

Sygn. akt X P 6/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 lutego 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: S. K., A. W.

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 lutego 2018 r. we W.

na rozprawie sprawy

z powództwa: **M. Z.**

przeciwko: **T. P. we W.**

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej T. P. we W. na rzecz powódki M. Z. kwotę 20.627,49 zł (dwadzieścia tysięcy sześćset dwadzieścia siedem złotych 49/100) brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 18 marca 2017 r. do dnia zapłaty;

II. dalej idące powództwo oddala;

III. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.875,83 zł brutto;

IV. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

V. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia- Śródmieścia) kwotę 1.256,28 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych;

VI. orzeka, iż pozostałe koszty sądowe w sprawie ponosi Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 29 grudnia 2016 r. (data stempla pocztowego) powódka M. Z. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej T. P. we W. kwoty 27 051 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu tytułem odszkodowania wobec niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Ponadto powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, wedle norm przepisanych (k. 2 – 9).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie powódka wskazała, że była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę z dnia 23 czerwca 2009 r. zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku aktorki. W okresie swojej pracy w T. P. powódka występowała w większości spektakli przedstawianych

na deskach teatru. Jej występy były szeroko i pozytywnie komentowane zarówno przez recenzentów krajowych, jak i zagranicznych. Powódka nigdy nie podważała autorytetu instytucji, w której była zatrudniona, a swoje obowiązki pracownicze wykonywała wzorowo. W dniu 13 grudnia 2016 r. nowo powołany na stanowisko dyrektora Teatru C. M. wystosował w imieniu pracodawcy pismo zawiadamiające o zamiarze wypowiedzenia powódce stosunku pracy. Wśród przyczyn wypowiedzenia dyrektor skoncentrował się na tym, że powódka miała rzekomo podważać autorytet pracodawcy, co naruszyło zaufanie pracodawcy do pracownika. Dyrektor wskazał, że powódka w sposób czynny brała udział w manifestacjach związku zawodowego, prezentowała prywatne poglądy na temat osoby dyrektora Teatru, wychodziła na scenę z zaklejonymi ustami. Dyrektor powołał się też na incydent z dnia 29 października 2016 r., kiedy to powódka została upomniana wobec palenia przez nią papierosów w miejscu do tego nieprzeznaczonym. W dniu 22 grudnia 2016 r. pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę, wskazując jako przyczynę brak zaufania do pracownika, wynikający z nagannego zachowania pracownika. W ocenie pracodawcy powódka m.in. krytykowała pracodawcę poprzez podważanie umiejętności i kompetencji przełożonego, naruszanie dobrego imienia przełożonego, popieranie krytycznych opinii na temat przełożonego, udział w manifestacjach pracowniczych.

Powódka podniosła, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia jej umowy o pracę pozostaje osobisty, negatywny stosunek dyrektora Teatru do powódki i próba kontrolowania przez niego wolności wypowiedzi w zakładzie pracy oraz przebiegu sporu zbiorowego, który toczy się u strony pozwanej od początku września 2016 r. W szczególności dyrektor Teatru poprzez usiłowanie zwolnienia większości aktualnej obsady Teatru w ten sposób manifestuje swoje niezadowolenie z faktu, że stał się on obiektem uzasadnionej krytyki ze strony aktorów. W zaistniałej sytuacji brak jest jakichkolwiek podstaw do rozwiązywania umowy o pracę, bowiem oparte jest ono w rzeczywistości na prywatnej, indywidualnej niechęci dyrektora Teatru do pracownika. Odnosząc się do przesłanki utraty zaufania powódka wskazała, że utrata zaufania jako podstawa rozwiązania umowy o pracę musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej, nie może zaś wynikać z samowoli pracodawcy lub jego subiektywnych uprzedzeń. Wobec powyższego fakt, że dyrektor Teatru czuje się prywatnie urażony wypowiedziami powódki lub jego subiektywny stosunek do powódki pozostaje negatywny, nie może stanowić podstawy wypowiedzenia umowy o pracę. Wszystkie działania związane z pracą związkową powódki skoncentrowane były na ochronie dobrego imienia pracodawcy oraz utrzymania wysokiego poziomu instytucji.

Powódka podniosła dalej, że również przyczyna polegająca na naruszaniu obowiązków pracowniczych nie polega na prawdzie. Powódka swoje obowiązki pracownicze wykonywała bowiem wzorowo, z ogromną starannością, i była za to wielokrotnie doceniana. W odniesieniu do zarzutu zakłócenia spektakli w miesiącach wrzesień – grudzień 2016 r. powódka wskazała, że manifest polegający na wystąpieniu w czasie braw z zaklejonymi symbolicznie ustami nie mógł stanowić naruszenia obowiązków pracowniczych, bowiem w żaden sposób nie zmieniał scenariusza spektaklu ani nie zakłócał jego przebiegu. Chybiony pozostaje także zarzut prezentowania publicznie własnych poglądów przez powódkę. Powyższe nie miało wpływu na jej pracę, nie wpływało negatywnie na odbiór spektakli przez widzów.

Powódka podkreśliła, że w T. P. brak jest precyzyjnej informacji co do tego, w którym miejscu przy portierni aktorzy i inni pracownicy mogą palić papierosy. W dniu 29 października 2016 r. powódka upomniana jednokrotnie i poproszona o zmianę miejsca palenia natychmiast zastosowała się do prośby, i nigdy więcej nie powtórzyła się taka sytuacja.

W zakresie wymogów formalnych wypowiedzenia powódka podniosła, iż jest pracownikiem podlegającym ochronie jako członek organizacji związkowej.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana T. P. we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych (k. 82 – 103).

Strona pozwana zakwestionowała okoliczności podniesione w treści pozwu, stwierdzając, że przyczyny złożenia przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia z dnia 22 grudnia 2016 r. były uzasadnione.

Strona pozwana wskazała, że podstawą wypowiedzenia i utraty zaufania do powódki były liczne naruszenia enumeratywnie i szczegółowo wskazane przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, w tym publiczne wygłaszanie informacji pejoratywnych i nieprawdziwych na temat pracodawcy, ignorowanie poleceń służbowych, które stanowiły w efekcie całkowite pogwałcenie przez pracowników reguł „dozwolonej krytyki” oraz stworzenie takiej sytuacji, w której dalsza współpraca stron była niemożliwa. Zdaniem strony pozwanej, powódka prowadziła kampanię przeciwko Dyrektorowi i placówce, którą zarządzał, skutecznie utrudniając jej prawidłowe funkcjonowanie.

Strona pozwana wyjaśniła, że wybór C. M. na stanowisko Dyrektora T. P. we W. stał się sprawą rozdmuchaną przez media oraz przedstawicieli środowiska artystycznego zanim jeszcze objął on ww. funkcję. Pracownicy instytucji, w tym powódka, utrudniali jej prowadzenie poprzez namawianie reżyserów za pośrednictwem portalu F. na stronach „T. P. w podziemiu”, (...) i (...) do nienawiązywania współpracy z Dyrektorem. Aktorzy, także powódka, odmawiali wykonywania obowiązków służbowych poprzez nieakceptowanie propozycji przygotowania ról w nowych spektaklach proponowanych przez Dyrektora.

Zdaniem strony pozwanej, kluczową kwestią dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie jest ocena działań powódki względem pracodawcy poprzez pryzmat tego, czy działalność ta mieściła się w zakresie „dozwolonej krytyki” czy też stanowiła jej przekroczenie. Strona pozwana zwróciła uwagę, że powódka nie kwestionowała udziału w happeningach, protestach, publikowania wpisów o charakterze publicznym na portalu F. dostępnych dla nieograniczonej grupy użytkowników portalu czy dopuszczania się akcji w postaci zaklejania ust. Strona pozwana przytoczyła wypowiedzi powódki, które jej zdaniem dowodzą jawnego publicznego krytykowania, szkalowania, psucia jego wizerunku i deprecjonowania Dyrektora, co w efekcie uniemożliwiało wykonywanie jego codziennych obowiązków i prowadzenia Teatru. Przytoczyła krytyczne opinie na temat pracy dyrektora Teatru i podejmowanych przez niego decyzji technicznych, artystycznych, programowych, organizacyjnych, wypowiedzi podważające umiejętności i kompetencje przełożonego i jego współpracowników, wypowiedzi niestosowne naruszenie dobre imię przełożonego, a także sugerujące chęć podejmowania przez Dyrektora negatywnych działań na szkodę Teatru.

Strona pozwana wskazała, że w podejmowanych przez nią działaniach nie sposób dostrzec jakichkolwiek naruszeń prawa, nierzetelności czy nieuczciwości, co mogłoby usprawiedliwiać dozwoloną krytykę jej niewłaściwych zachowań. Zdaniem pozwanej, osobiste zapatrywania powódki na osobę przełożonego i prawo do publicznych wypowiedzi o jego działaniach, nie uprawniały powódki do spotwarzania przełożonego oraz zniesławiania jego osoby. Poza tym, treść tych wypowiedzi i forma, przekraczały dopuszczalne normy przyzwoitości, a zatem nie podlegają ochronie. Argumentując dalej strona pozwana podniosła, że krytyka pracodawcy ze strony powódki nie była zgodna z prawdą, a co najwyżej z jej subiektywną oceną, opartą na nieuzasadnionych plotkach. Strona pozwana zakwestionowała, aby działania powódki były podejmowane z daleko idącej troski i odpowiedzialności za pracodawcę, wychodząc z przekonania, że w podobny sposób można by uzasadniać wszelkie protesty ze strony pracowników, niezgadających się z wyborem każdego nowego zarządzającego zakładem pracy. Podała, że lekceważącym wypowiedziom powódki można przypisać charakter ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych a przy tym nielojalność w stosunku do pracodawcy, powodującą utratę zaufania do pracownika i niemożność dalszego jego zatrudniania w zakładzie pracy.

W ocenie strony pozwanej, u podstaw całego konfliktu leży pomylenie przez pracownika ról, jakie w procesie pracy odgrywa pracodawca i pracownik. Pracodawca jest jednostką zarządzającą zakładem pracy, a pracownik jest zobowiązany, w ramach stosunku podporządkowania, stosować się do poleceń pracodawcy, przestrzegać przepisów prawa i realizować wskazany przez pracodawcę plan działania jednostki. Wyjaśniła dalej, że odnośnie teatru, takim planem działania jest repertuar, sposób realizacji danego spektaklu oraz pozostałe decyzje pracodawcy mające na celu nie tylko realizację artystyczną instytucji, ale także zachowanie rentowności tego podmiotu. Zdaniem pozwanej, powódka swoim zachowaniem kategorycznie w sposób uporczywy i arogancki odmówiła współpracy z Dyrektorem i chęci dalszego tworzenia Teatru według jego wizji rozwoju jednostki.

Strona pozwana wskazała, że powódka zignorowała zakaz dokonywania samowolnej zmiany ostatniej części przedstawień. Zmiana polegała na zaklejaniu sobie ust podczas wyjścia aktorów do ukłonów. Takie działania miały

charakter niedopuszczalny i w sposób istotny naruszały interesy T. P. m.in. dlatego, że ukłony stanowią immanentną część każdego przedstawienia, wpisują się w jego całość i mają bardzo istotne znaczenie, albowiem umożliwiają kontakt aktorów z publicznością – stanowią część przedstawienia i są związane ze świadczeniem pracy przez aktorów; poza tym, manifestowanie swoich osobistych poglądów podczas ukłonów, może wpłynąć na odbiór całości dzieła, a także być postrzegane przez audytorium jako oficjalne stanowisko całego teatru. Kolejno strona pozwana wyjaśniła, że samo palenie papierosów przez powódkę nie stanowiło podstawy do złożenia jej wypowiedzenia umowy o pracę, ale było dowodem na to, że powód ignoruje przepisy przeciwpożarowe, których przestrzeganie jest obowiązkiem pracownika. Powódka paliła papierosy w bliskiej odległości od czujników przeciwpożarowych. Z tego powodu, pracownik Teatru zwracał powódce kilkakrotnie uwagę, aby nie postępowała w ten sposób, jednak ona zignorowała te prośby.

Zdaniem strony pozwanej, ww. przykłady poparte dowodami uzasadniają ocenę, że swoim zachowaniem powódka doprowadziła do utraty zaufania pracodawcy, która uzasadniała złożenie wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. Z. została zatrudniona u strony pozwanej, w T. P. we W., na podstawie umowy o pracę z dnia 23 czerwca 2009 r. (zawartej na czas nieokreślony od dnia 1 września 2009 r.), w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku aktora.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 6 875,83 zł brutto (4 791,17 zł netto).

Dowód : Akta osobowe powódki (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 23.06.2009 r.;

Zaświadczenie z dn. 30.03.2017 r. (k. 81)

Wśród aktorów, reżyserów i krytyków powódka uznawana jest za bardzo dobrą aktorkę, która pracowała w T. P. we W.. Powódka jest aktorką bardzo często obsadzaną w rolach. W T. P. we W. powódka występowała w spektaklach takich jak m.in. Dzieci z B., Poczekalnia, Sen nocy letniej, B. et M., W. z H.. Artykuły na temat przedstawień z udziałem powódki ukazywały się w prasie krajowej i zagranicznej, w tym francuskiej.

Dowód : Wydruk ze stron internetowych (k. 19 – 61)

Zeznania świadka M. L. (k. 142, 142v; płyta CD)

Zeznania świadka P. N. (k. 142v; płyta CD)

Zeznania świadka I. K. (k. 142v, 143; płyta CD)

Zeznania świadka M. M. (2) (k. 143; płyta CD)

Od około 5 – 6 lat powódka jest członkiem OZZ Inicjatywa Pracownicza przy T. P. we W.. Do dnia 9 grudnia 2016 r. powódka była objęta szczególną ochroną związkową.

Dowód : Zeznania świadka T. L. (k. 144; płyta CD)

Uchwała z dn. 10.09.2016 r. z zebrania Komisji Zakładowej OZZ Inicjatywa Pracownicza przy T. P. we W. (k. 127)

Uchwała z dn. 10.12.2016 r. z zebrania Komisji Zakładowej OZZ Inicjatywa Pracownicza przy T. P. we W. (k. 128)

W dniu 22 sierpnia 2016 r. w Urzędzie Marszałkowskim odbył się konkurs na Dyrektora T. P., w którym został wybrany C. M.. Zastąpił on na tym stanowisku K. M. (1).

Bezsporne

Na początku września 2016 r. powódka wraz z innymi aktorami T. P. we W. brała udział w proteście przed Urzędem Marszałkowskim we W., dotyczącym przebiegu konkursu, w którym wyłoniony został nowy dyrektor Teatru.

Dowód : Zeznania świadka P. N. (k. 142v; płyta CD)

We wrześniu 2016 r. C. M. zorganizował tzw. spotkanie sezonowe z pracownikami Teatru, w tym z powódką. W trakcie spotkania powódka nie wyrażała się negatywnie o dyrektorze. Na spotkaniu powódka wyraziła wolę współpracy i nadzieję na nowe wyzwania zawodowe i artystyczne.

Dowód : Zeznania świadka S. O. (k. 176, 176v; płyta CD)

Zeznania świadka W. Z. (k. 143v; płyta CD)

W ostatnim kwartale 2016 r. powódka otrzymała od dyrektora Teatru propozycję objęcia roli L. M. w spektaklu M., który miał być wznowiony w sezonie 2016/2017. W pierwszej kolejności propozycję udziału w spektaklu powódka otrzymała od reżysera spektaklu. Propozycję taką otrzymał również P. N.. Po rozmowie z reżyserem powódka zwróciła się do reżysera z prośbą o zwolnienie jej z udziału w spektaklu, na co reżyser wyraził zgodę. Następnie powódka udała się do C. M., którego także poprosiła o zwolnienie z udziału w spektaklu. Dyrektor wyraził na powyższe zgodę, prosząc jednocześnie o wyrażenie rezygnacji z udziału w spektaklu na piśmie. Rozmowa z dyrektorem przebiegła w spokojnej, przyjaznej atmosferze.

Z roli w spektaklu zrezygnował także P. N.. Ostatecznie nie doszło do wznowienia spektaklu M..

Dowód : Zeznania świadka S. O. (k. 176, 176v; płyta CD)

Zeznania świadka M. S. (1) (k. 177; płyta CD)

Zeznania świadka S. M. (k. 177; płyta CD)

Zeznania świadka P. N. (k. 142v; płyta CD)

Zeznania świadka I. K. (k. 142v, 143; płyta CD)

Istnieje nieformalna tradycja, zgodnie z którą aktor może zrezygnować z jednej roli w sezonie, bez podania uzasadnienia.

Dowód : Zeznania świadka P. N. (k. 142v; płyta CD)

Zeznania świadka I. K. (k. 142v, 143; płyta CD)

Część aktorów zatrudnionych u strony pozwanej, w tym również czasem powódka, w drugiej połowie 2016 r., podczas tzw. drugich braw po spektaklu, wychodziła na scenę z zaklejonymi czarną taśmą ustami, co następowało za zgodą reżyserów spektakli. Tzw. niemy protest skierowany był w zarząd województwa (...) i sposób, w jaki urząd województwa przeprowadził konkurs na stanowisko dyrektora Teatru.

Na zebraniu sezonowym we wrześniu 2016 r. dyrektor C. M. zwracał się do aktorów z prośbą o zaprzestanie takich praktyk.

Dowód : Zeznania świadka M. S. (1) (k. 177; płyta CD)

Zeznania świadka I. K. (k. 142v, 143; płyta CD)

Zeznania świadka M. M. (2) (k. 143; płyta CD)

Zeznania świadka W. Z. (k. 143v; płyta CD)

Zeznania świadka T. L. (k. 144; płyta CD)

Niepisany zwyczajem wśród aktorów jest to, że drugie i ewentualnie kolejne wejście aktorów na scenę po spektaklu jest tzw. wejściem prywatnym, nieujęty w scenariuszu spektaklu, nie jest to część przedstawienia.

Dowód : Zeznania świadka I. K. (k. 142v, 143; płyta CD)

Na forum pracowników strony pozwanej powódka nie wypowiedziała się negatywnie o dyrektorze C. M. ani o T. P. we W..

Dowód: Zeznania świadka P. N. (k. 142v; płyta CD)

Zeznania świadka J. K. (k. 175v, 176; płyta CD)

Zeznania świadka S. O. (k. 176, 176v; płyta CD)

Zeznania świadka T. T. (k. 176v, 177; płyta CD)

Zeznania świadka M. S. (1) (k. 177; płyta CD)

Zeznania świadka S. M. (k. 177; płyta CD)

Zeznania świadka M. L. (k. 142, 142v; płyta CD)

Zeznania świadka I. K. (k. 142v, 143; płyta CD)

Zeznania świadka M. M. (2) (k. 143; płyta CD)

Zeznania świadka A. W. (k. 143v; płyta CD)

Zeznania świadka W. Z. (k. 143v; płyta CD)

Pismem z dnia 21 września 2016 r. Przewodniczący Komisji Zakładowej OZZ Inicjatywa Pracownicza przy T. P. we W., T. L., w odpowiedzi na zawiadomienie z dnia 19 września 2016 r. o zamiarze rozwiązania w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. umowy o pracę z A. T., poinformował, iż nie widzi podstaw do zastosowania rzeczonoego trybu wobec pracownika. Przewodniczący Komisji Zakładowej dodał, że A. T. jako działacz funkcyjny Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza jest chroniona zgodnie z ustawą o związkach zawodowych.

Dowód: Pismo KZ Inicjatywy Pracowniczej przy T. P. we W. z dn. 21.09.2016 r. (k. 123, 124)

W dniu 10 października 2016 r. Przewodniczący Komisji Zakładowej OZZ Inicjatywa Pracownicza przy T. P. we W., przekazał Dyrektorowi T. P. informację kwartalną o stanie liczebnym organizacji związkowej. W piśmie wskazano, że wg stanu na dzień 30 września 2016 r., Komisja Zakładowa/Międzyzakładowa OZZ Inicjatywa Pracownicza przy T. P. we W. liczy 61 członków, w tym 61 pracowników.

Dowód : Informacja kwartalna o stanie liczebnym organizacji związkowej z dn. 10.10.2016 r. (k. 121)

Personel strony pozwanej wielokrotnie zwracał się do aktorów z prośbą o niepalenie papierosów w holu portierni i wykuszu. Z uwagi na palenie papierosów w tych miejscach wyłączono czujniki przeciwpożarowe nr 123 i 129.

W dniu 29 października 2016 r. wyroby tytoniowe we wskazanym miejscu palili m.in. p. O., A. I., A. K., M. P. (1) i M. Z..

Na powyższą okoliczność sporządzona została notatka służbowa, która wpłynęła do dyrektora Teatru w dniu 2 listopada 2016 r.

Dowód : Notatka służbowa z dn. 29.10.2016 r. (k. 115)

W dniu 4 listopada 2016 r. Dyrektor T. P. przypomniał o ustawowym zakazie palenia wewnątrz obiektu Teatru oraz wyznaczył jako palarnie następujące miejsca:

1. w obiekcie T. P. przy ul. (...) – hol kasowy – wejście główne do obiektu dla widzów (możliwe do użytkowania, jako „palarnia” tylko w sytuacji kiedy nie ma tam widzów) oraz wejście służbowe – portiernia;
2. w obiekcie Teatru Kameralnego przy ul. (...) – hol kasowy wejście główne do obiektu dla widzów (możliwe do użytkowania, jako „palarnia” tylko w sytuacji kiedy nie ma tam widzów) oraz wejście służbowe – portiernia;
3. w obiekcie Scena przy Ś. przy pl. (...) - hol kasowy - wejście główne do obiektu dla widzów (możliwe do użytkowania, jako „palarnia” tylko w sytuacji kiedy nie ma tam widzów).

Czasem dyrektor zapraszał pracowników na spotkania dyscyplinujące dotyczące palenia papierosów. Nie rozmawiał odnośnie zakazu palenia papierosów z powódką, a także nie miał żadnej rozmowy dyscyplinującej z powódką w tym przedmiocie.

Dowód : Ogłoszenie z dn. 04.11.2016 r. (k. 62)

Zeznania świadka T. T. (k. 176v, 177; płyta CD)

We wcześniejszym okresie panowało nieoficjalne przyzwolenie ze strony dyrekcji Teatru na palenie papierosów wewnątrz Teatru, przy portierni. Tam znajdowały się popielniczki. Zdarzało się, że aktorzy palili papierosy także w innych miejscach w Teatrze, przy otwartym oknie. Taka sytuacja miała najczęściej miejsce w trakcie przerwy w spektaklu, gdy aktorzy ubrani byli w kostiumy i nie chcieli wychodzić na zewnątrz, przed Teatr. W tym czasie nie było wyznaczonego formalnie miejsca, które miałyby służyć za palarnię.

Papierosy wewnątrz budynku teatru palili m.in. M. S. (1), I. K., W. Z..

Nie wszyscy aktorzy, którzy palili papierosy wewnątrz budynku Teatru, dostali z tej przyczyny wypowiedzenia umów o pracę.

Dowód: Zeznania świadka J. K. (k. 175v, 176; płyta CD)

Zeznania świadka S. O. (k. 176, 176v; płyta CD)

Zeznania świadka T. T. (k. 176v, 177; płyta CD)

Zeznania świadka M. S. (1) (k. 177; płyta CD)

Zeznania świadka P. N. (k. 142v; płyta CD)

Zeznania świadka I. K. (k. 142v, 143; płyta CD)

Zeznania świadka W. Z. (k. 143v; płyta CD)

Powódka posiada konto na portalu społecznościowym F.. W okresie sierpień 2016 r. – grudzień 2016 r. powódka udostępniła na swoim profilu społecznościowym m.in.:

- w dniu 26 sierpnia 2016 r. – post użytkownika P. P., w którym udostępniono zdjęcie ukazujące dwie kobiety z transparentami TEATR POLSKI NIE M.!

- w dniu 30 sierpnia 2016 r. – odnośnik do artykułu pt. Załoga teatru kupiła nowemu dyrektorowi bilet powrotny, opublikowanego na portalu gazetawroclawska.pl, w streszczeniu którego wskazano: C. M., który wygrał konkurs na dyrektora T. P., przyjechał dziś do W.. Na Dworcu Głównym PKP przywitała go załoga teatru, która wręczyła mu bilet powrotny do W..”, odnośnik do artykułu pt. M. we W.: Odmówił komentarzy, przyjął bilet powrotny, opublikowanego na portalu radiowroclaw.pl, w streszczeniu którego wskazano Przed godz. 13.30 z pociągu na (...) D. Głównym wysiadł C. M., wybrany niedawno na nowego szefa T. P.. Czekala na...” oraz odnośnik do artykułu pt. W.. Aktorzy T. P. z biletem powrotnym dla M., opublikowanego na portalu tvn24.pl, w streszczeniu którego wskazano Nie spodziewałem się takiej reakcji, ale jestem dobrej myśli – mówił C. M., aktorem rekomendowany na nowego dyrektora T. P. we...”;
- w dniu 14 września 2016 r. – zdjęcia użytkownika O. S., na którym widać kilkanaście osób trzymających się za uniesione w górę ręce, mających usta zaklejone czarną taśmą;
- w dniu 15 września 2016 r. – post użytkownika A. K., w którym ten, udostępniając artykuł pt. T. S. o T. P.: Nie ma ludzi niezastąpionych, napisał „Niestety obłuda tego pana nie zna granic. I nagle znajdują się pieniądze. PANIE S. CZY BYŁ PAN KIEDYŚ W T. P.? Na pewno widziałem pana w bufecie teatralnym!!!! Mówił pan wtedy: „ale fajnie tu macie”. Jest pan kompletnym ignorantem!!!! To nie jest pana własność!!!! PAN MA SŁUŻYĆ NIE DYKTOWAĆ!!!!”;
- w dniu 16 września 2016 r. – własny wpis, w którym wskazała „Ja chcę prób z K. !!!!Proces!!!Pan K. ! Tej armii ludzi CUDOWNYCH! Tej atmosfery ! Tego teatru!!!! Tej pracy!!!!!! T. snów ,tych marzeń ,ty h spacerów z postacią ,tych listów na temat !!!! JA CHCĘ!!!!”, do którego dodała dwa własne komentarze o treści: „(...) taka mnie tęsknota procesowa ogarnęła taka że nie wypowiedzieć...że my zamiast energię w proces twórczy to w walkę z urzędnikami ...oni tego nigdy NIGDY nie zrozumieją....” oraz „ODDAWAĆ ZŁODZIEJE MOJE EMOCJE MOJĄ WRAŻLIWOŚĆ MOJE ŁZY CO ICH NIE MAM JUŻ MOJĄ RADOŚĆ CO NIE WIEM GDZIE JEST MÓJ BUNT I BÓL ODDAWAĆ MI MNIE SAMĄ Panie Marszałku Wysoka Najwyższa Izba Izba złodziei czasu i marzeń !!!! Złodziei FANTAZJI!!!! Niech zje was wszystkich (...)!OSKARŻAM WAS!!!!!!!Za WYBÓRKTÓRYISTNIEJE ZAWSZE!!!!!!!!!!!!!!!”;
- w dniu 22 września 2016 r. – odnośnik do artykułu pt. T. P.. Pierwszy spektakl za M. i bunt na widowni;
- w dniu 1 października 2016 r. – post użytkownika Publiczność Teatr Polskiego we W., gdzie wskazano m.in. (...) JEST CHORY NA TEATR!!!! (...) JEST ZAINFEKOWANY TEATREM!!!!!!;
- w dniu 30 października 2016 r. – zdjęcia użytkownika Publiczność T. P. we W., na którym widać 18 aktorów trzymających się za uniesione w górę ręce, mających usta zaklejone czarną taśmą;
- w dniu 16 listopada 2016 r. – dwa zdjęcia ze spektaklu pt. Poczekalnia „o”, które opatrzyła cytatem „LUDZIE... na miłość boską ,czy wy nie umiecie sie skupić ?Przecież coś tu sie stało nie? Czy Pan wie co pan mi zrobił, czy Pan poniesie odpowiedzialność?”;
- w dniu 21 listopada 2016 r. – odnośnik do artykułu pt. M.. Demolka, opublikowanego na portalu dwutygodnik.com, w którego streszczeniu wskazano: (...) T. P. ulega rozproszeniu. C. M. zlikwidował właśnie punkty węzłowe, które na przestrzeni lat stwarzały ten zespół i mogłyby, mimo wszystko, utrzymać jego energię.;
- w dniu 22 listopada 2016 r. – odnośnik do artykułu pt. Polityka odstrasza widzów Teatru Polskiego, opublikowanego na portalu newsweek.pl, w którego streszczeniu wskazano: C. M. sukcesywnie niszczy jedną z największych (...) scen. Ocena widzów jest jednoznaczna.;
- w dniu 26 listopada 2016 r. – odnośnik do artykułu pt. Aktorzy rezygnują z ról w T. P.. Z powodu protestu przeciwko M. , opublikowanego na portalu m.wroclaw.wyborcza.pl, w którego streszczeniu wskazano: Podczas pierwszej w tym sezonie próby w T. P. role w M. S. (2) złożyło pięcioro aktorów. oraz film użytkownika T. P. – w

podziemiu/Polski T. in the underground, na którym widnieje troje aktorów z zaklejonymi czarną taśmą ustami, podpisany 25 listopada, Kuszenie ciszej W. – NIEMY PROTEST;

- w dniu 10 grudnia 2016 r. – zdjęcie użytkownika T. P. – w podziemiu/Polski T. in the underground, na którym sfotografowany został artykuł pt. M. zawiódł opublikowany w Gazecie (...), w której streszczeniu wskazano: SzeF komisji kultury sejmiki mówi (...): - Kredyt zaufania do dyrektora T. P. C. M. się wyczerpuje;
- w dniu 11 grudnia 2016 r. – odnośnik do strony internetowej Gazety (...) zawierającej treść powyższego artykułu.

Powódka udostępniła na portalu społecznościowym także dwa wiersze, jeden autorstwa użytkownika oznaczającego się jako Widz T. P. (jeszcze), drugi autorstwa użytkownika oznaczającego się jako Do niedawna widz T. P..

Przy pierwszym z wierszy powódka napisała „Uwaga DOSTAŁAM DZISIAJ OD WIDZA!!!! WIERNEGO!!!!”. Udostępniając drugi z wierszy powódka napisała „UKOCHANY WIDZ ZNOWU SIĘ ODEZWAŁ!!!! (..)”.

Dowód : Wydruk ze strony internetowej (k. 105 – 114)

Pismem z dnia 13 grudnia 2016 r. strona pozwana, na podstawie art. 38 § 1 k.p. zawiadomiła (...) Inicjatywę Pracowniczą przy T. P. we W. o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę na czas nieokreślony.

W odpowiedzi, pismem z dnia 19 grudnia 2016 r., Przewodniczący Komisji Zakładowej Inicjatywy Pracowniczej przy T. P. we W. T. L. wskazał, że planowane zwolnienie nie znajduje uzasadnienia w istniejącym stanie faktycznym, a stawiane zarzuty są bezzasadne. Przewodniczący Komisji Zakładowej dodał, że M. Z. jest pracownikiem chronionym wobec uchwały podjętej w dniu 10 września 2016 r., zaś organizacja związkowa nie wyraża zgody na jej zwolnienie.

Kolejnymi pismami z tego samego dnia Przewodniczący Komisji Zakładowej jako pracowników chronionych na mocy uchwały z dnia 10 września 2016 r. wskazał: M. M. (4), N. K. (1), M. O., A. S. oraz K. M. (2). Organizacja związkowa wskazała, że nie wyraża zgody na zwolnienie wymienionych pracowników.

Organizacja związkowa negatywnie zaopiniowała także zamiar zwolnienia A. K., N. K. (2), A. I., P. S. oraz Ł. T..

Dowód: Zawiadomienie w trybie art. 38 § 1 Kodeksu pracy z dn. 13.12.2016 r. (k. 17, 18)

Pisma KZ Inicjatywy Pracowniczej przy T. P. we W. z dn. 19.12.2016 r. (k. 125 – 135)

Zeznania świadka T. L. (k. 144; płyta CD)

Pismem z dnia 16 grudnia 2016 r. Komisja Zakładowa Inicjatywy Pracowniczej przy T. P. we W. poinformowała C. M., że w związku z ogłoszeniem pogotowia strajkowego, oflagowany zostanie budynek przy ul. (...) we W. (budynek T. P.).

W odpowiedzi Dyrektor Teatru poinformował związek, że nie ma on prawa do podjęcia legalnej akcji strajkowej, ponieważ nie zostały wyczerpane obligatoryjne etapy sporu poprzedzające strajk – nie odbyło się postępowanie mediacyjne prowadzone przez bezstronnego mediatora, które zakończyłoby się podpisaniem protokołu rozbieżności.

Niezależnie od powyższego, Dyrektor zwrócił uwagę, że zgodnie z art. 20 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, decyzja związku zawodowego o ogłoszeniu strajku powinna być poprzedzona uzyskaniem zgody większości pracowników, pod warunkiem, że w głosowaniu nad podjętą decyzją wzięło udział co najmniej 50 % pracowników zakładu. Dyrektor wskazał, że Komisja Zakładowa nie dysponuje zgodą większości pracowników, co powoduje, że ogłoszenie strajku jest nielegalne.

Dowód : Pismo KZ Inicjatywy Pracowniczej przy T. P. we W. z dn. 16.12.2016 r. (k. 116)

Pismo Dyrektora T. P. we W. z dn. 16.12.2016 r. (k. 117)

Pismem z dnia 21 grudnia 2016 r. Przewodniczący Komisji Zakładowej OZZ Inicjatywa Pracownicza przy T. P. we W., w odpowiedzi na zawiadomienie z dnia 19 grudnia 2016 r. o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę P. R., stwierdził, iż planowane zwolnienie nie znajduje uzasadnienia w istniejącym stanie faktycznym, a stawiane zarzuty są bezzasadne. Przewodniczący Komisji Zakładowej dodał, że P. R. jest członkiem Prezydium Komisji Zakładowej Inicjatywy Pracowniczej przy T. P. i bierze udział w rokowaniach dotyczących sporu zbiorowego, a nadto, w związku z uchwałą Komisji Zakładowej z dnia 9 grudnia 2016 r., wspomniany pracownik jest chroniony i organizacja związkowa nie wyraża zgody na jego zwolnienie.

Dowód : Pismo KZ Inicjatywy Pracowniczej przy T. P. we W. z dn. 16.12.2016 r. (k. 116)

Praktyką u strony pozwanej było wręczanie pracownikom wypowiedzeń w gabinecie dyrektora. Niekiedy zdarzało się, że wykonanie czynności wręczenia wypowiedzenia dyrektor powierzał J. K., zatrudnionej u strony pozwanej jako główny specjalista ds. osobowych i socjalnych.

Dowód : Zeznania świadka J. K. (k. 175v, 176; płyta CD)

W dniu 22 grudnia 2016 r., około godz. 12:00, Dyrektor T. P. C. M. wraz z Kierownikiem Administracyjnym T. T. i Głównym Specjalistą J. K. udali się do T. P. Sceny Kameralnej wręczyć wypowiedzenie umowy o pracę M. Z., A. I. oraz A. K..

Powódka była jedną z aktorek występujących w spektaklu „Dzieci z B.”, który był wówczas odgrywany na Scenie Kameralnej.

Bezpośrednio po zakończeniu spektaklu, przy drzwiach wyjściowych ze sceny, na korytarzu pojawił się C. M., który informował aktorów, iż zamierza wręczyć im wypowiedzenia umów o pracę. Powódka odmówiła przyjęcia wypowiedzenia umowy o pracę, tłumacząc, iż nie odpowiada jej forma, w jakiej Dyrektor próbuje to uczynić. Aktorzy, w tym powódka, oświadczyli, że nie przyjmą wypowiedzenia, ale zgłoszą się do gabinetu, aby odebrać je w godnych warunkach. Następnie powódka udała się do garderoby.

Z przebiegu powyższego zdarzenia notatki służbowe sporządzili T. T. i J. K..

Dowód : Notatka służbowa z dn. 22.12.2016 r. (k. 118, 119)

Notatka służbowa z dn. 27.12.2016 r. (k. 120)

Zeznania świadka J. K. (k. 175v, 176; płyta CD)

Zeznania świadka T. T. (k. 176v, 177; płyta CD)

Zeznania świadka M. M. (2) (k. 143; płyta CD)

W tym samym dniu powódka stawiała się w gabinecie dyrektora T. P., gdzie nastąpiło wręczenie jej oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem.

W treści oświadczenia pracodawca wskazał, że przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę jest utrata zaufania pracodawcy do pracownika. Brak zaufania wynika z nagannego zachowania pracownika, polegającego na rażącym, długotrwałym i zawinionym naruszeniu przez pracownika jego podstawowych obowiązków tj. obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy i obowiązku sumiennego wykonywania pracy. Utrata zaufania wynika także z jawnego i publicznego krytykowania pracodawcy przez pracownika, co wskazuje na niemożność dalszego porozumienia się pracownika i pracodawcy.

W szczególności M. Z. zamieszcza na portalu społecznościowym F., czyniąc dostępnym dla szerokiej publiczności, wpisy:

- podważające umiejętności i kompetencje przełożonego i jego współpracowników,
- naruszające dobre imię przełożonego (m.in. wpis z dnia 6 listopada 2016 r. - „wiersz” ośmieszający C. M. czy z 14 września 2016 r. - film ośmieszający wybór C. M. na Dyrektora T. P. oraz Organizatora,
- popierające krytyczne opinie na temat pracy przełożonego, tj. Dyrektora Teatru i podejmowanych przez niego decyzji technicznych, artystycznych, programowych, organizacyjnych i wzywające go do rezygnacji ze stanowiska, w tym poprzez udostępnianie informacji na stronie społeczności „T. P. -w podziemiu” oraz „ustappanieczary”.

M. Z. w sposób czynny brała również udział w manifestacjach skierowanych przeciwko Dyrektorowi T. P. we W. zorganizowanych na scenie T. P. oraz w przestrzeni publicznej (m.in. w dniu 26 sierpnia 2016 r.). Nadto, pracownica w sposób uporczywy narusza ona obowiązki pracownika poprzez manifestowanie swoich prywatnych poglądów w godzinach pracy, podczas realizowanych przez T. P. przedstawień, wychodząc na scenę z zaklejonymi ustami w czasie ukłonów, będących częścią jej obowiązków służbowych, wykonywanych w ramach granych z jej udziałem spektakli, podczas gdy taka sytuacja nie jest objęta scenariuszem przedstawienia, ani nie została przewidziana przez reżysera. Tego rodzaju zachowania pracownicy miały miejsce wielokrotnie, na scenach macierzystych T. P. we W., a także podczas zagranicznych wyjazdów służbowych, w okresie od września 2016 roku do grudnia 2016 roku (m.in. podczas spektakli m.in. podczas spektakli W. jak np. przedstawienia z dnia 30 listopada 2016 r. prezentowane w P. na scenie Teatru Odeon czy 9 listopada 2016 r. we W.).

W konsekwencji pracownica celowo, publicznie, w taki sposób aby informacja trafiła do jak najszerszego grona osób, okazuje kompletny brak lojalności i szacunku do pracodawcy i bezpośredniego przełożonego, a w rezultacie w sposób rażący narusza dobre imię zarówno samej instytucji jak i Dyrektora Teatru. Nadto wykorzystuje swoje stanowisko (możliwość kontaktu z publicznością) do publicznego rozpowszechniania własnych przekonań. Pracownica powoduje tym samym, że w opinii publicznej rozprzestrzenia się negatywna ocena działalności pracodawcy oraz negatywna opinia na temat T. P. we W. i jego Organizatorów.

Lekceważący stosunek do obowiązków i zasad obowiązujących w zakładzie pracy pracodawcy pracownica okazała także poprzez niestosowanie się, mimo licznych uwag, do zakazu palenia wyrobów tytoniowych, w wyniku czego wystąpiła konieczność wyłączenia czujników przeciwpożarowych, co potwierdza notatka służbowa z dnia 29.10.2016 r.

Powyższe zdarzenia potwierdzają niemożność dalszej współpracy pracodawcy i pracownicy, które wynika z odmiennej wizji dotyczącej działalności T. P. we W. oraz wysoce krytycznej oceny pracy przełożonego, tym bardziej, że działania M. Z. podejmowane są z dużym zaangażowaniem, w sposób uporczywy i nie rokujący zmiany jej nastawienia do swojego stanowiska w miejscu pracy. Brak chęci ze strony pracownicy do wykonywania umowy o pracę i aprobaty decyzji pracodawcy wyrażający się w publicznym kwestionowaniu działalności pracodawcy w sposób negatywnie wpływający na odbiór Teatru w opinii publicznej, uniemożliwia dalszą współpracę stron.

Dowód: Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dn. 21.12.2016 r. (w aktach osobowych powódki – w załączeniu do akt sprawy)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo częściowo było zasadne.

W ramach wytoczonego powództwa powódka M. Z. domagała się zasądzenia od strony pozwanej, T. P. we W., odszkodowania w wysokości 27 051 zł wraz z odsetkami ustawowymi, podnosząc, iż dokonane przez pracodawcę

wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane niezgodnie z przepisami prawa, a nadto było nieuzasadnione. Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Powódka poszukiwała ochrony prawnej w art. 45 § 1 w zw. z art. 47¹ Kodeksu pracy, zgodnie z którymi 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, zaś odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47¹ k.p.).

Celem postępowania w niniejszej sprawie było zatem ustalenie, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia powódce umowy o pracę, uczyniła to w sposób prawidłowy, dochowując wymogów formalnych, i czy wskazana w wypowiedzeniu przyczyna rozwiązania stosunku pracy łączącego powódkę ze stroną pozwaną była konkretna, jasna, zrozumiała dla powódki i rzeczywista, a nadto czy uzasadniała zakończenie stosunku pracy w drodze wypowiedzenia.

Sąd zważył w pierwszej kolejności, że strona pozwana dochowała wszelkich przewidzianych prawem wymogów formalnych, dotyczących wypowiedzania umów o pracę na czas nieokreślony. Oświadczenie pracodawcy zostało złożone w formie pisemnej, do czego zobowiązuje art. 30 § 3 k.p., a ponadto zawierało pouczenie o przysługującym powódce prawie odwołania do sądu pracy. Nie zostały także naruszone przepisy o szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem.

Wbrew twierdzeniom powódki nie doszło także do naruszenia prawa w zakresie, w jakim powódka miała korzystać z ochrony organizacji związkowej.

Wskazać należy w tym miejscu, że zgodnie z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234) pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

Nie stanowiło okoliczności spornej, iż powódka jest członkiem OZZ Inicjatywa Pracownicza przy T. P. we W.. W dniu 10 września 2016 r. Prezydium OZZ Inicjatywa Pracownicza przy T. P. we W. podjęło uchwałę o członkach chronionych. Członkami chronionymi przez związek ustanowiono w sumie 6 pracowników, w tym powódkę. W uchwale z dnia 10 września 2016 r. wskazano także, że wymienione osoby są objęte ochroną przez najbliższe trzy miesiące, tj. do dnia 9 grudnia 2016 r. włącznie. W kolejnej uchwale, z dnia 10 grudnia 2016 r., powódka nie została wymieniona w gronie pięciu osób korzystających z ochrony związku zawodowego.

Wskazać należy, że mimo, iż ochrona przewidziana w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych ma ściśle określony zakres podmiotowy, nie oznacza to jednak, że pracownicy spełniający jeden z określonych w cytowanym przepisie warunków są automatycznie objęci taką ochroną. Aby tak się stało, zarząd zakładowej organizacji związkowej musi dopełnić pewnej formalności, a mianowicie powinien wskazać pracodawcy imiennie konkretnego pracownika (konkretnych pracowników), którzy są objęci ochroną (art. 32 ust. 3 i 6 ustawy o związkach zawodowych). Takie wskazanie jest warunkiem koniecznym objęcia szczególną ochroną. W informacji przekazanej pracodawcy zarząd zakładowej organizacji związkowej poza wskazaniem konkretnego pracownika (konkretnych pracowników) powinien określić konkretny termin, na jaki udziela tej ochrony. Stosownie do art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych wskazany w informacji związkowej pracownik będzie podlegał szczególnej ochronie przez podany w niej okres i, ponadto – z mocy prawa – dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu wskazanego przez zarząd związku, nie dłużej jednak niż przez rok. I tak np. jeżeli zarząd związku w swojej uchwale wskaże 4-letni czas udzielenia ochrony konkretnego pracownika, okres ochrony będzie trwać 5 lat, jeżeli 6 miesięcy – będzie on trwać przez 9 miesięcy (J. Wratny (red.), K. Walczak (red.), Zbiorowe prawo pracy. Komentarz. Warszawa 2009).

Odnosząc powyższe do stanu faktycznego niniejszej sprawy wskazać należy, że pismem z dnia 10 października 2016 r. OZZ Inicjatywa Pracownicza poinformowała pracodawcę, że w skład Komisji Zakładowej/Międzyzakładowej OZZ Inicjatywa Pracownicza przy T. P. we W. wchodzi 61 członków, w tym 61 pracowników. Organizacja związkowa nie zawarła w rzeczonym piśmie wskazania co do pełnionych przez te osoby funkcji w organizacji związkowej czy też ewentualnego korzystania przez nie ze szczególnej ochrony przed zwolnieniem. Ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego nie wynika nadto, by organizacja związkowa do momentu otrzymania przez powódkę wypowiedzenia umowy o pracę, przekazała pracodawcy jakiegokolwiek dokument, który potwierdziłby objęcie szczególną ochroną pracowników – członków organizacji związkowej, w szczególności w którym zostałyby wskazane imiennie osoby podlegające takiej ochronie oraz okres obowiązywania w stosunku do nich takiej ochrony.

Wskazać należy dalej, że w odpowiedzi na skierowane do OZZ Inicjatywa Pracownicza przy T. P. we W. zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia umów o pracę łącznie 11 pracownikom, OZZ Inicjatywa Pracownicza w pismach z dnia 19 grudnia 2016 r. powołała się na to, że sześciu pracowników (M. Z., M. M. (4), N. K. (1), M. O., A. S. oraz K. M. (2)) jest chronionych w związku z uchwałą Komisji Zakładowej (...) przy T. P. we W. podjętą w dniu 10 września 2016 r. Nadto, w związku z zapytaniem strony pozwanej do OZZ Inicjatywa Pracownicza w przedmiocie wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z P. R., organizacja związkowa przekazała pracodawcy w dniu 21 grudnia 2016 r. informację, iż P. R. jest pracownikiem chronionym, na podstawie uchwały organizacji związkowej z dnia 9 grudnia 2016 r. Wcześniej, w dniu 21 września 2016 r., OZZ Inicjatywa Pracownicza jako osobę chronioną zgodnie z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych wskazała A. T..

Na dzień wypowiedzenia powódce umowy o pracę pracodawca posiadał więc wiedzę o ośmiu pracownikach strony pozwanej, będących jednocześnie członkami organizacji związkowej, korzystającymi z ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Zgodnie z informacją kwartalną przekazaną przez OZZ Inicjatywa Pracownicza, na dzień 30 września 2016 r. OZZ Inicjatywa Pracownicza przy T. P. we W. liczyła 61 członków. Mając powyższe na uwadze, w myśl art. 32 ust. 4 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, zarząd OZZ Inicjatywa Pracownicza, tj. zakładowej organizacji związkowej zrzeszającej więcej niż 20 członków, miał prawo wskazać, jako podlegających ochronie o której mowa w art. 31 ust. 1 i 2 ustawy, 2 pracowników oraz dodatkowo po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 10 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 21 do 50 tych członków, oraz po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 20 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 51 do 150 tych członków- tj. łącznie 6 pracowników (w tym 2 pracowników niezależnie od liczby członków zrzeszonych w organizacji związkowej, 3 pracowników z przedziału 21 – 50 członków oraz 1 pracownika z przedziału 51 – 61 członków).

Należy się zgodzić ze stroną pozwaną, że imienne wskazanie przez zarząd zakładowej organizacji związkowej większej liczby pracowników korzystających ze wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy niż przewidziana w bezwzględnie obowiązujących przepisach jest prawnie nieskuteczne i oznacza niedokonanie takiego wskazania w rozumieniu art. 32 ust. 8 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 czerwca 2010 r., sygn. akt II PK 367/09, Legalis).

Nadto, gdyby uznać, że szczególna ochrona trwałości stosunku pracy przysługiwała powódce oraz wszystkim pracownikom wskazanym w uchwale z dnia 9 września 2016 r. przez okres określony uchwałą zarządu (tj. 3 miesiące, do dnia 9 grudnia 2016 r.), a po jego upływie – dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą (tj. dodatkowo przez 1,5 miesiąca, a więc do dnia 23 stycznia 2017 r.), to podjęcie przez OZZ Inicjatywa Pracownicza uchwały z dnia 10 grudnia 2016 r., w której jako osoby chronione przez związek wskazano 5 pracowników (w tym 4 pracowników, którzy nie zostali wskazani w uchwale z dnia 9 września 2016 r.), nakazywałoby stwierdzić, że na dzień 10 grudnia 2016 r. szczególną ochroną na mocy uchwał organizacji związkowych objętych było łącznie 10 pracowników, zaś OZZ Inicjatywie Pracowniczej przysługiwało prawo do objęcia szczególną ochroną maksymalnie 6 pracowników.

Podsumowując, stwierdzić należy, że na dzień wypowiedzenia powódce umowy o pracę, powódka nie korzystała ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy jako pracownik – członek organizacji związkowej, o którym mowa w

art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Rzeczona ochrona ustała bowiem z dniem 9 grudnia 2016 r., co przyznał jednoznacznie słuchany w charakterze świadka Przewodniczący KZ OZZ Inicjatywa Pracownicza przy T. P. we W. – T. L., nadto pracodawca nie został skutecznie powiadomiony przez organizację związkową o pracownikach korzystających ze szczególnej ochrony organizacji związkowej. Dla skuteczności i zgodności wypowiedzenia powódce umowy z prawem nie była więc wymagana zgoda zarządu zakładowej organizacji związkowej, a jedynie konsultacja zamiaru wypowiedzenia w trybie art. 38 k.p.

W cytowanym przepisie wskazano, że o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy (art. 38 § 1 k.p.). Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia (art. 38 § 2 k.p.). Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia (art. 38 § 5 k.p.).

Zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę wpłynęło do reprezentującej powódkę zakładowej organizacji związkowej w dniu 13 grudnia 2016 r. W zawiadomieniu wskazana została przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, która następnie powtórzona została w treści samego wypowiedzenia. Organizacja związkowa przedstawiła pracodawcy na piśmie swoje negatywne stanowisko co do zamiaru wypowiedzenia powódce umowy o pracę w dniu 19 grudnia 2016 r. Decyzja w sprawie wypowiedzenia została podjęta przez pracodawcę w dniu 22 grudnia 2016 r., a więc po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, które nie ma dla pracodawcy charakteru wiążącego. Zatem należy uznać, że pracodawca nie naruszył przepisów prawa pracy w tym zakresie.

W świetle art. 30 § 4 Kodeksu pracy w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Podana przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jest rozpatrywana przez sąd pracy w dwóch aspektach. Po pierwsze, sąd pracy winien ustalić, czy wskazana przyczyna była rzeczywista i konkretna. Jak bowiem wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 października 1999 r. (I PKN 304/99, OSNAPiUS 2001, nr 4, poz. 118) podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Brak wskazania przyczyny jest natomiast naruszeniem przepisów prawa, co skutkuje niezgodnością wypowiedzenia z prawem. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, zawartym w wyroku z dnia 26 maja 2000 r. (I PKN 670/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 663) także podanie przyczyny niekonkretnej stanowi naruszenie przepisów Kodeksu pracy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w cytowanym orzeczeniu, naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Sąd w obecnym składzie uznaje stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w cytowanych orzeczeniach za w pełni trafne i uzasadnione.

Sąd pracy winien zbadać również, czy wskazana przez pracodawcę przyczyna, uznana za rzeczywistą i konkretną, jest także uzasadniona, a więc czy istniały racjonalne przesłanki do wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Niejako w zarysie wskazać można, że wypowiedzenie będzie nieskuteczne wówczas, gdy nie jest ono uwarunkowane potrzebami pracodawcy ani okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika.

Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Powyższa teza znajduje potwierdzenie w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. wyroki SN: z dnia 10 października 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688; z dnia 15 października 1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 152).

Jak wynika z treści oświadczenia pracodawcy z dnia 21 grudnia 2016 r., przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była utrata zaufania pracodawcy do pracownika, wywołana nagannym zachowaniem pracownika, polegającym na rażącym, długotrwałym i zawinionym naruszeniu przez pracownika jego podstawowych obowiązków, tj. obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy i obowiązku sumiennego wykonywania pracy, a także wywołana jawnym i publicznym krytykowaniem pracodawcy przez pracownika. Rozwijając powyższe pracodawca wskazał na konkretne zachowania powódki, które w jego ocenie wypełniły znamiona naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Pracodawca powołał się m.in. na publikowanie przez powódkę na portalu społecznościowym wpisów, które w ocenie pracodawcy podważały umiejętności i kompetencje przełożonego i jego współpracowników, naruszały dobre imię przełożonego i popierały krytyczne opinie na temat pracy przełożonego (przy czym strona pozwana odniosła się do konkretnych wpisów powódki, przywołując m.in. daty ich opublikowania). W dalszej kolejności pracodawca powołał się na udział powódki w manifestacjach skierowanych przeciwko dyrektorowi Teatru (m.in. w dniu 26 sierpnia 2016 r.) oraz manifestowanie przez powódkę prywatnych poglądów w godzinach pracy (poprzez wychodzenie na scenę z zaklejonymi ustami). Pracodawca dodał, że ignorując zakaz palenia wyrobów tytoniowych, w dniu 29 października 2016 r. powódka paliła papierosy w miejscu niedozwolonym, co w ocenie pracodawcy stanowiło przejaw lekceważącego stosunku do obowiązków i zasad panujących w zakładzie pracy.

Podkreślić należy, że na pracodawcy ciążył ciężar wykazania, że wskazane przyczyny wypowiedzenia były prawdziwe i rzeczywiste. W tym zakresie, pracodawca, w szczególności reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika winien był wykazać pełną inicjatywę dowodową w zakresie wykazania, że wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny były prawdziwe i rzeczywiste, a także znane pracownikowi.

Sąd ustalając stan faktyczny w sprawie może dokonywać ustaleń jedynie w zakresie wskazanych przez strony dowodów. Natomiast Sąd nie może opierać się na okolicznościach tzw. „powszechnie znanych”, czy też „powszechnie publikowanych w prasie”.

Zgodnie z art. 228 § 1 kpc, jedynie fakty powszechnie znane nie wymagają dowodu. Natomiast zgodnie z § 2 w/w artykułu, to samo dotyczy faktów znanych sądowi urzędowo, jednakże sąd powinien na rozprawie zwrócić na nie uwagę stron.

Przyjmuje się, że faktami powszechnie znanymi są okoliczności, zdarzenia, czynności lub stany, które powinny być znane każdemu rozsądnemu i mającemu doświadczenie życiowe mieszkańcowi miejscowości, w której znajduje się siedziba sądu. Za powszechnie znane uznaje się wydarzenia historyczne, polityczne, zjawiska przyrodnicze, procesy ekonomiczne lub zdarzenia normalnie i zwyczajnie zachodzące w określonym miejscu i czasie. W doktrynie zwraca się uwagę, iż w celu ustalenia notoryczności danej okoliczności faktycznej nie powinno być prowadzone postępowanie dowodowe. Jednakże takie fakty, aby mogły stać się elementem ustalonego stanu faktycznego sprawy, powinny być stwierdzone w celu podkreślenia ich istotności dla sprawy; ich znaczenie procesowe polega na tym, że zwalniają strony i sąd z obowiązku ich dowodzenia. Za fakty powszechnie znane mogą być uznane wyłącznie te, które odpowiadają rzeczywistości (ich cechą z reguły jest niezaprzeczalność)

Sąd nie znalazł w treści wypowiedzenia powódce umowy o pracę ani faktów powszechnie znanych, ani też nie wskazywał stronom na fakty znane Sądowi z urzędu w toku postępowania. Zatem zadaniem strony pozwanej w niniejszej sprawie było w całości wykazanie, że wskazane w wypowiedzeniu powódce umowy o pracę przyczyny były prawdziwe. Oceniając zatem zeznania w charakterze strony pozwanej C. M., Sąd nie mógł odnosić się do wskazywanych przez niego okoliczności, że pewne fakty, były „powszechnie znane”, gdyż były one „szeroko komentowane w prasie”.

Wszystkie okoliczności wskazane przez stronę pozwaną dotyczące osoby powódki jako pracownika winny były być udowodnione przez pracodawcę w toku postępowania. W ocenie Sądu, strona pozwana nie wykazała prawdziwości wskazywanych w wypowiedzeniu przyczyn wypowiedzenia.

Wprawdzie powódka w toku zeznań przed Sądem przyznała pewne okoliczności wskazywane przez stronę pozwaną w wypowiedzeniu umowy o pracę, np. że zdarzało się, że wychodziła z zaklejonymi ustami po spektaklach i po tzw. pierwszych brawach, czy też, że zdarzyło się, że paliła papierosy na terenie zakładu pracy, na co jej została zwrócona uwaga, w związku z czym przestała palić na terenie budynku, lecz przyznane przez powódkę okoliczności nie uzasadniały, w ocenie Sądu wypowiedzenia jej umowy o pracę.

Jako zasadniczą przyczynę uzasadniającą rozwiązanie z powódką umowy o pracę pracodawca powołał utratę zaufania do pracownika. Pracodawca podnosił, że brak zaufania wynikł z naganego zachowania powódki, polegającego na rażącym, długotrwałym i zawinionym naruszaniu przez pracownika jego podstawowych obowiązków, tj. obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy i obowiązku sumiennego wykonywania pracy. Utrata zaufania miała także wynikać z jawnego i publicznego krytykowania pracodawcy przez pracownika (w szczególności poprzez zamieszczanie wpisów na portalu społecznościowym, branie udziału w manifestacjach skierowanych przeciwko dyrektorowi). Naruszeniem obowiązków pracowniczych pracodawca nazwał także manifestowanie przez powódkę prywatnych poglądów w godzinach pracy (poprzez wychodzenie na scenę z zaklejonymi ustami). Nadto pracodawca zarzucił powódce, że wykazuje ona lekceważący stosunek do obowiązków i zasad panujących w zakładzie pracy, czego przejawem miało być palenie papierosów w miejscu niedozwolonym.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do przesłanki utraty zaufania jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę wskazać należy, że „w dużym uproszczeniu zaufanie jest to stan wyrażający się przekonaniem o możliwości polegania na kimś, czyli inaczej stan poczucia pewności. Jest to zatem stan z pogranicza sfery racjonalnej (intelektualnej) i psychicznej (emocjonalnej). Nie ulega jednak wątpliwości, że zaufanie stwarza szczególną więź między pracodawcą i pracownikiem, który cechuje wspomniany stan pewności (...). Utrata zaufania ze strony pracodawcy może wynikać z różnych przejawów naganego zachowania się pracownika, ale niekoniecznie musi przesądzać o jego winie. W zależności bowiem od zajmowanego stanowiska, charakteru wykonywanej pracy czy specyfiki działalności prowadzonej przez pracodawcę na zarzut ten może narazić się pracownik, któremu trudno będzie przypisać zawinione działanie, ale jednocześnie, z uwagi na określone okoliczności, nie można oczekiwać od pracodawcy, że będzie go dalej zatrudniać. (...) Nielojalność pracownika a utrata do niego zaufania są często zwrotami używanymi zamiennie" (tak Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 4 lutego 2011 r., sygn. akt II PK 199/10, Legalis).

W orzecznictwie prawa pracy dominuje stanowisko, zgodnie z którym istotna jest nie sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, lecz przyczyny, które ją spowodowały. Utrata zaufania do pracownika sama w sobie nie może być przyczyną wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę. Utrata zaufania uzasadnia wypowiedzenie, jeżeli wynika z obiektywnych i racjonalnych przyczyn, które same w sobie usprawiedliwiają wypowiedzenie. Utrata zaufania musi z czegoś wynikać – np. z określonego zachowania pracownika, obiektywnie wadliwego. I to te przyczyny utraty zaufania uzasadniają w istocie wypowiedzenie. Inaczej mówiąc, jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie (zob. np. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 grudnia 2004 r., sygn. akt III PK 68/04, Legalis; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 marca 2009 r., sygn. akt II PK 251/08, Legalis).

W przypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów w pierwszej kolejności należy ocenić, czy mogły one uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie – pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii – czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r., sygn. akt II PK 60/12, Legalis).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że aby ocenić zasadność dokonanego w stosunku do powódki wypowiedzenia umowy o pracę, w którym pracodawca powołał się na utratę zaufania do pracownika, w pierwszej kolejności należy rozstrzygnąć, czy fakty, które zdaniem pracodawcy miały doprowadzić do utraty zaufania, mogły uzasadniać rzeczoną utratę zaufania.

Jak wskazał pracodawca w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, Brak zaufania wynika z nagannego zachowania pracownika, polegającego na rażąco, długotrwałym i zawinionym naruszeniu przez pracownika jego podstawowych obowiązków tj. obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy i obowiązku sumiennego wykonywania pracy (...).

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, że wykonywanie pracy w sposób należyty (właściwy), tj. sumienny (co odnosi się do stosunku pracownika do pracy i woli stosownego wykorzystania w niej swoich kwalifikacji i uzdolnień) i staranny (czego wyrazem jest jakość, rozumiana jako poziom wykonania, kompletność i terminowość wykonanej pracy) jest zasadniczym obowiązkiem pracownika. Naruszeniem omawianego obowiązku będzie zarówno niestaranne wykonanie pracy, pomimo dochowania należytej sumienności, jak i jej wykonanie w sposób niesumienny, pomimo zachowania wymaganej staranności.

Decydująca o należyтым wykonywaniu pracy sumiennosc jest czynnikiem zindywidualizowanym (ocennym subiektywnie). Oznacza ona wymóg zaangażowania się w proces pracy w należyтым stopniu, tj. zależnie od cech jednostkowych – predyspozycji psychofizycznych, kwalifikacji, doświadczenia zawodowego, inteligencji, wyznawanego systemu wartości – poszczególnych pracowników. Nakaz sumiennego wykonania pracy rozumieć jednak należy jako zobowiązanie pracownika do angażowania się w rozsądnych granicach, tj. na tyle, na ile go stać przy rozsądnym wykorzystaniu swoich sił i możliwości, a nie do granic wytrzymałości (W. Muszalski (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 11, Warszawa 2017).

Obowiązek dbania o dobro zakładu pracy rozumiany jest w piśmiennictwie zarówno szeroko, tj. jako zakaz czynienia przez pracownika pracodawcy jakiegokolwiek szkody i jednocześnie nakaz pozytywnego działania w interesie pracodawcy, stosownie do potrzeby i możliwości, także ponad zwykły obowiązek, np. w godzinach nadliczbowych i bez polecenia, jak i wąsko, tj. „jako jeden z aspektów sumiennego i starannego wykonywania pracy, na co zdaje się wskazywać zamieszczenie go w przepisie art. 100 § 2, zawierającym poprzedzoną zwrotem "w szczególności" specyfikację powinności składających się na główny obowiązek pracowniczy – wykonywania pracy sumiennie i starannie” (T. Liszcz, Głosa do wyr. SN z 19.1.1998 r., I PKN 477/97, OSP 1999, Nr 3, poz. 53) (W. Muszalski (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 11, Warszawa 2017).

Naruszeniem powyższych obowiązków przez powódkę, a więc i uzasadnieniem utraty zaufania, miało być, w ocenie pracodawcy, dopuszczenie się przez powódkę (...) jawnego i publicznego krytykowania pracodawcy przez pracownika (...).

Jawną i publiczną krytyką pracodawcy miało być zamieszczanie przez powódkę na portalu społecznościowym wpisów, które, jak wskazał pracodawca, podważają umiejętności i kompetencje przełożonego i jego współpracowników, naruszają dobre imię przełożonego oraz organizatora Teatru (m.in. wpis z dnia 6 listopada 2016 r. i z dnia 14 września 2016 r.), a nadto popierają krytyczne opinie na temat pracy przełożonego, tj. dyrektora Teatru, i podejmowanych przez niego decyzji technicznych, artystycznych, programowych, organizacyjnych i wzywające go do rezygnacji ze stanowiska (w tym poprzez udostępnianie informacji ze strony społeczności „T. P. – w podziemiu” oraz „ustappanieczary”). Kolejnym przejawem jawnego i publicznego krytykowania pracodawcy miał być czynny udział powódki w manifestacjach skierowanych przeciwko dyrektorowi Teatru, zorganizowanych na scenie Teatru oraz w przestrzeni publicznej (m.in. w dniu 26 sierpnia 2016 r.).

Przejawem naruszania obowiązków pracowniczych przez powódkę miało być także, zdaniem pracodawcy, manifestowanie swoich prywatnych poglądów w godzinach pracy, poprzez wchodzenie na scenę z zaklejonymi ustami w czasie ukłonów, a także niestosowanie się, mimo licznych uwag, do zakazu palenia wyrobów tytoniowych, w wyniku czego wystąpiła konieczność wyłączenia czujników przeciwpożarowych (...).

Jak wskazuje S. C. Krytyka najogólniej rzecz biorąc polega na zakomunikowaniu przez jej nadawcę odbiorcy krytyki oceny jego działania lub zaniechania opartej na zestawieniu i konfrontacji (analizie) jakiegoś stanu rzeczywistego z przyjętymi założeniami (por. uchwała SN z 17.12.1965 r., VI KO 14/59). Może odnosić się do osób, ich działania,

postępowania, zachowań, a także określonych stanów rzeczy. Może być oparta na własnych spostrzeżeniach i ustaleniach faktów, jak też na spostrzeżeniach i ustaleniach poczynionych przez osoby trzecie, na które powołuje się krytykujący, uznając jednocześnie ich wiarygodność i prawdziwość (S.W. C., Niedozwolona krytyka pracodawcy ze strony pracownika jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, MOP 2002, Nr 20).

Sąd Najwyższy wypracował w dorobku orzecznictwym swoiste wytyczne, którymi pracownik powinien się kierować, jeśli chce skrytykować działalność pracodawcy (por. wyroki z: 19 września 1968 r., II CR 291/68; 9 czerwca 1976 r., I CR 176/76; z 7 grudnia 2006 r., I PK 123/06). Mianowicie krytyka ta powinna się cechować: zasadnością, tzn. powinien stać za nią ogólniejszy lub nawet indywidualny interes zasługujący na ochronę prawa, przy czym interes ten rzeczywiście i obiektywnie istnieje, a nie jest tylko domniemywany przez pracownika i pojmowany przez niego w kategoriach subiektywnych, przede wszystkim w przypadku, gdy podejmuje on krytykę wyłącznie we własnym interesie lub przy jego braku, jedynie dla szykany pracodawcy, rzeczowością, tzn. merytorycznym przygotowaniem i odwoływaniem się do istotnych, z punktu widzenia jej przedmiotu, faktów lub okoliczności, a nie do faktów czy okoliczności nieistotnych (drugorzędnych), nieistniejących, nieprawdziwych lub uczuć, emocji czy innych motywów pozamerytorycznych, rzetelnością, tzn. opierać się na prawdziwych i sprawdzonych faktach lub okolicznościach w ich całości, a nie na pomówieniach tj. okolicznościach niesprawdzonych lub na fragmentach okoliczności, zwłaszcza wyrwanych z kontekstu lub w inny sposób pominiętych lub zniekształconych, adekwatnością do okoliczności, tzn. zwracać uwagę krytykowanemu na niewłaściwość jego działania i ich szkodliwe rezultaty w celu wyciągnięcia właściwych wniosków na przyszłość, uzupełnienia jego wiedzy w pożądanym zakresie, a nie skupiająca się na osądzaniu osoby krytykowanego, wyrażaniem w odpowiedniej treści i formie, tzn. w sposób wyważony, kulturalny (nienapastliwy), bez użycia słów lub określeń uznanych za niecenzuralne lub nieodpowiednie (pomawianie, obrażanie, znieważanie), dostosowany do panujących w danym środowisku zasad postępowania i obyczajów, przede wszystkim zaś zasad współżycia społecznego obowiązujących w danym zakładzie pracy (S.W. C., Niedozwolona krytyka pracodawcy ze strony pracownika jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, MOP 2002, Nr 20).

Podkreślenia w tym miejscu wymaga, że powyższe zasady można odnieść do zachowania powódki i przez ich pryzmat oceniać, czy zachowanie powódki było krytyką zasadną, ale jedynie względem Dyrektora T. P. we W., nie zaś samego pracodawcy, jakim jest T. P. we W..

Zgodnie z art. 3 k.p., pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba (art. 3⁽¹⁾ § 1 k.p.). Wyraźne rozróżnienie w przepisach Kodeksu pracy pojęcia pracodawcy oraz osoby lub organu zarządzającego jednostką/innej wyznaczonej osoby wywołuje niemożność postawienia znaku równości między pracodawcą, tj. jednostką organizacyjną, a osobą wykonującą za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy. Na gruncie stanu faktycznego niniejszej sprawy powyższe oznacza niemożność utożsamiania C. M., Dyrektora T. P. we W. (tj. osoby zarządzającej, wykonującej za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności z zakresu prawa pracy), z T. P. we W., tj. pracodawcą będącym jednostką organizacyjną.

Analiza zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego nakazuje stwierdzić, iż zarzucane powódce zachowania, w szczególności zamieszczenie wpisów na portalu społecznościowym czy uczestnictwo w manifestacjach nie były nigdy skierowane w pracodawcę rozumianego jako T. P. we W.. Żaden z wpisów zamieszczonych przez powódkę na portalu społecznościowym, na które powoływała się w niniejszej sprawie strona pozwana poprzez odniesienie się do nich w treści wypowiedzenia umowy o pracę oraz poprzez załączenie wydruku ze strony internetowej do odpowiedzi na pozew, nie dotyczy pracodawcy jako takiego, a jedynie osoby zarządzającej pracodawcą – jednostką organizacyjną i podejmującej za pracodawcę czynności z zakresu prawa. Także manifestacje, w których udział brała powódka, nie były skierowane przeciwko T. P. we W., wyrażały one bowiem sprzeciw w odniesieniu do sposobu, w jaki urząd marszałkowski przeprowadził konkurs na stanowisko dyrektora Teatru, a więc skierowane były co najwyżej w tzw. organizatora Teatru.

Powyższą kwalifikację wpisów zamieszczanych na portalu społecznościowym przez powódkę potwierdził sam pracodawca, wskazując w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, iż powódka zamieszcza wpisy podważające umiejętności i kompetencje przełożonego i jego współpracowników, naruszające dobre imię przełożonego oraz organizatora, a także popierające krytyczne opinie na temat pracy przełożonego, tj. Dyrektora Teatru, i podejmowanych przez niego decyzji technicznych, artystycznych, programowych, organizacyjnych, i wzywające go do rezygnacji ze stanowiska. Mimo więc posiadania przez pracodawcę przekonania, że zamieszczane przez powódkę treści dotyczyły przełożonego powódki (ewentualnie organizatora Teatru), pracodawca zachowanie powódki ocenił jako krytykowanie pracodawcy, z czym Sąd nie może się zgodzić.

Sąd zważył nadto, że publikowane przez powódkę wpisy stanowiły z reguły odnośniki do artykułów zamieszczanych na powszechnie dostępnych stronach internetowych z wiadomościami, nienależących przy tym do sfery niszowej i odwiedzanej przez określoną, wąską grupę odbiorców. Zamieszczając odnośniki do rzeczonych stron na swoim koncie na portalu społecznościowym powódka w marginalny sposób przyczyniła się do zarzucanego jej udostępniania wpisów dla szerokiej publiczności, skoro wpisy te były i tak dla szerokiej publiczności dostępne, niezależnie od działania powódki. Zwrócić należy także uwagę na okoliczność, zgodnie z którą wpisy, na które powołuje się strona pozwana, w przeważającej większości nie stanowiły prywatnych wypowiedzi i ocen powódki, a jedynie zawierały odnośniki do stanowisk wyrażanych m.in. przez autorów artykułów prasowych czy też innych użytkowników portalu społecznościowego. Zamieszczając odnośniki do przedmiotowych treści powódka nie czyniła do nich własnego komentarza, tym samym nie wyrażała wprost swojego stosunku do zamieszczanych treści, pozostawiając ich ocenę osobom, które zdecydowały się przejść na strony internetowe, do których odnośnik udostępniała powódka.

Abstrahując od powyższego, w ocenie Sądu swoim działaniem powódka nie przekroczyła dozwolonych granic krytyki. Zachowanie powódki było bowiem motywowane interesem pracodawcy rozumianym jako utrzymanie wysokiego poziomu artystycznego instytucji, jaką jest T. P. we W., nie zaś własnym interesem lub jedynie dla szykany (i to nie pracodawcy, a jedynie dyrektora). Powódka odwoływała się przy tym do istotnych, z punktu widzenia przedmiotu „wypowiedzi” powódki, faktów i okoliczności (tj. np. do okoliczności takich jak brak konkretnych zapowiedzi co do planu artystycznego nowego dyrektora Teatru czy do informacji o odejściach aktorów Teatru), nie zaś do faktów czy okoliczności nieistotnych (za jakie możnaby uznać np. przymioty osobiste dyrektora Teatru, niezwiązane z jego działalnością zawodową). Celem działania powódki (np. poprzez udostępnienie „wierszy” dotyczących C. M. jako osoby zarządzającej Teatrem i podejmowanych przez niego decyzji, m.in. w przedmiocie zwolnień części obsady aktorskiej Teatru, autorstwa jednego z widzów Teatru, w których wyrażał on swoje niezadowolenie z obecnego stanu rzeczy, a także poprzez umieszczanie odnośników do treści zamieszczanych przez użytkownika „Publiczność T. P. we W.) było zwrócenie krytykowanemu uwagi na niewłaściwość jego działania i jego szkodliwe rezultaty, nie zaś skupienie się na osądzaniu osoby krytykowanego. W udostępnianych przez powódkę treściach Sąd nie doszukał się nadto określeń uznanych za niecenzuralne czy wulgarne.

Tym samym wyrażana przez powódkę krytyka nosiła znamiona zasadności, rzeczowości, rzetelności, adekwatności do okoliczności, nadto wyrażona została w odpowiedniej treści i formie. Co zaś najważniejsze, krytyka ta nie dotyczyła pracodawcy.

Odnosząc się do zarzutu uprzejmego naruszania obowiązków pracownika poprzez manifestowanie swoich prywatnych poglądów w godzinach pracy, podczas realizowanych przez T. P. przedstawień, wychodząc na scenę z zaklejonymi ustami w czasie ukłonów, będących częścią jej obowiązków służbowych, wykonywanych w ramach granych z jej udziałem spektakli, podczas gdy taka sytuacja nie jest objęta scenariuszem przedstawienia (...) Sąd wskazuje po pierwsze, że prawo do swobodnego wyrażania swoich poglądów jest prawem ustanowionym w przepisach ustawy zasadniczej (art. 54 ust. 1 Konstytucji RP) oraz w przepisach międzynarodowych (art. 10 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka) i nie doznaje ono automatycznie wyłączenia w ramach stosunku pracy.

Dalej podkreślić należy, że wychodzenie przez powódkę na scenę z zaklejonymi ustami miało miejsce każdorazowo podczas tzw. drugich (lub drugich i kolejnych) ukłonów. Z poczynionych przez Sąd ustaleń wynika, iż zgodnie z tradycją kultury scenicznej, tzw. drugie ukłony są indywidualną formą ekspresji aktorskiej, nieprzewidzianą w

scenariuszu i jako takie niemogące ingerować w strukturę samego przedstawienia. Opisane zachowanie powódki nie zakłóciło przebiegu żadnego ze spektakli, w których powódka brała udział, i, wbrew ocenie pracodawcy, nie może zostać zakwalifikowane jako uporczywe naruszanie obowiązków pracownika.

Nie sposób zgodzić się także ze stwierdzeniem, jakoby powódka celowo, publicznie, w taki sposób aby informacja trafiła do jak najszerszego grona osób miała okazywać brak lojalności i szacunku do pracodawcy i bezpośredniego przełożonego, a nadto, by powódka wykorzystywała swoje stanowisko (możliwość kontaktu z publicznością) do publicznego rozpowszechniania własnych przekonań.

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu oceny działań powódki nie można przeprowadzać w oderwaniu od profesji, w której powódka działa, a która związana jest nierozzerwalnie z kontaktem z widzami oraz możliwością, a nawet celowością, wpłatania w wykonywaną pracę, ujętą w ramy scenariusza, indywidualnych i autorskich przejawów ekspresji aktorskiej, w tym form wynikających niekiedy z własnych przekonań i poglądów. Powyższe powoduje, że aktor nie pozostaje na scenie „bez wyrazu”, lecz jest charakterystyczny, posiada charyzmę i osobowość, co wpływa niewątpliwie na odbiór spektaklu przez widzów, a także przekłada się na zwiększone zainteresowanie widzów określonymi spektaklami. Każde zachowanie powódki na scenie jest przez widza odbierane i analizowane, niezależnie od woli powódki. Tym samym, zgodnie ze stanowiskiem Sądu, powódce nie można przypisać wykorzystywania swojego stanowiska do publicznego rozpowszechniania własnych przekonań. Podkreślić należy także, że zachowanie powódki nie miało wpływu na jej pracę i nie wpływało negatywnie na odbiór spektakli przez widzów, a tym samym nie doszło do tego, że (...) w opinii publicznej rozprzestrzenia się negatywna ocena działalności pracodawcy oraz negatywna opinia na temat T. P. we W. i jego Organizatorów (...).

W ocenie Sądu opisane wyżej zachowania powódki nie uzasadniają zarzutu naruszenia przez powódkę obowiązków pracowniczych takich jak obowiązek sumiennego wykonywania pracy oraz dbałości o dobro zakładu pracy. Strona pozwana nie zdołała wykazać, by powódka nie była zaangażowana w pracę w stopniu, jakiego należałoby oczekiwać od pracownika sumiennie wykonującego swoją pracę. W szczególności w zachowaniu powódki nie sposób doszukać się znamion negatywnego czy lekceważącego stosunku powódki do wykonywanej przez nią pracy i braku woli stosownego wykorzystania w pracy swoich kwalifikacji i uzdolnień. Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że powódka wyrażała chęć współpracy z dyrektorem oraz nadzieję na nowe wyzwania zawodowe i artystyczne, czego wyraz dała w trakcie tzw. spotkania sezonowego we wrześniu 2016 r. Przejawem braku sumienności w wykonywaniu pracy nie mogła być odmowa przyjęcia przez powódkę roli L. M. w spektaklu, który docelowo miał zostać wznowiony i wpisany w repertuar T. P. we W.. Jak ustalił Sąd, niepisana tradycją wśród aktorów teatralnych jest prawo do odmowy przyjęcia jednej roli w sezonie, bez podania uzasadnienia swojej decyzji, z którego to prawa powódka skorzystała. Ponadto, odmowę powódki zaakceptował zarówno reżyser spektaklu, jak i dyrektor Teatru, C. M..

Powódka nie naruszyła także obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy. Przeciwnie, swoimi działaniami powódka dążyła do utrzymania wysokiego poziomu artystycznego instytucji, w której powódka była zatrudniona, zaś podejmowane przez powódkę czynności nie wywołały żadnych negatywnych konsekwencji dla działalności strony pozwanej, co przyznał świadek S. O..

Sąd nie stwierdził u powódki także zarzucanego jej lekceważącego stosunku do obowiązków i zasad obowiązujących w zakładzie pracy, czego przejawem miało być (...) niestosowanie się, mimo licznych uwag, do zakazu palenia wyrobów tytoniowych, w wyniku czego wystąpiła konieczność wyłączenia czujników przeciwpożarowych (...). Zarzucane powódce palenie wyrobów tytoniowych miało miejsce w dniu 29 października 2016 r. w siedzibie T. P. we W. przy ul. (...). W tym okresie, jak ustalił Sąd, w T. P. we W. brak było formalnie wyznaczonych miejsc, które służyć miały za palarnie. Takie miejsca wyznaczone zostały na mocy zarządzenia dyrektora Teatru dopiero w listopadzie 2016 r. Co prawda przy wejściu do Teatru wisiała tabliczka informująca o zakazie palenia na terenie Teatru, to jednak istniało przyzwolenie dyrekcji Teatru na palenie przez pracowników aktorów wewnątrz budynku, w szczególności przy portierni, gdzie wystawione były nawet popielniczki. Zdarzało się nadto, że aktorzy palili wyroby tytoniowe w innym miejscu, w tzw. „otwartym oknie”, w szczególności w trakcie krótkiej przerwy w spektaklu, gdy nie mieli

oni czasu udać się na zewnątrz bądź gdy z uwagi na noszony kostium było to niewskazane. W zgromadzonym w niniejszej sprawie materiale dowodowym Sąd nie doszukał się potwierdzenia rzekomych licznych uwag kierowanych pod adresem powódki, związanych z paleniem przez nią wyrobów tytoniowych w miejscu do tego nieprzeznaczonym. Strona pozwana nie wykazała nadto, by powódka miała nie stosować się do zakazu palenia wyrobów tytoniowych po dniu 29 października 2016 r., kiedy to zwrócono powódce uwagę. Podkreślenia wymaga nadto, że palenie wyrobów tytoniowych na terenie T. P. we W. było praktyką stosowaną wśród aktorów powszechnie, a powódka jest jedną z nielicznych pracowników strony pozwanej, dla której opisane zachowanie przyniosło konsekwencje tak daleko idące, jak wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd zważył wreszcie, że zarzucane powódce posiadanie (...) odmiennej wizji dotyczącej działalności T. P. we W. oraz wysoce krytycznej oceny pracy przełożonego (...) nie uzasadnia w ocenie Sądu (...) niemożności dalszej współpracy pracodawcy i pracownicy (...). Należy bowiem mieć na uwadze, że, wbrew twierdzeniom pracodawcy, takie stanowisko powódki pozostawało bez wpływu na staranność i sumiennosc w wykonywaniu przez powódkę pracy. Jak była mowa wyżej, powódka wykazywała chęć świadczenia pracy i podejmowania nowych wyzwań aktorskich. Należy także mieć na uwadze, że powódka była członkiem zespołu aktorów, którzy od wielu lat związani byli z T. P. we W., i którzy, razem z ówczesnym kierownictwem Teatru, przez wiele lat realizowali określoną wizję merytoryczną – artystyczną Teatru. Nie sposób zatem czynić zarzutu z okoliczności, iż powódka posiada odmienną wizję dotyczącą działalności T. P. we W. oraz że poddaje w wątpliwość trafność podejmowanych przez przełożonego (dyrektora Teatru) decyzji, które w ocenie powódki rozmiągają się z dotychczasową, tworzoną także przez powódkę, wizją działalności Teatru. Sąd ma świadomość, iż w nowych warunkach społeczno-gospodarczych i politycznych (...) to pracodawca w sposób autonomiczny określa cele swojej działalności i sposób ich osiągnięcia, (...) (tak Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 17 grudnia 1997 r., sygn. akt I PKN 433/97, *Legalis*). W ocenie Sądu wyrażona w cytowanym wyroku zasada doznaje jednak modyfikacji w odniesieniu do takich instytucji jak strona pozwana, gdzie niewątpliwie cele działalności i sposób ich osiągnięcia nie mogą być jedynie narzucone pracownikom – aktorom, lecz winny być do nich dostosowane, tak by pozostawały one w zgodzie z ich osobowością, zdolnościami i umiejętnościami aktorskimi oraz ich wrażliwością artystyczną.

Podsumowując powyższe rozważania Sąd uznał, iż przytoczone w treści wypowiedzenia umowy o pracę okoliczności nie są okolicznościami, które w sposób obiektywny uzasadniają utratę zaufania pracodawcy do pracownika. Stosunek powódki do świadczonej pracy oraz wykonywanych obowiązków pracowniczych nie uzasadnia tezy o braku po stronie powódki sumiennosci czy dbałości o dobro zakładu pracy. Powódka uznawana jest za jedną z najwybitniejszych aktorek T. P. we W., zaś jej praca, zaangażowanie i kreacje aktorskie niejednokrotnie doceniane były przez krytyków krajowych i międzynarodowych. Powódka nie przejawiała nadto braku lojalności w stosunku do pracodawcy, nigdy też nie dopuściła się krytyki pracodawcy rozumianego jako T. P. we W.. Jedyne co w okolicznościach niniejszej sprawy można powódce przypisać, to posiadanie przez nią odmiennych poglądów co do wizji merytorycznej – artystycznej Teatru, którą od wielu lat powódka współtworzyła. W ocenie Sądu zaangażowanie powódki w obronę dotychczasowego statusu artystycznego Teatru obrazuje intencje powódki, tj. dbałość o dobre imię pracodawcy oraz chęć utrzymania prezentowanego dotąd, wysokiego poziomu artystycznego Teatru. Dążąc do realizacji swoich intencji powódka nie nadużyła przy tym prawa ani, zdaniem Sądu, zasad współżycia społecznego. Postępowanie powódki i jej zachowanie wobec przełożonego nie przekreślały możliwości współpracy z powódką.

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie może być ewentualnie mowa jedynie o utracie zaufania do powódki na linii przełożony (dyrektor Teatru) – powódka, przy czym rzeczona utrata zaufania do powódki miała wymiar subiektywny i wynikała z rozbieżności poglądów między powódką a dyrektorem, nie mogąc tym samym stanowić zasadnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Zarzucany powódce rzekomy brak porozumienia między powódką a dyrektorem Teatru, nawet jeśli przyjąć, że faktycznie istniał, nie powodował, że powódka odmawiała wykonywania obowiązków pracowniczych czy wykonywała swoje powinności w sposób niesumienny i implikujący obiektywny brak możliwości dalszej współpracy. Podkreślić należy jednak, że świadkowie nie potwierdzili, jakoby między powódką a dyrektorem Teatru miał istnieć konflikt. Świadkowie nie słyszeli w szczególności, by powódka wyrażała się negatywnie na temat dyrektora, ani by dyrektor negatywnie oceniał osobę powódki. Sąd nie dopatrył się w zachowaniu powódki

jakichkolwiek przejawów „kategorycznego i uporczywego odmawiania współpracy z Dyrektorem i chęci dalszego tworzenia Teatru z Dyrektorem na czele”, co strona pozwana zarzuca w odpowiedzi na pozew. Ewentualna dezaprobatą powódki co do proponowanych przez dyrektora zmian i perspektyw dla Teatru nie przejawiała się w sposobie wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych, zatem nie mogła uzasadniać wypowiedzenia umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2001 r., sygn. akt I PKN 539/00, Legalis).

Nie uszło uwadze Sądu, że wypowiedzenie umowy o pracę, w przeciwieństwie do tzw. dyscyplinarnego zwolnienia, jest zwykłym i typowym sposobem rozwiązania stosunku pracy. Zwykłość rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia wyraża się w tym, że wypowiedzenie stanowi w istocie rzeczy instrument polityki personalnej w zakładzie pracy, służący prawidłowemu doborowi pracowników do zadań zakładu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2011 r., sygn. akt III PZP 6/11, OSNP 2012, Nr 17 – 18, poz. 211). Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r., sygn. akt I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34). Należy mieć także na względzie, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy (teza II uchwały Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., sygn. akt III PZP 10/85, Legalis). Biorąc pod uwagę powyższe, abstrahując od zasadności dokonanego wypowiedzenia na podstawie wskazanych w nim przyczyn wypowiedzenia, w ocenie Sądu, wypowiadając umowę o pracę powódce, tj. pracownikowi będącemu niejako „filarem” T. P. we W., pracodawca nie uwzględnił słuszych interesów zakładu pracy, którego renoma niewątpliwie związana jest z aktorami, których zatrudnia, i przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy, takich jak powszechne uznanie dla tworzonych przez powódkę kreacji aktorskich, a także jej wieloletnia nienaganna praca.

W ustalonych okolicznościach faktycznych postawiony powódce przez pracodawcę zarzut utraty zaufania, wywołany naruszeniem przez pracownika jego podstawowych obowiązków, tj. obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy i obowiązku sumiennego wykonywania pracy, nie mógł w ocenie Sądu stanowić zasadnej przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Na marginesie Sąd wskazuje, że bez znaczenia dla niniejszego postępowania pozostaje akcentowane przez stronę pozwaną zachowanie innych osób, którym w dniu 22 grudnia 2016 r. pracodawca zdecydował wręczyć wypowiedzenie umowy o pracę. Zachowanie powódki w tym dniu, choć ocenić je należy jako emocjonalne, nie naruszyło dóbr dyrektora Teatru ani samego pracodawcy.

Rozpoznając niniejszą sprawę Sąd oparł się na całokształcie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, tj. na dowodach z dokumentów, wskazanych w treści uzasadnienia, których wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu, a także na dowodach z zeznań świadków: J. K., S. O., M. S. (3), T. T., M. S. (1), S. M., M. L., P. N., I. K., M. M. (2), A. W., W. Z. oraz T. L.. Zeznania świadków Sąd ocenił w większości jako wiarygodne. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka S. M. w zakresie, w jakim wskazywał on, iż podczas spotkania aktorów z dyrektorem we wrześniu 2016 r. powódka odmówiła jakiejkolwiek współpracy i przejawiała ogromną niechęć do dyrektora. Przedmiotowe zeznania S. M. stały bowiem w sprzeczności z pozostałym zgromadzonym w niniejszej sprawie materiałem dowodowym, w szczególności z zeznaniami świadków S. O. oraz W. Z.. Sąd nie dał także wiary świadkowi A. W. co do okoliczności rzekomego naganego zachowania powódki w odniesieniu do świadka. Za odmową wiarygodności zeznaniom A. W. w powyższym zakresie przemawia fakt, iż świadek W. Z. nie potwierdził, aby taka okoliczność miała miejsce. Zeznania świadka M. S. (3) okazały się nieprzydatne dla rozstrzygnięcia, jako że świadek nie posiadał wiedzy o okolicznościach istotnych w przedmiotowej sprawie co wynikało z faktu, iż M. S. (3) podjęła zatrudnienie w T. P. we W. dopiero w połowie listopada 2016 r.

Podkreślić należy, że wszyscy słuchani w niniejszej sprawie świadkowie, którzy powołani zostali na tę okoliczność (w tym świadkowie wnioskowani przez stronę pozwaną), zeznali, iż nie słyszeli, aby powódka wypowiadała się negatywnie o dyrektorze Teatru, a także że nie byli świadkami krytykowania dyrektora przez powódkę.

Pomocniczo Sąd skorzystał z dowodu z przesłuchania stron.

Sąd dał wiarę zeznaniom powódki, w szczególności, że były one jasne, logiczne i korespondowały one z pozostałym materiałem dowodowym, w szczególności z zeznaniami świadków. Sąd nie dał jedynie wiary powódce, że działała ona w ramach tzw. Rady Artystycznej u strony pozwanej, gdyż jej twierdzenia w tym zakresie nie miały odzwierciedlenia w żadnym z pozostałych dowodów, a strona pozwana kategorycznie zaprzeczyła temu twierdzeniu. Natomiast okoliczność ta pozostawała bez znaczenia dla rozstrzygnięcia w sprawie.

Sąd dał wiarę przesłuchiwanemu w charakterze strony pozwanej C. M. w zakresie, w jakim jego zeznania były zgodne z zeznaniami świadków. Sąd również dał wiarę w zakresie, w którym dyrektor zeznał, że nigdy nie rozmawiał z powódką odnośnie zarzutu, że pali ona papierosy w miejscu niedozwolonym, rzekomo źle odnosi się do świadka A. W., czy też narusza jego dobre imię.

Zeznania dyrektora strony pozwanej jednak były o tyle nieistotne w sprawie, gdyż koncentrowały się one na wskazywaniu na działania grupy aktorów określanych przez niego jako „grupa kontestująca”, nie odnosiły się natomiast konkretnie do działań powódki. W ocenie Sądu brak jest podstaw w prawie pracy do przyjęcia odpowiedzialności pracownika za działania jakiejś grupy innych pracowników, jeśli przepis prawa tego wyraźnie nie stanowi. Skoro strona pozwana nie potrafiła w toku postępowania przedstawić żadnych konkretnych działań powódki (a nie innych osób) jako działań naruszających w ogólnym rozumieniu „dobrego imienia pracodawcy”, to nie można przypisać tej odpowiedzialności powódce za działania innych pracowników, czy osób, np. publikujących wiersze, czy też rozpowszechniający w inny sposób swoje stanowisko co do wyboru dyrektora strony pozwanej.

Sąd pominął dowód z przesłuchania świadków M. P. (2), E. P., P. R. oraz D. M. i A. I. z uwagi na cofnięcie stosownego wniosku dowodowego przez pełnomocnika powódki oraz świadków A. K. i T. K. z uwagi na niestawiennictwo prawidłowo wezwanych świadków na terminie rozprawy w dniu 27 listopada 2017 r., a także dostateczne wyjaśnienie okoliczności spornych na podstawie przeprowadzonych już w niniejszej sprawie dowodów.

Zatem co do zasady należało uznać powództwo za zasadne.

Powódka pracowała u strony pozwanej dłużej niż trzy lata, zatem jej roszczenie o odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za trzy miesiące należało uznać za zasadne. (art. 45 w zw. z art. 47 (1) w zw. z art. 36 par. 1 pkt 3 kp).

Rzeczą Sądu jedynie było ustalenie, czy zasadne jest roszczenie powódki o odszkodowanie w kwocie 27.051 zł (tj. trzykrotność wynagrodzenia w kwocie 9.017 zł zgodnie z zaświadczeniem k. 13), czy też odszkodowanie wyliczone zgodnie z zaświadczeniem przedstawionym przez stronę pozwaną tj. przyjmując kwotę 6.875,83 zł brutto.

Zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy, zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop stosuje się także w celu obliczenia odszkodowania przysługującego pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy, w tym zgodnie z art. 47 (1) k.p.

Dyspozycja tego przepisu odnosi się do ekwiwalentu za urlop, natomiast w tym zakresie § 13 rozporządzenia odsyła do przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.).

Zatem zgodnie z § 14 rozporządzenia urlopowego, ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, zwany dalej "ekwiwalentem", ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w § 15-19.

Zgodnie z zapisem §15 cytowanego rozporządzenia składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu.

W dniu rozwiązania stosunku pracy stałe wynagrodzenie powódki wynosiło kwotę 2.817,50 zł.

Średnie wynagrodzenie zmienne za ostatnie 12 miesięcy pracy wynosiło kwotę 4.058,33 zł brutto.

Takie wyliczenie strony pozwanej przedstawione w zaświadczeniu o wysokości zarobków powódki, dodatkowo szczegółowo uzasadnione w piśmie procesowym z dnia 11 grudnia 2017 r. k. 214, w ocenie Sądu jest zasadne.

Bezspornym było, że powódka wykonująca zawód aktora miała wynagrodzenie składające się z wynagrodzenia zasadniczego, które nie było zmienne i z dodatkowego składnika wynagrodzenia w postaci wynagrodzenia za grę w poszczególnych przedstawieniach. Ten składnik wynagrodzenia był składnikiem zmiennym w takim stopniu, że należało wziąć pod uwagę ostatnie 12 miesięcy pracy powódki zgodnie z par. 17 w/w Rozporządzenia.

Profesjonalny pełnomocnik powódki nie zakwestionował zasadności przyjętego sposobu wyliczenia przez stronę pozwaną, a jedynie podniósł, że powódka nie miała możliwości udziału w przedstawieniach z uwagi na fakt, że była na zwolnieniu lekarskim w ostatnim okresie zatrudnienia.

W ocenie Sądu, żaden przepis prawa nie uzależnia obliczania wysokości wynagrodzenia od tego, czy pracownik w sposób zawiniony, czy też niezawiniony nie nabył określonego składnika wynagrodzenia. Zatem argumenty powódki nie mogły w tym zakresie zostać uwzględnione.

Mając na uwadze powyższe, uznając zasadność wytoczonego powództwa, w punkcie I sentencji wyroku Sąd zasądził na rzecz powódki od strony pozwanej kwotę 20 627,49 zł (zgodnie z zaświadczeniem o zarobkach – k. 81, 155) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 18 marca 2017 r., tj. od dnia następującego po dniu doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu, tytułem odszkodowania za niezasadne rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.

W punkcie II sentencji wyroku Sąd oddalił dalej idące powództwo, tj. powództwo w zakresie dochodzonej przez powódkę kwoty ponad zasądzoną sumę, a także, w niewielkiej części, powództwo co do odsetek, w zakresie w jakim powódka domagała się liczenia odsetek ustawowych od dnia wniesienia pozwu.

W punkcie III sentencji wyroku, działając w oparciu o przepis art. 477 (2) § 1 k.p.c., wyrokowi w punkcie I Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, zgodnie z zaświadczeniem o wysokości uzyskiwanych przez powódkę zarobków przedstawionym przez stronę pozwaną.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu jak w punkcie IV sentencji wyroku znajdowało oparcie w treści art. 100 zd. 2 kpc.

Zgodnie z art. 100 kpc, w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczonej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu.

W niniejszej sprawie powódka była wygrywającą stroną co do zasady, natomiast co do wysokości żądania powódka wygrała proces w 76%.

W ocenie Sądu zatem należało uznać, że powódka uległa tylko co do nieznaczonej części swoich żądań, gdyż wygrała powództwo co do zasady, a jedynie Sąd oddalił dalej idące powództwo z uwagi na fakt, że w odmienny sposób zostało obliczone odszkodowanie. Natomiast należy uznać, że powódka swoje żądanie oparła o treść wcześniejszego

zaświadczenia wydanego jej przez stronę pozwaną, zatem mogła być w subiektywnym przekonaniu co do poprawności wysokości jej wynagrodzenia wskazanego w tym zaświadczeniu.

W ocenie Sądu, zatem stosując przepis art. 100 zd. 2 kpc, strona pozwana winna powódce zapłacić całość poniesionych przez nią kosztów tj. kosztów zastępstwa procesowego. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika będącego adwokatem została ustalona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800). Tym samym w punkcie IV sentencji wyroku Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie.

Sąd obciążył stronę pozwaną kosztami sądowymi w pkt V wyroku stosunkowo do uznania żądania pozwu tj. w 76%. W niniejszej sprawie kosztami sądowymi była nieuiszczona przez powódkę opłata od pozwu w wysokości 1.353 zł oraz koszt stawiennictwa świadka P. N. w wysokości 300 zł co łącznie wynosi kwotę 1653 zł. Zatem w pkt V wyroku Sąd nakazał stronie pozwanej uiszczyć na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.256,28 zł (tj. 76% z kwoty 1653 zł).

W punkcie VI sentencji wyroku, działając na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2014.1025) w zw. z art. 100 kpc Sąd nie obciążył powódki kosztami postępowania w zakresie przegranego postępowania.