

Sygn. akt VII Pa 2/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 maja 2019 r.

Sąd Okręgowy w Krakowie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSO Izabela Gruszkowska (spr.)

Sędziowie: SSO Jarosław Łukasik

SSO Katarzyna Gajewska

Protokolant st. sekr. sądowy Wioletta Bugajska

po rozpoznaniu w dniu 9 maja 2019 r. w Krakowie na rozprawie

sprawy z powództwa (...)

przeciwko(...)w (...)

o przywrócenie do pracy, o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Chrzanowie IV Wydziału Pracy z dnia 7 listopada 2018 r. sygn. akt IV P 17/18

I. Zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że przywraca(...) do pracy w (...) w(...) na poprzednich warunkach, zasądza od (...) w(...) na rzecz (...) 5904 zł (pięć tysięcy dziewięćset cztery złote) tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz 5073 zł (pięć tysięcy siedemdziesiąt trzy złote) tytułem zwrotu kosztów postępowania, nakazuje pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Chrzanowie 646,21 zł (sześćset czterdzieści sześć złotych 21 groszy) tytułem zwrotu kosztów sądowych.

II. Zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda 4634 zł (cztery tysiące sześćset trzydzieści cztery złote) tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Jarosław Łukasik Izabela Gruszkowska Katarzyna Gajewska

Sygn. akt VII Pa 2/19

## UZASADNIENIE

**Wyrokiem** z 7 listopada 2018 r. Sąd Rejonowy w Chrzanowie IV Wydział Pracy w sprawie z powództwa (...) przeciwko (...) w (...) o przywrócenie do pracy, o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy oddalił powództwo (pkt I) oraz zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej 2880 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II).

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w(...) od (...) r., a od (...) r. na stanowisku starszego kustosa.

Pozwany przed złożeniem powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę spełnił obowiązek współdziałania z organizacjami związkowym. Oświadczenie o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę zostało złożone po uzyskaniu stanowiska organizacji związkowej, która podjęła się reprezentowania i ochrony praw powoda.

Oświadczeniem z 8 stycznia 2018 r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazała, że (...) r. powód umożliwił redaktorowi (...) kontakt z rodziną zmarłego (...), podając numer telefonu do Jego rodziny. Ponadto, (...) r. ok. godz. 14.00, pod bramą „(...)” miała miejsce manifestacja, podczas której grupa osób rozebrała się i skłała łańcuchami. Powód pomimo polecenia przełożonego, przesłał wykonane przez siebie zdjęcia dziennikarzowi. Pozwana podała, że niestosowanie się do polecenia przełożonego i wysłanie zdjęcia prasie oraz przesłanie dziennikarzowi numeru telefonu rodziny zmarłego więźnia, uznać należało za sprzeniewierzenie się lojalności wobec pracodawcy i naruszenie obowiązków pracowniczych, którego skutkiem jest utrata zaufania do pracownika. Jako podstawę prawną uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę pozwana wskazała art. 100 § 1 oraz art. 100 § 2 pkt 2,4,6 kp, tj. naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych oraz w zakresie określonym w § 41 ust. 2 pkt 6 regulaminu pracy obowiązującego u pracodawcy, tj. obowiązku należytej dbałości o dobro pracodawcy, chronienie jego mienia oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

W dniu (...)r. pod bramą „(...)” miała miejsce manifestacja, podczas której grupa osób rozebrała się, skłała ze sobą łańcuchami, a następnie zabiła owcę dostarczoną w walizce i przerzuconą przez ogrodzenie. Wydarzeniu przyglądali się przez okno pokoju socjalnego pracownicy, w tym powód oraz wolontariusze. W pewnym momencie niektóre osoby zaczęły robić zdjęcia telefonem. (...) - kierownik (...) w (...), zwrócił się do osób zgromadzonych w pokoju socjalnym, aby nie rozpowszechniali zrobionych zdjęć.

W kilka-kilkanaście minut po zdarzeniu, (...) wrócił do pokoju socjalnego, a mijając powoda na korytarzu zwrócił się do niego z prośbą „Panie A., raz jeszcze bardzo pana proszę, aby nie wysyłał pan komukolwiek zdjęć tego zdarzenia”.

Wkrótce pracownicy (...) zauważyli, że zdjęcie z wydarzenia pod bramą przedostało się do mediów. Po obejrzeniu zdjęcia ustalono, że zostało ono wykonane w pokoju socjalnym. (...) poinformował o tym dyrektora (...), a w trakcie rozmów z pracownikami ustalono, że powód był widziany w tym pomieszczeniu. W pisemnym oświadczeniu powód przyznał, że wykonał zdjęcie, które zostało następnie opublikowane w mediach.

W(...)obowiązują zasady współpracy z mediami. Procedura udzielania informacji następuje za pośrednictwem Biura Prasowego. W sytuacjach kryzysowych komunikacja z mediami następuje za pośrednictwem Biura Prasowego. Pozwana zakwalifikowała zachowanie powoda, który postąpił wbrew poleceniom pracodawcy oraz obowiązującym zasadom kontaktów z mediami, jako szkodę wizerunkową dla placówki, stanowiącej Miejsce Pamięci. Opublikowanie zdjęcia spowodowało negatywną reakcję Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego oraz służb bezpieczeństwa, co miało związek z faktem, iż zdjęcie zostało zrobione i wysłane przez pracownika (...), podczas świadczenia pracy. Ponadto, opublikowane zdjęcia stanowiło szkodę wizerunkową dla (...), do którego przyjeżdżają różne osoby, dla których poufność i zachowanie ciszy medialnej jest sprawą pierwszorzędą. Sytuacja, w której pracownik (...) przesyła zdjęcia, wpływa negatywnie na wizerunek (...), jako podmiotu, który potrafi zachować w poufności informacje o istotnych i spektakularnych wydarzeniach. Zdjęcia wykonane przez powoda bardzo szybko przedostały się do mediów. Po opublikowaniu zdjęcia, wielu dziennikarzy zainteresowało się sprawą, zwracając się do (...) w (...) z licznymi pytaniami. Z uwagi na to, że Biuro Prasowe nie było przygotowane na udzielenie wszystkich odpowiedzi, opublikowano krótkie oświadczenie na twitterze, w którym odsyłało dziennikarzy do informacji wskazanych w tym poście. Oświadczenie powoda dotycząca przesłania do mediów zdjęć spod bramy (...).

Powód przekazał zdjęcia do (...) oddział w (...), po rozmowie z redaktorem (...). Dziennikarz zapytał o przebieg wydarzenia w (...). Powód oświadczył, że posiada zdjęcia i może je przesłać dziennikarzowi. Powód poprosił aby nie publikować fotografii, ale (...) uznała, że wydarzenie ma charakter newsa i podjęła decyzję o publikacji zdjęć. Inne redakcje nie posiadały tak wyraźnej fotografii, dlatego mogły jedynie przedrukowywać zdjęcia opublikowane na stronie (...). Po opublikowaniu zdjęcia powód poprosił, żeby nie rozpowszechniać dalej zdjęcia. Przez kilka dni, zdjęcie przekazane przez powoda było jedynym zdjęciem, jakie funkcjonowało w mediach. Po kilku dniach zdjęcia z wydarzenia zostały również udostępnione przez uczestników oraz organizatorów zdarzenia pod bramą (...). (...) uzyskała również inne zdjęcia, które nie były tak wyraźne, jak zdjęcie powoda.

Strona pozwana obsługuje duże grupy turystów. Przyjazdy znanych gości oraz inne spektakularne wydarzenia na terenie (...), wywołują duże zainteresowanie turystów. W związku z powyższym, opublikowanie zdjęć z wydarzenia pod bramą stanowiło zagrożenie dla względów bezpieczeństwa oraz interesów (...) oraz Państwa Polskiego.

Dla dyrekcji (...) opublikowanie zdjęcia oznaczało, że pracownicy (...) nie współpracują w kierunku zapewnienia poufności. Dbłość o wizerunek (...) jest jedną z kwestii priorytetowych dla Dyrekcji (...). Pracownicy (...) mają świadomość tego, że w interesie (...), interesie Państwa Polskiego nie jest przekazywanie informacji, zdjęć, które mogłyby zaszkodzić wizerunkowi (...). Powód podpisał oświadczenie, że zapoznał się z Zarządzeniem Dyrektora (...) w (...) nr 25 z dnia 5 października 2011 r. w sprawie wprowadzenia Zasad postępowania w relacjach z mediami, podczas wystąpień publicznych oraz w przypadku dokonywania wszelkich publikacji przez pracowników (...).

U pozwanej obowiązują wytyczne dotyczące sposobu inicjowania i prowadzenia kontaktów z mediami. Inicjowanie tych kontaktów jest wyłączną kompetencją Dyrektora lub pracowników Sekcji Wizerunku i Komunikacji. Relacje pomiędzy (...) a mediami koncentrują się na trzech podstawowych obszarach: obsługa informacyjna mediów, wsparcie medialne projektów oraz reagowanie w sytuacjach kryzysowych.

Drugą przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, był fakt przekazania mediom informacji o śmierci (...) – byłego więźnia obozu koncentracyjnego oraz udostępnienie dziennikarzowi numeru telefonu do krewnego zmarłego. W dniu (...) r. zmarł (...) były więzień obozu koncentracyjnego w (...). Zmarły miał kilka instytucji, z którymi się przyjaźnił. Jedną z tych instytucji było (...). Z uwagi na relacje, jakie łączyły zmarłego oraz (...) w (...), (...) – krewny zmarłego, w godzinach porannych zadzwonił do zastępcy dyrektora (...) – informując Go o śmierci (...). Jednocześnie (...) poprosił, aby uszanować wolę rodziny i nie przekazywać mediom informacji o śmierci stryja. (...) zapewnił, że taka informacja nie zostanie przekazana mediom. Kolejno, zastępca dyrektora o otrzymanej informacji poinformował kierownika sekretariatu (...) oraz poprosił, aby wiadomość o śmierci (...) przekazać dyrektorowi (...) oraz (...). Ponadto, (...) poinformował, że (...) zastrzegł poufność informacji o śmierci stryja. (...) przekazała koleżankom informację o śmierci (...) informując jednocześnie o prośbie o zachowaniu poufności. Kolejną osobą, która się dowiedziała o śmierci (...) była (...), która poinformowała o tym fakcie powoda. Powód był zaprzyjaźniony ze zmarłym, dlatego informację o śmierci (...) przyjął bardzo emocjonalnie.

Na polecenie wicedyrektora (...), (...) poprosił powoda o to, aby nie upubliczniać informacji odnośnie śmierci (...).

Około godziny 10.00 do (...) ponownie zadzwonił (...) z pytaniem, czy (...) przekazało informację odnośnie śmierci (...). Krewny zmarłego był bardzo wzburzony faktem, że wbrew zapewnieniom dyrektora o zachowaniu poufności, informacja o śmierci stryja przeciekła do mediów. (...) był również oburzony faktem, że pracownik (...) przekazał dziennikarzowi jego numer telefonu. W związku z powyższym, pracownicy (...) zostali ponownie zobowiązani do zachowania poufności oraz pouczeni o zasadach przekazywania informacji w sytuacjach wyjątkowych.

Dla zastępcy dyrektora (...) kwestia przecieku informacji odnośnie śmierci (...) była bardzo wrażliwa. Wicedyrektor w trakcie pierwszej, bardzo emocjonalnej rozmowy z (...) zapewniał, że informacja nie zostanie przekazana poza (...). Udostępnienie tej informacji podważało wiarygodność Dyrekcji oraz (...), jako podmiotu, które potrafi dochować poufności i nie przekazuje żadnych informacji bez zgody członków rodziny byłych więźniów.

Powód przekazał informację o śmierci (...) oraz numer telefonu do jego krewnego redaktorowi (...) z Polskiej Agencji Prasowej S.A. Oddział w (...). Dziennikarz zadzwonił do powoda, aby zweryfikować informację odnośnie śmierci (...), która to informacja pojawiła się na facebookowym profilu poświęcanemu (...) – postaci historycznej, uciekinierowi z obozu koncentracyjnego (...). Dziennikarz zapytał, czy powód posiada jakiś numer telefonu do krewnego zmarłego. Powód początkowo chciał zadzwonić do (...) i zapytać czy może udostępnić jego numer, później stwierdził, że dziennikarz powoła się na powoda i wówczas kontakt będzie bardziej wiarygodny. W rozmowie z dziennikarzem powód przekazał informację, że (...) był opiekunem (...).

Następnie (...) zadzwonił do (...), informując, że dowiedział się o śmierci (...) oraz informując go o tym, że numer telefonu otrzymał od powoda. Rozmówca nie był zainteresowany kontynuowaniem rozmowy oraz w kilku niecenzuralnych słowach zwrócił się do dziennikarza, aby nie zajmował się tą sprawą. Kolejno dziennikarz zadzwonił do powoda, informując go o przebiegu rozmowy oraz o tym, że temat śmierci (...) nie będzie dalej opisywany.

Działalność medialna powoda, była już wcześniej przedmiotem konfliktu między powodem i dyrekcją (...). Kontakty powoda z mediami spowodowały opracowanie Regulaminu oraz zasad kontaktowania się pracowników z mediami.

W (...) obowiązuje polityka medialna, dotycząca zasad udzielania informacji oraz kontaktu z mediami. Informacje są publikowane przez Dyrekcję (...) lub Biuro Prasowe. Pracownicy podpisują oświadczenie, że zostali zapoznani z zasadami dotyczącymi przekazywania informacji do mediów.

Osobą odpowiedzialną za kontakty z byłymi więźniami, w tym również kontaktowaniem tych osób z dziennikarzami, zajmuje się (...). Przekazanie numeru telefonu, celem umówienia wywiadu, wymaga uzyskania zgody byłego więźnia.

W (...) jest baza danych byłych więźniów, nie ma bazy danych rodzin byłych więźniów. Osobom postronnym nie są natomiast udostępniane dane kontaktowe do rodzin byłych więźniów.

***W tak ustalonym stanie faktycznym powołując się na treść art. 30 § 4 k.p. oraz art. 45 § 1 k.p. Sąd Rejonowy uznał, że powództwo jako bezzasadne podlegało oddaleniu.***

Powód był zatrudniony u pozwanej na stanowisku starszego kustosa. Umowa o pracę została rozwiązana za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Powód dochodził w toku procesu przywrócenia do pracy oraz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Strona pozwana złożyła powodowi oświadczenie woli w przedmiocie rozwiązania łączącej strony umowy o pracę na czas nieokreślony, z zachowaniem 3- miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy wskazał, że oświadczenie woli pracodawcy w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem zostało sporządzone na piśmie i doręczone powodowi, a wskazane tam przyczyny są konkretne i zrozumiałe, co oznacza, że wypowiedzenie nie narusza dyspozycji art. 30 § 3 i 4 k.p.

Zdaniem Sądu Rejonowego podane w oświadczeniu pracodawcy przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były rzeczywiste, a ich konkretyzacja uzasadniała decyzję pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Sąd wskazał, że przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę można było podzielić na dwie grupy: pierwsza przyczyna dotyczyła wydarzenia z dnia (...) r., kiedy to powód przekazał redaktorowi PAP z(...) (...) informację o śmierci (...) wraz z numerem telefonu do krewnego zmarłego; druga z dnia (...) r. i związana z przekazaniem dziennikarzom zdjęcia z wydarzenia pod bramą „(...)”. To co łączyło obie to przyczyny to uznanie pracodawcy, że zachowanie pracownika stanowiło sprzeniewierzenie się lojalności wobec pracodawcy i naruszenie obowiązków pracowniczych, których skutkiem była utrata zaufania dla pracownika.

Odnosnie pierwszej przyczyny, dotyczącej przekazania informacji o śmierci (...) oraz udostępnienia numeru telefonu, Sąd Rejonowy podzielił stanowisko strony pozwanej, że zachowanie powoda miało miejsce w trakcie świadczenia pracy, a informacja uzyskana przez powoda była objęta zakresem poufności. Powód, przekazując tę informację wykorzystał swoją szczególną sytuację, z jednej strony jako pracownika (...), które niemalże jako pierwsze otrzymało tę informację, a z drugiej strony jako bliskiego przyjaciela zmarłego. Znajomość powoda z (...) miała związek z wykonywaną pracą, a w związku z tym, powód komentując, czy informując o śmierci byłego więźnia powinien w pierwszym rzędzie ustalić, czy taka informacja jest ogólnodostępna, czy też ma charakter takiej informacji, która powinna zostać przekazana przez odpowiednie komórki pozwanej.

Zdaniem Sądu Rejonowego bez znaczenia jest fakt, czy powód znał przebieg rozmowy zastępcy dyrektora (...) z (...), a zwłaszcza o prośbie tego ostatniego o zachowaniu w tajemnicy przekazanej informacji. Istotne jest bowiem to, że powód nie zastosował się do obowiązków zawartych w regulaminie pracy, zasad kontaktu z mediacji obowiązujących u pozwanej, ale również norm i obyczajów, które zabraniają ujawniania informacji dotyczących śmierci danej osoby oraz numeru telefonu bez zgody osób, których to dotyczy. Powód był dysponentem prywatnego numeru (...), jednakże to nie upoważniało go do udostępniania tego numeru osobom postronnym. Bez znaczenia jest tutaj fakt, że powód posiadał prywatnie numer telefonu, ponieważ przekazał ten numer razem z informacją, którą uzyskał jako pracownik (...). Powód nie otrzymał bowiem informacji o śmierci (...) od osoby postronnej, ale od innego pracownika (...), który podobnie jak powód, był zobowiązany do zachowania poufności.

Bez znaczenia jest również fakt, że (...) nie zgłaszał wobec powoda, ani pozwanej żadnych pretensji. Istotne jest bowiem to, w jaki sposób zachowanie powoda zostało zakwalifikowane przez pracodawcę. Jak wynika z zeznań zastępcy dyrektora (...), fakt przecieku informacji, przekazanych do (...) jako poufne, miał negatywne konsekwencje w sposobie postrzegania (...) jako podmiotu, potrafiącego zabezpieczyć pewne informację, ale również dobre imię Dyrekcji tej placówki.

Zachowanie powoda spowodowało utratę zaufania do powoda, jako pracownika (...) zobowiązanego do przestrzegania tajemnic. Ponadto, w ocenie Dyrekcji, powód postąpił w sposób sprzeczny z dobrymi obyczajami oraz zasadami współzycia społecznego, udostępniając mediom kontakt do osoby, która kilka godzin wcześniej straciła bliską osobę. Ponadto, (...) w sposób przejmujący wyjaśnił, że nie ma żalu do powoda, jednakże w innej sytuacji, przy innej konfiguracji podmiotowej, podobna sytuacja mogła narazić (...) na straty wizerunkowe, nie wykluczając również innych konsekwencji prawnych. Dla oceny zachowania powoda bez znaczenia jest również to, że powód przekazał numer telefonu, dysponując własną bazą numerów, ani fakt, że numer był ogólnodostępny. Powiązanie właściciela tego numeru ze zmarłym (...) wymagało znajomości ich relacji, a wiedzę tę posiadał oraz wykorzystał właśnie powód.

Odnosnie drugiej przyczyny, dotyczącej przekazania mediom zdjęć z wydarzeń pod bramą (...), pozwana wykazała, że zachowanie powoda stanowiło przejaw sprzeniewierzenia się obowiązującym zasadom dotyczących relacji pracowników (...) z mediami, w sytuacji kryzysowej, spowodowanej nagłym, niespodziewanym wydarzeniem, a w konsekwencji także zasadom współzycia społecznego, obowiązującym w (...).

Przesłuchani w sprawie świadkowie, bardzo obszernie wyjaśnili, jakie skutki dla pracodawcy oraz (...), jako Miejsca Pamięci, miał fakt udostępnienia przez powoda zdjęć z wydarzenia pod bramą „(...)”. Omawiając tę kwestię nie można pominąć specyfiki oraz szczególnej roli (...) w (...), jako Miejsca Pamięci. Sąd Rejonowy wskazał, że powód wykorzystał fakt, iż znajdował się w miejscu, w pokoju socjalnym, w którym była dobra okazja do zrobienia fotografii, a następnie nie bacząc na polecenia kierownictwa przekazał zrobione zdjęcia do redakcji. W ocenie pozwanej, zachowanie powoda wzmocniło akcję zniewagi Miejsca Pamięci i naraziło (...) na spadek zaufania co do zdolności pełnienia swojej roli opiekuna Miejsca Pamięci.

Zdaniem Sądu Rejonowego, w przedmiotowej sprawie nie chodziło o to, aby informację o pewnych bulwersujących wydarzeniach ukrywać przed opinią publiczną, ale o to, że pracownicy (...) mają świadomość tego, w jakim miejscu pracują oraz jakie konsekwencje może mieć nierozważna decyzja o opublikowaniu określonych materiałów, które ze względu na powagę miejsca, nie powinny być udostępniane. Opublikowanie zdjęcia doprowadziło również do dezorganizacji pracy komórki organizacyjnej muzeum, tj. Biura Prasowego. Niedługo po opublikowaniu zdjęć, do (...) dzwoniли różni dziennikarze, domagając się udostępnienia informacji oraz potwierdzenia przebiegu wydarzeń. Biuro Prasowe wobec tak dynamicznej sytuacji nie było przygotowane do udzielenia wszystkich informacji, dlatego początkowo odmawiano komentarzy i informowano o tym, że wkrótce ukaże się oficjalne stanowisko (...).

Jak wynika z zeznań Dyrektora (...), opublikowanie zdjęcia spowodowało negatywną reakcję Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego oraz służb bezpieczeństwa. Przedmiotem zarzutów był fakt, iż zdjęcia zostały wykonane i wysłane przez pracownika (...), w trakcie świadczenia pracy. Pracodawca powoda spotkał się z zarzutami, iż pracownik, który wykonał te zdjęcia sprzeniewierzył się lojalności wobec swojego pracodawcy. Zdaniem Sądu Rejonowego, fakt,

iż na terenie (...) znajdowali się turyści, którzy razem z organizatorami wydarzenia robili zdjęcia i przesyłali je dalej, nie jest okolicznością łagodzącą dla powoda.

Powód jako wieloletni pracownik (...), osoba z dorobkiem naukowym, powinien zachować daleko idącą ostrożność w zakresie przesyłania zdjęć do dziennikarzy. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że pracownicy (...) byli proszeni o nieprzesyłanie i niewykorzystywanie zdjęć w taki sposób, który mógłby wywołać szkodę wizerunkową dla (...). Wyjaśnienia powoda, że nie otrzymał polecenia aby nie upowszechniać zdjęć są nie tylko sprzeczne z zeznaniami świadków (...) i (...), którzy zeznali, że była prośba aby takich zdjęć nie upowszechniać i nie przekazywać do mediów. Jednakże nawet wówczas, gdyby faktycznie powód nie usłyszał takiego polecenia, to kwestia braku wyraźnego polecenia nie powinna być taką okolicznością, która zwalniała powoda z obowiązku zachowania w poufności materiału fotograficznego, który mógł zostać wykorzystany w sposób godzący w dobre imię (...). Wzór powinnego zachowania wynika bowiem nie tylko z obowiązujących u pozwanej reguł przepływu informacji oraz sposobów kontaktowania się z mediami, ale również ze standardów etyki zawodowej pracownika muzeum. Naiwne są w związku z powyższym wyjaśnienia powoda, że przekazał zdjęcia znajomemu dziennikarzowi, prosząc o ich niepublikowanie. Jak wynika z zasad doświadczenia życiowego, zdjęcia dotyczące wydarzeń szczególnie bulwersujących opinię publiczną, są dla mediów doskonałą okazją do zainteresowania czytelników oraz zwiększenia swoich dochodów. Powód pominął fakt, że dziennikarze mają swoich przełożonych – redaktorów, którzy decydują o publikacji danego materiału.

Zdaniem Sądu Rejonowego, przesyłając dziennikarzowi bulwersujący oraz posługując się mową potoczną „gorący materiał”, powód powinien liczyć się z tym, że zostanie on opublikowany nawet pomimo obietnicy, że nie zostanie wykorzystany. Taka jest bowiem specyfika mediów oraz taka jest rola dziennikarzy. Opisana sytuacja doprowadziła natomiast do tego, że pracodawca utracił zaufanie do powoda. Trudno bowiem oczekiwać zasad dalszej współpracy wówczas, gdy pracownik poza schematem organizacyjnym kontaktuje się z mediami oraz przekazuje wiadomości, zdjęcia, które powodują utrudnienia w funkcjonowaniu zarządzanej placówki. Powód przesłał materiał fotograficzny dotyczący zdarzenia bulwersującego, odnoszącego się do sytuacji kryzysowej, czyli takiej, którego nagły i niespodziewany przebieg zyskuje natychmiastowe zainteresowanie mediów zgodnie z obowiązującymi u pozwanej zasadami postępowania w relacjach z mediami, których znajomość powód potwierdził odpowiednim oświadczeniem. Zgodnie z powyższym dokumentem, w opisanej sytuacji, podmiotami odpowiedzialności za inicjowanie kontaktów z mediami byli w takiej sytuacji Dyrektor lub pracownicy Sekcji Wizerunku i Komunikacji. Powód musiał mieć świadomość tego, że fotografia dotyczy zdarzenia niecodziennego, bulwersującego i kryzysowego, w związku z tym powinien powstrzymać się przed udostępnianiem wykonanej przez siebie fotografii, co najmniej do momentu, gdy stanowisko w tej sprawie zajmą osoby odpowiedzialne za kontakt z mediami. Na marginesie Sąd Rejonowy zauważył, że opisywane zdarzenie nie jest jedynym przypadkiem z udziałem powoda, a dotyczącym przekazania mediom informacji, z pominięciem oficjalnej drogi służbowej. Powód na 7 stronie pozwu przyznał, że został już wcześniej ukarany karą porządkową nagany za kontakt z mediami i opublikowanie artykułu. Okoliczność, że Sąd Rejonowy uchylił karę porządkową nagany nałożoną na powoda nie zmienia faktu, iż pewna niesubordynacja powoda nie miała charakteru jednorazowego. Z powyższego wynika również, że powód nie stosuje się do obowiązujących u pozwanej reguł dotyczących kontaktów z mediami. Liczne kontakty prywatne, nawiązane w trakcie wieloletniej pracy naukowej sprawiają, że dziennikarze chętnie wykorzystują powoda jako źródło informacji. Powód, w kontaktach z mediami jest zbyt bezkrytyczny i naiwny, co wykazało niniejsze postępowanie. Trudno nie oprzeć się wrażeniu, że powód chętnie kontaktuje się z mediami, nie tylko bez konsultacji z przełożonymi, ale również bez zgody i wiedzy osób, z którymi ten kontakt ma zostać nawiązany (kontakt dziennikarza z (...)), czy też fragment zeznań powoda, dotyczący skontaktowania mediów z (...), podczas wizyty w (...). Powód zeznał, że w czasie, gdy był więzien odpoczywał i spał w jego gabinecie, powód skontaktował się z mediami, które przyjechały do (...) i przeprowadziły wywiad z zaskoczonym tym faktem (...). Jakkolwiek, opis powyższej sytuacji nie ma wpływu na przedmiot niniejszej sprawy, to jednak ukazuje on pewną prawidłowość w zachowaniu powoda i jego kontaktów z mediami. Kontakt ten bardzo często jest zbyt spontaniczny i nieprzemyślany, zwłaszcza jeżeli uwzględni się fakt, że w strukturach (...) powód nie jest osobą za to odpowiedzialną, a pozwana posiada wyspecjalizowaną komórkę do kontaktów z mediami.

Ubocznie Sąd Rejonowy zauważył, że decyzja pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę nie musi zostać poprzedzona nałożeniem na pracownika kary porządkowej, ponieważ są to rodzajowo odmienne uprawnienia pracodawcy, a wybór odpowiedniej reakcji na niewłaściwe zachowanie pracownika pozostaje w dyspozycji pracodawcy.

Komentując przyczynę dotyczącą udostępnienia zdjęć z wydarzenia, jakie miało miejsce (...)r. Sąd Rejonowy odniósł się do kwestii tzw. aktualności przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Nie podzielił on stanowiska powoda, jak również zaprezentowanego przez niego orzecznictwa Sąd Najwyższego, ponieważ obie przyczyny, jakkolwiek odwołujące się do różnych sytuacji i mające miejsce w różnych okresach czasowych, odnosiły się do pewnej działalności powoda, którą można określić jako przekroczenie uprawnień w zakresie kontaktów z mediami. Obie przyczyny dotyczą bowiem sytuacji szczególnych, w których powód całkowicie zignorował obowiązujące u pozwanej reguły dotyczące kontaktu z mediami. W związku z powyższym, wypowiedzenie powodowi umowy o pracę, w odniesieniu do dwóch różnych, jednakże powiązanych okoliczności, nie może prowadzić do wniosku, że pracodawca skorzystał ze swojego uprawnienia z przekroczeniem terminu, który nie został wyrażony w przepisach, a który w orzecznictwie jest odnoszony do konkretnych stanów faktycznych. Kwestia ta nie jest jednolicie pojmowana w orzecznictwie, co w dużej mierze jest spowodowane różnymi stanami faktycznymi. Z drugiej zaś strony, stanowisku zaprezentowanemu przez powoda, można przeciwstawić argumentacją zawartą w wyroku Sądu Najwyższego z 23 listopada 2010 r. (I PK 105/10), w którym wskazano, że wypowiedzenie nie jest ograniczone terminem od ujawnienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Sąd Najwyższy podkreślił, że istotna jest tutaj pewna aktualność przyczyny uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę, nawet wówczas, gdy określone zdarzenie miało miejsce jakiś czas temu. Jak wykazało postępowanie dowodowe, powód nie stosował się do obowiązujących u pozwanej reguł kontaktów z mediami nie tylko (...) r., ale również (...) r., w związku z powyższym, oba wydarzenia choć częściowo odmienne, wskazują na aktualność podanej powodowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd nie podzielił stanowiska powoda, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowiło nadużycia prawa podmiotowego pracodawcy. W ocenie Sądu, w rozpoznawanej sprawie nie zaszyły wystarczające racje przemawiające za zniweczeniem prawa pracodawcy do wypowiedzenia umowy o pracę z powołaniem się na zasady współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Zgodnie ze stanowiskiem wyrażonym w orzecznictwie, art. 8 k.p. może mieć zastosowanie tylko w wyjątkowych sytuacjach. Sąd Rejonowy nie dopatrył się żadnych szczególnych okoliczności, które pozwalałyby ocenić dokonane wypowiedzenie umowy o pracę za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego czy społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. W realiach niniejszej sprawy pracodawca po prostu skorzystał ze swojego uprawnienia do wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, wskazując przy tym rzeczywiste oraz konkretne przyczyny swojej decyzji. Nie ulega wątpliwości, że powód jest zasłużonym pracownikiem (...) w (...), że swoją wieloletnią pracą, dociekliwością historyka przyczynił się do upamiętnienia wielu ofiar hitlerowskich zbrodni. Jego bliskie przyjaźnie z ofiarami zbrodniczego systemu oraz byłymi więźniami obozu koncentracyjnego, przyczyniły się do powstania wielu publikacji naukowych oraz filmów historycznych. Nie zmienia to jednak faktu, iż powód był przede wszystkim pracownikiem (...), osobą zobowiązaną do lojalności wobec pracodawcy, do przestrzegania obowiązków pracowniczych, a w szczególności należytej dbałości o dobro pracodawcy, chronienie jego mienia oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Oddalenie powództwa o przywrócenie powoda do pracy miało również konsekwencje w zakresie roszczenia o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Zgodnie bowiem zaś z treścią art. 47 kp pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Ponieważ Sąd oddalił powództwo o przywrócenie do pracy, roszczenie o wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy okazało się bezzasadne.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Rejonowy powództwo oddalił.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z wyrażoną w art. 98 § 1 kpc zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy. Wedle tej reguły, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty

niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Na koszty procesu złożyły się koszty wynagrodzenia profesjonalnego pełnomocnika strony pozwanej, obliczone na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r.

***Apelację od powyższego wyroku złożył powód, zaskarżając go w całości, zarzucając:***

1. Obrazę przepisów postępowania, a to:

a) art. 233 § 1 kpc poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, czego następstwem było błędne wnioskowanie z przeprowadzonego materiału dowodowego poczynione przez Sąd I instancji;

b) art. 227 kpc poprzez oddalenie wniosków dowodowych powoda z dokumentów, tj. oświadczeń dr. (...), (...), (...), artykułów z portalu (...) jako niemających znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, podczas gdy dowody te mają istotne znaczenie z punktu widzenia możliwości zastosowania przez Sąd przepisu art. 8 kp;

2. Błąd w ustaleniach faktycznych poprzez przyjęcie, iż:

a) Opublikowanie zdjęcia przez powoda z wydarzenia z (...) r. spowodowało negatywną reakcję Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego oraz służb bezpieczeństwa, stanowiło szkodę wizerunkową dla (...), a także stanowiło zagrożenie dla względów bezpieczeństwa oraz interesów (...) oraz Państwa Polskiego, podczas gdy brak jest na to w sprawie jakichkolwiek dowodów;

b) Powód przekazał zdjęcia z wydarzenia z (...) r. do (...) Oddział w (...), podczas gdy powód przekazał zdjęcia swojemu bliskiemu koledze od kilkudziesięciu lat - (...) jako osobie prywatnej, a nie dziennikarzowi;

c) Powód przekazał informację o śmierci byłego więźnia (...) redaktorowi (...) będąc poinformowanym o obowiązku zachowania tej informacji w tajemnicy, podczas gdy żadna osoba nie uprzedziła powoda, że (...) (bratanek zmarłego) żądał zachowania poufności informacji o śmierci stryja;

d) Znajomość powoda ze śp. (...) „miała związek z wykonywaną pracą”, podczas gdy znajomość ta przez szereg lat miała charakter stricte prywatny, niezwiązany ze świadczeniem przez powoda pracy w placówce strony pozwanej;

W konsekwencji powyższych uchybień, powód zarzucił obrazę przepisów prawa materialnego, a to:

a) art. 45 § 1 kp poprzez uznanie przez Sąd I instancji, iż wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione, w sytuacji gdy prawidłowo ustalony stan faktyczny nie daje żadnych podstaw w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej uzasadniających takie wypowiedzenie;

b) art. 8 kp poprzez niedopatrzanie się przez Sąd I instancji żadnych szczególnych okoliczności pozwalających na dokonanie oceny wypowiedzenia umowy o pracę za sprzeczną z zasadami współżycia społecznego czy społecznego - gospodarczego przeznaczenia prawa, podczas gdy w realiach niniejszej sprawy wypowiedzenie umowy o pracę zasłużonemu pracownikowi z 45-letnim stażem pracy na podstawie przyczyn przyjętych przez pracodawcę jawi się jako nadużycie prawa podmiotowego;

Mając powyższe na uwadze, powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez przywrócenie powoda do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy w trybie art. 47 kp, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji. Ponadto na podstawie art. 227 kpc powód wniósł o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z oświadczeń dr. (...), (...), (...), artykułów z portalu (...) jako mających znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy z punktu widzenia możliwości zastosowania przez Sąd przepisu art. 8 kp (dokumenty te zalegają w aktach sprawy).



Zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania przed Sądem I instancji oraz w postępowaniu odwoławczym (w tym kosztów zastępstwa adwokackiego), według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów procesu.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja, jako zasadna podlega uwzględnieniu.

Apelacja powoda zasługuje na uwzględnienie, ponieważ Sąd Rejonowy wydając zaskarżone orzeczenie dopuścił się naruszenia przepisów prawa, których ranga powoduje, iż winno ono zostać zmienione. W niniejszej sprawie Sąd drugiej instancji, jako sąd merytoryczny, ponownie analizując cały materiał dowodowy w sprawie uznał, iż Sąd Rejonowy popełnił uchybienia w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, z którego wyprowadził błędne wnioski a w konsekwencji dokonał błędnej kwalifikacji prawnej.

Analiza całości zebranego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że wbrew ocenie Sądu Rejonowego, wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nie było uzasadnione.

Należy wskazać, że wypowiedzenie umowy o pracę z powodu utraty zaufania do pracownika jest dopuszczalne, ponieważ wypowiedzenie jest, co do zasady, zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy, który co do istoty swojej jest rozwiązywalny i pracodawca ma prawo tak kształtować zatrudnienie i dobór kadr, aby w najbardziej odpowiedni sposób realizować swoje cele. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (por. wyrok Sądu Najwyższego z 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 538). Oceny zasadności powołania przez pracodawcę utraty zaufania jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę dokonuje się przez pryzmat okoliczności, które leżały u jej podstaw (por. wyrok Sądu Najwyższego z 24 lipca 2006 r., I PK 299/05, OSNP 2007 nr 15-16, poz. 214).

W niniejszej sprawie jako przyczyny utraty zaufania do powoda pracodawca wskazał dwie okoliczności. Pierwsza dotyczyła tego, że (...) r. powód, pomimo polecenia przełożonego, przesłał (...) zdjęcie z manifestacji pod bramą „(...)” w (...). Druga przyczyna dotyczyła tego, że (...)r. powód miał umożliwić (...) kontakt z rodziną zmarłego byłego więźnia (...) - (...).

Sąd Okręgowy ponownie analizując cały materiał dowodowy w sprawie uznał, że dokonane powodowi wypowiedzenie nie jest uzasadnione, gdyż nie istniały przesłanki, które mogłyby uzasadniać utratę zaufania pracodawcy do powoda. Powód nie otrzymał wiążącego polecenia przełożonego, zakazującego przekazania zdjęć komukolwiek z wydarzenia z(...) r. Jak wynika z zeznań świadka (...) mijając powoda na korytarzu, który wówczas rozmawiał przez telefon wypowiedział on powyższą prośbę, ale nie był sam pewny, czy powód jego słowa usłyszał i czy ruszenie ramienia było wynikiem wyrażenia zgody, czy też było efektem jego ówczesnej telefonicznej rozmowy. Należy podkreślić, że przełożony powoda nie poszedł za nim i w zaciszu jego gabinetu w sposób wyraźny nie zakomunikował mu powyższego zakazu. W tej sytuacji, brak podstaw do ustalenia, że przełożony wydał powodowi polecenie służbowe o nie przekazywaniu zdjęć z manifestacji komukolwiek. Świadek nie zeznał, również aby powód był obecny wcześniej w pokoju socjalnym kiedy to świadek zwrócił uwagę osobom wówczas obecnym w pokoju aby nie umieszczać robionych zdjęć w sieci bądź na portalach społecznościowych Ponadto, jak słusznie zauważył apelujący nie przekazał on zdjęcia manifestacji „(...)”, jak błędnie ustalił Sąd Rejonowy, czym naruszył art. 233 kpc, ale (...), swojemu znajomemu, którego zna od kilkudziesięciu lat na stopie prywatnej, a nie zawodowej. To (...) zwrócił się do powoda z pytaniem „Co się dzieje na terenie (...)?”, na co powód wysłał mu zdjęcie. Należy również podkreślić, iż w czasie gdy powód przesłał zdjęcie (...), informacja ta była powszechnie znana w mediach. Sąd Rejonowy błędnie przyjął, że powód wysłał zdjęcie manifestacji z zamiarem, aby jego publikacja ukazała się na stronie internetowej (...). Niewątpliwie powód miał świadomość, że (...) jest redaktorem gazety, jednakże poprosił go, by nie udostępnił tego zdjęcia swojej

redakcji. Trafne są również spostrzeżenia apelującego, że to nie przedmiotowe zdjęcie spowodowało reakcję mediów, ale sam fakt manifestacji, której nie dało się ukryć przed opinią publiczną. Ponadto Sąd Rejonowy, mimo braku dowodów, opierając się jedynie na zeznaniach dyrektora strony pozwanej, niezasadnie przyjął, że powyższe działanie powoda spowodowało negatywną reakcję Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego oraz służb bezpieczeństwa, a ponadto stanowiło szkodę wizerunkową dla (...). W materiale dowodowym brak jest dowodów, które pozwoliłyby Sądowi Rejonowemu na poczynienie takich ustaleń. Ponadto należy podkreślić, że w złożonym wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca nawiązuje do zdarzenia, które miało miejsce (...).r. Zatem było to zdarzenie bardzo odległe w stosunku do wręczenia wypowiedzenia, gdyż upłynęło blisko 10 miesięcy. Należy podkreślić, że pracodawca miał pełną wiedzę o zaistniałym zdarzeniu, rozmawiał z powodem na ten temat, a mimo to nie zdecydował się wówczas wypowiedzieć powodowi umowy o pracę, a jedynie powód został ukarany poprzez obniżenie mu premii. Zatem pracodawca miał pełną wiedzę o zdarzeniu, było to przedmiotem rozmowy z powodem, pracodawca ocenił to zdarzenie i wyciągnął konsekwencje w stosunku do powoda. Nie może być tak, że okres niepewności po stronie pracownika, co do skorzystania przez pracodawcę z określonych zdarzeń jako przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę utrzymuje się przez długi czas, poza pewnymi wyjątkami, np. w wyniku usprawiedliwionej, długotrwałej nieobecności pracownika w pracy czy też ciągu zdarzeń, które stanowią przyczynę wypowiedzenia. Zdaniem Sądu Okręgowego w przedmiotowej sprawie nie zachodzi taka sytuacja, gdyż zdarzenie z(...).r. nie jest tożsame ze zdarzeniem z (...) r. Jak słusznie zauważył apelujący, powołując się na treść uchwały Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., sygn. akt III PZP 10/85 zbyt długie przechowywanie przyczyny potencjalnego wypowiedzenia wpływa negatywnie na stan psychiczny pracownika, potęguje niepewność i obawę o zatrudnienie. Należy zatem dążyć do minimalizacji tego okresu a przynajmniej ograniczenia do rozsądnych granic. Narastający stres i obawa o utratę pracy wpływa negatywnie na zdrowie pracownika, które jako jego dobro osobiste, wymaga ochrony na zasadzie art. 11<sup>(1)</sup> kp. Sąd Okręgowy wziął pod uwagę specyfikę strony pozwanej, jakim pracodawcą jest (...) w (...), jakie jest to miejsce, jakie obowiązują tam zasady, jednakże w ocenie Sądu Okręgowego przy tego typu zdarzeniu jakie miało miejsce, niezasadne jest przyjęcie, że powód naruszył obowiązki pracownicze. Zdarzenie (manifestacja) miały miejsce poza siedzibą strony pozwanej, strona pozwana nie miała wpływu na jego zaistnienie więc przypisywanie przez nią takiego znaczenia temu zdarzeniu, wpływu jego na wizerunek strony pozwanej jest nadmierny, niczym nie uzasadniony. Dlatego też mając na uwadze wszystkie okoliczności sprawy, w ocenie Sądu Okręgowego, przedmiotowe zdarzenie nie mogło uzasadniać wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Ustosunkowując się do drugiej przyczyny wypowiedzenia, tj. przekazania w dniu (...).r. prywatnego numeru telefonu (...) znajomemu powoda, tj. (...), to w ocenie Sądu Okręgowego dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia w zakresie, iż to powód przekazał mediom informację o śmierci (...) były bezprzedmiotowe, uwzględniając treść powyższej przyczyny. Jedynie na marginesie należy wskazać, że informacja o śmierci byłego więźnia była już wcześniej znana opinii publicznej, a (...) zadzwonił do powoda, by zweryfikować tę informację. (...) opublikował jako PAP informację o śmierci (...) dopiero po tym, jak tę informację potwierdził na swojej stronie internetowej IPN. Sąd Rejonowy błędnie również przyjął, czym naruszył art. 233 kpc, że powód był poinformowany o tym, by informacji o śmierci (...) nie przekazywać nikomu. Świadek (...) zeznała, że zapomniała tę informację przekazać powodowi. Powód był nieświadomy w momencie przekazywania numeru telefonu (...), że (...) wyraził taką prośbę oraz, że jego przełożony (...) wydał takie polecenie. Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że rozmowa pomiędzy powodem a świadkiem (...) miała miejsce już po przekazaniu znajomemu numeru telefonu (...). Przebieg wydarzeń w dniu (...) wyłaniający się z materiału dowodowego przedstawia się następująco: tuż po stawieniu się w pracy powód zostaje poinformowany przez (...) o śmierci (...), bez zastrzeżenia aby tej informacji nie ujawniać na zewnątrz, następnie dzwoni do niego przyjaciel (...) z pytaniem czy to prawda, że (...) nie żyje, powód potwierdza, że taką informację uzyskał, ale nic bliżej nie wie na temat okoliczności zgonu, następnie powód przekazuje numer telefonu (...), a potem ma miejsce rozmowa ze świadkiem (...). Dlatego też wyciąganie ujemnych konsekwencji w sytuacji, gdy powód nic nie wiedział o powyższym zakazie było niezasadne. W ocenie Sądu Okręgowego powód przekazując informację o prywatnym numerze telefonu do bratanka (...), a który to numer kontaktowy posiadał prywatnie, nie naruszył żadnych obowiązków pracowniczych, a jedynie zasady dobrego wychowania, gdyż na takie działanie nie uzyskał uprzedniej zgody posiadacza powyższego numeru.

Dlatego też Sąd Okręgowy uznał, że Sąd I instancji w sposób błędny przyjął, że przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były obiektywne i racjonalne, a nie były wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Należy podkreślić, że zgodnie ze stanowiskiem judykatury nie każdy przypadek subiektywnej utraty przez pracodawcę zaufania do pracownika może być potraktowany jako uzasadniający wypowiedzenie mu umowy o pracę. Sąd Rejonowy nie uwzględnił okoliczności, że powód był pracownikiem z 45-letnim stażem pracy u strony pozwanej, u której podjął pracę w(...)r., a od (...)r. zajmował stanowisko starszego kustosa. Dla powoda była to pierwsza i jedyna praca, dla której poświęcił całe życie. Do pracy powoda pracodawca nie miał żadnych zastrzeżeń. Powód jest autorem wielu publikacji historycznych, m.in. dotyczących rtm. (...), (...), uciekiniera z Auschwitz, więźnia stalinowskich więzień. Powód realizował projekty badawcze. Jest on cenionym historykiem, do którego zwracają się twórcy filmów, m.in. reżyser filmu (...) opowiadający o losach (...). Historia, a szczególnie historia (...) jest pasją powoda, całym jego życiem. Sąd Okręgowy podziela stanowisko apelującego, że zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być rozważana nie tylko z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy, ale również z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego obowiązki pracownicze, a czego Sąd Rejonowy nie wziął pod uwagę.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy uznał, że dokonane powodowi wypowiedzenie nie jest uzasadnione, ponieważ nie istniały przesłanki, które mogłyby uzasadniać utratę zaufania pracodawcy do powoda.

W konsekwencji powyższych rozważań Sąd Okręgowy, na zasadzie art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że przywrócił powoda do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach. Sąd Okręgowy nie znalazł okoliczności, które dałyby podstawę nie uwzględnienia żądania powoda przywrócenia do pracy i w to miejsce zasądzenia odszkodowanie za niezasadne rozwiązanie umowy o pracę, ponieważ powód ma zdolność do pracy i nie było żadnych zastrzeżeń do jego pracy. Nie ma żadnych ujawnionych okoliczności, które by czyniły za zasadne zasądzenie odszkodowania w miejsce dochodzonego przywrócenia do pracy, dlatego też Sąd Okręgowy przywrócił powoda do pracy na poprzednich warunkach zgodnie z art. 45 § 1 kp.

Konsekwencją przywrócenia powoda do pracy na poprzednich warunkach było również uwzględnienie jego roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Zgodnie z art. 47 kp pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Uwzględniając okoliczność, iż powód miał umowę na czas nieokreślony i okres jego wypowiedzenia wynosił 3 miesiące, Sąd Okręgowy zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda 5904 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres jednego miesiąca, którego wysokość nie była sporna między stronami w toku postępowania i wynikała z przedłożonego przez stronę pozwaną zaświadczenia ( a.s k- 144 ).

Uzasadniając zasądzone od strony pozwanej na rzecz powoda zwrot kosztów postępowania za pierwszą instancję należy w pierwszej kolejności odnieść się do wartości przedmiotu sporu wskazanej przez powoda w pozwie, jak również do wartości przedmiotu zaskarżenia również wskazanego przez powoda, który skarży wyrok Sądu Rejonowego w całości, a Sąd I instancji orzekł z kolei o dwóch roszczeniach, tj. o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Analiza wartości przedmiotu sporu wskazana w pozwie prowadzi do wniosku, że kwota 70848 zł jest to wartość przedmiotu sporu obliczona w oparciu o art. 23<sup>1</sup> kp czyli jest to wynagrodzenie roczne powoda (5904 zł x 12 m-cy), które zostało wskazane w sposób prawidłowy. Jest to wartość przedmiotu sporu w zakresie roszczenia o przywrócenia do pracy. Uiszczona przez powoda opłata od pozwu w wysokości 3543 zł, jest to 5 % od wartości przedmiotu sporu w zakresie jedynie roszczenia o przywrócenia do pracy w wysokości 70848 zł, obliczona zgodnie z art. 35 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Zarówno w pozwie, jak i w toku postępowania powód nie sprecyzował kwotowo roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, powołał się jedynie na treść art. 47 kp. Zatem faktyczna wartość przedmiotu sporu była wyższa niż ta wskazana w pozwie, jednakże nie podlegała ona weryfikacji przez Sąd Rejonowy, który orzekł o dwóch roszczeniach. Dlatego też mając to na uwadze Sąd Okręgowy zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda 5073 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania. Na powyższą kwotę złożyła się

uiszczona przez powoda opłata od pozwu w wysokości 3543 zł przy tak określonej wartości przedmiotu sporu oraz koszty zastępstwa procesowego należne pełnomocnikowi powoda. Biorąc pod uwagę, że przedmiotem sporu były dwa roszczenia, tj. roszczenie o przywrócenie do pracy i roszczenie o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy a zgodnie z ugruntowanym poglądem judykatury są to dwa odrębne roszczenia i należy liczyć koszty zastępstwa procesowego od każdego z tych roszczeń osobno do kwoty 3543 zł dodano 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie o przywrócenie do pracy i 1350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w zakresie roszczenia o wynagrodzenie za pracę w wysokości 5904 zł. O kosztach postępowania przed Sądem I instancji Sąd Okręgowy orzekł na zasadzie art. 98 kpc, stosując zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Z uwagi na to, że strona pozwana przegrała proces to zgodnie z art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych winna była zwrócić na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Chrzanowie 646,21 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych, tj. wydatkowanych przez Sąd I instancji należności wypłaconych świadkom.

W konsekwencji tego, że apelacja powoda została w całości uwzględniona Sąd Okręgowy zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda 4634 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego. Należy podkreślić, iż powód uiścił prawidłową opłatę od apelacji w wysokości 3839 zł, która była opłatą od roszczenia o przywrócenie do pracy i od roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy orzekł na zasadzie art. 98 kpc, stosując zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, przy czym na koszty te złożyła się opłata za czynności adwokata w wysokości stawki minimalnej za prowadzenie sprawy w postępowaniu apelacyjnym przed sądem okręgowym w wysokości obowiązującej w dniu wniesienia apelacji (120 zł i 675 zł) a także opłata od apelacji, którą powód uiścił.

Z uwagi na to, że w toku postępowania Sąd Rejonowy orzeczeniem w przedmiocie kosztów sądowych nie objął całej kwoty należnej z tego tytułu, a brakująca opłata od pozwu wynosi 296 zł (5904 zł x 5%), winien wydać postanowienie w tym przedmiocie mając na uwadze treść art. 108<sup>1</sup> kpc.