

Sygn. akt VI P 702/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 stycznia 2017 roku

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

w składzie:

Przewodniczący: SSR Maria Sałacińska

Ławnicy: Joanna Chmielewska

Marek Kośny

Protokolant: protokolant sądowy Lena Siedlecka

po rozpoznaniu w dniu 11 stycznia 2017 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa M. D.

przeciwko (...)z siedzibą w W.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

1. oddała powództwo,

2. zasądza od powódki M. D. na rzecz pozwanego (...) z siedzibą w W. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Joanna Chmielewska SSR Maria Sałacińska Marek Kośny

Sygn. akt VI P 702/13

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 3 października 2013 roku (data na kopercie) powódka M. D. wniosła o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz o zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Jako pozwanego powódka wskazała spółkę (...)w W..

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że była zatrudniona w pozwanej spółce od dnia 31 maja 2011 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Podniosła ona, że pozostawała w chwili jej zwolnienia w wieku przedemerytalnym. Dnia 20 września 2013 roku powódka otrzymała od pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, w uzasadnieniu tego oświadczenia wskazano na ciężkie naruszenie przez powódkę jej podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na „drastycznym” naruszeniu przez nią art. 100 § 2 ust. 4 i 6 KP dotyczących obowiązku dbania o dobro zakładu pracy oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, a także przestrzegania w pracy zasad współzycia społecznego, powódka miała bowiem w sposób nieakceptowalny zachowywać się wobec redaktora naczelnego miesięcznika (...)a także wobec pozostałych osób zarządzających wydawnictwem. Według powódki żadne z jej zachowań nie wypełniało jednak znamion ciężkiego naruszenia jej podstawowych obowiązków pracowniczych. Powódka przyznała, że napisała

mail, w którym wyraziła swoją opinię na temat zarządzania pracownikami przez jej przełożoną – redaktor naczelną pisma (...) Powódka przyznała też, że ten mail został przez nią wysłany również do wiadomości członków zarządu pozwanej spółki, a także dyrektor wydawniczej i wydawcy. Powódka podała również, że na spotkaniu zwołanym po tym mailu nie zostało jej umożliwione przedstawienie swojego stanowiska, lecz została napiętnowana za wysłanie takiego maila, po czym udzielono jej 2 dni wolnego, aby przemyślała swoje zachowanie. Po tym spotkaniu powódka przesłała tego maila również pozostałym pracownikom redakcji czasopisma (...) tłumacząc się jednocześnie tym pracownikom z powodów swej nieobecności w tak „gorącym okresie”. Ponadto powódka wskazała, że informacje udzielone w tym mailu całemu zespołowi były zgodne z prawdą. Powódka podniosła też, że wysłanie maila do pracowników redakcji nie było publicznym poniżeniem i upokorzeniem jej przełożonej, mail bowiem był ograniczony tylko do tych pracowników, nie był rozesłany wszystkim osobom pracującym w spółce. Ponadto powódka podniosła, że zarzuty wskazane w jej wypowiedzeniu są nieprecyzyjne i niekonkretne, trudno bowiem wskazać jakie konkretnie dobro pracodawcy miałyby ona naruszyć swym zachowaniem. Powódka dodała też, że informacje podane przez nią w mailu nie były objęte żadną tajemnicą. Powódka argumentowała również, że jej działanie mieściło się w granicach dozwolonej krytyki i wolności słowa.

(pozew – k. 1 – 10)

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka (...) w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o wezwanie w trybie art. 194 § 1 KPC spółki (...) w W. w charakterze pozwanej. W uzasadnieniu pozwana wskazała, że przede wszystkim nie jest pracodawcą powódki. Pozwana wskazała, że umowa o pracę powódki została zawarta ze spółką (...). Z kolei umową z dnia 30 listopada 2011 roku nastąpiło przejście części zakładu pracy na nową spółkę (...) Ta nowa spółka przejęła część wydawniczą, w tym wydawnictwo czasopisma (...) co oznacza, iż ta nowa spółka została pracodawcą powódki od dnia 30 listopada 2011 roku. Następnie dnia 1 marca 2012 roku spółka (...) została przekształcona w spółkę (...). W związku z tą zmianą nazwy spółka, która zawierała z powódką na początku umowę o pracę z dnia 31 maja 2011 roku, która to spółka również nazywała się (...) zmieniła nazwę na (...). Podsumowując więc pracodawcą powódki jest przekształcona dnia 1 marca 2012 roku spółka (...)

(odpowiedź na pozew spółki (...) – k. 95 – 102)

Postanowieniem z dnia 23 stycznia 2014 roku Sąd wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanej spółkę (...) w W..

(postanowienie z dnia 23.01.2014r. – k. 125)

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka (...) w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana wskazała, że sformułowania zawarte w mailu wysłanym przez powódkę dnia 17 września 2013 roku naruszały godność osobistą i dobre imię jej przełożonej – redaktor naczelnej E. Z.. W szczególności pozwana zwróciła uwagę na podważanie kompetencji przełożonej przez powódkę, czy porównywanie przełożonej do kapo. Ponadto pozwana wskazała, że przesłanie tego maila również do przełożonej redaktora naczelnej – pani M. K. (2) – narażało redaktor naczelną na utratę zaufania przełożonego. Pozwana dodała również, że powódka przekroczyła swymi wypowiedziami zawartymi w mailu granice dozwolonej krytyki i nie może się zasłaniać dbaniem o dobro zakładu pracy. Pozwana wskazała także, że na spotkaniu dnia 17 września 2013 roku zostało powódcie wskazane, że język użyty w mailu przesłanym do wiadomości przełożonej redaktora naczelnej jest niakceptowalny, a samo otwarte wyrażenie krytyki było naganne. Jednocześnie według pozwanej urlop udzielony powódcie nie miał charakteru przymusowego, powódka zaś sama zgodziła się na ten urlop po uzyskaniu informacji, że jej praca zostanie rozdysponowana na innych pracowników redakcji. Pozwana wskazała też, że powódka wysyłając kolejnego maila dnia 17 września 2013 roku, tym razem do wszystkich pracowników redakcji, dopuściła się kolejnego naruszenia dóbr osobistych redaktora naczelnej, a ponadto zmierzała do całkowitego podważenia autorytetu przełożonej w oczach jej podwładnych. Takie narażenie na utratę autorytetu redaktora naczelnej w gorącym okresie dla wydawnictwa zostało uznane przez pozwaną za „akt sabotażu”. Ponadto pozwana podniosła również zarzut wniesienia powództwa z naruszeniem terminu z art. 264 § 2 KP, argumentując, że powódka 2 października 2013 roku złożyła pozew, ale nie

przeciwko tej spółce, a przeciwko spółce (...) w W.. Pozwana wskazała, że dopiero z chwilą jej dopozwania nastąpił skutek wniesienia przeciwko niej powództwa, zaś od momentu wręczenia powódce rozwiązania bez wypowiedzenia do chwili dopozwania spółki upłynął już termin z art. 264 § 2 KP.

(odpowiedź na pozew spółki (...) – k. 165 – 188)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. D. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 czerwca 2011 roku na stanowisku sekretarz redakcji w redakcji czasopisma (...) Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 8.500,00 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę – k. 13 – 15, zaświadczenie o wynagrodzeniu powódki - k. 197)

W treści umowy o pracę powódki wskazano, że umowa ta została zawarta ze spółką (...) w W. o nr KRS (...). W drodze umowy z dnia 30 listopada 2011 roku spółka (...) w W. o nr KRS (...) przeniosła zorganizowaną część przedsiębiorstwa, wyodrębnioną jako Oddział Wydawniczy pod firmą (...) (...) w W., na rzecz spółki (...) w W. (numer KRS (...)). W ten sposób doszło też do przejścia zakładu pracy powódki na spółkę (...) w W. (numer KRS (...)). W wyniku dalszych przekształceń spółka (...) w W. (numer KRS (...)) została przekształcona w spółkę (...) W. (numer (...)).

Tymczasem spółka (...) w W. (numer KRS (...)) zmieniła nazwę na (...) (numer KRS (...)).

Postanowieniem z dnia 16 kwietnia 2012 roku Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie III Wydział Cywilny wpisał do sądowego rejestru dzienników i czasopism pod poz. Pr. 314, w rubryce 5 (...) w W. jako wydawcę czasopism wskazanych w tym rejestrze. Zgodnie z wyciągiem z tego rejestru spółka (...) w W. jest wydawcą czasopisma (...).

(dowód: umowa o pracę – k. 13 – 15, umowa z dnia 30 listopada 2011 roku – k. 119 – 124, odpis z KRS spółki o nr (...) - k. 125 – 128, odpis z KRS spółki o nr KRS (...) – k. 105 – 109, postanowienie z dnia 16 kwietnia 2012 roku – k. 121, wyciąg z rejestru dzienników i czasopism – k. 122 - 123)

Dnia 20 września 2013 roku powódce zostało wręczone oświadczenie pracodawcy w przedmiocie rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powódką pracodawca podał ciężkie naruszenie przez powódkę jej podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na drastycznym naruszeniu przez nią art. 100 § 2 pkt 4 i 6 KP nakładającym na pracownika obowiązek dbania o dobro zakładu pracy oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, a także przestrzegania w pracy zasad współżycia społecznego. Powyższe naruszenie miało polegać na nieakceptowalnym zachowaniu powódki w stosunku do redaktor naczelnej redakcji czasopisma (...) oraz w stosunku do osób zarządzających wydawnictwem. Zachowanie to miało polegać na wysłaniu do redaktor naczelnej maila z szeregiem zarzutów do jej pracy, który to mail został też przesłany do wydawcy. Następnie miało dojść do spotkania redaktor naczelnej, wydawcy, dyrektor wydawniczej oraz kierownika działu personalnego z powódką, na którym to spotkaniu powódce udzielono dwóch dni urlopu, w związku z jej zastrzeżeniami co do braku możliwości swobodnego korzystania z urlopu. Powódka jednak następnie miała wysłać wieczorem dnia 17 września 2013 roku pracownikom redakcji czasopisma (...) maila, w którym wskazała, że została wysłana na przymusowy urlop, w mailu tym powódka przesłała też treść jej maila dotyczącego zastrzeżeń co do pracy redaktor naczelnej. Pracodawca zarzucił też powódce, że jej zachowanie rażąco złamało zasadę lojalności pracownika względem pracodawcy i obowiązek przestrzegania w wydawnictwie zasad współżycia społecznego. Pracodawca dodał też, że wysłanie do pracowników redakcji maila zawierającego opinię powódki na temat redaktor naczelnej skutkowało publicznym poniżeniem i upokorzeniem redaktor naczelnej. Upublicznienie tych opinii przez powódkę miało również stanowić naruszenie zasad współżycia społecznego, jak i zasady dbałości o dobro pracodawcy, a także stanowiło świadome i drastyczne przekroczenie granic dozwolonej krytyki. W uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę pracodawca wskazał również, że wysłanie maila do pracowników było działaniem świadomym, które spowodowało realne zagrożenie rytmu pracy

redakcji i stanowiło zagrożenie interesów wydawnictwa oraz ryzyko narażenia pracodawcy na szkodę, mail bowiem został przesłany w bardzo ważnym dla procesu wydawniczego momencie.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia - k. 23 – 24)

Dnia 17 września 2013 roku o godzinie 01:13 powódka wysłała maila do redaktor naczelnej E. Z., a także do wiadomości M. K. (2). W mailu tym powódka wskazywała na szereg nieprawidłowości, których dopuszcza się redaktor naczelna czasopisma (...), takich jak m. in. nieuzasadnione krytykowanie pracowników, demotywowanie zespołu, ściąganie z czasopism konkurencji tematów do kolejnych numerów, odrzucenie ponad 30 tematów zaproponowanych przez powódkę, problemy z podejmowaniem decyzji, łamanie harmonogramu pracy zespołu, brak umiejętności porozumiewania się z zespołem, wrzeszczenie na innych członków zespołu, brak umiejętności komunikacyjnych, wprowadzenie atmosfery demotywacji, zniechęcenia i strachu, lekceważenie spraw pracowniczych. Powódka zarzuciła redaktor naczelnej również mobbingowanie pracowników, brak umiejętności kierowania zespołem, brak wiedzy i popełnianie licznych błędów, sabotowanie pracy innych pracowników, niszczenie zespołu.

Powódka w przedmiotowym mailu zawarła takie sformułowania kierowane do redaktor naczelnej jak:

- „wierz mi do pracy redaktora naczelnego nie pasuje mentalność niezdecydowanej, wystraszonej urzędniczki”,
- „wydaje ci się, że bat to najlepsza metoda kierowania ludźmi”,
- „niestety nie masz pojęcia o światowych normach w zarządzaniu, a książek na ten temat u nas nie brakuje. Rozumiem jednak, że nigdy nie miałaś potrzeby do nich zajrzeć”,
- „wrzeszczenie do ludzi zza sterty pism nie świadczy o dobrym wychowaniu ani o właściwym podejściu do ludzi”,
- „nigdy nie wiemy o co ci chodzi, bo tak naprawdę sama nie wiesz co chcesz przekazać a w domyśle liczysz, że inni wykonają za ciebie myślenie”,
- „szefowa o mentalności wystraszonej urzędniczki takich sytuacji oczywiście nie zauważa i nie rozumie”,
- „kapo nigdy nie jest dobrym szefem”,
- „nie potrafisz powiedzieć, że coś jest dobre bo sama nie wiesz”,
- „nawet nie wiesz ile twoich idiotycznych błędów poprawiam”,
- „E., przyjmij do wiadomości, że nie umiesz kierować, ale też nie umiesz pisać!”
- „najwyraźniej masz problem sama ze sobą”,
- „ewidentnie dowodzisz, że nie nadajesz się na szefa. Po prostu nie potrafisz kierować ludźmi”,
- „jestem pewna, że z tego co piszę żadnych wniosków nie potrafisz wyciągnąć”,
- „z taką dozą niekompetencji, arogancji, prymitywizmu, elementarnego braku kultury, empatii i jakiegokolwiek refleksji na swój temat jeszcze się nie spotkałam”.

(dowód: mail z dnia 17 września 2013 roku z godziny 01:13 – k. 25 – 29, zeznania świadka M. K. (2) – k. 295 - 300, zeznania świadka I. P. – k. 498 verte - 501)

Po wysłaniu przez powódkę owego pierwszego maila z dnia 17 września 2013 roku wydawca - M. K. (2) – zorganizowała spotkanie z powódką, E. Z., I. Z. i E. W.. Na tym spotkaniu M. K. (2) wskazała powódce, że praca redaktor naczelnej E. Z. jest oceniana przez jej przełożonych bardzo wysoko, zaś język i charakter zarzutów przedstawione w mailu powódki są nie do zaakceptowania. M. K. (2) nie dopuściła do szerszego uzasadnienia swych zarzutów przez powódkę,

bowiem nie chciała ona doprowadzić do zwiększenia poziomu emocji. Powódka zdołała tylko powiedzieć, że napisała maila, ponieważ chciała tak naprawdę pokazać co się dzieje w redakcji, o czym przełożeni redaktor naczelnej nie wiedzą. Następnie zaproponowano powódce wykorzystanie dwóch wolnych dni. Powódka na początku pytała się, czy to nie zdeorganizuje pracy redakcji w gorącym okresie, po tym jak uzyskała zapewnienie, że nie dojdzie do takiej dezorganizacji zgodziła się na ten urlop.

Wcześniej przed spotkaniem z powódką I. Z. spotkała się z E. Z., aby redaktor naczelna wytłumaczyła się z zarzutów stawianych jej w mailu. Powódce nie zaproponowano już takiego spotkania, na którym to ona mogłaby wytłumaczyć owe zarzuty.

Powódka następnie, po udzieleniu jej wspomnianego urlopu, wysłała do wszystkich pozostałych pracowników redakcji czasopisma (...) maila (dnia 17 września 2013 roku o godzinie 22:47) z informacją o tym, że została wysłana na przymusowy dwudniowy urlop oraz, że przeprasza pracowników za swoją nieobecność w takim gorącym okresie. Jednocześnie powódka przesłała też wszystkim pracownikom treść swojego pierwszego maila z tego dnia zawierającego jej zarzuty skierowane do redaktor naczelnej. Gorącym okresem nazywano w redakcji okres zamykania numeru i oddawania go do druku. Powódka po spotkaniu, na którym udzielono jej dwóch dni urlopu czuła się w obowiązku poinformować pozostałych pracowników o tym, że nie będzie jej w pracy.

Dopiero po tym, jak przełożeni powódki dowiedzieli się o wysłaniu przez nią drugiego maila do wszystkich pracowników redakcji czasopisma została podjęta decyzja o zwolnieniu powódki.

Redaktor naczelna E. Z. poinformowała pracowników redakcji, przed rozesłaniem do nich maila przez powódkę, że powódka wcześniej wysłała do jej przełożonych obraźliwego maila, nie podając jednak jego treści.

(dowód: zeznania świadka M. K. (2) – k. 295 - 300, zeznania świadka E. W. – k. 300 - 302, zeznania świadka E. Z. – k. 334 – 336 verte, zeznania świadka I. P. – k. 498 verte - 501, udzielenie urlopu powódce – k. 30, mail z 17 września 2013 roku z godziny 22:47 – k. 31 – 33, zeznania powódki M. D. – protokół rozprawy z dnia 30.11. (...) od 00:05:06 do 00:49:32)

W redakcji czasopisma (...) po zmianie redaktora naczelnego z B. D. na E. Z. doszło do pogorszenia atmosfery pracy. Niektórzy pracownicy redakcji nie mogli dogadać się z nową przełożoną. E. Z. nie umiała często przekazać innym pracownikom swoich zaleceń co do poprawiania materiałów redakcyjnych, co prowadziło niektórych pracowników do wielokrotnego poprawiania przygotowanych przez nich materiałów, a w konsekwencji prowadziło do nerwowej atmosfery. Niektórzy pracownicy, w tym powódka, uważali, że redaktor naczelna podważa ich kompetencje. Powódka była jednym z pracowników, którzy nie godzili się na taki sposób kierowania redakcją. Ponadto w redakcji często pracownicy musieli pracować w nadgodzinach, a niektórzy z nich, jak powódka, mieli problem z odbiorem dni wolnych za te nadgodziny. Niektórzy pracownicy byli w złej kondycji psychicznej, zdarzało się, że pracownik rozplakał się w pracy.

(dowód: zeznania świadka M. W. – k. 225 - 228, zeznania świadka K. P. – k. 228 - 230, zeznania świadka T. M. – k. 337 – 338 verte, zeznania świadka M. K. (3) – k. 501 verte - 503)

Pracownicy redakcji czasopisma (...) często rozmawiali między sobą o sytuacji w redakcji i o ocenie redaktor naczelnej. Nie były jednak zgłaszane żadne skargi na redaktor naczelną do wyższych przełożonych w spółce.

(dowód: zeznania świadka M. W. – k. 225 - 228, zeznania świadka K. P. – k. 228 - 230, zeznania świadka M. K. (2) – k. 295 - 300, zeznania świadka I. P. – k. 498 verte - 501)

Wiele nowych pomysłów przedstawianych przez pracowników, w tym przez powódkę, było odrzucanych przez redaktor naczelną, która wolała często w kolejnym numerze pisma zamieścić temat, który już wcześniej ukazał się w tym czasopiśmie, albo też temat, który ukazał się w jednym z czasopism konkurencji. Taki sposób prowadzenia redakcji nie wynikał jednak z samodzielnego stanowiska redaktor naczelnej i jej wizji prowadzenia czasopisma, ale

było to związane z poleceniami jakie E. Z. miała przekazane przez jej przełożonych. Polecenie, aby kopiować tematy z innych czasopism na rynku było również wydawane poprzedniej redaktor naczelnej B. D..

K. redaktor naczelna prezentowała dyrektorowi wydawniczemu – I. Z. - propozycje tematów do czasopisma sporządzone przez powódkę, jednak propozycje te były odrzucane przez przełożoną redaktor naczelnej.

(dowód: zeznania świadka M. W. – k. 225 - 228, zeznania powódki M. D. – protokół rozprawy z dnia 30.11. (...). od 00:05:06 do 00:49:32, zeznania świadka B. D. – k. 293 - 295, zeznania świadka I. P. – k. 498 verte - 501)

W czasopiśmie (...) najpierw była opracowywana strategia wspólnie z zarządem pozwanej spółki, następnie są omawiane te założenia z redaktorem naczelnym, który w tym przedmiocie otrzymuje pewne polecenia od przełożonych. Ponadto redaktor naczelny miał obowiązek przekazywać wszystkie propozycje tematów do kolejnego numeru dyrektorowi wydawniczemu, którym w przypadku tego czasopisma była I. Z.. E. Z. zgłaszała się więc ze wszystkimi projektami do I. Z., która je akceptowała, bądź nie.

(dowód: zeznania świadka I. P. – k. 498 verte - 501)

Powódka mailem z dnia 25 kwietnia 2013 roku informowała redaktor naczelną o nowych tematach miesiąca, które można użyć w nowym numerze czasopisma, jednocześnie powódka wskazała redaktor naczelnej, że zbyt dużo tematów jest przez nią odrzucanych, co zniechęca też innego pracownika. Powódka sporządziła również i przesłała mailem wykaz tematów, które były już powtarzane ze starych numerów tego czasopisma, albo też pochodziły z innych czasopism funkcjonujących na tym samym segmencie rynku prasowego (czasopismo (...)). Z kolei mailem z dnia 16 września 2013 roku skierowanym do powódki redaktor naczelna wskazywała powódce, że „filmy na DVD są nie dla nas”, „płyty są nie dla nas”.

(dowód: mail z dnia 25 kwietnia 2013 roku – k. 43 -45, mail z dnia 16 września 2013 roku – k. 46 – 47)

Powódka podlegała redaktor naczelnej E. Z.. Z kolei redaktor naczelna podlegała dyrektorowi wydawniczemu – I. Z., dyrektor wydawniczy zaś podlegał wydawcy – M. K. (2).

(dowód: zeznania świadka M. K. (2) – k. 295 - 300)

Powódka w chwili rozwiązania z nią umowy o pracę była pracownikiem chronionym ze względu na to, że pozostało jej mniej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego.

(bezsporne)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dowody: umowa o pracę – k. 13 – 15, zaświadczenie o wynagrodzeniu powódki - k. 197, umowa z dnia 30 listopada 2011 roku – k. 119 – 124, odpis z KRS spółki o nr (...) - k. 125 – 128, odpis z KRS spółki o nr KRS (...) – k. 105 – 109, postanowienie z dnia 16 kwietnia 2012 roku – k. 121, wyciąg z rejestru dzienników i czasopism – k. 122 – 123, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia - k. 23 – 24, mail z dnia 17 września 2013 roku z godziny 01:13 – k. 25 – 29, udzielenie urlopu powódce – k. 30, mail z 17 września 2013 roku z godziny 22:47 – k. 31 – 33.

Sąd nie oparł się na dowodach z maili z k. 111 – 112, 114 i 117 akt sprawy w zakresie, w jakim maile te miałyby udowadniać, że powódka była zawiadomiona o przejściu jej zakładu pracy na nowego pracodawcę, Sąd miał bowiem na uwadze, że żaden z tych maili nie był kierowany do powódki. Analogicznie Sąd ocenił pisma z k. 110, 113, 115 i 118 akt sprawy, żadne z tych pism bowiem, zawierających informacje o przejściu zakładu pracy, nie zostało zaadresowane do powódki.

Sąd nie oparł się także na dowodzie z materiałów kontroli Państwowej Inspekcji Pracy (k. 516 – 530), bowiem kontrola ta nie dotyczyła czasu pracy powódki w okresie jej zatrudnienia, stąd też nie może ona dokumentować faktu, czy

powódka pracowała, czy też nie w nadgodzinach oraz czy wykorzystywała ona zgodnie z prawem urlop za pracę w dniach wolnych.

Sąd ustalił również, że mail z dnia 17 września 2013 roku (k. 25 – 29) zawierający zarzuty powódki do jej redaktor naczelnej został skierowany do redaktor naczelnej oraz do wiadomości M. K. (2), nie dotarł on do I. Z. bezpośrednio, tylko został jej przedstawiony, pomimo wpisania przez powódkę „do wiadomości” również adresu mailowego I. Z..

Sąd nie uznał również, aby wydruk z k. 411 – 413 i 448 – 460 akt sprawy odzwierciedlał całkowity czas pracy powódki, bowiem Sąd miał na uwadze, iż w toku postępowania pozwana nie wykazała, aby wydruk ten pokazywał również czas pracy powódki na konferencjach prasowych, w których powódka również miała obowiązek uczestniczyć. Ponadto Sąd miał na uwadze, że pozwana nie przedłożyła również zestawienia odczytów z bramek za rok 2012, a ustalenia Sądu dotyczące pracy w nadgodzinach dotyczą również pracy powódki w roku 2012.

Sąd nie oparł się również na zeznaniach świadka M. B. (1) (k. 291 -292) Sąd miał bowiem na uwadze, że świadek ten nie miał żadnej wiedzy ani co do przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę, ani też nie ma on żadnej wiedzy co do atmosfery pracy panującej w pozwanym podczas gdy redaktor naczelną była E. Z..

Odnosnie zeznań świadka M. B. (2) (k. 336 verte – 337) Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom świadka w zakresie, w jakim z zeznań tych miałyby wynikać, że również i powódka otrzymała maila z wiadomością o zmianie pracodawcy, świadek co prawda twierdzi, że rozesłał takiego maila do wszystkich pracowników, jednak z pozostałego materiału dowodowego nie wynika, aby powódka takiego maila otrzymała. Świadek wskazał również, że pracodawca nie wymagał, aby potwierdzać odbiór owych maili przez pracowników, ale jednocześnie Sąd miał na uwadze, iż nie jest konieczne przedstawienie potwierdzenia odbioru maila przez powódkę, pozwany powinien bowiem przedstawić potwierdzenie wysłania maila na skrzynkę powódki, tak jak to przedstawił w odniesieniu do trzech pracowników na k. 111 (pracownik E. B.), k. 114 (pracownik A. S.), i na k. 117 (pracownik M. P.).

Odnosnie kwestii zachowań redaktor naczelnej E. Z. Sąd oparł się na zeznaniach powódki, dając im wiarę w tym zakresie, oraz na potwierdzających zeznania powódki zeznaniach świadków M. W., K. P., T. M. oraz w części na zeznaniach świadka M. K. (3). Sąd miał na uwadze, że zeznania powyższych świadków potwierdzają, że redaktor naczelna E. Z. wprowadziła w pracy negatywną atmosferę związaną z jej nieumiejętnością przekazania pracownikom, jakich poprawek od nich oczekuje, co skutkowało wielokrotnym poprawianiem materiałów redakcyjnych, świadkowie ci także potwierdzają, że redaktor naczelna kopiowała teksty i szaty graficzne z innych czasopism, a także z wcześniejszych numerów swojego czasopisma. Ponadto zeznania te potwierdzają, że pracownicy pracowali w nadgodzinach, mieli problem z udzielaniem urlopów, zaś atmosfera w pracy była nerwowa. Na podstawie tych zeznań Sąd ustalił, że faktycznie powódka była wyrazicielem opinii wielu innych pracowników pisząc oceny pracy redaktor naczelnej w mailu z dnia 17 września 2013 roku. Sąd miał jednak na uwadze, że z zeznań świadka M. K. (3) wynika, że jednak niektórzy pracownicy nie mieli takich zastrzeżeń co do pracy redaktor naczelnej, stąd też Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki w zakresie, w jakim wskazywała ona, jakoby była wyrazicielem ocen wszystkich pracowników zespołu redakcyjnego. Jednocześnie Sąd uznał za wiarygodne, że redaktor naczelna odrzucała wiele tematów proponowanych przez powódkę, ale Sąd miał też na uwadze, że część z tych tematów była też przez redaktor naczelną przedstawiona dyrektorowi wydawniczemu – I. Z. – gdzie również tematy te nie znalazły aprobaty.

Sąd nie dał jednak wiary zeznaniom powódki w zakresie, w jakim zeznała ona, że na spotkaniu w dniu 17 września 2013 roku była ona okrzyczana przez M. K. (2) oraz, że została ona zmuszona do wzięcia dwóch dni urlopu. Sąd uznał, iż ocena powódki co do jej „okrzyczenia” była spowodowana tym, że faktycznie, co wynika z zeznań świadka M. K. (2), powódka nie została dopuszczona na tym spotkaniu do wyjaśnienia swoich zarzutów wobec redaktor naczelnej, zaś spotkanie ograniczało się do przedstawienia stanowiska M. K. (2), która wskazała, że pozytywnie ocenia pracę E. Z.. Nie doszło jednak w ocenie Sądu do „okrzyczenia” czy też zakrzywienia powódki, chociaż faktycznie na tym spotkaniu nie pozwolono dojść powódce do głosu i wytłumaczyć swego zachowania. Odnosnie zaś urlopu Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków M. K. (2), E. W. i I. P., które zgodnie wskazują, że powódka zgodziła się dobrowolnie

na ten urlop, chociaż poprzedziła to upewnieniem się, że na pewno jej urlop nie spowoduje dezorganizacji pracy w redakcji. Brak jednak było w ocenie Sądu zmuszania powódki do wzięcia tego urlopu.

Zeznania świadka D. B. zostały przez Sąd uznane za wiarygodne, ale jedynie w zakresie, w jakim świadek odnosi się tylko do swoich doświadczeń z redaktor naczelną. Jego zeznania więc nie oznaczają automatycznie, że wobec powódki, czy innych pracowników redaktor naczelna również zachowywała się tak jak w stosunku do świadka. Świadek sam bowiem przyznał, że nie ma wiedzy co do tego jak redaktor naczelna odnosiła się do tekstów zgłaszanych przez pracowników. Ponadto świadek wskazał również, że odnośnie stosunku do redaktor naczelnej może wypowiedzieć się co do trzech osób, bowiem takim zespołem kieruje i nie ma wiedzy co do sytuacji wśród pozostałych pracowników redakcji. Wśród zaś tych trzech osób stwierdził on, że nie miał zastrzeżeń co do pracy redaktor naczelnej. Nie oznacza to jednak, że wśród pozostałych pracowników takie zastrzeżenia się nie pojawiały.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka A. J., która wskazywała, że dla niej polecenia redaktor naczelnej były jasne, a redaktor naczelna nie uniemożliwiała odbioru dni wolnych za nadgodziny, nie była ona też apodyktyczna i nie krzyczała na pracowników. Świadek ten bowiem wskazał również, że nie była świadkiem wszystkich zdarzeń w redakcji, pracowała bowiem na pół etatu, zaś o braku możliwości odbioru nadgodzin świadczą zeznania innych świadków oraz sam fakt, iż powódka dni wolne za pracę w roku 2012 odebrała dopiero we wrześniu 2013 roku. Potwierdziła ona ponadto, że w zespole rozmawiano na temat zastrzeżeń do pracy redaktor naczelnej, co oznacza, że część osób z zespołu, w tym powódka, miało takie zastrzeżenia. Świadek A. J. potwierdziła również, że pracownicy pracowali w nadgodzinach, chociaż sam świadek uznał te nadgodziny za potrzebne.

Odnośnie zeznań świadka M. K. (3) Sąd miał na uwadze, że świadek ten w jednym miejscu wskazywała, że polecenia redaktor naczelna wydawała innym normalnym tonem. Nie zdarzało się, aby pracownicy dokonywali poprawek po kilkanaście razy. Nie było wymogu pracy w godzinach nadliczbowych bez potrzeby, a redaktor naczelna nie uniemożliwiała odbioru dni wolnych za pracę w nadgodzinach. Dalej zeznała, że jednak narzekało się, że jest dużo pracy, że trzeba coś poprawić, czy też że sama świadek miała zastrzeżenia co do uwag redaktor naczelnej do jej tekstu, a nawet świadek raz rozplakała się w pracy. Ponadto Sąd miał na uwadze, że świadek zeznała, że: „to jest specyficzna praca, nie pracujemy od do, nie mamy nadgodzin, nikt nam za to nie wypłaca” - co w ocenie Sądu wskazuje, że w rzeczywistości pracownicy pracowali w nadgodzinach, każdy zakład pracy bowiem ma wyznaczone normy pracy „od do”, a jeśli się takich norm nie trzyma to dochodzi do przekroczeń norm czasu pracy pracowników, co kwalifikuje się jako praca w nadgodzinach z wszystkimi tego konsekwencjami.

Jednocześnie na podstawie zeznań świadka M. K. (3) Sąd ustalił, że w rzeczywistości w zespole redakcyjnym istniały dwie grupy pracowników – tacy, którzy zgadzali się z powódką i jej oceną pracy redaktor naczelnej oraz tacy, którzy zgadzali się z metodami pracy redaktor naczelnej. Takie ustalenie pozwala więc zarówno uznać za wiarygodne w zdecydowanej części zeznania powódki oraz świadków M. W., K. P., T. M., jak i dać wiarę w niesprzeczną z powyżej wskazanymi zeznaniami części również i zeznaniom świadka M. K. (3) i A. J., które były pracownikami zgadzającymi się z metodami pracy wprowadzonymi przez redaktor naczelną.

Odnośnie zeznań świadków: M. W., K. P., T. M. Sąd dał im wiarę w całości co do oceny przez tych świadków zachowania redaktor naczelnej wobec nich i wobec powódki, zeznania te bowiem są w tym zakresie zgodne. Wszyscy ci świadkowie potwierdzili zeznania powódki co do zachowań przypisywanych redaktor naczelnej, jednocześnie mając na uwadze zeznania świadków M. K. (3) oraz A. J. Sąd ustalił, że jednak nie wobec wszystkich redaktor naczelna zachowywała się tak, jak wobec powódki, a przynajmniej nie wszyscy oponowali takiemu sposobowi prowadzenia redakcji czasopisma przez E. Z.. Jednak sam fakt akceptowania takich zachowań, czy też fakt niewiedzy o nich, jak w przypadku świadka A. J., nie może jednocześnie przesądzać o niewiarygodności zeznań szeregu świadków potwierdzających zarzuty powódki wobec redaktor naczelnej.

Jednocześnie odnośnie zeznań świadków: M. W., K. P., T. M. Sąd miał na uwadze, że świadkowie ci odeszli z pozwanej spółki w atmosferze konfliktu. M. W. wręcz została oskarżona przez pracodawcę o oszustwo, co jednak nie zostało w żaden sposób w niniejszej sprawie udowodnione, wersja zaś samego świadka temu oskarżeniu przeczy. Jednak

sam fakt odejścia w konflikcie, w sytuacji, gdy faktycznie w redakcji czasopisma konflikt pomiędzy pracownikami, przynajmniej niektórymi, a redaktor naczelną, istniał nie może jeszcze dyskwalifikować wiarygodności tych zeznań. Jednocześnie zaś Sąd nie ustalał w toku niniejszej sprawy, czy faktycznie świadek M. W. popełniła oszustwo, czy też nie, nie było to bowiem przedmiotem postępowania, stąd też zeznania zarówno tej świadek, jak i innych świadków odnoszące się do owego oszustwa, nie były przez Sąd brane pod uwagę.

Odnośnie zeznań świadków J. K. oraz B. D. Sąd dał wiarę zeznaniom tych świadków, ale jednocześnie Sąd miał na uwadze, że świadkowie ci nie pracowali w pozwanej spółce w czasie, gdy redaktorem naczelnym była E. Z., stąd też zeznania tych świadków posłużyły jedynie pomocniczo przy ustaleniu istnienia faktycznego konfliktu między niektórymi pracownikami, w tym powódką, a nową redaktor naczelną. Świadkowie ci mogą bowiem potwierdzić, że faktycznie powódka, czy też inni pracownicy zespołu redakcyjnego skarżyli się do nich na atmosferę w redakcji.

Zeznania świadka E. Z. nie zostały uznane za wiarygodne w zakresie, w jakim świadek ten stwierdziła, że powódka rzekomo miała wychodzić i nie informować nikogo dokąd idzie oraz w zakresie, w jakim świadek zeznał, że powódka miała być niezadowolona z faktu, iż to nie ona została awansowana na zastępcę redaktora naczelnego. W ocenie Sądu nie jest to wiarygodne, zachowanie powódki nie było kwestionowane przez jakiegokolwiek pracownika redakcji, którzy przecież na co dzień pracowali z powódką, Sąd uznał też za wiarygodne, że powódka nie miała ambicji do awansowania w redakcji, bowiem po zastąpieniu na stanowisku redaktor naczelną B. D. przez E. Z. powódka nie wyrażała jakiegokolwiek niezadowolenia z tej nominacji swojej koleżanki z pracy, tylko zaczęła jej pomagać we wdrożeniu się w nowe obowiązki. Odnośnie zaś opuszczania miejsca pracy w toku postępowania zostało wykazane jedynie jedno zachowanie powódki, które polegało na opuszczeniu na 10 minut przed godziną 17-tą miejsca pracy tuż przed urlopem powódki, co samo w sobie nie może stanowić potwierdzenia zarzutu kierowanego w zeznaniach E. Z.. Sąd nie dał również wiary zeznaniom świadka E. Z. w zakresie, w jakim świadek ten wskazała, że przed rozesłaniem maila powódka nie próbowała rozmawiać z redaktor naczelną. W tym zakresie bowiem Sąd dał wiarę zeznaniom powódki, która wskazała, że kilkakrotnie próbowała w tej sprawie rozmawiać z przełożoną, która jednak nigdy nie znajdowała czasu na rozmowę. W ocenie Sądu nie zasługują na wiarę również zeznania świadka w zakresie, w jakim świadek stwierdziła, że po poinformowaniu pracowników o wysłaniu obraźliwego maila przez powódkę cały zespół dodawał jej otuchy, z pozostałych bowiem zeznań wynika, że atmosfera pracy w zespole redakcyjnym była zła i przynajmniej część pracowników zgadzała się z zarzutami postawionymi przez powódkę, co przemawia raczej przeciwko takiej reakcji ze strony całego zespołu, jaką opisała świadek E. Z.. Także twierdzenia świadka, jakoby przed przesłaniem maila przez powódkę nie pracowało im się źle nie zasługują na wiarę, Sąd bowiem na podstawie zeznań powódki oraz świadków M. W., K. P., T. M. i częściowo M. K. (3) ustalił, że współpraca między powódką a redaktor naczelną się nie układała, a atmosfera pracy w redakcji była zła.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka E. Z. w zakresie, w jakim świadek zeznała, że prezentowała tematy zaproponowane przez powódkę swojej przełożonej i nie znajdowały one akceptacji. W ocenie Sądu znalazło to potwierdzenie w zeznaniach powódki, która wskazała, że na decyzje redaktor naczelną czekano 2-3 tygodnie co do akceptacji, a także że redaktor naczelna nie była samodzielna. W ocenie Sądu bowiem ten okres oczekiwania był spowodowany tym, że redaktor naczelna konsultowała jak najwięcej materiałów z przełożoną, która nie zawsze miała na to czas. Znalazło to również potwierdzenie w zeznaniach świadka I. P., która stwierdziła, że redaktor naczelna przychodziła do niej z tematami do akceptacji, pozwalała również zrozumieć zeznania świadka M. W., która zeznała, że powódka zносиła propozycje reportaży, które przeleżały tydzień, czy dwa, a potem były odrzucane. W ocenie Sądu wynikało to właśnie z oczekiwania redaktor naczelną na decyzje jej przełożonej co do akceptacji tych tematów.

Odnośnie kwestii wykorzystywania urlopów Sąd uznał, że powódka miała jednak to utrudnione, w ocenie Sądu bowiem sam fakt, że dwa dni wolne za pracę w 2012 roku zostały jej udzielone dopiero we wrześniu 2013 roku, a i to jedynie dlatego, że przełożeni chcieli uspokoić atmosferę po wysłaniu maila przez powódkę, świadczy o problemach z wykorzystywaniem dni wolnych za pracę w nadgodzinach. W ocenie Sądu więc zarówno zeznania świadka E. Z., jak i świadka E. W. w tym zakresie, w jakim świadkowie ci wskazali, że nie było problemu z dniami wolnymi, nie zasługują na wiarę. Sąd miał na uwadze, że pozwana przedłożyła szereg dokumentów wskazujących na odbiór dni wolnych jak wnioski z k. 384, 386, 388, 403, 405 i 407 akt sprawy, jednak w ocenie Sądu należy mieć na uwadze

długi okres jaki minął od przepracowania dnia wolnego 3 listopada 2012 roku i 30 grudnia 2012 roku) aż do momentu udzielenia urlopu za te dni (18-19 września 2013 roku). Wskazuje to, że co prawda formalnie powódka uzyskiwała urlop za przepracowane dni wolne, jednak nie miała ona swobody w wykorzystaniu tego urlopu, co jak widać z przedłożonych dokumentów z wniosków urlopowych zmieniało się stopniowo na niekorzyść powódki. Przedstawione przez pozwaną dokumenty pokazują co prawda, że powódka wykorzystywała zarówno urlop za pracę w dniach wolnych, jak i wykorzystywała ona również swój urlop wypoczynkowy, jednak istotą zarzutu powódki nie było to, że nie mogła ona w ogóle wziąć urlopu, a jedynie to, że nie miała zgody na jego wykorzystanie wtedy, kiedy tego potrzebowała. Fakt udzielenia urlopu za przepracowane dni wolne po prawie 10 miesiącach od ich przepracowania przemawia za tym, iż w roku 2013 powódka faktycznie miała problemy z wykorzystaniem tego urlopu. Analogiczna sytuacja miała miejsce w przypadku wykorzystania urlopu za przepracowane dni wolne 5 maja 2012 roku i 1 lipca 2012 roku (k. 407 akt sprawy), który to urlop został udzielony dopiero w sierpniu 2013 roku. Co prawda pozwana przedstawiła na k. 462 – 477 i k. 479 – 482 verte dokumentację urlopową, jednak nie przekreśla to wniosków płynących z faktu udzielania urlopu za pracę w dniach wolnych z przekroczeniem okresów rozliczeniowych.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka E. W. w zakresie, w jakim wskazała ona, że nie było takich sytuacji, aby ktoś płakał w redakcji, bowiem z zeznań świadka M. K. (3), jak i świadka M. W. wynika, że jednak takie sytuacje się zdarzały. W ocenie Sądu brak wiedzy o takich sytuacjach u świadka E. W. wynika z faktu, iż informacje te nie docierały do dalszych przełożonych redaktor naczelnej.

Odnosnie kwestii kopiowania tematów z innych czasopism, czy też powtarzania tematów, które już kiedyś pojawiły się w czasopiśmie (...) Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka M. K. (2), która stwierdziła wprost, że „ogólna strategia [...] zakłada powtarzanie tematów zarówno występujących w danym piśmie, jak i w jakichkolwiek innych pismach”. Zeznania te prowadzą do ustalenia, że polecenie wyszukiwania do czasopisma tematów z innych, konkurencyjnych czasopism, nie było pomysłem E. Z., ale było poleceniem formułowanym dla redaktora naczelnego czasopisma (...) przez jej przełożonych. Znajduje to również potwierdzenie w zeznaniach świadka B. D., która zeznała, że również miała takie polecenie od swej przełożonej I. Z.. Z kolei w zakresie wskazania hierarchicznego ustalania linii programowej czasopisma Sąd oparł się na wiarygodnych w tym zakresie zeznaniach świadka I. P..

Sąd uznał zeznania świadków M. K. (2) i I. P. za wiarygodne także w zakresie, w jakim świadkowie ci wskazali, że redaktor naczelna E. Z. była bardzo pozytywnie oceniana przez przełożonych. Sąd miał bowiem na uwadze, że czasopismo pod kierownictwem E. Z. osiągnęło pozycję lidera na rynku, co na pewno cieszyło przełożonych, zaś redaktor naczelna realizowała ich wytyczne, chociażby co do powtarzania tematów. Jednocześnie do przełożonych redaktor naczelnej nie dochodziły żadne skargi pracowników redakcji, stąd też biorąc pod uwagę powyższe nie dziwią dobre oceny E. Z., które jednocześnie nie przemawiają przeciwko uznaniu, że już podwładni redaktor naczelnej mieli o niej zupełnie inne zdanie.

Sąd uznał za wiarygodne również zeznania świadka M. K. (2) w zakresie, w jakim opisuje ona spotkanie z powódką dnia 17 września 2013 roku oraz okoliczności wzięcia urlopu dwudniowego przez powódkę, bowiem znajdują te zeznania potwierdzenie w zeznaniach świadków E. W. i I. P.. Stąd też zeznania E. W. i I. P. zostały uznane za wiarygodne w tym zakresie. Sąd dał wiarę także zeznaniom świadków M. K. (2), E. W. i I. P. w zakresie, w jakim świadkowie ci stwierdzili, że decyzja o zwolnieniu dyscyplinarnym powódki zapadła dopiero po dowiedzeniu się przez przełożonych o wysłaniu przez powódkę drugiego maila z dnia 17 września 2013 roku, w którym wskazywała innym pracownikom redakcji swoje zarzuty z maila poprzedniego oraz wskazywała, że została przymusowo wysłana na urlop. Jednocześnie na podstawie zeznań świadka E. W. uznanych również i w tym zakresie za wiarygodne, Sąd ustalił, że powódka na spotkaniu dnia 17 września 2013 roku zdołała jedynie powiedzieć, że napisała maila z zarzutami wobec redaktor naczelnej, ponieważ chciała tak naprawdę pokazać co się dzieje w redakcji, a przełożeni o tym nie wiedzą.

Sąd nie dał jednak wiary zeznaniom świadka M. K. (2) w zakresie, w jakim świadek ten zeznaje, że powódka wysyłając dnia 17 września 2013 roku maila do wszystkich pracowników redakcji chciała zdestabilizować pracę redakcji, Sąd bowiem ustalił na podstawie zeznań powódki, że chciała ona jedynie zawiadomić wszystkich pracowników o swojej

nieobecności, zaś przeciwko celowi destabilizacji pracy redakcji świadczy wcześniejsza troska powódki o organizację pracy, gdy po propozycji udzielenia jej dwóch dni wolnego pytała się ona o to, czy redakcja sobie poradzi.

Odnosnie zaś tego, iż powódka w mailu wskazała, że została wysłana na przymusowy urlop w ocenie Sądu to sformułowanie było wynikiem nadinterpretacji powódki, która po prostu poczuła się zdominowana przez redaktor naczelną i jej przełożonych po tym, jak nie dopuszczono jej do głosu podczas spotkania dnia 17 września 2013 roku. Takie sformułowanie jednocześnie nie jest jednak w ocenie Sądu przejawem chęci destabilizacji pracy redakcji. Sąd nie dał w tym zakresie wiary zeznaniom powódki, która wskazuje, że została zmuszona do wzięcia urlopu, gdyż z jej zeznań wynika również, że wniosek urlopowy został jej podsunęty, z kolei z zeznań M. K. (2) wynika, że faktycznie chciała ona wysłać powódkę na dwudniowy urlop. Powódka więc w ocenie Sądu mogła poczuć się jak osoba zmuszona do wzięcia owego urlopu, jednak sytuacji tej nie można mylić z rzeczywistym pozbawieniem możliwości wyboru przez pracownika, czy też pozbawieniem go wolnej woli.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie było roszczenie powódki o przywrócenie jej do pracy oraz zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. W pierwszej kolejności jednak należy przeanalizować trafność zarzutu pozwanej spółki co do niezachowania przez powódkę wymaganego terminu z art. 264 § 2 KP. Wiąże się to z ustaleniem, która spółka była faktycznym pracodawcą powódki.

Odnosnie kwestii pracodawcy powódki Sąd ustalił, że jej pracodawcą w chwili rozwiązywania z nią umowy o pracę była spółka (...)przekształcona z wcześniejszej spółki o nazwie (...)– numer KRS (...).

Sąd jednocześnie miał na uwadze, że powódka zawierała swoją umowę o pracę ze spółką (...) (numer KRS (...)), która jednak potem przeniosła część wydawniczą swego zakładu pracy na spółkę (...) w W. (numer KRS (...)), która to spółka została przekształcona potem w spółkę znów o nazwie (...)tym razem o numerze KRS numer KRS (...). Z kolei spółka (...) będąca pierwotnym pracodawcą powódki (numer KRS (...)) została przekształcona w spółkę o nazwie (...) (numer KRS (...)). We wręczonym powódce rozwiązaniu umowy o pracę wskazana została spółka o nazwie (...) bez podania jednak numeru KRS. Z kolei nazwa ta jest taka sama jak nazwa pierwszego pracodawcy powódki o numerze KRS (...). Zaś taki właśnie numer KRS (...) posiadała w chwili rozwiązywania z powódką umowy o pracę spółka (...) Sąd też w ocenie Sądu powódka miała prawo popełnić błąd w pierwotnym oznaczeniu pozwanego, kierowała się bowiem numerem KRS wskazanym w jej umowie o pracę oraz tym, iż nazwa spółki wskazana w rozwiązaniu z nią umowy o pracę jest taka sama jak nazwa spółki ją zatrudniającej w 2011 roku.

W toku postępowania strona pozwana wskazywała, że pracownicy byli zawiadamiani o przejściu zakładu pracy w części wydawniczej ze spółki (...) (numer KRS (...)) na nową spółkę (...) (numer KRS (...)). Pozwana jednak nie przedstawiła żadnego dowodu potwierdzającego, że powódka również została powiadomiona o tym przejściu zakładu pracy, maile z k. 110 – 118 nie są bowiem mailami skierowanymi do powódki, zaś w jej aktach osobowych powinna znajdować się osobiście do niej skierowana informacja o przejściu zakładu pracy na innego pracodawcę. W kserokopii akt osobowych powódki przesłanych do Sądu przez pozwaną znajduje się co prawda informacja z dnia 23 listopada 2011 roku, jednak nie ma żadnego oświadczenia powódki o tym, że przyjmuje ona do wiadomości tę informację. Brak też potwierdzenia, że informacja ta faktycznie została powódce przedstawiona i została ona z nią zapoznana. Niewątpliwie ciężar udowodnienia faktu, iż powódka została prawidłowo powiadomiona o przejściu jej zakładu pracy na nową spółkę (...) (numer KRS (...)) spoczywa na stronie pozwanej, która nie zdołała w trakcie postępowania udowodnić tej przesłanki.

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał, że powódka mogła się pomylić z oznaczeniem jej pracodawcy. Przekształcenia w strukturze pozwanej spółki i pierwotnego pracodawcy powódki, a w szczególności zamiana nazw poszczególnych spółek, mogły doprowadzić pracownika do utraty orientacji co do prawidłowego oznaczenia jego pracodawcy. Pozwana wskazuje na stopki redakcyjne czasopisma wydawanego przez dział, w którym pracowała powódka, zapominając jednak, że stopka ta zawiera przecież nazwę pierwotnego pracodawcy powódki. Od powódki składającej pozew do Sądu nie sposób zaś wymagać, aby konfrontowała, czy na pewno spółka wskazana we wręczonym jej piśmie

rozwiązującym umowę o pracę ma taki sam nr KRS jak spółka wskazana w stopce redagowanego przez nią czasopisma. W niniejszej sprawie powódka miała na uwadze, iż nazwa wskazana we wręczonym jej rozwiązaniu umowy o pracę jest taka sama jak nazwa wskazana w jej u mowie o pracę, wobec czego wyszukała spółkę po numerze KRS wskazanym w umowie o pracę.

Sąd miał również na uwadze, iż w dokumencie PIT-11 jako płatnik faktycznie wskazana jest spółka (...)brak jest tam jednak wpisania numeru KRS tej spółki. W kserokopiach akt osobowych dołączonych przez stronę pozwaną z kolei znajduje się regulamin pracy, jednak brak jest jakiegokolwiek oświadczenia powódki, czy potwierdzenia, że otrzymała ona ten egzemplarz regulaminu pracy i się z nim zapoznała.

W związku z powyższym Sąd uznał, że nie jest zasadny argument pozwanej o przekroczeniu przez powódkę terminu do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zgodnie z art. 264 § 2 KP żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę.

Warto jednak w tym miejscu zwrócić uwagę na stanowisko orzecznictwa, zgodnie z którym niewłaściwe oznaczenie strony pozwanej przy złożonej strukturze kompetencji pracodawczych nie stanowi uchybienia terminu do wniesienia odwołania (tak SN w wyroku z dnia 19 października 2010 roku, sygn. akt II PK 99/10). W niniejszej sprawie nie ma co prawda sytuacji złożonej struktury kompetencji, jednak w ocenie Sądu przekształcenia spółek w grupie (...) i przejmowanie przez nie nazw innych spółek w tej grupie prowadzi do takiego zamieszenia, które w sytuacji braku jasnego informowania pracownika o poszczególnych zmianach, prowadzi do dużej niepewności nie tyle co do właściwego kompetentnego organu, ile co do faktycznego statusu pracodawcy konkretnej spółki. W ocenie Sądu powyżej wskazane względy przemawiają za uznaniem, iż powódka mogła w sposób usprawiedliwiony błędnie sądzić, iż jej pracodawcą jest spółka (...)w W.. Wobec tego błędne oznaczenie strony pozwanej w tak skomplikowanej dla pracownika sytuacji, jaka miała miejsce w niniejszej sprawie, nie prowadzi do uchybienia przepisowi art. 264 § 2 KP.

Sąd miał również na uwadze, iż w orzecznictwie znalazł odzwierciedlenie również pogląd, iż w sytuacji, gdy strona reprezentowana jest przez profesjonalnego pełnomocnika, niewłaściwe oznaczenie pracodawcy może wywołać negatywne następstwa z uwagi właśnie na uchybienie terminowi do wniesienia odwołania (wyrok SN z dnia 7 kwietnia 2010 roku, sygn. akt II PK 287/09). W uzasadnieniu tego wyroku SN wskazał, że należy uwzględnić wiedzę i konieczność zachowania należytej staranności przez profesjonalnego pełnomocnika. Warto jednak zwrócić uwagę na fakt, iż wyrok SN w sprawie II PK 287/09 został wydany na stanie faktycznym, w którym powódka reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika wniosła pozew przeciwko (...), podczas gdy pozwanym pracodawcą powinno być (...). Oznacza to więc, że trudność z określeniem pracodawcy polegała na skomplikowanej kwestii prawnej, której rozwiązanie, czyli ustalenie na gruncie przepisów ustawowych właściwego pracodawcy, może być wymagane od profesjonalnego pełnomocnika. W niniejszej jednak sprawie problem nie leżał w prawidłowej analizie powszechnie obowiązujących przepisów, ale problem z oznaczeniem strony pozwanej wynikał ze skomplikowanych przekształceń poszczególnych spółek w grupie (...). Sąd miał więc na uwadze, że pełnomocnik powódki dysponował jedynie dokumentami przedłożonymi mu przez powódkę, które zostały dołączone do pozwu oraz oświadczeniem powódki co do jej pracodawcy. W tej sytuacji nie sposób wymagać od pełnomocnika powódki, aby znał cały łańcuch transakcji przekształceniowych pomiędzy spółkami z grupy (...) już przy wnoszeniu pozwu. Błąd powódki w oznaczeniu pozwanej został tu bez jakiegokolwiek winy ze strony jej profesjonalnego pełnomocnika powielony również przez niego. Dopiero w toku postępowania, w wyniku dołączenia do akt sprawy odpowiednich dokumentów, okazało się jakie konkretnie przekształcenia były dokonywane w ramach spółek i dopiero wtedy też pełnomocnik powódki mógł dokonać analizy prawnej pod kątem tego, który podmiot jest naprawdę pracodawcą powódki. Na czas wnoszenia pozwu jednak, z powodu braku dostępu do tej dokumentacji, nie była taka analiza możliwa. Tym samym więc w ocenie Sądu pełnomocnik powódki dochował należytej, wymaganej od niego, staranności, jednak mimo to powielił błąd powódki, co należy uznać za usprawiedliwione okolicznościami niniejszej sprawy. Reasumując więc uznać należy w niniejszej sprawie, iż błędne oznaczenie w pozwie strony pozwanej, w świetle powyższych okoliczności, nie stanowi uchybienia terminu z art. 264 § 2 KP.

Za uznaniem, iż nie doszło w niniejszej sprawie do przekroczenia terminu z art. 264 § 2 KP przemawia również stanowisko judykatury, zgodnie z którym: „Z art. 264 § 2 KP nie wynika, że warunkiem żądania przywrócenia do pracy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest prawidłowe oznaczenie pracodawcy. Elementem istotnym jest samo żądanie wniesione do sądu pracy w terminie 14 dni od doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przy czym nie stawia się warunku, że ma to być właściwy miejscowo sąd pracy. Uprawnione jest więc stwierdzenie, że żądanie przywrócenia do pracy jest wniesione w terminie, gdy spełnia już tylko te minimalne warunki. Z art. 264 § 2 KP nie wynika warunek wyraźnego (bezbłędnego) określenia pracodawcy w takim żądaniu. Gramatyczna wykładnia art. 264 § 2 KP nie pozwala więc stwierdzić, że żądanie przywrócenia do pracy wniesione w terminie 14 dni od doręczenia zawiadomienia rozwiązującego umowę o pracę bez wypowiedzenia jest bezskuteczne, gdy pracownik nie określił w nim prawidłowo pozywanego pracodawcy” – wyrok SN z dnia 1 czerwca 2012 roku, sygn. akt II PK 262/11. Również i w tym orzeczeniu SN wskazał na nietławe określenie pracodawcy w niektórych sytuacjach. Co ważne SN wskazał również, że zgodnie z art. 477 KPC Sąd może dokonać z urzędu wezwania do udziału w sprawie w sytuacji określonej w art. 194 § 1 i § 3 KPC, a jednocześnie wezwanie takie nie oznacza jednak, że dopiero od tego momentu zostało wniesione powództwo przeciwko pozwanemu pracodawcy. W niniejszej sprawie jak widać wyżej prawidłowe oznaczenie pracodawcy było mocno utrudnione dla powódki i dla jej pełnomocnika, jednocześnie zaś powódka wyraźnie zmanifestowała swoją wolę odwołania od niezgodnego prawem w jej ocenie rozwiązania umowy o pracę, przesyłała też do Sądu dokument rozwiązania umowy o pracę, od którego się odwoływała, co pozwala przecież na zakreślenie ram procesu. Tym samym Sąd uznał, że w niniejszej sprawie nie doszło do przekroczenia przez powódkę terminu z art. 264 § 2 KP i ten zarzut pozwanej należy uznać za nietrafiony.

Wobec powyższego należy w tym miejscu przejść do merytorycznej analizy roszczenia zgłoszonego przez powódkę.

Podstawę materialnoprawną dla tego roszczenia stanowi regulacja z art. 56 § 1 KP, która stanowi, że 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. Przepisy dotyczące możliwości rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia są z kolei zawarte w art. 52 KP. Z treści uzasadnienia zawartego we wręczonym powódce oświadczeniu pracodawcy wynika, że jego podstawą była regulacja z art. 52 § 1 pkt 1 KP – ciężkie naruszenie przez pracownika jego podstawowych obowiązków pracowniczych, które miało polegać na drastycznym naruszeniu przez nią art. 100 § 2 ust. 4 i 6 KP nakładającym na pracownika obowiązek dbania o dobro zakładu pracy oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, a także przestrzegania w pracy zasad współzycia społecznego.

Na wstępie należy zauważyć, że zgodnie z utrwalonym poglądem wyrażonym w orzecznictwie, który niewątpliwie zasługuje na aprobatę „ocena, czy naruszenie obowiązku [przez pracownika] jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo” – wyrok SN z dnia 20 grudnia 2013 roku, sygn. akt II PK 81/13.

Odnośnie naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego należy zauważyć, że pozwana spółka w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia wskazała wprost, iż chodzi tu o obowiązek z art. 100 § 2 pkt 4 KP polegający na dbaniu o dobro zakładu pracy, ochronie jego mienia oraz zachowaniu w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę oraz o obowiązek z art. 100 § 2 pkt 6 KP polegający na przestrzeganiu w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego.

Z ustalonego w niniejszej sprawie przez Sąd stanu faktycznego wynika, że decyzja o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę zapadła po wysłaniu przez nią kolejnego maila dnia 17 września 2013 roku, tym razem do wszystkich pracowników redakcji czasopisma (...), w którym zawarła treść swych wcześniejszych zarzutów wobec pracy redaktor naczelnej, a także wskazała, że została wysłana na przymusowy urlop. Powódka w ten sposób faktycznie przekazała szereg negatywnych opinii o redaktor naczelnej jej podwładnym, co mogło prowadzić do utraty pewnego autorytetu

wśród pracowników. W tym miejscu jednak należy przeanalizować, czy powódka dopuściła się przekroczenia granic krytyki. Należy bowiem mieć na uwadze, iż w niektórych sytuacjach nie można ograniczać pracownikowi prawa do krytyki swego przełożonego, który faktycznie zachowuje się niezgodnie z zasadami współżycia społecznego. Z ustaleń poczynionych przez Sąd wynika, że faktycznie redaktor naczelna E. Z. wprowadziła w redakcji nerwową atmosferę, nie umiała dogadać się z wieloma pracownikami, w tym z powódką, nie umiała wytłumaczyć pracownikom swoich decyzji, wymagała pracy w nadgodzinach. Niektórzy pracownicy nie wytrzymywali psychicznie atmosfery w pracy. Potwierdził się także zarzut kopiowania tekstów z wcześniejszych wydań czasopisma, czy też tekstów z czasopism konkurencji. Sąd jednak ustalił, że co do kopiowania tematów z innych numerów to nie była to samodzielna decyzja redaktor naczelnej, lecz wynikało to z polecenia od jej przełożonych. Podobnie w przypadku wielu pomysłów powódki, które nastanie zostały odrzucone, Sąd ustalił, iż ich odrzucenie wynikało z braku zaakceptowania ich przez przełożoną redaktor naczelnej. Stąd też niektóre zarzuty kierowane przeciwko redaktor naczelnej powinny sprowadzić się do jej niesamodzielności. Sąd miał jednak przede wszystkim na uwadze, że powódka w swym mailu ujęła krytykę zachowań redaktor naczelnej w szczególnie mocne sformułowania, takie jak porównanie do kapo, kilkukrotne wskazywanie na brak jakichkolwiek umiejętności kierowniczych, przypisywanie mentalności „wystraszonej urzędniczki”. W ocenie Sądu sposób formułowania zarzutów wobec redaktor naczelnej w połączeniu z przesłaniem treści wspomnianego maila do wszystkich pracowników redakcji stanowił przekroczenie granic dozwolonej krytyki. Powódka powinna poprzestać na skierowaniu maila do przełożonych redaktor naczelnej, jednocześnie jednak inaczej formułując zarzuty wobec redaktor. Powódka powinna w ocenie Sądu sformułować zarzuty merytorycznie, bez osobistych ataków i dalszego deprecjonowania pozycji redaktor naczelnej poprzez takie sformułowania jak: „najwyraźniej masz problem sama ze sobą”, „liczysz, że inni wykonają za ciebie myślenie”, czy „jestem pewna, że z tego co piszę żadnych wniosków nie potrafisz wyciągnąć”.

Oczywiście pracownik powinien mieć prawo do krytyki stosunków panujących w zakładzie pracy, w tym również prawo do krytyki swego bezpośredniego przełożonego i jego działań. W szczególności pracownik ma prawo do zawiadamiania nie tylko dalszych przełożonych, ale również i instytucji funkcjonujących poza zakładem pracy, o nieprawidłowościach, zwłaszcza naruszających prawa pracownicze. W każdym jednak przypadku krytyka taka powinna być odpowiednio sformułowana, wyważona i pozbawiona osobistych ataków na przełożonego, czy na zakład pracy. Jak wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 lipca 2004 roku, sygn. akt IV CK 588/03, pracownik ma prawo krytykować przełożonego w sprawach dotyczących organizacji pracy, w tym także zwracając się do władzy nad nim nadrzędnej, jednakże należy pamiętać o tym, że ta krytyka nie może przekraczać dopuszczalnych form, ani być złośliwa. Z kolei w wyroku z dnia 7 września 2000 roku, sygn. akt I PKN 11/00 SN wskazał, że pracownik może otwarcie, krytycznie i we właściwej formie wypowiadać się w sprawach dotyczących organizacji pracy. W niniejszej sprawie szczególną uwagę należy zwrócić na właściwą formę krytykowania przełożonego. W ocenie Sądu powódka nie zachowała jednak właściwej formy krytyki, zaatakowała osobiście redaktor naczelną. Sąd Apelacyjny w Białymstoku wskazał również w swym wyroku z dnia 16 listopada 2012 roku, że krytyka musi być zawsze możliwie rzeczowa, nie uwłaczać, ani nie poniżać, sformułowania nawet ostre, muszą być adekwatne do sytuacji, pozostawać w związku z wykonywaną pracą, zajęciem, pełnioną funkcją (wyrok SA w Białymstoku sygn. akt I ACa 550/12). Sąd w niniejszej sprawie uznał również, że powódka nie powinna maila zawierającego zarzuty wobec redaktor naczelnej przekazywać innym pracownikom. Sąd miał na uwadze, że powódka w toku postępowania tłumaczyła, że pragnęła się usprawiedliwić przed innymi pracownikami ze swej nieobecności w „gorącym okresie” jednak nie może to stanowić żadnej okoliczności łagodzącej w niniejszej sprawie. Powódka rozesłała bowiem do wszystkich pracowników wiadomość zawierającą osobiste ataki na przełożoną, które przekraczają granice dozwolonej krytyki, a stają się już wyrazem osobistego konfliktu między powódką, a redaktor naczelną, który to konflikt był przenoszony przez powódkę na jej współpracowników. Co prawda Sąd zważył również, że wielu pracowników redakcji miało podobne co powódka zdanie o redaktor naczelnej, to jednak w ocenie Sądu nie może to jednak usprawiedliwiać zachowania powódki, która swym mailem mogła jeszcze dodatkowo zwiększyć napięcie w pracy. W ocenie Sądu powódka powinna poprzestać na skierowaniu zarzutów merytorycznych do pracy redaktor naczelnej do jej dalszych przełożonych, bez jednoczesnego formułowania wyrażenia o „kapo”, czy mentalności wystraszonej urzędniczki. Powódka jednak nie dość, że w taki sposób wystąpiła przeciwko bezpośredniej

przełożonej, to jeszcze mail ten upowszechniła wśród innych pracowników redakcji. Tym samym w ocenie Sądu powódka dopuściła się naruszenia obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego.

Odnosnie obowiązku dbania o dobro zakładu pracy Sąd zauważył, że w pojęciu dobro zakładu pracy mieści się również dobra atmosfera w tym zakładzie pracy. Oczywiście Sąd ustalił, że to redaktor naczelna doprowadziła do złej atmosfery pracy w redakcji, powódka zaś formułując zarzuty wobec niej była jednocześnie wyrazicielką myśli wielu spośród jej współpracowników. Jednak mimo to powódka użyła języka nieakceptowalnego w swym mailu, zaś jego rozesłanie do pozostałych pracowników mogło potencjalnie zaognić sytuację. O ile można jeszcze tłumaczyć wysłanie maila do dalszych przełożonych dbaniem przez powódkę o dobro zakładu pracy, bowiem chciała ona zawiadomić o naruszeniach redaktor naczelnej, mimo że nadal w ocenie Sądu należy zwrócić uwagę na nieakceptowalny sposób wypowiedzi powódki, to jednak w odniesieniu do pozostałych pracowników powódka powinna ograniczyć się do zwykłego poinformowania przykładowo, że nie będzie jej w pracy z powodu konfliktu z redaktor naczelną, czy też z powodu wzrostu napięcia między nią a przełożoną po przekazaniu jej zarzutów do jej pracy. Powódka nie powinna jednak dalej przekazywać całej treści maila z zarzutami kierowanego do jej dalszych przełożonych. Tym zachowaniem w ocenie Sądu godziła ona w dobro zakładu pracy, wprowadzając możliwość zaognienia sytuacji, do czego jednak ostatecznie nie doszło, jak wynika z ustaleń Sądu. Jednocześnie jednak Sąd nie dopatrywał się naruszenia obowiązku zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, pozwana spółka nie wskazała bowiem, aby informacje zawarte w mailu powódki miały być objęte jakąkolwiek tajemnicą w rozumieniu formalnym.

W tym miejscu przejść należy do kwestii winy powódki. Z samych zeznań powódki wynika już, że przesłanie przez nią treści jej pierwszego maila z dnia 17 września 2013 roku innym pracownikom było działaniem przemyślanym i zawinionym. Powódka doskonale zdawała sobie bowiem sprawę z tego co robi, była tego świadoma i chciała ten mail przesłać innym pracownikom. Powódka chciała również przekazać innym pracownikom, że została przymusowo wysłana na urlop. Wynika to z jej zeznań, w których wskazała, że po powrocie do domu wszystko przemyślała i uznała, że jest winna wyjaśnienie pozostałym pracownikom, dlatego wysłała maila. Powódka wiedziała więc doskonale co robi, zdawała sobie również sprawę z tego, że nie powinna tego maila pozostałym pracownikom wysyłać, bowiem na spotkaniu dnia 17 września 2013 roku jej dalsi przełożeni, w szczególności M. K. (2) chcieli uspokojenia atmosfery i przemyślenia przez powódkę całej sytuacji. Już sam fakt zaproponowania jej urlopu wskazywał, że pracodawca chciał, aby nie doszło do eskalacji napięcia. W tej sytuacji wysłanie przez powódkę dalej maila z zarzutami wobec redaktor naczelnej należy uznać za działanie cechujące się winą umyślną.

Wreszcie ostatnim elementem ciężkości naruszenia podstawowego obowiązku przez powódkę jest element zagrożenia lub nawet naruszenia interesów pracodawcy. W ocenie Sądu nie doszło w niniejszej sprawie do naruszenia interesów pracodawcy. Z zeznań świadków wynika, że pomimo wysłania maila do pracowników redakcji nie doszło do wzrostu napięć w redakcji, ani do utrudnienia w jej pracy w okresie składania nowego numeru czasopisma. Jednak dla przyjęcia ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku wystarcza już tylko narażenie interesów pracodawcy, a więc doprowadzenie do sytuacji, w której jest możliwe potencjalne naruszenie tych interesów. Zachowaniu powódki zaś można przypisać właśnie narażenie, zagrożenie interesów pracodawcy. Jak już bowiem wyżej wskazano powódka dopuściła się krytyki w formie przekraczającej dozwolone granice, zaś przesłanie tej krytyki do innych pracowników przemawia za uznaniem, że doszło ze strony powódki do naruszenia zasad współżycia społecznego. Takie naruszenie zaś zwykle prowadzić będzie do zagrożenia interesów pracodawcy, gdyż pracodawca po pierwsze jest obowiązany do dbania o przestrzeganie takich zasad w zakładzie pracy, po drugie zaś istniało zagrożenie, iż mail powódki doprowadzi do zaognienia sytuacji w zakładzie pracy, co potencjalnie mogłoby skutkować problemami z zakończeniem w terminie pracy nad nowym numerem czasopisma. W ocenie Sądu więc doszło do zagrożenia interesów pracodawcy.

Sąd miał również na uwadze, że w mailu wysłanym do pracowników redakcji przez powódkę dnia 17 września 2013 roku powódka wskazała również, że została wysłana na przymusowy urlop dwudniowy. W ocenie Sądu jednak nie jest to prawdziwe stwierdzenie, Sąd ustalił, że tak naprawdę powódka nie została wysłana na przymusowy urlop, wniosek urlopowy został powódce przedstawiony i ona się na ten urlop zgodziła. Jednocześnie jednak Sąd ustalił też, że przełożeni powódki bardzo chcieli wysłać ją na ten urlop w celu uspokojenia emocji, ponadto powódka nie została

dopuszczona do głosu podczas spotkania dnia 17 września 2013 roku i nie mogła wytłumaczyć swych zarzutów. W takiej sytuacji w ocenie Sądu należy uznać, że powódka w sposób usprawiedliwiony mogła uznać, że została zmuszona do wzięcia tego urlopu. Faktycznie jednak nie było tutaj sytuacji pozbawienia powódki swobody podejmowania decyzji, nie było też postawienia przed faktem dokonanym, chociaż ton wypowiedzi przełożonych, uniemożliwienie powódce wytłumaczenia się oraz poziom emocji mógł stworzyć u powódki takie subiektywne przeświadczenie o postawieniu jej w sytuacji bez wyjścia. Obiektywnie jednak w ocenie Sądu nie było tutaj sytuacji zmuszenia powódki do wzięcia urlopu dwudniowego. Powyższe jednak okoliczności mają wpływ na ustalenie i przypisanie winy powódce. Niewątpliwie bowiem powódce w związku z zawarciem przez nią w mailu stwierdzenia, że została wysłana na przymusowy urlop nie można przypisać winy umyślnej, ani też rażącego niedbalstwa. Powódka subiektywnie mogła być w usprawiedliwionym przekonaniu o prawdziwości swoich twierdzeń w tym zakresie. Stąd też, w związku z brakiem zawinienia po stronie powódki, nie można uznać, aby zawarcie w mailu również informacji o przymusowym urlopie stanowiło ciężkie naruszenie obowiązku pracownika. Co prawda taka nieprawdziwa informacja godzi w zasady współżycia społecznego i może prowadzić do dalszego pogorszenia nastrojów wśród pracowników redakcji, jednak powódce nie sposób przypisać winy co do tego zachowania.

Reasumując powyższe Sąd doszedł do wniosku, że powódka dopuściła się jednak swym zachowaniem, polegającym na rozesłaniu wieczorem dnia 17 września 2013 roku maila do innych pracowników redakcji, zawierającego zarzuty wobec redaktor naczelnej oraz sformułowanie, że powódka została wysłana na przymusowy urlop, ciężkiego naruszenia swych podstawowych obowiązków pracowniczych. Tym samym więc pracodawca był uprawniony do rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie z art. 52 § 1 pkt 1 KP. Roszczenie powódki o przywrócenie jej do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy było niezasadne i podlegało oddaleniu.

Na marginesie powyższych rozważań należy zauważyć, w związku z zarzutem podniesionym przez powódkę, że pozwany naruszył art. 39 KP rozwiązując z nią umowę o pracę, że ochrona przedemerytalna, o jakiej mowa w art. 39 KP dotyczy zakazu wypowiedzania umowy o pracę, nie zaś rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52§1 pkt 1 KP. Sąd Najwyższy w wyroku z 20 grudnia 2013 r. w sprawie o sygn. II PK 99/13 stwierdził, że pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy (z powodu ciężkiego i zawinionego naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych – na podstawie art. 52§ 1 pkt 1 KP) również w okresie ochronnym, przewidzianym w art. 39 KP. W takim przypadku szczególna ochrona przed wypowiedzeniem przysługująca pracownikowi na podstawie art. 39 KP ma znaczenie tylko w kontekście i na płaszczyźnie roszczeń, które przysługują pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podst. art. 98 KPC oraz § 12 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity – Dz. U. z 2013 roku, poz. 461, ze zm.) – w jego brzmieniu na dzień wniesienia pozwu.