

Sygn. akt XP 67/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 listopada 2019 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: G. M., C. S.

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 20 listopada 2019 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **Z. T.**

przeciwko: **P. P. S.A. w W.**

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

I. przywraca powoda Z. T. do pracy u strony pozwanej P. P. S.A. w W. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy;

II. zasądza na rzecz powoda od strony pozwanej kwotę 11.610,60 zł (jedenaście tysięcy sześćset dziesięć złotych i 60/100) z ustawowymi odsetkami od dnia podjęcia pracy przez powoda do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, przy czym kwotę tę zasądza pod warunkiem podjęcia przez powoda pracy u strony pozwanej;

III. w pozostałym zakresie powództwo, w tym wniosek powoda o nałożenie na pozwanego obowiązku dalszego zatrudniania pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania, oddala;

IV. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 2880 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

V. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia kwotę 2288,68 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy oraz tytułem kosztów sądowych uiszczonych tymczasowo przez Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Powód **Z. T.** pozwem z dnia 22 stycznia 2018 r. (data stempla pocztowego), skierowanym przeciwko **P. P. S.A. w W.**, wniósł odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i domagał się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy, a także zasądzenia od strony pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres trzech miesięcy wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty oraz zasądzenia zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje żądania powód podniósł, że w dniu 2 stycznia 2018 r. otrzymał od strony pozwanej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Odnosząc się do poszczególnych zarzutów wskazał, że w dniu 6 grudnia 2017 r. brał udział w pikiecie, która odbyła się we W. w okolicach Dworca Głównego PKP. Nie pamięta jednak słów jakie wówczas wygłaszał. Pikieta została zorganizowana w celu wyrażenia niezadowolenia przez pracowników z prowadzonej przez pracodawcę polityki płacowej oraz sposobu organizacji pracy w zakładzie pracy. Miała miejsce w okolicach urzędu pocztowego, w którym pracuje, i odbyła się po godzinach pracy. Demonstracja nie była skierowana przeciwko pracodawcy, a miała być jedynie formą nacisku na pracodawcę. Zaprzeczył, jakoby wypowiedziana przez niego słowa stanowiły naruszenie jego podstawowych obowiązków pracowniczych. Strona pozwana błędnie utożsamia obowiązek dbania o dobro zakładu pracy z obowiązkiem dbania o dobro jego organu zarządzającego.

Odnosząc się do udzielonego wywiadu powód podniósł, że nie są mu znane wytyczne do działalności komunikacyjnej i informacyjnej strony pozwanej. Poza tym, w jego ocenie, zapisy zabraniające wypowiedzania się pracownikom w mediach, jako sprzeczne z prawem, powinny zostać uznane za nieważne. Strona pozwana nie wyjaśnia, dlaczego informacje dotyczące zasad premiowania podane w wywiadzie dla radia uznaje za nieprawdziwe. Powód wskazał, że w wywiadach opisał jak wygląda praca listonosza, na jakie wynagrodzenie mogą liczyć oraz wskazał żądania demonstrantów. Wyjaśnił również przyczyny długiego czasu doręczenia przesyłek. Odnosił się też do kwestii zatrudniania obywateli Ukrainy.

Powód zaprzeczył, by kiedykolwiek twierdził, że listonosze są jedyną grupą, która faktycznie wykonuje swoje obowiązki w zakładzie pracy. Jeżeli miał zastrzeżenia do swoich przełożonych, zawsze zwracał się bezpośrednio do nich i nie angażował w te sprawy żadnego zespołu. Ponadto, nawet gdyby taka sytuacja miała miejsce, to do rozwiązania umowy doszłoby po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę stosownych wiadomości. Wypowiedź dotycząca zatrudnienia obywateli Ukrainy, gdyby nawet była prawdziwa, w żaden sposób nie może być uznana za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Z zacytowanego fragmentu wynika, że powód poinformował swojego przełożonego o konfliktach dochodzących między pracownikami poczty.

Powód przyznał, że sugerował pracownikom, żeby nie wykonywali badania obciążenia pracą. Początkowo nie chciał wykonać tego polecenia, gdyż wiąże się ono z dodatkowymi obowiązkami, które zajmują około 30 minut każdego dnia i trwają przez okres 1 miesiąca. Badanie prowadzone było w październiku. Natomiast pracodawca około 3 lata temu pisemnie zobowiązał się do nie powadzenia tego typu badań, gdyż były one wykonywane już kilkakrotnie. Ich wyniki wskazywały, że listonosze mają zbyt dużo obowiązków. Ostatecznie jednak wszyscy pracownicy wykonali zleczone badania.

W ocenie powoda wywiad udzielony przez niego do gazety również nie może stanowić naruszenia podstawowych obowiązków służbowych, o ile została zachowana odpowiednia forma wypowiedzi. W spotkaniu brało udział około 10 osób, z czego większość stanowili listonosze. Działanie powoda w żaden sposób nie naraziło stronę pozwaną na szkodę. Powód wskazał, że jest szeregowym pracownikiem i nie ma dostępu do danych, które stanowią tajemnicę przedsiębiorstwa (k. 4-12).

Odpowiadając na pozew strona pozwana **P. P. S.A. w W.** wniosła o jego oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powoda zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko strona pozwana zarzuciła, że przed planowaną w dniu 6 grudnia 2018 r. demonstracją, kadra kierownicza przeprowadziła szereg rozmów z listonoszami zwracając się z apelem, by nie brali udziału w pikiecie, gdyż grudzień jest najważniejszym miesiącem dla poczty z uwagi na tzw. „szczyt świąteczny” wiążący się z ogromnym natężeniem pracy. Organizowanie pikiety w tym czasie jest działaniem wbrew interesom pracodawcy i jednocześnie naraża spółkę na utratę zysków. Podczas tych spotkań stanowczo przekazano pracownikom zakaz udzielania jakichkolwiek wywiadów mediom, podkreślając, że żaden pracownik nie został upoważniony do wypowiedzania się na temat sytuacji finansowej, kadrowej lub organizacyjnej spółki. Pomimo tego powód wraz z innymi osobami wziął udział w proteście.

W dniu 6 grudnia 2017 r. powód podpisał listę obecności, w której treści potwierdził, że pracował tego dnia w godz. od 9:00-17:00, co nie jest prawdą. Powód nie uzyskał bowiem zgody pracodawcy na opuszczenie miejsca pracy przed godz. 17:00 w celu wzięcia udziału w demonstracji, która rozpoczęła się o godz. 16:40 skandowaniem przez zebranych hasła „Różga dla Zarządu”. Następnie głos zabrał powód. Później odbył się happening prowadzony przez powoda, podczas którego kilka osób czyściło buty osobie występującej jako Prezes Poczty, która następnie rozrzuciła drobne pieniądze jako podwyżki wynagrodzeń. Następnie uczestnicy pikiety byli zachęcani przez powoda, aby wymierzyć karę chłosty różgą prezesowi. Po happeningu skandowano „Zarząd do roboty za 1.500 zł” oraz „Złodzieje, złodzieje”. Zachowanie powoda podczas demonstracji oraz rodzaj wypowiedzianych przez niego słów, stanowiło naruszenie obowiązków pracowniczych. Wypowiadając podczas demonstracji całkowicie nieprawdziwe i niczym nieoparte twierdzenia o działalności Poczty i jej zarządu, o sytuacji finansowej i kadrowej firmy, powód rażąco naruszył dobra osobiste spółki. Dozwolona krytyka pracodawcy musi mieścić się w pewnych granicach, co w przypadku powoda nie miało miejsca, gdyż swoim zachowaniem oraz wypowiedziami dopuścił się zniesławienia członków zarządu oraz znieważenia prezesa zarządu.

Odnosnie udzielonych przez powoda wywiadów, strona pozwana zarzuciła, że w zakresie obowiązków powoda znajduje się zobowiązanie do zapoznania się i przestrzegania powszechnie obowiązujących i wewnętrznych aktów prawnych, regulujących zasady świadczenia usług oraz aktami wewnętrznymi zarządu spółki. Powód w trakcie wywiadów informował między innymi o tym, iż na poczcie pracują też leniwi listonosze, zarobki są marne, dlatego nie wykonują uczciwie swojej pracy. Informował również o brakach kadrowych i problemach organizacyjnych. Wypowiedzi te rażąco godzą w interes spółki.

Powód dał się poznać jako pracownik wyjątkowo roszczeniowy, awanturniczny, który wielokrotnie kwestionował polecenia służbowe naczelnika UP (...) oraz współorganizował i uczestniczył w licznych demonstracjach pracowniczych. Nie jest prawdą, że pracodawca nie liczy się ze zgłaszanymi przez pracodawcę postulatami i nie dąży do poprawy warunków zatrudnienia. Nie jest również prawdą, że pracownicy są karani za sam udział w demonstracjach. Powód, ze względu na swą wybuchową i roszczeniową postawę, dał się poznać swojemu przełożonemu jako wyjątkowo trudny współpracownik, który bardzo często krytykuje polecenia przełożonego, np. w zakresie badań obciążenia pracą. Ponadto powód buntował listonoszy, aby ci z nich, którzy wypracowali 150 godzin nadliczbowych w roku, nie wykonywali dalszych rozbiórek rejonów doręczeń i wyrażał publicznie opinie, że w urzędzie kadra kierownicza i eksploatacja nic nie robi, a listonosze muszą ciężko pracować (k. 55-75).

W piśmie z dnia 12.08.2019 r. powód doprecyzował, iż domaga się przywrócenia do pracy, zasadzenia wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy i nakazania pozwanej dalszego zatrudniania powoda do czasu uprawomocnienia się orzeczenia, a także zasadzenia kosztów postępowania (k. 410-414). W uzasadnieniu wskazał, że podlegał szczególnej ochronie z uwagi na wiek przedemerytalny oraz objęcie ochroną przez organizację związkową Związek Zawodowy (...).

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa również z rozszerzonej części wskazując, że nowe dowody zostały złożone z opóźnieniem, a ponadto władze nowotworzonego związku nie poinformowały pracodawcy o utworzeniu związku i objęciu szczególną ochroną powoda (k. 416-421).

Wobec zarzucenia powodowi naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa sprawa na wniosek strony pozwanej została rozpoznana przy drzwiach zamkniętych.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód Z. T. był pracownikiem strony pozwanej P. P. S.A. z siedzibą w W. w okresie od 14 października 1981 r. do 31 października 2008 r. oraz od 1 lipca 2009 r. do 2 stycznia 2018 r., zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku listonosza. W ostatnim okresie miejscem jego pracy był Urząd Poczty (...). Bezpośrednim przełożonym powoda była kierownik zmiany.

Pismem z 2 stycznia 2018 r., wręczonym powodowi tego samego dnia, strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę swojej decyzji wskazała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych tj. obowiązku dbałości o dobre imię i prestiż P. P., obowiązku nieujawniania danych objętych tajemnicą przedsiębiorstwa oraz działania na szkodę pracodawcy poprzez:

1. Czyny udział w pikiecie, która odbyła się we W. w okolicy Dworca Głównego PKP w dniu 06 grudnia 2017 r. w trakcie której powod:

- publicznie używał nieprawdziwych stwierdzeń szkalujących działania Zarządu P. P. takich jak: „poprzez działanie Zarządu Poczta traci coraz bardziej na wiarygodności..., to odbije się na pieniądzach, które my zarabiamy”, „od lat Zarząd P. P. dąży do tego aby Poczta rozparcelować, sprzedać ją po kawałku głównie zachodnim inwestorom, bo wiemy, że poczta niemiecka sobie tutaj ostrzy zęby na rynek polski. To jest wielki rynek”, „od kilku lat próbują rozwalić P. P., nie udaje się, bo pracownicy nie pozwalają. Nadal nie pozwolimy tego zrobić, będziemy dążyć do tego, żeby P. P. przestała być Spółką Akcyjną”.

- publicznie nawoływał do „wymierzenia symbolicznej kary chłosty” prezesowi P. P. S.A. podczas zaimprovizowanego happeningu,

- publicznie obrażał zarząd P. P. S.A. poprzez nawoływanie do skandowania hasła; „Złodzieje, złodzieje” oraz „Zarząd do roboty za 1500 złotych”,

- publicznie wypowiadał sformułowania takie jak: „...Solidarność tylko się przyczepiła do nas jak gówno do okrętu”, „Solidarność jest upolityczniona, zarząd Solidarności załatwia sobie po cichu intratne stanowiska, a wszystko co robią jest tylko taka wielka ścierna, oni nie walczą o nasze prawa.”

Powyższe wypowiedzi mogły stwarzać napięcia, konflikty i zagrożenie spokoju wśród pracowników, podburzać nastroje społeczne panujące wewnątrz spółki i nakłaniać pracowników do podejmowania działań na niekorzyść pracodawcy. Wypowiedzi powoda naruszają dobra prawnie chronione spółki w postaci jej dobrej renomy (jako przedsiębiorstwa cieszącego się zaufaniem swoich klientów). Zachowanie i wypowiedzi powoda, w sposób rażący i nieuzasadniony, naruszają dobre imię osoby prawnej, narażając ją na utratę zaufania kontrahentów, klientów i pracowników, potrzebnego dla prawidłowego jej funkcjonowania w obrocie gospodarczym, w zakresie jej zadań statutowych, co może skutkować wymiernymi stratami majątkowymi po stronie pracodawcy. Ponadto wypowiedzi powoda rażąco godzą też w dobra osobiste członków zarządu P. P. S.A., stanowiąc przestępstwo pomówienia, zagrożone karą przez przepisy Kodeksu karnego.

2. Udzielenie wywiadów dziennikarzom wbrew regulacjom wewnętrznym w P. P. S.A. w tym:

- Radiu wnet.pl, w którym podał nieprawdziwe informacje na temat premii w P. P.,

- Gazecie (...),

co jest niezgodne z § 5 ust. 3 i 4 wytycznych do działalności komunikacyjnej i informacyjnej P. P. S.A.

3. Podejmowanie działań w Urzędzie Pocztowym (...) utrudniających stworzenie jednolitego zespołu, niejednokrotnie wprowadzając konflikty, złą atmosferę oraz podziały takich jak:

- negatywne ocenianie pracy kadry kierowniczej sugerujące, że nikt nie pracuje tylko listonosze,

- informowanie naczelnika za pośrednictwem kierownika zmiany, iż „nie powinien przyjmować do pracy więcej (...)-inaczej zrobią bunt na sali i może dojść do mordobicia”,

- próbę wpłynięcia na współpracowników, by nie wykonywali badania obciążenia pracą.

4. Udział w zorganizowanym spotkaniu z klientami P. P. S.A. w dniu 09.12.2017 r. o godz. 15.00 w Księgarni (...) przy ul. (...) we W., w którym brali udział dziennikarze Gazety (...). Na spotkaniu tym, co zostało udokumentowane artykułem pt. „Listonosze żądają podwyżek, spotkali się z mieszkańcami” powód przekazywał informacje dotyczące spraw spółki jak: polityka zarządu, jakość usług oraz ujawnił tajemnicę przedsiębiorstwa dot. organizacji pracy. Oceniał również złą jakość usług określając: „są też leniwi listonosze”.

Swoim postępowaniem powód rażąco naruszył przepisy Kodeksu pracy (art. 100 § 2 pkt. 5 KP), Regulaminu Pracy P. P. S.A. (§ 7 ust. 3 pkt. 5) oraz Ustawy w zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (art. 11).

Działania powoda spowodowały utratę zaufania Pracodawcy do jego osoby.

Dowód:

- okoliczności bezsporne

W latach 2016-2017 strona pozwana w porozumieniu ze związkami zawodowymi dokonała kilkakrotnie podwyżek wynagrodzeń dla pracowników.

W dniu 1 grudnia 2017 r. zarząd spółki podpisał ze Związkiem Zawodowym Pracowników P. oraz z Organizacją (...) P. P., kolejne porozumienie w sprawie wzrostu wynagrodzeń zasadniczych pracowników poczty.

Miesięczny wzrost wynagrodzenia wynosił:

- 120,00 zł brutto dla wszystkich pracowników, których miesięczne wynagrodzenie zasadnicze na dzień 1 grudnia 2017 r. wynosiło nie więcej niż 3.000,00 zł w przeliczeniu na pełen etat,

- 100,00 zł brutto dla pracowników eksploatacji, których miesięczne wynagrodzenie zasadnicze na dzień 1 grudnia 2017 r. wynosiło więcej niż 3.000,00 zł w przeliczeniu na pełen etat

Jednocześnie zawarcie porozumienia miało zakończyć spór zbiorowy wszczęty 13 stycznia 2017 r.

Dowód:

- porozumienia – karta 91-99.

W maju 2016 r. uregulowano u strony pozwanej kwestie premii dla pracowników. Zgodnie z regulaminem premiowania, pracownicy strony pozwanej mogą otrzymać następujące premie:

- czasowo-jakościowa – przyznawana na podstawie miesięcznych okresów premiowych (stanowi 62,5% bazy premiowej),

- zadaniowa – przyznawana na podstawie miesięcznych okresów premiowych (stanowi 18,75% bazy premiowej),

- wynikowa – przyznawana na podstawie miesięcznych okresów premiowych (stanowi 18,75% bazy premiowej).

Zgodnie z załącznikiem nr 3 wysokość poszczególnych premii dla pracowników została określona miesięcznie w w następującej wysokości:

- czasowo-jakościowa – 200,00 zł,

- zadaniowa – 60,00 zł,

- wynikowa – 58,00 zł.

Większość pracowników otrzymuje premię jakościowo-czasowa oraz zadaniową. Premia wynikowa nie została jeszcze nigdy uruchomiona.

Dowód:

- zeznania świadka L. T. złożone na rozprawie 07.11.2018 r. – karta 252 (płyta CD),
- zeznania świadka D. B. złożone na rozprawie 30.01.2019 r. – karta 305 (płyta CD),
- zeznania świadka B. K. złożone na rozprawie 17.04.2019 r. – karta 387 (płyta CD),
- zeznania świadka M. M. złożone na rozprawie 17.04.2019 r. – karta 387 (płyta CD),
- zeznania świadka K. B. (1) złożone na rozprawie 17.04.2019 r. – karta 387 (płyta CD),
- regulamin premiowania – karta 184-194,
- wyjaśnienia powoda – k. 407, płyta CD k. 409

W dniu 6 grudnia 2018 r. przed Dworcem Głównym we W. około godz. 16:40 rozpoczęła się pikietą pracowników strony pozwanej, zatrudnionych w UP nr 68 we W.. Brało w niej udział około 50 osób, w tym również powód. Pracownicy strony pozwanej chcieli zwrócić uwagę na ich sytuację finansową, chcieli zwiększenia zarobków.

Na początku pikiety, głos zabrał powód. Zwracając się do zebranych powiedział, że „Aktorzy tej inscenizacji jeszcze nie są gotowi, więc może takie wprowadzenie, po co my tutaj w ogóle jesteśmy, tak. Jednym z powodów, właściwie jednym z całej tej naszej pikiety jest zjednanie sobie nam klientów P. P., ponieważ poprzez działania zarządu Poczta coraz bardziej traci na wiarygodności, to odbija się na zyskach i na tak samo na pieniądzach, które my zarabiamy. Zarabiamy mało to wiemy, a może się stać tak, że będziemy zarabiać jeszcze mniej. Wiecie jaka jest polityka. Nie damy zarabiać ludziom, będziemy zmieniać pracowników jak rękawiczki, usługi, jakość usług poczty spadnie, konkurencja przejmie to co najlepszego można przejąć, poczty zyski spadną, a no wiecie jak jest. Od lat zarząd Poczty Polskiej dąży do tego żeby pocztę rozparcelować, sprzedać ją po kawałku głównie zachodnim inwestorom, bo wiemy tutaj, że poczta niemiecka ostrzy sobie zęby na rynek polski. To jest wielki rynek i jest na co sobie ostrzyć ząbki. Tylko dzięki zaangażowaniu pracowników, nie wiem jak firma na świecie przy takich działaniach byłaby w stanie przetrwać tyle lat. P. P. to zrobiła, tak. Od kilku lat próbują rozwalić P. P., nie udaje się, nie udaje się bo pracownicy nie pozwalają i myślę, że nadal nie pozwolimy tego zrobić. Będziemy dążyć do tego, żeby Poczta Polska przestała być spółką akcyjną, żeby przestały tutaj rządzić prawa korporacyjne. Poczta Polska jest de facto nadal firmą państwową, ponieważ jedynym właścicielem Poczty Polskiej jest Skarb Państwa. Natomiast przez to, że próbowano rzucić ją na parkiet przestały tutaj działać ustawy kominowe, zarząd może zarabiać sobie ile chce, układy korporacyjne a to wszystko prowadzi do tego, że na hura zwalniało się ludzi, teraz nikt nie chce przyjść z powrotem, dlatego, że zarobki są małe, jest duża rotacja pracowników, pracują ciągle świeży. Ci świeży ledwo co się nauczą, to odchodzą. Starych pracowników zostało tutaj bardzo mało, w związku z czym działamy z niedoświadczonymi ludźmi. To nie jest wina że usługi Poczty Polskiej są tak złe dlatego, że my nie chcemy, tylko dlatego, że nie możemy. No jak można dobrze wykonywać pracę z pracownikami, którzy pracują po 3 miesiące, albo i krócej. Teraz otworzyliśmy nasz rynek pracy dla ludzi z Ukrainy, oni owszem chętni są do pracy, tylko że no mają tylko pół roku tutaj pozwolenia i zaraz się zacznie dym znowu, dlatego, że oni po pół roku będą musieli wrócić do domu i znowu stracimy pracowników i znowu będzie brak, będą zastępstwa i będzie źle wykonywana praca”.

Powód odniósł się również w swojej wypowiedzi do związków zawodowych mówiąc, że „jego zdanie jest takie, że od lat, od 8 co najmniej, kiedy nastąpił ostatni strajk, związki nie robią kompletnie nic. Solidarność udaje, że wywalcza dla nas podwyżki, a tak naprawdę to my je sami wywalczamy, a Solidarność tylko przyczepiła się do nas jak gównu do okrętu – za przeproszeniem. Ja bym tak sugerował, żeby członkowie tych związków zastanowili się nad tym czy warto jest płacić składki, bo oni tak naprawdę nic dla was nie robią, tylko sadowią się coraz lepiej na swoich stanowiskach.

Solidarność się upolityczniła. Zarząd Solidarności załatwia sobie po cichu intratne stanowiska, a wszystko co robią to jest tylko taka wielka ściema. Oni nie walczą o nasze prawa, oni się układają z pracodawcą”.

Następnie została odegrana scenka. Powód poinformował zebranych, że „Pan Prezes” przyszedł zobaczyć o co chodzi zebranych pracownikom. Podczas inscenizacji dwie osoby w ubraniach z logo P. P. „reprezentujące związki zawodowe”, rozmawiały z osobą występującą jako Prezes Zarządu strony pozwanej w sprawie podwyżek. W pewnym momencie na pytanie „Prezesa” odnośnie jego butów, „związkowcy” uklękli na kolana i zaczęli czyścić buty „Prezesowi”. Następnie „Prezes” rzucił drobne pieniądze w bilonie, mające symbolizować podwyżki, za które „związkowcy” podziękowali. Wówczas powód zwrócił się zebranych, aby dali „Prezesowi” odpowiednią nagrodę za otrzymane podwyżki. Wtedy „Prezes” został postawiony przed obliczem osoby odgrywającej rolę Świętego M., który zaczął wymierzać „Prezesowi” różgi. W tym czasie powód komentował scenkę mówiąc, że jest to nagroda za dobrą pracę, za to, że „Prezes” doprowadził Poczta do takiego stanu, za podwyżki, za nadgodziny. Powód zapraszał inne osoby, żeby podziękowały „Prezesowi”. Scenka była odegrana w wesołej atmosferze, powód hamował uczestników udających, że uderzają „Prezesa” różgą mówiąc „nie tak mocno”.

W trakcie pikiety, powód skandował wraz z zebranymi osobami „Zarząd do roboty, za 1.700,00 złotych”. Na zakończenie pikiety zgromadzeni zaczęli krzyczeć „Złodzieje, złodzieje”. Hasło wykrzykiwał M. D.. Powód nie nawoływał do skandowania tego hasła.

Pikieta oraz odegrana scenka były zorganizowane przez Związek (...). W jej organizacji brało udział kilkanaście osób. Przebieg odegranej scenki był wcześniej uzgodniony i każdy miał przypisaną określoną rolę. Pikieta miała luźno nawiązywać do święta – M.. Powód nie decydował o kształcie i przebiegu pikiety i nie rozdzielał ról.

Na polecenie dyrektora regionu sieci W. L. T., pikieta była obserwowana przez 4 pracowników strony pozwanej, którzy między innymi nagrywali jej fragmenty. Na pikiecie głównie mieli obserwować powoda, gdyż już wcześniej miał on organizować podobne demonstracje.

Po pikiecie między innymi K. B. (2) został przeniesiony do innego urzędu pocztowego.

Przed pikietą w dniu 6 grudnia 2017 r., kierownik zmiany, B. K. oraz K. B. (1), na polecenie dyrektora D. B., przeprowadziły z pracownikami szereg rozmów w sprawie planowanego protestu.

W liście obecności z 6 grudnia 2017 r., powód własnoręcznym podpisem potwierdził, że wykonywał pracę w godz. od 9:00-17:00.

W rzeczywistości powód rozpoczął tego dnia pracę wcześniej i wcześniej ją skończył, rozliczył się i opuścił miejsce pracy wcześniej za zgodą przełożonego.

Dowód:

- zeznania świadka T. N. złożone na rozprawie 07.11.2018 r. – karta 252 (płyta CD),
- zeznania świadka G. S. złożone na rozprawie 07.11.2018 r. – karta 252 (płyta CD),
- zeznania świadka A. P. złożone na rozprawie 30.01.2019 r. – karta 305 (płyta CD),
- zeznania świadka K. B. (2) złożone na rozprawie 30.01.2019 r. – karta 305 (płyta CD),
- zeznania świadka M. D. złożone na rozprawie 15.04.2019 r. – karta 377 (płyta CD),
- zeznania świadka T. B. złożone na rozprawie 15.04.2019 r. – karta 377 (płyta CD),
- zeznania świadka R. K. złożone na rozprawie 15.04.2019 r. – karta 377 (płyta CD),

- zeznania świadka D. R. złożone na rozprawie 15.04.2019 r. – karta 377 (płyta CD),
- zeznania świadka B. K. złożone na rozprawie 17.04.2019 r. – karta 387 (płyta CD),
- zeznania świadka M. M. złożone na rozprawie 17.04.2019 r. – karta 387 (płyta CD),
- zeznania świadka J. K. złożone na rozprawie 24.07.2019 r. – karta 409 (płyta CD),
- zeznania świadka M. N. złożone na rozprawie 24.07.2019 r. – karta 409 (płyta CD),
- artykułu na temat P. P. – karta 15-22,
- nagrania z pikiety – karta 77 (płyta CD),
- notatka służbowa z 06.12.2017 r. – karta 85
- lista obecności – karta 86,
- wyjaśnienia powoda – k. 407, płyta CD k. 409

Zgodnie z wytycznymi do działalności komunikacyjnej i informacyjnej strony pozwanej, do udzielenia informacji środkom społecznego przekazu w imieniu spółki oraz prezentowania informacji o spółce na konferencjach branżowych i panelach dyskusyjnych upoważnieni są wyłącznie: członkowie zarządu, dyrektor biura (...) w Centrali spółki, rzecznik prasowy, kadra kierownicza lub specjaliści w uzgodnieniu z dyrektorem (...) lub osobą przez niego wyznaczoną (§ 5 ust. 3 wytycznych).

Informacje dotyczące wytycznych, zostały przekazane pracownikom drogą internetową w grudniu 2013 r.

Przed dniem 6 grudnia 2017 r., powód brał udział w kilku pikietach organizowanych przez pracowników poczty, po których dostał wyraźny zakaz kontaktowania się z mediami.

W wywiadzie dla Radia (...)fm powód opowiadał o pracy listonosza. Odnosząc się do zatrudniania Ukraińców i ich wynagradzania wskazał, „... dla nich to też nie jest jakaś pensja zadawalająca. Oni dostają tę najniższą, nie mają stażu pracy, premia w P. P. to jest wirtualna, ponieważ opiera się na działalności handlowej, a w dużych miastach takich jak jest W., to ta działalność jest prawie niemożliwa. No kto będzie kupował coś od listonosza, jak ma dookoła 5 hipermarketów, tak. Więc premii tak jakby nie dostają, tak zresztą jak i my. Więc oni dostają gołe te 2.300 ...” Wywiadu udzieliła również D. O. (1).

W dniu 10 stycznia 2018 r. ukazał się w gazecie (...) artykuł pt. „Listonosze żądają podwyżek. Spotkali się z mieszkańcami”, którego autor powoływał się na wypowiedzi powoda oraz D. O. (1).

Dowód:

- zeznania świadka L. T. złożone na rozprawie 07.11.2018 r. – karta 252 (płyta CD),
- zeznania świadka A. P. złożone na rozprawie 30.01.2019 r. – karta 305 (płyta CD),
- zeznania świadka S. O. złożone na rozprawie 30.01.2019 r. – karta 305 (płyta CD),
- zeznania świadka M. M. złożone na rozprawie 17.04.2019 r. – karta 387 (płyta CD),
- wyjaśnienia powoda – k. 407, płyta CD k. 409
- nagranie wywiadu – karta 26 (płyta CD),

- wydruk strony internetowej Gazety (...) – karta 23-25,
- wydruk rzutu ekranu – karta 107-108,
- wytyczne – karta 109-114.

U strony pozwanej występuje bardzo duża rotacja pracowników. Jest zatrudnianych dużo nowych osób z zagranicy, w szczególności z Ukrainy. Powód nie powodował sytuacji konfliktowych, nie wypowiadał się źle na temat pracowników z Ukrainy. Nie było generalnie napiętej atmosfery pomiędzy pracownikami z Polski i Ukrainy. Powód pomagał każdemu, kto się do niego o to zwrócił. Lubił współpracować z pracownikami z Ukrainy, doceniał to, że często były to osoby lepiej wykształcone niż zatrudnieni na Poczcie Polacy. W przypadku pracowników z Ukrainy reklamacje były częstsze. Zdarzały się sytuacje, że zatrudnieni na Poczcie Polacy zazdrościli Ukraińcom wykształcenia i sytuacji materialnej. W tym kontekście w okresie letnim, powód jednorazowo zwrócił się do K. B. (1) w formie luźnej uwagi mówiąc, że wy się cieszyacie, że macie ludzi do pracy, ale żeby to nie skończyło się mordobiciem.

Badanie obciążenia pracą ma na celu sprawdzanie obciążenia pracą danego regionu doręczeń. Zostało wprowadzone w październiku 2016 r. i co do zasady miało odbywać się w październiku. W latach 2016 i 2017 r., ze względu na zmianę metody badawczej, były przeprowadzone dodatkowe badania. Ich wyniki mają wpływ na decyzje podejmowane przez zarząd. Dają one możliwość wyrównania dysproporcji doręczeń w danym rejonie. Badanie stanowi dla listonoszy dodatkową pracę i są bardzo czasochłonne - przez cały miesiąc trzeba prowadzić statystyki, liczyć listy. W październiku 2017 r. powód negatywnie wypowiadał się na temat przeprowadzanych badań, ale zlecone mu badania wykonał.

Zachowanie powoda nie wpływało negatywnie na atmosferę pracy w UP W. nr 68.

Dowód:

- zeznania świadka D. K. złożone na rozprawie 07.11.2018 r. – karta 252 (płyta CD),
 - zeznania świadka K. L. złożone na rozprawie 07.11.2018 r. – karta 252 (płyta CD),
 - zeznania świadka T. N. złożone na rozprawie 07.11.2018 r. – karta 252 (płyta CD),
 - zeznania świadka G. S. złożone na rozprawie 07.11.2018 r. – karta 252 (płyta CD),
 - zeznania świadka A. P. złożone na rozprawie 30.01.2019 r. – karta 305 (płyta CD),
 - zeznania świadka K. B. (2) złożone na rozprawie 30.01.2019 r. – karta 305 (płyta CD),
 - zeznania świadka D. O. (1) złożone na rozprawie 30.01.2019 r. – karta 305 (płyta CD),
 - zeznania świadka M. O. złożone na rozprawie 30.01.2019 r. – karta 305 (płyta CD),
 - zeznania świadka D. B. złożone na rozprawie 30.01.2019 r. – karta 305 (płyta CD),
 - zeznania świadka R. K. złożone na rozprawie 15.04.2019 r. – karta 377 (płyta CD),
 - zeznania świadka U. G. złożone na rozprawie 15.04.2019 r. – karta 377 (płyta CD),
 - zeznania świadka B. K. złożone na rozprawie 17.04.2019 r. – karta 387 (płyta CD),
 - zeznania świadka M. M. złożone na rozprawie 17.04.2019 r. – karta 387 (płyta CD),
 - zeznania świadka K. B. (1) złożone na rozprawie 17.04.2019 r. – karta 387 (płyta CD).
- wyjaśnienia powoda – k. 407, płyta CD k. 409

W dniu 9 grudnia 2017 r. w Księgarni (...) we W., odbyło się spotkanie pracowników strony pozwanej z mieszkańcami oraz przedstawicielami pracy. Pracownicy Poczty zamierzali przekazać klientom, że ciężko pracują i za swoją pracę chcą być godnie wynagradzani. W spotkaniu ostatecznie wzięło udział niewielu klientów strony pozwanej. Powód również w nim uczestniczył. Rozmowa dotyczyła pracy listonoszy, jakości usług, zarobków, wynagradzania za pracę dodatkową. Powód opowiadał na spotkaniu historię organizowania protestów i opisywał warunki pracy listonoszy i ich przyczyny. Z przedstawicielami prasy rozmawiała D. O. (2), za co została ukarana przez stronę pozwaną karą upomnienia.

W dniu 10 grudnia 2017 r. ukazał się w Gazecie (...) artykuł pod tytułem „Listonosze żądają podwyżek. Spotkali się z mieszkańcami.”, o następującej treści:

„- Lepszych pracowników i tym samym szybsze doręczanie przesyłek może zapewnić tylko lepsza płaca - podkreśla D. O. (1), (...) listonoszka działająca w grupie (...). Jak dodaje, po 27 latach pracy jej pensja wynosi 2669 zł brutto, a więc około 2000 zł na rękę.

Zarząd P. P. zaoferował swoim pracownikom 120 zł brutto podwyżki. Listonosze oczekują 1000 zł.

- To aż śmiesznie brzmi, że pracownik przychodząc na pocztę dostaje 2300 zł brutto, a więc około 1600 zł na rękę - mówi D. O. (1).

Problemy kadrowe - liczba listonoszy ze 120 tys. spadła do 85 tys. - sprawiają, że listonosze nie wyrabiają się ze swoimi normami lub muszą wyrabiać bezpłatne nadgodziny.

- Mój rejon to około tysiąca mieszkań, a dziennie doręczam około stu listów. Gdy kilka lat temu przesyłki sądowe przejął InPost, obsługiwane przez nas rejony zostały powiększone. Gdy ponownie w ubiegłym roku zaczęliśmy roznosić przesyłki sądowe, rejony się nie zmniejszyły, więc pracy mamy znacznie więcej - wyjaśnia O.. - Staramy się pracować 8 godzin, ale czasami trzeba pracować więcej. Staramy się oczywiście tego nie robić, ponieważ nie mamy płaconych nadgodzin - dodaje.

Listonosze muszą też dostarczać produkty, które oferuje P. P. - to m.in. zabawki, gry planszowe, a nawet znicze.

- Jeżeli klient sobie zamówi cokolwiek co oferuje poczta, musimy zanieść to do domu. Tak być nie powinno. Jesteśmy listonoszami, a nie handlarzami - zaznacza D. O. (1).

Zbyt mała liczba pracowników i brak rezerw sprawia, że listonosze tak naprawdę nie mają urlopów.

- Jeśli idę na urlop lub zwolnienie lekarskie, mój rejon muszą obsłużyć inni listonosze. Jesteśmy pogrupowani w pięciosobowe segmenty, więc moich czterech kolegów musi roznieść moje listy. Rachunek jest prosty - mają do wykonania o 25 proc. pracy więcej niż normalnie, więc zamiast 8 pracują po 10 godzin dziennie - zauważa D. O. (1). - W ciągu roku to aż 130 dni zastępstw, a gdy ktoś zachoruje, to nawet 150 dni - dodaje Z. T., listonosz z pl. (...).

Jeśli mimo to przesyłek nie da się roznieść na czas, P. P. zatrudnia swoich pracowników na weekendowe umowy-zlecenia.

O swoich postulatach listonosze rozmawiali w sobotę z klientami P. P.. Podczas spotkania w Księgarni (...) przy ul. (...) klienci czekający tygodniami na swoje paczki i listy dowiedzieli się także, dlaczego niektórzy listonosze zamiast je doręczać, wrzucają awizo do skrzynki na listy.

- Są trzy powody. Pierwszy to zbyt duży gabaryt przesyłki, z którym listonosz nie może sobie poradzić. Drugi to brak pieniędzy, zwłaszcza gdy jest ostatni dzień płatności i nie starcza gotówki, którą mamy doręczyć. Niestety są też leniwi listonosze. Na pocztę są teraz przyjmowani wszyscy. Zdarzają się pracownicy, którzy nigdzie nie zagrzali miejsca, a że pensja jest marna, to nie wykonują uczciwie swojej pracy i psują reputację listonoszom z długoletnim stażem - tłumaczy T..”.

Dowód:

- zeznania świadka L. T. złożone na rozprawie 07.11.2018 r. – karta 252 (płyta CD),
- zeznania świadka D. O. (1) złożone na rozprawie 30.01.2019 r. – karta 305 (płyta CD),
- zeznania świadka M. O. złożone na rozprawie 30.01.2019 r. – karta 305 (płyta CD),
- zeznania świadka M. D. złożone na rozprawie 15.04.2019 r. – karta 367 (płyta CD),
- wydruk strony internetowej Gazety (...) – karta 23-25.
- wyjaśnienia powoda – k. 407, płyta CD k. 409

W dniu 18.11.2017 r. Komitet (...) podjął uchwałę nr 1/2017 w sprawie wskazania osób objętych ochroną trwałości stosunku pracy. W uchwale wskazano nazwiska Z. T., D. O. (1) i K. B. (2).

Strona pozwana nie otrzymała informacji o objęciu powoda szczególną ochroną trwałości stosunku pracy.

Postanowieniem z dnia 19.09.2019 r. w sprawie WR.VI NS-REJ.KRS/(...) Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Fabrycznej we Wrocławiu wpisał Związek Zawodowy (...) do Rejestru Stowarzyszeń, Innych Organizacji (...), Fundacji (...) Samodzielnych Publicznych Zakładów Opieki Zdrowotnej pod numerem KRS (...). Powód został wpisany jako Przewodniczący Zarządu związku.

Dowód:

- uchwała k. 415,
- wiadomości mailowe k. 424-425,
- postanowienie z dnia 19.09.2019 r., wydruk z (...) k. 432-435

W okresie od 14.10.1981 r. do 31.10.2008 r. powód wykonywał pracę w szczególnych warunkach na stanowisku doręczyciela przesyłek pocztowych i telegramów, który nie używa do pracy samochodu, wymienionym w Wykazie A dziale VIII Rozporządzenia Rady Ministrów z 7.02.1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze oraz w wykazie A dziale VIII poz. 22 pkt 1 do zarządzenia nr 33 ministra łączności z 16.05.1983 r. w sprawie prac wykonywanych w szczególnych warunkach w zakładach pracy resortu łączności.

Dowód:

- świadectwo wykonywania prac w szczególnych warunkach k. 427

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wynosiło 3.870,20 zł brutto (2.768,04 zł netto).

Dowód:

- zaświadczenie – karta 84

Sąd Rejonowy zważył, co następuje.

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie co do zasady, zaś co do wysokości - w części.

Podstawę prawną roszczenia powoda o przywrócenie do pracy stanowił art. 58 k.p. w zw. z art. 56 § 1 zd. pierwsze k.p. Rozstrzygając zasadność dochodzonego żądania, 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 spełniało ono wymogi formalne (np. formy pisemnej, wskazania przyczyny, konsultacji związkowych) oraz czy podana przyczyna była rzeczywista i uzasadniona.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu, dokonanie 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 (zob. wyrok SN z dnia 1 października 1997r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

Sąd dokonując zasadności wypowiedzenia i jego zgodności z prawem zobligowany jest do jego kontroli w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (zob. wyrok SN z 1 lutego 2000r., I PKN 496/98; wyrok SN z 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998r., I PKN 434/98). Pracodawca nie może zatem je uzupełniać, ani powoływać się na inne przyczyny niż wskazane, po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli (zob. wyrok SN z 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998r., I PKN 423/98). Oznacza to, że przyczyny podane w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę, zakreślają granice jego sądowej kontroli. Z powyższych względów Sąd, dokonując oceny zasadności złożonego powodowi oświadczenia, pominął szereg okoliczności podnoszonych przez stronę pozwaną w toku postępowania, odnoszących się do pracy powoda w poprzednich latach jego zatrudnienia w szczególności 2016 i 2017, albowiem z punktu widzenia wskazanych w piśmie z 2 stycznia 2018 r. konkretnych przyczyn, nie miały one dla sprawy żadnego znaczenia. Pracodawca nie może bowiem w toku postępowania uzupełniać swojego oświadczenia o kolejne powody, które miałyby uzasadniać rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy, tym bardziej gdy do rozwiązania stosunku pracy dochodzi bez zachowania okresu wypowiedzenia.

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. Przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych poza oceną stopnia natężenia złej woli pracownika, należy brać również pod uwagę rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszenie obowiązków pracowniczych. Natomiast ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

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).

Jednocześnie zgodnie z art. 52 § 2 k.p., rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Należy wskazać, że termin ten ma charakter prekluzyjny - po jego upływie pracodawca traci bezpowrotnie prawo do skorzystania z możliwości rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia (co jednak co do

zasady nie wyklucza zastosowania innego trybu, a więc rozwiązania stosunku pracy np. za wypowiedzeniem). Już w okresie następującym bezpośrednio po wejściu w życie Kodeksu pracy stwierdzano w orzecznictwie, że przez wyrażenie „uzyskanie przez zakład pracy wiadomości” (art. 52 § 2 k.p.) należy rozumieć wiadomości na tyle sprawdzone, aby kierownik zakładu pracy mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 28 października 1976 r., sygn. I PRN 74/76, zob. także wyrok z 21 października 1999 r., sygn. I PKN 318/99). Nie wchodzi zatem w grę przyjęcie, że uzyskanie przez pracodawcę pierwszej wiadomości o określonym zdarzeniu, nawet niepotwierdzonej, powoduje rozpoczęcie biegu terminu. Niemniej jednak oczekuje się od niego sprawdzenia wiadomości i wyciągnięcia konsekwencji lub ich zaniechania (ze skutkiem w postaci niemożności skorzystania z instytucji zwolnienia dyscyplinarnego). Sprawdzenie to powinno nastąpić w ramach wewnętrznego postępowania wyjaśniającego, które wypada wszcząć niezwłocznie a także sprawnie przeprowadzić. Obie te cechy zostały zaproponowane i przyjęte w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. np. wyrok z 26 marca 1998 r., sygn. I PKN 5/98 oraz z 24 lipca 2009 r., sygn. I PK 44/09).

Z treści oświadczenia strony pozwanej z 2 stycznia 2018 r. wynika, że zarzuty ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych odnosiły się do 4 konkretnie wskazanych okoliczności. Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazywanych przyczyn spoczywał na stronie pozwanej.

Zgodnie z art. 100 § 2 pkt 4, 5 i 6 k.p. obowiązkiem pracownika – zaliczonym przez kodeks pracy do obowiązków o charakterze podstawowym – jest między innymi dbanie o dobro zakładu pracy, zachowywać w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach, przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Za uzasadnioną przyczynę nie można uznać okoliczności wskazywanych w pkt. 1 oświadczenia strony pozwanej.

W literaturze wskazuje się, że dozwolona krytyka powinna cechować się: 1) zasadnością - to znaczy powinien stać za nią ogólniejszy lub nawet indywidualny interes zasługujący na ochronę prawa, istniejący rzeczywiście i obiektywnie; 2) rzeczowością, rozumianą jako merytoryczne przygotowanie i odwoływanie się do istotnych, z punktu widzenia przedmiotu krytyki, faktów lub okoliczności; 3) rzetelnością - tzn. musi opierać się na prawdziwych i sprawdzonych faktach lub okolicznościach w ich całokształcie, a nie na pomówieniach; 4) adekwatnością do okoliczności - powinna zwracać uwagę krytykowanemu na niewłaściwość jego działania i jego szkodliwe rezultaty w celu wyciągnięcia właściwych wniosków na przyszłość; 5) wyrażaniem w odpowiedniej treści i formie, tzn. w sposób wyważony, kulturalny, bez użycia słów lub określeń uznanych za niecenzuralne lub nieodpowiednie, dostosowany do panujących w danym środowisku zasad postępowania i obyczajów, a przede wszystkim zasad współżycia społecznego obowiązujących w danym zakładzie pracy (S. C., „Niedozwolona krytyka pracodawcy ze strony pracownika jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę”, M. (...), nr 20, str.925).

Jak trafnie zauważył Sąd Najwyższy w sprawie I PK 48/13 podstawową cechą dozwolonej krytyki jest dobra wiara pracownika, czyli jego subiektywne przekonanie, że opiera krytykę na faktach zgodnych z prawdą (przy dochowaniu należytej staranności w ich sprawdzeniu) oraz działa w usprawiedliwionym interesie pracodawcy. Jakkolwiek od pracownika nie należy wymagać staranności profesjonalnej, tak jak na przykład w przypadku dziennikarza, to powinien on jednak dochować należytej staranności i rzetelności przy ocenie prawdziwości faktów, które mają służyć do sformułowania krytycznych wypowiedzi.

W niniejszej sprawie bezsporne było, że w dniu 6 grudnia 2017 r. przy Dworcu Głównym PKP we W. odbyła się pikieta Pracowników P. P., w której uczestniczył między innymi powód. Przed inscenizacją, powód tytułem wstępu odniósł się do powodów, jakie wpłynęły na zorganizowanie pikiety. W swojej wypowiedzi poruszył sytuację pracowników P. P., ich zarobków, nawiązał także do ogólnej sytuacji P. P. i jej ewentualnej sprzedaży zagranicznym inwestorom. Odnosząc się do tej kwestii wypowiadał się w oparciu o powszechnie znane informacje prasowe dotyczące restrukturyzacji Poczty i zamiarze wejścia na rynek polski podmiotów zagranicznych.

Podczas happeningu powód, wbrew twierdzeniom pozwanej nie nawoływał do wymierzenia kary chłosty Prezesowi Zarządu strony pozwanej. Pod koniec inscenizacji, kiedy „Prezes” dał pracownikom symboliczne podwyżki, powód

zwrócił się do zebranych, aby dali „Prezesowi” odpowiednią nagrodę za otrzymane podwyżki. Wtedy „Prezes” został postawiony przed obliczem osoby odgrywającej rolę Świętego M., który zaczął wymierzać „Prezesowi” symboliczne różgi. W tym czasie powód komentował scenkę mówiąc, że jest to nagroda za dobrą pracę, za to, że Prezes doprowadził pocztę do takiego stanu. Powód nie nawoływał do wymierzenia kary chłosty, a jedynie kontynuował moderowanie odgrywanej scenki, hamując zapędy niektórych uczestników i prosząc ich, by nie wymierzali symbolicznych uderzeń różga zbyt mocno.

Odnosząc się do samej inscenizacji stwierdzić należy, że szczególne znaczenie dla oceny zachowania powoda podczas inscenizacji, rodzaju odgrywanej scenki i słów oraz gestów jej uczestników, ma data i kontekst happeningu. Pikieta miała miejsce w dniu 6 grudnia, w którym powszechnie obchodzone jest tradycyjne polskie święto ku czci świętego M., biskupa M.. Jest to czas, kiedy zwyczajowo wręcza się grzecznym dzieciom drobne upominki, natomiast niegrzecznym M. przynosi różgę. W tym kontekście nie można zatem przyjąć, by celem uczestników inscenizacji było szkalowanie i obrażanie zarządu pozwanej lub nawoływanie do wymierzenia kary chłosty. Inszenizacja, w tym wymierzenie osobie odgrywającej rolę Prezesa Zarządu pozwanej symbolicznej różgi przez Świętego M., stanowiło formę sprzeciwu i niezadowolenia z polityki zarządu spółki w kwestii niskich wynagrodzeń jej szeregowych pracowników. Podkreślenia wymaga – co potwierdzili świadkowie, i co wynika również z załączonych do akt sprawy dowodów z nagrań z pikiety - scenka została odegrana na wesoło, w atmosferze silnie nawiązującej do święta, osoby zabierające głos dodatkowo uspokajały nastroje, uczestnicy pikiety nie wykazywali zachowań agresywnych i nie byli do agresji prowokowani ani zachęceni.

Postępowanie nie wykazało aby powód obrażał publicznie zarząd spółki poprzez nawoływanie do skandowania hasła „Złodziej, złodzieje”. Załączone do akt sprawy nagrania potwierdzają, że takie hasła były skandowane pod koniec manifestacji, jednakże zaczęły być one wykrzykiwane przez tłum zgromadzony na pikiecie. Z zeznań świadka M. D. wynika, że to on zaczął później skandować to hasło, nie zaś powód. Powód nawoływał jedynie do skandowania hasła „Zarząd do roboty za 1.700 złotych”. Jednakże w ocenie Sądu hasło o tej treści nie jest obraźliwe dla zarządu spółki. Skoro bowiem jest to stawka proponowana szeregowym pracownikom spółki, wnoszenie hasła, by zarząd pracował za takie pieniądze, stanowi sposób zwrócenia uwagi na problem niskich zarobków i nie jest obraźliwe dla członków zarządu.

Odnosząc się do wypowiedzi powoda nawiązującej do związku zawodowego Solidarność, wskazać należy, że wypowiedź ta nie dotyczy strony pozwanej. Nie sposób uznać, by wyrażając negatywną opinię o postępowaniu władz związków zawodowych, powód mógł w jakikolwiek sposób naruszyć swoje podstawowe obowiązki pracownicze względem pracodawcy - strony pozwanej. Na marginesie zauważyć trzeba, że zacytowanie negatywnej wypowiedzi pracownika na temat działań związku zawodowego, który teoretycznie ma reprezentować jego prawa wobec silniejszego pracodawcy, i wskazanie jej jako przykład ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych stanowiącego przyczynę dyscyplinarnego zwolnienia pracownika z pracy, należy uznać za całkowicie kuriozalne.

W czasie pikiety w dniu 6 grudnia 2017 r. powód wyrażał się kulturalnie, nie używał słów powszechnie uważanych za wulgarne lub obelżywe wobec kogokolwiek. Jego wypowiedzi były rzeczowe, adekwatne do okoliczności i oparte na wiedzy zaczerpniętej z doświadczenia i dostępnej w środkach masowego przekazu. Dlatego też w ocenie Sądu Rejonowego nie można przyjąć, by swym zachowaniem powód przekroczył granice dozwolonej krytyki pracodawcy, a już na pewno aby przekroczył je w sposób rażący.

W ocenie Sądu Rejonowego całkowicie nieuzasadniony jest także drugi postawiony powodowi zarzut, odnoszący się do udzielonych przez powoda wywiadów w prasie i radiu. Z ustaleń faktycznych wynika, że u strony pozwanej obowiązują wytyczne do działalności komunikacyjnej i informacyjnej, zgodnie z którymi, do udzielenia informacji środkom społecznego przekazu w imieniu spółki oraz prezentowania informacji o spółce na konferencjach branżowych i panelach dyskusyjnych upoważnieni są wyłącznie: członkowie zarządu, dyrektor biura (...) w Centrali spółki, rzecznik prasowy, kadra kierownicza lub specjaliści w uzgodnieniu z dyrektorem (...) lub osobą przez niego wyznaczoną. Wytyczne te stoją jednak w sprzeczności z przepisami ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. Prawo prasowe (j.t. Dz.U. z

2018, poz. 1914 ze zm.). Zgodnie bowiem z art. 11 ust. 1 ustawy, dziennikarz jest uprawniony do uzyskiwania informacji w zakresie, o którym mowa w art. 4 (a więc o działalności pracodawcy o ile nie są one objęte tajemnicą lub nie naruszają prawa do prywatności), nie tylko od osób zobowiązanych w myśl ust. 2 do ich udzielenia, ale także w oparciu o ust. 3 mają prawo nawiązywać kontakty z pracownikami oraz swobodnie zbierać wśród nich informacje i opinie, natomiast kierownicy jednostek organizacyjnych są obowiązani umożliwiać dziennikarzom wykonywanie tych czynności. Umożliwienie zbierania przez dziennikarzy informacji wśród pracowników (nie będących kierownikiem, zastępcą kierownika, rzecznikiem, ani też osobą upoważnioną do kontaktów z prasą), nie oznacza wprawdzie obowiązku pracownika wypowiedzania się w prasie, gdyż jest to tylko jego uprawnienie. Jednak to sam pracownik, a nie pracodawca (za pracownika) może zdecydować czy może (chce) udzielić wywiadu, czy też nie.

Nie sposób nie zwrócić tutaj uwagi również na regulacje ponad ustawowe. Otóż art. 54 ust. 1 Konstytucji RP, zapewnia każdemu wolność wyrażania swoich poglądów oraz pozyskiwania i rozpowszechniania informacji. Zasada ta znalazła swoje odzwierciedlenie również w Prawie prasowym. Zgodnie z art. 5, każdy obywatel, zgodnie z zasadą wolności słowa i prawem do krytyki, może udzielać informacji prasie. Co więcej nikt nie może być narażony na uszczerbek lub zarzut z powodu udzielenia informacji, jeżeli działał w granicach prawem dozwolonych.

Strona pozwana nie mogła więc skutecznie wyłączyć możliwości udzielania informacji na temat jej działalności przez jej pracowników, w tym również tych, którzy nie zostali przez nią do tego upoważnieni. Powód nie wypowiedział się w imieniu Poczty – jako jej rzecznik lub dyrektor jednostki – ale we własnym imieniu, jako jeden z pracowników. Udzielenie przez powoda wywiadów dziennikarzom radia Wnet.fm i Gazety (...) nie stanowiło samo w sobie jakiegokolwiek naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego, pracodawca nie może bowiem zakazać skutecznie pracownikowi udzielania wypowiedzi dla mediów.

W toku postępowania nie zostało również wykazane przez stronę pozwaną aby w wywiadzie dla radia Wnet.fm powód podał nieprawdziwe informacje dotyczące premii. Z treści wywiadu wynika, że powód wypowiedział się w sprawie premii w kontekście zatrudnienia i wynagradzania pracowników z Ukrainy, którzy w zasadzie nie mają możliwości otrzymania premii z działalności handlowej, gdyż w takim dużym mieście jak W. nikt nie będzie kupował produktów od listonosza, skoro ma dookoła markety. W tym znaczeniu premia ta ma zdaniem powoda charakter „wirtualny” - teoretycznie taki składnik wynagrodzenia, jednakże praktycznie jest on niemal niemożliwy do uzyskania przez pracowników z Ukrainy, jak również przez pozostałych listonoszy z W..

Nieuzasadniona okazała także trzecia ze wskazanych przyczyn.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że w ocenie Sądu, zasadny jest zarzut powoda odnośnie uchybienia przez stronę pozwaną miesięcznemu terminowi do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z powołaniem się na tę przyczynę. Strona pozwana w odpowiedzi na pozew, jak również w toku dalszego postępowania, w żaden sposób nie ustosunkowała się do zarzutu uchybienia terminowi, odnosząc się jedynie do samej przyczyny wskazanej w pkt. 3. Należy więc uznać, iż w świetle art. 230 k.p.c. przyznała fakt, że w tym zakresie uchybiła terminowi. Niezależnie od powyższego wniosek taki można wysnuć również z innych faktów. Otóż z zeznań świadka K. B. (1), która była kierownikiem zmiany i przełożonym powoda wynika, że powód jednokrotnie zwrócił się do niej w formie luźnej uwagi mówiąc, że „wy się cieszyacie, że macie ludzi do pracy, ale żeby to nie skończyło się mordobiciem”. Jednakże zdarzenie to miało miejsce w okresie letnim.

Podobnie odległy termin dotyczył zarzutu podjęcia przez powoda próby wpłynięcia na współpracowników, by nie wykonywali badania obciążenia pracą. Zeznania świadków potwierdzają, że powód choć zlecone mu badania wykonał, to jednak negatywnie wypowiedział się na temat ich zasadności. Wypowiedzi powoda miały jednak miejsce w październiku 2017 r., zaś do rozwiązania z powodem umowy o pracę doszło na początku stycznia 2018 r.

Odnosząc się do zarzutu wyrażania przez powoda negatywnej oceny pracy kadry kierowniczej sugerującej, że „nikt nie pracuje tylko listonosze” i zarzutu utrudniania stworzenia jednolitego zespołu, działań wprowadzających konflikty, złą atmosferę oraz podziały wskazać zaś należy, że takie okoliczności nie zostały w najmniejszym, stopniu potwierdzone w toku postępowania. Zeznania zdecydowanej większości świadków przeczą temu, aby powód

podejmował jakiegokolwiek działania utrudniające stworzenie jednolitego zespołu, wprowadzał konflikty, złą atmosferę lub podziały. Na marginesie dodać należy, że w przypadku rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, nie wystarczy aby pracodawca wykazał, że miały miejsce bliżej nieokreślone fakty skutkujące oceną pracodawcy, że powód powodował złą atmosferę. Pracodawca musi bowiem fakty te konkretnie wskazać, a ponadto wykazać, że ewentualne naruszenie obowiązków pracowniczych miało charakter ciężki.

Ostatnia z przyczyn wskazanych przez pozwanego również, w ocenie Sądu Rejonowego, okazała się nieuzasadniona. Jak już wskazano w odniesieniu do przyczyny określonej w pkt. 2 oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, samo udzielenie informacji dziennikarzom na spotkaniu zorganizowanym w dniu 9 grudnia 2017 r. w Księgarni (...) we W., nie może stanowić podstawy do rozwiązania stosunku pracy w jakimkolwiek trybie, w szczególności zaś w trybie dyscyplinarnym. W ocenie Sądu, takich podstaw nie daje również zamieszczony następnego dnia w Gazecie (...) artykuł pt. „Listonosze żądają podwyżek. Spotkali się z mieszkańcami”. Analiza treści zamieszczonego artykułu nie wskazuje, aby w swoich wypowiedziach powód przekroczył dozwoloną krytykę pracodawcy, a tym bardziej, by uczynił to w sposób rażący. Wbrew zarzutom stawianym przez stronę pozwaną, szczegółowa lektura artykułu nie daje podstaw do wywiedzenia wniosku, aby powód miał ujawnić politykę zarządu lub tajemnice przedsiębiorstwa dotyczące organizacji pracy, gdyż tematów tych powód w ogóle nie podejmuje. Na podstawie lektury artykułu można stwierdzić, że powód w wywiadzie odniósł się w zasadzie do kwestii opóźnień w doręczaniu przesyłek wskazując na trzy przyczyny tego stanu rzeczy, tj. zbyt duże gabaryty przesyłki, z którymi listonosz nie może sobie poradzić, brak pieniędzy, zwłaszcza gdy jest ostatni dzień płatności i nie wystarcza gotówki, którą trzeba doręczyć, a także rotacja pracowników, odejście doświadczonej kadry i nowi, w tym również leniwi listonosze. Odnosząc się do ostatniej kwestii wskazał, że na pocztę są teraz przyjmowani wszyscy. Zdarzają się pracownicy, którzy nigdzie nie zagrzali miejsca, a że pensja jest marna, to nie wykonują uczciwie swojej pracy i psują reputację listonoszom z długoletnim stażem. Powód pracował jako listonosz i w ocenie Sądu – co potwierdził materiał dowodowy sprawy - nie posiadał żadnej szczególnej wiedzy na temat działalności spółki, której ujawnienie mogłoby naruszać tajemnicę przedsiębiorstwa lub być istotne z punktu widzenia interesów pracodawcy. Strona pozwana takich okoliczności w toku postępowania nie wykazała.

Reasumując, wbrew zarzutom pozwanej, nie można przyjąć, by opisane w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia postępowanie powoda stwarzało konflikty, napięcia, podburzały nastroje społeczne, by powód nakłaniał pracowników do podejmowania działań na niekorzyść pracodawcy, by rażąco naruszał dobra osobiste pracodawcy, jego renomę, narażał na utratę kontrahentów i powodował możliwość wystąpienia wymiernych strat majątkowych lub by naruszał dobra osobiste członków zarządu. Żadne z zachowań powoda nie wyczerpały również zdaniem Sądu, wbrew twierdzeniom pozwanej, znamion przestępstwa pomówienia. Działania powoda zmierzały w ocenie Sądu Rejonowego do naprawy sytuacji u strony pozwanej, miały bowiem na celu poprawę warunków pracy jej pracowników, poprawę jakości usług, a w konsekwencji - wzrost zadowolenia jej klientów. Okoliczność, że powód, jako osoba odważna, skłonna do udzielania pomocy i elokwentna, wypowiadał się niejednokrotnie – w pracy wobec przełożonych, wobec pracy i radia, a także podczas zgromadzenia - w przedmiocie przyczyn pogorszenia sytuacji pracowników P. P. i poziomu jej usług i uczestniczył w pikiecie, stanowiącej formę nacisku na zarząd pracodawcy, podejmujący niewystarczające w jego ocenie działania w celu naprawy trudnej sytuacji pracowników poczty, nie może być w ocenie Sądu uznana za naruszenie, a tym bardziej ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Powód krytykował pracodawcę, w sposób i w granicach dopuszczalnych przez prawo, działając w słusznym celu.

Uwzględniając powództwo o przywrócenie do pracy, Sąd w pkt. I sentencji wyroku przywrócił powoda do pracy na dotychczasowych warunkach. Należy wskazać, że w toku postępowania strona pozwana, aż do ostatniego etapu rozprawy, nie podnosiła zarzutu niecelowości lub braku możliwości przywrócenia powoda do pracy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 25 stycznia 2001 r. (I PKN 206/00, OSNAP 2002/19/460), niecelowość ma charakter ocenny i zachodzi wówczas, gdy obiektywnie jest możliwe przywrócenie pracownika do pracy, lecz z uwagi na okoliczności związane z pracownikiem lub pracodawcą nie będzie uzasadnione. Natomiast niemożliwość przywrócenia do pracy należy odnosić do okoliczności obiektywnych. Analiza tych okoliczności powinna być dokonana według stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy. W ocenie Sądu, nie istnieje żadna

obiektywna okoliczności uniemożliwiająca przywrócenie powoda do pracy, powód pracował bowiem jako listonosz, a powszechnie wiadome jest, że u strony pozwanej są wakaty na tym stanowisku. Przywrócenie powoda do pracy nie jest również niecelowe – powód przepracował u strony pozwanej kilkadziesiąt lat, jest merytorycznie cenionym, wieloletnim i bardzo doświadczonym pracownikiem, jakich – co potwierdzili świadkowie – obecnie u strony pozwanej brakuje. Zgromadzone dowody nie potwierdziły zarzutów, by powód był osobą niesubordynowaną, stwarzającą problemy, konfliktową, działającą na szkodę pracodawcy albo dopuszczającą się wobec członków zarządu pozwanej naruszeń lub przestępstw.

W pkt. II sentencji wyroku, zgodnie z dyspozycją art. 47 k.p. Sąd zasądził na rzecz powoda dochodzone przez niego wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy za okres trzech miesięcy w łącznej wysokości 11.610,60 zł brutto (3 x 3.870,20 zł), pod warunkiem podjęcia pracy lub zgłoszenia gotowości do pracy. Z zaświadczenia strony pozwanej, nie kwestionowanego przez żadną ze stron wynika, że średnie miesięczne wynagrodzenie powoda, liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 3.870,20 zł.

Rozstrzygnięcie o ustawowych odsetkach za opóźnienie swoją podstawę znajduje w treści art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy powstaje (staje się wymagalne) dopiero w momencie podjęcia pracy po przywróceniu do niej. Pracodawca (dłużnik) opóźnia się więc w jego spełnieniu dopiero od tego momentu. Dlatego też Sąd uwzględniając żądanie odsetkowe, zasądził odsetki liczone od dnia podjęcia pracy do dnia zapłaty, z tym że ich wymagalność nastąpi po podjęciu przez powoda pracy lub zgłoszeniu gotowości do pracy, w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się wyroku. W pozostałym zakresie (za okres wcześniejszy) Sąd oddalił żądanie odsetkowe, o czym orzeczono w pkt. III sentencji wyroku.

W punkcie III Sąd oddalił również roszczenie o zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy (ponad 3 miesiące) oraz wnioski powoda o nałożenie na pracodawcę obowiązku dalszego zatrudniania pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Możliwość nałożenia obowiązku dalszego zatrudniania pracownika przywróconego do pracy prawomocnym wyrokiem powstała na mocy nowelizacji art. 477² par. 2 k.p.c., w poprzednim stanie prawnym ustawodawca ograniczał taką możliwość do sytuacji, w których wyrok zapada przed upływem okresu wypowiedzenia. Ustawodawca nie wskazuje, jakimi przesłankami winien kierować się Sąd rozpoznający wniosek, dając mu tym samym możliwość swobodnej oceny zasadności wniosku w świetle wszystkich okoliczności sprawy. Sąd Rejonowy miał na uwadze, że przywrócenie do pracy przez uprawomocnienie się wyroku w tym przedmiocie winno być ograniczane do sytuacji zupełnie wyjątkowych, w których oddalenie wniosku prowadziłoby do zagrożenia interesu pracownika lub było szczególnie istotne z powodu jego sytuacji osobistej lub majątkowej. Taka szczególna sytuacja zdaniem Sądu nie zachodzi w niniejszej sprawie, powód posiada aktualnie zatrudnienie, a natychmiastowe przywrócenie go do pracy nie jest warunkiem zabezpieczenia jego istotnych interesów.

Odnosząc się do wysuniętego w końcowej fazie procesu żądania zasądzenia wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy, nie zaś wynagrodzenia jedynie za 3 miesiące, czego powód pierwotnie żądał, wskazać należy, że wbrew podniesionemu stanowisku powód nie podlegał zdaniem Sądu szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy ani z uwagi na wiek przedemerytalny (art. 39 k.p.c.), ani ochronę związkową (art. 32 ustawy o związkach zawodowych).

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 23.02.2005 r. (III PK 77/04) ochrona związkowa przysługuje od chwili zawiadomienia pracodawcy o uchwale zarządu zakładowej organizacji związkowej wskazującej osobę podlegającą ochronie. Pozwana zaprzeczyła, by została powiadomiona o objęciu powoda ochroną przez uchwałę nowotworzonego związku zawodowego, przedłożyła dokumenty, z których wynika, że do pracodawcy informacja ta nie została przekazana. Powód przedłożył jedynie kopię koperty, w której – jak twierdził – wysłano uchwałę pracodawcy, nie sposób jednak z całą pewnością ustalić, czy właśnie ten dokument został wówczas pracodawcy doręczony. Wątpliwości Sądu w tym przedmiocie pogłębia okoliczność, iż powód niemal przez cały okres procesu domagał się jedynie trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i nie podnosił, by

podlegał ochronie związkowej. Co więcej – roszczenie zgłoszone zostało już po przesłuchaniu wezwanych w sprawie świadków, co uniemożliwiło sądowi ustalenie okoliczności dotyczących poinformowania pracodawcy o podjętej uchwale na podstawie innych dowodów (na marginesie stwierdzić należy, że dowody z przesłuchania świadków nie były powoływane na tę okoliczność).

Wbrew stanowisku powoda nie podlegał on również ochronie na podstawie art. 39 k.p. Powód urodził się w dniu (...) i bezspornie w dacie zwolnienia dyscyplinarnego, tj. w dniu 2.01.2018 r. miał 57 lat, a tym samym nie znajdował się w okresie 4 lat przed osiągnięciem powszechnego wieku emerytalnego 65 lat. Podnosił jednak, że był wówczas w okresie ochronnym z uwagi na rozwiązanie umowy o pracę w okresie krótszym niż 4 lata przed osiągnięciem przez niego wcześniejszego wieku emerytalnego z uwagi na wykonywaną przez niego przez ponad 15 lat pracę w warunkach szczególnych. Kwestię przejścia na wcześniejszą emeryturę reguluje obecnie ustawa z dnia 19.12.2008 r. o emeryturach pomostowych. Zgodnie z treścią art. 4 w/w ustawy, prawo do emerytury pomostowej, z uwzględnieniem art. 5-12, przysługuje pracownikowi, który spełnia łącznie następujące warunki: urodził się po dniu 31.12.1948 r., ma okres pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze wynoszący co najmniej 15 lat, osiągnął wiek co najmniej 55 lat dla kobiet i 60 dla mężczyzn, ma okres składkowy i nieskładkowy, ustalony na zasadach określonych w art. 5-9 i art. 11 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i co najmniej 25 lat dla mężczyzn; przed dniem 1 stycznia 1999 r. wykonywał prace w szczególnych warunkach lub prace w szczególnym charakterze w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3 ustawy lub 32 i 33 ustawy o emeryturach i rentach z FUS; po dniu 31.12.2008 r. wykonywał prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3 i nastąpiło rozwiązanie z nim stosunku pracy.

Jak wynika z wyroku Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 4 lipca 2019 r. (III AUa 496/18), warunkiem skutecznego ubiegania się o emeryturę pomostową w świetle art. 4 i 49 ustawy z 2008 r. o emeryturach pomostowych, jest więc legitymowanie się określonym stażem pracy w warunkach szczególnych lub w szczególnym charakterze (w rozumieniu ustawy o emeryturach pomostowych lub dotychczasowych przepisów) oraz kontynuowanie pracy w tych warunkach po wejściu w życie ustawy, a więc po dniu 1 stycznia 2009 r. W przypadku kiedy osoba ubiegająca się o to świadczenie nie kontynuuje pracy w warunkach szczególnych lub szczególnym charakterze i legitymuje się w związku z tym jedynie stażem pracy "szczególnej" według poprzednio obowiązujących przepisów, może nabyć prawo do emerytury pomostowej jedynie wówczas, gdy dotychczasowy staż pracy (okres prac) można kwalifikować jako prace w warunkach szczególnych w rozumieniu dziś obowiązujących przepisów (art. 3 ust. 1 ustawy o emeryturach pomostowych) lub o szczególnym charakterze (art. 3 ust. 3 ustawy o emeryturach pomostowych). Zgodnie z art. 100 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, prawo do świadczenia (in abstracto) powstaje z dniem spełnienia wszystkich warunków wymaganych do jego nabycia. W przypadku emerytury, o jakiej mowa w art. 4 ustawy o emeryturach pomostowych, jest to dzień osiągnięcia wieku 60 lat, posiadania odpowiednich okresów składkowych i nieskładkowych oraz wymaganych okresów pracy w warunkach szczególnych oraz niepozostawiania w stosunku pracy.

Powód bezspornie pracował w warunkach szczególnych przed dniem 1.01.2009 r., nie osiągnął do dnia 31.12.2008 r. wieku emerytalnego, a jednocześnie nie kontynuuje pracy w warunkach szczególnych od dnia 1.01.2009 r. z uwagi na okoliczność, że praca doręczyciela/listonosza nie jest od dnia 1.01.2009 r. umieszczona w wykazach stanowiących załącznik 1 i 2 do ustawy z dnia 19.12.2008 r. o emeryturach pomostowych. Powód nie może w ocenie Sądu Rejonowego ubiegać się o emeryturę pomostową, a tym samym nie znajdował się w okresie ochronnym przez 4 lata poprzedzające osiągnięcie przez niego 60 roku życia.

Stan faktyczny w sprawie w dużej mierze był bezsporny, nie kwestionowany przez żadną ze stron, potwierdzony wiarygodnymi dowodami z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została w toku postępowania skutecznie zakwestionowana przez żadną ze stron. Nie było sporu co do tego, że w dniu 6 grudnia 2017 r. odbyła się pikieta przed Dworcem Głównym we W., jaki był jej przebieg, że powód czynnie uczestniczył w niej, że udzielał wywiadów dziennikarzom. Natomiast okoliczności sporne, Sąd ustalił głównie na podstawie zeznań świadków oraz wyjaśnień powoda, których ocena została dokonana w kontekście całego zgromadzonego materiału dowodowego w sprawie. Zeznanie większości świadków oraz wyjaśnienia powoda Sąd uznał za wiarygodne, gdyż spójnie korespondowały ze sobą zgodnie potwierdzając okoliczności związane

z pikiętą z 6 grudnia 2017 r. Natomiast w przypadku zeznań świadków: B. A., J. S., M. S., I. S. nie miały one większego znaczenia, gdyż w zasadzie świadkowie Ci nie posiadali żadnej istotnej wiedzy w zakresie przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę wskazanych w piśmie strony pozwanej z 2 stycznia 2018 r.

W punkcie IV Sąd na podstawie art. 100 k.p.c. i 102 k.p.c. zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 2880 zł (180 zł tytułem wynagrodzenia dot. roszczenia o przywrócenie do pracy, 2700 zł tytułem wynagrodzenia z tyt. roszczenia o zapłatę) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Sąd miał na uwadze, że powód wygrał postępowanie co do zasady, co do wysokości zaś w części – w zakresie żądania wynagrodzenia za 3 miesiące pozostawania bez pracy. Wobec okoliczności, że powód uległ co do nieznaczonej części swojego żądania, a także mając na uwadze dużą dysproporcję majątkową między stronami i charakter zarzutów postawionych powodowi w dyscyplinarnym zwolnieniu z pracy, uznanych przez Sąd za nieuzasadnione, obciążenie powoda częścią kosztów strony pozwanej byłoby w ocenie Sądu Rejonowego sprzeczne z zasadą słuszności.

W punkcie V na podstawie art. 113 u.k.s.c. w zw. z art. 100 k.p.c. Sąd, mając na uwadze, że powód uległ w nieznaczonej części żądania, nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2288,68 zł, tj. 1674 zł (część opłaty od pozwu tj. od uwzględnionej kwoty roszczenia) + 411,68 zł (koszty mediatora) + 203 zł (koszty świadka), tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy oraz tytułem kosztów sądowych uiszczonych tymczasowo przez Skarb Państwa.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.