



Sygn. akt I PK 48/13

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 28 sierpnia 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa A.J.

przeciwko Muzeum w [...]

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 28 sierpnia 2013 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej w dwóch pismach od wyroku Sądu Okręgowego

- Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G.

z dnia 4 lipca 2012 r., sygn. akt [...]

**oddala skargę kasacyjną.**

**UZASADNIENIE**

Wyrokiem z dnia 24 lutego 2012 r., [...], Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. - po ponownym rozpoznaniu sprawy - oddalił

powództwo A.J. przeciwko Muzeum [...] o przywrócenie do pracy i orzekł o kosztach procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanym Muzeum na czas nieokreślony od 3 stycznia 2005 r. do 31 marca 2011 r. na stanowisku kierownika Oddziału [...]. Bezpośrednim przełożonym powoda był dyrektor Muzeum (tę funkcję od dnia 1 marca 2009 r. pełnił G.K.). Powód nie był członkiem zakładowej organizacji związkowej działającej na terenie Muzeum. W listopadzie 2010 r. wygasł sprawowany przez powoda mandat radnego miasta G. W trakcie kadencji rady gminy przypadającej na lata 2006-2010 powód był przewodniczącym komisji edukacji, kultury i sportu. Do dnia 14 stycznia 2010 r. współpraca pomiędzy powodem a jego przełożonym G. K. przebiegała bezkonfliktowo. Powód był cenionym pracownikiem. W dniu 14 stycznia 2010 r. powód udzielił wywiadu telewizji [...], w którym skrytykował działania prezydenta miasta G. podejmowane w dziedzinie kultury. W szczególności krytyka odnosiła się do przeniesienia oddziału [...] pozwanego Muzeum do nowej siedziby. Powód w trakcie wywiadu używał terminu "likwidacja", ponadto skrytykował zachowanie dyrektora Muzeum i nazwał go "kulturalnym analfabetą". Stwierdził, że prezydent miasta "wynajął" dyrektora Muzeum po to, aby "zlikwidować kulturę". Powód zarzucił dyrektorowi Muzeum, że "wyrzuca pracowników z zakładu pracy, w tym kobietę w ciąży oraz pracownicę, która leczy się onkologicznie, szykanuje pracowników". Oceniając działalność dyrektora, powód oświadczył, że jako pracownik Muzeum deklaruje pełną lojalność służbową wobec dyrektora, ale z drugiej strony będąc radnym ma obowiązek wypowiadać się w interesie innych pracowników Muzeum. Zdaniem powoda, dyrektor "wyrzucił z pracy kobietę w ciąży, która tak to przeżyła, że straciła dziecko". Dyrektor Muzeum w dniu 5 lutego 2010 r. wniósł prywatny akt oskarżenia przeciwko powodowi o zniesławienie dokonane za pośrednictwem środków masowego przekazu. Na forum internetowym "[...]" powód umieścił w dniu 14 stycznia 2010 r. wypowiedź stwierdzającą, że dyrektor Muzeum "wyrzucił z pracy kobietę w ciąży i kobietę leczącą się onkologicznie". Na stronie internetowej [...] z dnia 23 stycznia 2010 r. własnego autorstwa w publikacji zatytułowanej "Co i dlaczego wycięto" powód kontynuował powyższy temat. Wypowiedź powoda na temat zwolnienia z pracy "kobiety leczącej

się onkologicznie" dotyczyła E.M., która została zwolniona w grudniu 2009 r. z uwagi na likwidację oddziału [...] w starej siedzibie, a następnie (w maju 2010 r.) wyrokiem sądu przywrócona do pracy w pozwanym Muzeum. Przy dokonywaniu zwolnienia z pracy tej pracownicy dyrektor Muzeum nie miał świadomości, że leczyła się onkologicznie. Natomiast pracownicą w ciąży, której dotyczyły wypowiedzi powoda, była N.Z., która poroniła najprawdopodobniej z przyczyn genetycznych. O ciąży tej pracownicy dyrektor dowiedział się dopiero w chwili, gdy zamierzał jej złożyć oświadczenie o rozwiązaniu umowy. W dniu 14 lipca 2010 r. powód rozesłał do radnych mail, komentujący przebieg procesu karnego, jaki toczył się przeciwko niemu z oskarżenia prywatnego wniesionego przez dyrektora Muzeum. W mailu powód zaznaczył, że na rozprawie w dniu 13 lipca 2010 r. dyrektor zażądał od powoda "poświadczenia nieprawdy", że w pozwanym Muzeum "nie panuje terror, nie stosuje się nagan ani szykan, a kobiety są zwalniane z pracy zgodnie z przepisami". Powód posiadał służbowy telefon komórkowy. W związku z planowanym pobytem na urlopie wypoczynkowym w dniach 2-27 lutego 2010 r. został poproszony drogą mailową o pozostawienie kompletnego telefonu (wraz kartą SIM) w miejscu pracy do dnia 1 lutego 2010 r. W odpowiedzi powód poprosił o wycofanie tego polecenia, deklarując, że przebywając w domu podczas urlopu, samodzielnie obsłuży zgłoszenia telefoniczne wycieczek do Muzeum.

W dniu 10 grudnia 2010 r. pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia. Przyczynami wypowiedzenia były długotrwały konflikt powoda z przełożonym dyrektorem przejawiający się rozpowszechnianiem przez powoda informacji nieprawdziwych i dyskredytujących dobre imię dyrektora, obraźliwe, publiczne odnoszenie się do dyrektora, podważanie legalności i krytykowanie działań dyrektora w sposób przekraczający zasady dozwolonej krytyki, odmowa podporządkowania się poleceniom pracodawcy, publiczne kwestionowanie kompetencji zawodowych dyrektora Muzeum oraz zarzucanie, że dyrektor działa na niekorzyść kierowanej przez siebie instytucji. Powyższe zachowania - w ocenie pracodawcy - spowodowały utratę zaufania do pracownika. W uzasadnieniu wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca w szczególności zaznaczył, że zachowania powoda stanowiły przejaw nieprzebiegającej w słowach krytyki personalnej prowadzonej na forum publicznym

(w telewizji i internecie), co narażało pracodawcę na szkodę. Powód publicznie i w sposób uwłaczający godności określił swego przełożonego jako "osobę niepiśmienną" i "kulturalnego analfabetę", formułował pod jego adresem oszczercze wypowiedzi jakoby działania dyrektora miały charakter "niszczyielski" i "likwidatorski", rozpowszechniał wśród radnych kłamliwą i niszczącą dobre imię dyrektora informację jakoby podczas rozprawy w sprawie karnej dyrektor nakłaniał powoda do poświadczenia nieprawdy. Ponadto pracodawca zarzucił powodowi niewykonanie polecenia służbowego dotyczącego zwrotu służbowego telefonu komórkowego na czas korzystania z urlopu wypoczynkowego.

Przy takich ustaleniach Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie. Według Sądu, poglądy powoda, nawet wypowiedane w sposób "ostry" i obraźliwy" odnośnie do działalności dyrektora pozwanego Muzeum w zakresie spraw organizacyjnych dotyczyły "kwestii kulturalnych" i wywołujących duży oddźwięk społeczny. Z tej przyczyny wypowiedzi powoda korzystały w większości z ochrony przyznanej wypowiedziom funkcjonariuszy publicznych. Powód, wykonując mandat radnego, miał prawo wypowiadać się o dyrektorzce Muzeum "w sposób głęboko krytyczny", korzystając z ochrony wolności słowa. Wypowiedzi powoda miały charakter "sądów wartościujących", które nie podlegały weryfikacji w postępowaniu przed sądem. Natomiast - w przeciwieństwie do sądów wartościujących - Sąd Rejonowy poddał weryfikacji twierdzenia o faktach, czyli o zwolnieniu ("wyrzuceniu") z pracy przez dyrektora Muzeum kobiety w ciąży, która rzekomo w związku z tym straciła dziecko, o zwolnieniu ("wyrzuceniu") kobiety leczonej się onkologicznie, czy o panującym w Muzeum "terrorze". Zdaniem Sądu, w świetle wyników postępowania dowodowego twierdzenia te "nie mogły się ostać jako prawdziwe". Kwestia rzekomego rozpowszechniania przez powoda informacji wśród radnych, że dyrektor pozwanego zażądał od powoda poświadczenia nieprawdy podczas rozprawy karnej pozostaje w "bardzo luźnym związku" ze stosunkiem pracy łączącym strony. Jest ona związana z ewentualnym naruszeniem dóbr osobistych dyrektora, a nie z ochroną pracodawcy przed nadużyciem krytyki pracowniczej. Według Sądu pierwszej instancji, powód przekroczył granice dozwolonej krytyki pracowniczej w stosunku do dyrektora Muzeum przy powoływaniu się na stan zdrowia E.M. i N.Z., w kontekście wypowiedzenia im

umów o pracę, przy twierdzeniu, że w Muzeum panuje terror oraz w trakcie rozmowy ze współpracownikami. Sąd Rejonowy przyjął, że formułowany przez powoda pod adresem dyrektora Muzeum zarzut, że "wyrzucił z pracy kobietę w ciąży" nie potwierdził się, bowiem z zeznań N.Z. wprost wynikało, że strata dziecka nie miała związku z zachowaniem dyrektora. Również E.M. zeznała, że o swoim leczeniu onkologicznym nie informowała dyrekcji Muzeum. Według Sądu, tak "ostre" słowa skierowane pod adresem dyrektora Muzeum w styczniu 2010 r., nie wynikały z miarodajnych, należycie zweryfikowanych przez powoda informacji, które mógł z łatwością uzyskać. W tych okolicznościach Sąd Rejonowy uznał, że powód oczernił przełożonego i nie działał jako radny (w interesie społecznym), lecz jako pracownik Muzeum nadużywający prawa do krytyki pracowniczej. Postępowanie dowodowe nie wykazało, aby w Muzeum "panował terror", przy tym powód konsekwentnie odmawiał podania nazwisk osób (byłych lub obecnych pracowników), które miałyby go prosić o pomoc. Formułując wypowiedzi na temat zachowania przełożonego, powód nie kierował się dobrem osób rzekomo pokrzywdzonych przez dyrektora ani dobrem ogółu pracowników zatrudnionych w Muzeum, lecz wyrażał prywatną niechęć do G.K., nie mogąc pogodzić się z faktem, że to on zajmuje stanowisko dyrektora Muzeum. Swoimi krytycznymi wypowiedziami powód godził nie tylko w dobre imię G.K., ale i podważał wiarygodność pracodawcy. Również nazwanie dyrektora "osobą niekompetentną" w rozmowie telefonicznej z zastępcą dyrektora Muzeum - ze względu na okoliczności tej rozmowy i osobę rozmówcy - nie miało nic wspólnego z wykonywaniem przez powoda mandatu radnego i dlatego zostało uznane przez Sąd za przejaw niedopuszczalnej krytyki pracowniczej. Według Sądu, mimo że powód przeniósł na teren zakładu pracy "obcesowe metody postępowania" związane z wykonywaniem mandatu radnego, dyrektor Muzeum, będący obiektem ostrej krytyki ze strony powoda, nie obrażał powoda, nie prowokował go ani też w jakikolwiek inny sposób nie uchybił jego godności. Zdaniem Sądu Rejonowego, również niewykonanie przez powoda jasno sformułowanego polecenia służbowego o zwrot telefonu służbowego nie zasługiwało na usprawiedliwienie. Polecenie służbowe wydane przez pracodawcę w tym względzie nie było przejawem szykany. W ogólnym rozrachunku Sąd Rejonowy przyjął, że choć niektóre przyczyny

powołane w wypowiedzeniu były niezasadne (bo odnosiły się do sfery związanej z wykonywaniem przez powoda mandatu radnego gminy), to jednak pozostałe z nich usprawiedliwiały wypowiedzenie powodowi umowy o pracę.

Od wyroku Sądu pierwszej instancji powód wniósł apelację. Wyrokiem z dnia 4 lipca 2012 r., [...], Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił wyrok Sądu Rejonowego w całości w ten sposób, że przywrócił powoda do pracy w pozwanym Muzeum na poprzednich warunkach oraz orzekł o kosztach procesu. Sąd drugiej instancji "zwrócił uwagę dodatkowo na pewne elementy stanu faktycznego zaistniałe w niniejszej sprawie" i szczegółowo przedstawił dotychczasowe osiągnięcia powoda dokonane w sferze zawodowej i w działalności społecznej. Sąd odwoławczy - w ślad za Sądem pierwszej instancji - potwierdził, że powód w wypowiedziach zamieszczonych w środkach masowego przekazu zarzucił dyrektorowi Muzeum, że jest niekompetentny, że jego działalność przynosi nieodwracalne szkody, że jest "niepiśmienny" wobec braku dorobku naukowego i że jest "osobą przypadkową i dość tragiczną". Odnosząc się do kwestii wytoczenia przeciwko powodowi postępowania karnego z oskarżenia prywatnego, Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że nieprawomocnym wyrokiem z dnia 9 stycznia 2012 r. sąd karny uznał powoda winnym czynu stanowiącego występki z art. 212 § 2 w związku z art. 12 k.k. za to, że pomówił G. K. jako dyrektora Muzeum o postępowanie, które mogło go poniżyć w opinii publicznej i narazić na utratę zaufania, w ten sposób, że 1) w dniu 12 stycznia w wypowiedzi udzielonej [...] - Lokalnej Telewizji Informacyjnej umieszczonej na jej stronie internetowej w ramach forum internetowego pod tematem "[...]" podał nieprawdę, że G.K. jako dyrektor Muzeum wyrzucił kobietę w ciąży, 2) w okresie od 12 do 19 stycznia 2010 r. na prowadzonej przez siebie stronie internetowej podał nieprawdę, że z powodu przeżyć wynikłych z zamierzonego zwolnienia z pracy jednej z pracownic Muzeum przez jego dyrektora, ta straciła dziecko. Za ten czyn powód został skazany na karę 1 miesiąca ograniczenia wolności polegającej na wykonywaniu nieodpłatnej, kontrolowanej pracy na cele społeczne w wymiarze 40 godzin miesięcznie i orzekł nawiązkę w kwocie 1.000 zł na rzecz Hospicjum. W uzasadnieniu wyroku skazującego sąd karny wywiódł między innymi, że planowane zmiany organizacyjne w pozwanym Muzeum postulowane przez jego dyrektora były

niezrozumiałe dla powoda jako radnego uważającego się za "reprezentanta świata kultury". Ta okoliczność stała się zarzewiem konfliktu pomiędzy powodem a jego przełożonym, którego wyrazem były krytyczne wypowiedzi.

Następnie Sąd drugiej instancji - mając na uwadze "pełny stan faktyczny" - zwrócił uwagę, że w wypowiedzeniu umowy o pracę pozwany pracodawca powołał się na zdarzenia, które wystąpiły w okresie, kiedy powód pełnił funkcję radnego. Według Sądu, rozwiązanie z powodem stosunku pracy naruszało ochronę trwałości stosunku pracy radnego przewidzianą w ustawie z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 594 ze zm.). Sąd Okręgowy nie zgodził się ze stroną pozwaną, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło już po utracie przez powoda mandatu, czyli w okresie, gdy nie posiadał statusu pracownika szczególnie chronionego. Przyjęcie, że ochrona stosunku pracy radnego kończy się wraz z utratą mandatu, czyniłoby "iluzoryczną" ochronę jaką gwarantuje radnemu art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym. Celem ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy radnego jest zagwarantowanie pracownikowi-radnemu swobody i bezpieczeństwa w okresie sprawowania mandatu. Przedmiotowa ochrona ma umożliwić radnemu podejmowanie działań (w tym formułowanie wypowiedzi) w interesie społecznym. Tym samym radny posiada gwarancje, że w sytuacji, gdy interes publiczny będzie pozostawał w kolizji z interesem pracodawcy, to pracownik-radny nie zostanie zwolniony z pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego, w zachowaniu pozwanego pracodawcy można dopatrzeć się działań zmierzających do obejścia przepisów ustawy o samorządzie gminnym w zakresie ochrony stosunku pracy radnego. Pracodawca obawiał się, że nie uzyska zgody rady gminy na rozwiązanie stosunku pracy z powodem z przyczyn dotyczących jego wypowiedzi formułowanych pod adresem przełożonego w okresie kiedy powód sprawował mandat radnego i dlatego zdecydował się na dokonanie wypowiedzenia umowy po wygaśnięciu mandatu, mimo że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu dotyczą zdarzeń zaistniałych w trakcie trwania mandatu. Takie postępowanie pozwanego pracodawcy, zmierzające do obejścia przepisów o ochronie stosunku pracy radnego, nie zasługuje na akceptację Sądu. Wobec tego wypowiedzenie powodowi umowy o pracę w okolicznościach faktycznych rozpoznawanej sprawy zostało dokonane z naruszeniem przepisów prawa.

Niezależnie od tego Sąd odwoławczy uznał, że wypowiedzenie było również nieuzasadnione, bowiem przedstawione w nim przyczyny - w większości - pozostawały w związku z działalnością społeczną powoda pełnioną w charakterze radnego gminy. Powód z racji sprawowanego mandatu, jak i swojego charakteru oraz poczucia odpowiedzialności, "nie bał się" wypowiedzi często krytycznych i ostrych. Działając w interesie dobra społecznego, podejmował działania wyraziste, lecz niejednokrotnie zawierające niepocholebne opinie na temat działań i decyzji podejmowanych przez przełożonego. Powód niewątpliwie użył ostrych i krytycznych słów, które w ogólności odnosiły się do zwolnienia z pracy dwóch pracowników jednego z oddziałów Muzeum. W szczególności posłużył się stwierdzeniem "wyrzucił z pracy", podczas gdy dyrektor Muzeum - w rzeczywistości - najpierw uprzedził pracownicę, że zamierza ją zwolnić z pracy, ale po otrzymaniu od niej informacji, że jest w ciąży, wycofał się z tej decyzji "aż do momentu, gdy pracownica poroniła". Jakkolwiek słowa "wyrzucenie z pracy" są bardziej negatywnie odbierane niż "zwolnienie z pracy", to jednak powód, używając ich, "działał pod wpływem wydarzeń", które według niego nie powinny mieć miejsca w Muzeum. Krytyczne wypowiedzi powoda wyrażały jego ocenę zaistniałych zdarzeń, a skoro formułował je jako radny, to były one dopuszczalne, bo służyły dobru społeczności lokalnej. Natomiast zarzucanie powodowi, że nie oddał kompletnego telefonu komórkowego (łącznie z kartą SIM) nie może w żadnym razie uzasadniać wypowiedzenia umowy o pracę. Powodowi nie można czynić zarzutu niepodporządkowania się poleceniu dyrektora, skoro w tym przypadku miał racjonalne argumenty, aby w trakcie korzystania z urlopu zachować w swoim posiadaniu kartę SIM pochodzącą z telefonu pracodawcy. Według Sądu odwoławczego, konflikt zaistniały między stronami ma swoje źródło w pełnieniu przez powoda mandatu radnego do listopada 2010 r., wobec czego aktualnie nie stanowi przeszkody do przywrócenia powoda do pracy w pozwanym Muzeum.

Od wyroku Sądu Okręgowego strona pozwana wniosła (w dwóch pismach) skargę kasacyjną, w której zarzuciła naruszenie: 1) art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez uniemożliwienie kontroli kasacyjnej w zakresie zastosowania przez Sąd drugiej instancji art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym oraz oceny zachowania powoda polegającego na krytyce dyrektora Muzeum w świetle



zasadności wypowiedzenia umowy o pracę; 2) art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym przez przyjęcie, że w stanie faktycznym sprawy powód, pomimo wygaśnięcia mandatu radnego na skutek zakończenia kadencji, nadal podlegał szczególnej ochronie stosunku pracy w odniesieniu do zachowań, jakie wystąpiły podczas pełnienia przez niego funkcji radnego; 3) art. 8 k.p. w związku z art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym wskutek przyjęcia, że zgłoszenie przez powoda żądania przywrócenia do pracy nie stanowiło nadużycia przysługującej mu szczególnej ochrony stosunku pracy, pomimo że został on skazany wyrokiem karnym za przestępstwo popełnione z winy umyślnej na szkodę swojego bezpośredniego przełożonego oraz dopuścił się innych zachowań względem dyrektora; 4) art. 45 § 1 k.p. wskutek przyjęcia, że wypowiedzenie umowy o pracę nie było uzasadnione, pomimo że powód został skazany wyrokiem karnym za przestępstwo popełnione z winy umyślnej na szkodę przełożonego; 5) art. 8 k.p. w związku z art. 477<sup>1</sup> k.p.c., art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym i art. 45 § 1 i 3 k.p. wskutek przyjęcia, że w okolicznościach faktycznych sprawy nie było zasadne zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania zamiast uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy, ze względu na sprzeczność takiego żądania z zasadami współżycia społecznego oraz jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem; 6) art. 45 § 2 k.p. w wyniku przyjęcia, że w stanie faktycznym sprawy orzeczenie o przywróceniu powoda do pracy nie jest bezcelowe. W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych strona pozwana wywiodła w szczególności, że wyrok sądu karnego skazujący powoda za czyn z art. 212 § 2 w związku z art. 12 k.k. za to, że pomówił swojego przełożonego o zachowanie, które mogło go poniżyć w opinii publicznej i narazić na utratę zaufania, podając na ten temat nieprawdziwe informacje, uprawomocnił się w dniu 25 września 2012 r., czyli już po wydaniu przez Sąd Okręgowy zaskarżonego wyroku. Skoro więc powód został skazany za przestępstwo popełnione z winy umyślnej na szkodę swego bezpośredniego przełożonego, a ponadto dopuszczał się innych, nieobjętych wyrokiem karnym, negatywnych zachowań w stosunku do przełożonego, to roszczenie o przywrócenie powoda do pracy powinno zostać oddalone z powodu nadużycia przez powoda ochrony prawnej. Strona skarżąca wniosła o rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie, a następnie o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w całości i

przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach procesu.

Sąd Najwyższy rozpoznał skargę na posiedzeniu niejawnym, a nie - zgodnie z wnioskiem skarżącej - na rozprawie. Co do zasady rozpoznanie skargi kasacyjnej następuje na posiedzeniu niejawnym, chyba że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, a skarżący złożył w skardze kasacyjnej wnioski o jej rozpoznanie na rozprawie (art. 398<sup>11</sup> § 1 k.p.c.). Wbrew twierdzeniom skarżącej, w sprawie nie zachodziła konieczność rozstrzygnięcia istotnego zagadnienia prawnego związanego z wykładnią art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Wykładnia art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym jest oczywista i strona pozwana ma rację, że doszło do naruszenia tego przepisu. Przepisy art. 25 ust. 1 i 2 tej ustawy stanowią, że w związku z wykonywaniem mandatu radny korzysta z ochrony prawnej przewidzianej dla funkcjonariuszy publicznych; rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady gminy, której jest członkiem, przy czym rada odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Według art. 16 ustawy o samorządzie gminnym, kadencja rady gminy trwa 4 lata, licząc od dnia wyboru. Oznacza to, że mandat radnego (którego sprawowanie jest ściśle uzależnione od trwania kadencji rady) wygasa (ustaje) najpóźniej z upływem 4 lat od daty wyborów do rady gminy. Innymi słowy, radny nie wykonuje mandatu w okresie przypadającym po upływie kadencji rady gminy, której był członkiem. Skoro więc ochrona prawna (w tym szczególna ochrona trwałości stosunku pracy) przysługuje radnemu gminy "w związku z wykonywaniem mandatu" (art. 25 ust. 1 ustawy o samorządzie gminnym), to ustaje ona z chwilą wygaśnięcia tego mandatu (z upływem kadencji rady gminy, do której należał radny). Wbrew temu, co przyjął Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, szczególna ochrona trwałości stosunku pracy radnego nie rozciąga się na czas przypadający po zakończeniu sprawowania mandatu (poza kadencję rady gminy). Gdyby tak miało być, to musiałaby w tym względzie istnieć

odpowiednia podstawa prawna, analogiczna do spotykanych w systemie prawa, na przykład dotycząca działaczy związkowych - art. 32 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) lub społecznych inspektorów pracy - art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. Nr 35, poz. 163 ze zm.; por. A. Dral: Szczególna ochrona stosunku pracy radnych, PiZS 1992 nr 7, s. 49). W postanowieniu z dnia 22 kwietnia 2010 r., III SAB/Gd 4/10 (LEX nr 670589) Wojewódzki Sąd Administracyjny w Gdańsku trafnie stwierdził, że utrata mandatu radnego nie tylko oznacza brak ochrony, o jakiej mowa w art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym, ale ponadto pozbawia radę gminy możliwości wypowiedzenia się w przedmiocie wyrażenia zgody na zwolnienie z pracy byłego radnego, nawet wówczas kiedy wniosek o wyrażenie zgody złożony został w czasie wykonywania mandatu. Z podobną szczególną ochroną trwałości stosunku pracy mamy do czynienia w art. 177 § 1 k.p., zgodnie z którym, pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy. W wyroku z dnia 22 maja 2012 r., II PK 245/11 (OSNP 2013 nr 7-8, poz. 82) Sąd Najwyższy uznał, że z przepisu tego wynika zakaz złożenia przez pracodawcę w okresie ochronnym oświadczenia woli o wypowiedzeniu, jak również rozwiązania umowy o pracę w tym okresie. Jednakże zakaz wypowiedzania i rozwiązywania jest ograniczony czasowo i rozpoczyna się od początku ciąży a kończy się z upływem urlopu macierzyńskiego. Z wykładni językowej art. 177 § 1 *in principio* k.p. jednoznacznie zatem wynika, że okres ochronny nie rozciąga się na czas "bezpośrednio po nim".

Wobec tego trzeba stwierdzić, że w zaskarżonym wyroku Sąd drugiej instancji dokonał oczywiście błędnej wykładni art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym. Naruszenie tego przepisu nie oznacza jednak, że skarga kasacyjna jest uzasadniona w sposób prowadzący do jej uwzględnienia. Z pisemnych motywów zaskarżonego wyroku wynika, że rozstrzygnięcie Sądu drugiej instancji (przywrócenie powoda do pracy) było spowodowane nie tylko uznaniem, że powód w chwili wypowiedzenia korzystał ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, ale także oceną, że wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były nieuzasadnione (art. 45 § 1 k.p.). Taka ocena - jeżeli jest trafna -

samodzielnie stanowi podstawę uwzględnienia powództwa o przywrócenie do pracy.

Przystępując do oceny w tym zakresie, należy już na wstępie zauważyć, że w skardze kasacyjnej strona pozwana - poza (trafnymi skądinąd) zarzutami błędnej wykładni art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym (powołanego w różnych konfiguracjach, między innymi w związku z art. 328 § 2 k.p.c.) - zarzuca naruszenie przepisów prawa materialnego, które zawierają klauzule generalne (zwroty niedookreślone), a zatem wyrażenia językowe odsyłające poza system prawny, do okoliczności mających znaczenie ocenne (art. 8, art. 45 § 1 i 2 k.p.). W postępowaniu kasacyjnym ocena stosowania przez sąd drugiej instancji przepisów zawierających klauzule generalne ma szczególny charakter, gdyż Sąd Najwyższy nie jest sądem kolejnej instancji, rozpoznającym sprawę w pełnym zakresie. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach jej podstaw (art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c.), czyli zarzutów naruszenia konkretnych przepisów prawa. Tymczasem ocena możliwości i prawidłowości zastosowania przepisów posługujących się zwrotami niedookreślonymi zależy od stanu faktycznego ustalonego w konkretnej sprawie (którymi Sąd Najwyższy jest związany), a przede wszystkim w zdecydowanej mierze zależy od "swobodnego uznania sędziowskiego". Sąd Najwyższy może ingerować w taką ocenę jedynie w wyjątkowych przypadkach, w których zastosowanie tego rodzaju przepisów jest oczywiście nieprawidłowe, obarczone wadą widoczną "na pierwszy rzut oka". W szczególności dotyczy to zastosowania art. 8 k.p. (przykładowo wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 89/10, LEX nr 737386 oraz powołane tam orzecznictwo), art. 45 § 1 k.p. posługującego się klauzulą "nieuzasadnionego wypowiedzenia" oraz art. 45 § 2 k.p. i zawartego w nim zwrotu o "niemożliwości" lub "niecelowości" przywrócenia pracownika do pracy. W ramach kontroli kasacyjnej nie jest zasadniczo możliwe wkraczanie w sferę swobodnego uznania sędziowskiego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 1999 r., III CKN 339/98, OSNC 2000 nr 3, poz. 58; OSP 2000 nr 4, poz. 66, z glosą A. Szpunara).

Przechodząc do merytorycznej oceny zarzutów skargi kasacyjnej, należy zauważyć, że w znacznej mierze zależy ona od stwierdzenia, czy i w jaki sposób pracownik może publicznie krytykować swojego przełożonego, nie naruszając przy

tym pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracodawcy i nie naruszając jego interesów (krytyka przełożonego powinna stanowić naruszenie obowiązków pracowniczych, wyroki Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 1997 r., I PKN 9/97, OSNAPiUS 1997 nr 20, poz. 399; z dnia 17 grudnia 1997 r., I PKN 433/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 626 oraz z dnia 14 grudnia 1999 r., I PKN 447/99, OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 336). Problem ten był przedmiotem bardzo wielu orzeczeń Sądu Najwyższego, w których jako zasadę przyjmuje się, że pracownik może otwarcie i krytycznie wypowiadać się w sprawach dotyczących organizacji pracy (wyrok z dnia 7 września 2000 r., I PKN 11/00, OSNAPiUS 2002 nr 6, poz. 139), bowiem ma nie tylko prawo, ale także obowiązek przeciwdziałania złu, które obserwuje na terenie zakładu pracy (wyrok z dnia 29 stycznia 1975 r., III PRN 69/74, OSNCP 1975 nr 7-8, poz. 124). Pracownik powinien to jednak czynić we właściwej formie, gdyż nawet uzasadniona krytyka stosunków istniejących w zakładzie pracy musi mieścić się w granicach porządku prawnego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1976 r., I PRN 54/76, LEX nr 14319; co do postawienia zarzutu popełnienia przestępstwa, por. wyroki z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 28/97, OSNAPiUS 1997 nr 24, poz. 487; z dnia 2 września 2003 r., I PK 389/02, OSNP 2004 nr 18, poz. 309; z dnia 2 października 2003 r., I PK 412/02, OSNP 2004 nr 18, poz. 317; z dnia 23 stycznia 2004 r., I PK 173/03, Monitor Prawniczy 2004 nr 19, s. 905; z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 145/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 243 oraz z dnia 16 czerwca 2005 r., I PK 257/04, OSNP 2006 nr 3-4, poz. 43; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2006 nr 4, poz. 16, z glosą A. Nowaka). Zdaniem Sądu Najwyższego, krytyka podjęta w interesie publicznym, nacechowana dobrą wiarą ze strony krytykującego, nie może pociągnąć dla pracownika ujemnych skutków. Inaczej sprawa wygląda, gdy krytyka jest podyktowana względami osobistymi i przejawia się w formie obraźliwej napaści osobistej (orzeczenie z dnia 11 grudnia 1952 r., C 2556/52, PiP 1953 nr 7, s. 128). W szczególności nie jest dopuszczalna krytyka, która opiera się na faktach niezgodnych z prawdą i na nieuzasadnionych plotkach (wyrok z dnia 30 września 1960 r., I CR 634/59, OSNPG 1961 nr 4, poz. 18) a stawiane przez pracownika pod adresem przełożonych krytyczne opinie nie mogą sprowadzać się do zarzutów gołosłownych i dążyć w sposób umyślny (świadomy) do ich zniesławienia (wyrok z

dnia 11 kwietnia 1984 r., I PR 34/84, OSPiKA 1985 nr 9, poz. 161, z glosą A. Nowaka). Troska o interesy pracodawcy nie może usprawiedliwiać nagannego postępowania pracownika polegającego na obrażaniu jego kierownika i przypisywaniu mu cech poniżających go w opinii publicznej (wyrok z dnia 13 października 1999 r., I PKN 296/99, OSNAPiUS 2001 nr 4, poz. 114). Za zachowanie "przekraczające granice dozwolonej krytyki" Sąd Najwyższy uznaje zwłaszcza znieważenie przez pracownika członka organu pracodawcy i postawienie 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). W wyroku z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06 (OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; LEX/el 2008, z glosą J. Jankowiaka) Sąd Najwyższy uznał, że 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. Wobec tego nie jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) udzielenie przez pracownika wywiadu prasowego, w którym poddał krytycznej ocenie zachowanie członka organu pracodawcy, o ile 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.

Jak wynika z powyższego, w orzecznictwie kładzie się nacisk na różne

aspekty prawa pracownika do tak zwanej "dozwolonej krytyki" (o ile uznać w ogólności trafność tego pojęcia; por. J. Jankowiak: Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, LEX/el 2008). Jest to zrozumiałe, gdyż poszczególne orzeczenia dotyczą konkretnych stanów faktycznych ustalonych w poszczególnych sprawach. Można jednak dokonać pewnych uogólnień (także niezbędnych uproszczeń) i przyjąć, że pracownik ma prawo do dozwolonej, publicznej krytyki przełożonego (prawo do *whistleblowingu*, czyli ujawnienia nieprawidłowości w funkcjonowaniu jego zakładu pracy polegających na różnego rodzaju aktach nierzetelności, nieuczciwości z udziałem pracodawcy lub jego przedstawicieli), gdy nie prowadzi to do naruszenia jego obowiązków pracowniczych polegających w szczególności na dbaniu o dobro zakładu pracy i zachowaniu w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (obowiązek lojalności; nienaruszania interesów pracodawcy - art. 100 § 1 pkt 4 k.p.), a także na przestrzeganiu zakładowych zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.; pracownik nie może pochopnie, w sposób uzasadniony tylko względami subiektywnymi, formułować negatywnych opinii wobec pracodawcy lub jego przedstawicieli). Podkreślenia wymaga, że chodzi o obowiązki pracownicze, a więc obowiązki pracownika wobec pracodawcy, a nie wobec osób fizycznych reprezentujących pracodawcę. "Dozwolona krytyka" musi cechować się rzeczowością, rzetelnością, adekwatnością do konkretnych okoliczności faktycznych oraz odpowiednią formą (por. S.W. Ciupa: Niedozwolona krytyka pracodawcy ze strony pracownika jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, *Monitor Prawniczy* 2002 nr 20, s. 925). Podstawową cechą dozwolonej krytyki jest "dobra wiara" pracownika, czyli jego subiektywne przekonanie, że opiera krytykę na faktach zgodnych z prawdą (przy dochowaniu należytej staranności w ich sprawdzeniu) oraz działa w usprawiedliwionym interesie pracodawcy.

Ocena prawnopracowniczej odpowiedzialności z tytułu przekroczenia granic dozwolonej krytyki przełożonego, będącej naruszeniem obowiązków pracowniczych (wobec pracodawcy), powinna uwzględniać zasady ochrony dóbr osobistych (art. 23, 24 i 43 k.c.). Przedstawienie przez pracownika krytycznych ocen musi odbywać się z poszanowaniem dóbr osobistych pracodawcy lub działających w jego imieniu osób, a do naruszenia tych dóbr może dojść tylko wyjątkowo w wyniku wypowiedzi

wartościującej (ocennej), jeżeli nie znajduje ona oparcia w prawdziwym, ocenianym zdarzeniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 2005 r., V CK 314/05, LEX nr 186727, a także wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 2 marca 1994 r., I ACr 76/94, Przegląd Sejmowy 2000 nr 3, s. 117, z glosą S. Kubasa). W tym zakresie należy w szczególności uwzględnić bogate i utrwalone w tym zakresie orzecznictwo Sądu Najwyższego (szeroko powołujące się na orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka) dotyczące swobody wypowiedzi i odpowiedzialności dziennikarzy za naruszenie dóbr osobistych w publikacjach prasowych. Zgodnie uchwałą składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2005 r., III CZP 53/04 (OSNC 2005 nr 7-8, poz. 114; PiP 2005 nr 7, s. 113, z glosą J. Sieńczyło-Chlabicz; OSP 2005 nr 9, poz. 110, z glosą Z. Radwańskiego; OSP 2005 nr 12, poz. 144, z glosą P. Sobolewskiego; Gazeta Sądowa 2007 nr 7-8, s. 43, z glosą W. Gontarskiego; *Ius et Lex* 2010 nr 1, s. 339, z glosą E. Czarny-Drożdżejko), wykazanie przez dziennikarza, że przy zbieraniu i wykorzystaniu materiałów prasowych działał w obronie społecznie uzasadnionego interesu oraz wypełnił obowiązek zachowania szczególnej staranności i rzetelności, uchyla bezprawność działania dziennikarza (por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2003 r., I CKN 463/01, OSP 2004 nr 2, poz. 22, z glosą Z. Radwańskiego; Przegląd Prawa Handlowego 2004 nr 3, s. 55, z glosą T. Grzeszak; PiP 2004 nr 4, s. 120, z glosą R. Tymca; Gazeta Sądowa 2004 nr 4, s. 35, z glosą W. Gontarskiego). Od pracownika nie należy wymagać staranności profesjonalnej (szczególnej staranności i rzetelności). Powinien jednak dochować należytej staranności i rzetelności przy ocenie prawdziwości faktów, które mają posłużyć do sformułowania krytycznych wypowiedzi. Tylko wówczas można przyjąć, że działał w dobrej wierze, w usprawiedliwionym interesie pracodawcy.

Ocena zachowania pracownika publicznie krytykującego przełożonego (ściślej pracodawcę) nie może być oderwana również od aspektów odpowiedzialności prawnokarnej. W tym zakresie w skardze kasacyjnej wielokrotnie podnosi się, że w chwili zamknięcia rozprawy przed Sądem drugiej instancji powód był skazany nieprawomocnym wyrokiem za przestępstwo z art. 212 § 2 k.k. popełnione na szkodę przełożonego, który to wyrok już się uprawomocnił. Argumentacja ta została wprawdzie odniesiona do zarzutów naruszenia art. 8 oraz



art. 45 § 1 i 2 k.p. (zarzut nie został prawidłowo skonstruowany), ale mogłaby zostać uwzględniona i mieć przesądające znaczenie, gdyby uznać, że prawomocny wyrok karny skazujący za przestępstwo z art. 212 § 2 k.k. wiąże sąd cywilny w sposób prowadzący w rozpoznawanej sprawie do oddalenia powództwa (art. 11 k.p.c.). Zgodnie bowiem z utrwalonym w orzecznictwie poglądem, sąd cywilny (pracy) powinien zawiesić postępowanie cywilne w razie dojścia do wniosku, że w świetle dowodów przeprowadzonych w sprawie cywilnej byłoby brak podstaw do oddalenia powództwa, a jednocześnie nie można wyłączyć, że toczące się postępowanie karne zakończy się wyrokiem skazującym, którego ustaleniami sąd w postępowaniu cywilnym byłby związany na podstawie art. 11 k.p.c. (odpowiednio orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1968 r., I PZ 60/68, OSNCP 1969 nr 6, poz. 117; z dnia 22 grudnia 1962 r., III PR 48/62, OSPiKA 1963 nr 9, poz. 241; z dnia 5 kwietnia 1965 r., II PZ 20/65, Biuletyn Informacyjny SN 1966 nr 2, poz. 24; z dnia 30 sierpnia 1983 r., IV PZ 34/83, OSNCP 1984 nr 2-3, poz. 43; OSPiKA 1985 nr 4, poz. 70, z glosą R. Szarka oraz wyrok z dnia 5 marca 1999 r., I PKN 610/98, OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 350). Oznacza to, że w rozpoznawanej sprawie Sąd drugiej instancji powinien wstrzymać się z rozstrzygnięciem polegającym na przywróceniu powoda do pracy (zawiesić postępowanie) do czasu uprawomocnienia się wyroku karnego, gdyby uznać, że wyrok ten wiąże (art. 11 k.p.c.) w sposób prowadzący do oddalenia powództwa. Takiego związania jednak nie ma, gdyż to, że czyn, jakiego dopuścił się pracownik wobec pracodawcy (jego przedstawiciela) wypełnia znamiona przestępstwa (pomówienia, zniesławienia) nie oznacza, że zostają spełnione przesłanki odpowiedzialności cywilnej pracownika (np. z tytułu naruszenia dóbr osobistych). Wynika to z innego ujęcia bezprawności zachowania polegającego na naruszeniu dóbr osobistych w sferze prawa karnego i w sferze prawa cywilnego (por. w szczególności uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 maja 2008 r., SK 43/05, OTK-A 2008 nr 4, poz. 57; LEX/el. 2008, z glosą J. Raglewskiego; Przegląd Sejmowy 2009 nr 5, s. 183, z glosą M. Kućki i K. Pałki; Prokuratura i Prawo 2011 nr 2, s. 178, z glosą P. Domagały; w literaturze kompleksowo J. Sadowski: Ochrona czci (dobrego imienia) w polskim prawie cywilnym i karnym - analiza porównawcza [w:] Stosowanie prawa. Księga jubileuszowa z okazji XX-lecia Instytutu Wymiaru Sprawiedliwości, pod red.

A. Siemaszko, Warszawa 2011). W związku z tym w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2012 r., I CSK 370/11 (OSNC 2012 nr 11, poz. 133; Przegląd Sądowy 2013 nr 3, s. 125, z glosą K. Pałki; OSP 2013 nr 5, poz. 47, z glosą Z. Zawadzkiej) trafnie przyjęto, że skazanie dziennikarza prawomocnym wyrokiem za tzw. przestępstwo zniesławienia medialnego (art. 212 § 2 k.k.), polegające na opublikowaniu w dzienniku ogólnopolskim serii artykułów pomawiających powoda o postępowanie i właściwości, które mogły poniżyć go w opinii publicznej lub narazić na utratę zaufania potrzebnego do wykonywania zawodu, nie przesądza w sprawie o naruszenie dóbr osobistych bezprawności działania wydawcy i redaktora naczelnego tego dziennika. Oznacza to, że Sąd odwoławczy nie musiał powstrzymać się z rozstrzygnięciem rozpoznawanej sprawy do czasu uprawomocnienia się wyroku karnego dotyczącego przestępstwa z art. 212 § 2 k.k. popełnionego przez powoda na szkodę przełożonego, gdyż orzeczenie to nie powodowało związania nim sądu pracy (art. 11 k.p.c.) w zakresie przesłanek odpowiedzialności prawnopracowniczej.

Przenosząc powyższe uwagi na grunt stanu faktycznego rozpoznawanej sprawy, należy uznać, że niektóre wypowiedzi powoda skierowane publicznie pod adresem przełożonego (dotyczy to w szczególności sugestii na temat "wyrzucenia z pracy kobiety w ciąży" lub "stosowania szykan wobec pracowników"), były niewłaściwe (brak im było właściwej powściągliwości, umiaru i odpowiedzialności za słowa). Mogły one narazić na szwank dobre imię (cześć) dyrektora a przez to prowadzić do odpowiedzialności karnej powoda. Dotyczy to odpowiednio odpowiedzialności z tytułu naruszenia dóbr osobistych. Powód działał jednak przede wszystkim jako radny gminy a jego subiektywne oceny były usprawiedliwione, gdyż (jak ustalił Sąd drugiej instancji) były wyrażane "dla dobra społeczeństwa w szerokim tego słowa znaczeniu". Zachowanie powoda jako pracownika stanowiło naruszenie zasad kultury i dobrych obyczajów, jakie powinny być przestrzegane w zakładzie pracy. Jednakże zostało ono podjęte w "dobrej wierze", czyli w subiektywnym przekonaniu, że opiera krytykę na faktach zgodnych z prawdą (przy dochowaniu należytej staranności w ich sprawdzeniu) oraz działa w usprawiedliwionym interesie pracodawcy. Tak zostało ono ocenione przez Sąd drugiej instancji, przy uwzględnieniu złożoności stanu faktycznego i rozważeniu

występującego konfliktu wartości (w szczególności zasad ochrony czci oraz swobody wypowiedzi). W ocenie Sądu Najwyższego, w tej sytuacji zaskarżone orzeczenie nie jest dotknięte uchybieniami, które by powodowały konieczność wkroczenia w postępowaniu kasacyjnym w sferę sędziowskiego uznania. Sąd odwoławczy szczegółowo wyjaśnił, dlaczego w konkretnej sytuacji faktycznej było niezasadne wypowiedzenie umowy o pracę powodowi jako wieloletniemu, cenionemu pracownikowi pozwanego Muzeum i zarazem osoby zasłużonej dla rozwoju kultury lokalnej. Zdaniem Sądu drugiej instancji, formułowane przez powoda krytyczne uwagi pod adresem przełożonego, niejednokrotnie bardzo "ostre" i mające wydźwięk emocjonalny, pozostawały w ścisłym związku z wykonywaniem przez powoda mandatu radnego gminy. Zachowanie powoda było więc związane przede wszystkim ze sprawowaniem tej funkcji (w interesie społecznym, dla dobra społeczności lokalnej), a nie z jego statusem pracowniczym. Podobne względy zadecydowały o tym, że Sąd odwoławczy nie dopatrzył się niecelowości w orzeczeniu przywrócenia powoda do pracy (skoro konflikt wynikał z wykonywania przez powoda mandatu radnego, a mandat ten już wygasł). Wobec tego nie ma podstaw, aby uznać zarzuty naruszenia art. 45 § 1 i 2 oraz art. 8 k.p. za usprawiedliwione podstawy skargi kasacyjnej.

Z przedstawionych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c.

/tp/