

*Sygn. akt IV P 208/16*

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

***Dnia 6 marca 2017 roku***

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący: SSR Magdalena Piątkowska

Ławnicy: J. C., B. M.

Protokolant: Katarzyna Zych

na rozprawie w dniu 6 marca 2017 roku w Ś.

sprawy z powództwa **J. S.**

przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej w Ś.

o przywrócenie do pracy

I przywraca powoda J. S. do pracy u strony pozwanej

Spółdzielni Mieszkaniowej w Ś. na dotychczasowych warunkach pracy i

płacy

II zasądza od Spółdzielni Mieszkaniowej w Ś. na rzecz powoda J.

S. kwotę 360 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 19 grudnia 2016 roku skierowanym przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej w Ś. powód J. S. wniósł o przywrócenie go do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku z zachowaniem dotychczasowych warunków płacy i pracy w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że pismem z dnia 25 listopada 2016 roku pozwana rozwiązała zawartą z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Jako powód rozwiązania umowy podano wykorzystanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem polegające na tym, że w dniu 14 listopada 2016 roku w godzinach popołudniowych brał udział w posiedzeniu Komisji Rewizyjnej Rady Miejskiej w Ś., a także, że w dniach 7 i 23 listopada udzielił wywiadu dla telewizji (...). Ponadto pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę z rażącym naruszeniem przepisów prawa, tj. art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 roku o samorządzie gminnym, gdyż mimo braku zgody na rozwiązanie umowy pozwana rozwiązała umowę o pracę z osobą sprawującą mandat radnego. Ponadto okoliczności będące przyczyną rozwiązania umowy o pracę nie stanowiły ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem w pełni uzasadniło rozwiązanie z powodem umowy o pracę na podstawie art. 52§1 pkt 1 kp. Ponadto

przy rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52§1 pkt 1 kp brak zgody Rady Miejskiej w Ś. nie uzasadnia uznania tego rozwiązania umowy za sprzeczne z prawem.

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód J. S. jest Radnym Rady Miejskiej w Ś. w kadencji 2014 – 2018. Od dnia 1 kwietnia 2016 roku powód zatrudniony był w Spółdzielni Mieszkaniowej w Ś. przy ul. (...) – (...)w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Zastępcy Prezesa ds. techniczno – eksploatacyjnych. Powód nie miał sprecyzowanego zakresu obowiązków, ogólnie zajmował się nadzorem nad zarządzaniem i utrzymywaniem nieruchomości.

**Dowód:**

- akta osobowe powoda – w załączeniu;
- zaświadczenie z dnia 8.12.2016 r . k. 10;
- zeznania powoda – e protokół z dnia 6.03.2017 r . k. 69.

W lipcu 2016 roku powód zwrócił się do Rady Nadzorczej Spółdzielni Mieszkaniowej w Ś. o zajęcie stanowiska w sprawie nieprawidłowości przy sprzedaży działki niezabudowanej nr (...) o powierzchni 0,6119 ha przeznaczonej pod budownictwo wielomieszkaniowe zlokalizowanej przy ul. (...) w Ś.. Jednocześnie powód poinformował Radę Nadzorczą Spółdzielni, że nie zamierza jako członek zarządu reprezentować Spółdzielni w umowie warunkowej sprzedaży przedmiotowej działki, gdyż w jego przekonaniu podpisując te umowę, wyrządziłby Spółdzielni znaczną szkodę.

**Dowód:**

- pismo powoda z dnia 5.07.2016 r . k. 17;
- oświadczenie powoda z dnia 26.07.2016 r . k. 18.

Uchwałą nr 29/2016 z dnia 25 października 2016 roku Rada Nadzorcza Spółdzielni Mieszkaniowej w Ś. odwołała z dniem 25 października 2016 roku J. S. z funkcji Członka Zarządu Spółdzielni Mieszkaniowej w Ś. – Zastępcy Prezesa ds. techniczno – eksploatacyjnych. Jako przyczynę odwołania wskazano utratę zaufania Rady Nadzorczej do powoda, polegającą na uchylaniu się od realizacji uchwał i wniosków organów Spółdzielni.

Pismem z dnia 27 października 2016 roku Spółdzielnia Mieszkaniowa w Ś. zwróciła się do Rady Miejskiej w Ś. z wnioskiem o zajęcie stanowiska w sprawie rozwiązania stosunku pracy z powodem.

**Dowód:**

- uchwała nr 29/2016 Rady Nadzorczej Spółdzielni Mieszkaniowej w Ś. z dnia 25.10.2016 r . k. 19;
- wniosek do Rady Miejskiej w Ś. z dnia 27.10.2016 r . k. 7.

Od dnia 7 listopada 2016 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim m. in. z powodu lęków, zaburzeń snu i niedostosowania. Początkowo orzeczenie o niezdolności do pracy wystawione zostało przez lekarza rodzinnego, a następnie powoda skierowano do lekarza psychiatry, który wystawił kolejne zwolnienie lekarskie z adnotacją, że chory może chodzić. Zarówno lekarz rodzinny jak i psychiatra zalecił powodowi zajmowanie się sprawami społecznymi, a co miało omieć wpływ na poprawę jego nastroju.

**Dowód:**

- wydruki zwolnień lekarskich powoda – k. 6-8;

- zeznania powoda – e protokół z dnia 6.03.2017 r . k. 69.

W dniu 7 listopada 2016 roku powód około godziny 9.00 przebywał w restauracji (...) w Ś., gdzie udzielił wywiadu dziennikarce telewizji (...) w W. – W. R.. Głównym tematem wywiadu była kwestia sprzedaży działki zlokalizowanej przy ul. (...) w Ś. oraz odwołania powoda z funkcji Członka Zarządu Spółdzielni Mieszkaniowej w Ś. – Zastępcy Prezesa ds. techniczno – eksploatacyjnych. Kolejnego wywiadu w tym samym przedmiocie powód udzielił w dniu 23 listopada 2016 roku w Restauracji (...) w Ś..

W dniu 14 listopada 2016 roku J. S. uczestniczył w posiedzeniu Komisji Rewizyjnej rady Miejskiej w Ś..

**Dowód:**

- zawiadomienie do (...) Oddział w W. z dnia 21.11.2016 r . k. 39;

- wypis z Protokołu nr (...) z posiedzenia Komisji Rewizyjnej rady Miejskiej w dniu 14.11.2016 r . k. 40;

- zeznania świadka W. R. – e protokół z dnia 6.03.2017 r . k. 69;

- zeznania świadka A. B. - e protokół z dnia 6.03.2017 r . k. 69.

Uchwałą nr XXV/286/16 z dnia 25 listopada 2016 roku Rada Miejska w Ś. odmówiła wyrażenia zgody na rozwiązanie przez Spółdzielnię Mieszkaniową stosunku pracy z radnym Rady Miejskiej w Ś. J. S.. W uzasadnieniu uchwały stwierdzono, iż brak jest obiektywnych, uzasadnionych i zgodnych z zasadami współżycia społecznego podstaw do rozwiązania stosunku pracy z radnym.

**Dowód:**

- uchwała nr XXV/286/16 Rady Miejskiej w Ś. z dnia (...)2016 r . wraz z uzasadnieniem – k. 12-16.

Pismem z dnia 25 listopada 2016 roku pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy powoda (art. 52§1 pkt 1 kp). Jako powód rozwiązania umowy o pracę pozwana wskazała wykorzystanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem polegające na tym, że w dniu 14 listopada 2016 roku w godzinach popołudniowych uczestniczył w posiedzeniu Komisji Rewizyjnej Rady Miejskiej w Ś. oraz, że w dniach 7 i 23 listopada 2016 roku przebywał w restauracjach (...) w Ś., gdzie udzielał wywiadów dziennikarce telewizji (...), w których publicznie i bezpodstawnie pomawiał Zarząd Spółdzielni Mieszkaniowej w Ś. i Radę Nadzorczą Spółdzielni, że naraża ją na stratę, szkodząc wizerunkowi Organów statutowych Spółdzielni, dezinformując przy tym opinię publiczną, a w konsekwencji podważając zaufanie do członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej Spółdzielni.

**Dowód:**

- akta osobowe powoda – w załączeniu.

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o zeznania powoda oraz zeznania świadka W. R. i pozwanego A. B., jak również dokumenty zgromadzone w aktach sprawy.

Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powoda stanowiły również akta osobowe pracownika. Sąd dał im wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania.

Podstawę prawną roszczenia powoda, stanowił przepis art. 56 § 1 zd. pierwsze k.p. zgodnie z którym, pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia, należało zatem ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniała ono wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

W przypadku powoda, ocena zgodności z prawem oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu w stosunku do niego stosunku pracy powinna zostać dokonana również z uwzględnieniem przepisów zawartych w ustawie z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, a w szczególności art. 25 ust. 2 tej ustawy, które w sposób szczegółowy regulują tryb rozwiązywania umów o pracę z osobami, piastującymi stanowisko Radnego.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 lutego 2015 r., sygn. akt II PK 101/14 ochrona stosunku pracy radnego ma na celu umożliwienie radnym, ze względu na szczególną rolę, jaka została powierzona gminom, jak najskuteczniejszego i najbezpieczniejszego sprawowania funkcji. Następstwem tej ochrony jest ograniczenie swobody podmiotu, który nawiązał stosunek pracy z pracownikiem-radnym, w rozwiązaniu tego stosunku bez zgody rady gminy. Ograniczenie to nie ma charakteru bezwzględny. Rozwiązanie stosunku pracy, w tym stosunku pracy na podstawie powołania, może nastąpić wtedy, gdy rada gminy wyrazi na nie zgodę. Wyrażenie zgody przez radę gminy na rozwiązanie z radnym stosunku pracy jest pozostawione do swobodnej decyzji rady, z wyjątkiem sytuacji, gdy podstawą tego rozwiązania są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Ochrona ta ma charakter bezwzględny, a jej uchylenie może nastąpić wyłącznie w wyjątkowych przypadkach, w których jej udzielenie naruszałoby zasady współżycia społecznego lub stanowiłoby nadużycie prawa (art. 8 k.p.). Uchylenie ochrony wymaga więc każdorazowo wykazania, że po stronie osoby ubiegającej się o ochronę istnieją jakieś powody, które nakazują przyjęcie, iż nie powinna jej ona przysługiwać. Z tej też przyczyny pozbawienie tej ochrony najczęściej następuje w przypadku, gdy pracownik dopuszcza się ciężkiego naruszenia swoich podstawowych obowiązków pracowniczych - jego zachowanie jest więc rażąco naganne, a przywrócenie go do pracy lub zasądzenie na jego rzecz odszkodowania mogłoby wywołać zgorzienie po stronie zwykłych, niechronionych pracowników, rzetelnie wykonujących swoje obowiązki.

W niniejszej sprawie bezspornym było, że powód w trakcie zatrudnienia u pozwanej był jednocześnie Radnym Rady Miejskiej w Ś., jak również, że pismem z dnia 25 listopada 2016 roku rozwiązano z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia (art. 52§1 pkt 1 kp) i bez wcześniejszego zwrócenia się przez pozwanego pracodawcę do Rady Miejskiej o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powodem w tym trybie stosunku pracy. Zgodnie zaś z treścią art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 08 marca 1990 r. o samorządzie gminnym rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady gminy, której jest członkiem. Rada gminy odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. W niniejszej sprawie pozwana wystąpiła z wnioskiem do Rady Miejskiej w Ś. o zajęcie stanowiska w sprawie rozwiązania stosunku pracy z powodem, a więc dwa dni po odwołaniu go z funkcji Członka Zarządu Spółdzielni Mieszkaniowej w Ś. – Zastępcy Prezesa ds. techniczno – eksploatacyjnych, jednakże wniosek ten nie dotyczył rozwiązania stosunku pracy z powodem w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp.

Z powyższego niewątpliwie wynika, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia było niezgodne z prawem, co czyni zasadność roszczenia powoda.

W myśl z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269).

Natomiast zgodnie z art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Przyczyna powinna być konkretna i rzeczywista. Takie stanowisko przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000r. (I PKN 641/99). Naruszenie tego przepisu ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny rozwiązania umowy, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niezrozumiała, niejasna, niedostatecznie konkretna, a przez to jest niezrozumiała dla pracownika. Podana pracownikowi przyczyna ma na celu, umożliwienie mu „dokonania racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym, zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy) – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997r. (I PKN 315/97). Niedopuszczalne są, więc przyczyny enigmatyczne, bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ponadto ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy jego adresata tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał rozwiązania umowy o pracę.

W niniejszej sprawie należało ocenić, czy przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. były rzeczywiste i prawdziwe, które można było zakwalifikować jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z treścią art.100§1 kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę ( art.100 §2 pkt.2-4 kp).W razie rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 kp, ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy.

Pozwana jako przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę wskazała wykorzystanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem w ten sposób, że w dniu 14 listopada 2016 roku w godzinach popołudniowych powód uczestniczył w posiedzeniu Komisji Rewizyjnej Rady Miejskiej w Ś. oraz, że w dniach 7 i 23 listopada 2016 roku przebywał w restauracjach (...) w Ś., gdzie udzielał wywiadów dziennikarce telewizji (...), w których publicznie i bezpodstawnie pomawiał Zarząd Spółdzielni Mieszkaniowej w Ś. i Radę Nadzorczą Spółdzielni, że naraża ją na stratę, szkodząc wizerunkowi Organów statutowych Spółdzielni, dezinformując przy tym opinię publiczną, a w konsekwencji podważając zaufanie do członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej Spółdzielni, przy czym zachowanie to zdaniem pozwanej stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Przepis art. 52§1 pkt 1 kp określa, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Wynika stąd wprost - co znajduje potwierdzenie w ustalonym orzecznictwie sądowym - że w tym przepisie są dwie przesłanki dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę: naruszenie podstawowego obowiązku i powaga tego naruszenia, rozumiana jako znaczny

stopień winy pracownika, a o czym w realiach niniejszej sprawy być nie może, a podkreślenia wymaga fakt, że sam pełnomocnik pozwanej wskazał, iż strona pozwana nie stawia zarzutu, że zachowanie powoda było oparte o winę.

Podkreślić należy, że zwolnienie lekarskie jest udzielane pracownikowi w razie choroby skutkującej niezdolnością do pracy. Celem tego zwolnienia jest leczenie, które przywraca możliwość wykonywania pracy. Zatem wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego w sposób niewłaściwy ma miejsce jeśli pracownik swoim zachowaniem powoduje, że nie odzyskuje zdolności do pracy lub odzyskanie tej zdolności następuje w dłuższym czasie. Może to być spowodowane np. wykonywaniem pracy, która jest zbyt dużym obciążeniem dla organizmu. Nie każde jednak zachowanie uniemożliwia lub opóźnia odzyskanie sił. Zależy to od rodzaju schorzenia, ilości wykonywanej pracy, jej rodzaju, warunków w jakich jest wykonywana. Dlatego też nie można pomijać twierdzeń powoda, że zajmowanie się sprawami społecznymi miały dla niego charakter terapeutyczny i wręcz przyczyniały się do szybszego leczenia.

Zdaniem Sądu w stosunku do powoda uznać należy udział w posiedzeniu Komisji Rewizyjnej Rady Miejskiej w dniu 14 listopada 2016 roku za czynność nie stanowiącą wykorzystania zwolnienia od pracy w sposób niezgodny z celem zwolnienia, bowiem jeden z tematów posiedzenia dotyczył bezpośrednio sytuacji powoda, a mianowicie wydania rekomendacji na wystąpienie pozwanej w zakresie rozwiązania stosunku pracy z powodem, a jego obecność i wyrażenie stanowiska podczas posiedzenia miała na celu jedynie ochronę stosunku pracy, co z kolei wpływało pozytywnie na jego kondycję psychiczną. Dlatego też nie można przyjąć, iż z uwagi na charakter zwolnienia, umożliwiającego poruszanie się powodowi i nie zakazującego wysiłku intelektualnego, jak również wskazań lekarskich do zajmowania się sprawami społecznymi, aby uczestnictwo w posiedzeniu Komisji Rewizyjnej w dniu 14 listopada 2016 roku było sprzeczne z celem zwolnienia. Również udzielanie przez powoda wywiadów w dniach 7 i 23 listopada 2016 roku nie może być uznane za wykorzystanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem, gdyż z okoliczności wskazanych przez świadka W. R. i samego powoda, a których zeznania Sąd uznał za wiarygodne wynika, że udzielając tych wywiadów powód bronił swoich racji oraz interesów członków Spółdzielni, którzy w jego przekonaniu byłiby najbardziej pokrzywdzeni w wyniku transakcji sprzedaży działki przy ul. (...) w Ś.

W tym miejscu wskazać należy, że nie można karać pracownika za to, że w sytuacji obrony swoich racji na skutek poczynań pracodawcy – w tym przypadku odwołania powoda z dotychczas pełnionej funkcji, jako słabsza strona stosunku pracy korzysta z możliwości udzielenia wywiadu, jakkolwiek niewygodnego dla pracodawcy. Należy również wskazać, że 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 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 (SN w wyroku z 17 grudnia 1997r., I PKN 433/97); wywieszanie na tablicy ogłoszeń tekstów obraźliwych wobec organów pracodawcy (SN w wyroku z 1 października 1997 r., I PKN 237/97).

Krytyka pracodawcy może spowodować dyscyplinarne zwolnienie pracownika, jednakże rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie uzasadnione jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, a zatem działanie pracownika musi być nacechowane szczególnym ładunkiem negatywnych emocji, a o czym w niniejszej sprawie mowy być nie może. W szczególności nie można uznać, że przez zachowanie powoda ucierpiał wizerunek organów statutowych Spółdzielni, lub też informacje przekazane przez powoda w trakcie wywiadów były nieprawdziwe, dezinformujące przy tym opinię publiczną, bowiem strona pozwana okoliczności tych nie wykazała żadnymi dowodami. Ponadto pozwana nie przedstawiła jakichkolwiek dowodów świadczących o tym, że czynności podejmowane przez powoda w trakcie zwolnienia lekarskiego pogłębiały jego chorobę i nie sprzyjały powrotowi do zdrowia. W tym miejscu wskazać należy, że pozwana jako pracodawca miała prawo kontroli prawidłowości zwolnienia lekarskiego wystawionego powodowi, polegającej m. in. na ustaleniu, czy powód w okresie, w którym jest niezdolny do pracy nie wykorzystuje zwolnienia lekarskiego od pracy w sposób niezgodny z jego celem,

jednakże nie skorzystała z takiej możliwości.

Strona pozwana wniosła o powołanie biegłego psychiatry na okoliczności czy czynności podejmowane przez powoda mogły przedłużyć zwolnienie lekarskie, pogarszać stan jego zdrowia i czy z tym schorzeniem mógł podejmować czynności wskazane w rozwiązaniu umowy o pracę. Sąd oddalił jednak ten wniosek dowodowy, bowiem uznał, iż pozwana składając oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być przekonana o spełnieniu przesłanek do rozwiązania w tym trybie umowy. Ponadto wniosek ten należy uznać jako spóźniony w świetle treści art. 207 § 6 k.p.c., bowiem brak jest jakichkolwiek podstaw do uznania, iż po stronie pozwanej istniały jakiegokolwiek przeszkody do złożenia wniosku dowodowego na wcześniejszym etapie postępowania, czyli w pozwie. Oddaleniu podlegały również wszystkie pozostałe wnioski dowodowe strony pozwanej, gdyż nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy.

Analizując materiał dowodowy zgromadzony w sprawie Sąd uznał, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem J. S. nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie art. 52 § 1 kp, jak również z naruszeniem przepisu art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 roku o samorządzie gminnym, w związku z czym orzekł o przywróceniu powoda do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy (punkt I wyroku). Sąd uznał, iż brak jest podstaw do zasądzenia odszkodowania, bowiem zasądzenie odszkodowania, które pochodziłoby ze środków Spółdzielni, stanowiłoby dla powoda niepowetowaną stratę, a pracodawcy dałoby przekonanie, że nawet tak nierzetelnie przygotowane oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę może zakończyć stosunek pracy z subiektywnie nie chcianym pracownikiem.

Orzeczenie o kosztach (punkt II wyroku), znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Sąd przyjął zasadę pełnej odpowiedzialności strony pozwanej za wynik procesu, mając na uwadze, iż powód wygrał proces co do zasady i co do wysokości.

W niniejszej sprawie, kosztami poniesionymi przez powoda, były koszty wynagrodzenia pełnomocnika reprezentującego J. S., które zgodnie z § 9 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z dnia 5 listopada 2015 r.), wynosiły 360 zł.