

## UZASADNIENIE

**Zaskarżonym wyrokiem z dnia 11 października 2019 r. Sąd Rejonowy w Kutnie Wydział IV Pracy po rozpoznaniu sprawy z powództwa B. O. (1) przeciwko (...) w Ł. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy:**

1. oddalił powództwo,
2. zasądził od powódki B. O. (1) na rzecz pozwanego (...) w Ł. kwotę 180,00zł tytułem częściowego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł o następujące ustalenia faktyczne:

B. O. (1) była zatrudniona w pozwanym muzeum na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 15 czerwca 1988 roku.

Powódka w ostatnim okresie była zatrudniona jako kwalifikowany opiekun ekspozycji podlegający bezpośrednio pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku specjalisty ds. administracyjnych, które zajmowała M. B. (1). Do zadań powódki należało między innymi dozоровanie powierzonych sal wystawowych we wskazanych obiektach, opieka nad zwiedzającymi i ochrona eksponatów. Do obowiązków powódki należało między innymi przestrzeganie regulaminu pracy opiekuna ekspozycji, dbanie o dobro zakładu pracy oraz ochrona jego mienia. Pracodawca do rażących naruszeń porządku i dyscypliny pracy uzasadniających stosowanie odpowiednich sankcji w tym zwolnienia dyscyplinarnego zaliczył między innymi nie wykonywanie poleceń przełożonych

W pozwanym muzeum obowiązuje Plan Ochrony (...) w Ł. wprowadzony zarządzeniem z dnia 30 maja 2018 roku. Powódka wykonywała obowiązki opiekuna ekspozycji na stanowisku dozoru nr 2 (SD-2) i była podległa pracownikowi nadzoru SD-1. Do zadań powódki na stanowisku dozoru Sd-2 należało między innymi zapewnienie bezpieczeństwa przydzielonych sal wystawienniczych oraz zgromadzonych w nich eksponatów w czasie ich udostępniania i prowadzenia prac porządkowych.

Pracownicy muzeum byli zapoznani z planem ochrony i przeszli w tym zakresie odpowiednie szkolenie.

Powódka знаła powierzone jej zadania na zajmowanym stanowisku.

Pozwane muzeum posiada również zawartą umowę z firmą ochrony. Opiekunowie ekspozycji dysponują tzw. pilotami antynapadowymi, których uruchomienie powoduje uruchomienie patrolu ochrony. Do zadań opiekuna ekspozycji w przypadku zagrożenia należy wezwanie pracowników ochrony bez jakiegokolwiek fizycznej próby odparcia zagrożenia.

Pod nadzorem powódki znajdowały się dwie sale archeologiczne z bezcennymi eksponatami muzealnymi.

Obie sale archeologiczne są objęte monitoringiem, do którego dostęp ma pracownik na stanowisku dozoru SD-1.

Pomieszczenia z salami archeologicznymi posiadają dwa wejścia. Pierwsze z nich znajduje się przy kasie zaś drugie prowadzi na dziedziniec zamkowy. W normalnym użytkowaniu wejście na salę archeologiczną odbywa się wyłącznie od strony kasy, z której poziomu schodzi się krętymi schodami na poziom dziedzińca. Wejście na dziedziniec zamkowy standardowo jest zamknięte. Sam dziedziniec jest dostępny przez bramę zamku, która nie jest przez nikogo pilnowana w szczególności brak przy niej jakiegokolwiek ochrony czy portierni.

Pracownicy muzeum mogli opuszczać swoje stanowiska pracy i przebywać wspólnie przy stanowisku kasowym i dozoru SD-1 wyłącznie w sytuacjach, gdy na terenie muzeum nie było zwiedzających. Pracownicy byli uprawnieni do 15 minutowej przerwy w trakcie pracy, którą wykorzystywali rano przed godziną rozpoczęcia zwiedzania. Opuszczając

stanowisko dozoru pracownik był zobowiązany zgłosić to pracownikowi na stanowisku SD-1, który wyznaczał zastępstwo. Zdarzały się również sytuacje, gdy pracownik zamykał drzwi opuszczając swoje sale.

Jesienią 2018 roku na terenie muzeum był prowadzony remont w tym na salach archeologicznych. Wówczas otwarte pozostawały drzwi prowadzące na dziedziniec zamkowy, przez które wchodzili między innymi pracownicy wykonujący remont.

W dniu 30 października 2018 roku dyrektor muzeum wchodząc na sale archeologiczne od strony dziedzińca zamkowego zauważyła, iż drzwi są otwarte, z pomieszczeń wychodzili zwiedzający, jak również po salach poruszali się pracownicy wykonujący prace remontowe zaś na sali nie było żadnego pracownika muzeum. Zwiedzający powiedzieli jej żeby nie wchodziła do sal, gdyż muzeum jest chyba nieczynne z uwagi na remont. Powódka znajdowała się wówczas na recepcji nie sprawując bezpośredniego nadzoru nad salami. Na polecenie dyrektora powódka zeszła na powierzone jej sale. W powyższy sposób powódka naruszyła obowiązek pilnowania eksponatów narażając je na kradzież lub zniszczenie. W tym samym dniu powódka ponownie opuściła sale archeologiczne pozostawiając je bez opieki i przebywając ponownie na recepcji. Otrzymała wówczas polecenie od M. B. zatrudnionej na stanowisku specjalisty ds. administracyjnych udania się na salę, którego nie wykonała. Powódka opuszczając miejsce pracy udała się na stanowisko dozoru SD-1 gdzie obserwowała sale archeologiczne za pośrednictwem monitoringu. Dyrektor muzeum kilkakrotnie upominał powódkę co do opuszczania stanowiska pracy w tym mając podejrzenia o wychodzenie na dziedziniec w celu palenia papierosów. Ponadto dwukrotnie powódka została przyłapana na spaniu w miejscu pracy.

Powódka za powyższe uchybienia, które wydarzyły się w dniu 30 października 2018 roku została ukarana w dniu 06 listopada 2018 roku karą nagany po uprzednim wysłuchaniu.

Powódka nie odwołała się od nałożonej kary do Sądu Pracy.

Do ponownej sytuacji opuszczenia stanowiska dozoru doszło w dniu 27 listopada 2018 roku, co spowodowało podjęcie przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na ponowne naruszenie obowiązków pracowniczych.

Opiekunowie ekspozycji mogą opuszczać sale np. w celu udania się do toalety czy celem wykonywania zleconych im prac. Opuszczenie sali wymaga zgłoszenia pracownikowi nadzoru SD-1, który winien wyznaczyć odpowiednie zastępstwo.

Pracownik dozoru na stanowisku SD2 nie jest uprawniony do wykonywania obowiązków poprzez obserwowanie dozorowanej sali poprzez monitoring. Takie uprawnienie przysługuje wyłącznie pracownikowi dozoru SD1, który poprzez monitoring nie ma obowiązku dozoru sal, ale wyłącznie pracowników. Pracownik na stanowisku SD2 ma obowiązek pełnienia dozoru na salach w systemie ciągłym z uwagi na bezpośredni nadzór nad powierzonymi jej eksponatami.

Oświadczeniem z dnia 28 listopada 2018 roku pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na powtarzających się zdarzeniach, za które wymierzane były kary porządkowe tj:

1. samowolne opuszczanie stanowiska dozoru SD-2 i zostawianie go bez nadzoru przy jednoczesnym pozostawieniu otwartych drzwi z tego stanowiska na dziedziniec zamkowy narażając tym samym zbiory muzealne na niebezpieczeństwo ich utraty lub zniszczenia,
2. ignorowanie obowiązujących w muzeum procedur dotyczących ochrony eksponatów w szczególności zawartych w p. II ppkt. 4 Regulaminu Pracy Opiekuna Ekspozycji (...) w Ł. poprzez samowolne opuszczanie stanowiska dozoru SD-2 nie zapewniając zastępstwa na opuszczonym stanowisku oraz nie dokonując odpowiednich zapisów o tych faktach w książce pracy SD-2,

3. odmawianie wykonywania poleceń służbowych przełożonych m.in. M. B. (1) specjalisty ds. administracyjnych.

Od daty rozwiązania stosunku pracy do chwili obecnej powódka przebywa na zwolnieniu lekarskim pobierając zasiłek chorobowy a następnie świadczenie rehabilitacyjne. W chwili obecnej jest nadal niezdolna do pracy.

Średnie wynagrodzenie powódki z ostatnich 3 miesięcy zatrudnienia liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wyniosło 7.560zł.

Analizując zebrany w sprawie materiał dowodowy za niewiarygodne uznał Sąd Rejonowy zeznania powódki w części w jakiej wskazywała, iż nie posiada wiedzy na temat przyczyn rozwiązania stosunku pracy, o braku zwracania jej uwagi przez dyrektora muzeum na opuszczanie stanowiska pracy jak również co do braku karania karami porządkowymi (e-protokół z 10.04.2019r min. 00-06-00.10 k: 66). W ocenie Sądu zeznania powódki w tym zakresie są sprzeczne praktycznie z całym pozostałym materiałem dowodowym sprawy w szczególności zeznaniami przedstawiciela pozwanego, większości przesłuchanych w sprawie świadków jak również dowodami z dokumentów w postaci zakresu obowiązków powódki, zakresem znanych jej czynności na stanowisku dozoru SD-2 czy też treścią wymierzonej jej w dniu 06 listopada 2018 roku kary porządkowej. Zeznania powódki były w oczywisty sposób nastawione na obronę jej interesu procesowego, ale w ocenie Sądu były również wyrazem całkowitego bagatelizowania i ignorowania powierzonych jej obowiązków również na etapie postępowania sądowego. Z całokształtu zeznań powódki, w ocenie Sądu Rejonowego, wynikało bowiem, iż również po rozwiązaniu stosunku pracy całkowicie bezpodstawnie przyjmuje ona, iż nie tylko nie naruszyła żadnych obowiązków pracowniczych, ale również nie zagroziła interesom pracodawcy, co świadczy o całkowitym lekceważeniu obowiązków pracowniczych i możliwych negatywnych skutków własnych zaniedbań.

Za niewiarygodne uznać należało, zdaniem Sądu I instancji, również zeznania powódki oraz świadka M. F. (min. 02.27-02.35 e-protokół z 10.04.2019r) co do wypełnienia obowiązków nadzoru poprzez analizę wyłącznie monitoringu. Przeczy temu nie tylko zapisy planu ochrony pozwanego muzeum, ale również zeznania przedstawiciela pozwanego oraz świadka D. M., z których jednoznacznie wynika, że obowiązkiem opiekuna ekspozycji jest bezpośredni nadzór nad powierzonymi salami, eksponatami oraz osobami przebywającymi na salach. Zeznania powódki i wskazanego świadka nie mają żadnego pokrycia w obiektywnym materiale dowodowym sprawy i nie zasługują na uwzględnienie. Trudno uznać aby sprawowanie nadzoru w celu zapobieżenia kradzieży czy net zniszczeniu bezcennych eksponatów miało następować na odległość za pośrednictwem monitoringu z poziomu piętra, gdy otwarte są drzwi na niepilnowany dziedziniec zamkowy. Wskazać również należy, iż zeznania świadka M. F. w całości były subiektywnie nastawione na obronę interesu procesowego powódki, co wynikało prawdopodobnie z podanej przez świadka „konieczności rozwiązania stosunku pracy przez zachowania pani dyrektor”. Analizując zeznania wskazanego świadka zdaniem Sądu Rejonowego brak podstaw do uznania ich za wiarygodnych i stanowiących podstawę ustalenia stanu faktycznego sprawy (art. 233§1 kpc).

Zdaniem Sądu I instancji za niewiarygodne uznać należy również zeznania powódki dotyczące braku zwiedzających na salach archeologicznych w dniu 30 października 2019 roku gdy opuściła stanowisko pracy za co została ukarana karą porządkową nagany. Przeczą temu nie tylko zeznania dyrektora pozwanego H. P., ale również świadka K. G., które są w tym zakresie spójne, konsekwentne i wzajemnie się uzupełniają. W ocenie Sądu wskazać również należy, iż skoro powódka opuściła swoje stanowisko pracy to brak podstaw do uznania, iż miała pełną wiedzę, wyłącznie na podstawie nagrań z monitoringu co działo się na wskazanych salach. Zeznaniom H. P. oraz K. G. nie przeczą również dowody z dokumentów w postaci rejestru osób odwiedzających muzeum w okresie październik – listopad 2018 roku (k: 232-237), jak również raport kasowy z listopada 2018 roku (k: 114) uznając, iż wystarczające w ramach wykazania obecności co najmniej 2 osób zwiedzających w okresie nieobecności powódki na stanowisku pracy zostało jednoznacznie potwierdzone zeznaniami H. P. oraz K. G.. Wskazać również należy, iż jak wynika z zeznań między innymi dyrektora pozwanego muzeum osoby te prawdopodobnie weszły na teren sal archeologicznych od strony dziedzińca zamkowego przez otwarte wówczas drzwi ewakuacyjne, co uzasadnia logicznie twierdzenie, iż nie przechodzili oni obok kasy a więc stanowiska dozoru SD-1 a tym samym nie nabyli biletów i nie zostali odnotowani w zeszycie odwiedzających. Jak wynika z zeznań H. P. użyli oni również słów „proszę nie wchodzić tam jest remont”,

co pozwala na przyjęcie, iż po wejściu do sal zrezygnowali z dalszego zwieszania nie będąc odnotowanymi w żadnym rejestrze prowadzonym przez pozwane muzeum.

Sąd Rejonowy pominął dokumenty złożone przez stronę powodową w postaci skargi A. S. na działalność pracodawcy (k: 187-188) oraz pozwanego w zakresie sposobu rozpoznania skargi A. S. na działania dyrektora muzeum (k: 218-224) jako zbędne dla rozstrzygnięcia sprawy jak również z uwagi na ostateczne cofnięcie przez stronę powodową wniosku o jej przesłuchanie w charakterze świadka, co pozwoliłoby zgodnie z zasadą bezpośredniości uzyskać zeznania dotyczące również okoliczności wskazanych w pisemnej skardze. Przy ustaleniu stanu faktycznego sprawy Sąd pominął również książki pracy opiekunów ekspozycji SD-2, jako nie zawierające okoliczności niezbędnych do rozstrzygnięcia sprawy (k: 127-180).

Pozostały materiał dowodowy sprawy, w ocenie Sądu Rejonowego, nie budził wątpliwości.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, że powództwo jest bezzasadne i podlega oddaleniu w całości.

Sąd Rejonowy przypomniał, że podstawę rozwiązania umowy o pracę z powódką stanowił art. 52 kp, zgodnie z którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Naruszenie musi być zatem spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz musi stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest bowiem nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i powinno być stosowane przez pracodawcę jedynie wyjątkowo. Musi ponadto być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 269). Jak uznał Sąd Najwyższy w wyroku z 9 grudnia 1976 r. (I PRN 111/76, niepubl.) ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ma miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo, a ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy (por. wyrok Sąd Najwyższego z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746 i z 21 września 2005 r., II PK 305/04, M.P.Pr. - wkładka 2005, nr 12, s. 16). Intencje pracownika, pobudki jego działania należy uznać za elementy podmiotowe. Sąd Najwyższy przyjął, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ten skutek się godzi. W konsekwencji o zakwalifikowaniu działania lub zaniechania pracownika jako odpowiadającego art. 52 § 1 pkt. 1 kp nie decyduje wysokość szkody majątkowej (choć w pewnych sytuacjach nie jest ona bez znaczenia), lecz okoliczność, że postępowanie pracownika przedmiotowo bezprawne i podmiotowo zawinione - stanowi zagrożenie interesów pracodawcy (uzasadnienie wyr. SN z 20.05.1998 r., I PKN 135/98, OSNAPiUS 1999/11/361; por. wyr. SN z 15.04.1999 r., I PKN 12/99, OSNAPiUS 2000/12/467; wcześniej wyr. SN z 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998/13/396). Nie bez znaczenia przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest cel, do którego zmierza pracownik swoim działaniem (por. wyr. SN z 01.12.1998 r., I PKN 329/98, OSNAPiUS 2000/2/49), oraz towarzyszące temu inne okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika (wyr. SN z 01.10.1997 r., I PKN 300/97, OSNAPiUS 1998/14/424). Umyślne naruszenie obowiązków wypełnia zakres znaczeniowy zwrotu „ciężkie” (podobnie jak i rażące niedbalstwo) nawet wtedy, gdy nie spowodowało szkody w mieniu pracodawcy, bądź rozmiar szkody jest nieznaczny, a pracownik dopuścił się naruszenia takiego obowiązku pracowniczego, który w sposób znaczny zagraża interesowi pracodawcy.

Natomiast zgodnie z art. 30 § 4, 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 o pracę. Należy tu nadmienić, iż owa przyczyna winna być konkretna i rzeczywista. Takie stanowisko przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 200r. (I PKN 641/99) „w oświadczeniu pracodawcy wypowiedzeniu umowy o pracę powinna być wskazana przyczyna wypowiedzenia. Naruszenie tego przepisu ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niezrozumiała, niejasna, niedostatecznie konkretna.”, a przez to jest niezrozumiała dla pracownika. Podana pracownikowi przyczyna wypowiedzenia ma na celu, umożliwienie mu „dokonania racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy) – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997r. (I PKN 315/97). Określona w art. 52 kp dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek: wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy; zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy; zasięgnięcia opinii właściwego organu związku zawodowego na rozwiązanie umowy, a także złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Pracodawca korzystając z tego sposobu rozwiązania umowy o pracę musi ponadto mieć na uwadze unormowania zawarte w art. 30 kp, dotyczące wymogu formy pisemnej (§ 3), wskazania w piśmie przyczyny rozwiązania umowy (§ 4) oraz pouczenia pracownika o prawie odwołania do sądu pracy (§ 5).

Sąd Rejonowy podkreślił, że oświadczenie pozwanego o definitywnym rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone powódce na piśmie, zawierało pouczenie o przysługującym prawie odwołania się do sądu pracy i zawierało przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy w tym trybie. Analizując wskazaną w oświadczeniu przyczynę podaną przez pracodawcę, jej szczegółowość, konkretność nie ma podstaw do uznania, aby przy jej formułowaniu pracodawca naruszył przepis art. 30§4 kp. Przyczyny wskazane w samym oświadczeniu zawierają szczegółowe, konkretne i rozbudowane przyczyny wyczerpujące cechy konkretności w rozumieniu wskazanego powyżej przepisu. Analizując kwestię winy podnieść należy, zdaniem Sądu Rejonowego, iż w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (np. wyroki Sądu Najwyższego z 21 lipca 1999 r., OSNAPiUS 2000 nr 20 poz. 746 i z 21 września 2005 r., M.P.Pr. - wkładka 2005, nr 12, s. 16). Są to dwie odrębne postacie winy. Rażące niedbalstwo to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Wina w tej postaci może obejmować zachowania lekkomyślne, gdy pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, że do tego nie dojdzie oraz przypadki niedbalstwa, polegającego na tym, że pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (wyrok z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, niepubl.). Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Jak wskazał Sąd Najwyższy, rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52§1 pkt. 1 kp), jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyrok z dnia 11 września 2001 r., OSNP 2003 nr 16, poz. 381). Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi. Różnica między opisanymi postaciami winy jest wyraźna; inne okoliczności świadczą o rażącym niedbalstwie, a inne o umyślności. Nie jest więc prawnie możliwe zakwalifikowanie tego samego zachowania pracownika jednocześnie jako umyślnego i rażąco niedbałego naruszenia podstawowego obowiązku w rozumieniu art. 52 § 1 pkt. 1 kp. W wyroku z dnia 2 września 1998 r., sygn. I PKN 271/98 (OSNAPiUS z 1999 r. nr 18, poz. 577), Sąd Najwyższy stwierdził, że konkretność wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. Podobne stanowisko odnośnie dopuszczalności oceny konkretności przyczyny rozwiązania stosunku pracy poprzez odwołanie się do wiedzy pracownika o szczegółach konkretyzujących ją, a niezawartych w oświadczeniu o rozwiązaniu, Sąd Najwyższy zajął także w orzeczeniach

dotyczących rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Na przykład w wyroku z dnia 26 maja 2000 r., sygn. I PKN 670/99 (OSNAPiUS z 2001 r. nr 22, poz. 663), Sąd Najwyższy stwierdził, że brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 30§4 kp) nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo odszkodowanie (art. 56 § 1 kp), jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną.

Z przytoczonych wyżej orzeczeń wynika, w ocenie Sądu I Instancji, że dopuszczalne są różne sposoby określenia i przedstawienia pracownikowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia lub ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania pracownika (działania lub zaniechania), z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia (zachowania) w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy, w odrębnym piśmie doręczonym przed wręczeniem oświadczenia lub równocześnie z nim lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób nie budzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy.

W ocenie Sądu I instancji pracodawca miał podstawy do rozwiązania z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia zaś pracownikowi znane były przyczyny faktyczne podjęcia takiej decyzji związane z samowolnym opuszczeniem w dniach 30 października i 27 listopada 2018 roku stanowiska dozoru bez zapewnienia zastępstwa, pozostawienie eksponatów bez nadzoru i spowodowanie zagrożenia przed ich kradzieżą lub zniszczeniem a zatem zagrożenie dla istotnych interesów pracodawcy. W ocenie Sądu powyższe zachowania powódki stanowiły naruszenie jej podstawowych obowiązków pracowniczych wyrażonych w znanych jej zapisach umowy o pracę i zakresu obowiązków, ale również zakresie czynności opiekuna ekspozycji SD – 2, do którego należało przede wszystkim bezpośrednio (a więc z wyłączeniem monitoringu dostępnego dla pracownika SD-1) sprawowanie nadzoru nad powierzonymi jej salami i eksponatami oraz ich ochrona przed kradzieżą lub zniszczeniem. Opuszczając swoje stanowisko pracy bez zapewnienia zastępstwa oraz przy otwartych drzwiach na dziedziniec zamkowy faktycznie powódka pozostawiła co najmniej dwukrotnie eksponaty bez jakiegokolwiek nadzoru, co groziło ich utratą lub uszkodzeniem. W ocenie Sądu Rejonowego pracodawca nie naruszył w żaden sposób normy art. 30§4 kp albowiem powódka zdawała sobie sprawę z okoliczności faktycznych objętych dwiema pierwszymi przyczynami rozwiązania stosunku pracy, gdyż miała nie tylko zwracać ustną uwagę przez dyrektora muzeum na swoje bezprawne zachowanie, ale również przez bezpośredniego przełożonego w osobie M. B. (1). Ponadto za te same przewinienia B. O. została ukarana karą porządkową nagany w dniu 06 listopada 2018 roku, co zdaniem Sądu nie stało na przeszkodzie rozwiązaniu następnie z nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z tych samych przyczyn (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18.02.2015r M.P.Pr. (...)). Wobec powyższych okoliczności nie ma podstaw do uznania, iż powódka nie знаła podstaw faktycznych, jakie legły u podstaw decyzji pracodawcy wyrażonej w oświadczeniu z dnia 27 listopada 2018 roku. W stanie faktycznym niniejszej sprawy wskazać należy również, iż pomimo nałożenia na powódkę kary porządkowej nagany powódka w dniu 27 listopada 2018 roku ponownie opuściła stanowisko pracy bez zapewnienia zastępstwa udając się na dziedziniec zamkowy, gdzie została zauważona przez dyrektora pozwanego. Tym samym całkowicie zignorowała poprzednio zwracaną jej uwagę i wydawane polecenia, jak również potencjalne skutki swojego zachowania. W ocenie Sądu Rejonowego wskazane okoliczności uzasadniają przyjęcie, iż powódka działała z rażącym niedbalstwem bagatelizując całkowicie poprzednio wydawane jej przez przełożonych polecenia służbowe jak również możliwe następstwa swoich zaniedbań. Trudno w takich okolicznościach wymagać od pracodawcy, aby nadal zatrudniał powódkę na tak odpowiedzialnym stanowisku pracy, skoro jej postępowanie nie uległo zmianie i nawet na etapie procesu pracownik nadal nie dopatrywał się swoich błędów w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, co wynika chociażby z całokształtu zeznań B. O. złożonych w trakcie procesu. Zeznania powódki dotyczące wystarczającego wypełniania swoich obowiązków poprzez analizę monitoringu czy możliwość natychmiastowego zbiegnięcia na sale archeologiczne w przypadku zagrożenia (e-protokół z dnia 10.04.2019r min. 00.15-00.20) wskazują na całkowitą ignorancję powierzonych jej obowiązków związanych z dozorem powierzonych jej sal, na których znajdują się bezcenne eksponaty muzealne. W ocenie Sądu I instancji zarówno w dniu 30 października jak i 27 listopada 2018 roku opuszczając swoje stanowisko pracy powódka naraziła pracodawcę na nieodwracalną szkodę związaną z możliwością zarówno kradzieży jak i uszkodzenia znajdujących

się na salach archeologicznych eksponatów. Podkreślić również należy, iż faktycznie zakres obowiązków powódki był bardzo prosty i przejrzysty a ograniczony do bezpośredniego nadzoru nad eksponatami muzealnymi na dwóch salach wystawienniczych. Nie ma zatem jakichkolwiek podstaw do uznania, iż w stosunku do powódki zachodziły ewentualne okoliczności wyłączające ocenę, iż jej zachowania były bezprawne i zawinione. Brak w szczególności podstaw do uznania, zdaniem Sądu Rejonowego, iż powódka z jakichkolwiek powodów nie była w stanie podołać powierzonym jej obowiązkom, zaś opuszczenie przez nią sal było wyłącznie skutkiem rażącego niedbalstwa i braku przewidywania ewentualnych zagrożeń związanych z brakiem sprawowanego nadzoru. Naruszenie obowiązków pracowniczych wynikających zarówno z umowy o pracę jak i zakresu obowiązków na stanowisku dozoru SD-2 jest tym jaskrawsze, jeżeli weźmiemy pod uwagę przebyte przez nią szkolenia w tym zakresie oraz zwracaną kilkakrotnie uwagę na nieprawidłowe postępowanie. Wskazać również należy, iż dodatkowe naganne zachowania powódki jak chociażby zasypianie na stanowisku pracy, choć nie ujęte w ramach przyczyn rozwiązania stosunku pracy, dodatkowo wskazują na prawidłowość podjętej decyzji przez pracodawcę. Zdaniem Sądu I instancji ewentualnie podawane niedogodności związane z trwającym remontem czy też potrzebą opuszczenia stanowiska pracy nie usprawiedliwiają w żaden sposób zachowań powódki, gdyż powinna ona w takiej sytuacji bezwzględnie zapewnić zastępstwo na swoim stanowisku pracy, czego również nie uczyniła całkowicie ignorując możliwość uszkodzenia czy kradzieży eksponatów w szczególności w okresie trwającego wówczas remontu. Właśnie w takiej sytuacji nadzór powódki nad powierzonymi jej salami winien być szczególnie wzmożony również z uwagi na otwarcie niezabezpieczonego wyjścia na dziedziniec zamkowy. Postępowanie powódki ograniczające się wówczas do analizy monitoringu z poziomu stanowiska dozoru SD1 na piętrze, był rażącym naruszeniem jej obowiązków pracowniczych polegających na bezpośrednim sprawowaniu nadzoru, co najpełniej podsumował świadek D. M. wskazując, iż „gdyby monitoring był wystarczający pracownicy muzeum na stanowiskach dozoru byłiby zbędni”. Podkreślenia wymaga również fakt, iż pomimo zwracania jej uwagi przez dyrektora muzeum a następnie M. B. powódka faktycznie nie wykonywała ich poleceń z czego również zdawała sobie sprawę, powielając swoje naganne zachowania w dniu 27 listopada 2018 roku.

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności w ocenie Sądu I instancji pracodawca w sposób zgodny z przepisami prawa pracy rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia wskazując w sposób zgodny z art. 30§4 kp rzeczywiste i uzasadnione przyczyny takiej decyzji, co czyni wniesione powództwo bezzasadnym i podlegającym oddaleniu w całości.

Dodatkowo wskazać również należy, iż na datę zamknięcia rozprawy powódka nadal jest niezdolna do pracy zaś stan ten istnieje już od daty rozwiązania z nią stosunku pracy. Wskazuje to nie tylko na ewentualną niemożliwość przywrócenia jej do pracy, ale również całkowitą bezzasadność roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy oparte na art. 57§1 kp. Możliwość przyznania bowiem takiego wynagrodzenia jest ograniczona do sytuacji, gdy pracownik w okresie pozostawania bez pracy jest zdolny do jej wykonywania, co wobec niezdolności do pracy B. O. w całym okresie od rozwiązania umowy o pracę do chwil obecnej nie ma miejsca i dodatkowo czyni roszczenie o wynagrodzenie bezzasadnym (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15.02.2000r I PKN 801/00 niepubl. i z dnia 25.01.1983r OSNC nr 9 z 1983 poz. 138).

Reasumując w ocenie Sądu I instancji wniesione powództwo jest pozbawione podstaw faktycznych i prawnych a zatem podlega oddaleniu w całości.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 102 kpc w zw. z §9 ust. 1 p. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jednolity Dz. U. poz. 265 z 2018) zasądzając od powódki kwotę 180zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, uznając w całokształcie okoliczności sprawy, iż zasadnym jest jej obciążenie wyłącznie kosztami w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy.

***Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka, reprezentowana przez pełnomocnika zaskarżając wyrok w części oddalającej powództwo o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy.***

### **Wyrokowi zarzuciła:**

1. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 Kodeksu pracy, polegające na błędnym uznaniu, iż oświadczenie Pozwanego z dnia 28.11.2018 r. o rozwiązaniu z Powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, spełnia wynikające z w./w. przepisu warunki, w sytuacji gdy w rzeczywistości znajdujące się w treści oświadczenia woli Pozwanego zarzuty miały charakter pozorny, niewystarczająco jasny dla Powódki i mogły u niej rodzić wątpliwości interpretacyjne; przede wszystkim w świetle powoływanego w zarzucie 2 - pkt. II ppkt. 4 Regulaminu Pracy Opiekuna Ekspozycji (...) w Ł., którego treść - "Eliminowanie wszelkich przejawów dyskryminacji i mobbingu jest w interesie zarówno " - (...) jak i Pracodawcy." - ma się nijak do treści samego zarzutu i stoi w sprzeczności z wymogiem zrozumiałego i skonkretyzowanego przedstawienia przyczyn rozwiązania umowy;

2. naruszenia prawa materialnego w postaci art. 52 § 1 pkt. 1 Kodeksu pracy, polegający na błędnym uznaniu, iż zachowanie Powódki stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, podczas gdy istnieje cały szereg dowodów oraz okoliczności przeczących takowej kwalifikacji; m.in. zarówno z zeznań świadków: G. J., M. F. (2), R. K., M. M. oraz K. G. (2), wynika, że palenie papierosów na terenie dziedzińca (...) bądź to jest dozwolone, bądź chociażby akceptowane przez dawne oraz obecne władze (...), co więcej sam Regulamin Pracy (...) w Ł. w § 37 zawiera wew. sprzeczność, która pozwala przypuszczać, iż na terenie (...) istnieje wyznaczone do tego celu miejsce; co więcej przy wyrokowaniu pominięta została rola pracownika nadzorującego stanowisko SD - I, do którego obowiązków należało wyznaczanie zastępstwa w przypadku opuszczenia stanowiska pracy przez jednego z opiekunów ekspozycji, a także czas na jaki Powódka opuszczała stanowisko pracy oraz powód, który ją do tego skłaniał, co w świetle zamiaru przypisania Powódce ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, winno być przez Sąd I instancji szczegółowo rozpatrzone;

3. mający wpływ na treść zaskarżonego wyroku błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za jego podstawę poprzez uznanie, że nie zachodzą żadne okoliczności wyłączające ocenę zachowania Powódki jako zawinionego oraz, iż ponosi ona wyłączną winę nie zapewnienia zastępstwa podczas swojej nieobecności na stanowisku pracy, w sytuacji gdy z zeznań świadków oraz z treści obowiązującego w muzeum Planu Ochrony (...) w Ł. jasno wynika, iż w tej kwestii decydującą rolę pełniła świadek A. K. pracująca na stanowisku dozoru SD I.

4. mający wpływ na treść zaskarżonego wyroku błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za jego podstawę poprzez uznanie, iż powódka w dniach 30.10.2018 r. i 27.11.2018 r. samowolnie opuściła powierzone jej stanowiska dozoru przez co naraziła znajdujące się tam ekspozyty bez nadzoru powodując zagrożenie ich kradzieży lub zniszczenia w sytuacji, kiedy zbiory muzealne były objęte stałym monitoringiem wizyjnym, dozoru SD I przy czym, jak wynika z zebranego materiału dowodowego, to Dyrekcja (...) nie zapewniła odpowiedniej ochrony ekspozycji w trakcie prac budowlanych poprzez ewakuację zbiorów i ich odpowiednie zabezpieczenie na czas tych prac, zważywszy na stałą obecność nieokreślonej liczby pracowników budowlanych i ciężkiego sprzętu w salach muzealnych.

### **W konsekwencji powyższego wniosła o:**

1. zmianę wyroku w zaskarżonej części poprzez przywrócenie Powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy;
2. zasądzenie od Pozwanego na rzecz Powódki kosztów procesu za II instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz ponowne rozstrzygnięcie o kosztach za I instancję.

ewentualnie :

3. uchylene wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Sąd Okręgowy rozpoznał sprawę na posiedzeniu niejawnym na podstawie art. 374 kpc.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, co skutkuje jej oddaleniem.

Na wstępie, przypomnieć należy ugruntowaną w judykaturze regułę, a mianowicie, że w wypadku wyroku oddalającego apelację, wydanego na podstawie materiału zgromadzonego w postępowaniu w pierwszej instancji, sąd odwoławczy nie musi powtarzać dokonanych prawidłowo ustaleń; wystarczy stwierdzenie, że ustalenia sądu pierwszej instancji podziela i przyjmuje za własne. Konieczne jest jednak ustosunkowanie się do wszystkich zarzutów apelacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 2006 r., II CSK 126/05, niepublikowany, zamieszczony w LEX nr 179973).

Przywołać także należy zasadę, według której Sąd drugiej instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, wiąza go natomiast zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania (por. uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, opublikowana w OSNC 2008 z. 6 poz. 55).

Zaskarżony wyrok jest prawidłowy. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Przechodząc do merytorycznej oceny zarzutów apelacji wskazać należy, że Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe oraz prawidłowo zastosował konkretnie przywołane przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne.

W przedmiotowej sprawie nie występują okoliczności, które mogłyby świadczyć o nieważności postępowania.

Wskazano powyżej, że ewentualne uchybienia natury procesowej Sąd odwoławczy bierze pod uwagę tylko na zarzut apelującego. Zarzut taki powinien być zatem sformułowany na tyle precyzyjnie, aby nie było wątpliwości o jaką kategorię uchybień chodzi skarżącemu.

Zarzuty naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. i zarzuty błędów w poczynionych ustaleniach faktycznych są dwiema różnymi kategoriami zarzutów apelacyjnych. Błąd w ustaleniach faktycznych następuje, gdy zachodzi dysharmonia pomiędzy materiałem zgromadzonym w sprawie a konkluzją, do której dochodzi sąd na skutek przeinaczenia dowodu oraz wszelkich wypadków wadliwości wynikających z naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c.

Należy podnieść, iż apelująca nie zarzuciła Sądowi I instancji naruszenia art. 233 kpc. Wywodziła jedynie, iż doszło do błędu w ustaleniach faktycznych poprzez uznanie, że nie zachodzą żadne okoliczności wyłączające ocenę zachowania Powódki jako zawinionego oraz, że ponosi ona wyłączną winę niezapewnienia zastępstwa podczas swojej nieobecności na stanowisku pracy, w sytuacji gdy z zeznań świadków oraz z treści obowiązującego w muzeum Planu Ochrony (...) w Ł. jasno wynika, iż w tej kwestii decydującą rolę pełniła świadek A. K. pracująca na stanowisku dozoru SD I oraz poprzez uznanie, iż powódka w dniach 30.10.2018 r. i 27.11.2018 r. samowolnie opuściła powierzone jej stanowiska dozoru przez co naraziła znajdujące się tam eksponaty bez nadzoru powodując zagrożenie ich kradzieży lub zniszczenia w sytuacji, kiedy zbiory muzealne były objęte stałym monitoringiem wizyjnym, dozoru SD I przy czym, to Dyrekcja (...) nie zapewniła odpowiedniej ochrony eksponatów w trakcie prac budowlanych poprzez ewakuację zbiorów i ich odpowiednie zabezpieczenie na czas tych prac, zważywszy na stałą obecność nieokreślonej liczby pracowników budowlanych i ciężkiego sprzętu w salach muzealnych.

Z powyższymi zarzutami nie sposób się zgodzić w świetle braku zarzutu naruszenia art. 233 kpc, a więc dotyczącej oceny materiału dowodowego. Nadto kwestia oceny zachowania powódki w zakresie jej zawinionego zachowania nie należy do sfery ustalania faktów, ale oceny pod kątem spełnienia przesłanek z art. 52 kp.

Wbrew zarzutom apelacji ze zgromadzonego materiału dowodowego bezsprzecznie wynika natomiast, że powódka samowolnie opuściła stanowisko pracy, pozostawiła je bez nadzoru, narażając zbiory muzealne na niebezpieczeństwo, ignorując w tym zakresie swoje obowiązki, wynikające zarówno z zakresu czynności, jak i regulaminu pracy

opiekuna ekspozycji, nie zapewniając zastępstwa na czas nieobecności. To powódka opuszczając stanowisko winna zapewnić sobie zastępstwo, zachowując przyjęte procedury, a więc winna zgłosić te konkretne opuszczenia stanowiska pracy, a nie oczekiwać, że inny pracownik podejmie czynności za powódkę. Także twierdzenie, iż istnienie monitoringu ograniczało w jakikolwiek sposób zakres obowiązków powódki, nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem z prawidłowych ustaleń Sądu I instancji wynika, że pracownik dozoru SD1 nie ma obowiązku dozoru sal, taki obowiązek ma natomiast pracownik na stanowisku SD 2. Przenoszenie odpowiedzialności na stronę pozwaną, jakoby ta nienależycie zabezpieczyła zbiory w czasie remontu pozostaje jedynie nieudolną próbą powódki umniejszania własnych uchybień. Skoro bowiem pozwany zatrudnia określonych pracowników, którzy w zakresie obowiązków mają zapewnienie bezpieczeństwa przydzielonych sal wystawienniczych oraz zgromadzonych w nich eksponatów, to ma prawo oczekiwać od nich, że będą na stanowisku pracy, także w czasie trwających prac remontowych, skoro muzeum pozostawało czynne.

Wbrew twierdzeniom apelacji nie doszło do naruszenia art. 30 § 4 kp.

Należy przypomnieć, że w art. 30 § 4 k.p. ustawodawca wprowadził obowiązek wskazania przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się formalny, informacyjny charakter tego obowiązku, ograniczający się do podania pracownikowi przyczyny rozwiązania umowy o pracę skonkretyzowanej i rzeczywistej. Naruszeniem tego obowiązku jest więc brak wskazania przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (por. wyrok SN z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNP 2000/11/420).

Pracodawca nie ma oczywiście obowiązku wyczerpującego powoływania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą podjęcia przez niego decyzji o rozwiązaniu z pracownikiem stosunku pracy. Cięży jednak na nim obowiązek podania konkretnych i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń, także niezależnych od niego, a mających wpływ na decyzję pracodawcy. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r, I PK 112/06, Prawo Pracy 2007, nr 5, poz. 27, oraz tak SN w wyroku z dnia 14 maja 1999r, I PKN 47/99, OSNP 2000, nr 14, poz. 548)

Brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie, jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną (tak SN w wyroku z dnia 26 maja 2000 r, I PKN 670/99, OSNP 2001/22/663). Konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (tak SN w wyroku z dnia 2 września 1998 r, I PKN 271/98, OSNP 1999/18/577).

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, iż wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę była prawdziwa i konkretna, a powódka zdawała sobie sprawę ze stawianych jej zarzutów, bowiem z prawidłowych ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że powódka miała zwracać uwagę przez dyrektora oraz bezpośredniego przełożonego na niewłaściwe zachowanie w postaci opuszczania stanowiska pracy, była także karana karą porządkową za powyższe, a mimo to dopuściła się kolejnego tożsamego przewinienia. Zatem znane jej były okoliczności faktyczne, które legły u podstaw rozwiązania umowy o pracę, które następnie znalazły odzwierciedlenie we wskazanej przyczynie rozwiązania umowy o pracę.

Nadto wbrew twierdzeniom apelacji, rozwiązanie umowy o pracę powołuje pkt. II ppkt. 4 **Regulaminu Pracy Opiekuna Ekspozycji/k. B/205 akt osobowych/, zgodnie z którym pracownik ma obowiązek stale przebywać w przydzielonej sali wystawienniczej, zapewnić zastępstwo w przypadku opuszczenia stanowiska pracy w uzasadnionych przypadkach; zakazuje się samowolnego opuszczenia miejsca pełnienia dyżuru.** Powyższy dokument powódka otrzymała i przyjęła do stosowania.

Zatem treść ta jest jak najbardziej adekwatna do zarzucanych powódce naruszeń. Natomiast apelująca, reprezentowana przez pełnomocnika, cytuje ten punkt, ale **Zakresu Czynności** /k. B/205a/, podając, że jest to Regulamin Pracy Opiekuna, myląc zatem oba dokumenty.

Sąd Rejonowy nie naruszył także prawa materialnego, a mianowicie art. 52 § 1 kp.

Należy przypomnieć, że analizując dopuszczalność rozwiązania umowy w tym trybie należy mieć na uwadze, że naruszenie obowiązków przez pracownika musi dotyczyć jego podstawowych obowiązków, musi być świadome, zawinione, stwarzając zagrożenie dla interesów pracodawcy. Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i powinno być stosowane przez pracodawcę jedynie wyjątkowo i musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. (tak SN w wyroku z dnia 2 czerwca 1997 roku, I PKN 193/97, (...) i US 1998, z. 9, poz. 269). Zwykle zaniedbanie pracownika lub działanie wbrew oczekiwaniom pracodawcy i nieosiągnięcie zamierzonych rezultatów nie mogą być oceniane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 52 kp./tak SN w wyroku z dnia 2 czerwca 1997 r, I PKN 191/97, OSNP 1998/9/268/

Ustalenie zakresu obowiązków pracownika, sposobu ich naruszenia oraz stopnia zawinienia w ich niewykonaniu lub nienależytym wykonaniu jest warunkiem prawidłowej oceny, czy naruszenie tych obowiązków było przyczyną uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia./tak SN w wyroku z dnia 28 października 1998 r, I PKN 400/98, OSNP 1999/23/752/

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 przy tym 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 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854).

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił zakres obowiązków powódki, sposób, w jaki im uchybiła, prawidłowo także ustalił zakres zawinienia oraz ocenił zagrożenie interesów pracodawcy, a w konsekwencji prawidłowo zakwalifikował jej zachowanie, jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków, stanowiące istotne zagrożenie interesów pracodawcy. Bowiern zachowania powódki stanowiły naruszenie jej podstawowych obowiązków pracowniczych wyrażonych w znanych jej zapisach umowy o pracę i zakresu obowiązków, ale również w zakresie regulaminie pracy opiekuna ekspozycji SD – 2, do którego należało przede wszystkim bezpośrednio (a więc z wyłączeniem monitoringu dostępnego dla pracownika SD-1) sprawowanie nadzoru nad powierzonymi jej salami i eksponatami oraz ich ochrona przed kradzieżą lub zniszczeniem. Opuszczając swoje stanowisko pracy bez zapewnienia zastępstwa oraz przy otwartych drzwiach na dziedziniec zamkowy faktycznie powódka pozostawiła co najmniej dwukrotnie eksponaty bez jakiegokolwiek nadzoru, co groziło ich utratą lub uszkodzeniem. Pomimo nałożenia na powódkę kary porządkowej powódka ponownie opuściła stanowisko pracy bez zapewnienia zastępstwa udając się na dziedziniec zamkowy, gdzie została zauważona przez dyrektora pozwanego. Tym samym całkowicie zignorowała poprzednie uwagi przełożonych jak i potencjalne skutki swojego zachowania, co jest jednoznaczne z jej rażącym niedbalstwem. Zakres obowiązków powódki był jednoznaczny i ograniczony do bezpośredniego nadzoru nad eksponatami muzealnymi na dwóch salach wystawienniczych. Brak podstaw do uznania, iż powódka z jakichkolwiek powodów nie była w stanie podołać powierzonym jej obowiązkom, zaś opuszczenie przez nią sal było wyłącznie skutkiem rażącego niedbalstwa i braku przewidywania ewentualnych zagrożeń związanych z brakiem sprawowanego nadzoru. Ewentualne niedogodności związane z trwającym remontem czy też potrzebą opuszczenia stanowiska pracy nie usprawiedliwiają w żaden sposób zachowań powódki, gdyż powinna ona w takiej sytuacji bezwzględnie zapewnić zastępstwo na swoim stanowisku pracy, czego również nie uczyniła, a co wynika z jej obowiązków. Poza tym ewentualne niedogodności dotyczyły wszystkich pracowników, a nie tylko powódki. Jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy tym bardziej w okresie remontu nadzór powódki nad powierzonymi jej salami winien być szczególnie wzmocniony również z uwagi na otwarcie niezabezpieczonego wyjścia na dziedziniec zamkowy. Argumentacja powódki, że wystarczający był monitoring nie zasługuje na uwzględnienie z uwagi na zakres obowiązków powódki i organizację

pracy u pozwanego, który oprócz monitoringu zatrudniał pracowników przy bezpośrednim nadzorze sal muzealnych, aby, co zrozumiałe, w jak najpełniejszym zakresie zapewnić bezpieczeństwo zbiorów. Bez znaczenia pozostaje także kwestia czasu, na który powódka opuściła swoje stanowisko, istotne jest, że je opuściła.

Podnoszone w apelacji kwestie dotyczące braku zakazu palenia papierosów pozostają bez jakiegokolwiek wpływu na rozstrzygnięcie, bowiem powódka nie została zwolniona za to, że paliła papierosy, ale za to, że opuściła stanowisko pracy. Okoliczność, iż w spornych dniach liczba rejestrowanych odwiedzających nie była duża, także pozostaje bez wpływu na ocenę zachowania powódki przez Sąd I instancji, bowiem, istotne jest samo zagrożenie interesów pracodawcy, a istniało jeszcze jedno niezabezpieczone wejście.

Do rażących naruszeń przez pracowników ustalonego porządku i dyscypliny pracy, zgodnie z zakresem czynności powódki należy, m.in. opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, zatem samowolne opuszczenie stanowiska pracy stanowi rażące naruszenie ustalonego porządku i dyscypliny pracy, stanowiące podstawę do rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym, także w rozumieniu tych zapisów.

Nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia okoliczność podnoszona przez apelującą, że była wieloletnim pracownikiem, do której nie było żadnych uwag, bowiem o zwolnieniu w trybie art. 52 § 1 KP decyduje jednostkowy czyn, a nie przebieg dotychczasowej pracy. /tak SN w wyroku z dnia 2 grudnia 2004 r, PK 86/04,M.Prawn. 2005/14/711/.

Mając to wszystko na uwadze, Sąd Okręgowy oddalił apelację jako bezzasadną na podstawie art. 385 kpc.

Przewodniczący: Sędziowie: