

## UZASADNIENIE

Pozwem złożonym w dniu 27 listopada 2014 r., skierowanym przeciwko Muzeum (...), powód P. Z. wniósł o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach zatrudnienia, a jeżeli byłoby to niemożliwe o przyznanie odszkodowania oraz o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów procesu. Powód zakwestionował przyczyny wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę (pozew – k. 7-10).

W odpowiedzi na pozew pozwane Muzeum (...) w W. wniosło o oddalenie powództwa w całości jako bezzasadnego. W uzasadnieniu pozwany wskazał, iż powód co najmniej w dwóch przypadkach informował osoby trzecie o wewnętrznych sprawach Muzeum otwarcie sugerując, że niedługo nastąpi zmiana dyrektora, co uzasadniało zarzut utraty zaufania do pracownika. Ponadto, pozwany na potwierdzenie zarzutu nienależytego wykonywania obowiązków powołał się na fakt niezłożenia planu wystaw na 2015 r. (odpowiedź na pozew – k. 23-25).

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

P. Z. od dnia 28 listopada 1983 r. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę przez Muzeum (...). Z dniem 1 marca 2007 r. powołano powoda na stanowisko zastępcy dyrektora ds. merytorycznych w Muzeum (...) w W., a następnie z dniem 31 maja 2012 r. z powyższego stanowiska odwołano. Ostatnio zajmowanym przez powoda stanowiskiem pracy było stanowisko kierownika działu wystaw i dokumentacji.

(umowa o pracę, powołanie, odwołanie – akta osobowe część B, okoliczności bezsporne)

Wystawy organizowane przez powoda były wysoko oceniane. Powód był uważany za kompetentnego pracownika.

(zeznania świadków: W. T. – k. 182-184, E. M. – k. 192-193v, E. W. – k. 257-258)

Początkowo po zmianie na stanowisku dyrektora Muzeum współpraca powoda z nowym dyrektorem E. M. układała się dobrze. Niektóre decyzje dyrektora E. M. były negatywnie oceniane przez pracowników. Powód czasem wyrażał negatywną opinię na temat działań dyrektora, wskazując na inny sposób ich realizacji. Pozostałym pracownikom również zdarzało się wyrażać w ten sposób swoje opinie. Krytyka dotyczyła spraw organizacyjnych, merytorycznych i nie przekraczała dopuszczalnych granic. Często wskutek tych dyskusji powstawały ciekawe pomysły.

(zeznania świadków: E. K. – k. 47-48v, K. T. – k. 160v-161v, J. S. – k. 177-178, R. R. – k. 178v-179, W. T. – k. 182-184, E. W. – k. 257-258)

Plany wystaw na nadchodzący rok opracowuje się na przełomie września i października. Dyrektor nie wyznaczał konkretnych, sztywnych terminów wykonywania zadań.

(zeznania świadków: K. T. – k. 160v-161v, E. M. – k. 192-193v)

Powód przygotowywał harmonogram wystaw na 2015 rok, zbierał pomysły na wystawy od poszczególnych pracowników. Harmonogram był przedmiotem dyskusji na zebraniach kierownictwa. Z uwagi na zmianę koncepcji należało wprowadzić do niego poprawki. Koncepcja zmieniła się w momencie, gdy plan był już gotowy.

(zeznania świadków: K. T. – k. 160v-161v, J. S. – k. 177-178, W. T. – k. 182-184, zeznania powoda – k. 258-260v)

Powód w dniu wręczenia mu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę dysponował planem wystaw i chciał go wręczyć dyrektorowi. Dyrektor odmówił przyjęcia planu.

(zeznania świadków: R. S. – k. 139v-140, E. M. – k. 192-193v, zeznania powoda – k. 258-260v)

Informacja na temat zakończenia pracy przez dyrektora E. M. była przekazywana pomiędzy pracownikami. Również dyrektor osobiście wspominał pracownikom o prawdopodobnym odejściu z pracy.

(zeznania świadków: G. M. – k. 149-151v, P. Ż. – k. 161v-163, J. S. – k. 177-179, R. R. – k. 178v-179v, W. T. – k. 182-184)

Osoby, które organizowały wystawę (kuratorzy wystaw) były odpowiedzialne za informowanie dziennikarzy i kontakt z mediami w sprawie wystaw. W Muzeum nie obowiązywały pisemne zasady udzielania wywiadów ani ustne wytyczne dyrektora E. M.. Zdarzało się, że pracownicy udzielali wywiadów bez informowania dyrektora i nie byli przez niego upominani.

(zeznania świadków: E. K. – k. 47-48v, P. Ż. – k. 161v-163, J. S. – k. 177-179, R. R. – k. 178v-179v, W. T. – k. 182-184, E. M. – k. 192-193v)

Powód często udzielał wywiadów. Dyrektor był zadowolony z udzielanych przez powoda wywiadów. Panowała opinia, iż powód jest jednym z tych pracowników, którzy najlepiej wypowiadają się w mediach.

(zeznania świadków: P. Ż. – k. 161v-163, A. B. – k. 184)

Oświadczeniem z dnia 25 listopada 2014 r. pracodawca wypowiedział P. Z. umowę o pracę na czas nieokreślony z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 28 lutego 2015 r. Wskazaną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była utrata zaufania wobec pracownika, rozpowszechnianie informacji nieprawdziwych na forum publicznym w sprawie odejścia dyrektora z pracy, niepochlebne wypowiadanie się na temat działań i podejmowanych decyzji przez dyrektora, nienależyte wykonywanie powierzonych obowiązków, a w szczególności nieprzygotowanie propozycji planu wystaw na 2015 rok, niedostateczne informowanie dyrektora w sprawach organizowanych wystaw oraz spotkaniach im towarzyszących, udzielanie wywiadów bez wiedzy i woli dyrektora.

(oświadczenie – akta osobowe, część C)

Uchwałą z dnia 9 stycznia 2017 r. Zarząd (...) postawił w stan likwidacji Muzeum (...). Muzeum wdrożyło również procedurę zwolnień grupowych.

(uchwała – k. 228, pismo z dnia 12 stycznia 2016 r. – k. 229, potwierdzenie wyrejestrowania pracowników – k. 316-361)

Od dnia 2 czerwca 2017 r. Muzeum (...) jest nieczynne.

(wydruk – k. 315)

Ustalenia faktyczne w sprawie Sąd poczynił w oparciu o wskazane wyżej dokumenty, w tym akta osobowe powoda, a także zeznania świadków oraz zeznania stron.

Sąd uznał za wiarygodne dowody z dokumentów, gdyż nie były one kwestionowane przez strony i nie budziły wątpliwości Sądu w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd dał wiarę zeznaniom przesłuchanych w sprawie świadków. Co do zasady świadkowie relacjonowali okoliczności faktyczne spójnie i rzeczowo. Zeznania znajdują również potwierdzenie w dokumentach dołączonych do akt sprawy. Świadkowie zeznawali zgodnie z posiadaną przez siebie wiedzą dotyczącą przebiegu zatrudnienia powoda. W konsekwencji rozbieżności w zeznaniach świadków nie podważają ich wiarygodności, ale są wynikiem różnego zakresu wiedzy dotyczącej okoliczności faktycznych przedmiotowej sprawy i różnej ich interpretacji.

Sąd uznał zeznania stron za wiarygodne w odniesieniu do relacji na temat przebiegu wydarzeń w niniejszej sprawie, gdyż są zgodne z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

### **Sąd zważył, co następuje:**

W ocenie Sądu powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Stosownie do 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.

Przyczyna wypowiedzenia powinna być sformułowana na piśmie, w sposób konkretny, powinna być rzeczywista i stanowić dostateczne uzasadnienie decyzji pracodawcy. Nie musi jednak mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 105/98, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r., I PKN 315/97, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97).

Konstrukcja taka ma na celu ochronę pracownika przed arbitralnym zachowaniem się pracodawcy oraz umożliwienie pracownikowi oceny słuszności wypowiedzenia i w tym kontekście rozważenie celowości kwestionowania wypowiedzenia w postępowaniu sądowym. W razie bowiem wniesienia przez pracownika odwołania od wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę, przedmiotem badania Sądu, jak już wyżej wskazano, jest zasadność i prawdziwość tej właśnie przyczyny wypowiedzenia (ujętej w oświadczeniu o wypowiedzeniu), bowiem pozwany nie może opierać zasadności rozwiązania umowy o pracę o inną przyczynę niż wskazana w wypowiedzeniu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98).

Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest zarówno niewskazanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę lub ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, jak i podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny nierzeczywistej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98).

Wymóg konkretności przyczyny wypowiedzenia podanej przez pracodawcę oznacza, że sposób podania przyczyny powinien być na tyle jednoznaczny i szczegółowy, by pracownik wiedział, jakie fakty i przesłanki spowodowały podjęcie przez pracodawcę decyzji odnośnie wypowiedzenia umowy o pracę.

Wymaganie z art. 30 § 4 k.p. nie jest spełnione, jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólnie ujęta przyczyna rozwiązania umowy budzi wątpliwości, w szczególności u zwalnianego pracownika, co do tego z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 311/00).

Obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę jest rozumiany w orzecznictwie jako powinność podania przyczyny skonkretyzowanej, nie ograniczającej się do powtórzenia wyrażen ustawowych lub przytoczenia ogólnikowych zwrotów. Późniejsze zarzuty pracodawcy zmierzające do skonkretyzowania ogólnikowo wskazanych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, które w tej postaci nie były znane pracownikowi w dacie dokonywania wypowiedzenia, nie mogą być brane pod uwagę przy sądowej ocenie jego zasadności (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2002 r., I PKN 586/01).

W ocenie Sądu w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę należy uznać za ogólnikowe i niekonkretne. Potwierdzeniem tej oceny jest przebieg postępowania dowodowego, w ramach którego pracodawca starał się rozszerzyć przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę wskazując na kolejne zdarzenia – w zależności od treści zeznań świadków. W toku niniejszego procesu okazało się, że faktycznie pracodawca zarzucał powodowi konflikt z dyrektorem E. M. na tle zdegradowania pracownika Muzeum tj. pani G.. Pojawiły się również zastrzeżenia w kwestii organizacji wystawy, w trakcie której została uruchomiona strzelnica. Ponadto, pracodawca powołał się na niewłaściwe zachowanie powoda względem P. S.. Tymczasem w treści wypowiedzenia umowy o pracę próżno szukać okoliczności, które mogłyby świadczyć o tego rodzaju zarzutach względem powoda. Co więcej, również w odpowiedzi na pozew pracodawca przedmiotowych okoliczności nie przytoczył.

Wskazując jako przyczynę wypowiedzenia utratę zaufania do pracownika, pozwany pracodawca winien w wypowiedzeniu wskazać również okoliczności faktyczne dowodzące, że taka ocena była wynikiem przesłanek natury obiektywnej i racjonalnej. Analiza całości zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wskazuje, że faktycznym podłożem i impulsem do wypowiedzenia umowy o pracę powodowi były odmienne kwestie niż te wskazane w wypowiedzeniu.

Analizując wypowiedzenie umowy o pracę w kontekście szczerkowo przytoczonych faktów należy wskazać, że pracodawca powołał się jedynie na jedno konkretne zdarzenie tj. nieprzygotowanie propozycji planu wystaw na 2015 r. Podkreślić należy, że decydujące znaczenie w tej kwestii miały zeznania świadka E. M., który wskazał, iż nie ustalał „sztywnych terminów” co do realizacji zadań. Pracodawca nie mógł zatem czynić pracownikowi zarzutu niezachowania terminu w sytuacji, gdy nie doszło do wyznaczenia terminu wykonania zadania. Ponadto, z zeznań świadka W. T. wynika, iż powód przedmiotowy harmonogram przygotował. Plan został przedstawiony i przedyskutowany na zebraniu, po czym w wyniku zmiany koncepcji pojawiła się konieczność wprowadzenia do niego zmian. W chwili zaś składania powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy powód dysponował powyższym harmonogramem, co potwierdziły także zeznania świadka E. M.. Również inni świadkowie zeznawali, że powód pracował nad harmonogramem wystaw i zbierał pomysły od różnych pracowników (np. K. T., J. S.). Biorąc pod uwagę, iż nie wyznaczono powodowi konkretnego terminu realizacji zadania, a powód ostatecznie wykonał harmonogram (również z ostatecznymi zmianami) nie można uznać, iż okoliczności te mogły prowadzić do wypowiedzenia mu umowy o pracę.

W kwestii niepoehlebnych wypowiedzi na temat działań dyrektora należy wskazać, iż materiał dowodowy pozwala na stwierdzenie, że pracownicy (w tym powód) nie zawsze byli zadowoleni z decyzji podejmowanych przez dyrektora i wyrażali negatywną opinię odnoszącą się do jego działań, niemniej jednak miało to charakter konstruktywnej krytyki. Dozwolona i konstruktywna krytyka nie tylko nie narusza, ale wręcz świadczy o dbałości o dobro pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 7 grudnia 2006 r., I PK 123/06). W wyroku z dnia 7 września 2000 r. (I PKN 11/00) Sąd Najwyższy uznał, że pracownik może otwarcie, krytycznie i we właściwej formie wypowiadać się w sprawach dotyczących pracodawcy. Jak zeznawali świadkowie krytyka ze strony powoda dotyczyła spraw organizacyjnych i nie przekraczała dopuszczalnych granic. Przy tym świadkowie byli zgodni, iż powód nie formułował obraźliwych słów wobec dyrektora. Również dyrektor w swoich zeznaniach wskazał, iż wiedzę o rzekomym rozpowszechnianiu na jego temat negatywnych opinii czerpał z relacji osób trzecich, jednakże nigdy nie słyszał tego bezpośrednio od powoda.

W odniesieniu do udzielania wywiadów w sprawach organizowanych przez Muzeum wystaw materiał dowodowy wskazuje, że nie było ustalonych pisemnych zasad dotyczących tej kwestii. Praktyka w zakresie kontaktów z mediami dotyczyła możliwości udzielania informacji przez kuratorów wystaw lub dyrektora osobiście. Przy czym, przyjęte było, że osoba, która organizowała wystawę była odpowiedzialna za udzielanie informacji mediom. Z zeznań świadków wynika, że powód był pracownikiem, który często i chętnie udzielał wywiadów. Jednocześnie był uważany za osobę, która najlepiej wypowiada się w mediach oprócz byłego dyrektora Muzeum J. J. (zeznania świadka A. B. - k. 184). Świadek J. S. zeznał, że udzielał wywiadu o wystawie dotyczącej historii żarówki bez zgody dyrektora i nie został w tej kwestii upomniany (k. 177v). Z zeznań świadka E. M. wynika natomiast, że zastrzeżenia w kwestii wywiadów udzielanych przez powoda zgłaszały związki zawodowe, nie pamiętał zaś czy czynił powodowi uwagi z tej przyczyny. Jednocześnie świadek wskazał, że nie wydawał żadnych wytycznych odnośnie do udzielania wywiadów (k. 192v-193). Wobec powyższego, zastrzeżenia pracodawcy co do kontaktów powoda z mediami również nie mogły prowadzić do rozwiązania umowy o pracę.

Pracodawca wycofał się z jednego z zarzutów tj. z zarzutu rozpowszechniania nieprawdziwych informacji na temat odejścia dyrektora. Powyższe stanowisko potwierdza również zebrany materiał dowodowy, który jednoznacznie wskazuje, iż sygnały o odejściu dyrektora pracownicy uzyskiwali bezpośrednio od niego.

W odniesieniu do zarzutu niedostatecznego informowania dyrektora w sprawach organizowanych wystaw i towarzyszących im spotkań Sąd doszedł do przekonania, że sposób sformułowania tej przyczyny w wypowiedzeniu umowy o pracę całkowicie uniemożliwia kontrolę prawidłowości i zasadności decyzji pracodawcy w tym zakresie.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania Sąd uznał, że powództwo co do zasady zasługiwało na uwzględnienie. Pracodawca nie sprostął obowiązkowi podania konkretnej i rzeczywistej przyczyny zakończenia współpracy z powodem, a w tym zakresie, w którym pozwany powołał się na konkretne zdarzenia, materiał dowodowy zgromadzony w sprawie potwierdził, że decyzja o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę była nieuzasadniona.

Zgodnie z art. 45 § 2 k.p. sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe - w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

W niniejszej sprawie z uwagi na likwidację Muzeum (...) oraz dokonane przez pozwanego zwolnienia grupowe, a w konsekwencji zakończenie stosunków pracy z większością pracowników Sąd uznał, iż przywrócenie powoda do pracy jest niecelowe.

Mając powyższe na uwadze Sąd, stosownie do treści art. 47<sup>1</sup> k.p., orzekł o odszkodowaniu w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia powoda. Zgodnie bowiem z art. 47<sup>1</sup> k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. na zasadzie odpowiedzialności za wynik sporu. Do kosztów procesu Sąd zaliczył uiszczoną przez powoda opłatę od pozwu (w wysokości 3.613 zł) oraz koszty zastępstwa procesowego (w wysokości 60 zł). Wysokość kosztów zastępstwa procesowego określono na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (obowiązującego w dacie złożenia pozwu).

O nadaniu rygoru natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

***SSR Anna Bulanda***

Zarządzenie: (...).