

Sygn. akt V Pa 33/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 marca 2021 r.

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

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Leżańska

Sędziowie: Sędzia Beata Łapińska, Sędzia Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: st. sekr. sądowy Karolina Rudecka

po rozpoznaniu w dniu 19 lutego 2021 r. w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa M. P. (1)

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

związane z wypowiedzeniem umowy o pracę dotyczy mężczyzn

na skutek apelacji pozwanego (...) w T. im. (...)

(...) od wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. IV Wydział Pracy

z dnia 22 czerwca 2018 r. sygn. akt IV P 51/18

1. zmienia zaskarżony wyrok i oddala powództwo,

2. zasądza od powoda M. P. (1) na rzecz pozwanego (...) w T. im. (...) (...) kwotę 400,00 zł (czterysta złotych) tytułem kosztów procesu za obydwie instancje.

Sędzia Beata Łapińska Sędzia Agnieszka Leżańska Sędzia Urszula Sipińska-Sęk

Sygn. akt V Pa 33/20

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 20 sierpnia 2019 roku Sąd Rejonowy w Tomaszowie Mazowieckim IV Wydział Pracy w sprawie o sygn. akt IV P 51/18:

- zasądził od pozwanego (...) w T. im. (...) (...) na rzecz powoda M. P. (1) kwotę 8 340 zł. tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwoty 7 776 zł od dnia 28 czerwca 2018 roku do dnia zapłaty, od kwoty 564 zł od dnia 2 października 2018 roku do dnia zapłaty, oddalił powództwo w zakresie żądania odsetek w pozostałej części oraz kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

- zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Tomaszowie Mazowieckim kwotę 417 zł tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powód był ustawowo zwolniony,

- nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2 780 zł brutto.

Podstawę wyroku stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

M. P. (1) w okresie od dnia 1 marca 2013 roku do 30 sierpnia 2013 roku odbył staż w dziale (...) (...) w T. im. (...) (...). W dniu 26 czerwca 2013 roku uzyskał tytuł licencjata z zakresu (...) na Wydziale (...) (...).

W dniu 1 września 2013 roku M. P. (1) został zatrudniony na czas określony – do 31 grudnia 2013 roku w (...) w T. im. (...) (...) jako asystent działu (...) w wymiarze 1/2 etatu. Na podstawie kolejnej umowy o pracę na czas określony (do 30 czerwca 2014 roku), M. P. (1) od 1 stycznia 2014 roku był zatrudniony na 3/4 etatu, a od 1 lipca 2014 roku na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.

W związku z ukończeniem studiów drugiego stopnia powód w dniu 17 czerwca 2015 roku uzyskał tytuł magistra (...) na Wydziale (...) (...).

Z dniem 1 stycznia 2017 roku dyrektor (...) w T. im. (...) (...) przyznała M. P. (1) tytuł zawodowy (...).

Przed objęciem działu (...) przez M. P. (1) dział ten przez wiele lat prowadziła poprzednia dyrektor (...) W. B., która przeszła na emeryturę.

Nowy dyrektor (...) – pełniąca tę funkcję od 1 stycznia 2014 roku D. S. - po zapoznaniu się z protokołem komisji inwentaryzacyjnej z dnia 21 listopada 2013 roku, zarządzeniem z dnia 7 lutego 2014 roku, zobowiązała powoda do:

- odszukania brakujących 52 obiektów do 31 sierpnia 2014 roku, a przypadku potwierdzenia braków do wyjaśnienia okoliczności ich powstania,
- odtworzenia zabytków, uzupełnienia metryczek i oznaczenia eksponatów aktualnymi numerami inwentarzowymi - do 31 grudnia 2014 roku,
- uporządkowania i uzupełnienia rejestracji zabytków w księgach inwentarzowych z zachowaniem kolejności nabywania eksponatów (przepisania trzech ksiąg inwentarzowych) oraz ponumerowania ksiąg inwentarzowych z zastosowaniem oznaczeń liczbowo – literowych w terminie do 31 grudnia 2014 roku.

Poprzedni opiekun działu (...) i ówczesny dyrektor (...) W. B. nie podpisała protokołu z powołanej powyżej inwentaryzacji nie zgadzając się z jego treścią. Twierdziła, że w dziale (...) „wszystko jest w porządku”. Podobnie jak nie podpisała dwóch protokołów z inwentaryzacji sporządzonych w latach wcześniejszych. Z powodu braku podpisów kolejne protokoły nie zostały przyjęte do dokumentacji (...).

Księgi inwentarzowe, które polecono przepisać, pochodziły z 1945 roku. Późniejsze księgi założono w latach siedemdziesiątych XX wieku. Obejmując prowadzenie działu (...) M. P. (1) zastał około 500 eksponatów, które nie były oznaczone.

Księgi inwentarzowe, po podpisaniu stosownego porozumienia z dyrektorem (...), przepisywała w ramach wolontariatu G. S. (emerytowany nauczyciel (...)). Wpisy były następnie sprawdzane przez M. P. (1).

Pracownicy działów (...) muzeów współpracują i sprawują opiekę merytoryczną nad działającymi w poszczególnych regionach stowarzyszeniami twórców ludowych. (...) zatrudniani w (...) w T. im. (...) (...) byli opiekunami Oddziału (...) Stowarzyszenia (...).

W dniu 17 listopada 2016 roku pomiędzy (...) w T. im. (...) (...) oraz Stowarzyszeniem (...) z siedzibą w T. podpisano list intencyjny w przedmiocie partnerskiej współpracy przy organizacji imprez kulturalnych z zakresu kultury ludowej. W liście tym postanowiono, że przedmiotem współpracy będzie organizacja i realizacja imprez z

zakresu kultury ludowej, tj. sesji, spotkań, wykładów, kiermaszów, warsztatów, wystaw, konkursów, programów i projektów wystawienniczo-edukacyjnych w latach 2016 – 2018. Zdecydowano również, że asystent działu (...), pełniący funkcję opiekuna merytorycznego stowarzyszenia, swoje obowiązki (związane ze Stowarzyszeniem (...)) będzie realizować w piątki w godz. 9.00-16.00, włącznie z możliwością wyjazdów terenowych współfinansując koszty, jeżeli nie będzie to kolidowało z obowiązkami (...) pracownika.

Aktywność powoda i jego zaangażowanie w pracę w (...) oraz propagowanie tradycji i kultury regionalnej były wysoko oceniane i niejednokrotnie nagradzane.

Dyrektor (...) w T. im.(...) (...) w dniu 22 maja 2014 roku przyznała M. P. (1) nagrodę z okazji Dnia (...) w wysokości 300 złotych z następującym uzasadnieniem: „doceniając efekty Pana pracy i rzetelnie wykonywane obowiązki, w szczególności:

- osiągnięcia w zakresie działalności merytorycznej i naukowej
- wykazywanie inicjatywy w podnoszeniu jakości i efektywności prowadzonej działalności merytorycznej
- zrealizowane wydarzenia (...)
- aktywne włączanie się w przedsięwzięcia i projekty realizowane przez (...)
- umiejętności pracy w zespole
- chęć podnoszenia kwalifikacji zawodowych
- kreatywność, zaangażowanie, profesjonalizm, dyspozycyjność
- dbałość o kontakty międzyludzkie

oraz liczne działania pozastanowiskowe, w tym budowanie marki i promowanie (...).

W dniu 29 grudnia 2014 roku dyrektor (...) przyznała M. P. (1) nagrodę na koniec roku w wysokości 2 000 złotych – do analogicznych jak wyżej wymienione okoliczności uzasadniające przyznanie nagrody dodano:

- sumienność i terminowość wykonywanych zadań i nienaganną pracę
- pomysłowość i inicjatywę
- dbałość o mienie (...).

W dniu 18 maja 2015 roku M. P. (1) przyznano nagrodę z okazji Dnia (...) w wysokości 1.000 złotych, a w dniu 22 grudnia 2015 roku nagrodę na koniec roku w wysokości 2.280 złotych.

W dniu 16 maja 2016 roku M. P. (1) przyznano nagrodę z okazji Dnia (...) w wysokości 1.000 złotych, a w dniu 19 grudnia 2016 roku nagrodę na koniec roku w wysokości 2.300 złotych.

W dniu 22 maja 2017 roku M. P. (1) przyznano nagrodę z okazji Dnia (...) w wysokości 870 złotych, a w dniu 27 grudnia 2017 roku nagrodę na koniec roku w wysokości 1.968 złotych.

W dniu 23 czerwca 2014 roku przyznano M. P. (1) dodatek specjalny w związku z pracą wykonywaną w specjalnym charakterze, związaną z autorskim przygotowaniem, koordynacją i realizacją filmu dokumentalnego o zanikającym w regionie (...) obrzędzie pogrzebowym z lat 30-tych XX w. z przeznaczeniem filmu do działu (...) (jako dokument badawczy), a także za pracę poza siedzibą pracodawcy.

W dniu 23 marca 2018 roku przyznano M. P. (1) dodatek specjalny w związku z wykonywaniem dodatkowych prac nie wchodzących w skład podstawowego zakresu obowiązków, tj. koordynacji i realizacja wydarzenia (...) w dniu 23 marca 2018 roku.

Przez niespełna 5 lat pracy M. P. (1) do działu (...) wpłynęło ok. 1.000 -1.200 eksponatów, co wiązało się z koniecznością ich opracowania i sporządzeniem stosownej dokumentacji. W miarę możliwości powód zabiegał u twórców o odtworzenie eksponatów zniszczonych lub utraconych, przekazywanych następnie (...) nieodpłatnie.

M. P. (1) realizował zadania edukacyjne – prowadził zajęcia, warsztaty i wykłady, które były oceniane jako wartościowe i profesjonalnie przygotowane.

Przychody ze sprzedaży biletów na wydarzenia organizowane przez M. P. (1) przypadły (...).

Wśród (...) M. P. (1) miał opinię zaangażowanego, „prawdziwego” (...).

M. P. (1) wielokrotnie zgłaszał potrzebę zatrudnienia dodatkowego pracownika w dziale (...), proponował zatrudnienie stażysty, na co ostatecznie dyrektor (...) nie wyraziła zgody.

W październiku i listopadzie 2017 roku – w czasie przygotowywania i obchodów jubileuszu 90-lecia istnienia (...) w T. - pomiędzy pracownikami merytorycznymi (...) (w tym również powodem) oraz dyrektor (...) zaistniało kilka sytuacji konfliktowych. Dyrektor zarzucała pracownikom m. in. brak zaangażowania w przygotowywanie jubileuszu i niewywiązywanie się z obowiązków związanych z przygotowaniem wystawy jubileuszowej. Z kolei pracownicy muzealni wskazywali na ich nierówne traktowanie przez dyrektor D. S., zarzuty niewykonywania obowiązków służbowych (także te dotyczące przygotowania wystawy jubileuszowej) uważali za bezpodstawne, a ponadto stawiali szereg zarzutów dotyczących zarządzania placówką.

W dniu 7 listopada 2017 roku dyrektor (...) D. S. sporządziła notatkę służbową z przeprowadzonej z M. P. (1) rozmowy, w której wskazywała na konieczność przeprowadzenia zajęć edukacyjnych, na które jest zapotrzebowanie, co m. in. zwiększa przychody placówki. W związku z powyższym powód wystosował pismo, w którym wyjaśniał, że informował przełożoną o rezygnacji z prowadzenia warsztatów z tworzenia stroików bożonarodzeniowych w listopadzie roku poprzedniego (2016), ponieważ odbywa się to kosztem podstawowych obowiązków merytorycznych powoda w dziale (...).

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

W dziale (...) stwierdzono:

„Księgi inwentarze prowadzone. Księgi I-III przepisane przez Wolontariuszy.

Zalecenie: sprawdzenie zgodności przepisanej treści z oryginałem, dopisanie w kolumnie data wpisu pod spodem na każdej stronie „data przepisania”.

W trakcie kontroli stwierdzono używanie korektora – przypomnienie zasad dotyczących skreślania i wprowadzania poprawek. Te muszą być zgodne z zasadami obowiązującymi w księgowości i przypomnienie o zakazie stosowania korektora. Niedopuszczalne jest zacieranie w księgach inwentarzowych jakichkolwiek treści zapisanych wcześniej.

Po sprawdzeniu zgodności przepisanej treści, księgi zostaną podstemplowane przez pracownika odpowiedzialnego za dział, a następnie dyrektora.

W pozostałych księgach stwierdzono błędnie wpisane kwoty, poprawiono je lub zlecono poprawienie. W wielu przypadkach wystąpiła niezgodność pomiędzy zapisami w kartach katalogu naukowego a księgami inwentarzowymi i księgami wpływu (tabela w załączeniu).

Od 2014 roku w kartach błędne wpisy nr księgi wpływu lub brak tego numeru; błędne wpisy w księgę inwentarzową kwot. Stwierdzono niedokładność w prowadzeniu dokumentacji, w szczególności wpisanie do księgi inwentarzowej i kart katalogu naukowego kwot niezgodnych z protokołem Komisji Zakupów (2015) i zestawieniem zabytków. Niezgodne z protokołem kwoty zostały skreślone zaparafowane i wpisane poprawne.

W trakcie zebrania w dniu 12.02.2018 r. p. M. P. (1) poinformował, że nie ma opracowanych ok. 400 kart z lat 2015-2017.

W trakcie kontroli stwierdzono brak po kolei 489 kart katalogu naukowego od 2016 r. (Nr (...)) plus pojedyncze. W sumie około 550 sztuk. Jak wynika z wyjaśnienia p. M. P. częściowo karty zostały odłożone w magazynie celem odszukania obiektów i ich identyfikacji. A także karty nieopracowane zostały z powodu nadmiaru obowiązków.

Zalecenia: do końca września 2018 r. założenie kart katalogu naukowego, sprawdzenie treści merytorycznej ksiąg przepisanych, wprowadzenie uzgodnionych poprawek, sukcesywne porządkowanie działu (oznakowanie obiektów, dołączenie kart inwentarzowych tzw. metryczek i opracowanie zabytków)”

Po odczytaniu protokołu pokontrolnego, pismem z dnia 17 kwietnia 2018 roku, M. P. (1) wystąpił do dyrektora D. S. z zapotrzebowaniem kadrowym do działu (...) z uwagi na szereg stwierdzanych zaniedbań sprzed 2013 roku. W piśmie wskazywał, że w magazynie (...) oraz szafach pracowni etnograficznej zalega szereg dokumentów z lat 1960-2000, kwalifikujących się do przekazania do Archiwum Zakładowego oraz Archiwum Państwowego, co było już zgłaszane dyrektorowi (...) pisemnie w dniu 8 października 2017 roku.

W kolejnym piśmie - z dnia 30 kwietnia 2018 roku – M. P. (1) obszernie opisał skalę zaniedbań i nieprawidłowości zastanych przez niego w dziale (...) z chwilą objęcia opieki nad tym działem. Wskazywał również na podjęte przez siebie działania w zakresie usuwania tych uchybień.

W dniu 30 maja 2018 roku Dyrektor (...) w T. im. (...) (...) wręczyła M. P. (1) wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 sierpnia 2018 roku.

Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych wynikających z powierzonego stanowiska. W uzasadnieniu powołano się na protokół kontroli zgodności wpisów w księgach inwentarzowych, kartach katalogów naukowych i księgach wpływu poszczególnych działów merytorycznych. Okoliczności tam stwierdzone, zdaniem pracodawcy, świadczyły o niewłaściwym wykonywaniu obowiązków służbowych. Spowodowało to także utratę zaufania pracodawcy w stosunku do M. P. (1) jako (...) działu (...).

W szczególności powodowi zarzucono:

- nieopracowanie i niezałożenie kart katalogu naukowego dla około 550 obiektów od roku 2016, tj. od numeru (...) do numeru (...) (plus numery pojedyncze);
- nierzetelne prowadzenie dokumentacji ewidencyjnej (...), tj. używanie korektora w księgach inwentarzowych. Niesprawdzenie zgodności przepisanej treści (księgi inwentarzowe I-II zostały przepisane przez wolontariuszy) i nieopatrzenie treści przepisanej podpisem. Naniesienie w pozostałych księgach inwentarzowych błędnych kwot wartości obiektów;
- wpisanie do księgi inwentarzowej i kart katalogu naukowego kwot wartości niezgodnych z protokołem Komisji Zakupów z roku 2015;

- niesprawdzenie przez okres 5 lat poprawności wpisów w kartach katalogu naukowego, księgach inwentarzowych, księgach wpływu, co doprowadziło do niezgodności pomiędzy zapisami w kartach katalogu naukowego a księgami inwentarzowymi i księgami wpływu.

Wysokość trzymiesięcznego wynagrodzenia powoda brutto, wyliczonego według zasad naliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy wynosi 8.340 złotych.

Sąd I instancji uznał powództwo za zasadne na podstawie art. 45 § 1 k.p. uznając, że wskazane w piśmie pracodawcy z dnia 30 maja 2018 roku przyczyny nie uzasadniały rozwiązania z powodem M. P. (1) umowy o pracę.

Sąd Rejonowy podniósł, że podane przez pozwanego pracodawcę we wręczonym powodowi oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę okoliczności dotyczące kart katalogu naukowego i dokumentacji ewidencyjnej (...), opisane w sporządzonym w dniu 17 kwietnia 2018 roku protokole pokontrolnym w dacie sporządzania tegoż protokołu faktycznie wystąpiły. Jest również poza sporem, że dyrektor (...) określiła termin do końca września 2018 roku na wykonanie zawartych w protokole pokontrolnym zaleceń (k. 167), a termin ten do daty wręczenia powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę nie upłynął. Dyrektor (...) nie zobowiązała pracowników do referowania postępów w realizacji zaleceń pokontrolnych. Z uwagi na powyższe Sąd Rejonowy uznał wypowiedzenie umowy o pracę za nieuzasadnione. Jednocześnie podniósł, że nie jest wykluczona odmienna ocena tej czynności, gdyby została ona przez pracodawcę dokonana po upływie terminu na realizację zaleceń wynikających z protokołu kontroli z 17 kwietnia 2018 roku. Sąd Rejonowy wskazał, że szeroki zakres obowiązków powoda, znaczna ilość eksponatów zgromadzonych w dziale (...) oraz wieloletnie zaniedbania w zakresie prowadzenia działu (...) (w tym także dokumentacji z tym związanej) dotyczące okresu, gdy powód w (...) nie pracował sprawiały, że nie wszystkim obowiązkom powód był w stanie na bieżąco sprostać i nie wszystkie czynności mógł wykonać – pomimo zaangażowania w pracę. Sytuacja ta winna być dyrektorowi (...) znana, skoro D. S. stanowisko to zajmowała od 1 stycznia 2014 roku, a wcześniej kierowała działem oświatowym (...). Wprawdzie powoływane w wypowiedzeniu umowy o pracę okoliczności dotyczą czasu, gdy powód w (...) już pracował, jednakże - zdaniem Sądu Rejonowego - abstrahując od powstających przez kilkadziesiąt lat zaniedbań, które powód likwidował. M. P. (1) na te kwestie zwracał uwagę w piśmie skierowanym do pracodawcy po przedstawieniu protokołu pokontrolnego (k. 27-29). Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na to, że dzięki zaangażowaniu i pracy powoda prowadzone przez niego zajęcia edukacyjne cieszyły się dużym zainteresowaniem, a zbiory działu (...) wzbogaciły się o wiele nowych eksponatów. Pracodawca czyni zarzut, iż powód nie założył i nie opracował ok. 550 kart katalogu naukowego pomijając już to, że znaczna liczba kart katalogu do założenia i opracowania jest wynikiem pozyskania przez powoda wielu eksponatów, które do zbiorów (...) zostały przyjęte (a zatem stanowiły określoną wartość muzealną) dzięki jego staraniom. Mała aktywność powoda w tej materii niewątpliwie by się przekładała na mniejszą liczbę kart do opracowania, ale nie byłaby z korzyścią dla (...). Sąd Rejonowy dodał, iż pozwany pracodawca nie wykazał, że istotnie taka liczba kart nie została założona i opracowana na datę składania oświadczenia o wypowiedzeniu, ponieważ tego nie weryfikował. Dział (...), którym opiekował się M. P. (1) był najstarszym i największym działem (...) w T. im. (...) (...). Znacząca część eksponatów tego działu została pozyskana przez powoda w drodze darowizn (także z jego prywatnych zbiorów) lub zakupów. W dziale (...) zgromadzono około 10.000 eksponatów, co stanowi niemal 1/3 wszystkich eksponatów (...). Mimo tego obsada etatowa działu była jednoosobowa, analogicznie jak w pozostałych działach merytorycznych (...). Powód, jako jedyny z opiekunów działów występował do dyrektor (...) z pismami wskazującymi na potrzebę wsparcia etatowego (także poprzez zatrudnienie stażysty), na co ostatecznie dyrektor (...) nie wyraziła zgody.

M. P. (1) prowadził badania terenowe, których efektem (oprócz pozyskanych eksponatów) były kolejne publikacje powoda, wystawy, warsztaty oraz zajęcia edukacyjne popularyzujące (...) i jego działalność. Intensyfikacja warsztatów i zajęć edukacyjnych występowała w okresach poprzedzających Wielkanoc i Boże Narodzenie. Dyrektor (...) warsztaty i zajęcia edukacyjne traktowała w sposób priorytetowy obligując powoda do ich prowadzenia pomimo sygnalizowania przez M. P., iż odbywają się one kosztem jego podstawowych obowiązków merytorycznych w dziale, nad którym sprawował opiekę. D. S. podkreślała, że w zakresie obowiązków powoda pozostaje: „prowadzenie działalności edukacyjnej w zakresie (...): wykłady, prelekcje, sesje, lekcje, w warsztaty (...) upowszechniające (...) i (...)” (k. 14).

Sąd Rejonowy zaakcentował, że aktywność powoda i jego zaangażowanie w pracę w (...) oraz propagowanie tradycji i kultury regionalnej były wysoko oceniane i nagradzane. Oprócz nagród przyznawanych przez dyrektora (...) M. P. (1) był nominowanym przez K. Redakcji (...) do tytułu (...) w kategorii (...) (pismo k. 71), otrzymał nagrodę Sejmiku (...) (...) w dziedzinie kultury za między innymi szczególne osiągnięcia w zakresie twórczości artystycznej oraz upowszechniania i ochrony dóbr kultury (pismo k. 77).

Kontekst w jaki doszło do wypowiedzenia M. P. (1) umowy o pracę zdaniem Sądu Rejonowego wskazuje, że w istocie nie było to wynikiem rzetelnej oceny pracy powoda dokonanej przez pracodawcę, a skutkiem nieporozumień pomiędzy dyrekcją, a niektórymi pracownikami merytorycznymi (...). Kwestie te nie zostały wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, a zatem nie podlegają w toku niniejszego postępowania badaniu i ocenie jako ewentualna przyczyna wypowiedzenia tej umowy. Z kolei przyczyny wymienione w oświadczeniu pracodawcy z 30 maja 2018 roku w konfrontacji z zaangażowaniem powoda w pracę oraz efektami tej pracy prowadzą do wniosku, że dokonane wypowiedzenie było nieuzasadnione.

W związku z powyższym Sąd I instancji zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w dochodzonej przez niego kwocie 8.340 złotych na podstawie art. 47 § 1 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. z odsetkami. Odpis pozwu z żądaniem zapłaty odszkodowania w wysokości 7 776 złotych został stronie pozwanej doręczony w dniu 28 czerwca 2018 roku, natomiast odpis pisma, w którym powództwo rozszerzono do kwoty 8.340 złotych (czyli o 564 złote) w dniu 2 października 2018 roku. Dlatego też – na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. i art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p. – Sąd Rejonowy zasądził odsetki ustawowe za opóźnienie od kwoty 7 776 złotych od dnia 28 czerwca 2018 roku, a od kwoty 564 złotych od dnia 2 października 2018 roku. Po rozszerzeniu żądania powód domagał się zasądzenia odszkodowania w kwocie 8.340 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty. Dlatego też żądanie zapłaty odsetek ponad uwzględnione w opisanym powyżej sposób zostało przez Sąd Rejonowy oddalone.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. obciążając w całości kosztami stronę pozwaną, z uwagi na to, że w zakresie należności głównej powód wygrał sprawę w całości, a powództwo oddalono w nieznacznej części w zakresie żądanych odsetek ustawowych za opóźnienie, co uzasadnia obciążenie strony pozwanej kosztami postępowania sądowego w całości. Sąd Rejonowy na podstawie art. 100 k.p.c., art. 99 k.p.c. oraz § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jednolity Dz. U. z 2018 roku poz. 265 z późn. zm.) zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

O nieuiszczonych kosztach sądowych Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. z 2016 r. poz. 623 z późn. zm.) i nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Tomaszowie Mazowieckim kwotę 417 złotych (8.340 zł x 5%) tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powód był ustawowo zwolniony.

W związku z uwzględnieniem powództwa, na podstawie art. 477 § 2 pkt 1 k.p.c., Sąd nadał wyrokowi z urzędu rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.780 złotych, odpowiadającej wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Wyrok został zaskarżony w całości apelacją przez pełnomocnika pozwanego. Wyrokowi zarzucono:

1) naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 327(1) §1 pkt 1 k.p.c. poprzez niewskazanie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku podstawy faktycznej rozstrzygnięcia poprzez ustalenie faktów, które Sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, co spowodowało błąd w ustaleniach faktycznych, którego skutkiem było ustalenie przez Sąd Rejonowy, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powodem jest nieuzasadniona, a w konsekwencji tego niepoddawania się przez wyrok kontroli instancyjnej,

2) naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 327(1) § k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego polegający na pominięciu w ocenie dowodu z dokumentu w postaci zakresu obowiązków powoda z dnia 25 lipca 2014 roku, z którego jednoznacznie wynika, iż nie jest to zakres nadmierny, iż został on przyjęty i podpisany przez powoda, iż działalności na które powołuje się powód de facto mieszczą się w tym zakresie obowiązków, a w związku z tym przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę świadczą o naruszeniu przez powoda powierzonego mu zakresu obowiązków i stanowią uzasadnioną przyczynę rozwiązania stosunku pracy,

3) naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 §1 k.p.c. poprzez przypisanie wiarygodności dowodowi z zeznań powoda w odniesieniu do faktu, iż powód miał tyle innych zadań merytorycznych oraz że prowadził tak rozliczne działalności, co nie pozwalało mu na wykonanie obowiązków z powierzonego zakresu obowiązków, których nienależyte wykonanie zarzucił powodowi pozwany pracodawca,

4) naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 §1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zgromadzonego materiału dowodowego w niniejszej sprawie a poprzez to uznanie, że stosunek pracy został z powodem rozwiązany w sposób nieuzasadniony, gdyż z uwagi na prowadzenie przez powoda zajęć edukacyjnych, wzbogacanie zbiorów działu (...) o nowe eksponaty, inną działalność kulturalno-regionalną, prowadzenie badań terenowych, powód nie mógł sprostać wszystkim powierzonym obowiązkom, a w szczególności tym wskazanym w wypowiedzeniu umowy o pracę, podczas gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wskazana przez pracodawcę jest konkretna, jasna, uzasadniona, można ją zindywidualizować w miejscu i czasie w stosunku do powoda, a zgromadzony materiał dowodowy w postaci zakresu obowiązków powoda, sprawozdań rocznych z pracy działu (...) świadczą, że powód nie był obciążony nadmiernymi obowiązkami, bowiem mógł jeszcze podjąć dodatkową pracę oraz odpłatnie prowadzić projekty etnograficzne,

5) naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zgromadzonego materiału dowodowego w niniejszej sprawie a poprzez to uznanie, że ocena zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę mogłaby być inna, gdyby nastąpił upływ terminu na realizację uchybień pokontrolnych wskazany w protokole z dnia 17.04.2018 r., podczas gdy waga tych uchybień w dniu wręczenia powodowi wypowiedzenia była doniosła, istotna i aktualna i z uwagi na ten fakt dyrektor pozwanego (...) miała podstawy do złożenia powodowi wypowiedzenia pomimo, iż termin jeszcze się nie zrealizowała, co jednoznacznie wynika z analogicznej sprawy prowadzonej przed Sądem Rejonowym w Tomaszowie Mazowieckim za sygn. akt IV P 52/18,

6) naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 kodeksu pracy poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że przyczyna zwolnienia powoda jest nieuzasadniona, bowiem powód nie był w stanie wykonać obowiązków służbowych, których nienależyte wykonanie zarzucił pracodawca, z uwagi na liczne zadania powoda, szeroki zakres jego obowiązków, prowadzenie zajęć edukacyjnych, wzbogacanie eksponatami działu (...), podczas gdy przyczyny wypowiedzenia wskazane powodowi są prawdziwe, jasne i precyzyjne a także faktycznie istniejące, pracodawca w sposób bardzo szczegółowy wskazał w wypowiedzeniu przesłanki, którymi kierował się przy wypowiedzeniu umowy o pracę wskazując zachowania pracownika, które taką decyzję uzasadniały,

7) naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 kodeksu pracy poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że przyczyny zwolnienia powoda wskazane przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę nie mogły spowodować utraty zaufania pracodawcy do powoda, podczas gdy 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, a z okoliczności niniejszej sprawy jednoznacznie wynika, że powód naruszył obowiązki wynikające z powierzonego mu zakresu obowiązków, a także naruszył przepisy rozporządzenie Ministra Kultury z dnia 30.08.2004 r. w sprawie zakresu, form i sposobu ewidencjonowania zabytków w muzeach, co niewątpliwie może powodować utratę zaufania pracodawcy do powoda.

Pełnomocnik pozwanej wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz o zasądzenie kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych od powoda na rzecz pozwanego.

Pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy dodatkowo ustalił:

Do zakresu obowiązków powoda zatrudnionego na stanowisku asystenta działu (...) (...) w T. od 1 lipca 2014 roku należało:

- organizacja całokształtu pracy merytorycznej w dziale (...);
- gromadzenie materialnych i niematerialnych dóbr kultury ludowej;
- prawidłowe katalogowanie i opracowywanie zgromadzonych eksponatów (...), prowadzenie ewidencji komputerowej bazy danych zabytków (...);
- prawidłowe magazynowanie i zabezpieczanie zbiorów (...);
- bieżąca konserwacja i typowanie do konserwacji specjalistycznej zagrożonych obiektów (...);
- odpowiednie zabezpieczenie mienia działu (...) przed zniszczeniem, uszkodzeniem kradzieżą;
- prowadzenie badań naukowych i prac badawczych;
- opracowywanie i wydawanie publikacji z zakresu badań, przewodników wystaw, prac popularno-naukowych i edukacyjnych z zakresu (...);
- planowanie i realizacja działalności merytorycznej działu (...);
- organizacja wystawy stałej i wystaw czasowych;
- prowadzenie działalności edukacyjnej z zakresu (...) i jej ewidencjonowanie w „zeszycie działalności oświatowej”;
- prowadzenie pełnej dokumentacji związanej z organizacją wydarzeń kulturalnych, których jest koordynatorem i za które jest odpowiedzialny;
- współpraca i opieka merytoryczna nad twórcami ludowymi;
- przygotowywanie planów pracy realizowanych w ramach działu oraz składanie sprawozdań okresowych/rocznych z ich wykonania;
- pozyskiwanie dodatkowych środków finansowych na zaplanowane projekty i programy etnograficzne;
- udzielanie konsultacji i porad w zakresie (...) i bibliografii;
- podnoszenie kwalifikacji zawodowych;
- współpraca przy planowaniu, przygotowaniu i realizacji imprez kulturalno-oświatowych organizowanych przez (...);
- udział w opracowywaniu miesięcznych i rocznych planów działalności merytorycznej (...);
- kontakty z mediami, przygotowywanie i zamieszczanie artykułów na stronie internetowej i współpracujące portale;
- oprowadzanie grup po wystawach stałych i czasowych;
- udział w dyżurach w dni wolne od pracy;

- wykonywanie innych czynności poleconych przez Dyrektora (...);

Powód był odpowiedzialny za zbiory działu (...) i powierzony sprzęt oraz urządzenia oraz za terminowe i prawidłowe wykonywanie zadań i obowiązków określonych w zakresie czynności i obowiązków służbowych.

Bezpośrednim przełożonym powoda był Dyrektor (...) D. S..

(dowód: karta stanowiska pracy – zakres obowiązków pracownika z 25 lipca 2014 roku – k. 26B akt osobowych)

Pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę pismem z dnia 30 maja 2018 roku z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia tj. z dniem 31 sierpnia 2018 roku. Przyczyną wypowiedzenia umowy było nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych wynikających z powierzonego stanowiska oraz z przypisanego zakresu obowiązków, co wynika z protokołu kontroli zgodności wpisów w księgach inwentarzowych, kartach katalogów naukowych i księgach wpływu poszczególnych działów merytorycznych z dnia 17 kwietnia 2018 roku i spowodowało utratę zaufania pracodawcy do powoda jako (...) działu (...).

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z 30 maja 2018 roku – k. 9 akt)

Powód został zapoznany z protokołem kontroli z 17 kwietnia 2018 roku i nie wniósł do niego zastrzeżeń.

(dowód: protokół kontroli – k. 161-168 akt)

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

Przede wszystkim należy wskazać, że ustalony przez Sąd Rejonowy stan faktyczny, wbrew zarzutom apelacji, odpowiada treści art. 327¹ §1 pkt 1 k.p.c., gdyż wskazuje podstawę faktyczną rozstrzygnięcia, obejmującą ustalenie faktów, które Sąd uznał za udowodnione, oraz dowodów, na których się oparł.

Należy podnieść, że Sąd tylko wówczas jest zobowiązany dokonać oceny dowodów, jeżeli odmawia im wiarygodności. W przedmiotowej sprawie tak się nie stało. Niewskazanie przez Sąd Rejonowy dowodów, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, nie jest zatem mankamentem uzasadnienia, jak imputuje skarżący, a oznacza jedynie, że wszystkie przeprowadzone dowody zostały uznane za wiarygodne. Rację ma apelujący jedynie w tym zakresie, że ustalony przez Sąd Rejonowy stan faktyczny był niepełny, gdyż nie zawierał opisu zakresu obowiązków powoda na stanowisku asystenta działu (...), co miało istotne znaczenie w kontekście wskazanych w piśmie przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Okręgowy po uzupełnieniu stanu faktycznego ustalonego przez Sąd Rejonowy, uznaje go za wystarczający na potrzeby rozpoznania apelacji.

Zasadniczym zarzutem wywiedzionej przez stronę pozwaną apelacji był zarzut dokonania przez Sąd Rejonowy błędnych ustaleń faktycznych, które miały wpływ na treść rozstrzygnięcia. W ocenie Sądu odwoławczego tak sformułowanego zarzutu nie sposób podzielić. Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., nie można poprzestać na stwierdzeniu, że dokonane ustalenia faktyczne są wadliwe. Niezbędne jest bowiem wskazanie konkretnych przyczyn, które dyskwalifikują postępowanie sądu w zakresie ustaleń. Skarżący powinien zwłaszcza wskazać, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez sąd przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im taką moc przyznając (zob. postanowienie SN z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, Lex nr 52753, wyrok SN z dnia 6 lipca 2005 r., III CK 3/05, Lex nr 180925).

Tymczasem jak wyżej wskazano Sąd Rejonowy ustalając stan faktyczny nie odmówił mocy dowodowej żadnemu z przeprowadzonych dowodów, a jedynie inaczej ocenił wpływ tych dowodów w kontekście zasadności przyczyny wypowiedzenia, co wiąże się z subsumcją stanu faktycznego pod normę prawną, co jest już kwestią prawa materialnego, a nie procesowego. Naruszenie prawa materialnego jak wiadomo może nastąpić bądź poprzez jego błędną wykładnię – czyli poprzez mylne rozumienie treści określonej normy prawnej, albo poprzez jego niewłaściwe

zastosowanie, czyli poprzez błędne uznanie, iż do danego ustalonego stanu faktycznego ma zastosowanie dany przepis prawa materialnego, albo też odwrotnie, tzn. przepis, który winien mieć zastosowanie w danym stanie faktycznym – nie został zastosowany (szerzej w tym zakresie por. postanowienie SN z 15.10.2001r. I CKN 102/99; wyrok SN z 05.10.2000r. II CKN 300/00; postanowienie z 28.05.1999r. I CKN 267/99 Prok. i Pr. 1999/11-12/34 ; wyrok SN z 19.01.1998r. I CKN 424/97OSNC 1998/9/136 i inne).

W przedmiotowej sprawie apelujący mimo kontestowania stanu faktycznego, nie zgłasza błędów w zakresie jego ustalenia. Stan faktyczny w tej sprawie, w istotnych dla sprawy aspektach, jest bezsporny. Nawet bowiem powód składając pozew, nie kwestionował wskazanych mu w wypowiedzeniu przyczyn rozwiązania umowy o pracę, a jedynie twierdził, że te przyczyny nie uzasadniają wypowiedzenia mu umowy w świetle art. 45 k.p. Również Sąd Rejonowy ustalając stan faktyczny stwierdził, że podane przez pozwanego pracodawcę we wręczonym powodowi oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę okoliczności dotyczące kart katalogu naukowego i dokumentacji ewidencyjnej (...), opisane w sporządzonym w dniu 17 kwietnia 2018 roku protokole pokontrolnym w dacie sporządzanie tegoż protokołu faktycznie wystąpiły. W stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy niewystarczające byłoby ogólne powołanie się przez pracodawcę na „nienależyte wykonywanie przez pracownika obowiązków służbowych”. Konieczne było uszczegółowienie tych zarzutów przez wskazanie konkretnych zdarzeń i okoliczności, co pracodawca uczynił, odwołując się do nieprawidłowości w dziale (...) wykazanych w protokole kontroli z 17 kwietnia 2018 roku. Tak sformułowana w piśmie z 30 maja 2018 roku. przyczyna złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony, spełnia kryteria art. 30 § 4 k.p. Jest bowiem konkretna, rzeczywista i została wskazana w sposób czytelny, jasny i zrozumiały, umożliwiając polemikę powodowi na drodze sądowej z decyzją pracodawcy. Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisanie w sposób szczegółowy (drobiazgowy), ile na precyzyjnym (bez potrzeby snucia domysłów) wskazaniu okoliczności, które stanowią przyczynę wypowiedzenia (por. wyrok SN z dnia 11.08.2016 r., sygn. akt II PK 202/15). Sąd Rejonowy nie odmówił wiary protokołowi kontroli z 17 kwietnia 2018 roku, który wskazuje przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę. U podstaw uznania przez Sąd Rejonowy wypowiedzenia umowy o pracę powodowi za nieuzasadnioną legło to, że w dacie złożenia wypowiedzenia (30 maja 2018 roku) nie upłynął wyznaczony mu przez pracodawcę w protokole z 17 kwietnia 2018 roku termin (30 września 2018 roku) do usunięcia objętych tym protokołem uchybień. Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że szeroki zakres obowiązków powoda, jego zaangażowanie w pracę oraz efekty jego pracy, skutkują tym, że pracodawca powinien umożliwić mu usunięcie uchybień w wyznaczonym terminie, co czyni wypowiedzenie przed upływem wyznaczonego terminu przedwczesnym i jako takim nieuzasadnionym.

Sąd Rejonowy ocenił zatem, że przyczyna wypowiedzenia podana przez pracodawcę jest konkretna i rzeczywista (prawdziwa) zgodnie z art. 30 § 4 KP , ale nie uzasadnia wypowiedzenie w rozumieniu art. 45 § 1 KP.

Chybiony jest zatem zarzut apelacji naruszenia art. 30 § 4 kodeksu pracy. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny rozwiązania umowy bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niezrozumiała, niejasna, niedostatecznie konkretna albo nierzeczywista (nieprawdziwa).

Istnieje różnica między wskazaniem przyczyny wypowiedzenia, o czym mowa w art. 30 § 4 KP, a uzasadnionym wypowiedzeniem w rozumieniu art. 45 § 1 KP. Z brzmienia tych przepisów oraz utrwalonych poglądów judykatury wynika, że podana przyczyna jest tylko częścią uzasadnienia (choć najważniejszą) i że przyczyna ta, nawet, gdy jest prawdziwa, może nie uzasadniać wypowiedzenia.

W wyroku z 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13 Sąd Najwyższy wyjaśnił różnicę między przyczyną wypowiedzenia, o której mowa w art. 30 § 4 KP, a uzasadnionym wypowiedzeniem w rozumieniu art. 45 § 1 KP. Wypowiedzenie naruszające art. 30 § 4 KP jest niezgodne z prawem. Wypowiedzenie zgodne z prawem (spełniające wymagania z art. 30 § 4 KP) może być nieuzasadnione. Skoro zatem Sąd Rejonowy uznał, że wskazana w piśmie rozwiązującym umowę o pracę przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa, to nie naruszył art. 30 § 4 KP. Uznanie prawdziwej przyczyny za nieuzasadniającą wypowiedzenie, pozwala na formułowanie zarzutu naruszenia art. 45 § 1 KP, a nie art. 30 § 4 kodeksu pracy.

Zarzut apelacji naruszenia art. 30§ 4 kodeksu pracy poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że przyczyna zwolnienia powoda jest nieuzasadniona, został zatem błędnie zrehabilitowany. Zaniegowanie przez apelującego ustaleń Sądu Rejonowego w zakresie przyjęcia, iż wskazana w piśmie z 30 maja 2018 roku przyczyna pomimo, że była rzeczywista i konkretna, nie uzasadniała wypowiedzenia umowy o pracę, faktycznie sprowadza się zatem do podniesienia zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy nie art. 30§ 4 kodeksu pracy, ale art. 45 § 1 k.p. Mając na uwadze, że przy rozpoznawaniu apelacji naruszenie prawa materialnego Sąd bierze pod uwagę z urzędu, Sąd Okręgowy musiał rozważyć prawidłowość zastosowania przepisu art. 45 k.p.

Sąd Rejonowy naruszył art. 45 k.p. przez jego błędne zastosowanie co polegało na uznaniu, że wskazana w pisemnym oświadczeniu przez stronę pozwaną przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, mimo jej rzeczywistego wystąpienia i konkretności, jak tego wymaga art. 30 § 4 k.p, nie była na tyle istotna, aby uzasadniała rozwiązanie z powodem umowy o pracę oraz art. 47¹ k.p. przez jego zastosowanie i zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

Strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem. Taki sposób rozwiązania umowy o pracę – jak słusznie podnosi Sąd Rejonowy - jest zwykłym sposobem rozwiązania takiej umowy. Przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. W przedmiotowej sprawie jednak wskazana w wypowiedzeniu przyczyna była doniosła, gdyż dotyczyła notorycznego naruszania przez powoda jednego z podstawowych obowiązków pracowniczych jakim było prawidłowe katalogowanie i opracowywanie zgromadzonych eksponatów (...). Powód jako asystent w dziale (...) był od 1 lipca 2014 roku jedyną osobą za to odpowiedzialną. W wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca wskazał jako przyczynę nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych wynikających z powierzonego powodowi stanowiska pracy (asystenta działu (...)) oraz zakresu obowiązków. W wypowiedzeniu pracodawca odwołał się w zakresie opisu obowiązków pracowniczych, którym uchybił powód do protokołu kontroli z 17 kwietnia 2018 roku. Z protokołu tego wynika z kolei, że powód nie wywiązał się należycie z obowiązku katalogowania i opracowywanie zgromadzonych eksponatów (...), gdyż nie opracował i nie założył kart katalogu naukowego dla około 550 obiektów od roku 2016, czyli w ciągu ostatnich dwóch lat przed wypowiedzeniem umowy. Powód przyznał tą okoliczność. Jest to zarazem pierwsza i najważniejsza przyczyna wskazana jako uzasadniająca wypowiedzenie powodowi umowy o pracę w oświadczeniu pracodawcy z 30 maja 2018 roku. Obok niej pracodawca wskazał także przyczyny o mniejszym ciężarze gatunkowym tj. nierzetelne prowadzenie dokumentacji ewidencyjnej (...) tj. używanie korektora w księgach inwentarzowych, niesprawdzenie zgodności przepisanej treści księgi przez wolontariuszy i nieopatrzenie treści przepisanej podpisem, naniesienie w pozostałych księgach inwentarzowych błędnych kwot wartości obiektów, wpisanie do księgi inwentarzowej i kart katalogu naukowego kwot wartości niezgodnych z protokołem Komisji Zakupów z roku 2015, niesprawdzenie przez okres 5 lat poprawności wpisów w kartach katalogu naukowego, księgach inwentarzowych, księgach wpływu, co doprowadziło do niezgodności pomiędzy zapisami w kartach katalogu naukowego a księgami inwentarzowymi i księgami wpływu. Powód nie zaprzeczał prawdziwości także pozostałych przyczyn, gdyż podpisał protokół kontroli z 17 kwietnia 2018 roku bez zastrzeżeń. Nie mniej próbował przerzucać ciężar odpowiedzialności za ich wystąpienie na brak szkolenia z zakresu inwentaryzacji ksiąg, co doprowadziło do nieprawidłowości w ich prowadzeniu.

W zakresie nie założenia kart katalogu naukowego dla około 550 obiektów, powód twierdził, że nie zrobił tego, gdyż nie pozwalały mu na to czasowo jego inne merytoryczne obowiązki służbowe.

Podnoszone przez powoda przyczyny, które miały usprawiedliwiać nie wywiązanie się przez niego należycie ze swoich podstawowych obowiązków pracowniczych, nie mają znaczenia dla oceny wypowiedzenia umowy o pracę w świetle art. 45 k.p., o czym zdaje się zapominać Sąd Rejonowy. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem nie musi być powiązane z zawinionym działaniem lub zaniechaniem pracownika. A zatem nawet jeśli, jak twierdzi powód, nie wywiązanie się z obowiązków w zakresie katalogowania i opracowywania zgromadzonych eksponatów (...), byłoby usprawiedliwione szerokim zakresem obowiązków, to i tak nie może doprowadzić do uznania wypowiedzenia za nieuzasadnione w świetle art. 45 k.c. W przedmiotowej sprawie wskazana w wypowiedzeniu przyczyna rozwiązania umowy o pracę była konkretna (nienależyte wykonanie obowiązków pracowniczych w zakresie katalogowania i

opracowywania zgromadzonych eksponatów (...) od 2016 roku), rzeczowy (została wykazana protokołem kontroli z 17 kwietnia 2018 roku) i umiejscowiona w czasie. Jednocześnie przyczyna ta miała duży ciężar gatunkowy. Zarzucane powodowi uchybienia nie były błahie i drobne. Powód nie został zwolniony z pracy – jak imputował – za zaszłości w dokumentacji sprzed kilkudziesięciu lat. Te były objęte poprzednią kontrolą po inwentaryzacji w 2013 roku i miały być wykonane przez powoda do 31 grudnia 2014 roku. Kontrola z 2018 roku dotyczyła kolejnego, bieżącego okresu od 1 stycznia 2014 roku do kwietnia 2018 roku, a braki katalogowe dla 550 obiektów powstały w ciągu ostatnich dwóch lat przed wypowiedzeniem. W tym okresie wyłącznie powód jako asystent był odpowiedzialny za dział (...), a zatem odpowiadał za nieprawidłowości w dokumentacji od 1 stycznia 2014 roku. Zakres zaniedbań był tak szeroki, że pozytywna ocena merytorycznej pracy powoda, w żaden sposób nie może ich zrównoważyć. Pracownik nie może wybiórczo podchodzić do zakresu swoich obowiązków i realizować tylko niektóre z nich. Takie swobodne podejście do wykonywania obowiązków pracowniczych nie zasługuje na aprobatę i usprawiedliwienie, jak to uczynił Sąd Rejonowy. Powód po zapoznaniu się z wynikami kontroli z kwietnia 2018 roku, których nie kwestionował, nie wykazał nawet odrobiny woli i chęci uporządkowania dokumentacji. Z zeznań Dyrektora (...) wynika, że od zakończenia kontroli w dniu 17 kwietnia 2018 roku do dnia wypowiedzenia umowy 30 maja 2018 roku, powód nie zrealizował zaleceń kontrolnych nawet w najmniejszym zakresie. Wprawdzie powód przesłuchiwany w charakterze strony twierdził, że wypełnił 160 brakujących kart katalogowych, ale jednocześnie zeznał, że nie zdążył ich przekazać przełożonej, bo miało to miejsce na trzy dni przed wręczeniem pisma o rozwiązaniu umowy o pracę. Takie zeznania powoda są li tylko przyjętą przez niego linią obrony, żeby postawić siebie w lepszym świetle i jako gołosłowne nie zasługują na wiarę. Nawet gdyby miały jednak oparcie w prawdzie, to świadczą wyłącznie o jego lekceważącym podejściu do obowiązków i braku woli realizowania zaleceń pokontrolnych, skoro przystąpił do wypełniania kart katalogowych dopiero na trzy dni przed wręczeniem wypowiedzenia. Powód po kontroli zamiast niezwłocznie zabrać się do porządkowania katalogów, zgłosił zapotrzebowanie na dodatkowego pracownika. Liczył zapewne na to, że porządkowaniem dokumentacji zajmie się przydzielony do tego zadania pracownik. Wówczas on mógłby się zająć pracą merytoryczną, którą lubił i wykonywał z zaangażowaniem, gdyż sprawiała mu dużo satysfakcji, w przeciwieństwie do pracy ewidencyjnej i katalogowej. Odmowa ze strony pracodawcy przydzielenia dodatkowego pracownika do wykonania tych czynności, spotkała się z niezadowolaniem ze strony powoda. Wobec takiego podejścia powoda do swoich obowiązków, strona pozwana mogła utracić zaufanie do powoda i nie była zobowiązana do czekania z wypowiedzeniem umowy do czasu bezskutecznego upływu terminu na realizację zaleceń pokontrolnych, jak bezpodstawnie przyjął Sąd Rejonowy. Powód nie wykazywał jakiegokolwiek woli usunięcia uchybień. Wbrew twierdzeniom powoda zakres czynności pracowniczych choć szeroki, był możliwy do zrealizowania w obowiązującym go czasie. Czynności katalogowe nie były tak pracochłonne jak imputował powód, skoro w ciągu trzech dni – jak zeznał – był w stanie sporządzić 160 kart katalogowych. Świadczy to o tym, że gdyby powód starał się w pracy, nie doprowadziłby do powstania zaległości w księgowaniu. Jeszcze raz należy podkreślić, że wskazane w oświadczeniu zaległości w dokumentacji nie dotyczą zaszłości sprzed kilkudziesięciu lat, ale sprzed zaledwie dwóch. W ciągu dwóch lat, bo od 2016 roku powód nie znalazł czasu by skatalogować ok 550 obiektów. Tym samym fakt, że w dacie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, nie upłynął jeszcze określony w protokole kontroli z 17 kwietnia 2018 roku termin na usunięcie uchybień w dziale (...), nie ma jakiegokolwiek wpływu na zasadność wypowiedzenia. Wypowiedzenie zależy od tego, czy wskazana w dacie składania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę istniała i była na tyle istotna, że uzasadniała wypowiedzenie umowy. W niniejszej sprawie mamy do czynienia właśnie z taką sytuacją. Pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady swobody doboru pracowników, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie innego pracownika pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów pracy.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 386§1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo jako bezzasadne.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. obciążając nimi powoda jako stronę przegrywającą proces.