

Sygn. akt XXI Pa 474/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 listopada 2017 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Anita Górecka
Sędziowie:	SO Małgorzata Kosicka SO Grzegorz Kochan (spr.)
Protokolant:	st.sekr.sądowy Renata Socha

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 listopada 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. B.

przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu (...) w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 29 marca 2017 roku sygn. akt VII P 933/16

- zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądza od Przedsiębiorstwa Państwowego (...) w W. na rzecz A. B. kwotę 25.500 (dwadzieścia pięć tysięcy pięćset) złotych tytułem odszkodowania oraz kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
- zasądza od Przedsiębiorstwa Państwowego (...) w W. na rzecz A. B. kwotę 150 (sto pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej, w tym kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Małgorzata Kosicka Anita Górecka Grzegorz Kochan

Sygn. akt XXI Pa 474/17

UZASADNIENIE

1. *stanowiska stron*

A. B. pozwem z 14 czerwca 2016 r. (data nadania w placówce pocztowej) skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu (...) w W. wniósł o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych.

Przedsiębiorstwo Państwowe (...) w W. w odpowiedzi na pozew wniosło o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

2. wyrok Sądu I instancji

Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 29 marca 2017 r. powództwo oddalił oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 377,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

3. ustalenia stanu faktycznego Sądu Rejonowego

A. B. był zatrudniony w Przedsiębiorstwie Państwowym (...) w W. na podstawie umowy o pracę na czas określony od 3 lutego 1997 r. do 30 kwietnia 1997 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku starszego wartownika, a następnie na podstawie umowy na czas nieokreślony od 1 maja 1997 r. na stanowisku starszego wartownika w pełnym wymiarze czasu pracy. W okresie od 1 grudnia 2001 r. do 31 maja 2003 r. był zatrudniony na stanowisku dowódcy warty, a w okresie od 1 czerwca 2003 r. do 28 lutego 2015 r. na stanowisku dowódcy zmiany.

Zgodnie z porozumieniem zmieniającym z 24 lutego 2015 r. A. B. od 1 marca 2015 r. do 31 sierpnia 2015 r. pełnił obowiązki zastępcy szefa (...). Na podstawie kolejnego porozumienia zmieniającego zawartego 1 września 2015 r. dalej pełnił obowiązki zastępcy szefa (...).

Na podstawie aneksu do umowy o pracę zawartego 8 stycznia 2016 r. A. B. powierzono stanowisko Zastępcy Szefa (...).

Szczegółowy zakres obowiązków pracownika na stanowisku pełniącego obowiązki Zastępcy Szefa Służby Ochrony Lotniska określony był w zakresie obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności pracownika.

Oświadczeniem z 31 maja 2016 r. pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika na podst. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jako przyczynę pozwany wskazał wysłanie 23 maja 2016 r. pisma do komendanta Komisarzatu Policji (...) bez posiadanego stosownego pełnomocnictwa oraz załączeniu do ww. pisma kserokopii fragmentu planu ochrony lotniska tj. dokumentu objętego klauzulą tajności z nielegalnie posiadanej kopii. Stanowiło to rażące naruszenie przez powoda obowiązujących w przedsiębiorstwie przepisów, a tym samym A. B. rażąco naruszył podstawowe obowiązki pracownicze, a jego zachowanie w najwyższym stopniu zasługiwało na rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Na spotkaniu 31 maja 2016 r., podczas którego pracownik dowiedział się o rozwiązaniu umowy o pracę był obecny naczelny dyrektor S., A. I. i dyrektor kadr R. G., która wręczała pracownikowi rozwiązanie umowy o pracę. Naczelny dyrektor przedstawił ustnie powody rozwiązania umowy o pracę i wręczył A. B. pisemną wersję wypowiedzenia, z którą się on zapoznał. Na spotkaniu tym, już po ustnym przekazaniu informacji o rozwiązaniu umowy o pracę pracownik zasłabł, wezwano pogotowie, które zabrało go do szpitala.

Od 1 czerwca 2016 r. do 10 czerwca 2016 r. pracownik przebywał na zwolnieniu lekarskim.

A. B. odbył 27 stycznia 2010 r. szkolenie w przedsiębiorstwie w zakresie ochrony informacji niejawnych wymagane przepisami ustawy z dnia 22 stycznia 1999 r. o ochronie informacji niejawnych i uzyskał poświadczenie bezpieczeństwa upoważniające do dostępu do informacji niejawnych oznaczonych klauzulą „zastrzeżone” na okres do 27 stycznia 2020 r.

Zarządzeniem nr 40 z 29 marca 2010 r. w sprawie ochrony informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa naczelny dyrektor Przedsiębiorstwa Państwowego (...) wprowadził wykaz rodzajów informacji chronionych w (...) wraz z zasadami postępowania.

Zarządzeniem nr 49 z 13 kwietnia 2010 r. w sprawie ogłoszenia w Przedsiębiorstwie Państwowym (...) Polityki Bezpieczeństwa Informacji oraz ustanowienia Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji Naczelny Dyrektor

Przedsiębiorstwa Państwowego (...) wprowadził dokument „Polityka Bezpieczeństwa Informacji w Przedsiębiorstwie Państwowym (...), który stanowił załącznik do powyższego zarządzenia.

W przedsiębiorstwie obowiązywała Instrukcja Współpracy Wewnętrznej Służby Ochrony ((...) Ochrony (...)) i Specjalistycznej Uzbrojonej Formacji Ochronnej Realizującej Zadania Kontroli Bezpieczeństwa z Policją w (...) im. (...) w W. oznaczona symbolem (...) / (...) / (...). Zgodnie z § 8 instrukcji do koordynacji współdziałania w ramach współpracy Kierownika jednostki chronionej z Komendantem Komisariatu Policji (...) wyznaczony był: z ramienia kierownika jednostki chronionej – zastępca szefa (...) Ochrony (...) ((...)), z ramienia specjalistycznej uzbrojonej formacji ochronnej – upoważniony przedstawiciel, z ramienia Komisariatu Policji (...) – Naczelnik Wydziału Sztab Policji Komisariatu Policji (...).

Pracodawca zobowiązany był do prowadzenia kancelarii tajnej, gdzie rejestrowane były wszystkie dokumenty niejawne. Pracownik miał dostęp do jej zasobów i mógł z niej korzystać zgodnie z regulaminem kancelarii tajnej i ustawą o ochronie informacji niejawnych. Przetwarzanie dokumentów niejawnych następowało w kancelarii tajnej, która jako jedyna była uprawniona do tych czynności np. wysyłania, kserowania, czy skanowania takich dokumentów.

W przedsiębiorstwie zasadą było, że dokumenty niejawne przetwarzane są przez kancelarię tajną, a kopie dokumentów wytworzone w kancelarii tajnej są rejestrowane.

A. B. odbył szkolenie z postępowania z dokumentami niejawnymi.

Pracownik sporządził pismo do komendanta Komisariatu Policji (...), do którego załączył kopie dokumentów o klauzuli „zastrzeżone”, które sporządził i wysłał samodzielnie. Kopia ta nie została zarejestrowana przez kancelarię tajną i została wytworzona poza kancelarię tajną.

Powyższe pismo zostało zwrócone przez komendanta Komisariatu Policji (...) z uwagą, że zostało ono przygotowane i doręczone w sposób niezgodny z ustawą o ochronie informacji niejawnych. Plan lotniska był w całości dokumentem niejawnym o klauzuli „zastrzeżone”.

Pracownik nie posiadał pełnomocnictwa do wysyłania na zewnątrz korespondencji niejawnej, gdyż tym zajmowała się kancelaria tajna.

Przełożony pracownika T. M. posiadał pełnomocnictwo do kontaktów z instytucjami zewnętrznymi, jednak nie obejmowało ono prawa do udzielania dalszych pełnomocnictw. Pełnomocnictwo do kontaktów z instytucjami zewnętrznymi wydawał jedynie dyrektor naczelny.

Zgodnie z art. 12 ust. 1 pkt 1 regulaminu pracy obowiązującym u pozwanego za ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 k.p. uważa się, w szczególności: rażące naruszenie obowiązków pracowniczych określonych w postanowieniach regulaminów, procedur, instrukcji i innych aktów wewnętrznych obowiązujących u pracodawcy, w tym regulujących zasady bezpieczeństwa i higieny pracy ochrony przeciwpożarowej. Natomiast pkt 9 powyższego artykułu stanowi, że naruszenie zasad ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa, których ujawnienie mogłoby zagrozić istotnym interesom pracodawcy oraz tajemnicy określonej w odrębnych przepisach.

Miesięczne wynagrodzenie brutto A. B., obliczone według zasad ustalenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosiło 11.047,89 zł.

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie dokumentów zebranych w sprawie oraz aktach osobowych powoda, których autentyczność nie była przez strony kwestionowana. Podstaw ku temu nie znalazł również Sąd Rejonowy.

Sąd Rejonowy oparł się także na zeznaniach świadków: A. I., R. G., R. P. i G. Z., którym jako logicznym, spójnym oraz korespondującym z pozostałym materiałem dowodowym dał wiarę w pełni.

Sąd Rejonowy ocenił zeznania powoda w części jako nieodnoszące się merytorycznie do przyczyn rozwiązania umowy tylko do kwestii niebędących przedmiotem oświadczenia woli pracodawcy (np. zagadnienie, czy pozwany mógłby czy nie mógłby stracić koncesji certyfikowanej przez MSWiA, proceder z pseudo taksówkarzami), a w części merytorycznej dał im wiarę – powód zeznał, że jednak kopiowanie i wysłanie powinno nastąpić za pośrednictwem kancelarii tajnej.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny w zakresie, w jakim było to niezbędne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

4. ocena prawna Sądu I instancji

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo jest nieuzasadnione.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W myśl art. 52 § 2 k.p. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Jeśli pracodawca nie zdoła wykazać, że rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia zgodnie z przepisami o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie to pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie (art. 56 § 1 k.p.).

Termin określony w art. 52 § 2 k.p. liczy się, od kiedy pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 24 lipca 2009 r., I PK 44/09, LEX nr 548915). Zdaniem Sądu Rejonowego w niniejszej sprawie pracodawca nie przekroczył określonego w art. 52 § 2 k.p. terminu uprawniającego go do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia albowiem pismo do komendanta Komisarjatu Policji (...) zostało wysłane 23 maja 2016 r., a rozwiązanie umowy nastąpiło 31 maja 2016 r. Pozwany pomiędzy powyższym okresem uzyskał wiarygodne informacje, że powód dopuścił się naruszenia przepisów dającego podstawę do rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym.

Sąd Rejonowy wskazał także, iż pozwany w toku postępowania udowodnił prawdziwość przyczyn wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę: wysłanie pisma do Komendanta Komisarjatu Policji (...) z załączonymi informacjami niejawnymi w postaci sporządzonej poza kancelarią tajną kopią fragmentu planu ochrony lotniska o klauzuli tajności. Fakt sporządzenia kopii dokumentacji niejawnej przez powoda bez udziału kancelarii tajnej nie był przez żadną ze stron postępowania negowany, sporna była natomiast ocena charakteru tego zachowania.

Zgodnie z art. 42 ust. 4 ustawy z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych kancelaria tajna stanowi wyodrębnioną komórkę organizacyjną, w zakresie ochrony informacji niejawnych podległą pełnomocnikowi ochrony, obsługiwana przez pracowników pionu ochrony, odpowiedzialną za właściwe rejestrowanie, przechowywanie, obieg i wydawanie materiałów uprawnionym osobom.

A. B. zatrudniony na stanowisku zastępcy szefa (...) posiadał poświadczenie bezpieczeństwa upoważniające do dostępu do informacji niejawnych oznaczonych klauzulą „zastrzeżone”. Ponadto powód przeszedł szkolenie w zakresie ochrony informacji niejawnej. Powyższe wskazuje na to, że posiadał wiedzę o tym, że wszystkie dokumenty zawierające informacje niejawne muszą być zachowane w tajemnicy, a jedynym podmiotem upoważnionym do ich przetwarzania jest kancelaria tajna. Obieg dokumentów niejawnych w pozwanym przedsiębiorstwie dokonywany był wyłącznie przez kancelarię tajną, ponieważ jedynie osoby tam pracujące posiadały odpowiednie pełnomocnictwa i certyfikaty, które uprawniały ich do zarządzania obiegiem takich dokumentów.

W ocenie Sądu Rejonowego postępowanie dowodowe wykazało, że plan lotniska był dokumentem zastrzeżonym w całości, co po namyśle – na pytanie pełnomocnika pozwanej – zeznał także powód. Zdaniem Sądu Rejonowego udostępnienie jakiegokolwiek jego części w sposób samowolny, bez udziału kancelarii tajnej jest oczywistym, ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p., art. 12 ust. 1 pkt 1

regulaminu pracy obowiązującego u pozwanego (k. 12) oraz art. 42 ust. 4 ustawy o ochronie informacji niejawnych. Powód w trakcie postępowania dowodowego nie zaprzeczał, że doszło do skopiowania przez niego dokumentu niejawnego osobiście bez udziału kancelarii tajnej i wysłania go do komendanta Komisariatu Policji (...), jako załącznika do pisma z 23 maja 2016 r. Nie ma przy tym znaczenia fakt, że powód w sposób legalny miał oryginalną kopię dokumentu, bowiem przyczyną wypowiedzenia było sporządzenie jego nielegalnej kopii z legalnie uzyskanej kopii, co wykazało postępowanie dowodowe. Niezależnie od obszerności takiego dokumentu udostępnienie jego treści musi następować poprzez kancelarię tajną bez żadnych wyjątków. Zwrócił na to uwagę również odbiorca pisma, który je oddał, ponieważ było ono niewłaściwie sporządzone i doręczone.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że nie jest istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, iż zdaniem powoda plan lotniska nie powinien posiadać statusu dokumentu o klauzuli „zastrzeżone”, bowiem to wytwórca dokumentu nadaje mu odpowiednie klauzule, a podmiot korzystający z tego dokumentu jest zobowiązany do ich przestrzegania, niezależnie od jego subiektywnej oceny charakteru tegoż dokumentu.

Powód w trakcie procesu powoływał się także na okoliczność, że dokonanie spornej czynności zostało mu zlecone przez jego przełożonego T. M., który zwrócił się do niego słowami: „A., zajmij się tym”. W ocenie Sądu Rejonowego wydanie takiego polecenia, jeżeli zostało odpowiednio zrozumiane przez powoda, a materiał dowodowy nie wskazuje, żeby miało być inaczej, świadczy o tym, że powód otrzymał polecenie polegające na sporządzeniu odpowiedniego projektu pisma do Komendanta Komisariatu Policji (...), ale miał je wykonać w formie zgodnej z przepisami prawa, co jest oczywiste i nie wymaga doprecyzowania w poleceniu przełożonego. Jeśli powód uważał, że polecenie przełożonego jest niezgodne z prawem na podstawie art. 100 § 1 k.p. mógł odmówić jego wykonania.

Sąd Rejonowy także zważył, że okoliczność wskazywana przez stronę powodową, iż zgodnie z § 8 instrukcji do koordynacji współdziałania w ramach współpracy Kierownika jednostki chronionej z Komendantem Komisariatu Policji (...) wyznaczony był z ramienia Kierownika jednostki chronionej – Zastępca Szefa (...) Ochrony (...) ((...)), czyli powód nie ekskulpuje działania powoda, albowiem koordynacji współdziałania z Policją nie oznacza pomijania ścieżki kancelarii tajnej w przypadku, kiedy powód musiał skorzystać z dokumentu objętego klauzulą niejawności.

Zachowanie powoda polegające na sporządzeniu kopii dokumentu niejawnego poza kancelarią tajną, zdaniem Sądu Rejonowego, jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych i nadanie mu dalszego biegu bez pośrednictwa kancelarii tajnej jest w sposób oczywisty sprzeczne z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi u pozwanego.

W ocenie Sądu Rejonowego podana przez pozwanego przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest rzeczywista, prawdziwa i uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę z powodem w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W ocenie Sądu Rejonowego doszło do skutecznego rozwiązania umowy o pracę z powodem podczas spotkania 31 maja 2016 r. Pozwany przedstawił ustnie motywy, jakimi kierował się w podjęciu decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę, wyjaśnił jego przyczyny oraz okoliczności. Postępowanie dowodowe wykazało, że powód poczuł się źle już w trakcie zapoznawania się z wersją pisemną dokumentu, więc należy uznać, że doszło do skutecznego wręczenia mu rozwiązania umowy o pracę.

Sąd Rejonowy orzekł o kosztach na podstawie art. 98 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty strony pozwanej składa się wynagrodzenie pełnomocnika procesowego, którego wysokość ustalono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych – 360,00 zł. Koszty za czynności profesjonalnego pełnomocnika orzeczone na podstawie zostały powiększone o opłatę skarbową za pełnomocnictwo- 17,00 zł.

5. apelacja powoda

Powód zaskarżył powyższy wyrok w całości, zarzucając błędną wykładnię art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez przyjęcie, że zachowanie powoda spełniało przesłanki uzasadniające skorzystanie przez pozwanego z trybu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Mając na uwadze powyższe, strona powodowa wniosła o zmianę wyroku w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz zasądzenie kosztów procesu.

6. odpowiedź na apelację

Pozwany w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego.

7. ocena prawna Sądu Okręgowego

Apelacja powoda, jako uzasadniona, doprowadziła do zmiany zaskarżonego wyroku i zasądzenia od pracodawcy na rzecz pracownika odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Stosownie do art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W razie niespełnienia tej przesłanki bądź naruszenia innych przepisów regulujących rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługują określone roszczenia względem pracodawcy, stosownie do dyspozycji art. 56 § 1 pkt 1 k.p., który stanowi, że pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Należy podkreślić, że aby prawidłowo dokonać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 k.p. pracodawca m.in. musi wskazać przyczynę rozwiązania związaną z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się (wyrok z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, nr 20, poz. 746), że do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z 19 sierpnia 1999 r., (I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000, nr 22, poz. 818), w razie rozwiązania umowy z tej przyczyny ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (analogiczne poglądy w wyroku SN z 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998, nr 13, poz. 396 oraz w wyroku SN z 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999, nr 5, poz. 163).

Rozważając elementy pojęcia ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych trzeba pamiętać, że z treści przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wynika, że naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, zgodnie z utrwalonym stanowiskiem judykatury, powinno uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Odnośnie do stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (np. wyrok SN z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746 oraz wyrok SN z 21 września 2005 r., II PK 305/04, M.P.Pr. - wkładka 2005, nr 12, s. 16). Sąd Okręgowy aprobejuje przyjęte przez Sąd Rejonowy stanowisko, iż istnieją 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 SN z 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX

nr 560530). Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) jest zaś 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 SN z 11 września 2001 r., I PKN 634/00, 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. Sąd Najwyższy podkreślał wielokrotnie, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać jedynie 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 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854).

Podzielając w pełni przedstawioną wyżej wykładnię art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i przenosząc ją na grunt rozpoznawanej sprawy Sąd Okręgowy zważył, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że powód dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Nie ulega bowiem wątpliwości, że powód posiadał wiedzę o tym, że dokumenty zawierające informacje niejawne muszą być przekazywane zgodnie z procedurą, a jedynym podmiotem upoważnionym do ich przetwarzania jest kancelaria tajna. Obieg dokumentów niejawnych w pozwanym przedsiębiorstwie dokonywany był wyłącznie przez kancelarię tajną, ponieważ jedynie osoby tam pracujące posiadały odpowiednie pełnomocnictwa i certyfikaty, które uprawniały ich do zarządzania obiegiem takich dokumentów. Powód miał również świadomość, że plan lotniska stanowi dokument zastrzeżony/niejawny i w związku z tym powinien on zostać przetworzony za pomocą kancelarii tajnej, czego powód nie uczynił.

Niemniej przyczynami rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. mogą być szczególnego rodzaju, zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy (wyrok SN z 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 396). Mogą być one zakwalifikowane do kategorii ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli przy tym można przypisać pracownikowi niesumienność bądź nierzetelność lub nieuczciwość albo nielojalność powodującą utratę zaufania pracodawcy do pracownika i niemożność dalszego zatrudnienia w zakładzie pracy. Zwykle zaniedbanie pracownika lub działanie wbrew oczekiwaniom pracodawcy i nieosiągnięcie zamierzonych rezultatów nie może być oceniane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 52 k.p. (wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 191/97, OSNAPiUS 1998, Nr 9, poz. 268).

W przedmiotowej sprawie zachowanie powoda nie doprowadziło do powstania szkody po stronie pracodawcy, jak też nie zagroziło jego interesom, a plan lotniska nie został ujawniony osobom nieuprawnionym ani też osobom trzecim. Jak wynika z niespornego stanu faktycznego ustalonego przez Sąd Rejonowy, powód osobiście wytworzył pismo do komendanta Komisariatu Policji (...), tj. podmiotu wskazanego w instrukcji (k. 64-66), do którego załączył dokument zastrzeżony w postaci planu lotniska. Powód przedmiotowe pismo wraz z załącznikiem doręczył osobiście do komisariatu. Następnie komendant komisariatu zwrócił pozwanemu złożone pismo wraz z załącznikiem z uwagi na to, że zostało ono sporządzone i doręczone w sposób niezgodny z ustawą o ochronie informacji niejawnych. Powyższe okoliczności świadczą o tym, że powód wprowadził naruszył obowiązki pracownicze, postąpił bowiem niezgodnie z instrukcją, niemniej jednak jego zachowanie nie spowodowało i nie mogło narazić pozwanego na niebezpieczeństwo. Powód osobiście przygotował pismo, doręczył je do komisariatu, a następnie komendant pismo zwrócił. Pismo zostało przekazane do podmiotu wnioskującego o jego przesłanie i zarazem uprawnionego, zgodnie z instrukcją do otrzymywania informacji istotnych dla utrzymywania bezpieczeństwa na lotnisku.

Dodatkowo Sąd Okręgowy zważył, że powód pracował u pozwanej 19 lat. Jego służba była nienaganna, a analogiczne uchybienia poprzednio nie występowały. W okresie zatrudnienia powód był cenionym pracownikiem, na co wskazują zeznania świadków, jak i także historia zatrudnienia. Ma to o tyle znaczenie, że całokształt okoliczności sprawy pozwala zasadnie przyjąć, że zachowanie (uchybienie) powoda miało jednorazowy charakter i nie było nacechowane żadnym

nieprawidłowym nastawieniem do pracodawcy czy kwestionowaniem wprowadzonych procedur. Uwzględniając przy tym pozostałe okoliczności jak działanie na korzyść pracodawcy i w ramach współdziałania z podmiotem uprawnionym do otrzymywania informacji niejawnych, a także wykrycie błędu proceduralnego od razu po przesłaniu pisma do komisariatu, nie można zasadnie uznać, że naruszenie obowiązków pracowniczych przez powoda miało ciężki charakter.

Konstatując, pracodawca rozwiązując z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia, niezasadnie zastosował najbardziej uciążliwy dla pracownika tryb rozwiązania umowy o pracę. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. jest nadzwyczajnym i najbardziej dotkliwym dla pracownika sposobem rozwiązania stosunku pracy. Ten sposób rozwiązania stosunku pracy powinien być stosowany przez pracodawcę z wyjątkową ostrożnością i po dokładnym przeanalizowaniu zaistniałego naruszenia, jak też winy pracownika.

W niniejszej sytuacji pozwany nie wziął pod uwagę ani wzorowej służby powoda u pozwanego ani tego, że zachowanie powoda, wprawdzie sprzeczne z regulaminem pozwanej, to jednak nie zagroziło interesom pozwanego ani też nie wyrządziło pozwanemu żadnej szkody. Sąd Okręgowy uznał ostatecznie, że złożone powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie było uzasadnione.

Mając na uwadze powołane rozważania Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok i na podstawie art. 58 k.p. w zw. z art. 36 § 1 pkt 3 k.p. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 25.500 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zgodnie z żądaniem pracownika. Kwota świadczenia mieści się przy tym w zakresie maksymalnego ustawowego odszkodowania, które wynikałoby z treści zaświadczenia o wysokości wynagrodzenia (k. 37). Sąd biorąc pod uwagę treść art. 321 § 1 k.p.c., był związany roszczeniem pracownika i nie mógł orzec ponad jego żądanie.

W związku z merytoryczną zmianą wyroku Sądu Rejonowego, Sąd Okręgowy dokonał również zmiany w zakresie zasądzonych kosztów procesu w pierwszej instancji. Sąd o kosztach procesu w postępowaniu pierwszoinstancyjnym orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu (art. 98 k.p.c.) oraz zasadą rozstrzygnięcia o kosztach w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). Pozwany okazał się stroną przegrywającą postępowanie pierwszoinstancyjne. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika powoda ustalono na kwotę 180 zł zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.).

Sąd Okręgowy o kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu (art. 98 k.p.c.) oraz zasadą rozstrzygnięcia o kosztach w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). Pozwany okazał się stroną przegrywającą postępowanie apelacyjne. Na koszty procesu przed sądem drugiej instancji zostały się wysokość wynagrodzenia pełnomocnika powoda ustalono na kwotę 120 zł zgodnie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia oraz koszty opłaty od apelacji w kwocie 30 zł.

Mając na uwadze całość rozważań, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i orzekł co do istoty sprawy.

Małgorzata Kosicka Anita Górecka Grzegorz Kochan