

Sygn. akt V Pa 58/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 marca 2020 r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska

Sędziowie: SSO Magdalena Marczyńska, SSR del. Marcin Wojciechowski

Protokolant: st. sekretarz sądowy Karolina Rudecka

po rozpoznaniu w dniu 26 lutego 2020 r. w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa G. Z.

przeciwko (...) w T. im. A. (...) (...)

o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę

oraz sprawy z powództwa M. Z.

przeciwko (...) w T. im. A. (...) (...)

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powodów: G. Z. i M. Z. od wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. IV Wydział Pracy z dnia 18 kwietnia 2019 r.

sygn. akt IV P 52/18

1. z apelacji powoda M. Z. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie trzecim i czwartym w ten sposób, że:

a) przywraca powoda M. Z. do pracy w (...) w T. im. A. (...) (...) na dotychczasowych warunkach pracy i płacy,

b) zasądza od pozwanego (...) w T. im. A. (...) (...) na rzecz powoda M. Z. kwotę 3.464,- zł (trzy tysiące czterysta sześćdziesiąt cztery złote) tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy,

c) zasądza od pozwanego (...) w T. im. A. (...) (...) na rzecz powoda M. Z. kwotę 1.140,- zł (jeden tysiąc sto czterdzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu,

2. zasądza od pozwanego (...) w T. im. A. (...) (...) na rzecz powoda M. Z. kwotę 372,- zł (trzysta siedemdziesiąt dwa złote) tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą,

3. z apelacji powódki G. Z.: oddala apelację i zasądza od niej na rzecz pozwanego (...) w T. im. A. (...) (...) kwotę 120,- zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

SSO Magdalena Marczyńska SSO Beata Łapińska SSR del. Marcin Wojciechowski

Sygn. akt V Pa 58/19

UZASADNIENIE

W pozwie, nadanym pocztą w dniu 20 czerwca 2018 roku, reprezentowana przez pełnomocnika powódka G. Z. wniosła o uznanie, iż wypowiedzenie jej przez pozwanego pracodawcę – (...) w T. im. A. (...) (...) umowy o pracę było bezskuteczne, a w przypadku gdyby w dacie orzekania umowa uległa już rozwiązaniu powódka wniosła o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Nadto wniosła o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu podano, iż powódka była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku asystenta działu (...). Pismem z dnia 30 maja 2018 roku pozwany dokonał rozwiązania umowy o pracę zawartej z powódką za wypowiedzeniem z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 31 sierpnia 2018 roku. Jako przyczynę rozwiązania umowy podano nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych wynikających z powierzonego powódce stanowiska, co miało skutkować utratą zaufania do powódki przez pozwanego pracodawcę. Powódka kwestionując podane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę podnosiła także, iż zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego wypowiedzenie jest nieuzasadnione przede wszystkim wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna, nawet jeśli faktycznie zaistniała, to była zbyt małej wagi, aby stanowić podstawę rozwiązania strony stosunku pracy.

W odpowiedzi na pozew reprezentowany przez pełnomocnika pozwany pracodawca - (...) w T. im. A. (...) (...) wniosł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki zwrotu kosztów procesu.

Zdaniem pozwanego przyczyny stanowiące podstawę rozwiązania z powódką umowy o pracę są prawdziwe, konkretne i aktualne. Do dnia wręczenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu powódka nie podjęła jakichkolwiek działań, które miałyby na celu usunięcie powstałych uchybień w wykonywaniu przez nią obowiązków pracowniczych. Pracownik ma obowiązek świadczyć pracę starannie i sumiennie (art. 100 § 1 k.p.). Jeśli pracownik wykonuje pracę niestarannie lub niesumiennie pracodawca ma prawo wyciągnąć wobec niego konsekwencje, m. in. może wypowiedzieć umowę o pracę.

W pozwie, także nadanym pocztą w dniu 20 czerwca 2018 roku, reprezentowany przez pełnomocnika powód M. Z. wniosł o uznanie, iż wypowiedzenie przez pozwanego pracodawcę – (...) w T. im. A. (...) (...) umowy o pracę było bezskuteczne, a w przypadku gdyby w dacie orzekania umowa uległa już rozwiązaniu powód wniosł o przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Nadto wniosł o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu podano, że powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku (...) (...). Pismem z dnia 30 maja 2018 roku pozwany dokonał rozwiązania umowy o pracę zawartej z powodem za wypowiedzeniem z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 31 sierpnia 2018 roku. Jako przyczynę rozwiązania umowy podano nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych wynikających z powierzonego powodowi stanowiska, co miało skutkować utratą zaufania do powoda przez pozwanego pracodawcę. Kwestionując zasadność dokonanego wypowiedzenia M. Z. wskazywał również, że

uznanie wypowiedzenia umowy za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew reprezentowana przez pełnomocnika strona pozwana - (...) w T. im. A. (...) (...) wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej zwrotu kosztów procesu. Analogicznie jak w przypadku G. Z. argumentowano, że przyczyny stanowiące podstawę rozwiązania z powodem M. Z. umowy o pracę są prawdziwe, konkretne i aktualne. Do dnia wręczenia powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu nie podjął on jakichkolwiek działań, które miałyby na celu usunięcie powstałych uchybień w wykonywaniu przez powoda obowiązków pracowniczych. Pracownik ma obowiązek świadczyć pracę starannie i sumiennie (art. 100 § 1 k.p.). Jeśli pracownik wykonuje pracę niestarannie lub niesumiennie pracodawca ma prawo wyciągnąć wobec niego konsekwencje, m. in. może wypowiedzieć umowę o pracę. W ocenie strony pozwanej powód nie może skutecznie podnosić, iż karty katalogu naukowego dla obiektów archeologicznych opracowywał w formie elektronicznej, ponieważ u pozwanego pracodawcy nie funkcjonuje elektroniczny system prowadzenia kart katalogowych i ewidencji zabytków. O takiej formie nie mógł zadecydować powód.

Postanowieniem z dnia 7 listopada 2018 roku Sąd na podstawie art. 219 k.p.c. połączył sprawę z powództwa M. Z. przeciwko (...) w T. im. A. (...) (...) o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne ze sprawą z powództwa G. Z. przeciwko (...) w T. im. A. (...) (...) o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, celem ich łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia (k. 203).

Na rozprawie w dniu 18 lutego 2019 roku pełnomocnik powoda M. Z. wniósł o przywrócenie tegoż powoda do pracy, a w stosunku do powódki G. Z. wniósł o zasądzenie odszkodowania odpowiadającego 3 miesięcznemu wynagrodzeniu wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 18 lutego 2019 roku (k. 268).

Wyrokiem z dnia 18 kwietnia 2019 roku Sąd Rejonowy w Tomaszowie Maz. IV Wydział Pracy w punkcie pierwszym sentencji wyroku oddalił powództwo G. Z., w punkcie drugim zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w punkcie trzecim oddalił powództwo M. Z., zaś w punkcie 4 zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawą rozstrzygnięcia były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

G. Z. była zatrudniona w (...) w T. im. A. (...) (...) na czas nieokreślony od 29 maja 2015 roku jako asystent działu (...). Powódka jest absolwentem Wydziału F. – (...) (...), gdzie uzyskała tytuł doktora nauk humanistycznych w zakresie historii.

Do obowiązków G. Z. należało między innymi: organizacja całokształtu pracy merytorycznej w dziale (...) (...), gromadzenie eksponatów, prawidłowe katalogowanie, opracowywanie, przechowywanie zbiorów i ich zabezpieczanie oraz bieżąca konserwacja. Ponadto prowadzenie poszukiwań archiwalnych, badań terenowych, naukowych i prac badawczych, opracowywanie i wydawanie sprawozdań oraz publikacji z zakresu badań, prowadzenie działalności edukacyjnej z zakresu historii i numizmatyki – wykładów, prelekcji, warsztatów (...), konkursów, itp.

M. Z. był zatrudniony w (...) w T. im. A. (...) (...) na czas nieokreślony od 1 października 1997 roku. Ostatnio pracował na stanowisku (...) (...). Jest to najwyższy tytuł w polskim muzealnictwie, nadawany przez Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego. M. Z. jest absolwentem Wydziału F. – (...) (...), gdzie uzyskał tytuł doktora nauk humanistycznych w zakresie archeologii.

Do obowiązków M. Z. należała między innymi organizacja całokształtu pracy merytorycznej w (...) (...), gromadzenie eksponatów; prawidłowe katalogowanie, opracowywanie, przechowywanie zbiorów i ich zabezpieczanie oraz bieżąca konserwacja. Ponadto prowadzenie badań terenowych, naukowych i badawczych, opracowywanie i wydawanie sprawozdań oraz publikacji z zakresu badań, prowadzenie działalności edukacyjnej z zakresu archeologii – wykładów, prelekcji, warsztatów (...), konkursów, itp.

W okresie od 1 kwietnia do 21 maja 2014 roku w (...) w T. im. A. (...) (...) przeprowadzony został spis eksponatów archeologicznych. Stwierdzono wówczas brak 82 zabytków. Po zapoznaniu się z protokołem z przeprowadzonego spisu dyrektor (...) zaleciła opiekunowi (...) M. Z. podjęcie czynności zmierzających do wyjaśnienia okoliczności powstania braków i weryfikacji poprawności numeracji. Termin wykonania zaleceń określono na 31 grudnia 2014 roku. Jeśli w czasie przypadającym na kolejny spis inwentaryzacyjny (2019 rok) braki nie zostaną odnalezione dyrektor miała podjąć czynności zmierzające do wykreślenia ich ze stanu ilościowego (...).

W dniu 14 marca 2017 roku dyrektor (...) w T. im. A. (...) (...) złożyła w Prokuraturze Rejonowej w Tomaszowie Mazowieckim wniosek o wszczęcie postępowania wyjaśniającego w związku ze stwierdzeniem braków (...) w poszczególnych działach (...), ujawnionych w wyniku przeprowadzonych spisów inwentaryzacyjnych.

Przeprowadzone w sprawie zaboru w celu przywłaszczenia w nieustalonym okresie czasu nie później niż do dnia 27 czerwca 2017 roku zabytków ruchomych z działu (...), działu (...) i (...) (...) w T. im. A. (...) (...) stanowiących dobro o szczególnym znaczeniu dla kultury śledztwo zostało umorzone postanowieniem z dnia 17 listopada 2017 roku wobec niewykrycia sprawców czynu.

Część eksponatów (...), zgłoszonych jako zaginione, została odnaleziona w roku 2018 po przeprowadzeniu kolejnej inwentaryzacji (...). Pismem z dnia 1 października 2018 roku dyrektor (...) w T. im. A. (...) (...) poinformował o odnalezieniu szeregu eksponatów. Z (...) wymieniono 18 pozycji odnalezionych (...).

W dniu 27 listopada 2017 roku pracownicy merytoryczni (...) w T. – m. in. G. i M. Z. wystąpili z pismem do dyrektora (...), w którym opisali kilka sytuacji mających mieć miejsce w czasie przygotowywania i obchodów jubileuszu 90-lecia istnienia tej jednostki, a które odebrali jako agresję słowną i bezpodstawne zarzuty niewykonywania obowiązków służbowych ze strony dyrektora. Pismo to przekazali do wiadomości Prezydenta (...) T., Zastępcy Prezydenta (...), Przewodniczącemu Rady (...) T. oraz Przewodniczącej Rady (...) w T. im. A. (...) (...).

Do zawartych w powyższym piśmie zarzutów dyrektor (...) odniosła się w piśmie z dnia 11 grudnia 2017 roku, w którym uznała, że pracownicy przekroczyli granicę dozwolonej krytyki pracodawcy. Twierdzenia o niewłaściwym traktowaniu pracowników przez dyrektora miały być jedynie wyrazem niezadowolenia pracowników z konieczności wykonywania obowiązków służbowych.

W związku z zaistniałym konfliktem pomiędzy dyrektorem i częścią pracowników pod koniec roku 2017 i na początku roku 2018 odbyły się dwa spotkania w Urzędzie (...) T. z udziałem Zastępcy Prezydenta (...) T., Dyrektora (...) oraz zainteresowanych stron, mające na celu mediację i pomoc w rozwiązaniu sporu. Na spotkaniach pracownicy i pracodawca deklarowali gotowość zażegnania konfliktu.

W okresie od 19 grudnia 2017 roku do 15 stycznia 2018 roku oraz od 16 stycznia 2018 roku do 20 marca 2018 roku w (...) w T. im. A. (...) (...) przeprowadzono doraźną inwentaryzację w formie spisu z natury oraz spisy uzupełniające.

Pozyskiwane przez (...) w T. im. A. (...) (...) muzealia, po nadaniu im tymczasowego numeru ewidencyjnego, były przygotowywane na posiedzenie powołanej w (...) Komisji ds. (...) D. i (...) („komisji (...)”), która określała przydatność eksponatu do prowadzonych zbiorów oraz jego wartość (nie określano wartości obiektów archeologicznych). Stosowaną praktyką w (...) w T. im. A. (...) (...) było wpisywanie przez dyrektora pozyskanych eksponatów po posiedzeniu komisji (...) do księgi wpływu. Następnie pracownicy merytoryczni (...) zakładali karty katalogu naukowego oraz wprowadzali eksponaty do księgi inwentarzowej.

W okresie od 3 stycznia do 30 marca 2018 roku została przeprowadzona kontrola zgodności wpisów w księgach inwentarzowych, kartach katalogów naukowych i księgach wpływu poszczególnych działów merytorycznych w (...) w T. im. A. (...) (...).

W (...) (kontrolę prowadzono w dniach: 3 stycznia, 8 stycznia, 9 stycznia, 15 stycznia, 18 stycznia, 19 stycznia, 20 stycznia 2018 roku), którego opiekunem był powód M. Z. stwierdzono brak opracowanych – założonych kart

katalogu naukowego dla obiektów od nr (...) pozyskanych podczas badań wykopaliskowych prowadzonych w latach 2014 i 2015, wpisy w księgach inwentarzowych były poczynione. Brak było informacji, że obiekty są w konserwacji, brak dokumentacji fotograficznej obiektów. W kartach katalogu naukowego stwierdzono brak wpisu lub wpis niezgodny ze stanem faktycznym „miejscem przechowywania”. Ponadto obiekty wpisane były pod jednym numerem inwentarzowym, a przechowywane w różnych miejscach. W księgach inwentarzowych od str. 284 do str. 290 stwierdzono wpis tylko numerów inwentarza, brak było innych danych, typu, nazwy, wymiaru, ilości. Zalecono uzupełnienie danych, które nie zostały uzupełnione.

W dziale (...) (kontrolę przeprowadzono w dniach: 9 stycznia, 23 stycznia i 14 lutego 2018 roku), gdzie opiekunem była powódka G. Z. stwierdzono: skreślenie bez podpisu (dokonane przed 2014 rokiem), niezgodność ilościową obiektów, braki ilościowe (...), brak założonych kart dla obiektów pozyskanych w latach 2015-2017 ok. 126 kart katalogu naukowego. Zalecono uzupełnić stwierdzone braki do końca 2018 roku.

W dziale (...), którym również opiekowała się G. Z. (kontrola miała miejsce w dniach 10 stycznia, 11-12 stycznia, 22 lutego oraz 21 marca 2018 roku) stwierdzono niezgodność wpisów w karcie katalogu naukowego z księgą inwentarzową i księgą wpływu, w trakcie kontroli uzupełniono, wpisano brakujące informacje, brak było kart dla obiektów pozyskanych do zbiorów w 2017r. tj. od nr (...) do (...).

Kontrola odbywała się w obecności opiekunów kontrolowanych działów, którym na bieżąco wydawano stosowne zalecenia. Po przeprowadzeniu kontroli sporządzono protokół z dnia 17 kwietnia 2018 roku zawierający również zalecenia i wnioski ogólne, dotyczące wszystkich pracowników. W szczególności przypomniano o obowiązku prowadzenia dokumentacji ewidencyjnej (...) zgodnie z Instrukcją (...) (...) oraz zgodnie z rozporządzeniem Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 30 sierpnia 2014 roku w sprawie zakresu, form i sposobu ewidencjonowania zabytków w muzeach. Polecono uzupełnienie brakujących wpisów w księgach i kartach, uzupełnienie metryczek i oznakowania (...), porządkowanie magazynów i uaktualnienie w kartach katalogu naukowego „miejsca przechowywania obiektów” Ponadto uzupełnienie dokumentacji wizualnej i przygotowanie do inwentaryzacji zbiorów, zaplanowanej od października 2018 roku, założenie brakujących kart katalogu naukowego dla wszystkich nabytych obiektów w 2017 roku – w terminie do października 2018 roku oraz sukcesywne opracowywanie obiektów (uzupełnianie kart). Zalecono również, aby nie dopuszczać do sytuacji, w której muzealnik opiekujący się działem merytorycznym nie miałby wiedzy o obiektach (...) będących pod jego opieką. Zwracano uwagę na konieczność profesjonalnego podejścia do (...), ich ochrony i dbałości o nie, niedopuszczania do nieporządku polegającego na tym, że obiekty o tym samym numerze inwentarza znajdują się w różnych pomieszczeniach magazynowych bez adnotacji w dokumentacji o aktualnym miejscu przechowywania.

Pracownicy (...) - wśród nich powodowie M. i G. Z. potwierdzili podpisami zapoznanie się z protokołem. Żaden z opiekunów kontrolowanych działów nie złożył pisemnych zastrzeżeń do treści protokołu.

W dniu 30 maja 2018 roku dyrektor (...) w T. im. A. (...) (...) wręczyła powódce G. Z. wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 31 sierpnia 2018 roku. Przyczyną wypowiedzenia było nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych wynikających z powierzonego stanowiska. Pracodawca w tym zakresie powołał się na ustalenia zawarte w protokole pokontrolnym z dnia 17 kwietnia 2018 roku podając, iż G. Z.:

- nie opracowała i nie założyła kart katalogu naukowego dla obiektów historycznych od numeru (...) do numeru (...) pozyskanych w latach 2015-2017,

-nie opracowała i nie założyła 126 kart katalogu naukowego dla obiektów numizmatycznych pozyskanych w latach 2015-2017,

- nie sprawdziła zgodności wpisów w kartach katalogu naukowego z księgą inwentarzową i księgą wpływu w zakresie obiektów historycznych, czym doprowadziła do nierzetelnego prowadzenia tych dokumentów,

- nie sprawdziła i nie podjęła działań zmierzających do wyeliminowania niezgodności ilościowej obiektów numizmatycznych poprzez wpisanie nadwyżek obiektów jako dubletów i zaewidencjonowanie ich w ewidencji dodatkowej,

- nie sprawdziła prawidłowości prowadzenia kart katalogu naukowego z księgą wpływów i księgą inwentarzową, czym doprowadziła do nierzetelnego prowadzenia dokumentacji ewidencyjnej (...).

Powyższe okoliczności w ocenie pracodawcy miały świadczyć o niewłaściwym wykonywaniu przez G. Z. obowiązków służbowych, co powodowało również utratę zaufania pracodawcy do powódki jako asystenta działu (...).

Po otrzymaniu wypowiedzenia G. Z. dwukrotnie występowała do dyrektora (...) o zmianę podjętej decyzji i anulowanie dokonanego wypowiedzenia uzasadniając to swoim doświadczeniem i sumiennie wykonywanymi obowiązkami. Na jednym ze złożonych pism (nie opatrzonym datą) dyrektor uczyniła odrębną adnotację o braku możliwości wycofania wypowiedzenia umowy o pracę.

W dniu 30 maja 2018 roku dyrektor (...) w T. im. A. (...) (...) wręczył powodowi M. Z. wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, którym upływał w dniu 31 sierpnia 2018 roku. Przyczyną wypowiedzenia było nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych wynikających z powierzonego stanowiska pracy oraz przypisanego zakresu obowiązków. Pracodawca odwołał się do protokołu kontroli z 17 kwietnia 2018 roku wskazując, iż M. Z.:

- nie opracował i nie założył kart katalogu naukowego dla obiektów od numeru (...) do (...) pozyskanych podczas badań wykopaliskowych prowadzonych w latach 2014 i 2015,

- w dokumentacji inwentarzowej nie zawarł informacji o przekazaniu obiektów do konserwacji, w jakiej ilości i od jakiego czasu,

- nie sporządził dokumentacji fotograficznej obiektów archeologicznych,

- w kartach katalogu naukowego nie dokonywał wpisów zgodnych ze stanem faktycznym miejsca przechowywania obiektów,

- dopuścił do sytuacji, w której obiekty wpisane pod jednym numerem inwentarzowym (katalogowym) są przechowywane w różnych miejscach (różnych magazynach i różnych pudełkach), bez adnotacji, gdzie się znajdują pozostałe obiekty stanowiące zespół lub komplet, co wprowadza chaos wśród obiektów i utrudnia ich odnalezienie,

- w sposób niewłaściwy wprowadził księgę inwentarzową, w szczególności od strony 284 do strony 290 tej księgi dokonał tylko i wyłącznie wpisu numerów inwentarza, natomiast brak było innych danych, typu nazwa, wymiary, ilość, sposób pozyskania,

- dopuścił do sytuacji, w której dyrektor zgłosił do Prokuratury Rejonowej w Tomaszowie Mazowiecki m w dniu 14 marca 2017 roku 82 obiekty jako utracone, których M. Z. poszukiwał od 5 czerwca 2014 roku, a następnie w dniu 3 stycznia 2018 roku poinformował dyrektora, że 4 sztuki spośród zgłoszonych obiektów się odnalazły, w dniu 18 stycznia 2018 roku poinformował o odnalezieniu kolejnych 7 obiektów, co wybitnie świadczy o braku nadzoru nad obiektami archeologicznymi.

Zdaniem pracodawcy powołane powyżej okoliczności miały świadczyć o niewłaściwym wykonywaniu przez M. Z. obowiązków służbowych, co powodowało także utratę zaufania pracodawcy do powoda jako (...) (...).

Na wręczonym oświadczeniu pracodawcy powód M. Z. dopisał prośbę o przemyślenie decyzji i jej zmianę.

Po otrzymaniu wypowiedzenia M. Z. jeszcze dwukrotnie w odrębnych pismach (z 1 czerwca 2018 roku oraz bez daty) występował do dyrektora (...) o zmianę podjętej decyzji i anulowanie dokonanego wypowiedzenia uzasadniając to

swoim długoletnim stażem oraz tym, że większość zastrzeżeń została uzupełniona i wszystkie polecenia dyrektora wykonuje sumiennie. Na jednym ze złożonych pism (bez daty) dyrektor uczyniła odrębną adnotację o braku możliwości wycofania wypowiedzenia umowy o pracę.

Obecnie pozwane (...) w T. im. A. (...) (...) zatrudnia już innego archeologa oraz historyka.

Wysokość trzymiesięcznego wynagrodzenia brutto M. Z., wyliczonego wg zasad naliczania ekwiwalentu z urlopu wypoczynkowego wynosi 10.392 zł. Wysokość analogicznie wyliczonego trzymiesięcznego wynagrodzenia brutto G. Z. wynosi 8.818 zł.

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o zeznania powodów oraz świadków: D. S., Z. S., M. Ś., M. P., E. P., W. D., G. S. (1), W. B., G. S. (2) oraz M. D., a także na podstawie akt osobowych powodów.

W oparciu o tak ustalony **stan** faktyczny Sąd Rejonowy uznał powództwa za nieuzasadnione.

Na wstępie Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, 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. Przepis art. 30 § 4 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek wskazania prawdziwej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, czyli takiej, która faktycznie istnieje i uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Jest przy tym poza sporem, że pracodawca może w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę wskazać kilka (więcej niż jedną) przyczyn wypowiedzenia. Jeżeli spośród tych kilku podanych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę uzasadniona okaże się tylko jedna, może ona stanowić wystarczającą podstawę do uznania przez sąd pracy, że wypowiedzenie było zgodne z prawem i uzasadnione (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 312/00, z dnia 5 października 2005 r., I PK 61/05, z dnia 8 stycznia 2007 r., I PK 187/06, z dnia 10 kwietnia 2008 r., III PK 88/07, z dnia 23 listopada 2010 r., I PK 105/10, z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 140/14, z dnia 21 stycznia 2016 r., III PK 54/15, z dnia 12 lipca 2017 r., III PK 115/16).

W tym miejscu Sąd meriti wyjaśnił, że wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy, stąd nie jest wymagane, by przyczyna wypowiedzenia miała szczególną wagę, była nadzwyczaj doniosła czy powodowała szkody po stronie pracodawcy. Nie jest też konieczne udowodnienie zawinionego działania pracownika (por. wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r. I PKN 419/97, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96). Dodać należy, że nie tylko poważne uchybienia pracownika mogą uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, ale także liczne, mniej poważne uchybienia, jeżeli są następstwem niedbałości pracownika (orz. SN z 12.8.1977 r., I PRN 105/77).

Jak wskazał Sąd I instancji ciężar udowodnienia zasadności przyczyny stanowiącej podstawę wypowiedzenia obciąża pracodawcę. Pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (wyr. SN z 8.9.1977 r., I PRN 17/77). Postępowanie przed sądem pracy toczy się w granicach określonych przyczyną podaną w wypowiedzeniu. Sąd powinien dokonać oceny zasadności przyczyny wypowiedzenia w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (wyrok SN z 10.11.1998 r., I PKN 434/98). Pracodawca nie może uzupełniać, ani powoływać się na inne przyczyny niż wskazane w złożonym pracownikowi oświadczenia woli, a przyczyny podane w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę określają granice sądowej kontroli.

Zdaniem Sądu Rejonowego w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy pozwany pracodawca wypowiedział powodom umowy o pracę powołując się na szereg okoliczności ujawnionych w wyniku przeprowadzonej kontroli zgodności wpisów w księgach inwentarzowych, kartach katalogów naukowych i księgach wpływu poszczególnych działów merytorycznych (...). Zdaniem pozwanego świadczyły one o niewłaściwym wykonywaniu obowiązków służbowych przez powodów oraz skutkowały utratą zaufania pracodawcy w stosunku do G. Z. i M. Z..

W pierwszej kolejności Sąd meriti wskazał, iż w orzecznictwie Sądu Najwyższego i sądów powszechnych jest poza sporem, 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 lub subiektywnych uprzedzeń (wyrok SN z 25.11.1997 r., I PKN 385/97, wyrok SN z 7.9.1999 r., I PKN 257/99). Wynika z tego, że nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały (zob. post. SN z 23.12.2004 r., III PK 68/04). W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyjaśniono również, że utrata zaufania do pracownika może być przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, zwłaszcza gdy pracownik zajmuje stanowisko kierownicze. Pracodawca może utracić zaufanie nie tylko wówczas, gdy zasadnie przypisuje podwładnemu winę w niedopełnieniu obowiązków, lecz także gdy jego zachowanie jest obiektywnie nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania, nawet gdy nie dochodzi do naruszenia obowiązków pracowniczych. Przy ocenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi na stanowisku kierowniczym należy uwzględnić charakter pracy i zakres jego odpowiedzialności, a w związku z tym stosować ostrzejsze kryteria stawianych mu wymagań. Co więcej, utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. Utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę może wynikać z ogółu okoliczności i mieć szersze podstawy, niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę. Niemożność porozumienia się i współpracy przełożonego z pracownikiem, wynikająca z ich odmiennej wizji prowadzenia zakładu pracy, wyrażająca się dezaprobatą pracownika dla zmian organizacyjnych i przejawiająca się w sposobie wykonywania obowiązków pracowniczych, może stanowić przyczynę utraty do niego zaufania pracodawcy i uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z 6 marca 2018 r., II PK 75/17).

Utrata zaufania jest to kategorią bardzo szeroką, mogącą obejmować zróżnicowane stany faktyczne. W uzasadnieniu wyroku z 4 lutego 2011 roku (II PK 199/10) Sąd Najwyższy wskazał, że: "w dużym uproszczeniu zaufanie jest to stan wyrażający się przekonaniem o możliwości polegania na kimś, czyli inaczej stan poczucia pewności. Jest to zatem stan z pogranicza sfery racjonalnej (intelektualnej) i psychicznej (emocjonalnej). Nie ulega jednak wątpliwości, że zaufanie stwarza szczególną więź między pracodawcą i pracownikiem, który cechuje wspomniany stan pewności. Utrata zaufania ze strony pracodawcy może wynikać z różnych przejawów naganego zachowania się pracownika, ale niekoniecznie musi przesądzać o jego winie. W zależności bowiem od zajmowanego stanowiska, charakteru wykonywanej pracy czy specyfiki działalności prowadzonej przez pracodawcę na zarzut ten może narazić się pracownik, któremu trudno będzie przypisać zawinione działanie, ale jednocześnie, z uwagi na określone okoliczności, nie można oczekiwać od pracodawcy, że będzie go dalej zatrudniać. Nielojalność pracownika a utrata do niego zaufania są często zwrotami używanymi zamiennie". Jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie. Powołanie się przez pracodawcę na utratę zaufania i wskazanie okoliczności, które legły u jej podstaw, spełnia wymagania co do formy wypowiedzenia w zakresie określonym w art. 30 § 4 k.p., a to, czy podane przez pracodawcę fakty istniały obiektywnie i czy uzasadniały utratę zaufania, stanowi przedmiot oceny w płaszczyźnie art. 45 § 1 k.p. W przypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów w pierwszej kolejności należy ocenić, czy mogły one uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie – pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii – czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy (wyrok SN z 2.10.2012 r., II PK 60/12). Jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, mogą uzasadniać wypowiedzenie (postanowienie SN z 19.1.2012 r., I PK 121/11, wyrok SN z 14.4.2015 r., II PK 140/14).

Sąd I instancji zauważył, że zgodnie z wytycznymi Sądu Najwyższego dotyczącymi wykładni art. 45 k.p. i praktyki stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie (zob. teza V uchwały SN(7) z 27.6.1985 r., III PZP 10/85).

W świetle powyższego Sąd meriti zważył, iż istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy jest ustalenie, czy fakty podane w uzasadnieniu wręczonych powodów wypowiedzeń umów o pracę były konkretne i rzeczywiste, a ponadto czy uzasadniały utratę zaufania pracodawcy do powodów.

W ocenie Sądu I instancji dokonane ustalenia faktyczne prowadzą do wniosku, że podane przez pozwanego pracodawcę w wręczonych M. Z.

i G. Z. wypowiedzeniach umów o pracę okoliczności mające świadczyć o niewłaściwym wykonywaniu przez powodów obowiązków służbowych były rzeczywiste i konkretne. Znajdowały swoje potwierdzenie w sporządzonym w dniu 17 kwietnia 2018 roku protokole pokontrolnym. Jak wynika z treści tegoż protokołu, kontrola była przeprowadzana w obecności opiekuna kontrolowanego działu, a w protokole zamieszczono udzielane przez opiekuna działu bieżące wyjaśnienia przeprowadzającej kontrolę dyrektor pozwanego (...). Z protokołem kontroli zostali zapoznani pracownicy, co potwierdzili własnoręcznymi podpisami. Do protokołu nie wniesiono zastrzeżeń. Co więcej, zarówno M. Z., jak i G. Z., po wręczeniu im przez pracodawcę oświadczeń o wypowiedzeniu umów o pracę, zwracali się w formie pisemnej o zmianę tej decyzji. W złożonych przez siebie pismach nie kwestionowali wyszczególnionych w wypowiedzeniach zarzutów pracodawcy. Nie podnosili również, że na datę wręczenia im wypowiedzeń stwierdzone uchybienia i nieprawidłowości zostały już wyeliminowane. Jest poza sporem, że w protokole kontroli wskazano czas na wykonanie zaleconych przez kontrolującą czynności, który do chwili wręczenia powodom wypowiedzeń jeszcze nie upłynął. Niemniej jednak nie pozbawia to pracodawcy możliwości wypowiedzenia pracownikom umów o pracę z powodu tych uchybień i nieprawidłowości. Wypowiedzenie umowy o pracę nie jest ograniczone terminem od ujawnienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. W orzecznictwie przyjmuje się jedynie, że jeżeli okoliczność uzasadniająca wypowiedzenie na skutek upływu czasu stała się nieaktualna ze względu na cel wypowiedzenia, może być ono uznane za nieuzasadnione. Sytuacja taka w rozpoznawanej sprawie nie miała miejsca. Utrata zaufania pracodawcy do powodów nie uległa dezaktualizacji. Ponadto uchybienia w pracy powodów, które do tej utraty zaufania doprowadziły także nie zostały wyeliminowane. Dyrektor (...) mogła podjąć decyzję o wypowiedzeniu powodom umów o pracę z powołaniem się na stwierdzone nieprawidłowości mimo, że nie upłynął termin na ich usunięcie. Mogły one bowiem uzasadniać utratę zaufania do powodów, a czas określony na realizację zaleceń pokontrolnych pozostawałby wiążący dla pracowników zatrudnionych

w miejsce powodów. Zalecenia te bowiem dotyczą wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i nie oznaczają konieczności ich wypełnienia personalnie przez powodów. Nie można również przyjąć, że wyznaczony dość odległy termin na usunięcie stwierdzonych w kontroli uchybień świadczy o ich niewielkiej istotności. Z protokołu wynika bowiem znaczny zakres, a co za tym idzie i czasochłonność koniecznych do wykonania czynności.

Sąd Rejonowy podkreślił, że problematykę ewidencjonowania zabytków

w muzeach reguluje rozporządzenie Ministra Kultury z dnia 30 sierpnia 2004 roku

z dnia 30 sierpnia 2004 roku w sprawie zakresu, form i sposobu ewidencjonowania zabytków w muzeach (Dz. U. z 2004 r., poz. 2073). Zgodnie z § 1 ust. 1 i 2 powołanego rozporządzenia zabytki przechowywane w muzeach są ewidencjonowane, a dokumentacja ewidencyjna powinna być zgodna ze stanem faktycznym. Ewidencjonowanie polega na wpisie dokonany odpowiednio w następującej dokumentacji ewidencyjnej:

1) karcie ewidencyjnej,

2) inwentarzu (...), prowadzonym w formie księgi inwentarzowej,

3) księdze depozytów,

4) dokumentacji badań archeologicznych i innych badań terenowych

- pozwalającym zidentyfikować każdy ze znajdujących się w (...) zabytków.

Wpis w karcie ewidencyjnej, księdze inwentarzowej i księdze depozytów zawiera możliwe do ustalenia, następujące dane identyfikacyjne zabytku: określenie autorstwa lub wytwórcy, pochodzenie, wartość w dniu nabycia, czas i miejsca powstania, materiał, techniki wykonania, wymiary, ewentualnie jego wagę oraz określenie cech charakterystycznych. W razie braku danych identyfikacyjnych wpisuje się w odpowiedniej rubryce księgi wyraz "nieznane" (§ 3 ust. 1). Wpisy do wymienionej powyżej dokumentacji ewidencyjnej winny być dokonywane są w sposób trwały i czytelny. Niedopuszczalne jest jakiegokolwiek zacieranie treści dokonywanych zapisów. Koniecznych poprawek dokonuje się

czerwonym atramentem i potwierdza podpisem upoważnionej osoby (§ 3 ust. 4 rozporządzenia). Wpisu muzealium do księgi inwentarzowej należy dokonać w ciągu 60 dni od dnia objęcia w posiadanie (§ 4 ust. 3). Dla każdego zabytku pozyskiwanego przez (...) zakłada się kartę ewidencyjną zawierającą dane identyfikacyjne określone w § 3 ust. 1, informację o miejscu przechowywania i dokumentację wizualną oraz informację o wartości obiektu w dniu sporządzenia karty (§ 7 ust. 1).

Zgodnie z § 9 ust 1 i 2 powoływanego rozporządzenia wszelkie przeniesienia (...) poza siedzibę (...) dokumentowane są w protokole.

Protokół musi zawierać:

- 1) opis muzealium;
- 2) datę sporządzenia;
- 3) określenie przyczyny przeniesienia;
- 4) termin planowego zwrotu.

Przytoczonych powyżej regulacji, jak wskazał w tym miejscu Sąd meriti, winni przestrzegać powodowie jako opiekunowie działów w (...). W przypadku opiekuna działu w (...) należy uznać za jego obowiązek o zasadniczym znaczeniu troskę o pozostające pod jego pieczęć eksponaty muzealne. Obejmuje to dbałość zarówno o same muzealia, jak i ich właściwe ewidencjonowanie. Ze względu na charakter tych dóbr jest to nawet więcej, niż podstawowy obowiązek dbania o mienie pracodawcy, wynikający z art. 100 § 2 pkt 4 k.p.

Sąd Rejonowy uznał, że nie przekonuje twierdzenie powoda M. Z., iż w chwili wręczenia mu wypowiedzenia wszystkie karty katalogu naukowego zostały wykonane i wydrukowane w formie papierowej wraz z dokumentacją opisową i fotograficzną bądź rysunkową (k. 293 odw.). Zaprzeczala temu przesłuchana w charakterze strony dyrektorka (...), kart tych z (...) nie było, a nadto sam M. Z. zwracając się pisemnie o anulowanie wypowiedzenia umowy o pracę na tę okoliczność się nie powoływał. Dlatego twierdzenia te należy uznać za niewiarygodne i zgłaszane wyłącznie na potrzeby niniejszego postępowania. Powód nie przedłożył żadnych notatek, szkiców, czy choćby zdjęć wykorzystanych przy tworzeniu brakujących kart katalogu. Skoro na uzasadnienie nienależytego wykonywania obowiązków przez powoda pracodawca przywołał między innymi to, iż powód nie wykonał 118 kart katalogu naukowego, które w dacie wręczenia wypowiedzenia – według twierdzeń powoda – były już wydrukowane, to racjonalnym byłoby ich zabranie przez M. Z., aby móc to w sposób niewątpliwy wykazać. Co więcej, w uzasadnieniu pozwu podnoszono, że karty były już założone w formie elektronicznej w momencie kontroli, a wydrukowane i kompletne już w dniu 17 kwietnia 2018 roku (k. 87odwrot), a następnie (w piśmie datowanym na 28 sierpnia 2018 roku) podano, że karty te były wykonane i wydrukowane w momencie wręczenia powodowi wypowiedzenia (k. 172). Składając informacyjne wyjaśnienia powód M. Z. twierdził, że karty te opracował w czasie od kwietnia do połowy maja (k. 201 odwrot). Zwraca również uwagę przywołana w protokole kontroli okoliczność, że w czasie przeprowadzania kontroli - w dniu 3 stycznia 2018 roku - dyrektorka zaleciła powodowi uzupełnić „jak najszybciej” wpisy w księdze inwentarzowej od strony 284 do 290. Do dnia 20 marca 2018 roku zalecenie to nie zostało wykonane (k. 11-12). Wynika stąd, że od 3 stycznia do 20 marca 2018 roku powód nie podjął czynności mających podlegać wykonaniu „jak najszybciej”. Również w tym kontekście nie są wiarygodne zeznania powoda, że od 17 kwietnia (data protokołu) do 30 maja 2018 roku (data wręczenia wypowiedzenia) wykonał te czynności, na których wykonanie termin upływał w październiku lub grudniu 2018 roku. Brakujące 118 kart katalogu naukowego dotyczyło obiektów pozyskanych w czasie badań wykopaliskowych prowadzonych w latach 2014-2015 (wg twierdzeń powoda były to badania prowadzone w latach 2015-2016), co wskazuje na znaczny upływ czasu od pozyskania obiektów do stwierdzonego w czasie kontroli zaniechania opracowania dla nich kart katalogu naukowego. Ponadto nie można zapominać, że uchybienia stwierdzone w protokole kontroli faktycznie występowały.

Sąd meriti zauważył iż poza sporem jest, że szereg obiektów archeologicznych zgłoszonych jako zaginione do Prokuratury Rejonowej w Tomaszowie Mazowieckim zostało następnie odnalezionych. Problem ze zgłoszeniem zaginięcia eksponatów, które jednak faktycznie w (...) się znajdowały zapewne by nie wystąpił przy rzetelnym prowadzeniu dokumentacji związanej z ewidencjonowaniem (...).

Sąd I instancji odnosząc się do twierdzeń powódki G. Z. wskazał, że ewentualne prowadzenie kart katalogu naukowego w formie elektronicznej mogłoby mieć walor praktyczny dla opiekuna działu o tyle, że w przypadku dokonania uzupełnienia lub aktualizacji zapisów takiej karty mogłaby ona zostać wydrukowana i – już we właściwej formie - zastąpić dotychczasową. Skoro pozwane (...) nie dysponowało odpowiednim oprogramowaniem komputerowym i nie wprowadzono w nim ewidencji elektronicznej, to forma elektroniczna, dostępna wyłącznie w komputerze użytkowanym przez opiekuna działu mogłaby zostać co najwyżej uznana za materiały robocze opiekuna działu. G. Z. winna prowadzić dokumentację w obowiązującej w (...) formie papierowej. Podkreślić należy, że sposób świadczenia pracy określa pracodawca. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy, a obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych został wyeksponowany w art. 100 § 1 k.p. W myśl § 7 ust. 1 i 2 rozporządzenia w sprawie zakresu, form i sposobu ewidencjonowania zabytków w muzeach rodzaje kart ewidencyjnych, sposób ich wypełniania, a także prowadzenia innych rejestrów pomocniczych określa dyrektor (...), z zastrzeżeniem § 3 ust. 4. Dyrektor (...) może wprowadzić inne rodzaje ewidencji i ustalić zasady ich prowadzenia. W pozwanym (...) regulacje zawarte w rozporządzeniu były uzupełnione zarządzeniami i instrukcją wydanymi przez dyrektora. W protokole posiedzenia Komisji ds. (...) z 16 grudnia 2015 roku, w którym to posiedzeniu brała udział G. Z. jest mowa o wprowadzonej przez dyrektora instrukcji pozyskiwania, przechowywania i przenoszenia obiektów (...) w (...) w T. im. A. (...) (...) (k. 256). O obowiązku prowadzenia dokumentacji zgodnie z taką instrukcją przypomniano także w zaleceniach pokontrolnych w protokole z 17 kwietnia 2018 roku (k. 15). Nie mogą zatem powodowie skutecznie powoływać się na swój brak znajomości przywołanego powyżej rozporządzenia oraz regulacji wewnętrznych obowiązujących w tym zakresie w (...). Jako opiekunowie działów byli zobowiązani do znajomości i przestrzegania obowiązujących przepisów prawnych zawartych zarówno w rozporządzeniu z 30 sierpnia 2004 roku, jak i zarządzeniach dyrektora. Dotyczy to w szczególności powoda M. Z., posiadającego długi staż pracy w (...) oraz tytuł (...). Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych stanowi okoliczność, która daje podstawę do wypowiedzenia umowy o pracę każdemu pracownikowi, jeśli się okaże, że nie spełnia on pokładanych w nim przez pracodawcę oczekiwań. Pracodawcy przysługuje prawo doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie zadań, wobec czego może słusznie przewidywać, że zatrudnienie innego pracownika (w miejsce zwolnionego) pozwoli mu na osiąganie lepszych efektów pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2014 r., II PK 116/13, LEX nr 1488758).

W ocenie Sądu Rejonowego w niniejszej sprawie pracodawca składając oświadczenia o wypowiedzeniu powodom umów o pracę uzasadnił te decyzje w sposób konkretny i precyzyjny. Podane przyczyny miały charakter rzeczywisty i uzasadniały utratę zaufania do powodów, co czyni dokonane M. Z. i G. Z. wypowiedzenia umów o pracę uzasadnionymi. Nie można przyjąć, aby podane przez pracodawcę okoliczności były zbyt błahe dla wypowiedzenia umowy. Wniosku o zasadności wypowiedzenia umów o pracę ze względu na podane ich przyczyny nie podważa wysoka wartość merytoryczna prowadzonych przez powodów zajęć edukacyjnych.

Mając na uwadze powyższe Sąd meriti oddalił powództwa obojga powodów jako bezzasadne.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie 98 § 1 k.p.c. i art. 99 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu zasadzając od każdego z powodów na rzecz strony pozwanej kwoty po 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego ustalono zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jednolity Dz.U. z 2018 r., poz. 265).

Apelację od powyższego wyroku złożyli zarówno powód, jak i powódka, reprezentowani przez profesjonalnego pełnomocnika.

Pełnomocnik powoda M. Z. zaskarżył wyrok w części, to jest w zakresie punktu 3 i 4 i zarzucił mu:

naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

- art. 45 § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i uznanie przez Sąd, że podana przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracy, to jest niewłaściwe wykonywanie obowiązków służbowych w postaci nieopracowania i niezłożenia kart katalogu dla obiektów archeologicznych od numeru (...) do numeru (...) pozyskanych podczas badań wykopaliskowych w 2014 i 2015 roku (faktycznie badania były przeprowadzone w 2015 i 2016 roku), jest rzeczywista i prawdziwa, podczas gdy w momencie wypowiedzenia umowy o pracę karty katalogowe powyższych zabytków były założone i opracowane, wydrukowane i pozostawione przez powoda na stanowisku pracy;

- art. 45 § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i uznanie przez Sąd, że podstawą wypowiedzenia umowy o pracę może być przyczyna nie zawarcia w dokumentacji inwentarzowej informacji, że obiekty zostały przekazane do konserwacji, w jakiej ilości i od jakiego czasu, podczas gdy w księdze inwentarzowej dokonano odpowiednich wpisów ołówkiem – na wyraźne polecenie Dyrektora (...), a po odbiorze zabytków wpisy zostały wymazane. Ponadto do akt (...) przekazane zostały pisma dotyczące przekazania zabytków do konserwacji do pracowni archeologicznej (...) w Ł., Tym samym powód w odpowiedni sposób udokumentował przekazanie obiektów do konserwacji. Ponadto tak sformułowana przyczyna jest lakoniczna i całkowicie niezrozumiała dla powoda, tym samym nie spełnia przesłanki konkretyzacji, ponieważ powód nie wie jakich obiektów ten zarzut dotyczy;

- art. 45 § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i uznanie przez Sąd, że podana przyczyna niesporządzenia dokumentacji fotograficznej obiektów archeologicznych uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę, podczas gdy tak sformułowana przyczyna jest lakoniczna i całkowicie niezrozumiała dla powoda, tym samym nie spełnia przesłanki konkretyzacji, a przez to nie jest rzeczywista. Brak konkretyzacji powoduje, że powód nie wie, jakich obiektów ten zarzut dotyczy. Zabytki z badań z lat 2015-2016 posiadają dokumentację fotograficzną albo rysunkową, która jest stosowana często podobnie jak fotografia. Zaś co do starszych kart, fotografie czy rysunki nie były sporządzane dla tak specyficznych obiektów jak kości, czy polepa, ponieważ nie jest to praktykowane w muzealnictwie. Ponadto tak sformułowana przyczyna jest lakoniczna i całkowicie niezrozumiała dla powoda, tym samym nie spełnia przesłanki konkretyzacji ponieważ powód nie wie jakich obiektów ten zarzut dotyczy;

- art. 45 § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i uznanie przez Sąd, że podana przyczyna niedokonywania w kartach katalogu naukowego wpisów zgodnych ze stanem faktycznym miejsca przechowywania zabytków, uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, podczas gdy karty katalogu naukowego mają ograniczoną przestrzeń na wpisy, a zatem na każdej karcie była niezbędna informacja, że zabytek znajduje się w magazynie archeologicznym, bądź na wystawie. Na bardziej szczegółowe informacje nie ma miejsca w karcie. Zatem w takiej sytuacji pozwany nie mógł wymagać od powoda obszernych opisów miejsca przechowywania obiektów, podczas gdy pozwany nie zapewnił powodowi warunków do takiego prowadzenia dokumentacji;

- art. 45 § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i uznanie przez Sąd, że podana przyczyna wpisywania pod jednym numerem inwentarzowym obiektów przechowywanych w różnych miejscach, jest konkretna i uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę, podczas gdy nie ma uzasadnionych przeszkód, aby zabytki takie nie mogły być przechowywane w różnych pudełkach, gdyż posiadają ten sam numer inwentarzowy i katalogowy. Ponadto tak sformułowana przyczyna jest lakoniczna i całkowicie niezrozumiała dla powoda, tym samym nie spełnia przesłanki konkretyzacji i nie jest rzeczywista, ponieważ powód nie wie jakich obiektów ten zarzut dotyczy;

- art. 45 § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i uznanie przez Sąd, że podana przyczyna niewłaściwego prowadzenia księgi inwentarzowej w zakresie stron od 284 do 290 jest rzeczywista i konkretna, podczas gdy część księgi była prowadzona w latach 80-90 przez poprzednika powoda mgr J. K., a zatem nie można czynić powodowi zarzutu

niewłaściwego prowadzenia księgi inwentarzowej we wskazanym zakresie, skoro to nie on prowadził księgę w tej części. Co istotne, powód kwestionuje, aby księga inwentarzowa nie zawierała w tym zakresie nazw, wymiarów, ilości czy sposobu pozyskania. Księga ta wymagała uzupełnienia wyłącznie poprzez dopisanie brakujących znośników;

- art. 45 § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i uznanie przez Sąd, że uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę powodowi przyczyna zgłoszenia przez powoda odnalezienia obiektów, które wcześniej były zgłoszone jako zaginione do Prokuratury Rejonowej w Tomaszowie Maz., co miało świadczyć o braku nadzoru nad obiektami archeologicznymi, podczas gdy braki w zakresie obiektów zostały ujawnione w czasie spisów inwentarzowych, które prowadzą przewodniczący i członkowie komisji inwentaryzacyjnej. Powód niezwłocznie po odnalezieniu 7 sztuk zabytków zgłoszonych jako zaginione, zgłosił ten fakt dyrektorowi (...), o czym zresztą świadczy skreślenie w części na oświadczeniu o wypowiedzeniu, dokonane przez dyrektora (...) słowa „kolejnych”. Nie można też pominąć, że o zgłoszeniu do Prokuratury nie decydował powód a pracodawca, nie zrozumiałym jest czynienie powodowi zarzutu co do działań podejmowanych świadomie przez pracodawcę;

- art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez błędną wykładnię i uznanie przez Sąd, że powód w dacie wręczenia mu wypowiedzenia umowy o pracę nie wykonał obowiązków wskazanych w protokole z dnia 17 kwietnia 2018 roku, w sytuacji gdy strona pozwana powinna tę okoliczność sprawdzić, jednak nawet nie starała się ustalić czy te uchybienia zostały usunięte, zarówno w dacie wypowiedzenia umowy o pracę jak i później. Wynika z tego, że strona pozwana nie była zainteresowana wykonaniem obowiązków wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę zarówno przez powoda jak i osobę zatrudnioną, ponieważ w toku sprawy konsekwentnie jedynie twierdziła, że nic przez powoda nie zostało wykonane, mimo dowodów w postaci zgodnych zeznań powoda, G. Z. i M. P., które twierdzenia strony pozwanej obalają;

- art. 45 § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i uznanie przez Sąd, że przyczyny podane w uzasadnieniu wypowiedzenia umowy o pracę mogły spowodować utratę zaufania przez Dyrektora strony pozwanej do powoda, w sytuacji gdy na usunięcia uchybień powód miał czas do końca października 2018 roku, a w dacie wręczenia wypowiedzenia uchybienia zostały usunięte. Sam Dyrektor strony pozwanej nie potrafił w czasie przesłuchania wskazać kiedy doszło do utraty zaufania, co świadczy o tym, że jeśli Dyrektor utracił zaufanie do powoda to z zupełnie innych przyczyn niż te wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę. Nadto Dyrektor strony pozwanej i słuchani świadkowie potwierdzili, że powód zawsze wykonywał polecenia Dyrektora strony pozwanej i nigdy nie było przypadku, żeby zlekceważył polecenie pracodawcy;

- art. 65 § 1 k.c. w zw. z art. 651 k.c. w zw. z art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez nie zastosowanie i przez to dokonanie przez Sąd I instancji wykładni oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzenie w sposób sprzeczny z jego treścią, a w konsekwencji pominięcie tego, że utrata zaufania pozwanego do powoda wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę nie była spowodowana okolicznościami, które wynikały z protokołu kontroli z dnia 17 kwietnia 2018 roku, szczególnie, że powód miał wyznaczony przez stronę pozwaną czas do końca października 2018 roku na wykonanie zaleceń pokontrolnych, a na 5 miesięcy przed tym terminem zostało wręczone powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Co świadczy o tym, że w dacie wypowiedzenia umowy o pracę, te przyczyny nie mogły stanowić podstawy rozwiązania umowy o pracę, albowiem nie upłynął termin do którego miały zostać usunięte niezgodności. Podkreślić należy że w dniu rozwiązania z powodem umowy o pracę zalecenia pokontrolne były już wykonane, zatem nie mogły stanowić podstawy wypowiedzenia umowy o pracę;

- art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie w sprawie i uznaniem że działanie pozwanej, w postaci rozwiązania z powodem, zatrudnionym na stanowisku (...) (...) od dnia 1 października 1997 roku umowy o pracę przy jednoczesnym rozwiązaniu umowy o pracę z żoną powoda G. Z. nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, podczas gdy nieoczekiwane zwolnienie z pracy postawiło powoda wraz z rodziną w bardzo trudnej sytuacji życiowej i materialnej. Jednego dnia, bez żadnych ostrzeżeń powód oraz jego żona zostali pozbawieni źródła dochodu. Zważywszy na to, że powód ma dziecko w wieku szkolnym, to brak dochodów stwarzał zagrożenie braku możliwości zapewnienia podstawowych potrzeb dziecka i całej rodziny;

- art. 8 k.p. poprzez jego nie zastosowanie w sprawie i przyjęcie, że stanowisko Dyrektora (...), która po wręczeniu wypowiedzenia dała powodowi nadzieję i zapewniała, że przemyśli swoją decyzję jeszcze raz, a następnie zlekceważyła jego prośbę u pozostawiła bez odpowiedzi – nie stanowi nadużycia prawa i jest zgodna z zasadami współżycia społecznego. Szczególnie, że powód liczył na pozytywną dla niego decyzję, Po wypowiedzeniu umowy o pracę sytuacja powoda stała się bardzo trudna. Z danych Ministerstwa wynika, że znalezienie zatrudnienia w zawodzie, który powód wykonywał nieprzerwanie od ponad 20 lat jest bardzo trudne z uwagi na brak ofert pracy. W okolicznościach przedmiotowej sprawy takie działanie pozwanego wskazuje na ukierunkowanie działania na pozbycie się pracownika i skazanie go na trwałe bezrobocie bez rozważenia słusznego interesu pracownika, co stanowi nadużycie prawa.

naruszenie przepisów prawa procesowego, które miały istotny wpływ na rozstrzygnięciem to jest:

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego w sprawie i całkowite pominięcie wyjaśnień powoda oraz G. Z., zeznań świadka M. D. i M. P., którzy mieli częsty kontakt z powodem i dokładnie wiedzieli jak wykonuje swoją pracę, jakie obowiązki wskazane w protokole z 17 kwietnia 2018 roku powód do dnia wręczenia wypowiedzenia umowy pracę wykonał, a w szczególności, że wszystkie karty katalogowe zostały wykonane przez w z dokumentacją opisową i fotograficzną, bądź rysunkową. Ponadto świadkowie widzieli te karty, które były w pracowni powoda. Dodatkowo należy zwrócić uwagę na fakt, że powód został zwolniony ze świadczonej pracy i nie miał dostępu do pracowni, w której te karty się znajdowały i nie mógł ich wynieść z pracy, żeby je okazać sądowi, ponieważ wówczas doszłoby do przywłaszczenia mienia pracodawcy;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i całkowite pominięcie faktu, że doszło do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z przyczyn nieistniejących w dacie wypowiedzenia umowy o pracę, albowiem na wykonanie zaleceń pokontrolnych powód miał wyznaczony czas do końca października 2018 roku. Z tej okoliczności wynika, że pozwany zaakceptował stwierdzony w protokole stan rzeczy, uznając przy tym, że wystarczające jest w tym zakresie sporządzenie odpowiednich zaleceń. Przy tym wyznaczenie tak odległego terminu na realizację zaleceń świadczy również o tym, że nie miały one tak istotnego charakteru i wagi dla strony pozwanej;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i uznanie, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazane w wypowiedzeniu mogą stanowić podstawę utraty zaufania, w sytuacji gdy utratę zaufania prawdopodobnie uzasadniała inna okoliczność, której jednak w wypowiedzeniu pracodawca nie wskazał;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i pominięcie zeznań świadka E. P., że po kontroli w każdym dziale były niedociągnięcia, a także, że praca powoda oceniana była bardzo dobrze i nie było co do jego pracy zastrzeżeń. Zatem pozwany nie udowodnił jakimi kryteriami kierował się przy wytypowaniu osób do zwolnienia, skoro tylko powód wraz z jego żoną oraz M. P. zostali zwolnieni z pracy, w każdej kontrolowanej komórce zostały stwierdzone nieprawidłowości zgodnie z protokołem kontroli z dnia 17 kwietnia 2018 roku;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i brak ustalenia, czy pracownik zatrudniony na miejsce powoda wykonał wskazane w protokole z dnia 17 kwietnia 2018 roku nieprawidłowości, ponieważ termin ich usunięcia jak wynika z uzasadnienia wyroku, dotyczył także następcy powoda. Skoro nie wykazano takiej okoliczności oznacza to, że albo powód usunął nieprawidłowości przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę, albo uchybienia te nigdy nie zostały usunięte i dla pracodawcy nie były istotne.

sprzeczność ustaleń Sądu z zebrany w sprawie materiale dowodowym:

- poprzez uznanie, że karty katalogowe wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę nie były wykonane przez powoda w dacie wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę, w sytuacji gdy potwierdzają to poza powodem, także G. Z. i M. P.;

- poprzez uznanie, że podane w protokole z dnia 17 kwietnia 2018 roku przyczyny mogły stanowić podstawę wypowiedzenia umowy o pracę, w sytuacji gdy dotyczyły tylko części nieznaczających obowiązków pracowniczych

powoda, zaś większość ważniejszych obowiązków, co do których nie było żadnych uwag powód wykonywał bez jakichkolwiek zastrzeżeń;

- poprzez uznanie, że wyznaczenie terminu na usunięcie uchybień wskazanych w protokole z dnia 17 kwietnia 2018 roku uprawnia stronę pozwaną do wypowiedzania umowy o pracę w dowolnym momencie, także przed upływem tego terminu, a nadto, nie uzasadnia ustalenia przez stronę pozwaną przed wręczeniem wypowiedzenia umowy o pracę, czy te obowiązki zostały wykonane.

Pełnomocnik powoda, mając na uwadze tak sformułowane zarzuty, wniósł o:

- przeprowadzenie na podstawie art. 382 k.p.c. w zw. z art. 217 k.p.c. oraz art. 227 k.p.c. dowodu w postaci informacji pozyskanej z Ministerstwa Pracy na okoliczność tego, że przywrócenie powoda do pracy jest celowe z uwagi na brak jakichkolwiek ofert pracy dla archeologów w województwie (...) w 2018 roku, a tym samym niemożność znalezienia zatrudnienia w zawodzie, w którym powód uzyskał najwyższy stopień naukowy;

- zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i uznanie, że wypowiedzenie przez pozwanego powodowi umowy o pracę na czas nieokreślony było bezskuteczne oraz o przywrócenie powoda do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy;

- zasądzenie od strony pozwanej kosztów postępowania za I instancję zgodnie ze spisem kosztów złożonym do akt sprawy;

- zasądzenie od pozwanej kosztów postępowania wywołanych wniesieniem apelacji według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego oraz kosztów dojazdu na rozprawę apelacyjną w wysokości 500 zł, ponieważ pełnomocnik będzie jechał na rozprawę 300 km (w jedną stronę) samochodem o pojemności silnika 1200 cm3

- ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięci o kosztach postępowania apelacyjnego.

Pełnomocnik powódki G. Z. zaskarżył wyrok w części, to jest w zakresie punktu 1 i 2 i zarzucił mu:

naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

- art. 45 § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i uznanie przez Sąd, że jest rzeczywista przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę, to jest nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych wynikających z powierzonego powódce stanowiska pracy oraz przypisanego powódce zakresu obowiązków poprzez nieopracowanie i niezłożenie kart katalogu naukowego dla obiektów historycznych od numeru (...) do numeru (...) pozyskanych w 2017, podczas gdy karty katalogowe dla ww. obiektów, jak również dla innych obiektów historycznych zostały założone i opracowane przez powódkę w formie elektronicznej w formie plików word i zostały zapisane na służbowym komputerze, na którym pracowała powódka i w każdej chwili była możliwość ich wydrukowania, co w konsekwencji nie mogło prowadzić do stwierdzenia, że dokumentacja nie została sporządzona. Zatem przyczyna ta jest nieprawdziwa i jako taka nie mogła stanowić podstawy rozwiązania umowy o pracę z powódką;

- art. 45 § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i uznanie przez Sąd, że podana przyczyna nieopracowania i niezłożenia 126 sztuk kart katalogu naukowego dla obiektów numizmatycznych w latach 2015-2017 jest prawdziwa podczas gdy karty katalogowe dla obiektów numizmatycznych pozyskanych w 2015 zostały przez powódkę wykonane w formie papierowej i elektronicznej, a w 2016 roku nie pozyskiwano żadnych obiektów, tak więc nie było konieczności wykonywania kart, co skutkuje tym, że i ta przyczyna podana w wypowiedzeniu umowy o pracę powódce nie jest rzeczywista;

- art. 45 § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i uznanie przez Sąd, że może stanowić podstawę wypowiedzenia umowy o pracę powódki przyczyna w postaci niesprawdzenia zgodności wpisów w kartach katalogu naukowego z księgą

inwentarzową i księgą wpływu oraz braków niektórych wpisów w kartach katalogowych, podczas gdy w miesiącach styczeń-marzec 2018 roku, komisyjnie i w obecności dyrektora (...), sprawdzano dokumentację muzealną, a większość nieprawidłowości była wówczas poprawiana na bieżąco, w przypadku zaś wystąpienia wątpliwości, nieścisłości, kwestie były pozostawiane do wyjaśnienia. Zatem wszystkie możliwe do wprowadzenia poprawki zostały wykonane. W tym miejscu należy wykazać, że nieścisłości o których mowa, powstawały w różnych okresach, a najstarsze sięgają lat 70 XX wieku. Pomimo upływu la nikt ich nie wyeliminował także do czasu kiedy powódka była zatrudniona. W związku z tym czynienie zarzutu powódce, że w nieodpowiedni sposób prowadziła katalog naukowy jest całkowicie chybione, albowiem to właśnie powódka osobiście odszukiwała dokumenty źródłowe, potrzebne do usuwania nieścisłości i dokonywania poprawek. Wcześniej nikt nigdy nie informował powódki o obowiązku takiej korekty. W momencie kiedy wręczono jej wypowiedzenie braki, które możliwe do skorygowania, zostały już usunięte;

- art. 45 § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i uznanie przez Sąd, że mogła stanowić podstawę wypowiedzenia umowy o pracę przyczyna niepodjęcia działań zmierzających do wyeliminowania niezgodności ilościowej obiektów numizmatycznych poprzez wpisanie nadwyżek tych obiektów jako dubletów i zaewidencjonowania ich w ewidencji dodatkowej, podczas gdy dublety, o których mowa, zostały ujawnione podczas spisu inwentaryzacyjnego w dziale (...), który miał miejsce w okresie od grudnia 2017 roku do 15 stycznia 2018 roku i była to pierwsza inwentaryzacja działu od kiedy powódka została zatrudniona. Nadto u strony pozwanej nie istniała instrukcja postępowania z dubletami, a sama powódka uzyskała informację jak należy z nimi postępować;

- art. 45 § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i uznanie przez Sąd, że przyczyny podane w uzasadnieniu wypowiedzenia umowy o pracę mogły spowodować utratę zaufania przez dyrektora strony pozwanej do powódki, w sytuacji gdy na usunięcie uchybień powódka miała czas do końca 2018 roku, a w dacie wręczenia wypowiedzenia uchybienia zostały usunięte. Dyrektor strony pozwanej nie potrafił w czasie przesłuchania wskazać kiedy doszło do utraty zaufania do powódki, co świadczy o tym, że jeśli nawet Dyrektor utracił zaufanie do powódki to z zupełnie innych przyczyn niż te wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę, szczególnie, że dyrektor strony pozwanej i słuchani świadkowie potwierdzili, że powódka zawsze wykonywała polecenia dyrektora i nigdy nie było przypadku, żeby zlekceważyła polecenie pracodawcy;

- art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez błędną wykładnię i uznanie przez Sąd, że powódka w dacie wręczenia jej wypowiedzenia umowy o pracę nie wykonała obowiązków wskazanych w protokole z 17 kwietnia 2018 roku, w sytuacji gdy strona pozwana miała tą okoliczność sprawdzić, ale nawet nie starała się ustalić czy te uchybienia zostały usunięte zarówno w dacie wypowiedzenia umowy o pracę jak i później. Wynika z tego, że strona pozwana nie była zainteresowana wykonaniem obowiązków wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę, zarówno przez powódkę jak i osobę zatrudnioną na jej miejsce, ponieważ w toku sprawy konsekwentnie jedynie twierdziła, że nic przez powódkę nie zostało wykonane, mimo dowodom w postaci zgodnych zeznań powódki, M. Z. i M. P., które twierdzenia strony pozwanej obalają;

- art. 65 § 1 k.c. w zw. z art. 651k.c. w zw. z art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez niezastosowanie i przez to dokonanie przez Sąd wykładni oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem w sposób sprzeczny z jego treścią, a w konsekwencji pominięcia tego, że utrata zaufania pozwanego do powódki która została podniesiona w wypowiedzeniu, była spowodowana okolicznościami, które wynikały z protokołu kontroli z 17 kwietnia 2018 roku, podczas gdy powódka miała wyznaczony czas do końca 2018 roku na wykonanie zaleceń pokontrolnych, a na 7 miesięcy przed tym terminem zostało wręczone powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Świadczy to o tym, że w dacie wypowiedzenia umowy o pracę te przyczyny nie mogły stanowić podstawy rozwiązania umowy o pracę, albowiem nie upłynął termin do którego miały zostać usunięte niezgodności.

- art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie w sprawie i uznaniem że działanie pozwanej, w postaci rozwiązania z powódką przy jednoczesnym rozwiązaniu umowy o pracę z mężem powódki nie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, podczas gdy nieoczekiwane zwolnienie z pracy postawiło powódkę wraz z rodziną w bardzo trudnej sytuacji życiowej i materialnej. Jednego dnia, bez żadnych ostrzeżeń powódka oraz jej mąż zostali pozbawieni źródła

dochodu. Zważywszy na to, że powódka ma dziecko w wieku szkolnym, to brak dochodów stwarzał zagrożenie braku możliwości zapewnienia podstawowych potrzeb dziecka i całej rodziny.

naruszenie przepisów prawa procesowego, które miały istotny wpływ na rozstrzygnięciem to jest:

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego w sprawie i całkowite pominięcie wyjaśnień powódki, wyjaśnień M. Z. i M. P., którzy mieli częsty kontakt z powódką i dokładnie wiedzieli jak wykonuje swoją pracę, jakie obowiązki wskazane w protokole z dnia 17 kwietnia 2018 roku powódka do dnia wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę wykonywała, a w szczególności, że karty katalogów do obiektów wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę zostały przygotowane w formie elektronicznej i znajdowały się na służbowym komputerze, a zatem był możliwy ich wydruk. Dodatkowo daty złożenia plików elektronicznych wskazywały na to, że karty katalogowe były założone jeszcze zanim powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, o czym powódka otrzymując wypowiedzenie poinformowała pozwaną;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i pominięcie zeznań świadka E. P., że po kontroli w każdym dziale były niedociągnięcia, zatem pozwany nie udowodnił jakimi kryteriami kierował się przy wytypowaniu osób do zwolnienia, skoro tylko powód wraz z jego żoną oraz M. P. zostali zwolnieni z pracy, w każdej kontrolowanej komórce zostały stwierdzone nieprawidłowości zgodnie z protokołem kontroli z dnia 17 kwietnia 2018 roku;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i brak ustalenia, czy pracownik zatrudniony na miejsce powódki wykonał wskazane w protokole z dnia 17 kwietnia 2018 roku nieprawidłowości, ponieważ termin ich usunięcia jak wynika z uzasadnienia wyroku, dotyczył także następcy powódki. Skoro nie wykazano takiej okoliczności oznacza to, że albo powódka usunął nieprawidłowości przed wypowiedzeniem jej umowy o pracę, albo uchybienia te nigdy nie zostały usunięte i dla pracodawcy nie były istotne.

sprzeczność ustaleń Sądu z zebrany w sprawie materiale dowodowym:

- poprzez uznanie, że karty katalogowe wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę nie zostały wykonane przez powódkę w dacie wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę, w sytuacji gdy potwierdzają to poza powódką, M. Z. i M. P.. Nadto pracodawca wydał po to powódce komputer służbowy, aby między innymi tworzyła dokumenty na tym komputerze, a po ich stworzeniu miały być wydrukowane. Taki system pracy pracodawca sam zorganizował powódce, więc Sąd nie mógł uznać, że sporządzenie w formie elektronicznej kart katalogowych było sprzeczne z obowiązkami powódki, w sytuacji gdy pozostało jedynie je wydrukować;

- poprzez uznanie, że podane w protokole z dnia 17 kwietnia 2018 roku przyczyny mogły stanowić podstawę wypowiedzenia umowy o pracę, w sytuacji gdy dotyczyły tylko części nieznaczących obowiązków pracowniczych powódki, zaś większość ważniejszych obowiązków, co do których nie było żadnych uwag powód wykonywał bez jakichkolwiek zastrzeżeń;

- poprzez uznanie, że wyznaczenie terminu na usunięcie uchybień wskazanych w protokole z dnia 17 kwietnia 2018 roku uprawnia stronę pozwaną do wypowiedzenia umowy o pracę w dowolnym momencie, także przed upływem tego terminu, a nadto, nie uzasadnia ustalenia przez stronę pozwaną przed wręceniem wypowiedzenia umowy o pracę, czy te obowiązki zostały wykonane.

Pełnomocnik powódki, mając na uwadze tak sformułowane zarzuty, wniósł o:

- zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki odszkodowania w wysokości 8.818 złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 18 lutego 2019 roku do dnia zapłaty;

- zasądzenie od strony pozwanej kosztów postępowania za I instancję zgodnie ze spisem kosztów złożonym do akt sprawy;

- zasądzenie od pozwanej kosztów postępowania wywołanych wniesieniem apelacji według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego oraz kosztów dojazdu na rozprawę apelacyjną w wysokości 500 zł, ponieważ pełnomocnik będzie jechał na rozprawę 300 km (w jedną stronę) samochodem o pojemności silnika 1200 cm3.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 26 lutego 2020 roku strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie. Pełnomocnik pozwanego dodatkowo oświadczył, że obecnie najwyższym stanowiskiem w muzealnictwie jest kustosz dyplomowany i stanowisko starszego (...) zajmował powód. Obecnie (...) nie zatrudnia żadnej innej osoby na tym stanowisku.

Sąd Okręgowy zważył co następuje :

Na wstępie należy zaznaczyć, iż w przedmiotowej sprawie mamy do czynienia z dwiema apelacjami dwóch powodów - małżonków zwolnionych przez pracodawcę za wypowiedzeniem jednego dnia, przy czym każdy z powodów został zwolniony z innych przyczyn jak też różny był ich przebieg pracy zawodowej u pozwanego.

Sąd Rejonowy błędnie w ocenie Sądu Okręgowego oceniając zasadność wypowiedzenia umów o pracę powodom nie dokonał tego rozłącznie, osobno, tylko dokonał tego tak, jakby sytuacja każdego z powodów była identyczna, a przecież każdy z powodów wykonywał inne obowiązki, miał inny staż w (...) i pełnił inne funkcje oraz miał inny stopień awansu zawodowego. Takie okoliczności, zwłaszcza w sytuacji małżonków zwalnianych przecież nie dyscyplinarnie lecz w drodze wypowiedzenia jednego dnia muszą być uwzględniane przez pracodawcę, który w takiej sytuacji winien podjąć decyzję nie tylko formalnie prawidłową, ale racjonalnie uzasadnioną.

Dlatego Sąd Okręgowy dokonując oceny prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego uczynił to w odmienny sposób z uwzględnieniem pominiętych przez Sąd I instancji sytuacji zawodowych każdego z powodów.

Apelacja powódki G. Z. jest w ocenie Sądu Okręgowego bezzasadna.

Sąd Okręgowy w pełni podziela bowiem zarówno ustalenia faktyczne jak i rozważania prawne Sądu meriti.

Ma rację Sąd Rejonowy, iż wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy, stąd nie jest wymagane, by przyczyna wypowiedzenia miała szczególną wagę, była nadzwyczaj doniosła czy powodowała szkody po stronie pracodawcy. Nie jest też konieczne udowodnienie zawinionego działania pracownika (por. wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r. I PKN 419/97, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96). Dodać należy, że nie tylko poważne uchybienia pracownika mogą uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, ale także liczne, mniej poważne uchybienia, jeżeli są następstwem niedbałości pracownika (orz. SN z 12.8.1977 r., I PRN 105/77).

Z lektury akt wynika, iż G. Z. była zatrudniona w (...) w T. im. A. (...) (...) na czas nieokreślony od 29 maja 2015 roku jako asystent działu (...), a zatem staż miała krótki zaledwie 3 letni. Do jej obowiązków należało między innymi: organizacja całokształtu pracy merytorycznej w dziale (...) (...), gromadzenie eksponatów, prawidłowe katalogowanie, opracowywanie, przechowywanie zbiorów i ich zabezpieczanie oraz bieżąca konserwacja. Ponadto prowadzenie poszukiwań archiwalnych, badań terenowych, naukowych i prac badawczych, opracowywanie i wydawanie sprawozdań oraz publikacji z zakresu badań, prowadzenie działalności edukacyjnej z zakresu historii i numizmatyki – wykładów, prelekcji, warsztatów (...), konkursów, itp.

Poza sporem jest, iż w okresie od 3 stycznia do 30 marca 2018 roku została przeprowadzona kontrola zgodności wpisów w księgach inwentarzowych, kartach katalogów naukowych i księgach wpływu poszczególnych działów merytorycznych w (...) w T. im. A. (...) (...).

W dziale (...) (kontrolę przeprowadzono w dniach: 9 stycznia, 23 stycznia i 14 lutego 2018 roku), gdzie opiekunem była powódka G. Z. stwierdzono: skreślenie bez podpisu (dokonane przed 2014 rokiem), niezgodność ilościową

obiektów, braki ilościowe (...), brak założonych kart dla obiektów pozyskanych w latach 2015-2017 ok. 126 kart katalogu naukowego. Zalecono uzupełnić stwierdzone braki do końca 2018 roku.

W dziale (...), którym również opiekowała się G. Z. (kontrola miała miejsce w dniach 10 stycznia, 11-12 stycznia, 22 lutego oraz 21 marca 2018 roku) stwierdzono niezgodność wpisów w karcie katalogu naukowego z księgą inwentarzową i księgą wpływu, w trakcie kontroli uzupełniono, wpisano brakujące informacje, brak było kart dla obiektów pozyskanych do zbiorów w 2017r. tj. od nr (...) do (...).

Kontrola odbywała się w obecności opiekunów kontrolowanych działów, którym na bieżąco wydawano stosowne zalecenia. Po przeprowadzeniu kontroli sporządzono protokół z dnia 17 kwietnia 2018 roku zawierający również zalecenia i wnioski ogólne, dotyczące wszystkich pracowników.

W szczególności przypomniano o obowiązku prowadzenia dokumentacji ewidencyjnej (...) zgodnie z Instrukcją (...) (...) oraz zgodnie z rozporządzeniem Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 30 sierpnia 2014 roku w sprawie zakresu, form i sposobu ewidencjonowania zabytków w muzeach. Polecono uzupełnienie brakujących wpisów w księgach i kartach, uzupełnienie metryczek i oznakowania (...), porządkowanie magazynów i uaktualnienie w kartach katalogu naukowego „miejsca przechowywania obiektów” Ponadto uzupełnienie dokumentacji wizualnej i przygotowanie do inwentaryzacji zbiorów, zaplanowanej od października 2018 roku, założenie brakujących kart katalogu naukowego dla wszystkich nabytych obiektów w 2017 roku – w terminie do października 2018 roku oraz sukcesywne opracowywanie obiektów (uzupełnianie kart).

W dniu 30 maja 2018 roku dyrektor (...) w T. im. A. (...) (...) wręczyła powódce G. Z. wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 31 sierpnia 2018 roku. Przyczyną wypowiedzenia było nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych wynikających z powierzonego stanowiska. Pracodawca w tym zakresie powołał się na ustalenia zawarte w protokole pokontrolnym z dnia 17 kwietnia 2018 roku podając, iż G. Z.:

- nie opracowała i nie założyła kart katalogu naukowego dla obiektów historycznych od numeru (...) do numeru (...) pozyskanych w latach 2015-2017,

-nie opracowała i nie założyła 126 kart katalogu naukowego dla obiektów numizmatycznych pozyskanych w latach 2015-2017,

- nie sprawdziła zgodności wpisów w kartach katalogu naukowego z księgą inwentarzową i księgą wpływu w zakresie obiektów historycznych, czym doprowadziła do nierzetelnego prowadzenia tych dokumentów,

- nie sprawdziła i nie podjęła działań zmierzających do wyeliminowania niezgodności ilościowej obiektów numizmatycznych poprzez wpisanie nadwyżek obiektów jako dubletów i zaewidencjonowanie ich w ewidencji dodatkowej,

- nie sprawdziła prawidłowości prowadzenia kart katalogu naukowego z księgą wpływów i księgą inwentarzową, czym doprowadziła do nierzetelnego prowadzenia dokumentacji ewidencyjnej (...).

Powyższe okoliczności w ocenie pracodawcy miały świadczyć o niewłaściwym wykonywaniu przez G. Z. obowiązków służbowych, co powodowało również utratę zaufania pracodawcy do powódki jako asystenta działu (...).

Oceniając powyższe nie sposób zgodzić się z Sądem Rejonowym, iż przyczyny wskazane w wypowiedzeniu były rzeczywiste, konkretne i prawdziwe, a twierdzenia powódki, iż karty katalogu były przez nią zapisane w formie plików wordów, tylko nie były wydrukowane nie zostały w przedmiotowym postępowaniu wykazane i stanowią li tylko gołosłowną polemikę z prawidłowymi w tym zakresie ustaleniami Sądu meriti.

Zresztą w momencie zapoznania się z wynikami kontroli powódka podpisała, iż się z nią zapoznała i nie składała w tym zakresie żadnych uwag.

To samo dotyczy nie sprawdzenia prawidłowości prowadzenia kart katalogu naukowego z księgą wpływów i księgą inwentarzową. Zawarte w apelacji tłumaczenie, iż wcześniej nikt jej nie informował o takim obowiązku wydaje się być także tylko próbą polemiki z prawidłowymi ustaleniami w tym zakresie Sądu meriti.

Ma w tej sytuacji rację Sąd Rejonowy, iż mając na uwadze krótki staż pracy powódki, niewielkie zatem doświadczenie zawodowe pracodawca po przeprowadzonej kontroli mógł utracić zaufanie do niej jako merytorycznego i samodzielnego pracownika. Pracodawca bowiem może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów pracy. Wynika z tego, że nawet jeśli pracownik się stara, to można go zwolnić, jeśli można przewidywać, że inny pracownik wykona powierzone zadania sprawniej.

W tej sytuacji Sąd Okręgowy uznał zatem za niezasadny zarzut naruszenia przepisu art. 233 kpc. Sąd Rejonowy w tym zakresie wszechstronnie ocenił materiał dowodowy. Podnoszony przez powódkę argument, iż w każdym dziale były niedociągnięcia, co potwierdziła świadek E. P. nie świadczy w żadnym razie o tym, iż pracodawca w ramach swoich uprawnień może zdecydować, którym z osób wręczyć wypowiedzenia, a którym dać jeszcze szanse na wyeliminowanie uchybień i dalsze zatrudnienie. Jeśli chodzi o wypowiedzenie umowy o pracę G. Z. Sąd Okręgowy podzielając w tym zakresie stanowisko Sądu Rejonowego uznał, iż ma on rację, że wskazane przyczyny wypowiedzenia mogły w okolicznościach przedmiotowej sprawy rodzić utratę zaufania. Powódka pracowała krótko u pozwanego, nie miała dużego doświadczenia w pracy w muzealnictwie, pozwana zatem mogła liczyć, iż na jej miejsce znajdzie kogoś z większym doświadczeniem w tym zakresie i lepiej wykonującym obowiązki zawodowe.

Chybionym więc okazał się także zawarty w apelacji zarzut naruszenia przepisu art. 45 kp oraz art. 65 kc w związku z art. 300 kp. Udzielenie bowiem terminu na usunięcie uchybień wbrew apelującemu nie ogranicza pracodawcy w podjęciu decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Niezasadnym także w sytuacji prawnej powódki okazał się zarzut naruszenia przepisu art. 8 kp. Samo bowiem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem nie narusza przepisu art. 8 kp, a fakt zwolnienia jednego dnia obu małżonków jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego zostanie ocenione przy okazji oceny zasadności apelacji powoda M. Z..

Z tych wszystkich względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc orzekł jak w punkcie 3 sentencji.

O kosztach orzekł na podstawie art. 98 kpc obciążając nimi stronę powodową jako przegrywającą proces, o czym orzeczono także jak w punkcie 3 sentencji.

Apelacja powoda M. Z. jest w pełni uzasadniona i skutkuje zmianą zaskarżonego wyroku poprzez przywrócenie go do pracy.

Z lektury akt wynika, iż M. Z. był zatrudniony w (...) w T. im. A. (...) (...) na czas nieokreślony od 1 października 1997 roku. Była to jego pierwsza i jedyna praca po studiach. W pracy tej przeszedł pełną drogę zawodowego rozwoju i przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę był jedynym pracownikiem merytorycznym, który uzyskał najwyższy stopień tego awansu – starszego (...). Był to najwyższy tytuł w polskim muzealnictwie, nadawany przez Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego. Ostatnio pracował na tym stanowisku w (...). M. Z. jest absolwentem Wydziału F. – (...) (...), gdzie uzyskał tytuł doktora nauk humanistycznych w zakresie archeologii.

Do obowiązków M. Z. należała między innymi organizacja całokształtu pracy merytorycznej w (...) (...), gromadzenie eksponatów; prawidłowe katalogowanie, opracowywanie, przechowywanie zbiorów i ich zabezpieczanie oraz bieżąca konserwacja. Ponadto prowadzenie badań terenowych, naukowych i badawczych, opracowywanie i wydawanie sprawozdań oraz publikacji z zakresu badań, prowadzenie działalności edukacyjnej z zakresu archeologii – wykładów, prelekcji, warsztatów (...), konkursów, itp.

Poza sporem jest, iż w okresie od 3 stycznia do 30 marca 2018 roku została przeprowadzona kontrola zgodności wpisów w księgach inwentarzowych, kartach katalogów naukowych i księgach wpływu poszczególnych działów merytorycznych w (...) w T. im. A. (...) (...).

W (...) (kontrolę prowadzono w dniach: 3 stycznia, 8 stycznia, 9 stycznia, 15 stycznia, 18 stycznia, 19 stycznia, 20 stycznia 2018 roku), którego opiekunem był powód M. Z. stwierdzono brak opracowanych – założonych kart katalogu naukowego dla obiektów od nr (...) pozyskanych podczas badań wykopaliskowych prowadzonych w latach 2014 i 2015, wpisy w księgach inwentarzowych były poczynione. Brak było informacji, że obiekty są w konserwacji, brak dokumentacji fotograficznej obiektów. W kartach katalogu naukowego stwierdzono brak wpisu lub wpis niezgodny ze stanem faktycznym „miejscem przechowywania”. Ponadto obiekty wpisane były pod jednym numerem inwentarzowym, a przechowywane w różnych miejscach. W księgach inwentarzowych od str. 284 do str. 290 stwierdzono wpis tylko numerów inwentarza, brak było innych danych, typu, nazwy, wymiaru, ilości. Zalecono uzupełnienie danych, które nie zostały uzupełnione.

W dniu 30 maja 2018 roku dyrektor (...) w T. im. A. (...) (...) wręczył powodowi M. Z. wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 sierpnia 2018 roku.

Przyczyną wypowiedzenia było nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych wynikających z powierzonego stanowiska pracy oraz przypisanego zakresu obowiązków. Pracodawca odwołał się do protokołu kontroli z 17 kwietnia 2018 roku wskazując, iż M. Z.:

- nie opracował i nie założył kart katalogu naukowego dla obiektów od numeru (...) do (...) pozyskanych podczas badań wykopaliskowych prowadzonych w latach 2014 i 2015,
- w dokumentacji inwentarzowej nie zawarł informacji o przekazaniu obiektów do konserwacji, w jakiej ilości i od jakiego czasu,
- nie sporządził dokumentacji fotograficznej obiektów archeologicznych,
- w kartach katalogu naukowego nie dokonywał wpisów zgodnych ze stanem faktycznym miejsca przechowywania obiektów,
- dopuścił do sytuacji, w której obiekty wpisane pod jednym numerem inwentarzowym (katalogowym) są przechowywane w różnych miejscach (różnych magazynach i różnych pudełkach), bez adnotacji, gdzie się znajdują pozostałe obiekty stanowiące zespół lub komplet, co wprowadza chaos wśród obiektów i utrudnia ich odnalezienie,
- w sposób niewłaściwy wprowadził księgę inwentarzową, w szczególności od strony 284 do strony 290 tej księgi dokonał tylko i wyłącznie wpisu numerów inwentarza, natomiast brak było innych danych, typu nazwa, wymiary, ilość, sposób pozyskania,
- dopuścił do sytuacji, w której dyrektor zgłosił do Prokuratury Rejonowej w Tomaszowie Mazowiecki m w dniu 14 marca 2017 roku 82 obiekty jako utracone, których M. Z. poszukiwał od 5 czerwca 2014 roku, a następnie w dniu 3 stycznia 2018 roku poinformował dyrektora, że 4 sztuki spośród zgłoszonych obiektów się odnalazły, w dniu 18 stycznia 2018 roku poinformował o odnalezieniu kolejnych 7 obiektów, co wybitnie świadczy o braku nadzoru nad obiektami archeologicznymi.

Zdaniem pracodawcy powołane powyżej okoliczności miały świadczyć o niewłaściwym wykonywaniu przez M. Z. obowiązków służbowych, co powodowało także utratę zaufania pracodawcy do powoda jako (...) (...).

Jakkolwiek ma rację Sąd Rejonowy, iż ten sam protokół kontroli potwierdził pewne nieprawidłowości co do należytego wykonywania obowiązków przez powoda i w tym zakresie zawarty w apelacji zarzut naruszenia przepisu art. 233 kpc jest bezzasadny i stanowi li tylko gołosłowną polemikę z prawidłowymi w tym zakresie ustaleniami Sądu meriti.

Samo jednak przyjęcie, iż przyczyny wskazane w piśmie były rzeczywiste, konkretne i prawdziwe nie jest wystarczające, jeśli pracodawca jako główną przyczynę wskazuje utratę zaufania.

W wypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych zdarzeń, w pierwszej kolejności należy zatem ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie, pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii – czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadniała dokonanie wypowiedzenia.

Jeżeli nawet w okolicznościach danej sprawy pracodawca może utracić zaufanie do pracownika, to nie oznacza to automatycznie, że zawsze i bezwzględnie będzie to uzasadniało dokonanie wypowiedzenia. Jest tak dlatego, że utrata zaufania do pracownika jako podstawa wypowiedzenia ma specyficzny, subiektywny charakter. Warto podkreślić, iż nie każdy przypadek utraty zaufania do pracownika może być uznany za uzasadniający wypowiedzenie.

Utrata zaufania musi mieć bowiem oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej. Nie może wynikać z samowoli, czy wyłącznie z subiektywnych uprzedzeń pracodawcy. Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. Ponadto - aby uzasadnić wypowiedzenie stosunku pracy - nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, choćby nawet nie można było pracownikowi 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.

Przenosząc powyższe na grunt analizowanej sprawy należało zatem w świetle zgromadzonych dowodów i ustalonych na ich podstawie faktów, a w szczególności przebiegu kariery zawodowej powoda, dla którego pozwany był jedynym pracodawcą od ukończenia studiów ocenić, czy mając z jednej strony dotychczasowy przebieg przeszło 20 letniego zatrudnienia powoda na tym stanowisku (od 1997 r.), braku poważniejszych zastrzeżeń do jego pracy można jak tego chce pozwany uznać, iż wskazane przyczyny wypowiedzenia uzasadniały rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Nie można także w tym miejscu nie widzieć, iż zwolnienie powoda odbyło się w tym samym dniu, co zwolnienie przez tego samego pracodawcę jego małżonki, a to oznacza całkowitą utratę źródeł dochodów dla rodziny w tym samym momencie.

Tych okoliczności Sąd Rejonowy w ogóle nie uwzględnił oceniając zasadność wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Nie można przecież przyjąć, iż samo wskazanie przez pozwanego przyczyn wypowiedzenia pociąga za sobą automatycznie ich zasadność.

Jak stanowi bowiem przepis art. 30 § 4 kp – w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Należy zatem przy ocenie działania pracodawcy odpowiedzieć, czy przyczyny wskazane w wypowiedzeniu, jakkolwiek konkretne, rzeczywiste i prawdziwe mogły w okolicznościach przedmiotowej sprawy spowodować rzeczywiście utratę zaufania i uzasadnić rozwiązanie umowy z powodem.

Sąd Okręgowy nie zgadza się z Sądem Rejonowym, iż wskazane przyczyny w sytuacji powoda mogły spowodować utratę zaufania do jego osoby. Jeszcze raz Sąd pragnie podkreślić, iż pominięcie przez ten Sąd okoliczności związanych z dotychczasowym przebiegiem zatrudnienia powoda doprowadziło ten Sąd do tej błędnej konkluzji.

Sąd Okręgowy zaś jako instancja także merytoryczna może odmiennie ocenić materiał dowodowy co niniejszym czyni.

Powód przeszedł w pozwanym (...) jako jedyny obecnie zatrudniony w nim pracownik pełną drogę awansu zawodowego, bo jak ustalił dodatkowo Sąd Okręgowy jako jedyny jest (...), a jest to najwyższy tytuł w polskim

muzealnictwie, nadawany przez Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego . Jego staż pracy wynosi 20 lat i dotychczas przebiegał nienagannie. Sama Dyrektor (...) będąc przesłuchana w charakterze strony (vide: k. 297 akt) przyznała, iż powód pozyskiwał dla (...) liczne fundusze za co była mu bardzo wdzięczna , potwierdziła , że powód prosił o zmianę decyzji i kilkakrotnie dzwonił do niej, a ona powiedziała mu, że to przemyśli.

Powstaje zatem pytanie, czy tego rodzaju uchybienia w zestawieniu z zawodowym doświadczeniem powoda , dotychczasowym , nienagannym, przebiegiem 20 letniego zatrudnienia wykazującym niezwykle zaangażowanie w pracę jak też jego rozwojem zawodowym mogły uzasadniać utratę zaufania ?

Sąd Okręgowy odmiennie niż Sąd meriti jest zdania, iż nie sposób uznać, jak tego chce pozwany, aby wskazane w tych okolicznościach przyczyny wypowiedzenia mogły spowodować utratę zaufania, a to sprawia, iż wypowiedzenie narusza przepis art. 45 kp przez jego błędną wykładnię i zastosowanie.

Poza tym warto podkreślić, iż pracodawca winien wykazać, iż w określonych okolicznościach działał racjonalnie. Trudno zaś jest w sytuacji, kiedy decyduje się on zwolnić oboje małżonków jednego dnia uznać, iż rozwiązując z obojgiem umowy o pracę działał on racjonalnie nie uwzględniając , a wręcz pomijając dotychczasowe przebiegi zatrudnienia każdego z nich, które przecież zasadniczo różniły się od siebie.

Sąd Okręgowy podziela pogląd apelującego, iż podejmując decyzję o zwolnieniu za wypowiedzeniem (nie dyscyplinarnie) jednego dnia oboje małżonków pracodawca winien wykazać się rozważą i wnikliwą analizą każdego przypadku z osobna.

Reasumując Sąd Okręgowy uznał, iż wskazane powodowi M. Z. przyczyny wypowiedzenia nie mogły spowodować utraty zaufania , a to czyni wypowiedzenie za nieuzasadnione i skutkuje obowiązkiem zastosowania przepisu art. 45 kp zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, 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. Omawianie kolejnych zarzutów apelacyjnych wydaje się być w tej sytuacji bezprzedmiotowym.

Z tych wszystkich względów Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 1 a przywracając powoda do pracy oraz zasądzając (pkt 1 b) na jego rzecz 1 miesięczne wynagrodzenie za czas pozostawiania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy oraz koszty procesu za I instancję (1 c) , o czym na podstawie art. 386 § 1 kpc oraz art. 47 kp orzekł jak w punkcie 1 a , b i c sentencji.

O kosztach postępowania za drugą instancję Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 kpc obciążając nimi pozwanego jako przegrywającego proces.