

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 11 maja 2015 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo M. N. przeciwko (...) Ośrodkowi (...) w Ł. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka była zatrudniona w pozwanym (...) od dnia 18 kwietnia 2011 roku, początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny, a od dnia 18 lipca 2011 roku – nieokreślony, ostatnio na stanowisku (...) D. (...) - (...) (...)

Wynagrodzenie powódki wynosiło 4.525,55 zł.

Do końca maja 2014 roku powódka miała udzielone pełnomocnictwo do zastępowania

Dyrektora Ośrodka.

Powódka w ramach swoich obowiązków zajmowała się tworzeniem cotygodniowych grafików dla pracowników całego działu.

Dział, którego kierownikiem była powódka odpowiadał między innymi za utrzymanie porządku w Ośrodku.

W pozwanym Ośrodku obowiązywały określone procedury gospodarowania mieniem stanowiącym własność (...) oraz procedury kontroli ich stosowania. W ramach obowiązujących procedur ustalono następujące zasady zabezpieczenia mienia jednostki przed kradzieżą, zniszczeniem i marnotrawstwem:

- pomieszczenie służbowe, w którym chwilowo nie przebywa pracownik, powinno być zamknięte na klucz, a klucze zabezpieczone;
- po zakończeniu pracy pomieszczenia biurowe powinny być zamknięte na klucz, klucze zdane, okna powinny być pozamykane, światło i komputery wyłączone;
- klucze do pomieszczeń powinny być przekazane pracownikowi odpowiedzialnemu w danym dniu za odbiór kluczy i umieszczone w metalowej kasetce znajdującej się w sekretariacie lub w pomieszczeniu ochrony;
- pobieranie przez pracowników kluczy do pomieszczeń musi być dokumentowane wpisem w ewidencji poboru kluczy;
- wydawanie kluczy do wynajmowanych pomieszczeń w (...) musi być poprzedzone decyzją (...) i udokumentowane wpisem w ewidencji poboru kluczy;
- na przebywanie w budynku (...) poza normalnymi godzinami pracy, wskazanymi w regulaminie pracy (...), konieczna jest zgoda (...) lub osoby przez niego upoważnionej oraz wpisanie do odpowiedniej ewidencji.

Zgodnie z obowiązującym w (...) regulaminem pracy przebywanie na terenie zakładu pracy poza godzinami pracy lub w dni wolne było dozwolone za wiedzą przełożonego. Pracownik pozostający na terenie zakładu pracy poza godzinami pracy powinien zgłosić swoją obecność na terenie zakładu służbom wartowniczym.

Jako kierownik działu (...) i (...) powódka była odpowiedzialna za wykonanie zarządzenia (...) w sprawie ustalenia procedur gospodarowania mieniem stanowiącym własność (...) oraz procedur kontroli ich stosowania. Powódka miała za zadanie prowadzić nadzór i kontrolę nad przestrzeganiem procedur gospodarowania mieniem stanowiącym

własność (...), w tym nad przestrzeganiem zasad zabezpieczenia mienia jednostki przed kradzieżą, zniszczeniem i marnotrawstwem.

Powódka posiadała własny, samodzielnie dorobiony klucz do służbowego pomieszczenia – pokoju nr (...).

Klucze do swoich pomieszczeń plombowanych posiadały główna księgowa oraz kadrowa.

Zapasowe klucze do Ośrodka znajdowały się w kasetce z kluczami.

Powódka posiadała własny klucz do wejścia głównego.

Jedynie powódka posiadała własne klucze do Ośrodka.

Powódka czasem korzystała z własnych kluczy, a czasem pobierała klucze z portierni.

Zdarzało się, iż powódka nakłaniała pracowników, aby rano, o godzinie 8.00 pobierali klucze w jej imieniu. W takich sytuacjach powódka zjawiała się w pracy później, zazwyczaj koło godziny 10.00.

Powódka często w trakcie godzin pracy wychodziła w celach prywatnych (np. do fryzjera) wpisując je jako wyjścia służbowe (np. do wydziału (...)).

Zdarzało się, iż powódka część dokumentów opracowywała w domu – gotowe projekty wysyłała ze swojej prywatnej pocztowej skrzynki elektronicznej. (...) czasami wysyłała powódce maile na jej domowy adres.

Powódce nie zlecano pracy w domu.

W dniu 9 maja 2014 roku w siedzibie Ośrodka odbywała się zaplanowana wcześniej w harmonogramie impreza (...). Impreza trwała do późnych godzin nocnych. Powódka nie wiedziała jak długo trwała impreza.

W dniu imprezy sprzątaczką miała dyżur w godzinach 17.00-21.00. Sprzątaczką wyszła, gdy impreza jeszcze trwała. Powódka była powiadomiona o tym, iż sprzątaczką wyszła do domu przed zakończeniem imprezy.

W dniu 11 maja 2014 roku siedziba Ośrodka została wynajęta przez Fundację (...). O godzinie 19.00 w tym dniu miał się odbyć spektakl (...).

Na ten dzień powódka wyznaczyła w grafiku dwóch pracowników technicznych, którzy mieli przygotować scenografię. Pracownicy przyszedli do pracy przed godziną 7.00 rano. Ośrodek był po imprezie, był bałagan, na sali widowiskowej były rozrzucone ulotki. Pracownicy powiadomili o tym zastępczynię powódki.

Zastępczyni nie skontaktowała się w tej sprawie z powódką.

Sprzątaczką w tym dniu, zgodnie z wyznaczonym przez powódkę grafikiem, miała wyłącznie obsługiwać szatnię od godziny 18.00. Nie była wyznaczona do sprzątnięcia pomieszczeń. Po wcześniejszym telefonie powódki sprzątaczką zjawiała się w pracy o godzinie 17.00.

Ze względu na fakt, iż garderoba oraz powierzchnia podestu nie była przygotowana do spektaklu, spektakl został odwołany.

W dniu 12 maja 2014 roku powódka sporządziła notatkę służbową, w której wyjaśniała, iż w dniu 11 maja 2014 roku o godzinie 16.19 otrzymała informacje od pana J. B. reprezentującego Fundację (...) o nieodpowiednim przygotowaniu przez dział techniczny powierzchni wynajmowanej przez Fundację. Bezpośrednio po otrzymaniu informacji o godzinie 16.23 powódka skontaktowała się z jednym z pracowników panem T. T., pełniącym dyżur w tym dniu w godz. 10.00-16.00. Otrzymała wyjaśnienia, że problem był przekazany przez drugiego z pracowników pana Z. P. bezpośrednio po objęciu dyżuru do pani I. D. (1) st. referenta w dziale adm.-tech. Powódka zapewniła, iż do godziny 16.19 nie została powiadomiona o zaistniałej sytuacji. Powódka zaznaczyła, że pracownik sprząający pani V. K. była

w tym dniu wyznaczona do pełnienia dyżuru w szatni ośrodka w godz. 18.00-22.00. Po telefonie powódki stawiała się do pracy o godz. 16.30.

W dniu 13 maja 2014 roku V. K. sporządziła oświadczenie, w którym stwierdzała, iż w dniu 9 maja 2014 roku pełniła dyżur podczas imprezy (...) w godzinach 17.00-21.00. Kończąc pracę pozostawiła pomieszczenia w należywym trwaniu. W chwili zakończenia dyżuru impreza nadal trwała.

W dniu 15 maja 2014 roku na powódkę nałożono karę nagany za nieprzygotowanie pomieszczeń: garderoby, foyer, korytarza (zaplecza) do wynajmu przez Fundację (...) na spektakl (...) w dniu 11 maja 2014 roku, co spowodowało odwołanie tego spektaklu oraz konieczność poniesienia przez (...) kosztów tego odwołania.

W dniu 16 maja 2014 roku powódka zwróciła się do (...) (...) Ośrodka (...) w Ł. z wnioskiem o zwiększenie wymiaru zatrudnienia do min. $\frac{3}{4}$ etatu dla pani V. K. zatrudnionej na stanowisku robotnik gospodarczy. Powódka wyjaśniła, iż obecny wymiar zatrudnienia V. K. ($\frac{1}{2}$ etatu) jest niewystarczający do realizacji decyzji (...)z dnia 13 maja 2014 roku, nakładającej na pracowników sprzątających obowiązek sprzątania pomieszczeń niezwłocznie po każdej odbywającej się z (...) imprezie, a w przypadku imprez kończących się w porze nocnej – następnego dnia rano.

Dyrektor nie przychyliła się do wniosku powódki, wyjaśniając jednocześnie, iż nie nakładała na pracowników sprzątających obowiązku niezwłocznego sprzątania po każdej imprezie, a zobowiązała jedynie osobę kierownika do właściwej organizacji pracy dostosowanej do harmonogramu imprez w (...).

W dniu 21 maja 2014 roku powódka wniosła sprzeciw od nałożonej kary nagany, stwierdzając, iż jako(...) D. (...) - (...) i (...) dopełniła wszelkich starań do przeprowadzenia imprezy w dniu 11 maja 2014 roku. W tygodniu poprzedzającym planowaną imprezę przygotowała grafik pracy, zgodnie z obowiązującym w (...) regulaminem pracy, który został zaakceptowany przez (...). Na dzień 11 maja 2014 roku w godz. 10.00-16.00 powódka wyznaczyła dwóch pracowników odpowiedzialnych za przygotowanie pomieszczeń do mającego się odbyć o godz. 19.00 spektaklu (...). Pracownicy techniczni po objęciu dyżuru zastali bardzo duży bałagan w pomieszczeniach ośrodka, o czym natychmiast poinformowali I. D. (1). I. D. (1), zgodnie z zakresem swoich obowiązków, powinna bezwzględnie poinformować o powyższej sytuacji kierownika działu, czyli powódkę. O nieodpowiednim przygotowaniu pomieszczeń powódka została poinformowana dopiero o godzinie 16.19 przez pana J. B. reprezentującego fundację (...). W opinii powódki udzielenie jej kary nagany za czynności, których nie była winna ze względu na brak informacji było wysoce krzywdzące i nieodpowiednie. Stwierdziła, iż powstała szkoda w postaci kosztów związanych z odwołaniem spektaklu nie była wynikiem jej działania bądź zaniechania, ani nienależytego wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych.

Po przeanalizowaniu sprzeciwu pracodawca utrzymał w mocy udzieloną powódce karę nagany.

Powódka złożyła pozew o uchylenie nałożonej kary porządkowej.

W dniu 22 maja 2014 roku (...) Ośrodek (...) w Ł. zawarł z Fundacją (...) ugodę, na mocy której Ośrodek, w związku z odwołaniem spektaklu w dniu 11 maja 2014 roku z przyczyn leżących po stronie (...), nie obciążył Fundacji kosztami wynajmu S. za spektakle wystawione w dniach 16 i 17 maja 2014 roku, zaś Fundacja oświadczyła, iż powyższa rekompensata wyczerpuje jej wszelkie roszczenia z tytułu odwołania spektaklu.

W dniu 23 maja 2014 roku zatrudniona w (...)J. S. sporządziła notatkę służbową, w której stwierdzała, iż w tym dniu, w trakcie jej rozmowy z I. D. (1) wtrąciła się powódka, przerywając jej wyjaśnienie celu rozmowy. Powódka podniesionym tonem zwróciła jej uwagę, że z takimi sprawami powinna zgłosić się do niej. Stażystka próbowała wyjaśnić, iż zwróciła się do pani I. jedynie o wskazanie i kontakt do kierowcy. Powódka krzyczała i stwierdziła, iż wszelkie sprawy związane z transportem załatwiane są wyłącznie przez jej osobę. Stażystka stwierdziła, iż podobna sytuacja z udziałem powódki miała miejsce także kilka dni wcześniej, kiedy stażystka zgłosiła się do powódki w sprawie podłączenia stałego łącza do służbowego laptopa. Na zgłoszenie stażystki powódka podniesionym głosem odpowiedziała „co z tego, nie jestem tu informatykiem”, po czym odeszła. Stażysta złożyła wniosek o zapotrzebowanie na stałe łącze internetowe w pisemnej formie.

W dniu 23 maja 2014 roku zatrudniona w (...) M. G. (1) sporządziła notatkę służbową, w której odniosła się do sytuacji, jaka zaszła między nią a powódką. Stażystka wyjaśniła, iż zapytała powódkę o to, czy mogłaby jej przekazać dane dotyczące rozmiaru banera znajdującego się na zewnątrz budynku. Powyższe dane stażystka miała przekazać przedstawicielce firmy (...) wraz ze wzorem umowy oraz informacjami i materiałami o (...) Ł. Miastem K. 2014 roku. Powódka wezwała stażystkę do swojego gabinetu i tam odmówiła przekazania jej danych o banerze, argumentując, że to są jej a nie stażystki kompetencje i sama będzie się kontaktować z przedstawicielką firmy (...), niezależnie od tego, iż stażystka została w tym zakresie wyznaczona przez (...).

Odnosząc się do sporządzonych przez stażystki notatek powódka wyjaśniła, iż obie panie dostały od (...) polecenia wykonania zadań, które należą do jej zakresu obowiązków. Nikt jej o tym nie poinformował. Za nienależyte wykonanie zadań konsekwencje natomiast ponosi powódka, a nie stażystki. Powódka zaprzeczyła jakoby podczas rozmów ze stażystkami krzyczała. Wyjaśniła, iż była spokojna, rzeczowa i stanowcza.

Powódka była osobą dość impulsywną, zmienną nastrojowo, łatwo dawała się ponieść emocjom. Raz chwaliła pracowników, innym razem ich ganiła. Zdarzało się jej zachowywać arogancko wobec pracowników. Czasem mówiła podniesionym głosem lub w sposób bardzo nerwowo. Nie było mile widziane przez powódkę, aby podlegli jej pracownicy kontaktowali się bezpośrednio z (...). Zdarzało się, iż powódka zabraniała im tego.

Kilku pracowników pozostawało z powódką w konflikcie.

Powódka kilkukrotnie zarzucała pracownikom, iż wykonując dane czynności wchodzi w zakres jej kompetencji.

W dniu 28 maja 2014 roku powódka około godziny 23.30 zadzwoniła do ochroniarza P. L., informując go, iż przyjedzie do biura po dokumenty. Powódka przyjechała do Ośrodka około godziny 1.00 w nocy wraz ze swoim małżonkiem.

Powódka nie miała zgody (...) (...) na przebywanie na terenie zakładu pracy w nocy.

Po przyjeździe powódka pytała ochroniarza o to, kto jest obecny w budynku. Powódka nie pobrała kluczy, stwierdzając, że ma swoje.

Powódka weszła wraz z mężem do swojego pokoju. Na terenie (...) powódka przebywała ponad godzinę.

Wychodząc powódka powiedziała, że skończyła, zwróciła się do ochroniarza słowami: „P. udało mi się wszystko skasować”. Powódka pytała się o to, czy jest monitoring. Ochroniarz stwierdził, iż monitoring działa i nie można w niego ingerować.

W dniu 29 maja 2014 roku pracownik firmy (...) zgłosił wejście osoby nieuprawnionej na teren obiektu. Pracownik wyjaśnił, iż w dniu 28 maja 2014 roku podczas pełnienia służby około godziny 23.30 otrzymał telefon od powódki, że przyjedzie do ośrodka około godziny 1.00 w nocy. Powódka prosiła, aby nikomu nie mówić o tym, że przyjeżdża, pytała się także, kto jest w ośrodku i czy ktoś może ją zobaczyć. Około godziny 1.00 powódka przyjechała do Ośrodka wraz z mężem. Nie wjechała samochodem na teren (...). Nie wpisała się do książki poboru kluczy, powiedziała, że ma swoje klucze. Wraz z mężem przebywała na terenie Ośrodka do godziny 2.30 w nocy. Wychodząc powiedziała, że udało się wszystko skasować i zapytała ochroniarza, czy można skasować zapis monitoringu. Pracownik ochrony poinformował ją, iż nie ma ani takich uprawnień ani takiej wiedzy.

Powyższą informację pracownik ochrony przekazał(...) (...) koło południa w dniu 29 maja 2014 roku.

Po sprawdzeniu zapisu z monitoringu potwierdziło się, iż powódka była w nocy wraz z mężem w Ośrodku.

(...) wezwała informatyka, który przyjechał i zabezpieczył komputer użytkowany przez powódkę. Zabezpieczono także jej pokój.

W dniu 6 czerwca 2014 roku podczas wykonywania audytu komputera powódki celem odzyskania skasowanych danych, ustalono, że miało miejsce kasowanie wiadomości e-mail w oprogramowaniu pocztowym T.. Odzyskano część skasowanych wiadomości wysłanych oraz odebranych z okresu 20-28 maja 2014 roku.

Po sprawdzeniu elektronicznej skrzynki pocztowej powódki ujawniono, iż powódka wielokrotnie przesyłała swojemu mężowi, nie będącemu pracownikiem (...), wewnętrzną służbową korespondencję, niejednokrotnie wraz z załącznikami dotyczącymi m.in. struktury dochodów w (...), umów i porozumień zawieranych przez (...), spraw ubezpieczeniowych (...). Powódka na adres elektronicznej skrzynki pocztowej swojego męża wysłała także login oraz hasło udostępnione jej przez pozwanego do Biuletynu Zamówień Publicznych.

Powódka często radziła się męża w sprawach zawodowych. Jej mąż był pracownikiem Urzędu Miasta Ł..

Ogółem ujawniono, iż powódka przesyłała do męża w latach 2011-2014 kilkadziesiąt wiadomości służbowych rocznie. W mailach, które powódka przesyłała mężowi były praktycznie wszystkie dokumenty, a także korespondencja Dyrektora (...) z mecenasem oraz z innymi pracownikami.

Powódka kontaktowała się telefonicznie z ochroniarzem, sugerując, iż powinien odwołać swoją relację z jej pobytu w Ośrodku w nocy 29 maja 2014 roku. Przekonywała, iż w razie jakichkolwiek trudności w związku z tą sytuacją może załatwić ochroniarzowi inną pracę.

W rozmowie telefonicznej z ochroniarzem powódka w sposób niepoehlebny wyrażała się na temat współpracowników, w tym (...) oraz I. D. (1).

W dniu 29 maja 2014 roku powódka korzystała z urlopu „na żądanie”.

Od dnia 30 maja 2014 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

W dniu 3 czerwca 2014 roku powódka wypowiedziała umowę o pracę, wskazując, iż przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest stosowany przez Dyrektor M. K. (1) mobbing. Powódka wyjaśniła, iż M. K. (2):

- formułowała wobec powódki, nawet w obecności innych pracowników, uwagi obelżywe i mające na celu poniżenie jej (np. wskazywanie, że „nie będę z tobą rozmawiać, ja cię zabiję”, „gdyby nie pracodawca sprzedawałabyś szmaty na rynku”, „zastanów się co chcesz w życiu robić – nie radzę ci się odwoływać bo nie będziesz miała życia tutaj”);

- bezzasadnie zarzucała powódce, iż nie wywiązuje się ona z obowiązków lub zaniedbuje obowiązków służbowe, nękała telefonami podczas urlopu;

- odsuwała powódkę od współdziałania i podejmowała decyzję w ogóle bez jej udziału, unikała rozmów z powódką, ignorowała ją, nie informowała o zebraniach działu programowego, nie przekazywała informacji o działaniach działu programowego;

- kwestionowała wiedzę i umiejętności powódki, czyniła złośliwe uwagi dotyczące jej wiedzy i doświadczenia zawodowego, ciągle krytykowała osobę powódki, wysuwała zupełnie nieuzasadnione uwagi (np. co do odpowiedzialności za niewłaściwy stan pomieszczeń w dniu 11 maja 2014 roku);

- przydzielała zadania będące w zakresie obowiązków powódki innym pracownikom bez informowania o tym powódki;

- groziła powódce rozwiązaniem stosunku pracy.

Powódka stwierdziła, iż wyżej wymienione działania wywołały u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, jak również doprowadziły do rozstroju zdrowia.

W piśmie doręczonym powódce w dniu 12 czerwca 2014 roku pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu zawinionego, wielokrotnego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na:

1. nieprzestrzeganiu regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku poprzez:
 - a) bezprawne wejście w godzinach nocnych w dniu 28 maja 2014 roku do siedziby zakładu pracy, w towarzystwie osoby trzeciej, w celu usunięcia dokumentacji pracodawcy;
 - b) nielegalne dorobienie kluczy do pomieszczenia służbowego w celu uzyskania niekontrolowanego do niego dostępu;
 - c) spowodowanie, poprzez niewłaściwe zaplanowanie pracy sprzątaczkii oraz brak nadzoru nad należyтым przygotowaniem przedmiotu najmu, utraty dochodu z tytułu wynajmu S. widowiskowej i odszkodowanie dla najemcy z powodu odwołanego spektaklu oraz skazę na wizerunku tej instytucji kultury;
2. braku dbałości o dobro zakładu pracy i ochronę jego mienia poprzez:
 - a) nielegalne usuwanie dokumentów z nośników elektronicznych, należących do pracodawcy;
 - b) wnoszenie i wysyłanie drogą elektroniczną poza zakład pracy dokumentów służbowych;
3. niezachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, poprzez:
 - a) ujawnianie osobom trzecim bez zgody pracodawcy treści wytwarzanych u niego dokumentów;
 - b) ujawnianie osobie trzeciej kodów należących do pracodawcy i opłaconych przez niego, co umożliwiło nielegalne i kosztem majątku (...) korzystanie z tych kodów;
4. nieprzestrzeganie tajemnicy określonej w odrębnych przepisach poprzez bezprawne ujawnianie danych osobowych i finansowych z dokumentów (...);
5. nieprzestrzeganie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego poprzez:
 - a) nieprzestrzeganie kodeksu etyki w (...) aroganckie zachowania wobec podwładnych i stażystów;
 - b) rozpowszechnianie oszczerstw na temat rzekomego mobbingu, uwłaczających wizerunkowi pracodawcy;
 - c) namawianie pracownika ochrony do usunięcia zapisu z monitoringu dokumentującego nielegalne przebywanie na terenie zakładu pracy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo M. N. za nie zasługujące na uwzględnienie.

Powołując się na przepis art. 52 k.p. Sąd I Instancji wskazał, że przepis ten jako wyjątkowy, nie może być interpretowany rozszerzająco. Wobec tego ocena zachowania powódki jako usprawiedliwiającego zwolnienie dyscyplinarne musi prowadzić do stwierdzenia popełnienia przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. takiego, które w istotny sposób w ważnej sprawie narusza interes pracodawcy.

Jednocześnie uwzględniając treść art. 30 § 4 k.p. Sąd stwierdził, że określona przez pozwanego przyczyna rozwiązania umowy o pracę była przyczyną konkretną w kontekście znanych powódce zarzutów. W piśmie rozwiązującym umowę pracodawca dostatecznie wyjaśnił na czym polegało naruszanie przez powódkę obowiązków pracowniczych, formułując przy tym kilka konkretnych zarzutów. W ocenie Sadu na uwagę zasługuje fakt, iż przedstawione powódce zarzuty dotyczą czynności intencjonalnych (np. usuwanie dokumentów z nośników elektronicznych, należących do pracodawcy, wysyłanie drogą elektroniczną poza zakład pracy dokumentów służbowych), nie jest zatem możliwe, aby powódka nie była w stanie wywieść jakie zarzuty były wobec niej formułowane. Sąd zauważył przy tym, iż do części

zarzutów powódka w sposób szczegółowy odniosła się w pozwie, co niewątpliwie świadczy o tym, iż zdawała sobie sprawę z jakim konkretnym zachowaniem należało te zarzuty łączyć. Tym samym sformułowana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania umowy mieści się w granicach konkretności przyczyny wymaganej art. 30 § 4 k.p.

W dalszej kolejności Sąd rozważył rzeczywistość i zasadność wskazanej powódce przyczyny rozwiązania umowy.

Przyczyną wskazaną przez pozwanego w rozwiązaniu umowy było zawinione, wielokrotne, ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na:

1. nieprzestrzeganiu regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku poprzez:
 - a) bezprawne wejście w godzinach nocnych w dniu 28 maja 2014 roku do siedziby zakładu pracy, w towarzystwie osoby trzeciej, w celu usunięcia dokumentacji pracodawcy;
 - b) nielegalne dorobienie kluczy do pomieszczenia służbowego w celu uzyskania niekontrolowanego do niego dostępu;
 - c) spowodowanie, poprzez niewłaściwe zaplanowanie pracy sprzątaczkii oraz brak nadzoru nad należyтым przygotowaniem przedmiotu najmu, utraty dochodu z tytułu wynajmu S. widowiskowej i odszkodowanie dla najemcy z powodu odwołanego spektaklu oraz skazę na wizerunku tej instytucji kultury;
2. braku dbałości o dobro zakładu pracy i ochronę jego mienia poprzez:
 - a) nielegalne usuwanie dokumentów z nośników elektronicznych, należących do pracodawcy;
 - b) wynoszenie i wysyłanie drogą elektroniczną poza zakład pracy dokumentów służbowych;
3. niezachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, poprzez:
 - a) ujawnianie osobom trzecim bez zgody pracodawcy treści wytwarzanych u niego dokumentów;
 - b) ujawnianie osobie trzeciej kodów należących do pracodawcy i opłaconych przez niego, co umożliwiło nielegalne i kosztem majątku (...) korzystanie z tych kodów;
4. nieprzestrzeganie tajemnicy określonej w odrębnych przepisach poprzez bezprawne ujawnianie danych osobowych i finansowych z dokumentów (...);
5. nieprzestrzeganie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego poprzez:
 - a) nieprzestrzeganie kodeksu etyki w (...) aroganckie zachowania wobec podwładnych i stażystów;
 - b) rozpowszechnianie oszczerstw na temat rzekomego mobbingu, uwłaczających wizerunkowi pracodawcy;
 - c) namawianie pracownika ochrony do usunięcia zapisu z monitoringu dokumentującego nielegalne przebywanie na terenie zakładu pracy.

Rozwiązanie umowy przez pozwanego w świetle okoliczności ustalonych w sprawie było uzasadnione. Sąd uznał bowiem, że do wskazanych naruszeń obowiązków pracowniczych po stronie powódki doszło.

Powódka faktycznie w dniu 28 maja 2014 roku w godzinach nocnych weszła do siedziby zakładu pracy, w towarzystwie osoby trzeciej, nie posiadając przy tym wymaganej regulaminem zgody Dyrektora (...). Przed wizytą powódka nie poinformowała o tym fakcie swoich przełożonych. Także podany przez pracodawcę cel wizyty powódki - usunięcie dokumentacji pracodawcy, znalazł potwierdzenie w zebranych materiale dowodowym. W dniu 6 czerwca 2014 roku podczas wykonywania audytu komputera powódki celem odzyskania skasowanych danych, ustalono, że miało miejsce kasowanie wiadomości e-mail w oprogramowaniu pocztowym T.. Także skierowane przez powódkę do pracownika ochrony słowa „P. udało mi się wszystko skasować” potwierdzają prawdziwość wskazanej przez pracodawcę przyczyny.

Sąd nie dał wiary powódce, iż w nocy z 28 na 29 maja 2014 roku przebywała na terenie Ośrodka wyłącznie w celu zabrania dokumentów dotyczących procedury zapewnienia prądu na imprezę na S..

Potwierdził się także zarzut nielegalnego dorobienia kluczy do pomieszczenia służbowego. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż powódka posiadała własne klucze zarówno do pokoju, jak i do siedziby firmy. Pracodawca miał wyłącznie świadomość dotyczącą posiadania przez powódkę własnych kluczy do pokoju, natomiast nie wiedział i nigdy nie zezwalał powódce na dorobienie kluczy do siedziby zakładu pracy. Jedynie powódka posiadała własne klucze do Ośrodka; jako (...) była odpowiedzialna za wykonanie zarządzenia (...) w sprawie ustalenia procedur gospodarowania mieniem stanowiącym własność (...) oraz procedur kontroli ich stosowania, w którym to zarządzeniu w sposób szczegółowy określono sposób gospodarowania kluczami do pomieszczeń w zakładzie pracy. Powódka miała za zadanie prowadzić nadzór i kontrolę nad przestrzeganiem procedur gospodarowania mieniem stanowiącym własność (...), w tym nad przestrzeganiem zasad zabezpieczenia mienia jednostki przed kradzieżą, zniszczeniem i marnotrawstwem. Posiadając własne klucze do Ośrodka i korzystając z nich powódka natomiast w sposób świadomy łamała regulamin.

Sąd nie podzielił stanowiska powódki, że niezasadnie pracodawca zarzucił jej spowodowanie, poprzez niewłaściwe zaplanowanie pracy sprzątaczkii oraz brak nadzoru nad należytym przygotowaniem przedmiotu najmu, utraty dochodu z tytułu wynajmu S. widowiskowej i odszkodowanie dla najemcy z powodu odwołanego spektaklu oraz skazę na wizerunku tej instytucji kultury. W toku postępowania ustalono, iż w dniu 11 maja 2014 roku został odwołany spektakl (...) K. M.. Odwołanie spektaklu było związane z niewłaściwym przygotowaniem pomieszczeń, które nie były posprzątane po imprezie, która odbyła się w dniu 9 maja 2014 roku. Sąd zauważył, iż to powódka w ramach swoich obowiązków zajmowała się tworzeniem cotygodniowych grafików dla pracowników całego działu. Znając harmonogram zaplanowanych imprez powódka powinna przewidzieć, iż po imprezie z dnia 9 maja 2014 roku powstanie konieczność posprzątania. Pomimo tego powódka na dzień 11 maja 2014 roku, w którym to dniu o godzinie 19.00 miał odbyć się spektakl wyznaczyła sprzątaczkę jedynie do obsługi szatni od godziny 18.00. Po imprezie, która odbyła się w dniu 9 maja 2014 roku powódka nie sprawdziła stanu pomieszczeń. Nawet nie wiedziała, iż impreza przeciągnęła się do późnych godzin nocnych. Zachowanie powódki, która usiłuje zrzucić odpowiedzialność za swoje niedociągnięcia powstałe podczas tworzenia grafiku na pracowników technicznych oraz swoją zastępczynię potwierdza z kolei ostatni z zarzutów pracodawcy – nieprzestrzeganie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego i świadczy ponadto o nieodpowiedzialnym podejściu powódki do wykonywanych obowiązków.

Za prawdziwe Sąd uznał także zarzuty wskazane w punktach 2-4 rozwiązania umowy, dotyczące braku dbałości o dobro zakładu pracy i ochronę jego mienia poprzez nielegalne usuwanie dokumentów z nośników elektronicznych, należących do pracodawcy, wynoszenie i wysyłanie drogą elektroniczną poza zakład pracy dokumentów służbowych; niezachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, poprzez: ujawnianie osobom trzecim bez zgody pracodawcy treści wytwarzanych u niego dokumentów, ujawnianie osobie trzeciej kodów należących do pracodawcy i opłaconych przez niego, co umożliwiło nielegalne i kosztem majątku (...) korzystanie z tych kodów oraz nieprzestrzeganie tajemnicy określonej w odrębnych przepisach poprzez bezprawne ujawnianie danych osobowych i finansowych z dokumentów (...).

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, iż powódka wielokrotnie przesyłała swojemu mężowi, nie będącemu pracownikiem (...), wewnętrzną służbową korespondencję, niejednokrotnie wraz z załącznikami dotyczącymi m.in. struktury dochodów w (...), umów i porozumień zawieranych przez (...), spraw ubezpieczeniowych (...). Powódka na adres elektronicznej skrzynki pocztowej swojego męża wysyłała także login oraz hasło udostępnione jej przez pozwanego do Biuletynu Zamówień Publicznych. Ogółem ujawniono, iż powódka przesyłała do męża w latach 2011-2014 kilkadziesiąt wiadomości służbowych rocznie. W mailach tych były praktycznie wszystkie dokumenty, a także korespondencja (...) (...) z mecenasem oraz z innymi pracownikami. Sąd nie dał wiary powódce utrzymującej, że przesyłała korespondencję służbową na swoją pocztę elektroniczną, z której korzystała w domu. Z przedstawionego przez stronę pozwaną wydruku korespondencji elektronicznej wynika, iż powódka wysyłała wiadomości na adres (...)– czyli na służbową skrzynkę swojego męża. O tym, iż powódka nie wysyłała korespondencji na swój adres domowy świadczy także treść oraz tytuły niektórych wiadomości, takich jak: „sprawdź i odpisz”,

jednoznacznie sugerujących, iż wiadomość była skierowana do osoby trzeciej. Powódka sama przyznała, iż adres pocztowy jej domowej skrzynki elektronicznej nie brzmi (...).pl. (...) zauważył też, że zeznania powódki dotyczące wysyłania mężowi korespondencji służbowej są wewnętrznie sprzeczne – powódka raz twierdzi, iż często radziła się męża w sprawach służbowych, a następnie utrzymuje, iż „mąż nie udzielał jej żadnych porad”.

W ocenie Sądu I instancji nie ulega wątpliwości, iż przekazywanie osobie trzeciej treści korespondencji służbowej, niejednokrotnie wraz z załącznikami dotyczącymi m.in. struktury dochodów, umów i porozumień zawieranych przez zakład pracy należy zakwalifikować jako co najmniej zagrożenie interesów pracodawcy.

Przepis art. 100 § 1 kp precyzuje, iż pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W § 2 tego artykułu ustawa wskazuje przykładowo, jakie obowiązki szczególne ciążyą na pracowniku. I tak pracownik jest obowiązany w szczególności dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Zobowiązanie pracownika do dbania o dobro zakładu pracy i chronienia jego mienia oznacza ustanowienie szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy (z treści uzasadnienia wyr. SN z 28.4.1997 r., I PKN 118/97, OSNAPIUS 1998, Nr 7, poz. 206).

W ocenie Sądu Rejonowego także zarzut nieprzestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego jest prawdziwy w stosunku do powódki. Powódka była osobą dość impulsywną, zmienną nastrojowo, łatwo dawała się ponieść emocjom. Raz chwaliła pracowników, innym razem ich ganiła. Zdarzało się jej zachowywać arogancko wobec pracowników. Czasem mówiła podniesionym głosem lub w sposób bardzo nerwowy. Nie było mile widziane przez powódkę, aby podlegli jej pracownicy kontaktowali się bezpośrednio z (...). Zdarzało się, że powódka zabraniała im tego. Powódka kilkakrotnie zarzucała pracownikom, iż wykonując dane czynności wchodzą w zakres jej kompetencji. Ustalając powyższe Sąd pominął zeznania świadków B. R. oraz M. G. – P.. Świadkowie nie współpracowali na stałe z pozwanym Ośrodkiem. Ich współpraca zakończyła się jeszcze w 2013 roku.

Sąd powołał się także na ustalenie, że powódka po zdarzeniu z dnia 28 maja 2014 roku pytała pracownika ochrony o możliwość usunięcia zapisu monitoringu. Po sporządzeniu przez pracownika ochrony notatki służbowej dokumentującej przebieg wizyty powódki, powódka kontaktowała się z nim telefonicznie, sugerując, iż powinien odwołać swoją relację z jej pobytu w Ośrodku w nocy 28 maja 2014 roku. Przekonywała, iż w razie jakichkolwiek trudności w związku z tą sytuacją może załatwić ochroniarzowi inną pracę. Powyższe postępowanie świadczy o całkowitym braku jakiegokolwiek lojalności powódki względem pracodawcy.

Uznawszy przyczyny rozwiązaniu umowy o pracę za prawdziwe, Sąd w dalszej kolejności zbadał ich zasadność. Sąd miał na uwadze, iż ciężkość naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych polega na znacznym stopniu winy sprawcy. Jej ocena powinna nastąpić w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracownika, z uwzględnieniem naruszenia lub przynajmniej zagrożenia interesów pracodawcy. Pracodawca ponosi ryzyko osobowe związane z przydatnością pracowników i z tego tytułu powinien liczyć się z uszczerbkami powstałymi wskutek ich nieprzydatności lub niedbałego wykonywania pracy. Nie ma on natomiast obowiązku tolerowania umyślnego naruszania podstawowych obowiązków przez pracownika (wyrok SN z dnia 14 stycznia 2014 roku, III PK 50/13, LEX nr 1448752). Uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być także zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można sprowadzać do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (wyrok SN z dnia 25 kwietnia 2013 roku, I PK 275/12, LEX nr 1380854).

Zasadność wskazanych przyczyn rozwiązania z powódką umowy powinna być w ocenie Sądu rozpatrywana łącznie. Sąd podzielił przy tym pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 czerwca 1997 r. (I PKN 210/97, OSNP 1998/10/301), iż w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się przypadek

dopuszczenia się przez pracownika kilku uchybień i to także wtedy, gdy nie mogą być one kwalifikowane jako "czyn ciągły". Podstawą rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na mocy art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być jeden czyn pracownika (w tym czyn ciągły), który stanowi ciężkie naruszenie jego podstawowych obowiązków. Może to być jednak również kilka czynów naruszających różne obowiązki pracownicze, które mają charakter podstawowy. W takim wypadku w ostatecznej ocenie, czy naruszenie obowiązków pracowniczych miało charakter ciężki, pod uwagę należy brać nie tylko stopień winy znamionujący każde z popełnionych naruszeń z osobna, lecz również to, że jest tych naruszeń więcej, jak również ich liczbę, gdyż okoliczności te bez wątpienia świadczą o skali zagrożenia interesów pracodawcy w związku z zachowaniem się zatrudnianego przezeń pracownika. Powódka została zwolniona z pracy z powodu szeregu naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych, co w ocenie Sądu usprawiedliwiało łączne zakwalifikowanie ich jako "ciężkie naruszenie" w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Pracodawca słusznie uznał, iż od osoby zajmującej stanowisko powódki wymaga się szczególnej staranności i nienagannej postawy, a zatem opisane wyżej zachowania powódki stanowią ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

W świetle powyższych rozważań Sąd Rejonowy przyjął, iż przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę są konkretne, prawdziwe i uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w związku z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, wobec czego oddalił powództwo o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. Na koszty poniesione przez stronę pozwaną złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 60 złotych (§ 12 ust. 1 pkt 1 w związku z § 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu – Dz. U. z 2013 r., poz. 461 ze zm.).

Apelację od całości powyższego orzeczenia wniosła strona powodowa, która podniosła następujące zarzuty.

1. Co do przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazanej w pkt 1 a oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę (bezprawne wejście w godzinach nocnych w dniu 28.05.2015 do siedziby zakładu pracy w towarzystwie osoby trzeciej, w celu usunięcia dokumentacji pracodawcy).

Naruszenie przepisów postępowania, które miały wpływ na treść orzeczenia, a to art. 233 § 1 kpc, poprzez zupełnie dowolną, sprzeczną zasadami doświadczenia życiowego, a nie swobodną ocenę dowodów (z zeznań powódki. P. L., B. R. (2) i M. S., pisma z dnia 30 maja 2014 r. sporządzonego przez powódkę, billingów połączeń powódki z I.D. w dniach 29 - 30 maja 2014 r., bilingów połączeń powódki z M. K. (1) w dniu 29 maja 2014 r.) a polegającą na :

- bezzasadnym przyjęciu, że M. N. weszła na teren ośrodka w dniu 28 maja 2015 r. w godzinach nocnych bezprawnie, podczas gdy - jak wynika z zeznań powódki. P. L.. B. R. (2) i M. S., powódka wielokrotnie bywała w siedzibie (...) po godzinach pracy, co związane było z charakterem wykonywanych obowiązków;

- bezzasadnym przyjęciu, że celem wizyty M. N. w dniu 28 maja 2015 r. było usunięcie danych z komputera służbowego, podczas gdy powódka jasno, konsekwentnie i rzeczowo wyjaśniła cel wizyty - konieczność pilnego przygotowania i pobrania dokumentacji niezbędnej do zapewnienia podłączenia prądu na imprezę plenerową organizowaną przez (...) na S., co potwierdzone jest nie tylko zeznaniami powódki ale też innymi dowodami: dokumentem z dnia 30 maja 2014 r. (złożonym do (...) w dniu 2 czerwca 2014 r.) obrazującym pracę wykonaną przez powódkę, jak również billingami połączeń powódki z I. D. (1) w dniu 28 - 30 maja 2014 r.

2. Co do przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazanej w pkt 1 b (nielegalne dorobienie kluczy do pomieszczenia służbowego w celu uzyskania niekontrolowanego do niego dostępu):

- Naruszenie przepisów postępowania, które miały wpływ na treść orzeczenia, a to art. 233 § 1 kpc, poprzez zupełnie dowolną, sprzeczną zasadami doświadczenia życiowego, a nie swobodną ocenę dowodów z zeznań powódki, a polegającą na bezzasadnym przyjęciu, że powódka nielegalnie dorobiła klucze do ośrodka, podczas, gdy M. N.

szczegółowo wskazała, że klucze zarówno do pomieszczenia służbowego jak i do Ośrodka miała za zgodą i wiedzą M. K. (1) - dyrektora (...);

- Naruszenie prawa materialnego a to art. 52 § 1 kp poprzez bezzasadne przyjęcie, iż przedmiotowy zarzut mógł stanowić przyczynę rozwiązania umowy o pracę, podczas, gdy pracodawca zarzucił wyłącznie nielegalne podrobienie kluczy do pomieszczenia służbowego, a nie do Ośrodka; Sąd I instancji wyraźnie zróżnicował te dwa pojęcia, a następnie całkowicie błędnie uznał, że zwolnienie było zasadne - ponieważ pracodawca wiedział, że powódka miała nielegalnie klucze do pokoju (pomieszczenia służbowego), ale nie wiedział, że powódka ma klucze do Ośrodka.

3. Co do przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazane w pkt 1 c (spowodowanie, poprzez niewłaściwe zaplanowanie pracy sprzątaczkii oraz brak nadzoru nad należytych przygotowaniem przedmiotu najmu, utraty dochodu z tytułu wynajmu S. widowiskowej i odszkodowanie dla najemcy z powodu odwołanego spektaklu oraz skazę na wizerunku tej instytucji kultury):

- Naruszenie przepisów postępowania, które miały wpływ na treść orzeczenia, a to: art. 233 § 1 kpc, poprzez zupełnie dowolną, sprzeczną zasadami doświadczenia życiowego, a nie swobodną ocenę dowodów z zeznań powódki, poprzez bezzasadne przyjęcie, że powódka jest odpowiedzialna za stan pomieszczeń i odwołanie spektaklu (...) w dniu 11 maja 2014 r., podczas, gdy powódka konsekwentnie i logicznie przedstawiła okoliczności odwołania spektaklu opisując szczegółowo okoliczności sporządzenia grafiku, w szczególności jakich ustaleń dokonała z I. D. w tym zakresie, jaki był udział I. D. w sporządzeniu grafiku oraz, że nie została przez nikogo poinformowana o stanie pomieszczeń po imprezie w dniu 9 maja 2014 r.

- art. 217 § 1 poprzez oddalenie wniosków dowodowych:

o ponowne przesłuchanie w charakterze świadka I. D. (1);

o załączenie w poczet materiału dowodowego protokołu z dnia 15 stycznia 2015 r. zawierającego zeznania I. D. złożone w postępowaniu przed Sądem Rejonowym dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi X Wydziałem Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w o sygn. akt: X P 714/14, podczas gdy I. D. (1) zeznając w sprawie o sygn. akt: X P 714/14 wskazała zupełnie odmiennie okoliczności dotyczące ustalania grafiku na dni 9-11 maja 2014 r. niż miało to miejsce w przedmiotowej sprawie; zeznania I. D. w sprawie X P 714/14 wskazują jednoznacznie, że I. D. brała udział w przygotowywaniu grafiku, dokonywała określonych założeń ze sprzątaczką V. K., a sam grafik ułożony był w sposób zapewniający porządek na spektakl (...).

4. Co do przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazanej w pkt 2a (nielegalne usuwanie dokumentów z nośników elektronicznych, należących do pracodawcy)

- Naruszenie przepisów postępowania, które miały wpływ na treść orzeczenia, a to: art. 233 § 1 kpc, poprzez zupełnie dowolną sprzeczną zasadami doświadczenia życiowego, a nie swobodną ocenę dowodów z zeznań powódki oraz P. L., polegające na bezpodstawnym przyjęciu, że powódka usuwała dokumenty z komputera służbowego, podczas gdy pozwany absolutnie nie udowodnił tej okoliczności, która może być wykazana wyłącznie opinią biegłego, przy czym:

Sąd całkowicie bezzasadnie oparł ustalenia na rzekomym „audycie” (innym razem określanym jako „raport” - str. 9 uzasadnienia) komputera powódki, pomimo, że nie wiadomo kto ten „audyt” wykonał (kwalifikacje osoby), jak, kiedy, gdzie, i jakie dokładnie były jego wyniki.

Sąd bezzasadnie przyjął za wiarygodne zeznania P. L., który podał, że powódka wychodząc z Ośrodka powiedziała, że „udało się wszystko skasować”, podczas, gdy przyjęcie, iż powódka chwaliłaby się skasowaniem dokumentacji ochroniarzowi jest wręcz nielogiczne i całkowicie sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego, w szczególności uwzględniając okoliczność, iż P. L. podpisał się następnie pod rzekomo swoją notatką służbową z w/w zdarzenia, nie zaznaczając przy tym, że notatkę sporządziła w rzeczywistości dyrektor Ośrodka.

Sąd bezzasadnie odmówił wiary wyjaśnieniom powódki, która logicznie i konsekwentnie wskazała, w jakim celu przybyła do Ośrodka 28 maja 2015 r., okoliczności te zostały potwierdzone pismem powódki z dnia 30 maja 2014 r. (złożonego pozwanej w dniu 2 czerwca 2014 r) oraz billingami rozmów z I. D. (1), a jednocześnie powódka zaprzeczyła aby kasowała jakiegokolwiek dokumenty.

- art. 278 kpc poprzez oparcie rozstrzygnięcia na prywatnym „audycie” (czy „raporcie”?) przedstawionym przez pozwanego, podczas, gdy kwestia ustalenia że nastąpiło skasowanie danych wymaga wiadomości specjalnych w rozumieniu art. 278 kpc, a co za tym idzie winna być udowodniona za pomocą opinii biegłego; prywatny audyt nie powinien być podstawą wyrokowania, w szczególności bez słuchania autora jako świadka.

5. Co do przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazane w pkt 2 b (wynoszenie i wysyłanie drogą elektroniczną poza zakład pracy dokumentów służbowych)

- Naruszenie przepisów postępowania, które miały wpływ na treść orzeczenia, a to: art. 233 § 1 kpc. poprzez zupełnie dowolną, sprzeczną zasadami doświadczenia życiowego, a nie swobodną ocenę dowodów z zeznań powódki oraz M. P. jak również maili dołączonych do pisma powódki z dnia 12 lutego 2015 r., polegające na błędnym przyjęciu, że wynoszenie przez M. N. dokumentów stanowiło naruszenie obowiązków powódki (i to podstawowych) podczas, gdy z zebranego materiału dowodowego (zeznań powódki, zeznań M. P., maili powódki pisanych po godzinach pracy oraz odpowiedzi dyrektor (...) akceptujących wykonywanie czynności pracowniczych w domu - załączonych do pisma powódki z dnia 12 lutego 2015 r.) wynika, że powódka często zabierała do domu dokumenty pracodawcy, a okoliczności te były dyrektor (...) znane i przez nią akceptowane.

6. Co do przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazanej w pkt 3 a,b, pkt 4. (ujawnianie osobom trzecim bez zgody pracodawcy treści wytwarzanych u niego dokumentów; ujawnianie osobie trzeciej kodów należących do pracodawcy i opłaconych przez niego, co umożliwiło nielegalne i kosztem majątku (...) korzystanie z tych kodów; nieprzestrzeganie tajemnicy określonej w odrębnych przepisach poprzez bezprawne ujawnianie danych osobowych i finansowych z dokumentów (...)):

- Naruszenie przepisów postępowania, które miały wpływ na treść orzeczenia, a to: art. 233 § 1 kpc. poprzez zupełnie dowolną, sprzeczną zasadami doświadczenia życiowego, a nie swobodną ocenę dowodów z zeznań powódki, zeznań A. P. oraz maili załączonych do odpowiedzi na pozew, polegającą na bezzasadnym przyjęciu, że:

powódka przedstawiła mężowi „kilkadziesiąt informacji rocznie” (str. 18 uzasadnienia) podczas, gdy okoliczność ta nie wynika z przedstawionej przez pozwanego dokumentacji; pozwany przedstawił bowiem wyłącznie 12 maili powódki do męża, z czego 5 stanowi odpowiedź, a M. N. wyraźnie zaprzeczyła, aby jej korespondencje z mężem miała większy rozmiar - w takiej sytuacji doświadczenie życiowe wskazuje, że gdyby pozwany był w posiadaniu wskazywanej przez niego ilości maili z całą pewnością przedstawiłby je Sądowi, czego nie uczynił;

powódka ujawniała mężowi jakiegokolwiek informacje objęte tajemnicą, a jej działanie mogłoby narazić (...) na jakąkolwiek szkodę, podczas, gdy żadna z przedstawionych przez powódkę mężowi informacji nie stanowiła tajemnicy przedsiębiorstwa ani tajemnicy chronionej jakimikolwiek przepisami,

- art. 328 § 2 kpc poprzez uznanie w/w przyczyny rozwiązania umowy o pracę za zasadną, a jednocześnie zaniechanie wskazania przez Sąd, na podstawie jakich przepisów informacje przekazane przez M. N. mężowi w załączonych przez pozwanego mailach były objęte tajemnicą i jakiego charakteru byłyby to tajemnica;

- Naruszenie prawa materialnego, a to: art. 27 ust 4 Ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej w zw. z art. 33 ust 1 Ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych, z których to przepisów wynika, że gospodarka finansowa prowadzona przez (...) jako samorządowej instytucji kultury, działającej na podstawie ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej - jest jawna, co doprowadziło do błędnego uznania, że informacje wysyłane przez powódkę mężowi stanowiły tajemnicę.

- art. 52 § 1 kp, poprzez niewłaściwe przyjęcie, że przedmiotowe działanie powódki mogło stanowić podstawę do zwolnienia w trybie dyscyplinarnym, skoro - jak wynika z zebranego materiału dowodowego dyrektor (...) M. K. (1) o konsultacjach powódki z mężem wiedziała (co wynika zarówno z zeznań powódki jak i dyrektora (...));

7. Co do przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazanej w pkt 5 a), b)

(nieprzestrzeganie kodeksu etyki w (...) aroganckie zachowania wobec podwładnych i stażystów; rozpowszechnianie oszczerstw na temat rzekomego mobbingu, uwłaczających wizerunkowi pracodawcy)

- Naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 30 § 4 kp w zw. z art. 52 § 1 kp, poprzez przyjęcie, iż tak sformułowana przyczyna rozwiązania umowy o pracę była jasna, konkretna i zrozumiała przez pracownika oraz mogła stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, podczas, gdy w/w przyczyny pozostawały niejasne, niezrozumiałe, mało konkretne; w/w przyczyny stanowią raczej wyraz ogólnej negatywnej oceny powódki i nie powinny być kwalifikowane jako „rażące naruszenie podstawowych obowiązków”.

8. Co do przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazane w pkt 5 c) (namawianie pracownika ochrony do usunięcia zapisu z monitoringu dokumentującego nielegalne przebywanie na terenie zakładu pracy):

- naruszenie przepisów postępowania, które miały wpływ na treść orzeczenia, a to: art. 233 § 1 kpc, poprzez zupełnie dowolną, sprzeczną zasadami doświadczenia życiowego, a nie swobodną ocenę dowodów (zeznań powódki i zeznań P. L. oraz notatki z dnia 29 maja 2014 r. spisanej przez dyrektora (...) a podpisanej przez P. L.), polegającą na bezzasadnym przyjęciu, że powódka namawiała P. L. do usunięcia zapisu z monitoringu, podczas, gdy ustalenia takie w ogóle nie znajdują odzwierciedlenia w materiale dowodowym - P. L. zeznając przez Sąd przedstawił sytuację odmiennie niż zostało do dokonane w notatce sporządzonej rzekomo przez świadka (w rzeczywistości - jak się okazało - przez dyrektora (...)), a z zeznań tych absolutnie nie wynika, aby M. N. nakłaniała P. L. do skasowania zapisu z monitoringu;

Skarżący zarzucił także naruszenie prawa materialnego, a to art. 52 § 1 kp poprzez:

1. bezzasadne przyjęcie, że jakiegokolwiek działanie powódki można kwalifikować jako naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, podczas, gdy pracodawca powołuje się albo na okoliczności, o których dyrektor ośrodka wiedziała i które akceptowała (np. korzystanie z materiałów służbowych w domu, przebywanie w Ośrodku poza godzinami pracy, konsultowanie się z mężem), bądź na przyczyny niejasne i niekonkretne (np. naruszenia zasad współżycia społecznego).

2. bezzasadne przyjęcie, że o „ciężkim naruszeniu” obowiązków - czyli o rażącej winie powódki świadczyć może już sama okoliczność kilkukrotnego naruszenia podstawowych obowiązków, podczas, gdy Sąd powinien rozważyć stopień zawinienia powódki odrębnie, niezależnie od ustaleń w przedmiocie rodzajów naruszonych obowiązków;

3. bezzasadne przyjęcie, że powódce można w jakimkolwiek przypadku przypisać rażącą winę w naruszeniu obowiązków (wymaganą dla zastosowania art. 52 § 1 kp), podczas, gdy wszystkie jej działania kierowane były dobrem zakładu pracy, w szczególności wejście na teren Ośrodka 28 maja 2014 r. w nocy - dokonane zostało w celu przygotowania imprezy na S.; zabieranie ze sobą materiałów pracodawcy w formie dokumentów jak i elektronicznej „do domu” - dyktowane było wyłącznie ogromnym nakładem obowiązków i konieczności wykonywania pracy w domu - o czym dyrektor (...) wiedziała i sytuację tą akceptowała; przedstawianie niektórych informacji mężowi wynikało nie z chęci udostępniania czy rozpowszechniania określonych informacji, ale wyłącznie z dbałości o należyte wykonanie należących do powódki obowiązków i rozwiązania problemów (...); co więcej - dyrektor (...) wiedziała, że powódka korzysta z pomocy męża i sytuację tą akceptowała.

Mając na uwadze powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości; oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania za postępowanie przed Sądem I i II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego - według norm prawem przepisanych.

W odpowiedzi pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie apelacji jako bezzasadnej i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego w tym z tytułu zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarówno zarzutów naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego – art. 233 § 1 kpc, art. 328 § 2 kpc, art. 217 § 1 kpc, art. 278 kpc, jak i zarzutów naruszenia prawa materialnego art. 52 § 1 kp, art. 30 § 4 k.p. art. 27 ust. 4 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej w zw. z art. 33 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych.

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV KKN 1218/00, LEX nr 80266).

Ramy swobodnej oceny dowodów są zakresłone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Sąd dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i doszedł do trafnego wniosku, iż zachowanie powódki będące podstawą zwolnienia dyscyplinarnego spełnia znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zarzuty skarżącego sprowadzają się zaś w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem i interpretacją dowodów dokonaną przez Sąd Rejonowy i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę. W apelacji zostały wskazane poszczególne okoliczności o treści dla powódki korzystnej. Sama zaś konstrukcja uzasadnienia zarzutu dowolnej oceny dowodów oparta jest głównie na kontestowaniu dowodów uwzględnionych przez Sąd poprzez ich odniesienie (zderzenie) do twierdzeń i wyjaśnień powódki, które w przekonaniu skarżącego są decydujące dla ustaleń faktycznych. Jest to bez wątpienia potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - nie wygodnego lub nie odpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez powódkę. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu spornych

okoliczności. Prawidłowo zrealizowanym przez Sąd Rejonowy zadaniem było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła posłużyć dla oceny prawidłowości dokonanego zwolnienia.

W szczególności nie sposób zgodzić się z skarżącym, że żadna z przyczyn rozwiązania stosunku pracy nie jest prawdziwa i uzasadniona.

Wbrew przekonaniu strony nie można uznać, iż wejście w godzinach nocnych w dniu 28.05.2015 r. do siedziby pracodawcy w towarzystwie osoby trzeciej nie było bezprawne i nie miało na celu usunięcia określonej dokumentacji. Odnosząc się do powyższego wskazać należy, że powódka w żaden sposób nie wykazała, iżby na wejście tego dnia na teren zakładu pracy uzyskała zgodę przełożonej – w tym wypadku Dyrektora Ośrodka. Nawet jeśli powódka wielokrotnie przebywała poza obowiązującymi godzinami pracy na terenie zakładu pracy o czym jej przełożeni mieli wiedzieć, nie usprawiedliwia to jej działania w tym przypadku. Bezwzględnie bowiem określonej w regulaminie zgody nie otrzymała. W ocenie Sądu Okręgowego w żadnym wypadku powódka swego zachowania nie może też tłumaczyć charakterem wykonywanej pracy ani koniecznością zabrania dokumentów dotyczących procedury zapewnienia energii elektrycznej na imprezę na S.. Nawet jeśli bowiem w istocie powódka podejmowała w dniach 29 -30 maja czynności z tym związane, nie niweczy to prawidłowości ustaleń Sądu w przedmiocie wejścia na teren zakładu pracy w towarzystwie osoby do tego nieuprawnionej i bez stosownej zgody.

W ocenie Sądu II instancji celem powódki było też niewątpliwie usunięcie dokumentacji pracodawcy. Powódka w żaden sposób nie podważyła wiarygodności zeznań świadka – ochroniarza P. L., według którego powódka sama przyznała, że „wszystko udało się skasować”. Powyższe zeznania świadka znalazły też potwierdzenie w zgłoszeniu wejścia osoby nieuprawnionej na teren obiektu oraz w stosownej notatce służbowej. Nie ma przy tym znaczenia, iż notatkę sporządzała w rzeczywistości dyrektor Ośrodka skoro świadek opatrzył notatkę podpisem. W swych zeznaniach świadek w całości potwierdził informacje zawarte we wskazanej notatce, a odmiennosc użytych sformułowań podniesiona przez skarżącego pozostaje dla sprawy bez znaczenia.

Bezspornie o prawidłowości ustaleń Sądu w tym zakresie świadczy też przeprowadzony przez pracodawcę audyt komputera powódki. W jego wyniku odzyskano skasowane dane pochodzące z jej poczty internetowej. Skarżący nie zakwestionował w postępowaniu rozpoznawczym okoliczności odzyskania przez pracodawcę korespondencji mailowej, choć stanowiła ona załącznik do odpowiedzi na pozew i była przez to mu znana. Strona obecnie apelująca w szczególności nie zgłosiła wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu informatyki. Tym samym uznać należało, iż w istocie dokumentacja ta została przez powódkę usunięta. Ponadto podkreślić należy, iż w świetle zasad logicznego rozumowania wskazany audyt zwartości komputera powódki z pewnością nie zostałby przeprowadzony, gdyby w istocie powódka posiadała zgodę na wejście do Ośrodka w godzinach nocnych i nie zakomunikowała pracownikowi ochrony, że w środku nocy skasowała dane. Kontrola zachowania pracownika, które nie budzi podejrzeń i z punktu widzenia pracodawcy jest uzasadnione nie jest bowiem niezbędna. Tym samym uznać należy, że wyniki audytu znajdują potwierdzenie w całokształcie zgromadzonego materiału dowodowego.

Prawidłowe są też ustalenia Sądu Rejonowego co do nielegalnego dorobienia kluczy do pomieszczenia służbowego w celu uzyskania niekontrolowanego dostępu. Wskazać należy, iż zeznania powódki odnośnie zgody i wiedzy M. K. (1) - dyrektora (...) są gołosłowne. W istocie, M. K. (1) wiedziała o posiadaniu przez powódkę dorobionych kluczy do pomieszczenia służbowego, nie oznacza to jednak, iż postawiony w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia zarzut nielegalnego dorobienia kluczy do pomieszczenia służbowego (a nie do Ośrodka), jest nieuzasadniony.

Podkreślenia wymaga – co słusznie dostrzegł już Sąd I instancji - że powódka, jako kierownik działu administracyjno-technicznego i bhp była odpowiedzialna za wykonanie zarządzenia Dyrektora w sprawie ustalenia procedur gospodarowania mieniem stanowiącym własność (...) oraz procedur kontroli ich stosowania, w którym to zarządzeniu w sposób szczegółowy określono sposób gospodarowania kluczami do pomieszczeń w zakładzie pracy. Powódka miała za zadanie prowadzić nadzór i kontrolę nad przestrzeganiem procedur gospodarowania mieniem stanowiącym własność (...), w tym nad przestrzeganiem zasad zabezpieczenia mienia jednostki przed kradzieżą, zniszczeniem i

marnotrawstwem. Posiadając własne klucze do Ośrodka i korzystając z nich powódka świadomie łamała wskazane przepisy – co w żaden sposób nie może być usprawiedliwione. Powyższej oceny nie zmienia nawet ewentualna wiedza Dyrektora Ośrodka. Wiedza, a nawet i akceptacja przez przełożonego określonego stanu polegającego na sprzecznym z prawem (tu wewnątrzzakładowym) zachowaniu pracownika, nie znosi przymiotu bezprawności tego zachowania. Dostrzec bowiem należy że tolerowanie przez pracodawcę nagannego zachowania pracownika nie odbiera mu jednak możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (por. wyrok SN z dnia 16 listopada 2004 r., I PK 36/04, OSNP 2005, nr 12, poz. 176, t. 2.). Tym samym jawne łamanie zasad, do kontroli przestrzegania których zobowiązana była sama powódka w pełni uzasadniało postawienie jej zarzutów z art. 52 § 1 pkt 1 kp.

Sąd Rejonowy zasadnie uznał też, że powódka ponosi odpowiedzialność za niewłaściwe zaplanowanie pracy sprzątaczkii oraz brak nadzoru nad należytym przygotowaniem przedmiotu najmu, co doprowadziło do utraty dochodu z tytułu wynajmu S. widowiskowej i konieczność zapłaty odszkodowania dla najemcy z powodu odwołanego spektaklu oraz skazę na wizerunku tej instytucji kultury.

Niezależnie od okoliczności, w jakich doszło do sporządzenia grafiku, ustaleń I. D. ze sprzątaczką oraz nie poinformowania powódki o stanie pomieszczeń po imprezie w dniu 9 maja 2014 r. ciężkie naruszenie przez M. N. podstawowych obowiązków pracowniczych miało miejsce. Podkreślić należy, że powódka w toku procesu nie zaprzeczała, że jako kierownik (...) była odpowiedzialna za organizację pracy w omawianym zakresie. Do odwołania spektaklu (...) K. M. z dnia 11 maja 2014 roku doszło w związku z niewłaściwym przygotowaniem pomieszczeń, które nie były posprzątane po imprezie z dnia 9 maja 2014 roku. Nawet jeśli, co usiłuje wywieść apelacja, I. D. brała udział w przygotowywaniu grafiku, dokonując określonych założeń ze sprzątaczką V. K., nie zmienia to faktu, że grafik został ułożony w sposób nie zapewniający porządku bezpośrednio przed spektaklem (...). W ocenie Sądu Okręgowego odpowiedzialność za ten stan rzeczy bezwzględnie obciąża powódkę i zarzut rażącego niedbalstwa w tym zakresie jest całkowicie uzasadniony. Obowiązkiem powódki było nadzorowanie ułożenia takiego grafiku osób sprzątających, który gwarantowałby odpowiednie funkcjonowanie Ośrodka. Przez swe uchybienie mające postać winy w nadzorze powódka nie zadbała o to, by realizacja zadań statutowych Ośrodka przebiegała bez zakłóceń. Wiedząc o tym, iż sprzątaczką opuściła siedzibę pracodawcy w dniu 9 maja 2014 r. przed końcem imprezy, powódka nie sprawdziła czy stan pomieszczeń nie budzi zastrzeżeń. Przy tym brak informacji ze strony I. D., sprzątaczkii czy ekipy montującej scenografię nie może stanowić uzasadnionej argumentacji do obrony powódki. Założenia przyjęte w grafiku zaakceptowanym przez powódkę winny bowiem zabezpieczać odpowiednią organizację pracy bez żadnych dodatkowych obwarowań. Powódka postępując rażąco niedbale spełnienia tej przesłanki nie zagwarantowała. Tymczasem w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych stosować należy ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy. Pracownikom na takich stanowiskach stawiane są bowiem wyższe wymagania niż pozostałym. W szczególności pracownicy ci powinni wykazywać się większą inicjatywą i operatywnością, gdyż przede wszystkim ci pracownicy realizują zadania zakładu pracy wymienione przykładowo w art. 94 k.p. Pracownicy ci, ze względu na zajmowane stanowiska, powinni dawać przykład należytej wykonywanej pracy i właściwej postawy (patrz teza VI uchwały SN z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164). Zachowanie powódki nie znajduje więc żadnego usprawiedliwienia. Powódka poprzez rażące zaniedbania sprzeniewierzyła się swym podstawowym obowiązkom pracowniczym, tym samym zachowanie to uzasadniało zwolnienie dyscyplinarne.

Uzasadnione są też zarzuty braku dbałości o dobro zakładu pracy i ochronę jego mienia poprzez nielegalne usuwanie dokumentów z nośników elektronicznych, należących do pracodawcy, wynoszenie i wysyłanie drogą elektroniczną poza zakład pracy dokumentów służbowych; niezachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, poprzez: ujawnianie osobom trzecim bez zgody pracodawcy treści wytwarzanych u niego dokumentów, ujawnianie osobie trzeciej kodów należących do pracodawcy i opłaconych przez niego, co umożliwiło nielegalne i kosztem majątku (...) korzystanie z tych kodów oraz nieprzestrzeganie tajemnicy określonej w odrębnych przepisach poprzez bezprawne ujawnianie danych osobowych i finansowych z dokumentów (...).

W ocenie Sądu Okręgowego argumentacja apelacji w tym zakresie stanowi nieudolną próbę obrony stanowiska procesowego strony powodowej. Jak już podniesiono materiał sprawy potwierdził, że powódka w sposób

nieuprawniony kasowała dane znajdujące się na nośnikach elektronicznych pracodawcy. Dostrzec również należy, że apelacja nie kwestionuje faktu zabierania dokumentacji pracodawcy do domu oraz wysyłania drogą mailową do osoby trzeciej. Materiał sprawy wskazuje również, iż wysyłana mailowo korespondencja zawierała dane dotyczące struktury dochodów w (...), umów i porozumień zawieranych przez (...), spraw ubezpieczeniowych (...), korespondencję (...) (...) z mecenasem oraz z innymi pracownikami tj dane finansowe oraz osobowe ponadto login oraz hasło udostępnione powódce przez pozwanego do Biuletynu Zamówień Publicznych. W tym stanie rzeczy nie sposób zgodzić się z twierdzeniem apelacji, że powódka nie ujawniła informacji objętych jakąkolwiek tajemnicą ani mogących narazić pozwanego na jakąkolwiek szkodę.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że informacja staje się "tajemnicą", kiedy przedsiębiorca przejawia wolę zachowania jej jako niepoznawalnej dla osób trzecich. Nie traci natomiast swojego charakteru przez to, że wie o niej pewne ograniczone grono osób zobowiązanych do dyskrecji (np. pracownicy przedsiębiorstwa). Pozostanie określonych informacji tajemnicą przedsiębiorstwa wymaga, aby przedsiębiorca podjął działania zmierzające do wyeliminowania możliwości dotarcia do nich osób trzecich w normalnym toku zdarzeń, bez konieczności podejmowania szczególnych starań. Wśród tych działań wymienia się konieczność poinformowania pracownika o poufny charakterze danej informacji (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2000 r., I CKN 304/00, OSNC 2001 Nr 4, poz. 59; z dnia 5 września 2001 r., I CKN 1159/00, OSNC 2002 Nr 5, poz. 67; z dnia 6 czerwca 2003 r., IV CKN 211/0, LEX nr 585877). Jeśli więc strona pozwana w regulaminie pracy (który, określając prawa i obowiązki stron stosunku pracy, nie jest dowodem w sprawie, ale stanowi źródło prawa pracy - zob. art. 9 k.p.) zastrzegła, że pracownicy zobowiązani są do niewykorzystywania dla własnych celów żadnych informacji związanych z działalnością Spółki, a także nałożyła na nich obowiązek przechowywania i zabezpieczania dokumentów Spółki związanych z tą działalnością, w tym również obowiązek posługiwania się elektronicznymi nośnikami danych w sposób zapewniający ochronę informacji zawartych w tych dokumentach/nośnikach, to oznacza, że podjęła niezbędne działania w celu zachowania poufności informacji objętych tajemnicą (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2014 r. II PK 49/14 LEX nr 1503256, G.Prawna (...)).

Jak wynika wprost z postanowienia § 59-60 regulaminu pozwanego (z którym powódka się zapoznała) informacji o zakładzie pracy udziela kierownik zakładu pracy, a inni pracownicy tylko w granicach pisemnego upoważnienia. (...) poza wymienionymi powyżej obowiązuje zakaz udzielania informacji o zakładzie pracy na zewnątrz. Ponadto w świetle regulaminu bez zgody kierownika zakładu pracy lub pisemnie upoważnionej przez niego osoby nie wolno wydawać na zewnątrz ani udostępniać dokumentów i ich kopii w postaci pisma lub magnetycznego nośnika informacji zawierającego tajemnice gospodarcze, handlowe, służbowe i państwowe a także związane z ochroną dóbr osobistych.

Tajemnicę służbową stanowiły więc niewątpliwie informacje związane z działalnością pozwanego. Do takich w sposób oczywisty należały zatem dokumenty, które wysyłała powódka. Ponadto dokumenty te zawierały informacje finansowe i dane osobowe dotyczące pracowników pozwanego (choćby ich imiona i nazwiska). Żadną zatem miarą działania powódki w tym zakresie (mimo, że nie naruszające przepisu art. 27 ust. 4 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej w zw. z art. 33 ust 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych) nie można uznać za uprawnione. Bez względu na to, ile dokładnie maili (dwanaście ujawnionych w procesie czy kilkadziesiąt łącznie) ze wskazanymi informacjami powódka wysłała swojemu mężowi tj. osobie trzeciej, takie działanie naruszało podstawowy obowiązek pracowniczy lojalności względem pracodawcy i zachowania tajemnicy. Za szczególnie rażące naruszenie uznać zaś należy udostępnienie osobie nieuprawnionej loginu oraz hasła do Biuletynu Zamówień Publicznych, co wiązać się mogło ze znacznym zagrożeniem interesów pracodawcy.

Zachowania powódki nie może przy tym tłumaczyć rzekoma zgoda dyrektora (...) na wynoszenie dokumentacji z zakładu pracy do domu oraz jego wiedza o konsultacjach powódki z mężem. Udzielenie jednorazowej czy doraźnej zgody na pracę z poszczególnymi dokumentami w domu (której to okoliczności z resztą pozwany zaprzecza) czy też tolerowanie konsultacji poszczególnych spraw służbowych powódki z jej mężem, nie może być bowiem utożsamiane z wymaganą wyraźną zgodą na wynoszenie dokumentów, udzielanie informacji dotyczących spraw strony pozwanej

czy też udostępnianie dokumentów związanych z jego funkcjonowaniem podmiotom trzecim. Twierdzenia apelacji o braku istnienia jakichkolwiek uchybień w tym zakresie są więc nieuzasadnione.

Nieuprawnione jest też stanowiska strony co do braku nieprzestrzegania kodeksu etyki w (...) poprzez aroganckie zachowania wobec podwładnych i stażystów; rozpowszechnianie oszczerstw na temat rzekomego mobbingu, uwłaczających wizerunkowi pracodawcy oraz namawiania pracownika ochrony do usunięcia zapisu z monitoringu dokumentującego nielegalne przebywanie na terenie zakładu pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego i w tym zakresie powódka polemizuje z prawidłowymi ustaleniami Sądu Rejonowego. Zaznaczyć należy, że zeznania świadków potwierdzają wprost, iż powódka była osobą dość impulsywną, zmienną nastrojowo, łatwo dawała się ponieść emocjom. Zdarzało się jej zachowywać arogancko wobec pracowników. Czasem mówiła podniesionym głosem lub w sposób bardzo nerwowo. Faktem jest też że powódka kilkakrotnie zarzucała pracownikom, iż wykonując dane czynności wchodzą w zakres jej kompetencji. Natomiast P. L. - jak już podnoszono - w swych zeznaniach potwierdzających merytoryczną treść zgłoszenia wejścia osoby nieuprawnionej na teren obiektu oraz sporządzonej w spornym okresie notatki służbowej – wskazał na okoliczność skierowania do niego zapytania przez powódkę o możliwość usunięcia zapisu monitoringu. Materiał dowodowy wskazuje też, że po sporządzeniu przez pracownika ochrony notatki służbowej dokumentującej przebieg nocnej wizyty powódki w Ośrodku, ta kontaktowała się z nim telefonicznie, sugerując, iż powinien odwołać swoją relację z nocy 28 maja 2014 roku. Wszystkie powyższe zachowania należy uznać za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Powódka pełniąc funkcję kierowniczą powinna dokładać szczególnej staranności w zachowaniu zasad etyki i kultury w relacjach z współpracownikami. Można i należało więc wymagać od niej szczególnej dbałości o zachowanie poprawnych relacji z współpracownikami nawet w sytuacji stresującej. Bezwzględnie też nie można zaakceptować nawoływania przez powódkę do zachowań, które naruszały obowiązujący porządek prawny. Nawet jeśli powódka czuła się ofiarą lobbingu, to powinna działać wyłącznie w granicach prawa. Swym impulsywnym działaniem powódka sprzeniewierzyła się wskazanym zasadom. Skoro pełnienie funkcji kierowniczej wiąże się ze szczególnym zaufaniem ze strony pracodawcy i większym zakresem odpowiedzialności rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika było całkowicie uzasadnione.

Reasumując uznać należy, że żaden z apelacyjnych zarzutów naruszenia prawa procesowego nie zasługiwał na uwzględnienie. Rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne. Sąd I instancji w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie, dokonał prawidłowych ustaleń (które stanowią podstawę faktyczną wyroku Sądu II instancji) i na tej podstawie wywiódł trafnie wnioski co do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez powódkę.

Akceptacja powyższego sprawia zaś, że za całkowicie nietrafne należy uznać apelacyjne zarzuty naruszenia prawa materialnego - art. 52 § 1 kp. oraz 30 § 4 kp.

Powódka pełniąc funkcję kierowniczą, działając w sposób zawiniony sprzeniewierzyła się powierzonym jej obowiązkom: świadomie naruszała przepisy obowiązujących regulaminów dotyczących ustalonego w zakładzie pracy porządku (godziny wejść na teren zakładu pracy, korzystanie z prywatnych kluczy do pomieszczeń służbowych), uchybiła obowiązkowi dbałości o dobro zakładu pracy, przestrzegania tajemnicy informacji (kasując dokumenty, przesyłając dokumentację mailową do osób nieuprawnionych, wynosząc dokumenty poza zakład pracy), nie przestrzegała zasad współżycia społecznego (odnosząc się w sposób niewłaściwy do współpracowników, sugerując zachowania niezgodne z prawem), w sposób rażąco niedbały dopuściła do funkcjonowania takiego grafiku sprzątaczk, który nie gwarantował należytego przygotowania przedmiotu najmu i naraził pracodawcę na bezsporne straty.

Nawet gdyby teoretycznie przyjąć, że pojedyncze przyczyny z uwagi na niewątpliwie ich mniejszą wagę czy brak ostrości skonkretyzowania, oceniane oddzielnie nie do końca uzasadniały zwolnienie dyscyplinarne, to i tak z uwagi na zasadność i ciężar zarzutów niedopełnienia obowiązków związanych z należytą organizacją pracy służb sprzątających oraz udostępniania dokumentów pracodawcy osobom nieuprawnionym - w sposób niewątpliwie w procesie wykazane – rozwiązanie stosunku pracy było zgodne z prawem. Oczywiście bowiem, że rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (por.

odpow. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 265). Ponadto zasadność zwolnienia w tym także dyscyplinarnego należy oceniać z uwzględnieniem łącznie wszystkich przyczyn wskazanych przez pracodawcę. Jeżeli pracodawca wskazuje kilka przyczyn wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę, to należy je ocenić łącznie, gdyż możliwe jest, że żadna z nich samodzielnie nie uzasadnia wypowiedzenia, ale razem je uzasadniają (vide wyrok SN z dnia 8 stycznia 2007 r. I PK 187/06 OSNP 2008/3-4/35, M.P.Pr. (...)). Sąd Okręgowy przychylił się do oceny Sądu I instancji, że szereg naruszeń, których w sposób zawiniony dopuściła się powódka także usprawiedliwiał postawienie jej takiego zarzutu. Powódka jako kierownik była zobligowana przez pracodawcę do egzekwowania i poszanowania przepisów oraz procedur wewnętrznych, sama zaś jawnie się im sprzeniewierzała. Wobec tego i z tych przyczyn zaskarżony wyrok odpowiada prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę i na podstawie art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy oddalił apelację powódki, jako całkowicie bezzasadną.

O kosztach postępowania za II instancję orzeczono na podstawie o art. 98 k.p.c. i § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 13 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 2013, poz. 461 ze zm.).