawieranych umów oraz korespondencji dokumentów rejestracyjnych i księgowo-finansowych, zakończonych protokołem pokontrolnym w dniu 28 sierpnia 2003 r. Kontrola ta nie

wykazała istotnych uchybień w pracy pozwanej. Na spotkaniu z pracownikami GZLA w dniu 21 sierpnia 2003 r., na którym pozwana była nieobecna, członkowie zarządu Fundacji sugerowali zebranym popełnienie przez nią licznych nadużyć i pobieranie nienależnych wynagrodzeń. Powoływali się na wyniki właśnie rozpoczętej kontroli i mówili o prawdopodobnym poinformowaniu prokuratury o dokonanym przestępstwie. Następnie na specjalnie zwołanej konferencji prasowej w dniu 30 sierpnia 2003 r. zarząd Fundacji poinformował, że wyniki kontroli w GZLA wskazują na nieprawidłowości, a sprawa może trafić do prokuratury.

W odpowiedzi na te działania pozwana w piśmie z dnia 22 września 2003 r. skierowanym do GZLA Fundacji „U.B.” w S. złożyła oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 55 § 1¹ k.p., jako przyczynę podając ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, wyrażające się w naruszeniu godności osobistej i dobrego imienia pracownika przez podawanie w oficjalnych dokumentach pracodawcy nieprawdziwych informacji o działaniu pozwanej na szkodę interesów GZLA. Wskazała również, że pracodawca nie stosował obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny wyników pracy.

Sąd Okręgowy w pełni podzielił stanowisko Sądu Rejonowego zarówno w zakresie oceny naruszenia godności osobistej pozwanej, jak i w kwestii dotyczącej relacji prawnej między zarządem Fundacji a GLZA. Sądy te uznały, że w rozumieniu art. 3 k.p. pracodawcą pozwanej był Górniczy Zakład Lecznictwa Ambulatoryjnego Fundacji „U.B.”, jednakże zarząd Fundacji „U.B.”, będący organem założycielskim, działał jak pracodawca pozwanej i jego działania muszą być ocenione jako działania pracodawcy. Zarząd Fundacji był bowiem uprawniony do dokonywania istotnych czynności w zakresie stosunku pracy pozwanej, tj. powołania na stanowisko dyrektora, określenia zakresu obowiązków, zawieszenia w pełnieniu funkcji dyrektora, jak i w zakresie rozwiązania umowy o pracę. Uprawnienia organu założycielskiego wynikają ze statutu GZLA (§ 9). W ocenie Sądu drugiej instancji, nie sposób byłoby przyjąć, że wypowiedzi osób z zarządu Fundacji powinny być traktowane jak wypowiedzi osób trzecich, wobec których pozwana mogłaby wystąpić z powództwem o naruszenie dóbr osobistych. Były one bowiem składane w ramach relacji pomiędzy Fundacją i GZLA i w oparciu o uprawnienia zarządu Fundacji wobec GZLA. Sąd stwierdził też, że pozwanej nie można było odmówić prawa do konstruktywnej krytyki działań zarządu Fundacji, gdyż działania te dotyczyły istotnej działalności zarządzanego przez nią zakładu. Krytyka ta uznana została bezpodstawnie za podstawę zarzutu działania

na szkodę GZLA, a członkowie zarządu niejako w odwecie za krytykę podjęli działania w celu zdyskredytowania pozwanej w opinii publicznej i wśród załogi GZLA, posługując się w tym celu metodą tworzenia atmosfery skandalu i sugerowania dopuszczenia się przez pozwaną nadużyć na zajmowanym stanowisku. Wypowiedzi osób z zarządu Fundacji o ogólnie rzecz biorąc nieprawidłowościach, jakich miała się pozwana dopuścić, rozumiane musiały być w odbiorze społecznym jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, nadużycie stanowiska, a nawet popełnienie przestępstwa. Przy czym postępowanie kontrolne w sierpniu 2003 r. w GZLA nie wykazało okoliczności uprawniających zarząd Fundacji do skierowania sprawy odpowiedzialności pozwanej do prokuratury. Narażało to pozwaną na utratę zaufania społecznego, urażało jej godność oraz dobre imię. Sąd wskazał w tym kontekście na jedną z podstawowych zasad prawa pracy wyrażoną w art. 11¹ k.p., który stanowi o obowiązku szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika. *In concreto* oznacza to, że publiczne wypowiedzi, o które chodzi w rozpoznawanej sprawie, mogły prowadzić do dyskredytacji osoby powódki i były niedopuszczalne.

W skardze kasacyjnej pełnomocnik strony powodowej zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, a w szczególności: 1) art. 11¹ k.p., poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że pracodawca swoim działaniem naruszył zasadę zawartą w tym przepisie, podczas gdy działania pracodawcy w żaden sposób jej nie naruszały, 2) art. 100 § 2 pkt 4 i 6 k.p., przez ich niezastosowanie wobec uznania, że działania pozwanej jako pracownika będącego dyrektorem, o szczególnej pozycji i szczególnych obowiązkach - osobą zarządzającą zakładem w imieniu organu założycielskiego, nie naruszyły podstawowych obowiązków pracownika dbania o dobro zakładu pracy oraz przestrzegania zasad współżycia społecznego, podczas gdy wykazane działania pozwanej jednoznacznie na takie naruszenia wskazywały, 3) art. 55 §1¹ k.p., poprzez jego wadliwą wykładnię i uznanie, iż pozwana miała prawo złożyć w tym trybie oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, podczas gdy żadne z działań pracodawcy zastosowania tego przepisu nie uzasadniały, 4) art. 3 k.p., poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, iż czynności dokonane przez organ założycielski powoda - właściciela zakładu, były czynnościami dokonanymi przez pracodawcę, podczas gdy były to czynności rozpoczynające procedurę, którą jednak zakończyć mogło oświadczenie pracodawcy, a nie działanie organu założycielskiego. Skarżący podniósł też zarzut naruszenia przepisów proceduralnych, które miały wpływ na wynik sprawy, w szczególności: 1) art. 328 § 2 k.p.c., poprzez niewyjaśnienie podstawy

prawnej rozstrzygnięcia objętego zaskarżonym wyrokiem, 2) art. 233 § 1 k.p.c., przez dowolne uznanie jako pracodawcy zarządu Fundacji „U.B.”, z którego to uznania Sądy obu instancji „wyciągają konkretne skutki prawne dla powoda”; przez ustalenie, iż to działania pracodawcy naruszały godność pracownika będącego dyrektorem i uzasadniały rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 55 §1¹ k.p. przez tego pracownika, podczas gdy były to działania zarządu Fundacji „U.B.”, który nie jest pracodawcą pozwanej, a co za tym idzie nie podlega regulacjom zawartym w Kodeksie pracy; ustalenie, że „uzasadniona krytyka działań i zachowań pracownika będącego dyrektorem, działającego na zasadzie udzielonego pełnomocnictwa a więc na podstawie stosunku prawnego o szczególnej więzi zaufania pomiędzy stronami, jest wyłączona w związku z treścią art. 11¹ k.p., podczas gdy ochrona na mocy takiego przepisu w takiej sytuacji nie może mieć miejsca a organ nadzorujący oraz pracodawca mają naturalne prawo kontroli wykonywania pracy przez pracownika oraz składania w tym zakresie oświadczeń tak pracownikowi jak i innym zainteresowanym”.

Jako okoliczność uzasadniająca przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca wskazała na konieczność wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości w orzecznictwie, a w szczególności: 1) treści i zakresu stosowania art. 11¹ k.p. oraz wynikającej z niego ochrony praw pracowniczych w zestawieniu z prawem pracodawcy oraz organów nadzorujących działalność pracodawcy do kontroli jakości i efektów pracy oraz dozwolonej krytyki w stosunku do wadliwie świadczonej pracy przez dyrektora, 2) art. 100 § 2 pkt 4 i 6 k.p. dotyczących obowiązku dbania o dobro pracodawcy i przestrzegania zasad współżycia społecznego w sytuacji kiedy pracownik, będący osobą zarządzającą pracodawcą w imieniu właściciela, nie zgadza się z linią i wytycznymi właściciela zakładu pracy lub organów nadzorujących co do kierunku rozwoju i obranego kierunku i celu działania pracodawcy oraz usiłuje wbrew woli właściciela lub organu nadzorującego lansować własne poglądy i cele, 3) art. 55 §1¹ k.p. w sytuacji, gdy pracownicy składają takie „wyprzedzające” oświadczenie woli z zamiarem uniemożliwienia rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, wiedząc, iż to pracodawca zamierza z takim pracownikiem rozwiązać umowę o pracę, 4) art. 3 k.p., którego rozszerzająca wykładnia była niedopuszczalna, bo „za działania pracodawcy uznaje się czynności faktyczne i prawne, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie regulacjami, zarówno wewnętrznymi (statut zakładu) jak i zewnętrznymi (ustawa o zakładach opieki zdrowotnej i Kodeksu cywilnego), natury cywilnoprawnej oraz administracyjno prawnej, dokonywanej przez organy zwierzchnie i nadzorujące

nad jednostką organizacyjną będącą pracodawcą”. W sprawie wymaga wyjaśnienia także: 1) czy pracodawca oraz jego organy nadzorujące mają prawo do oceny poczynąń pracownika, zwłaszcza zarządzającego jednostką organizacyjną będącą pracodawcą, 2) czy jest obowiązkiem pracownika, będącego osobą zarządzającą jednostką organizacyjną - pracodawcą, dbanie o dobro zakładu pracy, mimo iż nie zgadza się on z polityką i kierunkiem rozwoju podmiotu, którym kieruje, nałożoną na niego przez właściciela lub jego organy nadzorujące, 3) czy podlega ochronie prawnej składanie „wyprzedzającego wypowiedzenia” umowy o pracę w trybie art. 55 §1¹ k.p. w sytuacji, w której pracownik wie, iż pracodawca zamierza rozwiązać z nim stosunek pracy wobec braku porozumienia co do sposobu zarządzania kierowaną przez pracownika jednostką organizacyjną, 4) czy działania organów wewnętrznych osoby prawnej będącej właścicielem zakładu pracy mogą być utożsamiane z oświadczeniami woli pracodawcy.

W ocenie skarżącego, rozpoznawana sprawa dotyczy relacji związanych z zarządzaniem wyodrębnioną jednostką organizacyjną osoby prawnej - Fundacji, jaką jest zakład opieki zdrowotnej, a w szczególności odpowiedzialności dyrektora tego zakładu za zarządzanie nim przed właścicielem jakim jest Fundacja. W sprawie tej nakładają się dwa reżimy prawne: reżim cywilnoprawny związany z zarządzaniem, udzielaniem pełnomocnictw dyrektorowi przez Fundację oraz odpowiedzialnością za działania związane z pełnieniem funkcji dyrektora, z reżimem prawa pracy, w ramach którego dyrektor ten jest pracownikiem zakładu i ponosi odpowiedzialność za wykonywanie pracy przed pracodawcą. Skarżący wskazał, że zakłady opieki zdrowotnej są jednostkami organizacyjnymi osób prawnych, które taki zakład prowadzą i za którego zobowiązania w pełni odpowiadają. W statucie nadanym swojemu zakładowi skarżący jako osobę zarządzającą tą jednostką organizacyjną wskazał dyrektora, określił procedurę związaną z jego powołaniem oraz wskazał kto jest dla tego dyrektora pracodawcą, a także jaki jest tryb jego odwołania. Dyrektor zatrudniony na umowie o pracę był pracownikiem tego zakładu (skarżącego), a wszelkie czynności prawne z zakresu prawa pracy, w imieniu tego zakładu dokonywał przewodniczący Rady Nadzorczej. Żaden z „zapisów” statutu zakładu nie nadawał żadnych bezpośrednich uprawnień z zakresu prawa pracy zarządowi Fundacji, wszelkie działania wymagały współdziałania z Radą Nadzorczą, a oświadczenia woli w zakresie prawa pracy powinny być składane przez przewodniczącego tej Rady. Statut zakładu w takim brzmieniu został bez zastrzeżeń natury formalnoprawnej zarejestrowany w re-

jestrze prowadzonym przez właściwy urząd wojewódzki. Zdaniem skarżącego, statut nie wyklucza odpowiedzialności dyrektora za efekty jego działalności przed właścicielem tego zakładu oraz prawa do nadzoru i kontroli, a także oceny działalności dyrektora przez właściciela, co w sprawie czynione było przez zarząd Fundacji. Uprawnienia te wynikają wprost zarówno ze statutu zakładu, przepisów ustawy o zakładach opieki zdrowotnej, jak i Kodeksu cywilnego. Tym samym Fundacja miała prawo do kontroli działalności dyrektora, samodzielnie bądź przez wyznaczone osoby oraz do dokonywania oceny tych działań i wyciągania odpowiednich konsekwencji. Z uprawnień tych Fundacja skorzystała, tym bardziej że działalność dyrektora w sposób jawny i nieskrywany nie pokrywała się z celami i zamierzeniami Fundacji będącej właścicielem zakładu. Wyniki kontroli Fundacja oceniła na forum tego zakładu, z udziałem Rady Nadzorczej zakładu (co prawda bez udziału dyrektora, ale ten ze względu na chorobę był nieobecny). Efektem tego była rozpoczęta procedura odwołania dyrektora z funkcji. Dopiero zakończenie wewnętrznej procedury związanej z odwołaniem mogło przełożyć się na stosunki prawa pracy łączące dyrektora z zakładem. Zdaniem skarżącego, dyrektor w sposób nieuprawniony złożył „uprzedzające” oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 55 §1¹ k.p. Skarżący podkreślił, że wszelkie krytyczne uwagi i zarzuty dotyczące dyrektora (przedstawione mu zresztą w formie pisemnej z możliwością ustosunkowania się do nich) były prawdą i nie miały na celu jego dyskredytowania, a jedynie ocenę jego postępowania. Tymczasem Sądy obu instancji wybiórczo zajmowały się tylko aspektem związanym ze stosowaniem prawa pracy bez badania cywilistycznego aspektu sprawy, „co doprowadziło do kuriozalnego ustalenia, że Zarząd Fundacji nie będąc pracodawcą *de facto* składał oświadczenia woli jako pracodawca”. Sankcjonuje to zatem sytuację, w której osoba zarządzająca jednostką organizacyjną, będącą własnością osoby trzeciej, ma prawo do realizowania własnych wizji niezgodnych z założeniami i strategią właściciela, co więcej próby kontroli i krytyki jej działań są uznane za niezgodne z prawem pracy i chronione jako nadrzędne nad interesem właściciela. Sądy obydwu instancji bezpodstawnie uznały działania organów zwierzchnich dyrektora za działania ze sfery prawa pracy, rozszerzając i wybiórczo stosując art. 3 k.p.

W tym stanie rzeczy skarżąca domagała się uchylecia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o jej oddalenie ze względu na brak usprawiedliwionych podstaw oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa radcowskiego w postępowaniu według norm przepisanych, ewentualnie o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, z uwagi na brak istotnego zagadnienia prawnego w sprawie oraz brak potrzeby wykładni przepisów prawnych, gdyż powołane przez skarżącego przepisy art. 11¹ k.p., art. 100 § 2 pkt 4 i 6, art. 55 §1¹ k.p. oraz art. 3 k.p. nie budzą wątpliwości ani nie wywołują rozbieżności w orzecznictwie sądów.

Sad Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw prawnych. Postawione w niej zarzuty naruszenia prawa materialnego nie mogły odnieść zamierzonego przez skarżącą skutku ponieważ opierały się wyłącznie na zakwestionowaniu ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia przez kreowanie odmiennych własnych ustaleń skarżącej i przedstawienie niespójnych argumentów prawnych. Przede wszystkim przeprowadzone postępowanie dowodowe jednoznacznie wykazało, że to zarządowi Fundacji przysługiwały istotne cechy władztwa w stosunku pracy wobec pozwanej, będącej dyrektorem strony powodowej, którą sama skarżąca określała jako pracownika o szczególnej pozycji i szczególnych obowiązkach pracowniczych - osobę zarządzającą zakładem w imieniu organu założycielskiego, podkreślając w szczególności, iż „statut Fundacji nie wyklucza odpowiedzialności dyrektora za efekty jego działalności przed właścicielem tego zakładu oraz prawa do nadzoru i kontroli, a także oceny działalności dyrektora przez właściciela, co w sprawie czynione było przez Zarząd Fundacji”. W tym kontekście, skarżąca bezpodstawnie wskazywała na „wybiórcze” stosowanie przepisów prawa pracy do oceny prawnej stosunku pracy dyrektora jednego z jej zakładów opieki zdrowotnej, utrzymując, iż rzekomo konieczne było „badanie cywilistycznego aspektu sprawy” dyrektora „działającego na zasadzie udzielonego pełnomocnictwa”, w ramach którego obowiązywał „reżim cywilnoprawny związany z zarządzaniem, udzielaniem pełnomocnictw dyrektorowi przez Fundację oraz odpowiedzialnością za działania związane z pełnieniem funkcji dyrektora”. Tymczasem pozwana jako dyrektor pozostawała w jednym stosunku pracy z podmiotem zatrudniającym (stroną powodową - GZLA), którym zarządzała w ramach stosunku pracy na stanowisku kierowniczym

(organu zarządzającego - art. 3¹ § 1 k.p.). Ważne jest to, że pozwana, która była zatrudniona na stanowisku kierowniczym (dyrektora) strony powodowej, nie mogła dokonywać czynności z zakresu prawa pracy „z samym sobą”, ale w stosunku do niej takie czynności były podejmowane przez organy statutowe Fundacji, które działały w imieniu i za pracodawcę tej jednostki organizacyjnej (GZLA). Przyznała to sama skarżąca, podnosząc, że „fundacja miała prawo do kontroli działalności Dyrektora, samodzielnie bądź przez wyznaczone osoby, miała prawo dokonywania oceny tych działań oraz wyciągania odpowiednich konsekwencji”. Skoro w rozpoznawanej sprawie zarząd Fundacji podjął uchwałę nakazującą zakładom leczenia, dla których Fundacja była organem założycielskim i właścicielskim, ponoszenie części kosztów administrowania Fundacji, a ponadto cofnął pozwanej pełnomocnictwa oraz zawiesił ją w pełnieniu funkcji dyrektora, zarzucając zachowania podważające zaufanie i dyskredytujące ją na zajmowanym stanowisku kierowniczym, to Sądy obu instancji były uprawnione do przyjęcia, iż wprawdzie pracodawcą pozwanej był powodowy GZLA, to jednak w stosunku do pozwanej jako dyrektora (organu zarządzającego) tej jednostki podjęte działania właścicielskiego organu założycielskiego należało traktować jako jego działania w imieniu i na rzecz pracodawcy. Prowadziło to do wyrażenia poglądu, że w stosunku do pracownika (dyrektora) pełniącego funkcję organu zarządzającego (art. 3¹ k.p.) czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę dokonuje organ założycielski, właścicielski lub nadzorujący taką jednostkę organizacyjną.

W rozpoznawanej sprawie Sądy obu instancji uznały, że zarząd Fundacji ciężko naruszył podstawowe obowiązki wobec pozwanej pracownicy, ponieważ upowszechniał nieprawdziwe informacje o rzekomym działaniu na szkodę interesów Fundacji i powodowego pracodawcy, przez co uderzył w jej dobra osobiste podlegające ochronie prawa pracy (art. 11¹ k.p.) w sposób uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Pozwana zatrudniona na stanowisku organu zarządzającego (dyrektora GZLA) była uprawniona do przedstawiania konstruktywnej krytyki wobec tych działań organu założycielskiego lub właścicielskiego, które oceniała jako zmierzające do pogorszenia warunków funkcjonowania zarządzanej jednostki organizacyjnej (pracodawcy), a ponadto formułując taką krytykę pozwana dbała przecież o dobro i interes pracodawcy, który nie był zbieżny a raczej kłócił się z interesami organu założycielskiego i właścicielskiego tej jednostki organizacyjnej. Tego rodzaju krytyka mieściła się w ramach porządku prawnego i w żadnym razie nie dezorganizowała pracy, nie godziła w interesy ani nie wyrządzała szkody pracodaw-

cy, przeciwnie zmierzała do zapewnienia normalnego funkcjonowania i realizacji jego zadań. Dozwolona i konstruktywna krytyka przez dyrektora zakładu pracy działań podejmowanych przez właściciela danej jednostki organizacyjnej nie narusza dobra pracodawcy, ale może świadczyć o dbałości pracownika o to dobro (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Tymczasem pozwaną spotkały nieuzasadnione sankcje ze strony zarządu Fundacji, które zostały ocenione przez Sądy obu instancji jako odwetowe i naruszające jej pracownicze dobra osobiste. Zachowania pozwanej nie naruszały w żadnym razie jej obowiązków pracowniczych, ponieważ sprzeciwiła się ona jedynie kontrowersyjnemu wprowadzeniu obowiązku ponoszenia comiesięcznych opłat na rzecz Fundacji, która (jej zarząd) zastosowała wobec niej nieuzasadnione represje obejmujące rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji, które ciężko naruszały jej pracownicze dobra osobiste. W konsekwencji Sąd Najwyższy uznał, że zmierzające do zdyskredytowania oraz naruszające dobra osobiste pracownika (art. 11¹ k.p.) odwetowe sankcje pracodawcy, podjęte w reakcji na dozwoloną i konstruktywną krytykę dyrektora zakładu pracy wobec niekorzystnych decyzji organu założycielskiego lub właściciela, mogą być kwalifikowane (ocenione) jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika, uprawniające go do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy (art. 55 § 1¹ k.p.).

Oczywiście chybiony okazał się kasacyjny zarzut zastosowania „wyprzedzającego” rozwiązania umowy o pracę przez pozwaną, skoro zarząd Fundacji podejmował - ocenione jako bezprawne lub nieuzasadnione - działania zmierzające do zdyskredytowania jej osoby już w sierpniu 2003 r., podczas gdy pozwana rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p. dopiero pismem z dnia 22 września 2003 r.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., orzekając o kosztach postępowania w zgodzie z art. 98 k.p.c.

=====