



PARCHIMOWICZ & KWAŚNIEWSKI
SPÓŁKA ADWOKACKA

a/a

Warszawa, dnia 18 listopada 2022 r.

**Sąd Rejonowy
dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie
IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych**

Powód:
Janusz Komenda
zastępowany przez:
adw. Jerzego Kwaśniewskiego
adw. Macieja Kryczkę

Pozwana:
IKEA Retail sp. z o.o.
zastępowana przez:
dr. r.pr. Danieła Książką
r.pr. Wojciecha Bigaję

Przy udziale Prokuratury

Sygn. akt: IV P 733/19/N

Odpowiedź
na zobowiązanie Sądu

Działając w imieniu powoda, w odpowiedzi na zobowiązanie tutejszego Sądu z dnia 18 października 2022 r. przedstawiam końcowe stanowisko powoda w sprawie:

- I. podtrzymuję w całości stanowisko procesowe wyrażone w powództwie z dnia 17 czerwca 2019 r. zmodyfikowane we wskazanym zakresie w piśmie z dnia 24 listopada 2020 r. oraz stanowisko przedstawione na rozprawach przed tutejszym Sądem;
- II. oświadczam, że odpis niniejszego pisma został nadany za pośrednictwem poczty pełnomocnikowi strony przeciwnej.

Uzasadnienie

1. Pisemna argumentacja zasadności powództwa została wskazana zarówno w pozwie z dnia 17 czerwca 2019 r., jak i w modyfikacji we wskazanym zakresie powództwa, tj. w piśmie z dnia 24 listopada 2020 r., w związku z tym powód nie będzie powielał aktualnej na dzień złożenia niniejszego pisma argumentacji znanej tutejszemu Sądowi.
2. Zdaniem powoda, stan faktyczny niniejszej sprawy nie budzi sporu. W związku z tym w niniejszym piśmie powód wskaże najważniejsze elementy niniejszego postępowania potwierdzające zasadność powództwa.
3. W pierwszej kolejności należy wskazać, że wpis powoda, przez który pracodawca zdecydował o rozwiązaniu stosunku pracy, stanowił jego reakcję na działanie Pracodawcy polegające na zamieszczeniu 16 maja 2019 r. w wewnętrznej sieci zakładu pracy IKEA (intranet) artykułu, który został zatytułowany: „**Włączenie LGBT+ jest obowiązkiem każdego z nas**”. Artykuł skierowany do pracowników został zamieszczony w związku z obchodami światowego dnia IDAHOT (Międzynarodowy Dzień Przeciw Homofobii, Bifobii i Transfobii). Artykuł rozpoczynał się słowami: „17 maja, obchodzimy Międzynarodowy Dzień Przeciw Homofobii, Bifobii i Transfobii, **aby walczyć o prawa lesbijek, gejów, osób biseksualnych, tran płciowych i osób o wszystkich orientacjach seksualnych i tożsamościach płciowych (LGBT+)**”.
4. Należy zwrócić szczególną uwagę, że pracownicy (w tym powód) podpisując umowy o pracę, przystępując do świadczenia pracy, a także przechodząc szkolenie stanowiące formalny wymóg przed przystąpieniem do realizacji świadczenia pracy **nie zostali uprzedzeni o tym, że w zakładzie pracy będą organizowane obchody dnia IDAHOT**. Pracodawca nie wskazywał, że w toku wykonywania pracy będzie kierował do pracowników treści takie jak we wskazanym artykule.
5. **Przyczyną dokonania wpisu przez powoda, za który rozwiązano z nim umowę o pracę było podjęte przez pracodawcę działanie polegające na publikacji artykułu: „Włączenie LGBT+ jest obowiązkiem każdego z nas”, którego tytuł oraz treść, została odebrana m.in. przez powoda jako dodatkowe obowiązki w miejscu pracy, które nie były związane z jego stosunkiem pracy. Takie działanie pracodawcy spowodowało powoda do reakcji, tj. zamieszczenia komentarza o znanej treści.**
6. Analizując treść artykułu należy zauważyć, że nie ma on żadnego związku ze stosunkiem pracy powoda. Dotyczy kwestii, które nie były związane ze stosunkiem pracy powoda. Jak wynika z materiału dowodowego, **w zakładzie pracy nie występował problem prześladowania, dyskryminacji osób reprezentujących**

mniejszości seksualne. Z materiału dowodowego nie wynika, aby pracownicy skarżyli się na problem dyskryminacji lub prześladowania w zakładzie pracy. W związku z tym Pracodawca nie posiadał racjonalnych przyczyn, powodów, aby kierować do pracowników (w tym powoda) artykuł o znanej treści.

7. **Analizując treść artykułu należy wskazać, że jak wynika z opinii biegłych z 2 marca 2021 r. pt. „Wspólna opinia biegłego z dziedziny językoznawstwa oraz biegłego ad hoc z dziedziny teologii przygotowana na zlecenie Sądu Rejonowego dla Krakowa Krowodrzy w Krakowie, II Wydział Karny, sygn. akt: II K 896/20/K (do postanowienia z dnia 9 grudnia 2020 roku)”, która została dopuszczona jako dowód w niniejszej sprawie, treść artykułu zawierała niejednoznaczne sformułowania. Język w jakim został napisany artykuł posiadał długie i skomplikowane sformułowania i skróty myślowe. Biegli oceniając treść artykułu kierowanego do pracowników stwierdzili m.in.: „3.) Język artykułu zawierający długie i skomplikowane sformułowania zaczerpnięte z oficjalnych dokumentów i skróty myślowe oraz niejednoznaczne sformułowania; autorzy artykułu prawdopodobnie wyszli z założenia, że pracownicy dobrze orientują się w treści dokumentów Ikei, które podpisują w tym w Kodeksie postępowania” (str. 22 opinii); „Dodam, że zrozumienie treści artykułu i jego intencji jest ponadto utrudnione przez posługiwanie się językiem oficjalnych dokumentów IKEI” (str. 20 opinii). „Poza dokumentami przedstawiającymi politykę Ikei niektóre sformułowania stają się niejednoznaczne. W szczególności chodzi o wyrażenie włączenie.” (str. 21 opinii).**
8. **Z kolei analizując w tym zakresie zeznania świadków, należy wskazać, że pracownik IKEA, świadek [REDAKTOWANE] zeznał, że część pracowników odebrała treść artykułu jako „narzucanie określonej formy traktowania osób ze środowiska LGBT”; „ograniczenia swobody katolików”. Pracownik IKEA, świadek [REDAKTOWANE] zeznał, że dla świadka treść opublikowanego artykułu była „kontrowersyjna”. Pracownik IKEA świadek [REDAKTOWANE] w tym zakresie zeznał: „Dużo osób mówiło, że artykuł który umieścił pracodawca, to przesada. Po tym zdarzeniu pracownicy rozmawiali ze sobą po cichu, żeby ktoś przypadkiem nie usłyszał, że mają inne poglądy niż lewicowe.”; „Artykuł nie miał związku z pracą powoda.”**
9. **Powód odebrał treść artykułu jako narzucenie obowiązku sprzecznego z jego światopoglądem:**

„Artykuł odebrałem jako nałożony na mnie obowiązek, a instrukcja była w dalszej części artykułu. Na szkoleniach nie było mowy o świętowaniu dni solidarności z LGBT, otrzymywaniu takich artykułów i noszeniu zawieszek na stroju. Gdybym o tym wiedział, to prawdopodobnie nie podpisałbym umowy z Ikeą.”; „Jedynym powodem mojego wpisu było to, że postanowiłem zareagować na to, co pracodawca chciał mi narzucić i co sprzeciwiało się mojemu światopoglądowi.”;

„Mogę wskazać poszczególne słowa jak: "obchodzimy", "żeby walczyć", "obowiązek" w tytule, "angażuj, "pytaj"."; „Sytuacja zmieniła się w przypadku artykułu. Tam już w tytule padło, że jest to mój obowiązek, plus że świętujemy i walczymy. Dla mnie to były skandaliczne sformułowania.”; „Cały czas byłem sprzedawcą i artykuł miał się nijak do moich obowiązków. Czemu nie było artykułu np. włączanie katolików jest obowiązkiem każdego z nas. Ja zatrudniłem się u strony pozwanej, aby sprzedawać meble.”; „Mogę wskazać poszczególne słowa jak: "obchodzimy", "żeby walczyć", "obowiązek" w tytule, "angażuj, "pytaj"."; „Cały czas byłem sprzedawcą i artykuł miał się nijak do moich obowiązków.(...) Ja zatrudniłem się u strony pozwanej, aby sprzedawać meble.”

10. **Mając na uwadze opinie biegłych, zeznania świadków należy uznać, że powód w sposób obiektywny mógł odebrać treść artykułu jako kierowany wobec niego obowiązek przez pracodawcę, sprzeczny z jego światopoglądem. Zeznanie powoda znajduje odzwierciedlenie w innych dowodach w sprawie.**
11. **W związku z tym Pracodawca skierował do pracowników treść, która nie była związana z ich stosunkiem pracy, a nadto zawierała „błędy”, na które zwrócili uwagę biegli w opinii. Wskazane przez biegłych „błędy” w artykule spowodowały, że pracownicy (w tym powód) odebrali użyte sformułowania w trybie rozkazującym w artykule jako ich dodatkowe obowiązki w miejscu pracy. Biegli wskazali w opinii, że: „Z akt sprawy wynika, że pracownicy Ikei rozmaicie zrozumieli treść artykułu oraz intencje które przyświecały nadawcy teksty.” (str. 21). Nadto, że sam powód: „1.) Część pracowników (w tym Janusz Komenda) rozumiała, że chodzi o interpretację 2.) co pociągnęło za sobą poważne skutki.” (str. 20).**
12. **W tym miejscu należy wskazać, że gdyby pracodawca nie podejmował działań niezwiązanych ze stosunkiem pracy pracowników, polegających na rozpoczynaniu dyskusji z pracownikami na temat światopoglądu w tym orientacji seksualnej, to powód nie popełniłby wpisu, za który rozwiązano z nim stosunek pracy.**
13. **Powód w tym zakresie zeznał: „Jedynym powodem mojego wpisu było to, że postanowiłem zareagować na to, co pracodawca chciał mi narzucić i co sprzeciwiało się mojemu światopoglądowi.”; „Chciałbym podkreślić, że mój wpis w życiu by się nie ukazał, gdyby nie artykuł pracodawcy. To było ewidentne pokłosie artykułu. Ten artykuł jest przykładem antagonizacji pracowników na tle religii i orientacji seksualnej. Ten artykuł doprowadził do napiętej sytuacji w firmie.”**
14. **W związku z tym analizując niniejszą sprawę należy wskazać, że komentarz powoda był reakcją na sprowokowanie dyskusji przez pracodawcę na temat**

niezwiązany ze stosunkiem pracy powoda i dotyczącym prywatnej sfery pracowników.

15. **Pracodawca powinien być świadomy następstw swojego działania** polegającego na rozpoczęciu wśród pracowników debaty o charakterze światopoglądowym, w ramach której przekazuje pracownikom treści, które w sposób obiektywny mogą zostać przez nich odebrane jako dodatkowe obowiązki niemające związku z ich stosunkiem pracy. Pracodawca publikując artykuł, zachęcił pracowników do wypowiadania swoich opinii, ponieważ umożliwił im możliwość komentowania artykułu. Należy zwrócić szczególną uwagę, że działanie pracodawcy doprowadziło do podzielenia i skonfliktowania pracowników. Pracownicy negatywnie ocenili publikację artykułu przez Pracodawcę, co wynika chociażby z zeznań powoda, [REDACTED]
16. W tym miejscu należy przypomnieć, że **przed publikacją artykułu, środowisko pracowników nie było podzielone**. Pracownicy wspólnie świadczyli stosunek pracy na rzecz pracodawcy niezależnie od orientacji seksualnej, światopoglądu, w tym światopoglądu religijnego. Powód w ciągu całej swojej pracy nie otrzymał żadnej skargi na swoje zachowanie związane z dyskryminacją osób o innej orientacji seksualnej lub narzucaniu swojego światopoglądu religijnego.
17. Powyższą tezę potwierdzają zeznania powoda: „Nigdy nie zauważyłem żadnych konfliktów między katolikami, a homoseksualistami. O niektórych osobach z pracy wiedziałem, że są homoseksualne i starałem się z nimi utrzymywać życzliwe relacje”.
18. W związku z tym wpis powoda należy traktować jako jeden z wielu głosów na temat zainicjowany przez Pracodawcę poprzez publikację artykułu w sieci Intranet, który nie miał żadnego związku ze stosunkiem pracy, a z którego to wynikało, że Pracodawca nakłada na pracowników dodatkowe obowiązki nawiązujące do konkretnego światopoglądu.
19. Analizując treść wpisu powoda, należy wskazać, powołując się na zgromadzony materiał dowodowy, że w sposób obiektywny nie mógł zostać odebrany jako „groźba”; „mowa nienawiści”. W tym zakresie jest to wyłącznie stanowisko pozwanej, która nie ma odzwierciedlenia w materiale dowodowym. Celem kompleksowej analizy wpisu powoda zasadne jest przywołanie odpowiednich fragmentów opinii biegłych:
- „Analizowany wpis J. Komendy wprost nie zawiera komponentów tak zdefiniowanego aktu nienawiści. Zawiera co prawda negatywną ocenę zjawiska (dewiacja) i wskazuje na jego szkodliwość (sianie zgorzsenia)

nie formułuje jednak postulatu wykluczenia ze społeczeństwa.” (str. 37 opinii);

- **„Biorąc pod uwagę cechy semantyczno- składniowe badanej wypowiedzi, a więc sposób jej ukształtowania jako aktu mowy należy uznać, że nie jest ona realizacją aktu groźby.” (str. 41 opinii); „Pod względem językowym nie jest to akt groźby lecz sąd wartościujący” (str. 45 opinii);**
- **„Wypowiedź ta nie powinna być odbierana jako groźba, nawet przez osoby, które odczytują ją jako skierowaną bezpośrednio do nich.” (str. 45 opinii);**
- **„Przywołanie w cytatach z Pisma Świętego kary śmierci nawet przy odczytaniu literalnym w wypowiedzi funkcjonuje jako ostrzeżenie a nie groźba” (str. 37 opinii);**
- **„Jeżeli trzymać się tej definicji to nie widać możliwości by potraktować wpis pana Komendy jako mowę nienawiści, gdyż nie jest podżeganiem do nienawiści ani przemocy” (str. 39 opinii);**
- **„Podsumowując można stwierdzić, że przywołany we wpisie pana Janusza Komendy fragment Księgi Kapłańskiej rzeczywiście bardzo radykalnie potępia homoseksualne współżycie między mężczyznami.” (str. 33 opinii);**
- **„Rzeczony fragment nie może także być interpretowany jako zachęta do wymierzania podobnej kary komukolwiek.” (str. 33 opinii);**
- **„Jednocześnie należy zauważyć, że tylko drugi z przywołanych cytatów (Kpł 20,13) odnosi się wprost do aktów homoseksualnych.” (str. 33 opinii);**
- **„Cytat z Nowego Testamentu mówi o zagrożeniu płynącym ze zgorszenia, które jest proporcjonalnie niszczycielskie dla wyznawców Chrystusa o najmniej ugruntowanej wierze. Zgorszenie może przybierać formę szkodliwych nauk, praktyk lub przykładów, które są w stanie zniszczyć raczkująca jeszcze wiarę. W tym kontekście czytelnik Ewangelii ma prawo szeroko interpretować zawarty tu termin zgorszenie. Należy też zauważyć, że wpis pana Komendy jest stosunkowo wyważony, gdyż mógł on przywołać inne fragmenty Nowego Testamentu, które wiele bardziej dosadnie i wprost piętnują akty homoseksualne. Opisują je bowiem jako nieakceptowalne wśród chrześcijan i uniemożliwiające odziedziczenie królestwa Bożego. To ostatnie z perspektywy chrześcijańskiej jest najbardziej dotkliwą karą.” (str. 34);**

- „Każdy czytelnik Pisma św. ma prawo do osobistej interpretacji tekstu natchnionego, ale ona nigdy nie stanie się oficjalnym nauczaniem.” (str. 41); „czytelnik Pisma św. ma prawo do osobistej i subiektywnej lektury” (str. 41).
20. Bez wątpienia, wpis powoda stanowiący reakcję na prowokację Pracodawcy nie był groźbą, a jak wskazali biegli „negatywną oceną” homoseksualizmu. W związku z tym Pracodawca wypowiedział powodowi stosunek pracy tylko dlatego, że powód w sposób negatywny ocenił homoseksualizm.
21. Obiektywnie komentarz powoda nie mógł wywołać poczucia zagrożenia u innych pracowników. Jak wynika z materiału dowodowego, wpis był odbierany przez pracowników w sposób odmienny. Np. świadek [REDACTED] odebrał wpis powoda: „mało poważnie”. Zeznał, że reakcja wśród pracowników na wpis powoda była „mieszana”. Stwierdził: „Część zespołu poparła sam wpis, ale nie pod kątem nawiązywania do śmierci, a raczej w kwestii buntu przeciwko narzucaniu na siłę określonych poglądów.” Określił skutek wpisu powoda w zakładzie pracy: „ożywił dyskusję na temat granic tolerancji a narzucania określonych poglądów.” W związku z tym jak wynika z zeznań świadka wpis powoda „ożywił” rozpoczętą przez pracodawcę „dyskusję” na temat niezwiązany ze stosunkiem pracy powoda. Wg świadka wpis powoda zyskał aprobatę innych pracowników, za co: „otrzymali konsekwencje w formie kary nagany służbowej”. Sam świadek za utożsamienie się z wpisem powoda otrzymał „ustne upomnienie”.
22. Świadek [REDACTED] odebrał cały wpis powoda jako „cytat ze Starego Testamentu” oraz jako „chęć wyrażenia swojej opinii przez powoda”. Dalej świadek zeznał: „Odebrałem wpis jako opinia Katolika nie zgadzającego się z tekstem artykułu- cytującego Stary Testament”; „każdy z pracowników, który kliknął „like” miał indywidualną rozmowę z Dyrektorem sklepu oraz konsekwencje.” Świadek zeznał, że za utożsamienie się z komentarzem otrzymał nagane. Została ona cofnięta z uwagi na to, że świadek „cofnął like” pod wpisem powoda. Natomiast co istotne, pracodawca nie zdecydował o rozwiązaniu umowy o pracę ze świadkiem tak jak w przypadku powoda.
23. Świadek [REDACTED], oceniając wpis powoda oraz jego skutek stwierdził, że nie doprowadził on do antagonizacji pracowników, ale był elementem „dyskusji”. Utożsamienie się z wpisem powoda przez świadka stanowiło „uznanie o wyrażeniu własnego zdania”. Sam świadek za „polubienie” wpisu otrzymał karę nagany.
24. Świadek [REDACTED] w tym zakresie zeznał: „Gdy zobaczyłem hejt pod wpisem powoda, to pomyślałem, dlaczego nie akceptujemy poglądów powoda skoro jest równość i tolerancja. Dla mnie lajk oznaczał poparcie strony słabszej, czyli powoda. Poruszyło mnie, że we wpisie powoda były cytaty z Biblii, na której

opiera się nasza cywilizacja. Byłem zaskoczony, że z tego powodu zwolniono powoda. Artykuł nie miał związku z pracą powoda."

25. W związku z tym nie jest prawdą, aby wpis powoda spowodował jednoznaczną negatywną reakcję pracowników, sprowadził zagrożenie w bezpieczeństwie pracy i wymagał od pracodawcy działań nakierowanych na rozwiązanie stosunku pracy z powodem. Co istotne, pracownicy, którzy negatywnie odebrali wpis powoda, oczekiwali od pracodawcy reakcji, ale nie formułowali postulatu rozwiązania umowy o pracę. Z dowodów zgromadzonych w sprawie, w szczególności przywołanej opinii oraz zeznań świadków wynika, że to Pracodawca na skutek kierowania do pracowników niejednoznacznych treści, które obiektywnie mogły przez nich zostać odebrane jako dodatkowe obowiązki niezwiązane z ich pracą, spowodował dyskusję, w której powód wziął udział. Reakcja na jego wpis była podzielona, niektórzy pracownicy utożsamiali się ze stanowiskiem powoda inni się z nim nie zgadzali.
26. W tym miejscu należy odnieść się do zeznań świadka [REDAKOWANE], który - jak wskazuje strona przeciwna - odebrał wpis powoda jako zagrożenie dla życia. Taki odbiór świadka wpisu powoda jest obiektywnie nieuzasadniony. Analizując wiarygodność świadka, należy zwrócić uwagę na jego wyjątkową nadwrażliwość w odbieraniu różnych treści. Świadek m.in. zeznał: „Ja dosłownie odczytałem życzenie śmierci. Nie śpiewam hymnu Polski. Fragment hymnu "co nam obca przemoc wzięła szablą odbierzemy" też odbieram dosłownie." Takie odbieranie treści wpisu powoda, słów hymnu powoduje, że świadek nie jest wiarygodny i nie reprezentuje przeciętnego postrzegania rzeczywistości.
27. Niezależnie od tego wskazuję, że na wpis powoda nie wpłynęła żadna skarga. W czasie jego dokonania IKEA Kraków zatrudniała około 500 osób. W całej Polsce IKEA zatrudniała około 6000 osób, co wynika z zeznań świadka [REDAKOWANE]. „Nie wiem, czy w dniu dzisiejszym ten wpis jest dostępny. W Ikea w Krakowie pracuje ok. 500 osób, a w Polsce ok. 6000."
28. Nie ma wątpliwości, że Pracodawca wypowiedział stosunek pracy powodowi z uwagi na treść wpisu. **Należy zauważyć, że postawa Pracodawcy jest wewnętrznie sprzeczna.** Z jednej strony Pracodawca wskazuje, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy była treść komentarza zamieszczonego przez powoda, a z drugiej strony po usunięciu pracownika, pracodawca nie usunął komentarza, przez który powód został zwolniony. **Takie działanie Pracodawcy jest nielogiczne.** Skoro komentarz powoda był przyczyną zwolnienia z pracy z uwagi na rzekome zagrożenie bezpieczeństwa pracy wywołane komentarzem powoda, to logiczną konsekwencją takiego stanowiska Pracodawcy byłoby usunięcie również komentarza, który stanowił podstawę do wypowiedzenia stosunku pracy powodowi. Należy przypomnieć, że rzekome zagrożenie dla pracowników negatywnie odbierających wpis powoda był sam wpis, a nie postawa

powoda w zakładzie pracy, który współpracował bez żadnego zarzutu ze wszystkimi pracownikami, bez względu na orientację seksualną. W związku z tym fakt zwolnienia powoda z pracy przez wpis i jednocześnie zaniechanie usunięcia wpisu najdobitniej ukazuje, że dla pracodawcy „problemem” nie był wpis ale powód o konkretnych poglądach.

29. Powód sprowokowany do dokonania wpisu w reakcji na działanie pracodawcy korzystał ze swojego prawa do wolności posiadania i wyrażania poglądów, który ma swoje umocowanie w art. 54 ust. 1 Konstytucji RP oraz art. 10 Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności. **Mając na uwadze niniejsze postępowanie należy wskazać, że skoro pracownik ma prawo do krytyki pracodawcy, to tym bardziej może wyrazić swoją krytykę wobec działań pracodawcy, które to działanie nie ma związku ze stosunkiem pracy pracownika.** Takie zachowanie powoda było usprawiedliwione, co wynika z zeznań świadka [REDAKTOWANE], który zeznał: „skoro można narzucać określone formy traktowania osób ze środowiska LGBT ograniczając swobodę zachowania wypowiedzi to dlaczego ogranicza się swobodę np. katolików”.
30. Jest oczywiste, że krytyka powinna być zgodna z obowiązującym porządkiem prawnym. Wypowiedź powoda jest zgodna z prawem oraz katolickim wyznaniem, co potwierdzili biegli w opinii. Również świadkowie uznali, że wpis powoda jest jego opinią wynikającą z jego wiary. Wpis powoda nie stanowił groźby. Żadna z osób realizujących interes procesowy pozwanej w niniejszej sprawie, a przesłuchana na rozprawie w charakterze świadka, nie zgłosiła zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa w związku z zachowaniem powoda. **Te same osoby, które negatywnie odebrały wpis powoda, nie złożyły na niego żadnej pisemnej skargi.**
31. Działanie i wypowiedź powoda była zgodna z zasadami współżycia społecznego. Pracodawca skierował do pracowników kontrowersyjny artykuł niezwiązany ze stosunkiem pracy. Część z tych pracowników (w tym powód) odebrała treść artykułu jako nakaz ingerujący w ich życie osobiste, co z uwagi na formę i treść artykułu było uzasadnione. Jednocześnie Pracodawca umożliwił pracownikom komentowanie opublikowanych przez siebie treści kierowanych do pracowników. Treść artykułu doprowadziła do podziału i antagonizacji pracowników. Powód wyraził swój pogląd na temat treści opublikowanego artykułu odwołując się do źródeł swojej wiary. W związku z tym zachowanie pracownika było zgodne z obowiązującymi zasadami współżycia społecznego. **Nie jest naruszeniem zasad współżycia społecznego wyrażenie przez powoda prywatnej opinii na temat światopoglądowy, tj. „negatywna ocena” homoseksualizmu, zainicjowany przez Pracodawcę i niezwiązany z jego stosunkiem pracy.** Fakt odmiennej opinii Pracodawcy od pracownika w tym zakresie nie stanowi naruszenia zasad współżycia społecznego i nie może powodować utraty zaufania do pracownika. W

tym miejscu należy wskazać, że powód nie miał złych intencji. Był jednym z wielu pracowników, który odebrał treść artykułu jako nowy obowiązek w ramach jego stosunku pracy. Obowiązek wynikający z artykułu nie dotyczył jego stosunku pracy.

32. Nawet jeżeli tutejszy Sąd uzna, że pracodawca powinien podjąć działanie wobec wpisu powoda (co byłoby niezasadne ze względu na przytoczoną argumentację), to należy wskazać, że była ona nieadekwatna do sytuacji.
33. Utrata zaufania przez Pracodawcę do powoda nie może mieć charakteru arbitralnego i dowolnego. Niniejszą tezę potwierdza Sąd Najwyższy, w wyroku z dnia 25 listopada 1997 r, I PKN 385/97, OSNP 1998, nr 18, poz. 538.: *„Zgodzić należy się z wywodami kasacji, gdy pisze się w niej, że nie każdy przypadek utraty zaufania do pracownika może być uznany za uzasadniający wypowiedzenie mu umowy o pracę. Jego utrata, zdaniem Sądu Najwyższego, musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej; nie może wynikać z samowoli czy wyłącznie z subiektywnych uprzedzeń.”*
34. Należy zauważyć, że Pracodawca zastosował najbardziej dolegliwą „sankcję” wobec pracownika, tj. rozwiązał z nim Umowę o Pracę pozbawiając pracownika możliwości zatrudnienia oraz pozyskiwania środków utrzymania. Jak wynika z ze zgromadzonego materiału dowodowego, świadkowie, którzy utożsamiali się z poglądem powoda otrzymali karę nagany, lub ustną karę upomnienia, o czym zeznali przywołani w niniejszym piśmie świadkowie.
35. W tym miejscu należy wskazać, że powód oraz pracownicy zostali poddani presji ze strony pracodawcy celem zrewidowania swojego stanowiska w dyskusji pod artykułem. Świadek [REDAKTOWANO] podczas rozmowy z pracodawcą zeznał: „była duża presja, nerwowa atmosfera”. Świadek [REDAKTOWANO] stwierdził: „każdy z pracowników, który kliknął „like” miał indywidualną rozmowę z Dyrektorem sklepu oraz konsekwencje.” [REDAKTOWANO] a stwierdził, że po tym jak świadek polubił „komentarz” powoda został wezwany „minimum 2 razy” na rozmowę z pracodawcą. Atmosfera spotkania „była zła”. Świadek „czuł dużą presję”. Podczas spotkania z Pracodawcą „polecono świadkowi usunięcie „like” pod wpisem powoda.” [REDAKTOWANO] zeznał: Ja polubiłam wpis powoda i zostałam za to wezwany na rozmowę do szefowej HR [REDAKTOWANO].
36. Na tą okoliczność zeznał również powód, który stwierdził: „Wiem, że osoby, które polubiły mój komentarz, były wezwane na rozmowy wyjaśniające czemu polubiły mój wpis. Był to jasny przekaz, że lepiej się nie wychylać”; „Byłem nakłaniany przez koleżanki do usunięcia wpisu. Koleżanki odnosiły się do cytatu, a nie do pierwszego zdania. Mówiły „po co takie słowa”. Ja powiedziałem, że są to słowa z Pisma Świętego i świadomie użyłem tych cytatów. Te cytaty były dobrane świadomie, bo Pismo Święte jest dla mnie autorytetem. Powiedziałem, że nie

usunę tych cytatów i nie będę cenzurował Pana Boga. Poczułem się zagrożony w wolności wypowiedzi. Skoro to jest forum, to czemu nie mogę zamieszczać cytatów z Pisma Świętego. Jestem osobą wierzącą i praktykującą."

37. Nikt oprócz powoda nie został ukarany „sankcją” rozwiązania Umowy o pracę. Należy zauważyć, że w realiach niniejszej sprawy jakiegokolwiek karanie pracowników za dokonanie lub utożsamienie się z wpisem powoda było niezasadne. Niemniej jednak należy dostrzec, że wobec tego samego działania pracowników, Pracodawca zastosował różne „sankcje”. Jedyną osobą, z którą rozwiązano stosunek pracy, był powód. Wypowiedzenie umowy o pracę ze względu na wpis powoda spowodował zróżnicowaną reakcję wśród pracowników.
38. Świadek ██████████ zeznał, że pracownicy byli podzieleni w sprawie wypowiedzenia umowy o pracę powodowi. Część pracowników stwierdziła, że: „skoro można narzucać określone formy traktowania osób ze środowiska LGBT ograniczając swobodę zachowania wypowiedzi to dlaczego ogranicza się swobodę np. katolików”
39. Należy zauważyć, że Pracodawca nie dokonał rozsądnego stosunku proporcjonalności pomiędzy sporną ingerencją w prawo skarżącego do wolności wyrażania opinii a uprawnionym celem, który miał zostać zrealizowany. Europejski Trybunał Praw Człowieka w wyroku 15 czerwca 2021 35786/19, MELİKE v. TURCJA, LEX nr 3186468: stwierdził „W świetle całości powyższych rozważań Trybunał stwierdza, iż wobec braku przedstawienia przez sądy krajowe istotnych i wystarczających powodów na uzasadnienie spornego środka, nie można uznać, by sądy krajowe zastosowały reguły zgodne z zasadami chronionymi w art. 10 Konwencji, a nadto by oparły się na akceptowalnej ocenie odnośnych okoliczności faktycznych. Trybunał stwierdza w każdym razie, iż nie zachowano rozsądnego stosunku proporcjonalności pomiędzy sporną ingerencją w prawo skarżącej do wolności wyrażania opinii a uprawnionym celem, który miał zostać zrealizowany.”
40. W związku z tym, wypowiedzenie umowy o pracę długoletniemu pracownikowi, który w sposób nienaganny świadczył pracę, wobec którego Pracodawca kierował pochwałą i dodatkowe nagrody, któremu systematycznie podwyższał wynagrodzenie za pracę, jest nieuzasadnione jako zbyt surowe. Tezę dotyczącą uznania wypowiedzenia o pracę jako nieuzasadnionej z uwagi na zbyt surowe i nieproporcjonalną działanie pracodawcy wobec pracownika potwierdza orzecznictwo Sądu Najwyższego, np. Wyrok Sądu Najwyższego z 21 sierpnia 2012 r., II PK 19/12, LEX nr 1619771: „Wypowiedzenie umowy o pracę długoletniemu pracownikowi nienagannie dotąd wykonującemu obowiązki może być uznane za bezskuteczne, jako zbyt surowa reakcja pracodawcy na nieodpowiednie zachowanie pracownika (wyrok Sądu

Najwyższego z dnia 7 stycznia 2011 r. I PK 156/2010 LexPolonica nr 5172223). Także ETPcz. w orzeczeniu z dnia 12 września 2011 r. Palomo Sanchez i inni przeciwko Hiszpanii zwrócił uwagę na konieczność upewnienia się, czy sankcja zwolnienia z pracy za krytykę pracodawcy jest proporcjonalna. Odnosząc się do okoliczności niniejszej sprawy należy stwierdzić, że sankcja w postaci wypowiedzenia umowy o pracę jest nieproporcjonalna do postępowania pracownika. Z tego powodu wypowiedzenie umowy o pracę powodowi było nieuzasadnione."

41. Wbrew twierdzeniom strony przeciwnej, nie ma znaczenia fakt, że przed rozpoczęciem świadczenia pracy przez powoda, przeszedł on szkolenie, co potwierdził w pisemnym oświadczeniu zalegającym w jego aktach osobowych z dnia 1 kwietnia 2016 r. **Należy zwrócić uwagę, że szkolenie miało wyłącznie charakter formalny i nie miało związku z działaniem Pracodawcy. Jak wynika z postępowania dowodowego, pracownicy nie byli szkoleni z formy i treści komentarzy, które mogli formułować w sieci Intranet. Świadek [REDACTED] zeznał: „Forma komentarzy nie była uregulowana na szkoleniach, jedynie mówiono o tolerancji”.**
42. Treść szkolenia, które przechodzą pracownicy przed przystąpieniem do pracy w IKEA nie została zrekonstruowana w toku niniejszego postępowania. Bez wątplenia w trakcie szkolenia, pracownicy (w tym powód) nie byli uprzedzeni, o tym, że Pracodawca będzie obchodził Święto IDAHOT, lub że będzie kierował do pracowników treści o charakterze światopoglądowym, niezwiązanym z treścią stosunku pracy pracowników. W związku z tym żaden z pracowników nie mógł spodziewać się działania Pracodawcy polegającego na publikacji artykułu o znanej treści.
43. Co więcej, żaden z pracowników nie został uprzedzony, że wartości IKEA sprzeczają się do promowania w zakładzie pracy lewicowych ideologicznych postaw. Pracownicy (w tym powód) nie mieli świadomości, i nie zostali uprzedzeni, że Pracodawca zwraca uwagę na to, czy pracownicy mają inne poglądy niż lewicowe. **Takie dodatkowe „wymogi” których występowanie u pozwanej potwierdzili świadkowie są bezprawne.** Świadczenie, np. [REDACTED] zeznał, że IKEA promuje postawy o „lewicowej ideologii”. Świadek [REDACTED] stwierdził: „Dużo osób mówiło, że artykuł, który umieścił pracodawca, to przesada. Po tym zdarzeniu pracownicy rozmawiali ze sobą po cichu, żeby ktoś przypadkiem nie usłyszał, że mają inne poglądy niż lewicowe.”; „Jeden z pracowników powiedział mi po zalajkowaniu komentarza powoda „masz jaja, ale kariery tu nie zrobisz””.
44. Na te okoliczności zwracał uwagę powód w swoich zeznaniach: „Przy nawiązaniu stosunku pracy nie byłem uprzedzony, że pracodawca może organizować kampanie na temat LGBT”; „Dzień przed moim wpisem wziąłem urlop na żądanie,

gdy dowiedziałem się, że tego dnia u strony pozwanej ma być obchodzony dzień solidaryzacji z osobami LGBT, co zostało zapowiedziane tego samego dnia w porannym komunikacie"; „Jeśli chodzi o próby zmuszania pracowników do promowania LGBT, to myślę, że taką próbą był dzień solidarności w LGBT. Pracodawca nie uprzedzał mnie o tym i ogłosił to rano"; „Nie zdobyłem się na odwagę i nie powiedziałem pracodawcy, że urlop na żądanie jest motywowany tym dniem. Z obawy nie chciałem mówić"; „U strony pozwanej nie było dnia solidaryzowania się z chrześcijanami."; „Kojarzę [REDAKTED] To on zapytał mnie, czy spotkały mnie jakieś konsekwencje i wiem, że odszedł z firmy, bo nie chciał pracować w miejscu, w którym stosuje się taką indoktrynację."

45. W związku z tym nie ulega wątpliwości, że pracownicy bali się wyrazić swój pogląd na temat zachowania Pracodawcy, polegającego na publikacji wskazanego artykułu. Przykład powoda pokazuje, że odstępstwo przez pracowników od narzucanej linii ideologicznej w zakładzie pracy przez Pracodawcę powoduje utratę pracy. Ci pracownicy, którzy utożsamili się z poglądem powoda, otrzymali sankcję w postaci wezwań na rozmowę z Pracodawcą oraz nałożenie na pracowników kar (nagany, ustne upomnienia).
46. Wśród szeregowych pracowników IKEA panuje przeświadczenie, że jeżeli ujawniliby się ze swoim światopoglądem „innym niż lewicowy”, to „nie zrobią kariery” w ich zakładzie pracy. **To tłumaczy, dlaczego świadkowie przesłuchani w sprawie zajmujący, co do zasady kierownicze stanowiska jednoznacznie źle odbierają konserwatywny światopogląd powoda oraz potwierdza, że szeregowi pracownicy, którzy mają inne poglądy nie zajmują dyrektorskich stanowisk u Pracodawcy. W zeznaniach świadków istnieje korelacja pomiędzy zajmowanym stanowiskiem a odbiorem wpisu powoda.**
47. W nawiązaniu do przeprowadzonego przez Pracodawcę „szkolenia”, należy wskazać, że na pewno nie obejmowało ono przedstawienia pracownikom tzw. „wartości firmy”. Świadek [REDAKTED] zeznał, że po utożsamieniu się z wpisem powoda, został wezwany na rozmowę z Pracodawcą. Stwierdził: „Rozmowa odbyła się w miłej atmosferze i [REDAKTED] powiedziała mi, że chciałaby przedstawić mi wartości firmy. Zapytała również, czy miałbym problem gdyby zatrudnili osobę homoseksualną w moim dziale. Ja powiedziałem, że nie”. **Należy zauważyć, że skoro Pracodawca przedstawił wartości firmy po dokonaniu wpisu przez powoda oraz przeprowadzał swolstą „ankietę” na temat „problemu” pracowników z zatrudnieniem osób LGBT, to omawiane aspekty nie były przedstawione w toku szkolenia przed przystąpieniem do świadczenia stosunku pracy.**
48. Podsumowując należy wskazać, że Pracodawca z własnej inicjatywy podjął działania, które powód w sposób obiektywny mógł odebrać jako polecenie służbowe niezwiązane z jego stosunkiem pracy i niezgodne z jego

światopoglądem. Taki odbiór artykułu nie był wyjątkiem, ponieważ inni pracownicy, którzy nie znali osobiście powoda również w podobny sposób odebrali treść artykułu.

49. To zachowanie Pracodawcy spowodowało reakcję pracownika poprzez dokonanie wpisu. Pracodawca publikując artykuł w zakładzie pracy rozpoczął debatę światopoglądową, w której wpis powoda był najbardziej wyrazisty. Pracownicy mieli podzielone zdania zarówno co do treści artykułu, jak i wpisu powoda. Ci pracownicy, którzy utożsamili się z wpisem powoda zostali ukarani w sposób odmienny od powoda, tj. naganą lub ustnym upomnieniem. Mimo wypowiedzenia umowy o pracę przez wpis powoda, jego komentarz nie został usunięty przez Pracodawcę. W związku z tym z zakładu pracy usunięto pracownika, ale nie usunięto „przyczyny”, przez którą pracownik został zwolniony, co ukazuje pozorność przyczyn wypowiedzenia o pracy przedstawionych w pisemnym wypowiedzeniu.
50. Rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest światopogląd i wiara powoda, który został sprowokowany przez Pracodawcę do jego ukazania we wpisie.
51. Pracodawca w treści artykułu nałożył obowiązek na powoda uznawania homoseksualizmu, transseksualizmu, biseksualizmu (LGBT+) za normę taką samą jak relacje heteroseksualne, wbrew wyznaniu katolickiemu, z którym powód się utożsamia.
52. Takie działanie Pracodawcy stanowi próbę „złamania sumienia” pracownika opartego na nauczaniu kościoła katolickiego. Zachowanie Pracodawcy wpisuje się w przykład dyskryminacji chrześcijan w zakładzie pracy. Zgodnie z ustalonym stanem faktycznym, to powód będąc katolikiem miał obowiązek uznawać ideologię innych osób, przy jednoczesnym zanegowaniu prawa powoda przez Pracodawcę do jego wyznania i światopoglądu.
53. W związku z tym w realiach niniejszej sprawy zwolnienie powoda z pracy jest aktem prześladowania pracownika przez Pracodawcę. Stanowi próbę „złamania sumienia” powoda naruszając jego prawo do posiadania i przekazywania poglądu w tym poglądu religijnego. W związku z tym, wnoszę jak w *petitum* pisma.


adw. Maciej Kryczka

Załączniki:

- odpis pisma dla Prokuratury.