

Sygn. akt IV Pa 50/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 maja 2018 r.

Sąd Okręgowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Dorota Radaszkiewicz (spr.)

SSO Beata Łożyńska-Motyka

SSO Beata Kurowska

Protokolant: st. sekr. sądowy Zofia Fronckiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 25 maja 2018 r. w Olsztynie

sprawy z powództwa D. S.

przeciwko Muzeum (...)w O.

o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Kętrzynie IV Wydziału Pracy

z dnia 26 lutego 2018 r., sygn. akt IV P 40/17

I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I i III w ten sposób, że:

1. oddala powództwo;

2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

II. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 150 zł (sto pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

SSO Beata Łożyńska-Motyka SSO Dorota Radaszkiewicz SSO Beata Kurowska

Sygn. akt IV Pa 50/18

UZASADNIENIE

Powódka D. S. wniosła przeciwko pozwanemu Muzeum (...)w O. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, wskazując, że w dniu 8 listopada 2017r. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał utratę zaufania w związku z wpisami powódki na portalu (...), natomiast treść tam zawarta była powieleniem pisma do pozwanego i nie miała na celu deprecjonowanie w opinii publicznej kierownictwa (...) oraz nie wykraczała poza „ramy dozwolonej krytyki”. Wskazała ponadto, że pozwany naruszył przepis art. 38 k.p.

Pozwany wnosił o oddalenie powództwa i zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu. Podkreślał, że zamierzenia dotyczące zmian organizacyjnych polegających na likwidacji Oddziału w R. i przeniesieniu go do L. upublicznił na stronie internetowej. W odpowiedzi powódka wystosowała pismo do pozwanego z polemiczną argumentacją i wnioskiem o odstąpienie od likwidacji oddziału, a następnie na prowadzonej przez siebie stronie w sposób sugerujący jej prowadzenie jako oficjalnej strony oddziału i prezentującej wydarzenia w R., umieściła (...). wpis informujący o zamiarze likwidacji oddziału w R.. Wpis zawierał zdaniem pozwanego negatywną krytykę jego działania z użyciem epitetów w formie (...) i zarzutami oszczerstwa oraz zarzutem podawania nieprawdy. Wpis zawierał wezwanie do obrony istnienia (...)w R.". W odpowiedzi na wpisy osób, powódka ponownie negatywnie wypowiedziała się o działaniach dyrektora i jego przełożonych, wskazując na polityczne konotacje osób podejmujących decyzje i deprecjonując publicznie ich działania jako „ludzi kultury”, nawołując do podjęcia działań przeciwko zamknięciu oddziału. Ponadto opisała szczegółowo wydarzenie, którym miał być zorganizowany w dniu 1 grudnia 2017r. protest. Takie zachowanie w ocenie pozwanego stanowiło przekroczenie granic dozwolonej krytyki, zawierało publiczne podważanie zamiarów przełożonego powódki, deprecjonowało jego osobę oraz zamierzenia w oczach opinii publicznej, podburzało osoby trzecie, naruszało zasady lojalności i etyki pracownika (...). Pozwany podniósł też, że w związku z zamiarem zmian organizacyjnych pozwany zwrócił się o informację, czy organizacja związkowa reprezentuje pracowników Oddziału w R., w tym powódkę. 9 i 11 października 2017r. związki zawodowe poinformowały, że nie reprezentują powódki. Dopiero po wręczeniu wypowiedzenia umowy o pracę powódce przewodnicząca związku zawodowego ustnie poinformowała pozwanego o przystąpieniu powódki do związku zawodowego.

W ocenie pozwanego pozwany nie naruszył więc przepisu art. 38 k.p., albowiem uzyskał od związków zawodowych negatywną informację, co zwalniało go z obowiązku współdziałania ze związkiem zawodowym.

Wyrokiem z dnia 26 lutego 2018r. Sąd Rejonowy w Kętrzynie IV Wydział Pracy w sprawie IV P 40/17 zasądził od pozwanego Muzeum (...) w O. na rzecz powódki D. S. kwotę 7 713,63 zł. tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę (pkt I), w pkt II oddalił powództwo o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, w pkt III zniósł wzajemnie koszty procesu.

Na podstawie dowodów w postaci : akt osobowych powódki, pisma (...)k.27, pism Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego k.28-29, deklaracji członkowskiej powódki i uchwały (...) Nr (...) k.16-17, informacji pozwanego z 5.10.2017r. i 20.10.2017r. na stronie internetowej k.18-19, pisma powódki do dyrektora pozwanego z 11.10.2017r. k.22, wydruków z (...) k.23-24, 46-52, zarządzenia Dyrektora pozwanego z 16.04.2012r. w sprawie ustanowienia Kodeksu etyki pracownika (...) w O. k.43-45, zeznań świadka E. J. k.93, A. K. k.94, B. M. (1) k.94, U. R. k.94, Ł. W. k.94 v) Sąd ten ustalił, że w dniu 18 czerwca 2014r. strony zawarły umowę o pracę na okres próbny do dnia 17 września 2014r. Powódka została zatrudniona na stanowisku asystenta w(...)w R. (d. umowa o pracę w aktach osobowych powódki k.B 1). 16 września 2014r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 18 września 2014r. do 17 września 2015r. (umowa o pracę k. B 13 akt osobowych powódki). Z dniem 14 października 2014r. powódka objęła stanowisko kierownika (...)w R. (d. pismo z 14.10. 2014r, k.B-14 akt osobowych powódki). W listopadzie 2014r. powódka podjęła studia podyplomowe na kierunku (...) w (...) Akademii im. A. (...) M. w K., które ukończyła w 2015r. (d. pismo z 15.02.2014r. dział B akt osobowych powódki, K. 25 B akt osobowych powódki). W dniu 15 września 2015r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Zgodnie z zawartą umową powódka nadal pełniła obowiązki kierownika (...) w R. (d. umowa o pracę k. B -31 akt osobowych powódki).

W okresie kiedy powódka pełniła funkcję kierownika (...) zorganizowała wystawę m.in. plakatów (...), która to wystawa została objęta patronatem Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego, wniosła wkład w organizację uroczystości związanych z okazji (...) R. – nadanie praw miejskich. W roku 2017 zorganizowała wystawę „ (...)która to wystawa została objęta honorowym patronatem Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego (d. pismo B. R. k.27, pisma Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego k.28,29). Powódka miała zgodę ówczesnej dyrektor Muzeum (...)w O. prowadzenia na (...) strony, która prezentowałaby (...) w R. (d. zeznania świadka E. J. k.93 v.). 5 października 2017r. na stronie internetowej pozwanego ukazała się informacja o zamiarze przeniesienia działalności (...)w R. do Oddziału w L. z uwagi na nierealizowanie w pełni celów, do których została powołana, niskie wpływy niepokrywające wysokich

kosztów utrzymania, konieczność remontu placówki, a ponadto przeniesienie (...) do obiektu w L., który odwiedza rocznie ponad 50 000 osób pozwoli na pełną realizację celów do których została (...)w R. stworzona (d. wydruk informacji pozwanego k.18 akt).

Tego samego dnia pozwany zwrócił się do zakładowych organizacji związkowych z zapytaniem, czy związki zawodowe będą reprezentowały wymienionych z imienia i nazwiska pracowników (...) w R., w tym powódkę (d. pisma pozwanego k. 4-5 C akt osobowych powódki).

Pismem z dnia 9 października 2017r., które wpłynęło do pozwanego Związek Zawodowy „(...)w O. poinformował, że nie będzie reprezentował pracowników(...) w R., natomiast Organizacja (...)(...)w O. poinformowała pozwanego w dniu 11 października 2017r., że powódka nie będzie reprezentowana przez związek i nie jest jego członkiem (d. pisma związków zawodowych k.7, 6 C akt osobowych powódki).

W dniu 11 października 2017r. powódka wystosowała pismo do dyrektora pozwanego, w którym przedstawiła swoje stanowisko obszernie je uzasadniając, co do argumentów przedstawionych w informacji z dnia 5 października 2017r. na stronie internetowej pozwanego (...) (d. odpis pisma k. 20-22 akt).

12 października 2017r. powódka na prowadzonej przez siebie stronie (...) zamieściła informację o zamiarze likwidacji (...) w R. wskazując, że w (...) swoje dzieła wystawiali najlepsi artyści , twórcy polskiej (...), że z tym miejscem wieloletnio związany był F. S.. Powódka zwróciła się z apelem o podjęcie działań by nie dopuścić do likwidacji (...)w R.. Następnie w kolejnych postach stwierdziła, że ludzie kultury związani z (...) nie rozumieją potrzeby istnienia miejsc, które pokazują sztukę współczesną.

Ponownie zaapelowała o obronę placówki w R. wskazując, że zgodnie z informacjami w Gazecie (...) w następnej kolejności jest oddział w M. i M. (d. posty k.23-24, 46-52). W dniu 20 października 2017r. na stronie internetowej pozwanego (...) ukazała się informacja dyrektora pozwanego o wstrzymaniu procedury polegającej na przeniesieniu (...)w R. do L. w związku z negatywną oceną wydaną przez Urząd (...) w O. (d. informacja k.19).

Na podstawie dowodów z zeznań świadków - A. K. k.94, B. M. (1) k.94, U. R. k.94 i Ł. W. k.94 v. Sąd ten ustalił, że procedura likwidacji Oddziału w R. nie była w żaden sposób konsultowana z pracownikami (...) w R.. 20 października 2017r. powódka złożyła deklarację wstąpienia do (...). Uchwałą z dnia 20 października 2017r. została przyjęta w poczet członków Organizacji (...)w O. (d. deklaracja członkowska k.16, uchwała Nr (...)o przyjęciu powódki w poczet członków (...) k.17).

Dalej Sąd ustalił, że w dniu 8 listopada 2017r. pozwany wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazał utratę zaufania do powódki jako osoby zajmującej stanowisko kierownicze w (...). Utrata zaufania spowodowana jest podjęciem publicznej krytyki zamierzeń kierownictwa w sprawie likwidacji oddziału (...) (...)na stronie (...) (...) w R., stronie prowadzonej przez powódkę i zbudowanej w sposób sugerujący, że jest prowadzona jako oficjalna strona oddziału. W podjętej przez powódkę polemice z zamiarami przełożonego powódka postawiła zarzuty nieakceptowalne w przypadku zatrudnienia na jej stanowisku. Zarzuty deprecjonowały w oczach opinii publicznej kierownictwo (...) sprowadzając przygotowania organizacyjne do decyzji o charakterze partyjnym. Dodatkowo nawoływała powódka również i inicjowała podjęcie czynnych działań mających na celu zniweczenie powyższych zamierzeń. W ten sposób wykroczyła powódka poza ramy dozwolonej krytyki i działań ze strony osoby zajmującej stanowisko kierownicze. Jednocześnie zobowiązano powódkę do niezwłocznego przekazania wszelkich dokumentów i innych ruchomości powierzonych powódce w związku z zatrudnieniem. W okresie wypowiedzenia udzielono powódce urlopu wypoczynkowego, a w pozostałym okresie zwolniono ją ze świadczenia pracy (d. oświadczenie pozwanego z 7 listopada 2017r. k. C -8 akt osobowych powódki).

Sąd ustalił również, że u pozwanego obowiązuje kodeks etyki pracownika (...) (...)w O.. Zgodnie z postanowieniami kodeksu pracownik powinien swym postępowaniem budować zaufanie do (...), dbać o jego pozytywny wizerunek,

wykazywać powściągliwość w wypowiedzaniu negatywnych poglądów na temat swojego miejsca pracy, kierownictwa oraz innych pracowników, powstrzymywania się od czynności naruszających interes (...) (d. § 4 § 7 kodeksu k.43-45).

Sąd zważył, że roszczenie powódki zasługiwało na uwzględnienie co do zasady.

Odnosnie zarzutu powódki dotyczącego naruszenia przez pozwanego art. 38 § 1 k.p. podkreślił, że zgodnie z jego treścią o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę. Obowiązek zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę istnieje tylko w odniesieniu do tych pracowników, którzy są członkami związku zawodowego, lub gdy zakładowa organizacja związkowa na ich wniosek wyraziła zgodę na obronę ich praw pracowniczych (art. 23²kp oraz art.30 ust. 1-2¹ u.z.z.). Aby uzyskać informacje o członkach zakładowej organizacji związkowej i pracownikach, których praw broni ta organizacja, pracodawca jest obowiązany zwrócić się do zakładowej organizacji związkowej o informację w tym zakresie. Nieudzielenie jej w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę z obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową (art. 30 ust. 2¹ u.z.z.) Kwestia sposobu zwrócenia się przez pracodawcę do organizacji związkowej rodziła kontrowersje w orzecznictwie. Rozstrzygnęła je uchwała składu siedmiu sędziów SNB z dnia 21 listopada 2012r. III PZP 6/12, OSNP 2013, nr 13-14, poz. 146. Przyjęto w niej, że nieudzielenie przez zakładową organizację związkową informacji o wszystkich pracownikach korzystających z jej obrony, żądanej przez pracodawcę bez rzeczowej potrzeby, nie zwalnia pracodawcy z obowiązku współdziałania z tą organizacją w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy (art. 30 ust.2¹ u.z.z. art. 23 ust.1 pkt.2 i art. 26 ust. 1 pkt.2 u.o.d.o.). Z tej uchwały wynika, że pracodawca nie może jednorazowo zwrócić się do organizacji związkowych o informację o wszystkich pracownikach korzystających z ich obrony, gdyż wówczas gromadzenie tych danych narusza ustawę o ochronie danych osobowych, chyba, że wobec wszystkich pracowników zamierzone jest podjęcie działań wymagających współdziałania z organizacjami związkowymi. Zasada jest, że pracodawca może żądać informacji tylko w odniesieniu do tych pracowników, wobec których zamierza podjąć działania wymagające tego współdziałania.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd I instancji zważył, że pozwany wystąpił do zakładowych organizacji związkowych z zapytaniem odnośnie konkretnych pracowników i taką informację otrzymał w dniu 11 października 2017r. ze strony zakładowej organizacji związkowej (...), że powódka nie będzie przez związek zawodowy reprezentowana i nie jest jej członkiem. Pozwany do dnia 8 listopada 2017r. nie posiadał wiedzy, że po 11 października 2017r. powódka jest członkiem (...). Rzeczą związku zawodowego jest aktualizacja wykazu pracowników korzystających z jego obrony, a zobowiązuje go do tego generalna zasada wyrażona w art. 1 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którą jest on powołany przez „ludzi pracy” do reprezentowania i obrony ich praw i interesów zawodowych oraz socjalnych. Obrona „człowieka pracy” jest obowiązkiem związku zawodowego i na nim w pierwszej kolejności, a nie na pracodawcy spoczywa obowiązek prawidłowej jej realizacji.

Zakładowa organizacja związkowa (...) miała bowiem wiedzę, że pozwany zamierza podjąć wobec powódki kroki, które wymagają współdziałania ze związkami zawodowymi. Dlatego też związki zawodowe powinny poinformować pozwanego, że powódka jest członkiem związku zawodowego. Zważywszy na powyższe, w ocenie Sądu I instancji pozwany nie naruszył więc obowiązku wynikającego z art. 38 § 1 kp skoro dysponował w dniu 11 października 2017r. informacją, że powódka nie jest członkiem związku zawodowego jak też nie jest przez niego reprezentowana.

Natomiast w ocenie Sądu I instancji zasługiwało na uwzględnienie stanowisko powódki w zakresie niezasadności wypowiedzenia jej umowy o pracę.

Podkreślił, że utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen, czy też subiektywnych uprzedzeń. Powodem utraty do pracownika zaufania koniecznego z uwagi na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która sprawia, że pracodawca nie może go u siebie nadal zatrudniać, może być zawinione naruszenie obowiązków istotnych z uwagi na określone właściwości umówionej pracy. Uzasadniony brak zaufania do pracownika może jednakże istnieć także wtedy, gdy wprawdzie winy pracownikowi przypisać nie można – bądź też nie da się jej

udowodnić – jednakże w sensie obiektywnym jego zachowanie nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych, a nawet i w takich sytuacjach, w których do naruszenia powinności pracowniczych w ogóle nie dochodzi (np. w przypadku pełnienia określonego przestępstwa poza zakładem pracy). Dalej podkreślił, że utrata zaufania do pracownika mogłaby uzasadnić wypowiedzenie umowy o pracę wówczas, gdyby pracownikowi dało się postawić zarzut nadużycia zaufania pracodawcy, choćby w sposób niestanowiący naruszenia obowiązków pracowniczych. Jednakże nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, choćby nawet nie można było mu przypisać subiektywnego zawinienia. Z kolei obiektywna naganność zachowania pracownika jako podstawa utraty zaufania do niego ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych.

Sąd ten wskazał, że podziela w tym zakresie poglądy wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 listopada 1997r. w sprawie I PKN 385/97 OSNP 1998/18/538, w wyroku z 14 października 2004r. I PK 697/03 OSNP 2005/11/159, czy też w wyroku z 12 lipca 2001r. I PKN 539/00 OSNP 2003/11/267. Konkretność wskazanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę należy ocenić wedle okoliczności każdego konkretnego przypadku.

Sąd zważył, że w niniejszej sprawie nie można pominąć okoliczności zamieszczenia przez powódkę na (...) apelu o obronę (...) w R.. Jak wynika z zebranego materiału dowodowego w sprawie, o decyzji pracodawcy dotyczącej likwidacji(...) w R. powódka i pozostali pracownicy (...)w R. dowiedzieli się z informacji zamieszczonej na stronie internetowej pozwanego (...). Z zebranego materiału dowodowego w sprawie wynika, że nikt ze strony pozwanego przed podjęciem decyzji o przeniesieniu (...) w R. do L. nie zasięgnął opinii powódki, ani też nie informował pozostałych pracowników zatrudnionych w R..

Dlatego też w ocenie tego Sądu nie było nagannym postępowanie powódki polegające na zamieszczeniu apelu na stronie (...) w obronie (...) w R., którego treść była praktycznie powieleniem treści pisma powódki skierowanego 11 października 2017r. do pozwanego. Podkreślił, że trudno nie przyjąć argumentacji powódki, że jej zachowanie było wynikiem pewnych emocji. Nie może ująć uwadze również okoliczność, że zamiar likwidacji dotyczył oddziału, który funkcjonował od 32 lat w R., oddziału, który zajmuje się „szerzeniem” kultury w szerokim tego słowa rozumieniu, oddziału który promował polską sztukę współczesną jako jedyny taki ośrodek w powiecie (...) i okolicy, a dla mieszkańców i turystów tego regionu stanowił atrakcję nie tylko turystyczną, czasami jedyne wydarzenie kulturalne, gdzie widzowie mogli zobaczyć „na żywo” artystów wystawiających swoje prace i prace tych artystów. Dezaprobatą powódki co do zmian organizacyjnych polegających na likwidacji Oddziału w R. wynikająca z odmiennych wizji funkcjonowania Oddziału w R. nie mogła stanowić w ocenie Sądu przyczyny utraty zaufania pozwanego do powódki. Jak wynika bowiem z treści informacji pozwanego przyczyną likwidacji Oddziału były głównie względy ekonomiczne. Jak sam pozwany przyznaje w informacji na stronie internetowej (...). Powódka natomiast w Oddziale R. widziała ośrodek krzewienia kultury w miejscowościach, które z racji swojego położenia są pozbawione dużych ośrodków promujących kulturę i sztukę. Mając powyższe okoliczności na względzie Sąd uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę powódce jest nieuzasadnione. Jednakże z uwagi na fakt, iż wypowiedzenie umowy o pracę dotyczy kierownika jednostki bezpośrednio podległego pozwanemu, gdzie siłą rzeczy relacje zawodowe winny być oparte na pełnym zaufaniu jak również postępowanie pozwanego po wręczeniu wypowiedzenia umowy o pracę – zwolnienie powódki z obowiązku świadczenia pracy, Sąd uznał, iż niecelowym jest uwzględnienie żądania powódki uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne i orzekł o odszkodowaniu, opierając rozstrzygnięcie na przepisach art. 45 § 1 i 2 kp i art. 47⁽¹⁾kp. (pkt. I i II wyroku). O kosztach procesu Sąd I Instancji orzekł w oparciu o art. 100 k.p.c. zważywszy na rozstrzygnięcie w pkt I i II.

Wyrok powyższy został zaskarżony apelacją przez pozwanego reprezentowanego przez zawodowego pełnomocnika w części dotyczącej zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania tytułem nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę w kwocie 7 713,63 zł. oraz w zakresie orzeczenia o kosztach procesu – czyli w pkt I i III (k. 117-123).

Skarżący zarzucił wyrokowi :

I. Naruszenie prawa materialnego – tj. art. 45 § 1 i 2 k.p. w zw. z art. 47¹k.p. poprzez błędne zastosowanie, polegające na uznaniu, że wypowiedzenie umowy o pracę powódce było nieuzasadnione;

II. Naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj. :

1) Art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolne i wadliwe ustalenia oraz błędną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności poprzez wadliwe i dowolne ustalenie, że nie doszło do utraty zaufania pracodawcy;

2) Art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 233 k.p.c. poprzez niezgodną z logiką ocenę materiału dowodowego, czego wyrazem było skonstruowanie wewnątrznie sprzecznego uzasadnienia dotyczącego kluczowej kwestii utraty przez pozwanego zaufania do powódki.

W oparciu o wskazane wyżej zarzuty pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w pkt I i oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W motywach uzasadnienia apelacji wskazane zostało m.in., iż wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym i dozwolonym sposobem rozwiązania stosunku pracy. Przy ocenie zasadności wskazanych przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę decydujące znaczenie dla uznania prawa pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę tym sposobem ma rodzaj i ciężar gatunkowy przyczyny wypowiedzenia. W stosunku do osób zajmujących stanowiska kierownicze należy zaś stosować ostrzejsze kryteria oceny pracy takich osób. Mając na uwadze to, że powódka zajmowała stanowisko kierownicze, a więc w hierarchii pracowniczej znajdowała się w gronie najbardziej zaufanych i profesjonalnych pracowników, fakt krytyki kierownictwa muzeum i polityki pracodawcy oraz brak kontroli nad emocjami wyrażony w publicznym nawoływaniu do protestu przeciwko pracodawcy, nie mógł nie wpłynąć na dalszą kontynuację stosunku pracy powódki u pozwanego. Ponadto w ocenie apelującego nie można procedować na temat utraty zaufania w stosunku do danego pracownika bez jakiegokolwiek odniesienia się do zbioru zasad moralnych panujących u danego pracodawcy. Dlatego brak analizy zachowania powódki oraz konsekwencji tego zachowania w postaci utraty zaufania pracodawcy do pracownika, pod kątem złamania przez powódkę zasad etyki, jest poważnym uchybieniem procesowym, które niewątpliwie miało wpływ na rozstrzygnięcie sądu. Natomiast w sprawie treść uzasadnienia sądu I instancji uniemożliwia zrozumienie toku rozumowania Sądu, który z jednej strony uznaje, że niecelowym jest przywracania do pracy powódki ze względu na fakt, iż „wypowiedzenie umowy o pracę dotyczyło kierownika jednostki bezpośrednio podległego pozwanemu gdzie siłą rzeczy relacje zawodowe winny być oparte na pełnym zaufaniu”, a z drugiej strony - mimo to, sąd stanął ostatecznie na stanowisku, iż w sprawie nie doszło do uzasadnionej utraty zaufania pozwanego do powódki i uwzględnił powództwo w zakresie odszkodowania.

W odpowiedzi na apelację (k. 135-139) powódka wniosła o oddalenie apelacji pozwanego jako oczywiście bezzasadnej i zasądzenie na rzecz powódki zwrotu kosztów procesu za obie instancje według norm przepisanych podtrzymując dotychczasową argumentację prezentowaną w sprawie oraz wskazując, że zarzuty wskazane apelacją mają jedynie polemiczny charakter. Poza tym w pozostałej treści uzasadnienia przytoczone zostało liczne orzecznictwo sądowe związane z interpretacją art. 30 § 4 k.p., art. 45 § 1 k.p. oraz utraty zaufania do pracownika jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Okręgowy w Olsztynie ustalił i zważył, co następuje :

Apelacja jest uzasadniona.

Sąd Rejonowy zasadniczo prawidłowo ustalił stan faktyczny sprawy i sąd odwoławczy tak ustalony stan faktyczny przyjmuje za własny (z drobnymi uzupełnieniami - o czym jeszcze poniżej), jednakże sąd I Instancji naruszył prawo procesowe (art. 233 § 1 k.p.c.), dokonując wadliwej oceny tego stanu faktycznego i w efekcie wyciągnął z całokształtu zgromadzonych w sprawie dowodów wadliwe wnioski.

Sąd odwoławczy podziela twierdzenia apelacji, iż powódka jako osoba zajmująca u pozwanego stanowisko kierownicze przekroczyła dozwoloną krytykę zamieszczając jednoznacznie pejoratywne określenia, kierowane w stosunku do pracodawcy na stronie internetowej, taktowanej jako oficjalna strona (...). O ile bowiem rzeczą zrozumiałą i naturalną jest obrona likwidowanej placówki przez osobę nią kierującą, o tyle jednak forma tej obrony nie może być całkowicie dowolna. Pozwany wskazywał w procesie, że powódka skorzystała w sposób akceptowany przez pracodawcę z dozwolonej i adekwatnej do sytuacji formy krytyki – zamiaru pracodawcy likwidacji Oddziału pozwanego (...) w R. i w piśmie z dnia 11.10.2017r. (k. 20-22), kierowanym bezpośrednio do pracodawcy przedstawiała swoją zupełnie odmienną od pracodawcy wizję funkcjonowania Oddziału (...)w R.. Czym innym jest jednak w ocenie sądu okręgowego – odmiennie niż przyjął to sąd I instancji - zamieszczanie na stronie internetowej traktowanej w powszechnym odbiorze jako oficjalna strona pozwanego treści jednoznacznie negatywnych w stosunku do działań dyrekcji pozwanego, określając je jako(...)zarzucając pozwanemu oszczerstwa i podawanie nieprawdy, nawołując do przeciwstawiania się zamiarom dyrekcji (...) oraz nawołując do „obrony” (...) Ponadto w odpowiedzi na wpisy internautów powódka ponownie w sposób jednoznacznie pejoratywny wypowiedziała się o działaniach dyrekcji pozwanego, dyskredytując go oraz dodatkowo wskazała na polityczne konotacje osób podejmujących decyzję w zakresie likwidacji Oddziału pozwanego (...) w R., deprecjonując ponadto w sposób publiczny ich działania jako „ludzi kultury” jedynie w cudzysłowie.

Sąd I Instancji nie ujął jedynie w swoich ustaleniach – i tego dotyczy uzupełnienie stanu faktycznego przez sąd II instancji – iż powódka do pozwu dołączyła wydruki ze stron internetowych, ale jedynie „wygodne” dla niej w celu poparcia prezentowanych racji (k.18-19, k.23-24). Pozwany w toku procesu wykazał, iż powódka nie ujawniła w pełni przed Sądem dokonywanych przez siebie wpisów na stronie internetowej (...) w R. (k. 46-52). Treść tych wpisów została już zaś powyżej oceniona przez Sąd Okręgowy jako przekroczenie granic dozwolonej krytyki przez pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym.

W ocenie Sądu Okręgowego mogło to zdecydowanie stanowić podstawę do utraty zaufania pozwanego jako pracodawcy do powódki i taka zresztą została wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powódce oraz dodatkowo pozwany wskazał w treści wypowiedzenia z czym związana jest utrata zaufania do powódki (k. 15 akt sprawy).

Sąd I instancji nie wskazał – jak słusznie podnosi apelacja, na czym polegać miało, nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę powódce. Nie jest bowiem tym wskazaniem stwierdzenie Sądu zawarte w uzasadnieniu, że „dezaprobatą powódki co do zmian organizacyjnych polegających na likwidacji Oddziału w R. wynikająca z odmiennych wizji funkcjonowania Oddziału w R. nie może stanowić przyczyny utraty zaufania pozwanego do powódki”, albowiem nie jest to w istocie odniesienie się do faktycznej przyczyny wypowiedzenia, która została precyzyjnie wskazana w piśmie wypowiadającym umowę o pracę powódce. Powodem wypowiedzenia umowy o pracę powódce nie było bowiem wyrażenie przez nią dezaprobaty dla decyzji organizacyjnych pracodawcy, a forma tej krytyki, poprzez którą powódka przekroczyła dozwoloną krytykę. Pozwany nie kwestionował, ani merytorycznej strony działalności powódki jako kierownika Oddziału w R., ani jej wizji działalności i funkcjonowania tego Oddziału jako lokalnego ośrodka krzewienia kultury i nie było to przedmiotem postępowania sądowego, ani też przyczyną wypowiedzenia. Sąd rzeczywiście w treści uzasadnienia do wyroku poza przytoczeniem podstawy prawnej rozstrzygnięcia (art. 45 § 1 i 2 k.p. w zw. z art. 47⁽¹⁾k.p.) nie wyjaśnił w dostateczny sposób dlaczego uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę powódce jest nieuzasadnione, albowiem nie analizował ani dokładnej treści wpisów zamieszczonych na stronie internetowej przez powódkę, ani obowiązującego u pozwanego Kodeksu etyki, w świetle którego zapisów niewątpliwie powódka go naruszyła ((...) (...) (...) (...)w O. (...)- k.43-45 akt sprawy) jak i nie rozważył tego następnie w kontekście chociażby przytoczonych przez siebie orzeczeń sądowych.

Sąd odwoławczy nie podziela oceny prawnej zgłoszonego przez powódkę roszczenia, uznając, że sąd I instancji naruszył art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną ocenę zgromadzonego materiału dowodowego. .

Podkreślić bowiem należy, że w sytuacji, gdy wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązywania umów o pracę oraz w sytuacji nienaruszenia przez pracodawcę warunków formalnych obowiązujących przy wypowiedzaniu umów o pracę nie ma podstaw do uwzględnienia roszczenia powódki. Zgodnie bowiem z art. 45 § 1 k.p. powództwo pracownika, czy to o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, czy to o odszkodowanie podlega uwzględnieniu, ale jedynie wówczas gdy zostanie ustalone przed sądem, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę - wówczas sąd pracy - stosownie do żądania pracownika, orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Natomiast art. 45 § 2 k.p. stanowi, że Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

W wyroku z dnia 14.04.2015r., II PK 140/14 Sąd Najwyższy - Izba Pracy wskazał, że jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie. Dodał, że w przypadku wskazania więcej niż jednej przyczyny, nawet nie wszystkie muszą zostać udowodnione, aby wypowiedzenie umowy o pracę zostało uznane za uzasadnione. Przyczyny prawdziwe powinny jednak pozostawać "w istotnej proporcji" do przyczyn nieprawdziwych. W przeciwnym razie wypowiedzenie może zostać zakwestionowane jako nieuzasadnione (mimo stwierdzenia zasadności jednej czy dwóch spośród większej liczby przyczyn) - opubl. MoPr 2015/10/541; MoPr 2016/10/506; MoPr 2016/12/618, OSP 2017/6/63.

W sprawie będącej przedmiotem oceny apelacyjnej – w ocenie Sądu odwoławczego cała treść podana jako uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę powódce ma swoje potwierdzenie w ustalonych faktach, w żadnym więc razie sąd I instancji nie miał podstaw prawnych do uwzględnienia roszczenia powódki wywiedzonego w oparciu o art.45 k.p., skoro ten sposób rozwiązania stosunku pracy jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy przewidzianym obowiązującym prawem.

Z powyższych względów zaskarżony wyrok podlegał zmianie na podstawie art. 386 § 1 k.p.c.- pkt I. 1. wyroku sądu okręgowego.

W pkt I.2. i pkt II Sąd Okręgowy rozstrzygnął o kosztach procesu w obu instancjach sądowych zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu w tych instancjach. (art. 98 k.p.c., § 9 ust. 1 pkt 1, § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych w brzmieniu nadanym rozporządzeniem z dnia 12.10.2016r. (Dz.U. 2016, poz.1667) zmieniającym rozporządzenie MS z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (za I instancję 180 zł., za II instancję 120 zł. + 30 zł. tytułem zwrotu opłaty od apelacji).

B. Łożyńska-Motyka SSO D. Radaszkiewicz SSO B. Kurowska

.

.