



Sygn. akt I PSKP 26/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 listopada 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa A. C.

przeciwko M. w O.

o przywrócenie do pracy, o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 3 listopada 2021 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 17 maja 2019 r., sygn. akt VII Pa [...],

- 1. oddala skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.590
(tysiąc pięćset dziewięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów
zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w C., wyrokiem z dnia 7 listopada 2018 r., oddalił powództwo A. C. przeciwko M. w O. o przywrócenie do pracy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

W sprawie ustalono, że A. C. był zatrudniony w M. od 1 grudnia 1972 r., a od 1988 r. na stanowisku starszego kustosa.

Powód jest zasłużonym pracownikiem M. w O., a swoją wieloletnią pracą, dociekliwością historyka przyczynił się do upamiętnienia wielu ofiar hitlerowskich zbrodni. Jego bliskie przyjaźnie z ofiarami zbrodniczego systemu oraz byłymi więźniami obozu koncentracyjnego, zaowocowały powstaniem wielu publikacji naukowych oraz filmów historycznych, m.in. dotyczących rotmistrza W. P., K. P., uciekiniera z A.. Powód realizował także projekty badawcze i jest cenionym historykiem, a pracodawca nie miał dotychczas żadnych zastrzeżeń do jakości wykonywanych przez niego obowiązków.

W dniu 24 marca 2017 r. pod bramą „(...)” miała miejsce manifestacja, podczas której grupa osób rozebrała się, skuła się łańcuchami, a następnie zabiła owcę dostarczoną w walizce i przerzuconą przez ogrodzenie. Wydarzeniu przyglądali się przez okno pokoju socjalnego pracownicy, w tym powód oraz wolontariusze. W pewnym momencie niektóre osoby zaczęły robić zdjęcia telefonem. P. S. - kierownik Centrum Badań M. w O., zwrócił się do osób zgromadzonych w pokoju socjalnym, aby nie rozpowszechniali zrobionych zdjęć. Wkrótce pracownicy M. zauważyli, że zdjęcie z wydarzenia pod bramą przedostało się do mediów. W pisemnym oświadczeniu powód przyznał, że wykonał zdjęcie, które zostało następnie opublikowane w mediach.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód przekazał zdjęcia do Gazety K. (Oddział w O.) po rozmowie z redaktorem B. K.. Dziennikarz zapytał o przebieg wydarzenia w M., a powód oświadczył, że zrobił zdjęcia i może je przesłać dziennikarzowi. Niemniej prosił, aby tych fotografii nie publikować. Jednak Gazeta uznała, że wydarzenie ma charakter newsa i podjęła decyzję o publikacji zdjęć.

Pracodawca uznał, że tym zachowaniem powód naruszył obowiązujące zasady kontaktu z mediami i potraktował jego zachowanie w kategorii szkody wizerunkowej dla placówki, stanowiącej Miejsce Pamięci. Opublikowanie zdjęcia spowodowało negatywną reakcję Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego oraz

służb bezpieczeństwa, co miało związek z faktem, że zdjęcie zostało zrobione i wysłane przez pracownika M., podczas świadczenia pracy. Ponadto, opublikowane zdjęcia stanowiło szkodę wizerunkową dla M., do którego przyjeżdżają osoby, dla których poufność i zachowanie ciszy medialnej jest sprawą pierwszorzędą.

Oświadczeniem z dnia 8 stycznia 2018 r. pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano, że w dniu 15 grudnia 2017 r. powód umożliwił redaktorowi M. S. kontakt z rodziną zmarłego K. P., podając numer telefonu do jego rodziny. Nadto, w dniu 24 marca 2017 r. mimo polecenia przełożonego, przesłał wykonane przez siebie zdjęcia z manifestacji dziennikarzowi Gazety (...). Pozwany podał, że niestosowanie się do polecenia przełożonego i wysłanie zdjęcia prasie oraz przesłanie dziennikarzowi numeru telefonu rodziny zmarłego więźnia, uznać należało za sprzeniewierzenie się lojalności wobec pracodawcy i naruszenie obowiązków pracowniczych, którego skutkiem jest utrata zaufania do pracownika (art. 100 § 1 k.p. oraz art. 100 § 2 pkt 2, 4, 6 k.p.). Zdaniem pracodawcy, doszło do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych oraz obowiązującego u pracodawcy regulaminu pracy (§ 41 ust. 2 pkt 6), to jest obowiązku należytej dbałości o dobro pracodawcy, chronienie jego mienia oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Drugą przyczyną wypowiedzenia był fakt przekazania mediom (redaktorowi M. S. z P. S.A., Oddział w B.) informacji o śmierci K. P. (byłego więźnia obozu koncentracyjnego) oraz udostępnienie dziennikarzowi numeru telefonu do krewnego zmarłego. K. P., który zmarł w dniu 15 grudnia 2017 r. przyjaźnił się z powodem.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że A. C. – wbrew poleceniu wicedyrektora A. K. – przekazał informację o śmierci K. P. dziennikarzowi (swojemu dobremu znajomemu) wraz z numerem telefonu do członka rodziny zmarłego.

W tak ustalonym stanie faktycznym, powołując się na treść art. 30 § 4 k.p. oraz art. 45 § 1 k.p. Sąd Rejonowy, uznał, że powództwo nie jest zasadne i podlegało oddaleniu. Zdaniem Sądu Rejonowego, przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były rzeczywiste. Istotne było to, że powód nie zastosował się do obowiązków zawartych w regulaminie pracy, zasad kontaktu z mediami, ale

również norm i obyczajów, które zabraniają ujawniania informacji dotyczących śmierci danej osoby oraz numeru telefonu bez zgody osób, których to dotyczy.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, obie przyczyny odnosiły się do pewnej działalności powoda, którą Sąd określił jako przekroczenie uprawnień w zakresie kontaktów z mediami. Dlatego nie można zachowania pracodawcy postrzegać w kategorii przekroczenia terminu do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę z racji wskazanych podstaw. Sąd ten nie znalazł także podstaw do oceny zachowanie pracodawcy przez pryzmat zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.).

Sąd Okręgowy w K., wyrokiem z dnia 17 maja 2019 r., zmienił wyrok Sądu Rejonowego w C. z dnia 7 listopada 2018 r. i przywrócił powoda do pracy w Państwowym M. w O. oraz zasądził od pozwanego na rzecz A. C. kwotę 5.904 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Sąd Okręgowy, ponownie analizując cały materiał dowodowy uznał, że Sąd Rejonowy popełnił uchybienia w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, z którego wyprowadził błędne wnioski, a w konsekwencji dokonał błędnej kwalifikacji prawnej. Tym samym uznał, że dokonane powodowi wypowiedzenie nie jest uzasadnione, gdyż nie istniały przesłanki, które mogłyby stanowić podstawę utraty zaufania pracodawcy do powoda. Przede wszystkim, w ocenie tego Sądu, powód nie otrzymał wiążącego polecenia przełożonego, zakazującego przekazanie zdjęć komukolwiek z wydarzenia z dnia 24 marca 2017 r. Dalej, Sąd ten ustalił, że powód nie przekazał zdjęcia z manifestacji „Gazecie K.”, ale B. K., swojemu znajomemu, którego zna od kilkudziesięciu lat na stopie prywatnej, a nie zawodowej. Jednocześnie Sąd odwoławczy wskazał, że to nie przedmiotowe zdjęcie spowodowało reakcję mediów, ale sam fakt manifestacji, której nie dało się ukryć przed opinią publiczną. Ponadto Sąd Rejonowy, mimo braku dowodów, opierając się jedynie na zeznaniach dyrektora strony pozwanej, niezasadnie przyjął, że powyższe działanie powoda spowodowało negatywną reakcję Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego oraz służb bezpieczeństwa, a tym samym stanowiło szkodę wizerunkową dla M.. W materiale dowodowym brak jest dowodów, które pozwoliłyby na poczynienie takich ustaleń.

W ocenie Sądu Okręgowego, przy tego typu zdarzeniu jakie miało miejsce, niezasadne jest przyjęcie, że powód naruszył obowiązki pracownicze. Zdarzenie (manifestacja) miały miejsce poza siedzibą strony pozwanej, strona pozwana nie miała wpływu na jego zaistnienie, więc przypisywanie przez nią takiego znaczenia zdarzeniu, wpływu na wizerunek strony pozwanej jest chybione.

Ustosunkowując się do drugiej przyczyny wypowiedzenia (przekazanie mediom informacji o śmierci K. P.), Sąd odwoławczy uznał ją za bezzasadną, bowiem M. S. opublikował ją dopiero po jej potwierdzeniu przez I.. Jednocześnie poczynione ustalenia faktyczne wskazywały, że powód był nieświadomy w momencie przekazywania numeru telefonu M. S., że D. P. wyraził prośbę, by informacji o śmierci K. P. nie przekazywać mediom oraz że jego przełożony A. K. wydał takie polecenie. W ocenie Sądu Okręgowego, powód przekazując informację o prywatnym numerze telefonu bratanka K. P., a który to numer kontaktowy posiadał prywatnie, nie naruszył żadnych obowiązków pracowniczych, a jedynie zasady dobrego wychowania, gdyż na takie działanie nie uzyskał uprzedniej zgody posiadacza powyższego numeru.

W rezultacie Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok i przywrócił powoda do pracy na poprzednich warunkach pracy oraz zasądził na rzecz powoda wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik pozwanej, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. W podstawach skargi kasacyjnej wskazał na naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, to jest: art. 382 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 i 228 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez potraktowanie wybiórczo materiału dowodowego i pominięcie części dowodów oraz faktów powszechnie znanych, a także odmowy wiarygodności okolicznościom ustalonym przez Sąd Rejonowy, bez przeprowadzenia postępowania dowodowego, które to naruszenie miało istotny wpływ na wynik sprawy, a to w szczególności przez: (-) całkowite pominięcie, bez wskazania jakiegokolwiek przyczyny w uzasadnieniu, dowodów z zeznań świadków – P. S., A. K., J. K., J. L. i P. S. oraz przedłożonych w toku postępowania przed Sądem pierwszej i drugiej instancji dokumentów (regulaminu pracy z 22 grudnia 2005 r., załącznika nr 1 do zarządzenia nr (...) oraz oświadczenia powoda z 21

października 2011 r.) w części, w jakiej dowody te potwierdzają, że u pracodawcy obowiązywały zasady postępowania z mediami, zgodnie z którymi pracownicy bez zgody biura prasowego nie powinni przekazywać jakichkolwiek informacji mediom, a w sytuacjach kryzysowych w ogóle kontaktować się z mediami oraz pominięcie ustaleń dokonanych w tym zakresie przed Sądem pierwszej instancji, w oparciu o zeznania powołanych wyżej świadków w tym zwłaszcza samego dziennikarza B. K. oraz jego przełożonej M. G., a także P. S. i A. K., w części, w jakiej wynikało z nich, że zdjęcia przekazane przez powoda były pierwszymi zdjęciami zdarzenia, jakie ukazały się w mediach, a także głównymi, które były upubliczniane przez pierwszych kilka dni lub nawet tygodni po zdarzeniu i to właśnie ich opublikowanie wywołało burzę medialną na jego temat, bez wskazania w uzasadnieniu wyroku przyczyny pominięcia tychże zeznań; (-) pominięcie dowodów z zeznań świadków – P. S., A. K., J. K., J. L., P. S. i D. P. w części, w jakiej potwierdzały one jak szkodliwe dla wizerunku M. (i ogólnie wizerunku naszego kraju) były konsekwencje zachowań powoda, polegających na udostępnianiu dziennikarzom informacji i zdjęć pozyskanych w związku z pracą w Muzeum wbrew obowiązującym go zasadom kontaktów z mediami, bez wskazania przyczyny ich pominięcia w uzasadnieniu; (-) uznanie za ustaloną, bez jakiegokolwiek uzasadnienia w wyroku i poparcia w zgromadzonym materialnie dowodowym, sprzecznej z faktami okoliczności, że zdarzenie z 24 marca 2017 r. miało miejsce poza siedzibą pozwanego (s. 17 uzasadnienia), podczas gdy brama z napisem „(...)” nie jest wejściem do Miejsca Pamięci ani M., tylko leży w jego sercu, na trasie zwiedzania, a więc marcowe zdarzenie miało miejsce na terenie M., co zresztą stanowi fakt powszechnie znany; (-) uznanie za ustaloną, bez jakiegokolwiek uzasadnienia w wyroku i poparcia w zgromadzonym materialnie dowodowym, rażąco sprzecznej z zasadami doświadczenia życiowego okoliczności, że skoro pozwany nie miał wpływu na zaistnienie marcowego zdarzenia, to przypisywanie temu zdarzeniu wpływu na wizerunek M. jest nadmierne i nieuzasadnione (por. s. 17 uzasadnienia), podczas gdy zarówno z zasad doświadczenia życiowego, jak i prawidłowych ustaleń sądu pierwszej instancji jasno wynika, że zdarzenie mające miejsce w najbardziej charakterystycznym punkcie M. tj. pod bramą „(...)”, ma oczywisty wpływ na wizerunek M., co potwierdza, jak naganne było zachowanie powoda, które

doprowadziło do opublikowania zdjęcia z tego zdarzenia w mediach; (-) pominięcie zeznań dr. P. C. reprezentującego pozwanego oraz świadka A. K., w zakresie, w jakim potwierdzają, że przełożeni kilkakrotnie odbywali z powodem rozmowy na temat jego nieposłuszeństwa i samowolnych kontaktów z mediami oraz zmianę ustaleń Sądu pierwszej instancji bez odpowiedniego uzasadnienia i przyjęcie, że „do pracy powoda pracodawca nie miał żadnych zastrzeżeń” (s. 18 uzasadnienia), podczas gdy nawet on sam potwierdził, że przełożeni wcześniej już kilkakrotnie rozmawiali z nim o konieczności zachowania powściągliwości w kontaktach z mediami; (-) zmianę prawidłowych ustaleń Sądu pierwszej instancji, bez jakiegokolwiek uzasadnienia, z rażącym naruszeniem zasad doświadczenia życiowego, polegającą na uznaniu, iż powód przekazał zdjęcia z happeningu B. K., swojemu znajomemu, którego zna od kilkudziesięciu lat na stopie prywatnej, a nie przedstawicielowi mediów, chociaż wprost przeczył temu pominięty przez Sąd Okręgowy dowód z zeznań świadka - dziennikarza B. K..

Nadto skarżący wskazał na naruszenie prawa materialnego, to jest art. 45 § 1 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były niezasadne oraz uznanie, iż zdarzenie, które wystąpiło 10 miesięcy przed dniem wypowiedzenia umowy nie może stanowić przyczyny wypowiedzenia, podczas gdy zachowania powoda były oczywiście nieprawidłowe, stanowiły oczywiste naruszenie obowiązków pracowniczych i zasad dotyczących kontaktów z mediami panujących w zakładzie pracy (o szczególnym charakterze) oraz poleceń przełożonych, a oba zdarzenia wskazywały na lekceważącą postawę powoda i każde z nich stanowiło wystarczającą i samodzielną przyczynę rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem i utratę zaufania pracodawcy. Jednocześnie z daleko posuniętej ostrożności procesowej pozwany wskazał na naruszenie art. 45 § 2 k.p., przez jego niezastosowanie i przywrócenie powoda do pracy, zamiast zasądzenia na jego rzecz odszkodowania, skoro podniesione uchybienia wykluczyły dalsze zatrudnianie powoda z uwagi na: ignorowanie zasad postępowania z mediami i poleceń przełożonych, co prowadzi do oczywistego ryzyka dalszych naruszeń wizerunku pozwanego.

Mając na uwadze powyższe, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w K. do ponownego

rozpoznania wraz z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania przed Sądem Najwyższym, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy, przez oddalenie apelacji powoda od wyroku wydanego przez Sąd Rejonowy w C. z dnia 7 listopada 2018 r. i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję według maksymalnych stawek wynikających z norm przepisanych, jak również zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu za postępowanie przed Sądem Najwyższym, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, według maksymalnych stawek wynikających z norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie jest zasadna. Podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.), zaś w razie popełnienia przez Sąd drugiej instancji uchybień w odniesieniu do podstawy faktycznej rozstrzygnięcia polegających na pominięciu materiału dowodowego, który zgromadził, ale nie ocenił właściwie Sąd pierwszej instancji, skarżący może skutecznie je zakwestionować, zarzucając naruszenie konkretnych przepisów prawa procesowego, to jest art. 382 w związku z art. 328 § 2 k.p.c., wraz z wykazaniem, że naruszenia te mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy, jak tego wymaga przepis art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 2019 r., II CSK 96/18, LEX nr 2645151). W przedmiotowej sprawie skarżący formalnie prawidłowo wskazał podstawy, lecz ich ocena nie usprawiedliwia postulowanych wniosków.

Sprawa o przywrócenie do pracy to typowy spór między stronami stosunku pracy, który co do zasady nie wymaga ponadprzeciętnych środków dowodowych, by trafnie odkodować czy wskazane przyczyny uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę. Na pewno ważyć należy interes pracodawcy, ale i pracownika, przez pryzmat jego dotychczasowego stosunku do wykonywanych zadań, kontekstu, w

jakim przypisano mu okoliczności uzasadniające ustanie zatrudnienia. Wyznacznikiem tej osi jest art. 382 k.p.c., który samoistnie nie rozstrzyga o zasadności skargi kasacyjnej, zwłaszcza gdy strony wprowadzają do procesu szereg elementów relewantnych z perspektywy wyniku sprawy, lub gdy kierują główny nurt w stronę, która – w relacji szczegółu do ogółu – nie może zadecydować o kierunku rozstrzygnięcia. Sąd dysponując szerokim materiałem, ma prawo do wyboru określonego modelu wnioskowania. Nie musi przy tym z „benedyktyńską pieczęcią” omawiać każdego dowodu z osobna, kontestować każdej wypowiedzi świadka w aspekcie oczekiwanym przez pracodawcę (*vide* pkt 3 uzasadnienia skargi kasacyjnej). Dlatego nie można podzielić zapatrywania, że Sąd Okręgowy pominął znaczną część zgromadzonego materiału dowodowego w postaci, przytoczonych w skardze, wypowiedzi świadków. Sąd Okręgowy, ustosunkowując się do tych wypowiedzi, nie przypisał im mocy dowodowej, co nie oznacza, że je pominął. W tym kontekście, skarżący powołuje niemające znaczenia dla sprawy wypowiedzi świadków, na przykład P. S., odnoszącą się do faktu, „że dziennikarze nie mają dostępu do monitoringu” lub „takie wydarzenia budzą zainteresowanie mediów” – co z racji na miejsce, które wybrali manifestujący, jak i kontrowersyjny przebieg zdarzenia jest oczywiste. Jednocześnie trudno znaleźć styczność dla tych wypowiedzi i oceny czy działania powoda, przyjęte jako bezprawne przez pracodawcę, faktycznie uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę. W podobnym duchu przytaczane są wypowiedzi kolejnych świadków, na przykład „gdyby doszło do eskalacji tej wiadomości, konsekwencje mogłyby być nieprzewidywalne”. Z perspektywy oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powyższe wypowiedzi pozostają neutralne. Również nie znajduje uzasadnienia zarzut, że pracodawca już wcześniej zwracał uwagę powoda na konieczność przestrzegania zasad postępowania z mediami i nawet zastosował względem niego karę porządkową – a to wobec ustalonego w postępowaniu dowodowym faktu, że ta kara została następnie uchylona przez sąd.

Innymi słowy, analiza pisemnych motywów zaskarżonego orzeczenia daje czytelny obraz wyniku postępowania, postrzeganego jako pewna całość. Sąd drugiej instancji ocenił przyczyny utraty zaufania, wskazując na elementy, które niweczą siłę tez pracodawcy. Niemniej ma rację skarżący, że status pozwanego

pracodawcy jest szczególny. W Miejscu Pamięci tak tragicznych wydarzeń manifestowanie poglądów obywateli winno pozostawać w zgodzie z celem, jaki przyświecał utworzeniu M.. Nie oznacza to jednak, że przedostanie się informacji do mediów powinno w prosty sposób obciążać wyłącznie powoda, jako pracownika.

Trudno zgodzić się ze skarżącym, że umiejscowienie bramy z historycznym napisem „(...)” w obszarze zajmowanym przez M., jest faktem powszechnie znanym. Topografia M. w O. do takich faktów nie należy. Nawet zamieszczenie informacji o tym w Internecie nie oznacza, że jest on powszechnie lub urzędowo znany w myśl art. 228 k.p.c. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 2017 r., I CSK 84/17, LEX nr 2433076). O tym, czy dany fakt jest faktem powszechnie znanym w znaczeniu procesowym, decyduje wyłącznie sędzia (sąd), do którego należy też ocena stanowiska stron w tym zakresie. Za powszechnie znane uważa się na przykład wydarzenia historyczne, polityczne, zjawiska przyrodnicze, procesy ekonomiczne lub zdarzenia normalnie i zwyczajnie zachodzące w określonym miejscu i czasie, o czym będzie jeszcze mowa w dalszej części uzasadnienia. Idąc dalej, obowiązki wynikające z art. 328 § 2 i 391 § 1 k.p.c. Sąd drugiej instancji spełnił w zakresie pozwalającym na kontrolę kasacyjną, a wszelkie oczekiwania strony pozwanej, by uzasadnienie zawierało szerszą analizę nie może być uznane za uchybienie mające wpływ na wynik sprawy.

Równie istotną, w perspektywie zasadności wypowiedzenia, jest różnica w ustaleniu czy zdjęcie zrobione przez powoda było przekazane bezpośrednio mediom (jak chce skarżący), czy też przekazane „dobremu znajomemu” (jak ustalił Sąd Okręgowy), a jednocześnie wykonującemu zawód dziennikarza (B.K.). Regulamin pracy z 22 grudnia 2005 r., załącznik nr 1 do zarządzenia nr 25/11 określa bowiem zasady postępowania z mediami, co z racji na treść regulacji, wyłącza spod oceny postępowanie powoda.

W warstwie prawa materialnego, skarżący oparł swoją skargę wyłącznie na zarzucie naruszenia prawa materialnego (art. 45 § 1 i 2 k.p.). W zakresie naruszenia art. 45 § 1 k.p., należy wskazać, że artykuł ten, zawierając pojęcie "wypowiedzenie (...) nieuzasadnione", stanowi klauzulę generalną. Zawiera zatem sformułowanie ogólne, pozostawiając sądowi znaczną swobodę w ocenie, czy dana norma prawna ma być zastosowana w konkretnej sprawie. Zakwestionowanie tej

oceny w toku kontroli kasacyjnej może mieć uzasadnienie jedynie wówczas, gdy jest ona oczywiście bezpodstawna lub rażąco narusza zasady logicznego rozumowania.

Skarżący podważa wnioski o braku przesłanek uzasadniających utratę zaufania do powoda. W tym aspekcie odwołuje się do twierdzenia, że utrata zaufania uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli pracownikowi można postawić zarzut nadużycia zaufania pracodawcy, choćby w sposób niestanowiący naruszenia obowiązków pracowniczych. Jednakże nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, także wtedy, gdy jest niezawinione. Na tym wywód skarżącego się kończy. Sąd Okręgowy, uznał natomiast, że zachowanie powoda w przedmiocie przekazania zdjęcia z manifestacji do wiadomości B. K. nie stanowiło naruszenia obowiązku pracowniczego. Powód nie przekazał zdjęcia manifestacji „Gazecie K.”, ale B. K., swojemu znajomemu, którego zna od wielu lat na stopie prywatnej, a nie zawodowej, prosząc jednocześnie o nierozpowszechnianie przekazanego zdjęcia. Z dokumentów wskazanych przez skarżącego, to jest regulaminu pracy z 22 grudnia 2005 r. i załącznika nr 1 do zarządzenia nr 25/11 wynika, że wprowadzone zasady postępowania w relacjach z mediami dotyczą wystąpień publicznych oraz odnoszą się do wszelkich publikacji, dokonywanych przez pracowników Państwowego M. w O. (§ 1 załącznika nr 1). Chodzi zatem o takie zachowania pracowników (publiczne wystąpienia, publikacje), które afiliowane są przez M. w O.. Na gruncie niniejszej sprawy brak jest podstaw, by kwalifikować działanie powoda w kategorii wystąpień publicznych, tym bardziej, że jego rozmowie z B. K. towarzyszyła wyraźna prośba o nierozpowszechnianie przekazanego zdjęcia. Z ustalonego stanu faktycznego nie wypływa także wniosek, aby zachowanie powoda zostało zakwalifikowane jako obiektywnie naganne.

Nie można się zgodzić z tezą dotyczącą skutków przekazania zdjęcia z manifestacji. Sam fakt, że miała ona miejsce w instytucji kultury nie może być utożsamiany z atakiem na wizerunek kraju. Rozpowszechnienie zdjęć dokumentujących wydarzenie z 24 marca 2017 r. nastąpiło niezależnie od powoda, zaś M. jest dostępne dla zwiedzających i to oni byli bezpośrednimi świadkami

manifestacji. Twierdzenie pracodawcy o naruszeniu przez powoda tajemnicy jest choćby z tego powodu bezzasadne. Także nie można bezrefleksyjnie zgodzić się z oceną przedstawioną przez skarżącego, zgodnie z którą przekazanie zdjęć z wydarzenia stanowiło zagrożenie dla względów bezpieczeństwa oraz interesów M. oraz Państwa Polskiego. Brak uzasadnienia, aby do faktu przekazania przez pracownika zdjęcia z tego wydarzenia przypisywać taką wagę. Przede wszystkim przedmiotowe wydarzenie było zorganizowane poza wiedzą pracowników M., w tym powoda, a przeciwdziałanie takim zdarzeniom nie było wpisane w zakres jego obowiązków. Również liczne wypowiedzi świadków (w tym te przywołane przez skarżącego) odnoszą się jedynie do potencjalnego zagrożenia, które owo zdarzenie mogłoby wywołać, a nie faktycznej szkody, spowodowanej działaniem powoda („gdyby doszło do eskalacji tej wiadomości, konsekwencje mogłyby być nieprzewidywalne”, „fakt, że pracownik M. przesyła zdjęcia mediom może wpłynąć na pogorszenie się reputacji M.”, „oceniałem, że jest to sytuacja bardzo podobna do kradzieży bramy, potencjalnie bardzo groźna”). Przyjmując jednak założenie skarżącego, że zdarzenie toczące się w miejscu tak charakterystycznym dla M. jak brama „(...)” będzie wiązane z wizerunkiem M. i mogłoby mieć negatywny wpływ na jego odbiór, nasuwa się podstawowe pytanie, czy konsekwencje służbowe dotknęły osób, które do tego rodzaju zdarzenia dopuściły. Materiał dowodowy w tej mierze milczy, co powoduje, że to na powoda spada cały ciężar związany z odpowiedzialnością za ten fakt.

Na marginesie można dodać, że istnieje różnica jakościowa w ocenie sposobu pozyskania zdjęć przez powoda. Nie zostały one zrobione przy wykonywaniu obowiązków służbowych, a jedynie przy okazji ich wykonywania. Tym samym zwiększa się waga ustalenia przez Sąd Okręgowy, że powód nie otrzymał wiążącego polecenia, by nawet zdjęcia zrobione w sytuacji przypadkowego zdarzenia, ale na terenie M., nie były przekazywane osobom trzecim. Przekazując zdjęcie znajomemu dziennikarzowi, w drodze prywatnej korespondencji, powód nie naruszył obowiązków wynikających z art. 100 § 4, 6 k.p. z tego względu, że fotografowane zdarzenie miało charakter publiczny, nie stanowiło tajemnicy pracodawcy, a przekazanie informacji o nim do wiadomości publicznej tak czy inaczej nastąpiło (w drodze aktywności pozostałych świadków - zwiedzających).

Zatem nie można przypisać pracownikowi bezprawności w zachowaniu naruszającym obowiązek dbania o dobro zakładu pracy, skoro samo zdarzenie miało charakter otwarty dla szerszej grupy osób, a pracownik był jedynie jednym z wielu świadków. Dokumentowanie zdarzeń przy użyciu telefonu komórkowego jest we współczesnym świecie zupełnie normalnym zachowaniem i choć w niektórych sytuacjach może być zachowaniem sprzecznym z ogólnie przyjętymi zasadami współżycia społecznego – jednak bez normatywnego zakazu – nie jest zachowaniem zabronionym, z uwzględnieniem zasady poszanowania prywatności. To zaś prowadzi do wniosku, że nie doszło do naruszenia obowiązków pracowniczych wynikających z obowiązującego u pracodawcy regulaminu pracy. O ile samo zdarzenie i jego przebieg z uwagi na szczególny charakter M. i pamięć o ofiarach, to przekazanie informacji o nim w postaci zdjęcia manifestantów, nie może być kwalifikowane - jak chce skarżący - jako zniewaga Miejsca Pamięci.

W odniesieniu do dalszych twierdzeń skarżącego, nie ulega wątpliwości, że pracodawca nie jest związany ściśle określonym terminem na dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę, w szczególności nie jest to uzależnione od czasu, jaki upłynął od zdarzeń, które stanowią podstawę do jego dokonania. W przypadku rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem brak jest odpowiednika art. 52 § 2 k.p., który to przepis przewiduje miesięczny termin na rozwiązanie umowy. Należy jednak zauważyć, że skoro dla rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (a zatem dla okoliczności z założenia wyjątkowej i dalej idącej niż „zwykłe” wypowiedzenie umowy o pracę) kluczowe znaczenie ma data powzięcia przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających „zwolnienie dyscyplinarne”, to analogicznie należy przyjmować, że również dla rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem istotne znaczenie ma data, z którą pracodawca zdobył wiedzę o podstawach do złożenia wypowiedzenia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2016 r., I PK 236/15, LEX nr 2278322). Innymi słowy, należy brać pod uwagę moment, w którym pracodawca dowiedział się o okolicznościach uzasadniających wypowiedzenie, bowiem kluczowe dla stwierdzenia, że dana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę zdezaktualizowała się, jest ustalenie czy pracodawca mógł wcześniej podjąć odpowiednie kroki i

zareagować na działania pracowników (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2020 r., II PK 115/19, LEX nr 3075146).

Należy jednak mieć na względzie, że na skutek upływu czasu oraz rodzaju i wagi przyczyny, okoliczności uzasadniające wypowiedzenie mogły stać się nieistotne lub nieaktualne dla osiągnięcia celu wypowiedzenia. Taka ocena możliwa jest zwłaszcza w sytuacji, gdy stanowiące przyczyny wypowiedzenia sporadyczne i mniej istotne uchybienia pracownika miały miejsce wcześniej, a następnie przez dłuższy okres pracuje on nienagannie i w uwzględnieniu okoliczności konkretnej sprawy, nie ma podstaw do wnioskowania, że w przyszłości będzie on ponownie naruszał obowiązki pracownicze. Okresu tego z góry sprecyzować nie można. Będzie on zależał od całokształtu okoliczności indywidualnej sprawy, w tym w szczególności od wagi przyczyny wypowiedzenia. Za taką wykładnią przemawia też okoliczność, że z całokształtu przepisów Kodeksu pracy wynika, iż sprawy ze stosunku pracy powinny być załatwiane w zakładzie pracy w rozsądnym czasie, aby nie utrzymywać niepożądanego z punktu widzenia stabilności stosunku pracy stanu niepewności (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 października 2017 r., II PK 307/16, LEX nr 2427155, nawiązując do uchwały pełnej Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985 nr 11, poz. 164). Zbyt długie „przechowywanie” przyczyny potencjalnego wypowiedzenia wpływa negatywnie na stan psychiczny pracownika, potęguje niepewność i obawę o zatrudnienie, dlatego też należy dążyć do minimalizacji tego okresu, a przynajmniej ograniczenia do rozsądnych granic. Narastający stres i obawa o utratę pracy wpływa negatywnie na zdrowie pracownika, które przecież - jako jego dobro osobiste - wymaga ochrony na zasadzie art. 11¹ k.p. Trzeba zatem zapobiegać swoistemu przechowywaniu „haków” na pracownika i ich wykorzystywaniu w momencie korzystnym z innych względów dla pracodawcy. Odległe w czasie od daty wypowiedzenia, niepowiązane ze sobą zdarzenia nie powinny stanowić uzasadnienia dla dokonania tej czynności prawnej, bowiem w pewnym sensie dezaktualizują się jako negatywna ocena pracownika.

W orzecznictwie wielokrotnie został również wyrażony również pogląd, zgodnie z którym wynikający z art. 113 § 1 k.p. termin zatarcia ukarania karą porządkową może stanowić *per analogiam* wyznacznik utraty możliwości powołania

się przez pracodawcę w wypowiedzeniu na zdarzenie, które miało miejsce przeszło rok przed dokonaniem wypowiedzenia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2017 r., I PK 290/16, LEX nr 2426570).

Przenosząc powyższe uwagi na grunt rozpoznawanej sprawy, należy podkreślić, że Sąd Okręgowy nie zakwalifikował oświadczenia woli pracodawcy złożonego po upływie 10 miesięcy od daty zdarzenia, będącego przyczyną rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, jako sprzecznego z prawem. Wskazał jedynie, na podstawie ustalonego stanu faktycznego, że pracodawca miał pełną wiedzę o zaistniałym zdarzeniu w dniu, w którym miało ono miejsce, rozmawiał z powodem na ten temat, a mimo to nie zdecydował się wówczas wypowiedzieć umowy o pracę. Powód został ukarany obniżeniem premii. Odwołując się do wątpliwości co do upływu czasu między zdarzeniem z dnia 24 marca 2017 r., a złożeniem oświadczenia woli, pozostaje do oceny kwestia, dlaczego pracodawca nie złożył stosownego oświadczenia woli w momencie uznania, że powód naruszył swoje obowiązki już w marcu 2017 r. W tym aspekcie trzeba dostrzec, że pracodawca podjął inne czynności dyscyplinujące pracownika (rozmowa, obniżenie pensji). Racjonalna ocena tego postępowania prowadzi do wniosku, że wówczas pracodawca nie miał przekonania, że owa przyczyna byłaby wystarczająca dla osiągnięcia celu wypowiedzenia. Dlatego za chybione uznać należy twierdzenie, że współpraca z powodem wiązała się ze stałą obawą pracodawcy o „kolejnym przecieku do mediów”.

Nie ma racji skarżący twierdząc, że zdarzenia polegające na przekazaniu zdjęć oraz przekazaniu innych informacji (prywatnego numeru telefonu), które to informacje według skarżącego, nie powinny być udostępniane przez M. ani jego pracowników do przedstawicieli mediów, stanowią rodzajowo takie same zdarzenia, a co za tym idzie - takie same naruszenia. Lektura uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę nie pozostawia wątpliwości, że zdarzenia przywołane jako przyczyny tegoż stanowią zarówno rodzajowo, jak i temporalnie, osobne zachowania i nie mogą być traktowane jako zdarzenie tożsame. W warstwie ocennej należy podkreślić, że Sąd Okręgowy wykazał, iż powód przekazując informację o prywatnym numerze telefonu bratanka K. P., M. S., a który to numer kontaktowy posiadał prywatnie. Nie przeszukiwał więc zbiorów M. w tym celu i

przeło na tym polu nie naruszył żadnych obowiązków pracowniczych. Niemniej decydując się na taki krok, mógł ingerować w dobra osobiste osoby trzeciej, co jednak nie promieniuje na ocenę jego obowiązków pracowniczych, zwłaszcza w zestawieniu z dotychczasową wieloletnią pracą u jednego pracodawcy, w tym wniesieniu określonego wkładu w działalność M.. Istotne jest również to, że M. S. opublikował informację o śmierci K. P. dopiero po tym, jak tę informację potwierdził na swojej stronie internetowej IPN.

Nie jest zasadny również zarzut naruszenia art. 45 § 2 k.p. Zwrot „jeżeli ustalili” użyty w wymienionym przepisie wskazuje jednoznacznie, że przyznanie pracownikowi innego roszczenia niż przez niego wybrane, jest wyjątkiem, którego dopuszczalność zależy od ustalenia, że przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Znaczenie pojęcia „ustalili” wymaga od sądu przeprowadzenia postępowania dowodowego w odpowiednim zakresie. Kryteria oceny niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia żądania pracownika (tu przywrócenia do pracy) sąd winien poszukiwać przede wszystkim w ustaleniach faktycznych, tylko bowiem odwołanie się do ocen powiązanych ściśle z podłożem faktycznym sprawy może stworzyć przeciwwagę dla przedstawionych w pozwie przesłanek zasadności żądania powrotu na poprzednio zajmowane stanowisko. Ma rację ma Sąd Okręgowy, oceniając przesłanki wypowiedzenia umowy o pracę również przez pryzmat jego dotychczasowego zatrudnienia, co w świetle art. 45 § 2 k.p. może mieć także znaczenie. Przecież A. C. był pracownikiem z 45-letnim stażem pracy, a pracę w M. podjął w 1972 r., zajmując od 1988 r. stanowisko starszego kustosza. Dla powoda była to pierwsza i jedyna praca, dla której poświęcił całe życie. Do jego pracy pracodawca nie miał żadnych zastrzeżeń. W ustaleniach faktycznych dokonanych przez Sąd Okręgowy, poza faktem uchYLENIA kary porządkowej, nie znajdują się inne dowody, świadczące o tym by pracodawca miał jakiegokolwiek uwagi do pracy powoda. Tym samym zaskarżony wyrok jest prawidłowy, co obliguje do oddalenia skargi kasacyjnej z mocy art. 398¹⁴ k.p.c.

O kosztach orzeczono w myśl art. 398²¹ w związku z art. 108 § 1 k.p.c.

